

---

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO  
*Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale*



*Scuola di Dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale*  
XXVI ciclo

---

**PADRI FLESSIBILI E MADRI PRECARIE**  
MODELLI CULTURALI, PRATICHE QUOTIDIANE E PROCESSI  
BIOGRAFICI INNOVATIVI IN CORSO DI NEGOZIAZIONE

- TESI DI DOTTORATO -

*Relatrice: prof.ssa Barbara Poggio*  
*Correlatrice: prof.ssa Lea Sgier*

*Dottoranda: Anna Carreri*

ANNO ACCADEMICO 2014-2015



*A Luca*



## INDICE

<b>Ringraziamenti</b>	9
<b>INTRODUZIONE</b>	11
<b>SEZIONE TEORICA</b>	17
<b>CAPITOLO I</b>	
<b>L'INQUADRAMENTO TEORICO</b>	19
1.1 Come pensare il nesso famiglia-lavoro: declino e persistenza dell'ideologia delle sfere separate	20
1.1.1 <i>Tra tendenze opposte di declino e di persistenza dell'ideologia delle sfere separate: il dibattito sui mutamenti del mondo del lavoro</i>	21
1.1.2 <i>Tra tendenze opposte di declino e di persistenza dell'ideologia delle sfere separate: il dibattito sui mutamenti della famiglia</i>	26
1.1.3 <i>Riflessioni conclusive</i>	32
1.2 Come osservare il nesso famiglia-lavoro: le principali lenti interpretative nei <i>work-family studies</i>	34
1.2.1 <i>Le prospettive relative alla teoria dei ruoli nello studio delle work-family issues: «work-family conflict» versus «work-family enhancement/enrichment»</i>	35
1.2.2 <i>La prospettiva di genere nello studio delle work-family issues</i>	37
1.2.3 <i>La prospettiva interessata al contesto socio-economico nello studio delle work-family issues</i>	39
1.2.4 <i>La prospettiva organizzativa nello studio delle work-family issues</i>	42
1.2.5 <i>La prospettiva interessata alla dimensione temporale nello studio delle work-family issues: la quotidianità e il corso di vita</i>	44
1.2.6 <i>Riflessioni conclusive: la prospettiva teorica adottata nella ricerca</i>	48
1.3 I dibattiti in corso	53
1.3.1 <i>Assetti culturali e normativi nei processi di sense-making tra famiglia e lavoro</i>	53
1.3.2 <i>Pratiche di boundary-work tra famiglia e lavoro nella vita quotidiana</i>	59
1.3.3 <i>Processi decisionali tra famiglia e lavoro nelle storie di vita</i>	63
1.3.4 <i>Riflessioni conclusive</i>	69

<b>SEZIONE METODOLOGICA</b>	71
<b>CAPITOLO II</b>	
L'IMPIANTO METODOLOGICO E I DATI	73
2.1 L'interesse conoscitivo e l'approccio della ricerca	73
2.1.1 <i>Obiettivi specifici della ricerca</i>	73
2.1.2 <i>L'approccio di ricerca</i>	76
2.2 Il disegno della ricerca e i metodi di indagine	79
2.2.1 <i>Il campionamento</i>	79
2.2.2 <i>Questioni attinenti all'etica</i>	87
2.2.3 <i>L'intervista discorsiva</i>	89
2.2.4 <i>L'analisi dei discorsi e delle narrazioni</i>	92
2.2.5 <i>I tempi della ricerca</i>	95
2.3 I dati nel contesto	97
2.3.1 <i>I dati...</i>	97
2.3.2 <i>...nel contesto empirico</i>	113
<b>SEZIONE DI ANALISI EMPIRICA</b>	123
<b>CAPITOLO III</b>	
TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO: LA NEGOZIAZIONE DI NUOVI SISTEMI DI SIGNIFICATI	125
3.1 Gli interrogativi	127
3.2 Strumenti di analisi empirica	128
3.3 Risultati dell'analisi	131
3.3.1 <i>Quale repertorio culturale del lavoro per lavoratori/trici precarie/altamente qualificati/e</i>	131
3.3.2 <i>Modelli culturali di genitorialità: declinazioni di genere</i>	144
3.3.3 <i>Genitorialità e lavoro instabile: una relazione duplice</i>	153
3.4 Discussione dei risultati: assetti normativi e posizionamenti soggettivi in corso di negoziazione	167
<b>CAPITOLO IV</b>	
TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO: IL <i>BOUNDARY-WORK</i> NELLA QUOTIDIANITÀ	177
4.1 Gli interrogativi	179
4.2 Strumenti di analisi empirica	180
	182

4.3 Risultati dell'analisi	
4.3.1 <i>Il boundary-work nei discorsi di uomini e donne: l'analisi delle retoriche</i>	182
4.3.2 <i>Il boundary-work nei discorsi di uomini e donne: l'analisi dell'accountability</i>	194
4.3.3 <i>Il boundary-work nei discorsi di uomini e donne: interrogare i 'silenzi'</i>	210
4.4 Discussione dei risultati: posizionamenti soggettivi di comando versus posizionamenti soggettivi marginali nel <i>boundary-work</i>	216
<b>CAPITOLO V</b>	
<b>TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO: PROCESSI DECISIONALI NELLE STORIE DI VITA</b>	224
5.1 Gli interrogativi	226
5.2 Strumenti di analisi empirica	228
5.3 Risultati dell'analisi	230
5.3.1 <i>L'analisi degli incipit delle storie: il sé volitivo delle donne versus il sé evenenziale degli uomini</i>	230
5.3.2 <i>L'analisi delle trame: il romanzo di avventura versus la commedia</i>	235
5.3.3 <i>La scelta di avere un figlio</i>	248
5.3.4 <i>Genitorialità: che tipo di turning point? Processi decisionali dopo la nascita dei figli</i>	255
5.3.5 <i>L'analisi degli excipit delle storie: hopeful-discouraged open end versus confident open end</i>	268
5.4 Discussione dei risultati: il <i>positioning</i> nelle storie di vita	277
<b>CONCLUSIONI</b>	287
<b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</b>	301
<i>Appendice: La traccia dell'intervista discorsiva</i>	335





## RINGRAZIAMENTI

Trovo difficile ripercorrere in modo conciso la mia esperienza di dottorato, che è stata dal principio particolarmente intensa e formativa. In questi anni, ho potuto mettermi alla prova, incontrare ostacoli e difficoltà, ma anche ricevere soddisfazioni.

Giunta ora al termine, desidero ringraziare le persone che hanno svolto un ruolo importante durante il mio percorso. Il mio debito di riconoscenza più grande va certamente a Barbara Poggio e Lea Sgier: la prima per essere sempre stata un punto di riferimento, sul piano professionale e personale, e per avermi permesso, accordandomi la sua fiducia, di trovare la *mia* strada; la seconda per il rigore, le acute osservazioni, il modo di vedere mai scontato e le stimolanti discussioni, dalle quali ho tratto preziosi insegnamenti che di certo porterò sempre con me.

Sono altresì grata a Marco Albertini, Paolo Barbieri, Dawn Lyon e Patrizia Zanoni per la revisione scrupolosa della tesi, le critiche e i suggerimenti che hanno di certo rafforzato il mio lavoro. Un ringraziamento speciale va poi a Chiara Saraceno, per i suoi illuminanti consigli, e a Paola Di Nicola, per lo specifico interesse con cui ha accolto la tesi.

Ringrazio pure Barbara Risman, che ho avuto il privilegio di conoscere quando il mio progetto di ricerca era nella sua fase germinale, per la disponibilità con cui ha seguito l'evolversi del mio lavoro e per i suoi arguti suggerimenti. Un grazie anche a Samantha Ammons e Erin Kelly, che mi hanno invitato a New-York alla WFRN *conference* credendo nella mia ricerca, per avermi incoraggiata a esplicitare i miei risultati e ad andare sempre più in profondità nel processo di analisi. Ci tengo poi a ringraziare Phyllis Moen, il cui interesse nel mio lavoro mi ha profondamente lusingato.

Un grazie anche ai professori e alle professoresse della Scuola di dottorato di Trento per gli insegnamenti di ottimo livello e per avermi permesso di completare la mia formazione all'estero, alla Summer School di Essex e alla Central European University di Budapest. Ringrazio poi la “cricca” del progetto di ricerca Sicurtemp, con la quale ho imparato che l'esperienza di ricerca è un processo collettivo. E, infine, Enzo Rutigliano, grazie al quale ho potuto confrontarmi con l'insegnamento.

Tutte queste figure e queste esperienze mi hanno trasmesso il gusto di fare ricerca empirica e di misurarla con l'elaborazione teorica.

Alle amiche e agli amici più cari grazie per esserci sempre stati nonostante i

miei ripetuti periodi di assenza. Un sincero grazie pure agli uomini e alle donne che mi hanno affidato con generosa fiducia le loro storie.

In ultimo, ma innanzitutto, ho un debito incommensurabile nei confronti di Luca, Greta e mia mamma, perché senza di loro questo lavoro non sarebbe stato possibile.

## INTRODUZIONE

Il modo in cui le persone conciliano le attività lavorative e le responsabilità familiari e di cura dei figli, non è soltanto un'esperienza privata ma è anche l'esito composito di complesse interdipendenze fra contingenze di tipo socio-culturale ed economico. Nel mondo occidentale i mutamenti sociali degli ultimi decenni tendono infatti a rendere impraticabile, nonché in parte indesiderato, il modello tradizionale di gestione degli impegni di lavoro e delle responsabilità di cura in seno alla famiglia basato sulla complementarietà del *male breadwinner* e *female caregiver*. Esso trovava il suo fondamento culturale e normativo nell'ideologia delle sfere separate, che prevedeva una doppia separazione fra le sfere di vita, quella lavorativa e quella familiare, e all'interno di questa, la divisione di genere del lavoro retribuito e non retribuito. Questo modello si basava peraltro sul pieno impiego maschile e sull'espansione del lavoro dipendente, a tempo indeterminato, con forti garanzie di protezione sociale.

Molto pare essere cambiato da allora, soprattutto per le generazioni che coincidono con le fasi di formazione della famiglia (Saraceno e Naldini, 2011). In particolare, anche in Italia si sta progressivamente affermando il modello *dual-earner* soprattutto nelle regioni settentrionali e nei ceti più istruiti, dove peraltro le relazioni fra uomini e donne tendono ad essere più paritarie in una cornice normativa tutt'altro che definita. La famiglia *dual-earner* si diffonde in un contesto lavorativo che per le giovani generazioni è caratterizzato da una crescente temporaneità dei rapporti di lavoro e da una contestuale diminuzione di tutele, anche con specifico riferimento all'accesso alle tradizionali forme di conciliazione (congedi, periodo di allattamento, permessi remunerati, servizi aziendali, *etc.*).

Tale complesso insieme di fenomeni sta generando, in modo trasversale nella comunità scientifica, una rinnovata attenzione nei confronti della conciliabilità tra la sfera professionale e quella familiare. I mutamenti richiamati suggeriscono che siano in corso dei cambiamenti, insieme pratici e culturali, e che ci possano essere nel rapporto di coppia maggiori margini di negoziazione. In particolare, all'interno del dibattito accademico è stata

sollevata la necessità di esplorare i micro-meccanismi alla base dei processi di significazione e delle scelte di conciliazione famiglia-lavoro, soprattutto in riferimento alle condizioni di precarietà del lavoro e di temporaneità delle scelte, che richiedono un'accurata messa a fuoco del potere di *agency* degli attori in relazione alle strutture di vincoli e opportunità a cui hanno accesso (Bianchi e Milkie, 2010; Perry-Jenkins *et al.*, 2000; Pitt-Catsoupes *et al.*, 2006).

Da qui l'interesse che muove il presente lavoro di ricerca, che punta a comprendere quale sistema di nuovi valori, idee, aspirazioni e norme sociali, rispetto all'ideologia delle sfere separate, orienta l'agire di neogenitori in coppie *dual earner* e con quali conseguenze dal punto di vista soggettivo, tanto nella quotidianità quanto lungo il corso biografico, in contesti strutturali caratterizzati dalla precarietà lavorativa in cui opportunità e vincoli si stemperano le une negli altri.

A tal scopo è stato identificato, sulla base dell'analisi della letteratura e di «concetti sensibilizzanti» (Blumer, 1969) che hanno guidato la definizione dello spazio degli attributi, uno specifico target di ricerca: oggetto di analisi empirica sono i componenti di 23 coppie *dual earner* con figli piccoli in cui entrambi i genitori sono altamente istruiti, transitano tra lavori “non standard”, soprattutto nel settore terziario, e vivono in un contesto urbano del Nord-est d'Italia.

Il lavoro di ricerca è contraddistinto da un approccio analitico che punta ad andare oltre la dimensione esplorativa, cercando di delineare, all'interno dell'interesse conoscitivo generale, puntuali interrogativi di ricerca incentrati su tre focus d'attenzione dai contorni distinti, seppur intrecciati.

Il primo interrogativo di ricerca punta a far luce su quali siano i modi ritenuti più ‘giusti’ dai soggetti intervistati per mediare tra impegni lavorativi e responsabilità di cura dei figli. In sintesi, mi sono chiesta quali modelli culturali informano le pratiche di conciliazione famiglia-lavoro dei soggetti intervistati e in che modo essi riproducono o sfidano l'ordine simbolico di genere tradizionale che attribuisce all'uomo i doveri professionali e alla donna quelli di cura.

Il secondo interesse declina la conciliazione famiglia-lavoro in una dimensione sincronica, come capacità dei/le rispondenti di gestire nella quotidianità i continui passaggi tra ambiti differenti. In breve, ho cercato di capire quali sono i compromessi e le soluzioni che ristrutturano quotidianamente l'equilibrio tra famiglia e lavoro, e come incide la discontinuità dei tempi del lavoro sulla ripartizione delle responsabilità all'interno della coppia e sulla capacità degli individui di costruire e gestire i

confini tra i diversi domini di vita.

Infine, l'interesse di ricerca volge l'attenzione alla dimensione diacronica del fenomeno, come capacità dell'individuo di gestire con equilibrio e coerenza, rispetto alle proprie ambizioni, l'intreccio tra le dimensioni lavorative e familiari nel corso biografico. In sintesi, il terzo focus di ricerca mira a cogliere i processi decisionali tra scelte formative, professionali e familiari, così come vengono ricordati o immaginati, e proposti sotto forma di storie dai soggetti intervistati.

È opportuno fare in questa sede due precisazioni di carattere terminologico (ma anche per certi versi di ordine concettuale). La prima chiama in causa la scelta di adottare il binomio 'famiglia-lavoro' anziché quello più esteso e nel tempo sempre più utilizzato di 'vita-lavoro'. Seppur sia certamente vero che l'armonizzazione degli ambiti di vita non si riduca solamente alla sfera familiare e a quella lavorativa, in questa ricerca assume specifica salienza, sotto il profilo analitico, il lavoro domestico e ancor di più quello di cura dei figli, la cui ripartizione fra padri e madri gioca un ruolo centrale nella definizione dell'offerta di lavoro (retribuito) e in cui i modelli di genitorialità, strettamente legati a quelli di genere, sono fondamentali. La seconda precisazione attiene al concetto di precarietà del lavoro, qui focalizzato nella sua dimensione esperienziale, quale aspetto che influenza i vissuti degli attori e i loro posizionamenti soggettivi. Per questo motivo si è preferito adottare il termine di lavoratore/trice precario/a in senso relativamente ampio, come soggetto che si muove tra lavori "non standard" e che rischia di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale (Berton *et al.*, 2009). In linea con questa concettualizzazione, ho inserito nel campione anche soggetti che al momento dell'intervista erano in transizione tra un lavoro ("non standard") ed un altro e persone in cerca di un'occupazione, quali interruzioni fisiologiche che lavoratori/trici precari/e nel corso delle loro carriere devono affrontare senza alcuna adeguata compensazione dalla protezione sociale.

Come si deduce da quest'ultima puntualizzazione, l'approccio alla base del presente lavoro è di tipo interpretativo (Geertz, 1973) e vicino ad una sociologia comprendente nel senso weberiano del termine (Weber, 1922). Ho infatti posto al centro dell'analisi le pratiche discorsive e narrative degli uomini e delle donne intervistati/e che mi hanno raccontato la loro storia, quale luogo privilegiato del *sense-making*, ovvero della costruzione di significato e del senso dell'agire (Poggio, 2004). Ho cercato al contempo di gettare luce sui vincoli e sulle opportunità dei contesti relazionali, culturali e strutturali, ai quali questi individui sono soggetti, situando cioè le logiche d'azione, più o

meno esplicite, nei loro contesti sociali di produzione (Riessman, 2003), colti su diversi livelli e cercando di individuare i posizionamenti soggettivi all'interno di specifiche cornici sociali e culturali. Nell'adottare un approccio narrativo (Andrews *et al.*, 2010), utilizzando altresì i suggerimenti di una delle scuole più consolidate dell'analisi del discorso (Potter, 1997), mi sono prevalentemente interrogata sul *come* e il *perché*, in un'ottica di genere, questi discorsi e queste storie mi sono state raccontate, realizzando così un'analisi strutturale e un'analisi contestuale dei testi raccolti.

Sulla base di queste scelte epistemologiche e metodologiche, ho intrapreso un percorso di ricerca che, alla luce dell'interesse conoscitivo e dell'inquadramento teorico, ha posto specifica attenzione al costrutto di genere (Connell, 2009) e alla dimensione temporale (Brannen, 2002; Daly, 1996a), quali idonee lenti di lettura per disaminare la doppia separazione su cui è stato costruito il modello fordista di conciliazione famiglia-lavoro. Tale separazione, invero, pare scontrarsi – quantomeno nei casi oggetto di questo studio – con delle nuove modalità, e forse anche competere con dei nuovi *generi* di articolazione delle responsabilità familiari e delle attività lavorative.

Il lavoro che segue è articolato in tre differenti sezioni. La prima si propone di offrire un inquadramento del vasto e multidisciplinare dibattito teorico interessato allo studio del sistema di interdipendenze tra il lavoro familiare e il lavoro remunerato (Pleck, 1977). Dapprima, mi soffermo su alcuni dei principali mutamenti nel mondo del lavoro e in seno alla famiglia, cercando di leggere le tendenze innovative che mostrano l'affievolirsi dell'ideologia delle sfere separate da un lato e quelle invece conservative, che tendono a riprodurre l'ordine simbolico di genere dominante, dall'altro. In secondo luogo, mi soffermo sulle prospettive teoriche più utilizzate nell'ambito dei *work-family studies*, con l'obiettivo di individuare quelle lenti e quegli strumenti concettuali più adeguati a rispondere all'interesse di ricerca. Questa prima parte si concentra infine sui tre interrogativi di ricerca, che rispettivamente hanno per oggetto i modelli culturali e le dimensioni normative, le pratiche quotidiane di *boundary-work* tra famiglia e lavoro, e i processi decisionali nel corso biografico, ricostruendo per ciascuno di essi il dibattito attualmente in corso.

Alla sezione metodologica è affidato il compito di ripercorrere e giustificare le scelte che sono state fatte nel corso del mio lavoro: a partire dalla formulazione degli specifici interessi di ricerca, argomento in seguito

l'approccio metodologico utilizzato e presento il disegno della ricerca che è stato seguito (il campionamento, le questioni etiche, il tipo di intervista, i metodi di analisi empirica e i tempi della ricerca), per poi illustrare il tipo di dati a cui ho avuto accesso, collocandoli nel precipuo contesto empirico.

Segue poi la sezione di analisi empirica, quella più corposa, che si compone del terzo, quarto e quinto capitolo.

Nel terzo capitolo, cerco di comprendere che tipo di norme sociali e modelli culturali (sul lato del lavoro, della famiglia e della loro combinazione) informano le emergenti pratiche di articolazione famiglia-lavoro, con il fine ultimo di capire se e come stanno cambiando gli assetti normativi e culturali in tema di conciliazione famiglia-lavoro. Questo tipo di analisi focalizza lo sguardo sul posizionamento dei soggetti intervistati nel loro spazio sociale e culturale, mostrando il modo in cui i testi possono legittimare i sistemi di significato dominanti oppure contestarli.

Dal piano del 'dover essere' lo sguardo analitico si sposta nel successivo capitolo su quello della condotta quotidiana dei padri e delle madri che ho intervistato, declinando le emergenti forme di conciliazione famiglia-lavoro in una dimensione pratica e sincronica. L'obiettivo è quello di comprendere come sono incorporate le nuove condizioni di lavoro nella vita di tutti i giorni, con specifico riferimento alla capacità dei soggetti di costruire i confini fra gli ambiti di vita e di gestire nella quotidianità i continui passaggi fra di essi.

Oggetto del quinto capitolo sono invece i processi decisionali tra famiglia e lavoro lungo il percorso biografico, così come vengono retrospettivamente ricostruiti o anticipati rispetto al futuro dai/lle rispondenti. In quest'ultimo capitolo di analisi empirica, cerco di cogliere quali sono le motivazioni, le aspettative e le risorse che entrano in gioco nella ricostruzione soggettiva delle negoziazioni in cui i soggetti, uomini e donne differentemente, sono incorsi lungo le transizioni biografiche, con la finalità di comprendere come le trame narrative riproducano o all'opposto innovino meccanismi processuali di carattere più tradizionale legati all'ideologia delle sfere separate.

Al termine di ogni capitolo, cerco di mettere a frutto l'evidenza empirica analizzata, dialogando con le teorie più rilevanti nei singoli dibattiti in cui le analisi si inseriscono.

Le conclusioni che chiudono questo lavoro ricompongono in modo unitario i risultati ottenuti alla luce dell'interesse conoscitivo più generale, che ha guidato sia il percorso teorico che quello di ricerca empirica.





## SEZIONE TEORICA

*I conflitti più seri fra gli scienziati sociali non si verificano fra coloro che vorrebbero osservare senza pensare e coloro che vorrebbero pensare senza osservare; i conflitti hanno piuttosto per oggetto il modo di pensare, il modo di osservare, e i nessi fra il pensare e l'osservare, ammesso che ve ne siano.*

Charles Wright Mills, *L'immaginazione sociologica* (1959)



## CAPITOLO I L'INQUADRAMENTO TEORICO

Questo primo capitolo è volto ad inquadrare il vasto e articolato dibattito teorico interessato allo studio del sistema di interdipendenze tra la famiglia e il lavoro remunerato (Pleck, 1977; Saraceno, 2005b), con l'intento di seguire il suggerimento posto in esergo, di fare chiarezza cioè sul *modo di pensare*, il *modo di osservare* e sui loro nessi.

Nel primo paragrafo, con specifico riferimento al *modo di pensare* i problemi di conciliazione, ci si sofferma sui quei mutamenti, nel mondo del lavoro e nell'ambito familiare, che mettono in discussione ciò che fino ad oggi è stata considerata la "tradizionale" gestione del sistema famiglia-lavoro nel mondo occidentale, cercando di cogliere quali modalità di conciliare sfidano o riproducono l'ideologia delle sfere separate (Cott, 1977; Davies e Frink, 2014), e tentando di porre in una sorta di dialogo studi e dibattiti trattati spesso separatamente.

La concettualizzazione dell'ambito familiare e lavorativo nei termini delle sfere separate, figlia della cultura del lavoro fordista, ha infatti spesso impregnato lo stesso frame teorico attraverso cui sono state indagate le *work-family issues* finendo quasi con il creare una cesura tra gli studi sul lavoro e quelli sulla famiglia (Wharton, 2006). Cercando di evitare di ridurre la questione nei termini della dicotomia pubblico/privato e al fine invece di delineare un approccio teorico che prenda seriamente in esame le interdipendenze fra gli ambiti di vita, ho ritenuto efficace e fecondo ragionare in termini interdisciplinari, portando così la riflessione teorica su un piano differente. Nel secondo paragrafo, attraverso un lavoro di carattere analitico che guarda trasversalmente alle principali lenti interpretative nell'ambito degli studi sulle *work-family issues*, si è cercato perciò di far luce sugli specifici punti di forza delle prospettive teoriche più utilizzate, cercando conseguentemente di enucleare quelle lenti e quegli strumenti concettuali che più esprimono l'interesse di ricerca e che pertanto sottendono il *framework* teorico.

Infine, nel terzo paragrafo, il ragionamento che guida la ricerca teorica diven-

ta più circoscritto, addentrandosi in tre specifici, seppur connessi, dibattiti che ruotano attorno agli interrogativi di ricerca, che rispettivamente hanno per oggetto i modelli culturali e le dimensioni normative, le pratiche quotidiane di *boundary-work*, e i processi decisionali nel corso biografico, cercando di porre in dialogo quelle che sono le principali teorie all'interno di ogni singolo dibattito.

Pertanto, nel primo paragrafo esplicito, per così dire, quale *modo di pensare* il nesso tra la famiglia e il lavoro è alla base della presente ricerca; nel secondo paragrafo, trasversalmente agli ambiti disciplinari nelle scienze sociali, propongo una rassegna di alcuni dei principali *modi di osservare* adottati nell'ambito dei *work-family studies*; in ultimo, presento quali dibattiti sono in corso rispetto agli interessi specifici della ricerca facendo luce ove possibile su quel nesso tra modi di pensare e osservare di cui parla Charles Wright Mills (1959).

### **1.1 Come pensare il nesso famiglia-lavoro: declino e persistenza dell'ideologia delle sfere separate**

La doppia separazione tra sfera pubblica e sfera privata e, all'interno di questa, la divisione tra lavoro remunerato e non remunerato in base al genere, ha rappresentato il grande meccanismo di articolazione delle società industriali democratiche sia a livello degli individui e delle famiglie che a livello macro (Crouch, 1999). Esso ha consentito non solo di soddisfare bisogni di cura e bisogni di reddito, ma anche di mantenere separate aree di esperienze, esigenze, relazioni, valori, ritmi del tempo, potenzialmente in conflitto. Non tutti naturalmente avevano accesso al modello del *male breadwinner/female care-giver*, nondimeno esso funzionava appunto come tale, ossia come riferimento sia delle politiche del lavoro e aziendali che delle politiche sociali e, più in generale, come riferimento degli orientamenti culturali (Moen e Roehling, 2005; Saraceno, 2006).

A partire dagli anni settanta, sono intervenuti nel mondo occidentale una serie di profondi mutamenti, tanto nel mondo del lavoro quanto nella famiglia, che hanno messo in crisi la gestione del sistema famiglia-lavoro secondo il modello del *male breadwinner/female care-giver*, indebolendo così l'ideologia delle sfere separate su cui tale modello era stato costruito (Crompton, 1999). Di seguito si pone l'accento su alcuni di questi mutamenti, avvenuti nel corso degli ultimi decenni nel mondo del lavoro e in seno alla famiglia, prestando specifica attenzione al caso italiano. L'obiettivo è quello di mettere a fuoco la complessità della relazione di interdipendenza che intercorre tra la sfera familiare e quella lavorativa, e di leggere in questa le tendenze che mostrano l'affievolirsi, o al contrario il riprodursi,

dell'ideologia delle sfere separate (Cott, 1977; Davies e Frink, 2014).

### 1.1.1 *Tra tendenze opposte di declino e di persistenza dell'ideologia delle sfere separate: il dibattito sui mutamenti del mondo del lavoro*

Fra i mutamenti del mercato del lavoro italiano, si deve anzitutto tenere in considerazione la progressiva diversificazione della forza lavoro, e in particolare l'aumento dell'occupazione femminile (Reyneri, 2005; Scherer e Reyneri, 2008). Seppur ad oggi essa raggiunga soltanto il 50%<sup>1</sup>, facendo dell'Italia il fanalino di coda dei paesi europei, non di meno la crescita dell'occupazione femminile ha reso meno praticabile la gestione del sistema famiglia-lavoro secondo i dettami dell'ideologia delle sfere separate (Saraceno e Naldini, 2011).

Accanto all'aumento del tasso di occupazione femminile, tuttavia, va segnalata la persistente segregazione verticale (oltre che quella orizzontale) delle donne italiane dentro il mercato del lavoro. Nel nostro paese le donne in posizioni apicali (economiche, politiche e accademiche) nel mercato del lavoro sono in una condizione peggiore di quella delle colleghe europee. Il fenomeno noto in letteratura come il «soffitto di cristallo» (*glass ceiling*) è quindi presente in Italia ed è peraltro prodotto da meccanismi informali e formali che lo rendono particolarmente impenetrabile. Come scrive Marco Albertini (2011, p. 360): «Il superamento del soffitto di cristallo, quindi, rimane ancora un obiettivo lontano per le donne italiane, molto più lontano di quanto non sia per le colleghe europee». Inoltre, anche quando le donne occupano le stesse posizioni degli uomini, permane un differenziale salariale in base al genere. Nonostante in Italia le differenze retributive fra uomini e donne risultino essere basse rispetto ad altri paesi europei (Davies e Pierre, 2005; Plantenga e Remery, 2006), è stato segnalato che l'indicatore “grezzo” utilizzato nelle analisi comparative non tiene conto della bassa occupazione della componente femminile che contraddistingue l'Italia, del livello di istruzione, particolarmente elevato delle donne italiane che sono occupate, e dei regimi orari su base mensile o annua (Villa, 2006). Analisi più recenti mettono in evidenza che una volta “corretto” tale indicatore, tenendo conto quindi di questi fattori, l'incidenza nel nostro Paese della diseguaglianza nelle retribuzioni fra uomini e donne aumenta (Rizza, 2013; Villa, 2006)<sup>2</sup>. È stato

---

1 Fonte: Eurostat, *statistical database*. I dati fanno riferimento all'anno 2013 e alle donne di età 20-64.

2 Il differenziale salariale fra uomini e donne calcolato con un indicatore “aggiustato” varia

inoltre evidenziato come dalla fine degli anni '80 il *gender pay gap* in Italia sia andato allargandosi, con un'accelerazione a metà degli anni '90 in corrispondenza della flessibilizzazione del mercato del lavoro e dell'aumento dell'occupazione atipica, che infatti ha riguardato in particolar modo le giovani donne (Brandolini *et al.*, 2001).

D'altro canto in Italia il processo di femminilizzazione del mercato del lavoro, anche se caratterizzato dalla segregazione verticale e orizzontale, dal differenziale salariale, nonché tardivo rispetto agli altri paesi europei, iniziando solo verso la fine degli anni settanta, è stato continuo ed è andato accentuandosi negli ultimi anni; soprattutto, ad esso è seguito un radicale cambiamento del profilo partecipativo delle donne, che vede le giovani coorti preferire il modello della continuità e dell'interferenza continua tra sfera professionale e familiare al modello della discontinuità sequenziale e della separazione (Saraceno e Naldini, 2007). In altri termini, non solo è aumentato il numero di giovani donne che entrano nel mercato del lavoro, ma la maggioranza delle nuove coorti, pur con grosse differenze territoriali, di istruzione e di posizione professionale, tende a restare attiva anche dopo la formazione di una famiglia e la nascita dei figli. A questo proposito, sono soprattutto le giovani madri con profili educativi elevati e che vivono nelle regioni settentrionali ad essere le protagoniste in Italia dei cambiamenti nei sistemi famiglia-lavoro (Istat, 2014a; Saraceno e Naldini, 2011).

Un secondo mutamento su cui occorre soffermarsi è quello della destandardizzazione dei rapporti di lavoro delle ultime due decadi (Barbieri, 2009), cui in una certa misura si lega peraltro il fenomeno dell'aumento dell'occupazione femminile (Barbieri e Scherer, 2009). Esso ha reso più problematica la divisione all'interno della coppia tra lavoro remunerato e non remunerato sulla base dell'appartenenza di genere (Scherer, 2009). Diverse ricerche, infatti, mostrano che i lavori a tempo determinato tendono ad essere associati non solo a più elevati rischi di disoccupazione rispetto ai lavori a tempo indeterminato, fatto che li espone più facilmente a pressioni psicologiche (EU-OSHA, 2007), ma anche a più limitate forme di protezione sociale (Barbieri, 2011; Berton *et al.*, 2009, 2012; Giesecke, 2009; Lim, 1996). A tal proposito, il lavoro "non-standard" è stato di recente annoverato tra le forme di lavoro cosiddetto «vulnerabile», termine con il quale in letteratura

---

a seconda dei fattori che di volta si prendono in considerazione, tuttavia in tutti i casi esso risulta maggiore rispetto a quello misurato con l'indicatore "grezzo" (Rizza, 2013). È stato mostrato ad esempio che esso, se tenute in considerazione le caratteristiche individuali, risulta essere pari al 16% , il che significa che in media le donne italiane occupate ricevono una retribuzione inferiore del 16% rispetto alla media degli uomini (Olivetti e Petrongolo, 2008).

viene definito un lavoro insicuro, con scarse possibilità di contrattazione rispetto al datore di lavoro, bassi livelli di sindacalizzazione e, in generale, un minor accesso a diritti e tutele (Sargeant e Giovannone, 2011). Questa serie di caratteristiche espone i lavoratori “non-standard” al rischio di abusi e ad un maggior rischio di ricattabilità (Belin *et al.*, 2011). Pertanto, trattandosi di occupazioni meno vantaggiose rispetto al lavoro “standard”, sia sul piano economico che sociale, non possono garantire con sicurezza il sostentamento della famiglia che invece il modello del *male breadwinner* garantisce.

Con riferimento al caso italiano, inoltre, il mercato del lavoro è stato investito da un processo di «de-regolamentazione parziale e selettiva» (Esping-Andersen e Regini, 2000), che ha riguardato principalmente le coorti più giovani e le donne, a cui non è corrisposto un adeguamento del sistema di *welfare* – storicamente imperniato a salvaguardare il lavoratore “standard” e *breadwinner* da rischi quali la vecchiaia e la malattia – ai nuovi rischi sociali associati all'occupazione “atipica” (Barbieri 2005; 2011; Esping-Andersen, 2005; Paci 2005). Questa modalità di flessibilizzazione del mercato del lavoro ha operato “ai margini”, non intaccando cioè i contratti di lavoro esistenti e creando invece una netta segmentazione della forza lavoro, che si presenta oggi divisa fra *insiders* e *outsiders*. Ciò significa che per un particolare target di lavoratori/trici viene messa seriamente a rischio la possibilità di godere della piena cittadinanza sociale (Barbieri e Scherer, 2005; 2009). La peculiarità dell'Italia è che la configurazione *insider-outsider* del mercato del lavoro, che pure è presente in altri paesi dell'Europa continentale, è costruita su una netta segmentazione di coorte, anziché essere *skill-centred* come ad esempio avviene in Germania, e presenta una forte discriminazione di genere (Barbieri, 2009). Pertanto, sono soprattutto le giovani donne ad essere non solo sovrarappresentate in tutte le forme di lavoro temporaneo (Saraceno 2005a; Semenza 2004; Villa 2010), ma anche maggiormente presenti nelle forme contrattuali meno tutelate e più discontinue (Palidda, 2008), fatto che va a rimarcare in qualche modo l'asimmetria nella distribuzione dei compiti tra uomini e donne. Infatti, nonostante le recenti politiche del lavoro abbiano identificato nei processi di flessibilizzazione degli utili strumenti per affrontare i problemi di conciliazione, queste sembrano sottovalutare l'effettivo impatto che l'affermazione di modalità di lavoro precario ha sulla componente femminile (Poggio, 2009b).

Peraltro, se prima della crisi economico-finanziaria del 2008 la precarietà era stata associata soprattutto ai cosiddetti *bad jobs*, negli ultimi anni questa connessione è venuta meno (Murgia *et al.*, 2012). La contrapposizione tra i soggetti con scarse competenze che svolgono attività dequalificate, instabili e

scarsamente retribuite, da un lato, e dall'altro lavoratori altamente scolarizzati, in grado di far fruttare le proprie competenze in un mercato del lavoro sempre più terziarizzato, muovendosi in una prospettiva di autonomia e micro-imprenditorialità, sembra infatti affievolirsi (Brophy e de Peuter, 2007), mentre emergono esperienze ibride, come quelle di soggetti con elevati titoli di studio, impegnati in attività dense di significato nell'ambito del lavoro della conoscenza, ma al tempo stesso esposti al rischio di disoccupazione, di sotto-occupazione, di assenza di reddito e marginalità sociale (Murgia e Poggio, 2013a).

Alcune ricerche mostrano che in Italia, diversamente dai paesi del nord d'Europa caratterizzati da mercati del lavoro più fluidi e sistemi di welfare inclusivi e anche, in misura minore, dai paesi continentali, chi si trova a fare esperienza di lavori con contratto a tempo determinato tende a rimanere intrappolato entro il segmento del mercato del lavoro meno tutelato (Barbieri e Cutuli, 2014; Barbieri e Scherer, 2009), cosicché la famiglia rimane per questi soggetti l'unica forma di protezione tra un contratto e l'altro (Bertolini, 2011a; Fullin, 2004; Piccone Stella, 2007; Reyneri, 2005; Semenza, 2004). Recentemente diverse ricerche hanno dimostrato che i lavoratori temporanei sono svantaggiati anche sotto il profilo retributivo (Barbieri e Cutuli, 2010; Di Pierro, *et al.* 2009) nonché sotto il profilo della copertura previdenziale (Borella e Segre, 2008). Il «rischio di intrappolamento» così come, più in generale, le condizioni di maggiore vulnerabilità economica e sociale connessi al lavoro “non-standard”, rendono inevitabilmente più difficili le decisioni relative alla formazione della famiglia incoraggiandone così il posponimento, come mostrano ormai diversi studi (Bernardi e Nazio, 2005; Bertolini, 2011b; 2012; Bertolini *et al.*, 2007; Rizza, 2003; Saraceno, 2005a).

Se la destandardizzazione dei rapporti di lavoro nella forma della precarietà (Berton *et al.*, 2009) incide sulle scelte di vita e in particolare su quelle relative alla formazione di una famiglia, la destandardizzazione degli orari di lavoro retribuito, spesso connessa ai contratti “non-standard”, incide sulla gestione quotidiana del sistema famiglia-lavoro. Si fa qui riferimento al concetto di flessibilità temporale, distinto da quello di flessibilità numerica (chiamata anche occupazionale, esterna oppure quantitativa), flessibilità funzionale (detta anche interna o tecnico-organizzativa) e flessibilità salariale (Atkinson, 1984), benché questi tipi possano coesistere all'interno di uno stesso rapporto di lavoro. C'è infatti ampio consenso in letteratura (Regini, 1998; Reyneri, 2005) nel riconoscere diverse forme di flessibilità del lavoro distinguendole sulla base di quale aspetto del rapporto di impiego sia di volta in volta maggiormente interessato: l'entrata e l'uscita dal mercato del lavoro,



l'assegnazione delle mansioni con la connessa mobilità orizzontale e verticale, il livello e la struttura della retribuzione e infine, appunto, gli orari di lavoro.

La flessibilità temporale è riconducibile alle trasformazioni nei modelli organizzativi del lavoro, ai mutamenti economico-produttivi, e quindi alla crescita del settore dei servizi e alla pervasiva diffusione di nuove tecnologie (Bruni e Gherardi, 2007), che hanno spinto verso un'economia «24/7» (Presser, 2003). L'espansione di forme flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro altera la normale scansione dei tempi della vita sociale e familiare, chiamando quote crescenti di lavoratori – ancorché ancora basse in Italia (Barbieri *et al.*, 2007) – ad un'articolazione più mista dei tempi di lavoro e non lavoro, soprattutto per coloro che possiedono elevati titoli di studio e svolgono attività qualificate ad alto contenuto di conoscenza (Barbieri *et al.*, 2007). Questo fenomeno è difatti legato all'aumento delle occupazioni nel settore del terziario e del terziario avanzato (Rullani, 2004), alla diffusione in altri termini dei cosiddetti «*knowledge workers*» (Drucker, 1994), la cui attività lavorativa, definita in letteratura da diverso tempo in termini cognitivi, linguistici e relazionali (Marazzi, 1994), è difficilmente scindibile in spazi e tempi definiti. Più in generale, diverse analisi hanno sottolineato come venga a mancare la netta distinzione tra tempo di lavoro e altri tempi di vita soprattutto nelle occupazioni che presentano orari di lavoro flessibili (Beck, 2000a; Sennett, 1998), dando vita all'ormai noto fenomeno della «*domestication*» del lavoro (Bologna e Fumagalli, 1997), cioè l'assorbimento del lavoro nel sistema di regole e di tempi della vita privata. Questo fenomeno assume le caratteristiche di un processo estremamente ambiguo, il quale comporta la costruzione sia di un tipo di libertà potenzialmente nuova, sia di un tipo difficilmente visibile di subordinazione.

Non è chiaro quindi se il venir meno della netta demarcazione dei confini tra gli ambiti di vita generi effetti virtuosi di armonizzazione tra attività professionali e familiari o all'opposto rappresenti uno svantaggio (Wharton, 2006). Da un lato, lavorare in orari “non-standard”, solo però se frutto di una scelta del soggetto (Carreri, 2015; Saraceno e Naldini, 2011), può rendere più compatibile il lavoro con gli impegni familiari e può consentire ai genitori di alternarsi nella presenza coi figli, favorendo in questo modo una condivisione del lavoro domestico e di cura tra uomini e donne (Presser, 1999); dall'altro lato, alcune ricerche mettono in luce gli aspetti problematici del fenomeno, quali la diminuzione del tempo familiare, l'aumento del rischio di separazione o le condizioni di stress (Carreri, 2015; Presser, 2003; White e Keith, 1990), anche nel caso in cui il/la lavoratore/trice controlla i propri orari di lavoro (Drobnic e Guillen, 2011). A complicare l'analisi si aggiunge la crescente

compresenza e centralità nell'esperienza individuale di diverse sfere di vita oltre a quelle lavorativa e familiare (ad esempio la formazione continua, lo svago, l'attività sportiva) (Glucksman, 2005).

Occorre infine distinguere tra una flessibilità formale e una flessibilità di fatto, relativa all'effettivo ricorso agli strumenti di flessibilità. Diverse ricerche infatti mostrano che in Italia strumenti di flessibilità temporale, come il lavoro part-time, sono poco diffusi e quando esistenti difficilmente vengono messi in pratica (den Dulk, 2001; Fine-Davies *et al.*, 2004; Naldini, 2006), nonostante sia ben documentata in letteratura la relazione positiva fra partecipazione delle donne e diffusione del lavoro a tempo ridotto (Reyneri, 2011).

Pertanto, non solo, con riferimento specifico al nesso famiglia-lavoro, non sono state indagate in modo approfondito le modalità in cui l'instabilità del lavoro interagisce sul corso di vita, e in particolare sulle interpretazioni, le giustificazioni e gli intendimenti in base ai quali gli attori compiono le scelte lavorative e familiari e ricostruiscono le proprie storie, ma anche, data la complessità del fenomeno e la scarsità delle ricerche, è ancora oggetto di controversie la comprensione delle modalità in cui la flessibilità incide sulla gestione quotidiana dei tempi e la costruzione dei confini tra sfera professionale e familiare. Restano di fatto scarsamente esplorati gli elementi soggettivi relativi alle scelte familiari e lavorative e alla definizione dei ruoli all'interno della coppia. Invero la maggior parte degli studi, riproponendo una lunga tendenza nelle interpretazioni sociologiche (Crompton, 2002; Glucksman, 2005; Irwin e Bottero, 2000), si sono concentrati sulle dimensioni economiche del lavoro piuttosto che sulle dimensioni normative e di genere della vita familiare.

Ecco perché in questo contributo, piuttosto che considerare la famiglia e il lavoro come aree tematiche separate, come solitamente si è fatto, si considerano i due dibattiti simultaneamente (Crompton, 2002).

### *1.1.2 Tra tendenze opposte di declino e di persistenza dell'ideologia delle sfere separate: il dibattito sui mutamenti della famiglia*

La famiglia italiana negli anni del più recente passato è stata attraversata da profonde trasformazioni (Barbagli *et al.*, 2004; Di Nicola, 2012; Istat, 2010a; 2010b; 2014b). Si sono anzitutto diversificate le configurazioni familiari ed è cresciuto il numero di famiglie a fronte di una forte riduzione del numero medio dei componenti (Istat, 2014b). Il fenomeno è riconducibile alla diminuzione delle nascite, al processo di nuclearizzazione, ossia alla tendenza

a costituire più nuclei familiari autonomi, e all'aumento di separazioni e divorzi. Cominciano dunque a diversificarsi anche le modalità di costituzione delle nuove famiglie, mentre la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il calo della fecondità e l'instabilità coniugale rimettono in discussione i percorsi di vita familiare e individuale (Barbagli *et al.*, 2004; Di Nicola, 2012). Tuttavia, ciò non significa che i cambiamenti siano lineari e coerenti, dal momento che, come sottolineato da più parti (Esping-Andersen, 2014; Esping-Andersen e Billari, 2015), gli esiti familiari non corrispondono alle preferenze individuali, ad esempio per ciò riguarda il numero dei figli che è rimasto pressoché stabile per molte generazioni. Alcuni studi, inoltre, sostengono che sia in atto un cambio di rotta della fecondità guidato dalle donne più istruite, *in primis* negli Stati Uniti e nei paesi scandinavi, ma alcune evidenze sembrano esserci anche in Italia (Esping-Andersen e Billari, 2015), seppur su livelli minimi (Mencarini e Solera, 2015), in cui gioca un ruolo cruciale la diffusione di valori di parità di genere (Esping-Andersen, 2014; Esping-Andersen e Billari, 2015). In particolare, nel nostro paese l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro fa nascere nuovi bisogni e favorisce l'emergere di nuovi modelli di relazioni familiari, in cui i rapporti gerarchici del passato tra generi e tra generazioni appaiono in parte modificati e sono in via di definizione (Di Nicola, 2012). Come per i mutamenti nel mondo del lavoro, facendo riferimento a diversi studi, di seguito si pone l'accento su alcuni di questi mutamenti familiari, riflettendo sulle possibili influenze che essi possono avere sull'attuale articolazione famiglia-lavoro e sui rapporti di genere.

Si prenda anzitutto in considerazione l'aumentata scolarizzazione della componente femminile che oggi, seppur in ritardo rispetto ad altri paesi europei, ha raggiunto, e superato, i livelli d'istruzione degli uomini (Istat-Cnel, 2014b). Si tratta di un fenomeno i cui esiti sul mercato del lavoro, in termini di tassi occupazionali femminili, e dunque anche sui modelli familiari, si sono resi visibili di recente (Saraceno e Naldini, 2011). Scherer e Reyneri (2008) sottolineano che l'Italia degli ultimi decenni ha registrato un cambiamento strutturale nella composizione della forza lavoro, appunto un aumento nella percentuale di donne diplomate e laureate con un'alta propensione al lavoro retribuito, e mostrano come l'istruzione sia il predittore più importante della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Sono infatti le donne più istruite ad avere maggiore partecipazione e continuità nel mercato del lavoro (Cutuli e Scherer, 2014), anche dopo la nascita dei figli (Lucchini *et al.*, 2007). In Italia le coppie *dual-earner* costituiscono poco più di due quinti del totale delle coppie (Istat, 2014b). Una porzione ancora bassa quindi rispetto sia alla

maggior parte dei paesi europei, dove già dalla fine degli anni novanta la coppia *dual-earner* rappresenta il modello di famiglia maggioritario (Saraceno e Naldini, 2011), sia rispetto agli stessi paesi dell'area mediterranea (Naldini e Jurado, 2013). Si tratta tuttavia di un fenomeno in crescita nelle giovani generazioni per effetto dell'aumento dell'occupazione femminile (Lucchini *et al.*, 2007).

Inoltre, se si tiene in considerazione l'alta omogamia matrimoniale nel nostro Paese, sia in termini di istruzione che in termini di posizioni occupazionali (Schizzerotto, 2002), così come il fatto che l'elevata istruzione della donna è il fattore che più di ogni altro influisce (positivamente) sulla permanenza di questa nel mercato del lavoro anche a fronte della formazione familiare, si comprende allora il perché in Italia il tipo più frequente fra le famiglie a doppio percettore di reddito è il *dual-career* in cui entrambi i partner sono professionisti (Lucchini *et al.*, 2007). Ciononostante, in Italia si mantengono ancora forti le differenze tra uomini e donne nella scelta degli ambiti disciplinari cui seguono prospettive svantaggiose per le donne in termini di carriera, di retribuzione e di mobilità (Ballarino e Bratti, 2009), pure fra chi possiede una laurea (Barone, 2013).

A ciò si aggiunge il fatto che la segregazione contrattuale, come la chiama Paola Villa (2006), fa sì che in Italia, come nel resto d'Europa (Perrons, 1999), è spesso la donna nella coppia ad essere occupata in modo flessibile e ad investire meno nel lavoro retribuito, finendo con il produrre una nuova versione del modello di conciliazione basato sul *male breadwinner* in cui la donna, pur lavorando, resta in parte dipendente dal marito o dallo stato. D'altronde, se la precarietà riguarda invece l'uomo, bisogna considerare che le caratteristiche generalmente legate a questa condizione quali, come visto, la scarsa remunerazione, il rischio di disoccupazione e le ridotte forme di protezione sociale, possono produrre nell'uomo un atteggiamento riluttante verso i lavori domestici, la pratica dei quali può essere percepita come un evidente segno del proprio fallimento nel ruolo di *male breadwinner* (Christiansen e Palkovitz, 2001). Nel contesto europeo, questo fenomeno trova conferma in un recente studio di Steiber (2009), in cui si individuano delle differenze di genere nei fattori associati alla percezione soggettiva del conflitto famiglia-lavoro in coppie *dual-earner* con almeno un figlio. Lo studio mostra difatti che l'insicurezza lavorativa aumenta i conflitti dovuti a tensione per gli uomini ma non per le donne, per le quali invece sono piuttosto le responsabilità di cura ad aumentare i conflitti sul tempo. Questi risultati, che sembrano indirettamente confermare il permanere nelle coppie *dual-earner* di una divisione delle responsabilità in base al genere, ci portano a considerare

più da vicino la distribuzione del lavoro familiare all'interno della coppia. È in questo ambito, piuttosto che nella sfera del lavoro retribuito, infatti, che, con specifico riferimento alle coppie a doppio percettore di reddito, si riscontrano le maggiori differenze di genere (Saraceno, 2011b).

Anche se a partire dalla seconda metà del XX secolo si riscontra in tutti i paesi una tendenza nella condivisione dei carichi familiari fra i partner, soprattutto nelle coppie che presentano livelli d'istruzione più elevati (Gershuny, 2000), va sottolineato il fatto che ciò avviene più per effetto delle strategie delle donne che degli uomini. L'Italia peraltro resta uno dei paesi in Europa in cui la tradizionale divisione del lavoro familiare sulla base del genere è più marcata, anche nelle generazioni più giovani (Naldini e Jurado, 2013). Le donne italiane, soprattutto quelle con figli, continuano ad essere sovraccaricate di lavoro familiare in tutte le zone del paese e in tutte le classi sociali (Carriero, 2009; Dotti Sani, 2012; Istat-Cnel, 2014a; Zanatta, 2011). Tuttavia, negli ultimi anni la difficoltà di conciliare il lavoro e la famiglia e le esigenze imposte da nuovi stili di vita, le hanno portate sempre più a comprimere il tempo dedicato al lavoro familiare, compiendo una ridistribuzione interna: dedicano più tempo alla cura dei figli, anche se meno numerosi che in passato, e riducono l'impegno nel lavoro domestico (soprattutto il lavoro di routine, come lavare, stirare, *etc.*). Questo vale soprattutto per le donne con livelli d'istruzione elevati, uguali o più alti dei loro compagni (Mencarini, 2012), le stesse cioè che hanno più probabilità di restare nel mercato del lavoro anche dopo la nascita dei figli (Lucchini *et al.*, 2007).

Qualche cambiamento, di entità assai minore, si osserva anche sul fronte maschile: gli uomini italiani, pur essendo tra i meno collaborativi in Europa (Saraceno e Naldini, 2011), contribuiscono più di un tempo al lavoro familiare. Come nel resto d'Europa (Smith, 2004), in particolare è cresciuto il coinvolgimento nel lavoro di cura dei figli da parte dei padri altamente istruiti e con partner occupata (Istat, 2010c; 2011c; Mencarini e Tanturri, 2009; Rosina e Sabbadini, 2006), ovvero nelle situazioni in cui l'onerosità del carico di lavoro complessivo che ricade sulle donne impone a queste una riorganizzazione dei tempi di vita. Questo risultato è anche importante perché ha un effetto positivo sugli esiti familiari: Lynn Prince Cooke ha infatti mostrato come in Italia, a differenza della Spagna, il maggior coinvolgimento dei padri nel lavoro di cura aumenti significativamente la probabilità di avere un secondo figlio soprattutto nelle coppie a doppio percettore di reddito (Cooke, 2009). Bisogna tuttavia tenere presente che nel nostro Paese il coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura dei figli rimane nel complesso ancora basso rispetto agli altri paesi europei (Smith, 2004), nonché è rimasto

pressoché stabile il loro coinvolgimento nel lavoro domestico (Mencarini e Tanturri, 2009).

Pertanto, la riduzione del gap di genere avviene per le strategie delle donne più istruite nel negoziare con il partner e nel contenere il tempo dedicato al lavoro domestico, piuttosto che per la maggiore partecipazione al lavoro familiare degli uomini (Schizzerotto, 2007), il cui trend di crescita, in particolare in Italia, è molto lento (OECD, 2011a). L'incremento dell'occupazione femminile non accompagnato da una redistribuzione dei compiti domestici e, in misura leggermente minore, di cura caratterizza quella che in letteratura è stata definita «*stalled revolution*», (Hochschild, 1989), «*incomplete gender revolution*» (Esping-Andersen, 2009) o «*unfinished gender revolution*» (Gerson, 2009), cioè rivoluzione di genere bloccata, sospesa in una «*pervasive normative fluctuation that accompanied the erosion of the male breadwinner-female housewife model*» (Esping-Andersen e Billari, 2015, p. 6), per cui in letteratura si parla di «*multiple equilibria*» e «*normative confusion*» (Esping-Andersen e Billari, 2015). Guardando al divario dei tassi di occupazione delle donne con figli e senza figli da un lato, e al divario degli uomini con e senza figli dall'altro, si vede come la genitorialità porti le donne a diminuire mentre gli uomini ad aumentare il lavoro retribuito (Saraceno, 2011b). Nel nostro Paese, ciò si verifica soprattutto nelle regioni meridionali (Sabbadini, 2004) e fra le fasce meno istruite della popolazione (Lucchini *et al.*, 2007).

Bisogna considerare inoltre che in Italia le reti di aiuto informale hanno sempre avuto un ruolo di fondamentale rilievo e che il modello di welfare italiano continua a basarsi sulla disponibilità della famiglia, e in particolare sul ruolo delle donne, a sostenere al suo interno e fuori dalle mura domestiche i soggetti vulnerabili (Naldini, 2003). La presa in carico dei bisogni e dei costi della cura dei più piccoli da parte in un sistema di welfare familista come il nostro è assai limitata (Da Roit e Sabatinelli, 2005). Considerando congiuntamente la copertura dei servizi e il tipo di congedo parentale (Saraceno e Keck, 2011), bisogna segnalare che la prima, soprattutto nella fascia dai 0 ai 3 anni dei bambini, varia molto da regione a regione ma è spesso inadeguata e tra le più basse in Europa (Plantenga e Remery, 2005; Saraceno e Keck, 2011), nonché eccessivamente costosa (Commissione Europea, 2013); inoltre il quadro non cambia anche tenendo conto del congedo parentale effettivo, che misura sia il livello di compensazione sia la durata (Plantenga e Remery, 2005), il quale si attesta tra i più modesti in Europa (Saraceno e Keck, 2011). Nel complesso, l'Italia è uno dei paesi europei che presenta il maggiore divario tra la fine del congedo parentale effettivo e la disponibilità dei servizi

di cura (Saraceno e Keck, 2011), ponendo i neo-genitori (ma soprattutto le neo-mamme) in condizioni di grande difficoltà in termini di conciliazione famiglia-lavoro. Il nostro paese è caratterizzato infatti da quello che è stato definito in letteratura «*familialism by default*» oppure «*unsupported familialism*» (Saraceno, 2010) dal momento che, rispetto agli altri paesi europei, sono molto scarsi sia gli strumenti propri del familismo sostenuto (ad esempio i congedi effettivi e le indennità di maternità e genitoriali) che quelli della de-familizzazione (vale a dire i servizi di cura) (Saraceno e Keck, 2011). Come scrive Chiara Saraceno: «*Parenthood has become a crucial axis of difference between men and women, among women and among men, within and across countries*» (Saraceno, 2011b, p. 6). Con specifico riferimento al contesto italiano, dove la copertura dei servizi per bambini sotto ai 3 anni è modesta e dove i congedi di maternità e parentali sono poco generosi e brevi, i comportamenti delle donne in corrispondenza della nascita del figlio seguono uno schema bimodale, per cui le madri o si reintegrano velocemente (quelle più istruite) oppure semplicemente escono definitivamente dal mercato del lavoro (quelle meno istruite) (Esping-Andersen, 2009; Mencarini e Solera, 2015).

Nonostante la cosiddetta rivoluzione di genere sia lontana dall'essersi realmente realizzata, bisogna segnalare che, secondo alcuni studi, contro-intuitivamente sono i padri, e non le madri, ad essere più insoddisfatti dei modelli di conciliazione adottati (Saraceno *et al.*, 2005). Ciò segnala che è in atto un lento mutamento, se non della divisione del lavoro sulla base del genere, dei modelli ideali di maschilità e in particolare di cosa consista per un uomo avere responsabilità familiari: non solo procacciare reddito, ma anche disponibilità alla presenza e alla cura dei figli, divengono centrali elementi dell'identità paterna. Perciò, pur continuando gli uomini a privilegiare l'impegno nel lavoro remunerato rispetto al lavoro familiare, simmetricamente a quanto avviene per lo più per le donne, che quando hanno impegni familiari tendono a ridurre l'impegno lavorativo, ciò non sembra corrispondere più del tutto ad un modello culturale condiviso (Saraceno, 2006). Le ricerche più recenti suggeriscono che proprio laddove i tassi di fecondità sono più bassi, come in Italia, siano le giovani coppie con livelli d'istruzione elevati a modificare i loro comportamenti nella direzione di una maggiore condivisione dei carichi di lavoro (retribuito e non), peraltro con effetti positivi sulla propensione ad avere dei figli (Esping-Andersen, 2014; Sullivan *et al.*, 2014).

### 1.1.3 Riflessioni conclusive

Se da un lato alcuni dati e ricerche sembrano mostrare i segni dell'erosione dell'ideologia delle sfere separate sulla base dell'appartenenza di genere su cui è stato costruito il tradizionale modello famiglia-lavoro, dall'altro lato vi sono interpretazioni del fenomeno assai diverse che all'opposto sottolineano la persistente influenza di tale modello culturale. Sul primo versante, ad esempio, si individua la crescente femminilizzazione del mercato del lavoro e il cambiamento del profilo partecipativo delle giovani madri italiane verso il modello della continuità e dell'interferenza continua tra sfera professionale e familiare (Saraceno e Naldini, 2007); la destandardizzazione dei rapporti di lavoro che nella forma della precarietà incide sulle scelte familiari incoraggiandone il posponimento (Bertolini, 2012), in quanto le condizioni generalmente legate al lavoro "non-standard" non garantiscono il sostentamento economico di una famiglia così come avviene invece nel modello del *male breadwinner*; ancora, la destandardizzazione degli orari di lavoro altera la tradizionale netta distinzione tra tempi di lavoro e altri tempi di vita, propria dell'ideologia delle sfere separate, generando tuttavia effetti sull'articolazione quotidiana famiglia-lavoro la cui interpretazione come visto è ad oggi controversa (Wharton, 2006); infine, segnali di cambiamento si riscontrano nei comportamenti e soprattutto negli atteggiamenti degli uomini nei confronti del lavoro domestico e in particolare del lavoro di cura (Mencarini e Tanturri, 2009; Rosina e Sabbadini, 2006), che vedono i padri desiderare un maggior coinvolgimento e mostrare una maggiore insoddisfazione verso gli attuali modelli di conciliazione rispetto alle madri (Saraceno *et al.*, 2005). Dall'altro lato, a conferma dell'ipotesi della persistente influenza dell'ideologia delle sfere separate, sta ad esempio il fatto che spesso nella coppia è la donna ad essere occupata in modo flessibile e precario e sono le donne ad essere maggiormente presenti nelle forme contrattuali meno tutelate e più discontinue (Barbieri, 2011; Istat, 2014a; Villa, 2010); infine, il fatto che l'insicurezza lavorativa aumenti i conflitti famiglia-lavoro per gli uomini ma non per le donne (Steiber, 2009), sembra confermare il permanere di una divisione delle responsabilità in base al genere nel sistema famiglia-lavoro. Complessivamente, nel quadro di una rivoluzione di genere, come è stata definita in letteratura, che rimane incompiuta, è possibile ravvisare nuovi margini di negoziazione nel rapporto tra i partner con riferimento ai problemi di conciliazione tra la sfera professionale e quella familiare specialmente nelle giovani famiglie *dual earner* che presentano profili educativi elevati.

Per poter osservare i nessi di interdipendenza tra le trasformazioni nel mondo del lavoro e le relazioni familiari (Pleck, 1977; Saraceno, 2005b), tuttavia, è necessario superare la concettualizzazione delle sfere separate, che



se ha giustificato per lungo tempo una certa organizzazione del sistema famiglia-lavoro, oggi è invece messa fortemente in discussione dalla discontinuità e dalla flessibilità del lavoro, oltre che dalla auto-imprenditorialità, quantomeno nelle generazioni più giovani che coincidono con le fasi di formazione della famiglia (Saraceno, 2006). Tale concettualizzazione, peraltro, ha impregnato in qualche modo lo stesso approccio attraverso cui sono state indagate le *work-family issues* (Wharton, 2006; Zedeck, 1992), producendo una divisione del lavoro all'interno dell'accademia universitaria tra chi si è concentrato maggiormente sulle dimensioni economiche del lavoro e chi sulle relazioni familiari.

Sulla scia di queste prime riflessioni mi sono posta due domande: come costruire un frame teorico capace di cogliere come i nessi tra le trasformazioni nel mondo del lavoro e le relazioni familiari siano molto più pervasivi e meno univoci di quanto i dati istituzionali e le singole prospettive disciplinari non permettano di rilevare? E nello specifico, di quali strumenti concettuali è utile disporre al fine di disegnare un quadro composito del sistema di interdipendenze famiglia-lavoro nelle nuove coppie con figli in cui il modello del *male breadwinner* si fa sempre più impraticabile, mentre tende a cedere il passo non solo a quello del *dual-earner* ma anche a quello della precarietà e reversibilità delle scelte (Talamo e Roma, 2007)?

Come detto, l'approccio di studio alle *work-family issues* per lungo tempo ha ostacolato il dialogo fra le diverse discipline e solo negli ultimi anni gli studiosi sono riusciti più facilmente a confrontarsi e a considerare simultaneamente questioni e dibattiti prima concettualizzati in modo separato. Recentemente, ad esempio, sono nati dei network di ricerca internazionali sulle *work-family issues* in cui dialogano studiosi di varie discipline, primo fra tutti lo *Sloan research network*, oggi divenuto *Work and Family Researchers Network* (WFRN). L'area di ricerca che studia le interdipendenze tra le dimensioni familiari e quelle lavorative, pertanto, diventa sempre più non solo multidisciplinare, ma anche e soprattutto, interdisciplinare. Per questo motivo, più che parlare in termini di prospettive disciplinari, risulta oggi più efficace ragionare in termini più sottili e parlare di lenti interpretative e strumenti concettuali.

## **1.2 Come osservare il nesso famiglia-lavoro: le principali lenti interpretative nei *work-family studies***

Nella vastissima letteratura sulle *work-family issues*, si possono rintracciare, in modo analitico, diverse lenti di lettura, vale a dire diverse prospettive non mutuamente esclusive con cui è stato variamente interpretato il nesso famiglia-lavoro. Allo stato attuale, sono assai rari gli sforzi di una completa sistematizzazione delle lenti interpretative utilizzate nello studio delle *work-family issues*, sia per la complessità del fenomeno e la vastità e multidisciplinarietà degli studi a riguardo, sia perché in questo ambito ha prevalso fino ad oggi una divisione del lavoro che ha ostacolato il dialogo tra le diverse discipline (Pitt-Catsouphes *et al.*, 2006).

Alla luce degli interrogativi di ricerca, l'intento è quello di enucleare in modo analitico alcune di queste prospettive, evidenziandone i relativi assunti che spesso sono dati per scontato e non vengono esplicitati (Pitt-Catsouphes e Christensen, 2004). Nella selezione dei contributi, si è cercato di mantenere un'attenzione alla interdisciplinarietà includendo le pubblicazioni nell'area specifica delle *work-family issues* ritenute più influenti dal *Work and Family Researchers Network* (WFRN) a cui sono state integrate, data la matrice statunitense, analisi condotte in Europa. Questa rassegna delle letterature non solo non è completa, ma anche la trattazione di ciascuna prospettiva non è ovviamente esaustiva, in quanto ciò andrebbe oltre le finalità di questo lavoro; l'obiettivo è invece quello di mostrare come ciascuna di queste lenti di lettura, facendo leva su assunzioni e strumenti concettuali specifici e collocando l'analisi su livelli diversi (micro, meso o macro), consenta di mettere in luce alcuni aspetti, ma non altri, del fenomeno osservato. Non si tratta pertanto di una rassegna approfondita e dettagliata sulle singole prospettive teoriche, quanto piuttosto di un lavoro di carattere analitico che con occhio trasversale alle principali lenti interpretative nell'ambito degli studi sulle *work-family issues*, mira ad individuare gli strumenti concettuali che più esprimono l'interesse di ricerca e che pertanto sottendono il *frame* teorico.

Si prendono anzitutto in considerazione due delle più influenti prospettive d'analisi nell'area degli studi sul nesso famiglia-lavoro, quella del «*work-family conflict*» e quella del «*work-family enhancement*», entrambe legate alla teoria dei ruoli; successivamente, ci si sofferma sulla prospettiva di genere, da tempo particolarmente feconda in questo ambito di studi; in terzo luogo, si prende in considerazione la prospettiva teorica focalizzata sul ruolo del contesto nazionale, dominante nella letteratura europea e nel dibattito pubblico; si analizza poi una prospettiva che è cresciuta enormemente negli ultimi anni, quella interessata alla cultura organizzativa; e ci si sofferma infine sulla prospettiva che pone al centro della sua analisi la dimensione temporale, della

quotidianità e della dimensione longitudinale del corso di vita. Sulla base di questa razionalizzazione, si chiude poi il lavoro individuando le prospettive teoriche più adatte a rispondere all'interesse di questa ricerca.

### 1.2.1 *Le prospettive relative alla teoria dei ruoli nello studio delle work-family issues: «work-family conflict» versus «work-family enhancement/enrichment»*

Il «*work-family conflict*» costituisce la prospettiva dominante nella letteratura che studia i nessi tra famiglia e lavoro (Bianchi e Milkie, 2010; Chait Barnett e Gareis, 2006). Ciò non stupisce se si pensa all'influenza di lunga durata che l'ideologia delle sfere separate ha avuto, e che in parte continua ad avere, sui frame teorici e sugli approcci che indagano le *work-family issues*. Se da un lato infatti in letteratura tale ideologia è stata messa in discussione sottolineando come i due ambiti della vita non siano da interpretare in modo disgiunto e come tra di essi esista una stretta interdipendenza, dall'altro quest'ultima è stata letta primariamente in chiave oppositiva e conflittuale. In questo senso, famiglia e lavoro sono stati concettualizzati come ambiti che pongono richieste incompatibili e perciò inconciliabili.

Per di più, secondo la lente del «*work-family conflict*» (Bellavia e Frone, 2005), l'energia di cui dispone un individuo – intesa come potenzialità dal punto di vista quantitativo di agire, di produrre, di lavorare – è fissa e limitata e pertanto l'assunzione di ruoli multipli viene letta come dannosa per il benessere individuale (Greenhaus e Beutell, 1985). In sostanza, questa prospettiva si fonda sulla teorizzazione dell'energia e del tempo come proprietà individuali e risorse scarse impiegate in modo razionale e strumentale, un approccio a sua volta mutuato dall'economia (neoclassica) e che viene per così dire applicato alla teoria dei ruoli (Marks, 1977; Sieber, 1974). Difatti, diverse analisi che hanno adottato questa prospettiva mostrano come, nel caso in cui la donna abbia responsabilità lavorative extra domestiche o anche, viceversa, laddove l'uomo si faccia carico delle responsabilità familiari oltre a quelle lavorative, questo influisca negativamente sullo stato di benessere psico-fisico (Frone e Rice, 1987; Bruck *et al.*, 2002; Greenhaus e Powell, 2003). In particolare, gli effetti dell'assunzione dei ruoli multipli sono concettualizzati, da un lato, in termini psicologici come aumento dello stress, dell'ansia o anche come sindrome depressiva con conseguenze negative sulla stabilità della relazione di coppia e sulla qualità del rapporto tra genitori e figli; dall'altro lato, in termini organizzativi come calo della soddisfazione lavorativa, aumento dell'assenteismo e, più in generale, come effetti di

*burnout*. L'approccio che considera il tempo e l'energia come risorse scarse su cui poggia questa visione dicotomica e conflittuale dei domini di vita, tra l'altro, è ancora presente in gran parte degli ambienti organizzativi, in cui il cosiddetto «*face time*» (Fuchs Epstein *et al.*, 1998) diventa misura di efficienza e soprattutto sinonimo di devozione al lavoro (Blair-Loy, 2001), a scapito degli impegni familiari. Difatti, si tende a credere che per avere il massimo dai dipendenti occorra tenerli per lungo tempo sul luogo di lavoro, lontano dall'ambito della famiglia; come in un gioco a somma zero, si crede cioè che l'energia e le risorse spese in una sfera riducano necessariamente quelle disponibili, cosicché le esigenze dell'altra sfera resterebbero inevitabilmente insoddisfatte (Gutek *et al.*, 1991).

Più recentemente e in contrasto con l'approccio del «*work-family conflict*», si è affermata un'altra prospettiva teorica definita del «*work-family enhancement*» (Tiedje *et al.*, 1990; Ruderman *et al.*, 2002) o del «*work-family enrichment*» (Kirchmeyer, 1992; Rothbard, 2001) secondo cui l'assunzione di ruoli multipli non è di per sé dannosa per il benessere dell'individuo, bensì in generale vantaggiosa sia per l'uomo, che oltre all'impegno lavorativo si dedica alla famiglia, sia per la donna, che oltre alle responsabilità familiari è occupata nel mercato del lavoro. In particolare, gli effetti dell'assunzione dei ruoli multipli sono individuati nell'aumento del benessere psico-fisico e nella maggiore qualità dei rapporti sociali (Greenhaus e Powell, 2006; Moen *et al.*, 1992). Difatti, l'assunto principale di questa prospettiva sta nel concepire l'energia e il tempo individuali come risorse potenzialmente espandibili anziché come risorse di quantità fissa e limitata (Barnett e Hyde, 2001).

Nel percorrere brevemente le questioni e gli aspetti posti in luce da chi, nello studio delle *work-family issues*, adotta prospettive relative alla teoria dei ruoli, si possono identificare principalmente due costrutti: da un lato, ci sono studiosi che, considerando il tempo e l'energia individuali come risorse di quantità scarsa e fissa, ritengono che l'assunzione di impegni sia familiari che lavorativi possa essere dannosa per il benessere individuale e i rapporti sociali, tanto nella sfera familiare che in quella lavorativa; viceversa, dall'altro lato, ci sono studiosi che, considerando il tempo e l'energia individuali come risorse potenzialmente espandibili, ritengono che l'assunzione di ruoli porti beneficio all'individuo dal punto di vista psico-fisico e di conseguenza abbia un effetto positivo sulla qualità dei rapporti sociali in entrambi questi domini della vita sociale.

### 1.2.2 La prospettiva di genere nello studio delle *work-family issues*

Nell'area dello studio dei nessi tra famiglia e lavoro, la prospettiva che indaga la dimensione del genere (Piccone Stella e Saraceno, 1996) si è rivelata particolarmente feconda per affrontare la questione dell'asimmetria di potere tra uomini e donne nelle diverse sfere sociali. È infatti in questo ambito che *le analisi sulle donne e da parte delle donne*, cioè quelle che hanno messo a fuoco per prime e in modo specifico l'esperienza femminile, sono state maggiormente integrate e accolte come prospettive teoriche e conoscitive rilevanti nella teoria e ricerca sociologica complessiva (Saraceno e Naldini, 2007).

A partire dagli anni settanta la lente di genere ha sfidato gli assunti essenzialisti in base ai quali uomini e donne sono visti naturalmente come predisposti a ruoli diversi, l'uomo nella sfera lavorativa e pubblica mentre la donna in quella privata (Rubin, 1975). In particolare, gli studi che hanno adottato questa prospettiva nell'analisi delle *work-family issues*, sono dapprima maggiormente interessati a mettere in luce le esperienze delle donne occupate nel mercato del lavoro (Bielby e Bielby, 1989; Rapoport e Rapoport, 1969; Repetti *et al.*, 1989; Roos, 1997; Scarr *et al.*, 1989). Tener conto del genere significa così aprire una prospettiva diversa sul panorama dei *work-family studies*, significa non solo colmare un'assenza ma riesaminare criticamente l'insieme alla luce di quanto vi è di socialmente e culturalmente costruito nei rapporti tra uomini e donne. In altri termini, significa evidenziare come le disparità di genere non siano biologicamente date, bensì il frutto di specifici assetti sociali modificabili. In quest'ottica, la categoria analitica del genere appare non tanto legata a dimensioni individuali e psicologiche, ma piuttosto a dinamiche politiche, economiche e di potere (Scott, 1986).

Inoltre, gli studi che hanno adottato la prospettiva del genere nell'analisi delle *work-family issues* hanno permesso di mostrare come la relazione di genere venga continuamente negoziata nelle relazioni quotidiane negli spazi domestici. Nel 1987 Candace West e Don Zimmerman introducono infatti il concetto di «*doing gender*», in cui il genere è visto come «una routine, un adempimento metodico e ricorrente» (1987, p. 126) radicato nell'interazione quotidiana e caratteristica emergente dell'interazione tra gli attori. In tal senso, il genere è concettualizzato nei termini di un'attività, cioè come qualcosa che si fa e che viene performato, piuttosto che nei termini di un attributo. In questa direzione si muove la concettualizzazione di femminilità e maschilità come processi di configurazioni di pratiche che fa Robert Connell (1983). All'inizio degli anni novanta, Judith Butler (1990) si spinge ancora oltre, evidenziando il carattere performativo non solo del genere, ma anche del sesso. Difatti, come per West e Zimmerman anche per Butler «il genere è sempre un fare», ma non «un fare da parte di un soggetto preesistente all'atto», in quanto l'identità stessa «è

costruita performativamente proprio dalle espressioni considerate suo risultato» (Butler, 1990, p. 25). Similmente, Haraway (1991) propone di superare le strutture binarie della cultura occidentale: uomo/donna, corpo/mente, naturale/artificiale. Come riassume Barbara Poggio (2009a), la questione centrale non è dunque più se possiamo evitare di fare genere (West e Zimmerman, 1987), ma piuttosto che tipo di *performance* mettiamo in atto e se mettendo in atto *performance* alternative possiamo «disfare» (*undoing*) il genere, ovvero decostruire l'ordine di genere dominante e la concezione binaria di maschilità e femminilità (Butler 2004). Si collocano in questo frame teorico alcuni dei più recenti contributi in tema di genere (Risman, 2009). In una prospettiva affine, è stata inoltre sottolineata la dimensione relazionale del genere dai contributi che, in contrapposizione al concetto di attore umano come portatore di ruolo, si concentrano sui concetti di *positionality* e di *positioning* (Alcoff, 1988; Davies, 1989).

Nonostante il genere sia stato concettualizzato come dimensione centrale e influente su tutti i livelli della vita sociale (Lorber, 1994) tanto che alcuni studiosi hanno recentemente proposto di considerare il genere al pari di una struttura sociale (Risman, 2004; 2011; 2012) o struttura delle relazioni sociali (Connell, 2009), è soprattutto nell'ambito familiare che esso costituisce la prima base ideologica su cui vengono distribuiti diritti e doveri, privilegi e responsabilità tra i partner (Komter, 1989; Major, 1996; Saraceno, 1984; Thompson e Walker, 1995). In seguito, infatti, altri studiosi che hanno adottato una prospettiva di genere, hanno iniziato a concettualizzare le *work-family issues* in termini familiari e non più soltanto femminili (Coltrane, 1998; Risman e Johnson-Summerford, 1998). L'ovvietà della compresenza in famiglia di uomini e donne viene riformulata nei termini dell'interrogativo su come e quanto particolari modelli di genere informino specifici modelli di famiglia, non solo dal punto di vista della struttura, ma anche, e soprattutto, della organizzazione della vita quotidiana, delle forme di autorappresentazione e delle aspettative sociali nei confronti delle responsabilità familiari e della definizione dell'offerta di lavoro. Ciò ha consentito di mostrare i meccanismi pratici e culturali che non solo le donne, ma anche gli uomini, mettono in opera quando fanno famiglia per rispondere ai bisogni di reddito e di cura che essa presenta. Si è così spostato l'interesse anche sull'universo maschile e in particolare sulle responsabilità familiari degli uomini e sul ruolo paterno, soprattutto negli ultimi anni (Allard *et al.*, 2007; Brandth e Kvande, 1998; Brannen e Nilsen, 2006; Doucet, 2004, 2006; Canal, 2012; Doucet e Merla, 2007; Gerson, 1993).

Infine, anche grazie all'impulso delle teorie poststrutturaliste e

decostruzioniste (Derrida, 1967; Deleuze e Guattari, 1976; Foucault, 1976), diverse studiose hanno sottolineato l'importanza di guardare alle differenze all'interno sia dell'universo femminile che di quello maschile, riconoscendo l'esistenza di molteplici modelli di femminilità e maschilità (Carby, 1983; Connell, 1983; Mohanty, 1988; Rich, 1980). Connesso a questo aspetto, è stato peraltro di recente evidenziato come, in una prospettiva di genere, altre dimensioni quali l'etnia, la nazionalità, la classe sociale, l'età e la preferenza sessuale risultino essere rilevanti nell'analisi delle *work-family issues* (Gerstel e Sarkisian, 2006; McCall, 2005).

In sintesi, nell'ampio corpo di studi che adottano una prospettiva di genere diventano sempre più centrali due costrutti: da un lato, la dimensione pratica e quindi l'attenzione al genere come qualcosa che si fa e che viene performato; e dall'altro lato, la questione della pluralità e della frammentazione come categorie imprescindibili per sviluppare una riflessione intorno al tema del genere. In particolare, l'adozione di un'ottica di genere nello studio delle *work-family issues* invita pertanto a chiedersi come analizzare la soglia mobile che in ogni epoca separa il lavoro dal non lavoro e lo spazio del lavoro dallo spazio domestico e a mettere in discussione l'utilizzo di una prospettiva essenzialista, che ha tradizionalmente attribuito in maniera automatica il lavoro non retribuito della sfera privata alle donne e il lavoro retribuito della sfera pubblica agli uomini.

### 1.2.3 *La prospettiva interessata al contesto socio-economico nello studio delle work-family issues*

Nell'ambito della letteratura sulle *work-family issues*, e in particolare nella letteratura europea, si è affermata una prospettiva interessata al ruolo del contesto socio-economico, e nello specifico al ruolo del welfare state e delle politiche sociali da un lato e al ruolo dei modelli culturali dall'altro, nello strutturare i sistemi di gestione famiglia-lavoro. In particolare, nell'analisi delle variazioni tra paesi, è stata posta maggiore attenzione al ruolo giocato dalle strutture di risorse e vincoli legate alle caratteristiche specifiche del mercato del lavoro e del regime di welfare (Cooke e Baxter, 2010).

Le risposte dei sistemi di welfare ai mutamenti sociali di cui si è parlato in precedenza, hanno difatti ripercussioni importanti sui sistemi famiglia-lavoro sia da un punto di vista micro che macro sociale. A livello micro, sui corsi di vita individuali e familiari, nei tempi e nei modi di fare famiglia, nelle carriere lavorative e la loro intersezione con matrimonio e figli, nella possibilità di

elaborare e negoziare nuovi modelli di divisione del lavoro tra uomini e donne in famiglia e, più in generale, nel modo in cui vengono definite le preferenze soggettive. Hanno inoltre ripercussioni a livello macro, incidendo sui livelli e i modelli di occupazione, soprattutto femminile, e di fecondità, chiamando così in causa questioni non solo di uguaglianza e pari opportunità, ma anche di sostenibilità economica e coesione sociale del paese nel suo complesso (Saraceno e Naldini, 2011).

Guardando all'influenza del regime di welfare a livello micro, si possono ad esempio citare due recenti ricerche in cui è stata messa in luce l'influenza del sistema di welfare nel promuovere una più equa divisione del lavoro familiare tra i partner (Geist, 2005; Hook, 2006); tuttavia, la complessità del quadro che ne emerge e la difficoltà nell'interpretazione di alcuni nessi, segnala anche la necessità di porre maggiore attenzione sulla «pluralità di cause» in opera (Crompton, 2009).

Nell'analisi delle variazioni tra paesi è infatti necessario considerare anche le norme culturali condivise o prevalenti a livello nazionale e dei diversi gruppi sociali, vale a dire i differenti sistemi valoriali e di preferenze tra uomini e donne, tra donne, tra uomini e tra culture locali relativamente ai ruoli di genere, ai modelli di maternità e paternità e all'appropriatezza delle attività di cura. L'analisi di Catherine Hakim (1998, 2000) sui sistemi di preferenze delle donne, seppur assai controversa perché criticata da più parti sul piano sia concettuale, in quanto dà implicitamente per scontato che gli uomini abbiano un unico tipo di preferenze (Saraceno, 2011a), che metodologico (Crompton e Lyonette, 2005; 2007; Perrons et al., 2007) e perché ritenuta da alcuni studiosi eccessivamente semplificante della complessità della questione (Crompton e Lyonette, 2007), ha il merito di porre l'attenzione su aspetti e dimensioni di grande rilevanza e ancora scarsamente esplorati. Le persone, infatti, effettuano valutazioni dei costi e benefici e delle alternative possibili in base a quanto ritengono giusto e opportuno non solo secondo circostanze "oggettive" ma anche, o soprattutto, in base a quanto ritengono più appropriato rispetto alla propria, e del proprio partner, identità di genere e a ciò che ritengono essere il bene dei figli (Saraceno e Naldini, 2011).

Le dimensioni normative e valoriali giocano perciò un ruolo importante non trascurabile rispetto al modo in cui gli attori percepiscono le opzioni possibili e legittime e, nello specifico, nelle decisioni di coppia sul modo in cui gestire il sistema famiglia-lavoro. A loro volta però, i sistemi valoriali non sono del tutto autonomi dal contesto istituzionale, bensì in parte plasmati dalle strutture delle opportunità e dei vincoli. A tal proposito, alcune ricerche (Duncan e Irwin, 2004; Kangas e Rostgaard, 2007) mostrano come vi sia interdipendenza tra forme della



soggettività e caratteristiche di contesto.

È necessario precisare che questa prospettiva interessata allo studio delle caratteristiche di contesto in tema di *work-family issues*, è prevalente nella letteratura europea e meno centrale, invece, in quella americana. La ragione principale sta nel fatto che negli ultimi anni, in controtendenza con quanto è avvenuto in settori più tradizionali delle politiche sociali, le politiche di conciliazione e di cura hanno conosciuto, soprattutto in Europa, una certa espansione. La possibilità di combinare gli impegni familiari, la vita privata e l'attività professionale costituisce ormai una sorta di *leit motiv* di ogni pronunciamento in materia di politica del lavoro e dell'occupazione oltre che, evidentemente, di politica sociale e familiare (Zanfrini e Riva, 2010). Negli Stati Uniti, invece, l'intervento dello stato nel campo delle politiche a favore delle famiglie è stato tradizionalmente limitato; in questo contesto sono difatti le aziende, fin dagli anni settanta, le principali promotrici delle misure a sostegno della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (Kelly, 2006).

In particolare negli ultimi anni, i problemi di conciliazione e di cura stanno divenendo, nel contesto europeo, oggetto di responsabilità pubblica, a causa dell'incrocio dei mutamenti della famiglia e del mondo del lavoro e in relazione ai nuovi bisogni e ai nuovi rischi sociali di cui si è parlato. Tuttavia, è stato notato come nel «discorso comune europeo» (Lewis, 2006), le politiche di conciliazione abbiano sussunto, ma in qualche misura anche confuso, l'obiettivo delle pari opportunità tra donne e uomini e quello della maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro (Saraceno e Naldini, 2011). La riconcettualizzazione del tema della conciliazione nel discorso a livello comunitario ha oscurato gli obiettivi iniziali che prevedevano un cambiamento nei rapporti tra i sessi e li ha subordinati ad altre priorità, che sono il mercato e l'occupazione femminile (Stratigaki, 2004). Come sottolineano Saraceno e Naldini (2011), simili riflessioni si desumono anche dai rapporti nazionali della serie *Babies and Bosses* dell'OCSE in cui non viene menzionata alcuna misura specifica che incoraggia un cambiamento dei comportamenti maschili dentro la famiglia, né viene problematizzato il fatto che esternalizzare tutta la cura fuori dalla famiglia non è possibile e auspicabile. Implicitamente sembra che la conciliazione tra le responsabilità familiari e il lavoro venga interpretata ancora come 'problema' femminile (Gottardi, 2010; Poggio, 2010), reiterando immagini tradizionali e stereotipate delle donne lavoratrici e riproponendo in tal modo una versione moderna del mito delle sfere separate; inoltre, la priorità accordata ai servizi per l'infanzia visti come strumenti che sostengono l'occupazione femminile più di altre misure, come sono ad esempio i congedi parentali che vanno invece nella direzione di un «familismo sostenuto», conferma la visione conflittuale dei domini di vita propria della

prospettiva più tradizionale del «*work-family conflict*» e non favorisce la redistribuzione dei compiti di cura.

Pertanto, nello studio delle *work-family issues* nella prospettiva teorica interessata al contesto socio-economico si fa sempre più centrale un costrutto concettuale, quello dell'inclusione sociale, il cui significato va però interpretato alla luce di un nuovo modello familiare di riferimento, in cui entrambi i partner sono «*adult workers*» (Lewis, 2001), “liberi” da qualsiasi vincolo o responsabilità di cura e di mantenimento verso altre persone (Lewis *et al.*, 2008). Si tratta cioè di un modello che presuppone che tutti i componenti adulti entro il nucleo familiare siano nel mercato, siano ‘individualizzati’, ossia autonomi economicamente e titolari come individui, e non più in posizione di ‘dipendenti’ (come mogli o madri), di diritti sociali. D'altro canto, nello stesso ambito dei *policy studies*, Mary Daly ad esempio, pur riconoscendo che sia in atto in parte un processo di individualizzazione, evidenzia come forme di familismo, anche se non tradizionale, siano ancora presenti, tanto che mostra come nel complesso le politiche stiano promuovendo un modello familiare *dual earner e gender specialized*, che si qualifica come «*the middle way between the old dependencies and the new “independence”*» (Daly, 2011, p. 2).

#### 1.2.4 La prospettiva organizzativista nello studio delle *work-family issues*

Nonostante gli studiosi che si occupano di cultura organizzativa si siano interessati al nesso tra sfera lavorativa e familiare solo dalla fine degli anni ottanta, la letteratura che adotta una prospettiva organizzativista nello studio delle *work-family issues* è cresciuta enormemente (Perry-Jenkins *et al.*, 2000; Thompson *et al.*, 2006). In particolare, questo corpo di studi multidisciplinari mira ad indagare gli effetti che l'adozione di pratiche e politiche conciliative, cosiddette *family-friendly*, da parte del datore di lavoro può avere sul benessere dei lavoratori e delle loro famiglie da un lato e sulla performance dei dipendenti e sul clima organizzativo dall'altro lato (Ghislieri e Piccardo, 2003; Lewis, 1997; Ryan e Kossek, 2008; Thompson *et al.*, 1999). Infatti, nonostante le politiche *family-friendly* siano finalizzate a favorire la conciliazione famiglia-lavoro e siano ritenute da alcuni studiosi come delle soluzioni doppiamente vantaggiose (per l'azienda e per il lavoratore), i risultati effettivi di questi programmi rimangono oggetto di controversie.

Da un lato, ci sono studi che hanno evidenziato come l'introduzione di politiche organizzative mirate ad armonizzare i tempi di lavoro con quelli della vita personale possano avere implicazioni positive, sia sui vissuti individuali dei

lavoratori, sia sulle performance aziendali, configurandosi perciò come delle «*win-win solutions*». In particolare, si osserva che tali azioni, se gestite in modo appropriato, contribuiscono a ridurre le disparità tra donne e uomini e tra le persone con diversi carichi familiari o in diverse fasi della vita, aumentano la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti, riducono i livelli di turn-over, assenteismo e patologie da lavoro, così come di conflittualità con l'azienda, migliorano la qualità e il livello delle prestazioni e aumentano il coinvolgimento emozionale e il grado di fiducia dei dipendenti (Poggio *et al.*, 2010). Tuttavia, dall'altro lato, molte analisi hanno messo in luce come l'implementazione e l'effettiva possibilità di adozione di questi dispositivi sia molte volte ostacolata da vari fattori (Allen, 2003; den Dulk, 2001), che possono in realtà comprometterne l'efficacia dando luogo anche a effetti perversi (Poggio, 2010).

Secondo Tammy Allen (2001; 2003), il primo e più significativo ostacolo risiede nel tradizionale modello culturale di conciliazione famiglia-lavoro, ancorato all'idea delle sfere separate e ancora assai radicato in gran parte delle culture organizzative, secondo il quale il lavoratore ideale è colui che dimostra una completa devozione alla sua professione e all'azienda rimanendo in ufficio per lungo tempo. Difatti, il cosiddetto «*face time*» (Fuchs Epstein *et al.*, 1998), ovvero la tendenza a valorizzare maggiormente la presenza temporale rispetto all'efficacia e al raggiungimento degli obiettivi lavorativi, può permetterselo solo chi non deve farsi carico di una famiglia o chi può delegarne la gestione ad altri (solitamente la moglie). A questo proposito, si è parlato di «etica mascolina» all'interno delle organizzazioni (Thompson *et al.*, 1992) ed è stato sottolineato come le politiche *family-friendly*, continuando ad essere pensate come strumenti esclusivamente a beneficio dell'universo femminile (Poggio, 2010), possano avere conseguenze negative sui percorsi professionali delle donne, in particolare in termini di scarso investimento nella loro formazione e mancato avanzamento di carriera (Lewis, 2001), tanto che c'è chi ha parlato di «*mommy track*» (Benshop e Dooreward, 1998) e «patto perverso» (Piazza, 2006) tra le donne e il mercato del lavoro – in particolare quello pubblico, dove i dispositivi di conciliazione sono più diffusi (Gherardi e Poggio, 2003b; Poggio, 2006a). Per di più, la tradizionale cornice di senso in cui tendono ad essere inserite le pratiche conciliative, può avere conseguenze negative anche sull'effettivo utilizzo di questi dispositivi da parte degli uomini, i quali potrebbero non percepirsi come i veri destinatari delle iniziative volte a favorire la conciliazione (Haas *et al.*, 2002).

Vi sono inoltre delle difficoltà di tipo strutturale ed organizzativo all'implementazione delle politiche *family-friendly*, legate ai sistemi di gestione del lavoro, dei tempi e del personale che spesso sono troppo rigidi per adattarsi alla flessibilità che richiede l'adozione di queste politiche.

Un altro tipo di ostacolo, in parte conseguenza delle difficoltà strutturali, risiede nelle resistenze da parte dei managers e dei datori di lavoro, i quali per arrivare alla loro posizione hanno spesso sacrificato la famiglia e tendono a mostrarsi restii all'adozione, anche nei confronti di se stessi, di programmi atti a favorire le esigenze di conciliazione (Allen, 2001; Thompson *et al.*, 1992). Inoltre, paradossalmente, essi possono avere timore di essere accusati di favorire i lavoratori con figli ai quali è riconosciuto l'accesso a tali programmi.

La diffusione delle politiche *family-friendly*, infine, è ancora lenta ed incerta perché, seppur secondo diversi studi esse abbiano effetti positivi sia a livello individuale che organizzativo (Matos e Galinsky, 2011; Parkes e Lanford, 2008), mancano chiare evidenze. Difatti, oltre agli ostacoli all'attivazione di questi programmi, anche nel caso in cui essi vengano adottati, alcuni studi hanno mostrato come la flessibilità dell'orario non sia sufficiente né per garantire al lavoratore una maggiore capacità nel conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro né per produrre ricadute positive sulla performance professionale, sul grado di soddisfazione lavorativa e sul clima organizzativo (Anderson *et al.*, 2002; Schieman *et al.*, 2009).

All'interno del corpo di studi che adottano una prospettiva teorica organizzativista nell'analisi delle *work-family issues*, il principale assunto sta quindi nel considerare l'adozione delle politiche *family-friendly* come una «*win-win solution*», vale a dire come vantaggiosa sia per l'azienda che per il lavoratore. Ciononostante, alcune ricerche hanno evidenziato come la questione sia in realtà più complessa, dato l'intervento di una serie di fattori che ostacolano l'utilizzo di questi programmi, e più problematica, data l'assenza di un evidente loro effetto positivo a livello individuale e organizzativo. Dal punto di vista concettuale, peraltro, non è ancora chiaro quali debbano essere i criteri per valutare il successo e l'insuccesso di questi programmi.

### 1.2.5 *La prospettiva interessata alla dimensione temporale nello studio delle work-family issues: la quotidianità e il corso di vita*

Soprattutto a partire dagli anni novanta una grossa fetta di studi nell'ambito delle *work-family issues*, ha posto maggiore interesse alla dimensione temporale della quotidianità, vale a dire a come i membri di una famiglia spendono il proprio tempo e lo distribuiscono tra le diverse sfere di vita. Difatti, se inizialmente le analisi che adottano questa lente di lettura sono di carattere più descrittivo e maggiormente incentrate sull'uso domestico del tempo da parte delle donne, intrecciandosi con la prospettiva di genere, successivamente l'interesse va a

comprendere anche l'universo maschile e così anche il tempo dedicato al lavoro retribuito e il tempo libero. Le analisi sull'uso del tempo consentono così di mostrare come la vita quotidiana si organizza nel puzzle delle differenti attività, quanto spazio viene dedicato al dormire, mangiare, lavarsi, quanto al lavoro retribuito e non retribuito, quanto agli spostamenti e infine al tempo libero (Istat, 2011a). Così, confrontando i dati nel contesto internazionale, è possibile conoscere quali sono le abitudini sull'uso del tempo nei diversi paesi, questione sempre più centrale nelle politiche sociali. Inoltre, confrontando le serie storiche delle indagini, è possibile osservare in che direzione l'organizzazione dei tempi di vita cambia nel tempo e quali differenze di genere e nelle varie fasi della vita si nascondono nel lungo periodo. Ad esempio a questo riguardo si può affermare che in tutti i paesi considerati si riscontra un aumento del tempo che in una famiglia viene dedicato al lavoro retribuito e una riduzione, seppur non proporzionale, del tempo dedicato al lavoro familiare (Moen, 2003; Gornick *et al.*, 2004; Jacobs e Gerson, 2004).

Alla base degli studi sull'uso del tempo nell'ambito delle *work-family issues* c'è una precisa, seppur spesso implicita, concezione del tempo, che considera quest'ultimo come una risorsa oggettiva di quantità scarsa e fissa, come tempo uniforme, standardizzato e simboleggiato dall'orologio. Questa concezione, che in definitiva come visto costituisce il principale costrutto su cui si fonda la lente del «*work-family conflict*», è stata criticata da chi invece interpreta il tempo come prodotto socialmente e culturalmente costruito (Brannen, 2002; D'Alessandro, 2002; Daly, 1996a). Quest'ultima lettura, maggiormente sensibile al potere di agency del soggetto, si è rivelata negli ultimi anni particolarmente influente nell'ambito degli studi delle *work-family issues* (Brannen, 2002, 2005; Daly, 2001a, 2001b; Lyon e Woodward, 2004; MacDermid *et al.*, 2001; Zvonkovic *et al.*, 2006). In quest'ottica, il tempo non viene tanto concettualizzato nei termini di un'entità quantitativa, relativamente astratta dal significato delle azioni che in esso si dipanano, quanto piuttosto nei termini di un'entità dal carattere fortemente qualitativo e soggettivo, legato al senso che esso assume per i soggetti e per coloro che li circondano.

Gran parte degli studi che adottano questa prospettiva raccolgono approfonditi dati qualitativi al fine di comprendere i significati che i membri di una famiglia danno ai tempi impiegati in ambito familiare e lavorativo (Daly, 1996b; Thompson e Stuart Bunderson, 2001) e di comprendere come, così facendo, essi costruiscono e transitano quotidianamente i confini tra le sfere di vita (Bà, 2011; Clark, 2000; Felstead e Jewson, 2000; Gambles *et al.*, 2006; Nippert-Eng, 1996). In questi studi è centrale il costrutto di confine tra sfera lavorativa e familiare, che viene analizzato e articolato lungo un continuum ai cui

estremi ci sono, da un lato, l'integrazione e, dall'altro, la separazione tra i due ambiti di vita. Così facendo, questa diversa lettura del tempo evita di dare per scontata la visione conflittuale delle sfere, e di concettualizzare quindi la famiglia e il lavoro come "scatole chiuse"; consente invece di esplorare il lavoro di mediazione che gli attori compiono nel costruire e transitare i confini e di mostrare come esso sia connesso al loro ordine simbolico.

La prospettiva interessata alla dimensione temporale nello studio delle *work-family issues*, si è mossa anche nella direzione longitudinale del corso di vita consentendo di far emergere gli adattamenti che ciascuna famiglia fa sulla base delle circostanze emergenti (Jacobs e Gerson, 2001). In particolare, questa lente interpretativa permette di far luce su aspetti diversi del fenomeno rispetto alle altre prospettive (Sweet e Moen, 2006).

In primo luogo, mentre le altre prospettive, dal punto di vista della dimensione temporale, guardano alle esperienze dell'individuo in un preciso momento della sua vita, questa prospettiva permette di considerare la dimensione longitudinale dei processi biografici, con un'attenzione specifica alle transizioni e ai *turning points*, ossia ai punti di svolta quali eventi o decisioni più o meno fortemente normati e prevedibili che reindirizzano i percorsi individuali (Clausen, 1998; Elder, 1985; Olagnero, 2004, 2008; Saraceno, 2001), e di seguire come le esperienze e le strategie si sviluppano nel tempo (Moen e Wethington, 1992).

In secondo luogo, a differenza delle altre lenti interpretative, la prospettiva del corso di vita pone anche l'attenzione sull'influenza che alcune relazioni sociali hanno sul percorso dell'individuo, come quella con il partner, i figli, i propri genitori e gli amici. Mentre infatti, la maggior parte delle ricerche sulle *work-family issues*, adottano come unità d'analisi l'individuo e non la famiglia o la coppia, questa prospettiva prende in considerazione quello che si potrebbe definire il contesto relazionale, disegnato dalle «*linked lives*» di cui parla Glen Elder (1998), ed evidenzia come siano interdipendenti le traiettorie fra i vari soggetti, *in primis* quelle dei partner all'interno di una coppia (Bielby e Bielby, 1992; Moen, 2003).

Infine, la prospettiva del corso di vita consente di seguire come si sviluppa la storia di un individuo tenendo in considerazione gli aspetti strutturali e culturali del suo contesto sociale. Nelle analisi che adottano questa lente di lettura sono ad esempio centrali dimensioni quali il genere, la classe sociale, la coorte di nascita, l'etnia e la fase della vita che contraddistinguono l'individuo così come le strutture di vincoli e opportunità, le norme sociali e i modelli culturali della società in cui vive. La prospettiva del corso di vita, pertanto, analizza i meccanismi alla base della formazione dei percorsi professionali e familiari che operano su più livelli, sia macro che micro sociale (Elder, 1985; Moen e

Wethington, 1992; Moen, 2003). Non solo cioè si sottolinea il complesso intreccio tra le diverse traiettorie individuali (lavoro, affetti, tempo libero, *etc.*) e relazionali, ma soprattutto l'idea che il soggetto possa esercitare un ruolo attivo nella costruzione della propria biografia, anche se entro vincoli di sistemi di risorse e significati limitati.

Si tratta tuttavia di studi che adottano una lettura di tipo strutturale e che pertanto non permettono di indagare i meccanismi di carattere processuale, ovvero di comprendere come avvengono le transizioni e sulla base di quali interpretazioni e intendimenti gli attori prendono le proprie decisioni. Una lente di lettura del corso di vita di tipo *experience-centred* anziché *event-centred* consente invece di fare luce sugli aspetti soggettivi dei vissuti, sui processi di costruzione identitaria e di produzione di senso, piuttosto che sulla ricostruzione dei percorsi strutturali (Andrews *et al.*, 2008), e può così mostrare, ad esempio confrontando diverse coorti, come cambino nel tempo gli atteggiamenti culturali verso il sistema famiglia-lavoro (Blair-Loy, 2001; Brannen *et al.*, 2004; Brannen e Nilsen, 2006; Gerson, 2002).

In quest'ottica, pertanto, i *turning points* sono concettualizzati in modo differente, in quanto non vengono definiti dal/la ricercatore/trice, ma sono gli attori stessi a identificarli come tali (Clausen, 1998; McAdams *et al.*, 2001). Sono quei momenti in cui il soggetto attribuisce un cambiamento cruciale o una particolare posizione nella sua storia ad una credenza, una convinzione, un pensiero. In tal senso, essi rappresenterebbero un effettivo strumento narrativo per distinguere ciò che è ordinario ed atteso da ciò che è idiosincratico e agentivo, vale a dire il *marking* dei *turning points* (Bruner, 2001). Si tratta inoltre di mutamenti che hanno conseguenze di lungo periodo perché implicano una reinterpretazione del sé (Clausen, 1993; Moen e Wethington, 1999; Wethington *et al.*, 1997), rivelandosi decisivi anche nell'analisi dei processi di costruzione identitaria (Riessman, 2001). A questo proposito risultano esemplari gli studi condotti da Tina Miller (2005; 2007; 2011), in cui è centrale la 'dimensione del senso'. Il suo scopo è quello di comprendere come gli uomini e le donne vivono e danno senso alla loro prima esperienza di genitori, ricostruendo, attraverso le loro storie, le aspettative, le pratiche concrete e i vissuti. L'interesse analitico nello studio della transizione alla genitorialità non risiede in questo caso nella sequenza dei singoli eventi bensì negli assunti culturali e normativi che definiscono le idee condivise su come la maternità e la paternità dovrebbero essere (piano delle aspettative) e come effettivamente esse sono vissute nella pratica concreta (piano reale).

In secondo luogo, l'approccio *experience-centred* allo studio del corso di vita, permette di analizzare il contesto relazionale disegnato dalle «*linked lives*» (Elder,

1998) in modo diverso rispetto a quanto fa l'approccio più strutturale. Sotto questo aspetto, infatti, partire da una narrazione consente di guardare al posizionamento che l'attore sociale fa rispetto a se stesso e agli altri personaggi della storia e di comprendere in tal modo l'atteggiamento di chi racconta rispetto alle proprie scelte, così come il grado di libertà d'azione che attribuisce a se stesso e agli altri personaggi. L'analisi relativa al posizionamento del soggetto narrante e dei personaggi è infatti strettamente connessa alla dimensione dell'agency, in quanto il narratore o la narratrice può alternativamente assumere il controllo sugli eventi o assegnarlo agli altri attori che prendono parte alla scena raccontata (Riessman, 2001). Chi narra può posizionarsi ad esempio come vittima nella sua storia, dando ad altri il potere di condurre l'azione; oppure, può posizionarsi come agente che assume il controllo sugli eventi e sulle azioni. In riferimento alle *work-family issues*, questa prospettiva consente pertanto di comprendere il modo in cui gli ambiti di vita si intrecciano, dal punto di vista soggettivo degli attori, in una ricca costellazione di relazioni, aspettative, doveri e rappresentazioni che cambiano nel corso di vita, evitando così di concepire i diversi domini come traiettorie singole e distinte (formazione, lavoro, famiglia, tempo libero, etc.).

A questo proposito, è infine importante sottolineare che questo secondo tipo di lettura del corso di vita si rivela oggi particolarmente rilevante nello studio delle *work-family issues*, in quanto nella società contemporanea il corso di vita tende a deistituzionalizzarsi e le scelte individuali finiscono per influire più che in passato sugli esiti dei percorsi familiari e occupazionali, dato l'arricchimento delle chance di vita e la moltiplicazione dei modelli culturali e delle risorse simboliche cui attingere (Brannen e Nilsen, 2002).

#### 1.2.6 *Riflessioni conclusive: la prospettiva teorica adottata nella ricerca*

Sulla base di quanto esposto, è possibile a questo punto individuare quali specifici modi di osservare, cioè quali prospettive teoriche, rispondono meglio all'interesse di ricerca.

Anzitutto, in un'ottica più generale, va chiarito che volendo cogliere la dimensione esperienziale e soggettiva della vita delle coppie, facendo luce sui micro-meccanismi, quali le logiche, i significati e le retoriche giustificative, che sostanziano, nella ricostruzione che ne fanno gli attori, le scelte tanto nel mercato del lavoro quanto nell'ambito privato e familiare, si è scelto di adottare un approccio sociologico di tipo interpretativo (Geertz, 1973; Schwandt, 2010) finalizzato alla comprensione dell'agire sociale (Weber, 1922), che si fonda sull'interesse di far luce sulla dimensione del senso e del significato (soggettivo e



inter-soggettivo) delle azioni.

In linea con tale approccio, questo studio assume l'intenzionalità dell'azione umana e concepisce l'attore come un *sense maker*, che re-interpreta riflessivamente e retrospettivamente gli eventi e le scelte della propria vita. L'idea di un soggetto di conoscenza concepito astrattamente è stata infatti progressivamente messa in discussione e poi abbandonata da gran parte delle scienze sociali e della filosofia (Rorty, 1979). Si potrebbe dire che nella riflessione teorica l'identità è passata da 'qualcosa che si è' (individualmente) a 'qualcosa che si fa' e si costruisce con gli altri (Poggio, 2004). L'identità viene così progressivamente concepita come un'acquisizione culturale radicata nelle pratiche materiali e simboliche degli individui e delle società (Bruni e Gherardi, 2001). Ciò significa che la nostra identità, anche quella di genere, è sempre definita e performata (Butler, 1990) in relazione alle risorse discorsive e narrative a disposizione di una certa cultura (Riessman, 2001).

In questo lavoro, volendo focalizzare l'attenzione di ricerca sulle logiche d'azione, i sistemi di valori e le norme sociali che sottostanno alle modalità emergenti in cui i neo-genitori nelle famiglie *dual-earner*, oggetto della ricerca, articolano gli impegni di lavoro e le responsabilità familiari, si è adottato un approccio capace di far luce su alcuni aspetti della socialità umana, quali i discorsi e le narrazioni dominanti, e la relazione tra questi e l'azione umana; un approccio, in altri termini, attraverso il quale raccogliere i saperi discorsivi e narrativi centrali nei processi di significazione e decisionali degli intervistati, al fine di delineare limiti e opportunità ai quali questi individui sono soggetti. L'uso della capacità autoriflessiva del soggetto è un esercizio familiare ad una sociologia dell'azione sensibile al potere strutturante della definizione della situazione e al potere di *agency* del soggetto (Wallace, 2002), tuttavia bisogna tenere in considerazione che qualsiasi azione individuale deve essere processata nei termini dei suoi legami con lo spazio sociale (Olagnero, 2008). Pertanto, si adotta qui una concettualizzazione dell'*agency* come situata all'interno del contesto sociale e strutturale entro cui i soggetti si muovono, sia nelle transizioni quotidiane che in quelle biografiche.

Per l'analisi dei discorsi e delle narrazioni dominanti, nonché della relazione tra questi e l'azione umana, si è adottato un approccio teorico vicino a quello proposto da Margaret Wetherell (2005) in cui «*“agency” and “structure” become practical issues for people engaged in their local moral orders*» (Wetherell, 2005, p. 170). Questa visione dell'*agency* e della struttura dei vincoli e opportunità consente infatti di porre al centro dell'analisi la dimensione soggettiva ed esperienziale dei fenomeni indagati, ponendo domande del tipo: «*When do people invoke personal agency and control, when do they invoke external determinants?*

*And what broader interpretative repertoires are available in a culture or a community to make sense of action in relation to questions of character?»* (Wetherell, 2005, p. 170).

Ciò richiama la cosiddetta *svolta linguistica/argomentativa/interpretativa/narrativa* avvenuta a partire dagli anni settanta che al di là dei termini, che mutano a seconda degli ambiti disciplinari, segna l'emergere di un'attenzione peculiare alla considerazione critica del linguaggio. Lo statuto ontologico dei discorsi e delle narrazioni cui si ha accesso è ancora oggetto di un forte dibattito in letteratura tra due posizioni che vengono considerate contrastanti: da un lato, c'è la posizione cosiddetta «testualista» sostenuta da Demazière e Dubar (1997), per la quale l'intervista «*consegna al ricercatore non già “fatti”, ma “parole” che, nello specifico dei racconti di vita, costituiscono un insieme di “definizioni delle situazioni vissute”*» (Cardano, 2007, p. 75); dall'altro lato, si pone la posizione «realista» sostenuta da Bertaux (1997) per cui «*il corpus testuale che raccoglie un insieme di racconti di vita contiene informazioni, indizi, utili a cogliere “un particolare frammento di realtà storico-sociale”*» (Cardano, 2007, p. 76). Senza addentrarmi in questioni epistemologiche che sembrano infinite e irrisolte, basti dire che il percorso interpretativo qui proposto considera i dati raccolti prevalentemente come testi: di essi, cioè, sono stati presi in attenta analisi soprattutto le caratterizzazioni discorsive e narrative portate a supporto delle scelte conciliatorie degli intervistati. Le pratiche discorsive e narrative in questo senso non rispondono a un principio di verità, nel senso che non sono tese a riprodurre fedelmente la realtà, ma a un principio di verosimiglianza, che implica l'aderenza del testo prodotto alla logica che motiva le azioni e alle convenzioni culturali.

A questo proposito, è stato mostrato che nell'ambito degli studi sulla divisione dei lavori domestici può esserci una discrepanza tra le immagini che le persone desiderano dare di sé e l'effettiva distribuzione dei compiti tra i partner (Maher e Singleton, 2003). Quello della dissonanza tra ciò che gli individui raccontano di sé e le effettive pratiche quotidiane rappresenta un noto problema nelle scienze sociali, che di recente ha stimolato la ricerca di altri strumenti quali il video e la fotografia per sopperire a tale difficoltà (Knoblauch *et al.*, 2008; Schnettler e Raab, 2008), o ancora originali modalità di pensare e condurre le interviste in profondità che puntano a far luce sui meccanismi performativi in risposta alle aspettative sociali in atto durante i colloqui (Riach *et al.*, 2014). Tuttavia, come scrivono Lamont e Swidler, «*focusing on the simple question of whether attitudes predict behavior is quite different than focusing on whether, how, and how much action is empowered by vocabularies, symbolic boundaries, cultural scripts and repertoires*» (2014, p.156). In questa prospettiva si leggono allora i discorsi e le

narrazioni qui raccolte: esse sono una forma di (inter)azione sociale mediante la quale i soggetti intervistati comprendono il mondo e si presentano a se stessi e agli altri. «*The imagined meanings of their activities, their self-concepts, their fantasies about themselves (and about others) are also significant, and we generally cannot get at those without asking*» (Lamont e Swidler, 2014). In questo senso i discorsi e le narrazioni raccolte, facendo luce sulle rappresentazioni soggettive, le dimensioni normative, il *boundary-work* e i processi di costruzione identitaria possiedono un valore sia epistemologico che ontologico.

Occorre precisare che quando si analizzano i processi di *sense-making* e *decision-making*, bisogna tenere in considerazione che i soggetti, nel momento in cui sono invitati a raccontarsi, tendono a privilegiare alcuni aspetti e ad occultarne altri, conferiscono un ordine agli eventi e cercano di dare spiegazioni plausibili e ragionevoli alle proprie scelte (Goffman, 1959, 1971), nonché può accadere che solo in un secondo momento, riflettendo sulle scelte compiute, gli attori riescano a riconnetterle in un piano d'azione complessivo dando loro un senso. Tuttavia, i processi di *sense-making* e *decision-making* così come vengono riportati dai soggetti, preservano una loro pregnanza in particolare nel caso in cui si studiano le coppie o le famiglie, perché queste raccontandosi danno forma alla loro storia e così facendo costruiscono un'immagine delle loro relazioni familiari con la quale non soltanto si presentano alle persone esterne, ma anche compongono lo stesso *frame* nel quale trovano senso e significato i comportamenti dei partner e le aspettative reciproche (Saraceno, 1984). La 'realtà', per così dire, di una relazione è anche fatta di questa realtà costruita mediante pratiche simboliche e culturali (Saraceno, 1984). Pertanto, sebbene i testi raccolti non siano delle verità storiche indiscutibili, essi mi hanno permesso di accedere ai micro-meccanismi in atto sul piano delle pratiche simboliche e culturali all'interno del particolare mondo sociale (Schütz, 1932) indagato.

Più nello specifico, venendo quindi alle lenti interpretative in questo paragrafo evidenziate, data la natura dell'interesse conoscitivo si è ritenuto congeniale adottare, all'interno di una sociologia comprendente (Weber, 1922), la prospettiva focalizzata sulla dimensione del genere. Difatti, l'adozione di questa lente di lettura facendo luce su quanto vi è di socialmente e culturalmente costruito nei rapporti tra uomini e donne e su come il genere venga performato in modi plurimi all'interno dell'universo maschile e femminile, consente di disaminare la tradizionale attribuzione delle responsabilità e dei domini di vita in base al genere, evitando così di utilizzare il costrutto di genere in modo prescrittivo e di cadere nella dicotomia pubblico/privato (Ferree, 1990). Al contempo, accanto alla dimensione più agentativa e soggettiva del genere, nel corso di questo lavoro si cercherà di prestare particolare attenzione anche al

carattere strutturale del genere (Risman, 2004), nello specifico concettualizzandolo, come propone Connell (2009), come struttura delle relazioni sociali che è incentrata sull'arena riproduttiva, nonché insieme di pratiche, regolate da quella stessa struttura. Ciò significa che la struttura delle relazioni di genere influenza la pratica senza però rappresentarne una causa necessaria; la struttura, d'altro canto, non esiste al di fuori delle pratiche attraverso le quali gli individui gestiscono quelle stesse relazioni. In altri termini, le strutture non possono continuare ad esistere, né essere durature, se non vengono continuamente ricostruite nella prassi. Connell (2009) offre così un inquadramento del concetto di genere come strumento di analisi sociale in grado non solo di render conto delle differenze tra uomini e donne, ma anche di cogliere il processo di cambiamento dell'identità di genere e dei rapporti di genere, cambiamento che si presenta di natura dialettica tra l'agency degli attori e il sistema strutturale. Questi aspetti sono di particolare rilevanza dal momento che i modi di interpretare la paternità e la maternità sono profondamente influenzati dal come vengono a costruirsi reciprocamente le identità maschili e femminili, sulla base anche degli assetti culturali e del sistema di vincoli e opportunità a disposizione.

Oltre alla prospettiva di genere, che costituisce una lente di lettura trasversale a tutto il lavoro, la dimensione temporale, intesa non solo come entità oggettiva e quantificabile ma anche, e soprattutto, come prodotto socialmente e culturalmente costruito, a cui gli attori attribuiscono significati e valori diversi, rappresenta un'altra lente interpretativa a cui il presente lavoro presta particolare attenzione: tanto nella dimensione sincronica della quotidianità, per accedere al lavoro di mediazione che gli individui compiono nel costruire e transitare i confini tra i diversi domini di vita (Daly, 1996a), quanto in quella diacronica del corso di vita, al fine di cogliere gli elementi processuali e soggettivi dei percorsi biografici (Brannen, 2002).

In questo paragrafo è stato infatti argomentato come il modello di spiegazione della scelta razionale, a cui generalmente si rifanno le prospettive che interpretano il tempo in modo oggettivo come tempo uniforme e standardizzato, vale a dire gli studi sull'uso del tempo quotidiano e quelli più strutturali del corso di vita, non permettano di cogliere le componenti soggettive e qualitative del tempo (Brannen e Nilsen, 2002; Glucksmann, 2000). Negli ultimi anni, invero, all'interno dei *work-family studies* è stata maggiormente sottolineata la necessità di integrare la dimensione esperienziale e soggettiva del tempo a quella oggettiva, al fine di arrivare ad una comprensione più accurata di come sono esperiti i tempi nei diversi domini di vita e, più in generale, di come i nessi tra famiglia e lavoro vengono vissuti dagli individui (Dugan *et al.*, 2012).

Le prospettive qui adottate, quella centrata sul genere e quella focalizzata

sulla dimensione temporale, consentono di scandagliare quella doppia separazione, su cui è stato costruito il modello fordista di conciliazione, tra due sfere di vita concettualizzate come distinte e conflittuali a cui competono separatamente uomini e donne, che pare, quantomeno nei casi oggetto di questo studio, essere messo in discussione da nuove modalità di articolazione delle responsabilità familiari e delle attività lavorative. Infine, occorre precisare che esse rappresentano delle lenti prioritarie e trasversali, e che nel corso della ricerca farò riferimento anche a costrutti provenienti da altre prospettive, come ad esempio i concetti di «*work-family conflict*» (Bellavia e Frone, 2005) e di «*work-family enrichment*» (Rothbard, 2001) legati alla teoria dei ruoli, o il concetto introdotto di recente nel dibattito pubblico di «*adult workers*», nella misura in cui si sono rivelati costrutti utili nel processo di analisi e di interpretazione dei dati.

### **1.3 I dibattiti in corso**

In quest'ultima sezione del capitolo teorico, presento i principali dibattiti che ruotano attorno ai tre specifici focus d'attenzione del presente lavoro. Dapprima, prendo in considerazione quegli studi che hanno per oggetto di indagine i modelli culturali e normativi legati all'ambito familiare e lavorativo e sono sensibili alle dimensioni soggettive ed esperienziali degli attori; in secondo luogo, entro nel merito di un vivace e recente dibattito incentrato sulla capacità degli individui di slittare fra gli ambiti di vita nel ritmo frenetico della quotidianità; infine, richiamo le principali teorie che si sono occupate di analizzare i processi decisionali tra famiglia e lavoro lungo il corso biografico.

Giunta a questo punto del percorso teorico-concettuale, è infatti possibile collocare il mio lavoro all'interno di questi singoli, seppur connessi, dibattiti, avendo chiari in mente che modo di pensare e che modo di osservare, per così dire, informano la presente ricerca.

#### *1.3.1 Assetti culturali e normativi nei processi di sense-making tra famiglia e lavoro*

Da diverso tempo nelle scienze sociali la maternità e la paternità, anziché essere concettualizzate come fenomeni di carattere naturale, universale e immodificabile, sono interpretati come costrutti sociali e relazionali (Glenn, 1994). Le definizioni della maternità e della paternità sono quindi prodotti storici che variano a seconda

dei contesti sociali, economici e culturali nei quali le persone conducono la loro vita (Apple e Golden, 1997). Ne consegue che i modelli culturali che definiscono che cosa sia il ‘buon’ genitore, madre o padre che sia, sono di carattere processuale, come mostrano anche recenti studi di tipo intensivo che confrontano gruppi sociali appartenenti a diverse coorti di nascita (Blair-Loy, 2001; Brannen *et al.*, 2004; Brannen e Nilsen, 2006; Gerson, 2002; Marsiglio e Roy, 2012), mostrando chiaramente come cambino, seppur lentamente, gli *understandings* dell'esperienza genitoriale. Le norme di genere, e così l'ordine simbolico di genere sottostante, giocano un ruolo cruciale nella definizione dei modelli culturali della paternità e maternità (Gerson, 2004) e nella loro (lenta) evoluzione (Gerson, 2010).

Seppur gradualmente, l'ordine simbolico di genere ha cominciato ad incrinarsi in seguito ai mutamenti descritti nella prima parte del capitolo, i quali stanno lasciando spazio all'emergere di nuovi modi di percepire e vivere la paternità e la maternità e a potenzialmente nuovi modelli culturali di genitorialità (Zanatta, 2011). Questi vanno sotto il nome di «intensive parenting» o «hyper-parenting» (Hoffman, 2010; Lee *et al.*, 2010), ad indicare che il modello di «intensive mothering», elaborato originariamente da Hays (1996) e definito sopra, si sta allargando anche all'universo maschile, soprattutto nelle classi sociali medio-alte in cui diventa centrale il modello educativo della cosiddetta «concerted cultivation» (Lareau, 2003; Vincent e Ball, 2007), secondo il quale i genitori (soprattutto le madri però) investono crescenti risorse in termini di energie, tempo e denaro nella educazione dei loro figli.

Tuttavia, se da un lato i cambiamenti avvenuti nei ruoli delle donne sono stati ampiamente studiati in una prospettiva di genere, come detto più sopra, dall'altro il tema della paternità ha ricevuto storicamente minore enfasi. Solo negli ultimi anni l'universo maschile ha attratto l'interesse degli studiosi, sia nel contesto internazionale (fra gli altri, Dermott 2008; Doucet 2004, 2006; Featherstone 2009; Hobson 2002; Miller 2011), sia più recentemente in quello italiano (Bertocchi 2009; Carreri, 2014; Magaraggia, 2013; Murgia e Poggio, 2011; Ruspini e Zajczyk, 2008). Nel complesso, questi studi mettono in luce un maggiore coinvolgimento paterno nei compiti di cura e, in misura minore, nella gestione domestica, senza tracciare in modo semplicistico una sovrapposizione della figura maschile su quella femminile che si mantiene differenziata (Featherstone 2009), ma mettendo piuttosto in evidenza un costrutto e un discorso di paternità di difficile definizione perché in pieno cambiamento e ricco di contraddizioni (Doucet, 2006; Miller, 2011); contraddizioni anzitutto tra il piano delle aspettative, dove i mutamenti sono più sentiti, e il piano reale delle pratiche quotidiane, dove i soggetti incontrano difficoltà di diversa natura, in altri termini

tra ciò che è stata definita la «cultura» della paternità e la «condotta» dei padri nella vita familiare (LaRossa, 1988), in un certo senso oggetto del primo e del secondo capitolo di analisi empirica di questo lavoro. In Italia, infatti, il cosiddetto fenomeno dei «nuovi padri» (Ruspini e Zajczyk, 2008), fa il suo ingresso in un contesto in cui le recenti introduzioni sul piano normativo puntano a promuovere una effettiva condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne, ma d'altro canto si tratta di un contesto sociale dove i modelli di genere dominanti sono marcatamente tradizionali e in cui le culture delle organizzazioni si basano su una visione dell'impegno lavorativo (maschile) come prioritario e alternativo rispetto al coinvolgimento (femminile) in ambito familiare, ponendosi quindi come forti ostacoli alla “buona condotta” dei padri (Murgia e Poggio, 2011). Lo studio della paternità, rappresenta quindi nel nostro Paese un tema di ricerca fiorente e che necessita di risposte, soprattutto in relazione alla conciliazione famiglia-lavoro.

Sul fronte dei modelli culturali di maternità, nonostante la femminilizzazione del mercato del lavoro e la (lenta) diffusione della famiglia a doppio reddito, nel dibattito, sia internazionale che italiano, sembrano prevalere alcuni modelli descritti in termini di «maternità intensiva» (Hays 1996) o di «devozione familiare» (Blair-Loy, 2001; 2003), che si presentano come riformulazioni dell'ordine simbolico di genere tradizionale, e secondo cui le madri sono le uniche responsabili della crescita fisica e dello sviluppo psicologico dei figli (Falcinelli e Magaraggia, 2013; MacDonald, 2011; Warner, 2006). Più nello specifico, Sharon Hays definisce il modello della «maternità intensiva» come «*child-centered, expert-guided, emotionally absorbing, labor-intensive, and financially expensive*» (1996, p. 8). Secondo questa ideologia, in altri termini, per essere una ‘buona’ madre, una donna, anche quando è occupata, dovrebbe mettere al primo posto i bisogni e i desideri dei propri figli. Questo modello culturale è parte di quello che è stato denominato «*family devotion schema*» da Mary Blair-Loy (2001; 2003), schema culturale secondo il quale la donna è devota alla sfera emotiva e familiare; ella dedica cioè alle attività di cura nei confronti del marito e dei figli, visti in qualche modo come «sacri», il maggior tempo possibile, sacrificando così il riposo, il tempo libero e l'avanzamento di carriera.

Paradossalmente, come fa notare Sharon Hays (1996), questo modello è dominante in un momento in cui le aspirazioni professionali delle donne sono centrali per la loro realizzazione personale. Non a caso nel dibattito è stato introdotto il concetto di «adult worker model» (Lewis, 2001): modello secondo cui entrambi i partner dovrebbero essere “liberi” da qualsiasi vincolo o responsabilità di cura verso altre persone (Lewis *et al.*, 2008), dovrebbero cioè essere autonomi economicamente e non più in posizione di ‘dipendenti’ (come

mogli o madri) di diritti sociali. Tuttavia, questo costrutto, che come si è letto in precedenza trova più spazio negli studi interessati all'influenza dei contesti socio-economici (e al ruolo del welfare state e delle politiche sociali in particolare) nello strutturare i sistemi di gestione famiglia-lavoro, non trova conferma in diversi studi empirici. Ad esempio, alcuni studiosi hanno evidenziato che molte donne decidono di porre le responsabilità materne al primo posto rispondendo a logiche non razionali ma morali, quelle che sono state denominate «gendered moral rationalities»<sup>3</sup> (Duncan e Edwards, 1999).

Come mostrano i risultati ottenuti in altre branche disciplinari fortemente in crescita, quali ad esempio l'economia comportamentale e la psicologia cognitiva, seppur questi non vengano esplicitamente presi in considerazione dagli studi sociologici, è proprio nelle condizioni di rischio e incertezza, come quelle in cui si trovano i soggetti intervistati, che i principi di razionalità economica tendono a non venire soddisfatti<sup>4</sup>, mentre i modelli culturali e le dimensioni normative giocano un ruolo rilevante nei processi decisionali. A tal proposito, ad esempio, Stefano Della Vigna (2009) propone un accurato studio empirico su quelle che chiama «nonstandard preferences», «nonstandard beliefs» e «nonstandard decision-making», mostrando che i soggetti agiscono anche sulla base di norme morali, emozioni, preferenze altruistiche, effetti di reciprocità o esibiscono preferenze per il rischio che dipendono dal contesto sociale, nonché che gli attori possono essere temporalmente inconsistenti nelle loro decisioni.

Difatti negli studi sociologici, si è fatta strada di recente un nuovo filone di studi che punta a far luce sulla negoziazione sociale fra sistemi di significati, dimensioni identitarie, modelli culturali, stili di vita e particolari reputazioni, secondo cui le responsabilità familiari e le idee su cosa sia appropriato e giusto sono prodotti di negoziazioni sociali che avvengono in situazioni ambigue (Arendell, 2000). Anche sulla scia di queste riflessioni, l'«adult worker model» è stato criticato nel dibattito accademico, fra gli altri da Lewis e Giullari (2005), le quali sottolineano come tale costrutto non problematizzi affatto il significato e il valore che il lavoro di cura ha per gli attori sociali e come essi possano essere diversi per uomini e donne. Questo concetto, infatti, che afferisce comunque agli approcci di policy, tende a non tematizzare l'influenza delle dimensioni culturali e delle norme di genere, nonché il carattere relazionale delle stesse, e pertanto può risultare un concetto riduttivo in fase di analisi. Come mostrano altri studi, i

---

3 Sono denominate «moral» perché danno «answers about the right thing to do» e «rationalities» in quanto forniscono un «framework for taking decisions about participation in the labour market» (Duncan et al. 2003, p. 313).

4 Gli attori sociali non sono cioè agenti economici perfettamente 'razionali' che massimizzano la funzione utilità sulla base delle informazioni di cui dispongono.



modelli culturali di riferimento possono essere non solo molteplici, ma anche in profonda contraddizione tra loro con la conseguenza di porre uomini e donne di fronte a dilemmi culturali, vecchi o nuovi, di difficile risoluzione (Blair-Loy, 2010; 2013).

Difatti, le dimensioni normative e culturali non sono centrali soltanto nell'ambito della famiglia e delle attività di cura, ma anche negli ambienti di lavoro (Gherardi, 1997), in cui si profila una certa idea di «lavoratore ideale» (Moen e Roehling, 2005) che seppur abbia perso nel tempo, per così dire, le sue radici strutturali, risulta essere un modello culturale ancora molto forte ed influente nel mondo occidentale (Reichart *et al.*, 2007; Williams, 2000). Le autrici Moen e Roehling (2005) affermano infatti che nel mondo contemporaneo siano venuti meno i due assunti su cui il modello del «lavoratore ideale» si fondava, con le loro parole: «1) *An expanding economy with upward or at least secure occupational paths*; 2) *workers with someone else – a full-time homemaker – to provide back-up on the domestic front*». Se la deregolamentazione del mercato del lavoro e la crisi economica smantellano il primo punto, le trasformazioni familiari, in primis il modello dual-earner, mette fortemente in discussione il secondo. Questo modello prescrive che il ‘buon’ lavoratore (ma negli ultimi anni – come abbiamo visto – anche la ‘buona’ lavoratrice), debba perseguire la propria carriera professionale lavorando full-time e in modo continuativo anche dopo la formazione di una famiglia, seguendo cioè il tracciato di una *lock-step career mystique*, come la chiamano le autrici (Moen e Roehling, 2005), nata dapprima negli Stati Uniti negli anni cinquanta. Considerate però l'alta frammentazione, la flessibilità e l'incertezza che caratterizzano le pratiche lavorative e i percorsi professionali da un lato, e i mutamenti nelle relazioni familiari e di genere dall'altro, lo scenario si fa alquanto complesso, ricco di contraddizioni culturali e di difficile decifrazione.

Bisogna infatti tenere in considerazione che le rappresentazioni soggettive della precarietà del lavoro, nella loro complessità, restituiscono un quadro in cui le pratiche lavorative e le traiettorie (professionali e familiari) appaiono fortemente individualizzate, discontinue, non programmabili e poco coerenti. Secondo alcuni autori, la preoccupazione e l'incertezza per il futuro tende a produrre un clima in cui viene esaltato il rischio costante (Beck, 2000b) e in cui sembra che le esperienze passate non siano più una competenza riconosciuta nei percorsi professionali di chi lavora in modo discontinuo, a cui viene piuttosto richiesto di fare molte cose diverse e in rapida successione, con conseguenze negative sulla capacità degli attori di costruire delle identità, professionali e non, coerenti (Sennett, 1998). Le discussioni sulle trasformazioni del lavoro e sui vissuti di lavoratori e lavoratrici (Beck, 2000a; Gorz, 1999; Sennett, 1998) denunciano la

natura impoverita delle attuali e future occupazioni, raccontano della nostalgia verso la stabilità lavorativa, e sostengono che sia andato perduto quello che era un significato condiviso del 'lavoro'.

Nonostante questi autori affermino che il lavoro abbia un ruolo sempre più decentrato rispetto alla definizione delle identità degli attori sociali, altri studi mostrano invece come la frammentazione del lavoro non si rifletta in una sua perdita di importanza nella ricomposizione dei percorsi professionali e, più in generale, identitari (Murgia, 2010), ma si rifletta piuttosto in nuove e molteplici retoriche del lavoro, il cui quadro appare ancora complesso e in via di definizione (Armano e Murgia, 2012a, 2014; Armano e Risi, 2014). Con specifico riferimento ai soggetti altamente qualificati occupati nel settore terziario, è possibile tuttavia tracciare alcuni aspetti ricorrenti nei vissuti soggettivi e nelle nuove culture del lavoro quali fenomeni di «domestication» (Bologna e Fumagalli, 1997), «free work» (Armano e Risi, 2014; Beverungen et al., 2013), «passionate work» (Ballatore et al., 2014), informalità, invisibilità del lavoro e meccanismi reputazionali (Cucca e Maetripieri, 2014), posizioni di subordinazione e ricattabilità ma anche forme di auto-imprenditorialità (Armano e Murgia, 2012b), identificazione nel proprio lavoro e auto-sfruttamento (Armano e Murgia, 2013), fenomeni di mismatch con conseguente impoverimento delle proprie competenze (Murgia et al., 2012), e scarsa o nulla capacità previsionale delle proprie traiettorie di vita (Murgia, 2010).

In questo articolato e mutevole scenario culturale in cui gli assetti normativi, tanto sul lato familiare quanto su quello lavorativo, che definiscono quale sia il modo giusto ed appropriato di conciliare lavoro e famiglia, risultano tutt'altro che delineati, in una prospettiva focalizzata sul costrutto di genere (Connell, 2009) e all'interno di un approccio interpretativo (Geertz, 1973; Schwandt, 2010), che come si è letto considera che le credenze normative degli attori «should not be identified a priori – for example, by assuming the existence of a universal instinct for self-interest, material gain or social status – but should involve the direct participation of actors» (Zirakzadeh, 2009, p. 1), pongo allora le seguenti domande: quali sono i significati, i valori, le aspettative e, più in generale, le dimensioni normative, che vengono attribuite dalle madri e dai padri alla genitorialità, al lavorare in modo instabile, e al nesso tra queste due pratiche, che collidono con la tradizionale visione di genere? Quali resistenze trovano alla loro messa in pratica nella condotta quotidiana? E con quali implicazioni in termini di rapporti fra i generi? Nell'illustrare i risultati dell'analisi in risposta a questi interrogativi, cercherò quindi, in particolare nel primo capitolo empirico, di collocarmi all'interno di questo dibattito al fine di darne un originale contributo.

### 1.3.2 *Pratiche di boundary-work tra famiglia e lavoro nella vita quotidiana*

Quando l'oggetto di ricerca sono le pratiche di conciliazione famiglia-lavoro adottate dagli individui, spesso il dibattito sociologico si chiede se e come i domini di vita siano fra loro compatibili facendo implicito o esplicito riferimento alla teoria del «work-family conflict» (Bellavia e Frone, 2005) (più spesso) o a quella del «work-family enrichment» (Greenhaus e Powell, 2006) (più raramente), descritte in precedenza. Esse sono accomunate dal fatto di ragionare in termini di ruoli sociali (Chait Barnett e Gareis, 2006), che come si è visto significa focalizzare l'attenzione sulle conseguenze individuali dell'assunzione – oggi sempre più frequente – dei ruoli multipli. Tuttavia, questi approcci non consentono di dar conto della dimensione soggettiva dei vissuti, e nello specifico delle interpretazioni, valutazioni e giustificazioni che gli individui danno alle loro pratiche quotidiane di conciliazione. Per cogliere queste dimensioni e per evitare letture monolitiche sulla compatibilità o meno degli ambiti di vita, più di recente diversi studiosi nell'ambito dei work-family studies, soprattutto sociologi e psicologi, hanno iniziato ad esplorare quello che viene denominato il boundary-work degli attori sociali.

Questo termine è stato coniato da Thomas Gieryn nei primi anni Ottanta per designare «the attribution of selected characteristics to the institution of science for purposes of constructing a social boundary that distinguishes some intellectual activities as “non-science”» (1983, p. 782). L'autore precisa che il boundary-work è un costrutto di carattere relazionale e processuale, che viene messo in pratica dagli attori sociali mediante anzitutto pratiche discorsive e viene analizzato «as a rhetorical style common in “public science”» (1983, p. 782). Da allora tale costrutto è stato adottato negli studi sociologici, ma anche in quelli antropologici, storici, di scienza politica e di psicologia sociale, per analizzare come gli individui creano discorsivamente e in modo retorico delle demarcazioni, ad esempio, in sociologia, per distinguere se stessi dagli ‘altri’, prestando particolare attenzione alle dimensioni dell'etnia, della classe sociale o del genere (Lamont e Molnár, 2002).

Di recente anche alcuni studiosi hanno posto al centro delle loro analisi il modo in cui gli individui creano o meno dei confini netti tra gli ambiti di vita nella loro quotidianità. A questo riguardo, il primo e fondamentale riferimento è senza dubbio il lavoro di Christena Nippert-Eng, *Home and Work: Negotiating Boundaries in Everyday Life* (1996), in cui l'autrice descrive le pratiche di boundary-work, cioè di costruzione di confini fra gli ambiti di vita, come «the strategies, principles, and practices we use to create, maintain, and modify cultural

categories» (Nippert-Eng, 1996, p. 7). Ho già avuto modo in precedenza di menzionare tale lavoro, tuttavia, addentrandoci nel vivo del dibattito in corso, è possibile portare all'attenzione altri elementi utili ai fini dell'analisi interpretativa delle modalità attraverso cui quotidianamente i soggetti intervistati conciliano famiglia e lavoro.

In particolare, Christena Nippert-Eng (1996) individua quattro differenti dimensioni del boundary-work (cognitiva, fisica, temporale e comportamentale), la cui peculiare combinazione dà luogo a configurazioni individuali di boundary management, collocabili lungo quel continuum che va da una completa separazione degli ambiti di vita ad una totale integrazione degli stessi. Il polo della segmentazione viene concepito nella sua forma più pura come la completa separazione tra vita familiare e lavorativa (sul piano cognitivo, fisico, temporale e comportamentale), il che comporta che tutti gli oggetti, gli spazi, i tempi, le persone con cui si interagisce e i pensieri associati ad un dominio di vita non si intromettono nell'altro; viceversa, il polo dell'integrazione viene concepito come situazione confusa e indistricabile in cui vita familiare e lavorativa sono un tutt'uno. Come si intuisce, questi estremi sono validi soltanto sul piano teorico: di fatto, le configurazioni di boundary management degli attori sociali si collocano in posizioni intermedie, in cui si mescolano comportamenti di separazione e integrazione, che dipendono anche dalle strutture di vincoli e opportunità specifiche di un determinato contesto, sociale ed organizzativo, e dalle aspettative sociali associate alla famiglia e al lavoro (Kossek e Lautsch, 2008, 2012).

A quest'ultimo riguardo, si può osservare che l'attenzione è stata rivolta maggiormente al piano organizzativo e di policy nell'influenzare il boundary-work degli individui tra vita personale e vita professionale, piuttosto che al piano delle aspettative sociali che resta tutt'ora scarsamente esplorato nell'ambito della work-family border theory (Clark, 2000) e, più in generale, nella boundary theory (Ashforth et al., 2000)<sup>5</sup>. Difatti, sono cresciuti enormemente gli studi che adottano una prospettiva organizzativa (fra gli altri, Fleming e Spicer, 2004; Perlow, 1998), così come descritta più sopra. Soltanto negli ultimi anni, alcuni studiosi nell'ambito dei work-family studies si sono sforzati di andare oltre il frame teorico che legge il boundary-work nei termini di una maggiore o minore separazione/integrazione tra famiglia e lavoro, ampliando lo sguardo a nuovi interessi conoscitivi e articolando maggiormente il processo analitico, ragionando

---

5 Mentre la *work-family border theory* (Clark, 2000) è specificatamente interessata alla conciliazione famiglia-lavoro definita come «*satisfaction and good functioning at work and at home, with a minimum of role conflict*» (Clark, 2000, p. 751), la *boundary theory* (Ashforth et al., 2000) studia i processi cognitivi attraverso cui i soggetti creano delle demarcazioni e mediante i quali transitano fra differenti ruoli sociali.

ad esempio sui diversi stili di boundary-work, sul nesso tra confini di carattere più strutturale e confini simbolici, o ancora in termini di preferenze e valutazioni soggettive del boundary arrangement.

La maggior parte di questi studi si concentra sulle strategie individuali in risposta alle possibilità offerte dall'ambiente sociale e organizzativo di riferimento (Bulger *et al.*, 2007). Alcuni studiosi hanno anche applicato il concetto di directionality, molto utilizzato nella letteratura sul work-family conflict (Bellavia e Frone, 2005), allo studio del boundary-work dei soggetti, evidenziando in tal modo se gli individui tendano ad adottare pratiche di integrazione o separazione dalla sfera familiare a quella lavorativa (ad esempio portando o meno i figli in ufficio) o viceversa dal lavoro alla famiglia (portandosi o meno il lavoro a casa ad esempio) (Ashforth *et al.*, 2000; Kossek *et al.*, 2012). Ci sono poi autori che distinguono fra «enacted boundaries» e «boundaries preferences» (Kossek e Lautsch, 2008), vale a dire fra i confini effettivi tra vita personale e lavorativa nei vissuti e il tipo di articolazione del sistema famiglia-lavoro che gli attori sociali desiderano. Soltanto di recente, però, è stata presa in attenta considerazione la relazione fra «enacted boundaries» e «boundaries preferences» facendo luce sui fenomeni di mancato allineamento e sui suoi possibili esiti. In particolare, in questa direzione si è mossa Samantha Ammons (2013), la quale analizza il «boundary fit» tra le effettive pratiche e ciò che gli individui desiderano rispetto a come conciliare vita personale e lavorativa, nonché osserva come cambiano (o meno) nel tempo le «enacted boundaries» e le «boundaries preferences» in corrispondenza di alcuni mutamenti sul luogo di lavoro. Lungo questa linea, anch'io di recente ho suggerito di guardare al boundary-work alla luce delle credenze normative che gli attori, uomini e donne differentemente, attribuiscono al lavoro, alla famiglia e al loro nesso, credenze e valori che influenzano le percezioni e le valutazioni del loro boundary management (anche se le condizioni oggettive sono le stesse), peraltro con diversi esiti in termini di work-family conflict/enrichment (Carreri, 2015). Nello stesso contributo ho messo inoltre in luce come le differenti valutazioni non sono soltanto legate agli assetti normativi e culturali cui fanno esplicito riferimento, quelli che denomino «ethical boundaries», ma anche ai confini di genere dati per scontato che riproducono l'ideologia delle sfere separate e che ostacolano il cambiamento delle «enacted boundaries», soprattutto quelle delle donne (Carreri, 2015).

Un interesse conoscitivo trasversale a questo gruppo di studiosi, è rappresentato dalla permeabilità e dalla flessibilità dei domini di vita, quali aspetti sempre più presenti nella vita contemporanea. Il primo termine designa la situazione in cui alcuni comportamenti o emozioni tipici di una sfera (rispondere ad una telefonata della moglie o le preoccupazioni per il figlio ad esempio)

irrompono in un'altra sfera di vita (ad esempio quella lavorativa); il secondo termine, invece, si riferisce alla condizione in cui un certo ruolo sociale (quello di madre ad esempio) può essere messo in pratica in molti e differenti spazi e tempi (ad esempio, la madre che allatta il figlio più volte al giorno mentre lavora al computer, a casa o fuori). Come spiegano Sundaramurthy e Kreiner (2008): «Boundary flexibility answers the question of “when and where” a role can be enacted, while permeability tells us “what” the role is, at least in terms of the extent to which a “role allows elements of another role to integrate and assimilate with it”» (2008, p. 417).

Questi temi sono particolarmente rilevanti oggi, dal momento che, soprattutto nel settore del terziario, le pratiche lavorative hanno sempre più a che fare con il multitasking e con l'uso delle nuove tecnologie, “irrispettose” dei confini tra famiglia e lavoro. Telefoni cellulari o Internet, ad esempio, violano il ritmo naturale della veglia e del sonno nell'arco della giornata. Ciò comporta che in tempi di precarietà lavorativa, di intensificazione del lavoro e di aumentata pressione lavorativa (Burchell *et al.*, 2002; Green e McIntosh, 2001; Lewis *et al.*, 2009; Wallace, 2003), i lavoratori, soprattutto quelli con alti livelli di qualificazione, debbano essere sempre e ovunque raggiungibili (Perlow, 2012). Accade spesso che le persone con alti profili occupazionali lavorino da casa e quando sono in viaggio, nello stesso modo di quando sono in ufficio, ritrovandosi davanti ad un computer o anche uno smart phone e controllando e ricontrollando la posta elettronica (Kossek e Lautsch, 2008; Perlow, 2012). Ciò alimenta un certo senso di autonomia organizzativa, seppur forse illusoria, che mette in discussione quale sia «una ragionevole quantità di tempo di lavoro» (Brannen, 2005). Paradossalmente, come scrive Julia Brannen (2005, p. 115), «it seems that the more autonomy employees are given over organizing their time in work seems to mean that they are spending longer and longer at work or working». Ciononostante, la flessibilità lavorativa viene venduta ai lavoratori (e soprattutto alle lavoratrici) come una «win-win solution», principio che peraltro come è stato anzi detto rappresenta il principale assunto della prospettiva organizzativista, così come il tele-lavoro viene visto come lo strumento ideale per favorire la conciliazione famiglia-lavoro (Felstead *et al.*, 2002), consentendo ad esempio alle persone di lavorare anche quando devono stare a casa ad accudire i figli ammalati. In questo scenario, quindi, la permeabilità e la flessibilità degli ambiti di vita, rese possibili dalla flessibilità spaziale e temporale delle pratiche lavorative, sono spesso presentate come delle nuove opportunità offerte a lavoratori e lavoratrici.

Questa serie di elementi invita a porre maggiore attenzione ai sensi e ai significati soggettivi attribuiti al tempo di lavoro, a quello familiare e a quello personale, e più in generale a concepire la dimensione temporale come prodotto

socialmente e culturalmente costruito (Brannen, 2002; D'Alessandro, 2002; Daly, 1996a). È allora con questa specifica attenzione alla dimensione esperienziale del tempo, che mi sono posta le seguenti domande: come viene descritto il boundary-work dai soggetti intervistati? Come incide la discontinuità e la flessibilità dei tempi del lavoro sulla capacità degli individui di costruire e gestire i confini tra ambiti di vita differenti? Quali sono i compromessi e le soluzioni che ristrutturano quotidianamente l'equilibrio tra famiglia e lavoro, quali le regole tacite ed esplicite per la ripartizione delle responsabilità in un'ottica di genere? Nel secondo capitolo empirico cercherò di rispondere a questi interrogativi inserendomi nel dibattito appena evidenziato.

### 1.3.3 *Processi decisionali tra famiglia e lavoro nelle storie di vita*

Nel dibattito sociologico, tra gli approcci che analizzano i processi decisionali tra famiglia e lavoro lungo il percorso biografico, sicuramente la teoria economica di Gary Becker (1981) è stata un punto di riferimento centrale, specialmente negli studi focalizzati sulle dimensioni strutturali. Essa interpreta il comportamento umano come rispondente a principi strumentali e razionali di massimizzazione dell'utilità della famiglia nel suo complesso. Seppur assai influente nel dibattito, si tratta di un approccio economico che non tematizza la questione della costruzione identitaria, tende ad oscurare il carattere processuale delle decisioni, e finisce per utilizzare il genere in modo prescrittivo più che descrittivo. Difatti, in questa prospettiva, la famiglia è considerata alla stregua di un mercato regolato da una logica puramente strumentale che punta al benessere collettivo. Come accade nei contesti economici, quindi, gli individui tenderanno a specializzarsi nelle attività in cui hanno un vantaggio comparato rispetto agli altri. L'effetto congiunto di discriminazioni di natura culturale e di diversità biologiche porterebbe anche alla specializzazione all'interno della coppia: secondo questa teoria sarà quindi più efficiente e condurrà ad un'utilità maggiore il lavoro femminile esclusivamente dedicato alla cura della casa e dei figli. Tuttavia, lo stesso autore afferma che la specializzazione delle donne nei compiti di cura e nei lavori domestici non sia l'unica soluzione ottimale, perché suscettibile di revisioni che dipendono dall'interazione tra cambiamenti nella famiglia, nel mercato del lavoro e nella struttura delle retribuzioni.

La *resource bargaining theory* offre invece una visione più articolata dei processi decisionali tra famiglia e lavoro, interpretando le decisioni familiari come il risultato di una serie di negoziazioni, che dipendono dalle risorse controllate da ciascun partner. Secondo questa teoria, le donne con più elevati livelli di

istruzione, che svolgono lavori meglio pagati e con minore se non assente dipendenza economica dal partner, hanno un potere di contrattazione maggiore e sono in grado di ridurre il lavoro domestico e di cura, ad esempio esternalizzandolo e/o condividendolo con maggiore equità con il proprio partner, e possono quindi investire maggiormente nella propria carriera professionale (Brines 1993, 1994; Evertsson e Neramo 2007). La *resource bargaining theory* si propone allora di superare il limite della teoria economica di Becker, e in particolare l'assunto dell'esistenza di altruismo nella famiglia, sostenendo che i due partner massimizzino due distinte funzioni utilità. Questa teoria, inoltre, non assume che la suddivisione occupazionale avvenga una volta per tutte all'interno della relazione, ma che sia invece un processo continuo e strettamente dipendente dalle variazioni di carattere strutturale e situazionale che possono verificarsi nel corso del tempo (Crompton e Lyonette, 2005). La perdita inaspettata del lavoro da parte di un partner, un cambiamento legislativo in favore dell'occupazione femminile o in favore dell'assunzione delle responsabilità di cura del padre, una riduzione dei costi degli asili ad esempio, sono circostanze che possono promuovere una rinegoziazione dei ruoli familiari (Del Boca *et al.*, 2005; Del Boca e Vuri, 2007).

Questa teoria ha quindi il vantaggio di focalizzare lo sguardo sia sulla dimensione negoziale tra i partner, a partire da posizioni di potere differenti, sia su quella temporale dei processi decisionali lungo il corso di vita (seppur con diversi ostacoli dal punto di vista dell'analisi empirica). Essa è stata peraltro applicata con successo con specifico riferimento al contesto nazionale italiano (Lucchini *et al.*, 2007). Tuttavia, la *resource bargaining theory* non tiene conto degli intendimenti soggettivi con cui gli individui prendono le proprie scelte: può accadere ad esempio che una donna scelga consapevolmente di dedicarsi al lavoro di cura della casa e della famiglia, perché dal suo punto di vista ne trae una maggiore soddisfazione e un'utilità più elevata.

È da questo presupposto che prende le mosse la «preference theory» formulata da Catherine Hakim (1998, 2000). L'autrice infatti sostiene che le donne siano eterogenee e che abbiano preferenze diverse verso il lavoro retribuito e quello di cura. In particolare, Hakim sostiene che nelle società contemporanee avanzate dove vigono principi di parità di genere, le scelte delle donne tra famiglia e lavoro dipendano largamente dalle preferenze personali di queste ultime: ci sarebbero cioè donne più votate alla maternità (le «family centered»), altre che invece vorrebbero lavorare, ma che preferiscono combinare la famiglia al lavoro (le «adaptive»), e altre ancora più desiderose di perseguire una carriera professionale e che investono molto in capitale umano (le «work centered»). Secondo questa teoria, per la prima volta sono le donne come singole e non



inserite nel nucleo familiare a decidere delle proprie carriere e lo fanno indipendentemente dal titolo di studio, dal prestigio della propria posizione professionale, dal contesto istituzionale e quindi dalle politiche familiari e occupazionali, e indipendentemente anche da dinamiche di potere fra i partner. L'autrice assume cioè che le scelte siano prese da donne "libere" da costrizioni, ignorando perciò la struttura di vincoli e opportunità che certamente influisce su quelle che lei chiama «preferenze».

Crompton e Harris (1998), McRae (2003), Crompton e Lyonette (2005) e più di recente Brannen, Nilsen e Lewis (2013) mostrano in realtà come le scelte degli attori dipendano dagli intendimenti soggettivi dei vincoli e delle opportunità a disposizione, nonché è stato sottolineato come questi varino a seconda dei gruppi sociali di riferimento (Perrons *et al.*, 2007). Come scrive anche Chiara Saraceno (2008, p.7): «The fact that the better educated have higher labour force participation and continuity rates points more to the constraints and dissatisfaction with paid work experienced by the lower educated because of their more restricted options, than to "natural" preferences'». Non di meno, c'è chi ha evidenziato come le «preferenze» delle donne non siano libere da vincoli strutturali legati all'appartenenza di classe (Crompton, 2010), né da vincoli normativi legati all'identità di genere, come ad esempio mostra lo studio condotto sulle madri sole in Inghilterra da Duncan e Edwards (1999). Quest'ultimo mette in evidenza come la decisione di dedicarsi full-time all'accudimento dei figli e posporre la carriera lavorativa sia fortemente condizionata da logiche di carattere normativo, quelle che gli autori chiamano «gendered moral rationalities», socialmente definite e veicolate, che portano questi soggetti a comportarsi in linea con «their socially constructed self».

Su questa scia di pensiero, più di recente, la riflessione in tema di *decision-making* tra famiglia e lavoro si è spinta oltre, prendendo cioè in attenta considerazione il fatto che anche la capacità di immaginare le alternative possibili cui una persona ha davanti a sé e la capacità di tradurre in pratica ciò che si desidera siano socialmente vincolate (Hobson, 2013). Questo nuovo filone di ricerca, ancora in fieri seppur promettente, per così dire prende a prestito parte dell'apparato concettuale del *capability approach* (Sen, 1992, 1999) utilizzandolo in diverse ricerche empiriche in tema di *work-family*. La proposta teorica di Amartya Sen, negli anni recenti accolta in diverse discipline delle scienze sociali, assume come oggetto di analisi le concrete capacità degli individui di ottenere i conseguimenti che essi realmente desiderano; in termini seniani, si concentra sui *capabilities to function*, ossia sulle effettive opportunità che gli individui hanno di essere e di fare ciò che realmente vogliono. Il *capability approach* ha perciò il merito di prestare attenzione sia alla dimensione delle aspirazioni e

dell'immaginazione dei soggetti, sia alle capacità effettive di conversione delle risorse nei conseguimenti desiderati o in altri termini di godere di 'libertà sostanziali' di fare le proprie scelte. Amartya Sen (1992, 1999) a questo proposito elabora i concetti di *functionings* (*achievements*) e *capabilities* (*ability to achieve*): il primo si riferisce ai funzionamenti di un individuo, una sorta di vettore dei suoi bisogni, materiali e non, che rendono una vita degna di essere vissuta (come ad esempio essere in salute, lavorare, riposarsi o, come in questo caso, conciliare in modo armonioso famiglia e lavoro secondo le proprie intenzioni); il secondo rappresenta le capacità di "funzionare" di un individuo, cioè le opportunità di ottenere determinati *functionings*.

Questa lente teorica, fino ad ora perlopiù adoperata negli studi quantitativi, se utilizzata negli approcci qualitativi e interpretativi, consente di cogliere il gap e le tensioni soggettive fra il piano delle aspettative e quello delle esperienze reali, ponendo al centro dell'analisi non solo l'esito dei processi di scelta, ma anche, e soprattutto, il potere di agency dei soggetti rispetto al piano normativo di riferimento e agli intendimenti soggettivi dei vincoli e delle opportunità, consentendo così di concettualizzare l'agency individuale in modo situato e le *capabilities* in modo processuale (Zimmerman, 2006). In particolare, faccio qui riferimento ai lavori di Barbara Hobson in cui viene adattato il *capability approach* allo studio della conciliazione vita-lavoro (intesa come *functioning*) nello specifico contesto europeo (Hobson, 2011, 2013; Hobson e Fahlén, 2009a, 2009b). L'autrice riformula il *capability set*, vale a dire l'insieme dei fattori necessari perché si diano le *capabilities*, proposto da Amartya Sen mantenendo sempre l'attenzione a tre categorie di fattori: quelli individuali, come sono il genere, l'età, il capitale sociale, ma in cui sono aggiunte anche le risorse del partner e il network familiare; quelle istituzionali, in cui figurano le politiche sociali, le culture organizzative così come le caratteristiche del mercato del lavoro (al posto di quelle ambientali più generiche presenti nella versione originaria); infine quelle culturali che riflettono gli assetti normativi in tema di conciliazione (ad esempio i principi di *gender equality*). Questo approccio, focalizzato su un concetto situato di agency, è volto ad analizzare l'agency gap, o in altri termini le disuguaglianze nel potere di agency fra i diversi soggetti, inteso come potere di immaginare soluzioni e scenari alternativi e la capacità effettiva di metterli in pratica liberamente (viene infatti denominato approccio dell'*agency-capability gap*). Nello specifico, «*the capability paradigm provides a multi-layered approach to agency by (1) embedding individual agency into specific institutional settings, (2) acknowledging differences in situated agency (variations in resources and means), and (3) constructing a theory of agency that recognizes the importance of the cognitive level of agency: whether one can convert resources*

*into who you are and what you do. This approach implicitly recognizes that institutions, rules, and informal norms held by others (collectively) not only affect access to resources but also subjective states of efficacy»* (Hobson e Fahlén, 2009a, p. 218).

Centrale in questa visione è il riconoscimento del fatto che possedere determinate risorse non è sufficiente per ottenere i conseguimenti desiderati. L'effettiva conversione delle risorse (quelle individuali, istituzionali e culturali) in *functionings*, in termini seniani la piena capacità di utilizzare i *conversion factors*, deve passare per un *subjective states of efficacy*, o come viene definito felicemente altrove un *sense of entitlement to make a claim* (Hobson *et al.*, 2011). Quest'ultimo rappresenta l'anello che lega i *conversion factors* alle *functionings*. Si tratta in altri termini della dimensione cognitiva e soggettiva dell'agency che precede l'abilità effettiva di esercitare i propri diritti (Hobson *et al.*, 2011). Prendere in considerazione anche il *sense of entitlement*, cioè gli stati soggettivi dell'agency oltre agli esiti delle scelte, consente di comprendere *«how conversion factors affect the subjective experiential level of claims for work-life balance»* (Hobson *et al.*, 2011, pp. 171-172) e di analizzare non solo i *conversion factors* ma anche i *conversion processes* centrali negli studi in tema di *work-family* focalizzati sulla dimensione di genere (Hobson, 2013; Hobson e Fahlén, 2009b).

Questo paradigma offre quindi una visione alternativa alla teoria di Becker e a quella di Hakim, ed in particolare una spiegazione differente alla persistenza del modello tradizionale di ripartizione dei compiti in base al genere. Tale approccio, fortemente discusso in ambito accademico, è stato ad esempio criticato per sottostimare l'effetto della dimensione del potere e delle dinamiche relazionali tra i partner nella definizione delle scelte possibili tra famiglia e lavoro (Iversen, 2003). Tuttavia, il focus di tale paradigma è sulla dimensione agentativa dell'individuo e non sulle dinamiche relazionali né sulle strategie negoziate e adottate all'interno del nucleo familiare (Hobson, 2011). Questo rappresenta un vantaggio interessante rispetto ad altre letture perché consente di concettualizzare in modo nuovo le diseguaglianze sociali: esse sono interpretate come *agency inequalities* e vengono lette in termini di diversi gradi di capacità o *capabilities* fra gli individui (Hobson, 2013). L'attenzione si focalizza quindi sulla libertà di scelta e di azione dell'attore e sui meccanismi di conversione delle risorse in realizzazioni concrete rispondenti ai propri desideri, nondimeno tenendo conto del contesto sociale in cui la scelta ha luogo e dei vincoli all'azione. Più che di un rigido approccio si tratta pertanto di una lente teorica generale che si presenta trasversale ai tre dibattiti qui richiamati e che fornisce utili strumenti concettuali utilizzabili non solo nelle analisi centrate sul livello esperienziale e soggettivo delle conciliazione famiglia-lavoro (Hobson *et al.*, 2011), ma anche nelle analisi

comparative focalizzate sulle politiche (Hobson e Fahlén, 2009b), così come negli studi organizzativi (den Dulk *et al.*, 2011), o nell'ambito della teoria dei ruoli e del conflitto (Drobnic e Guillen, 2011).

Evidentemente la vivacità del dibattito in corso sulle scelte degli attori sociali su come poter conciliare famiglia e lavoro conferma quanto i mutamenti del mercato del lavoro e quelli familiari, discussi in precedenza, mettano in discussione i tradizionali percorsi biografici, tanto sul lato delle carriere professionali quanto sul lato dei percorsi familiari. In un senso più complessivo, in questo scenario trova spazio la teoria secondo cui le biografie si caratterizzano per una progressiva individualizzazione (Beck e Beck-Gersheim, 2002). Si tratta di una prospettiva generale, in cui sono gli attori sociali a delineare le proprie biografie e a scegliere lo stile di vita, al di là di fattori strutturali e condizionamenti sociali legati al genere e alla classe sociale, in contesti sempre più caratterizzati dal rischio e dall'incertezza generalizzata (Beck, 2000b). Ulrich Beck, in altre parole, scorge nelle società attuali la centralità della dimensione del “fare” da parte dell'individuo per raggiungere i suoi obiettivi. Diversamente dalla società tradizionale, il soggetto deve oggi costruire la propria biografia attraverso l'azione: si passerebbe così da una «standard biography» ad una «choice biography». Con il termine «individualizzazione», si intende infatti una profonda trasformazione delle istituzioni sociali, che libera gli individui dai ruoli e dai percorsi biografici convenzionalmente associati a determinate posizioni sociali, lasciando loro scegliere le opzioni esistenziali che preferiscono (Beck e Beck-Gersheim, 2002). Secondo questa teoria, tali scelte sarebbero sempre meno riconducibili agli usuali ordini di differenziazione sociale e alle norme e ai valori tradizionali. In questa visione, cioè, il processo di frammentazione del lavoro e l'individualizzazione dei percorsi biografici e identitari emancipa gli individui dai rapporti sociali che prima ne definivano l'identità come membri a vita di un dato gruppo sociale. Bisogna tuttavia notare che si tratta di una teoria generale, che viene criticata specialmente per non essere suscettibile di controllo empirico e per svuotare di significato analitico la categoria stessa del corso di vita<sup>6</sup> (fra gli altri, Brannen e Nilsen, 2005).

Nel quinto capitolo di questo lavoro, in cui analizzo i processi decisionali così come vengono espressi nelle storie di vita dai rispondenti, con l'obiettivo di cogliere le motivazioni, le aspettative e le risorse che entrano in gioco nella

---

6 Il corso della vita è un'istituzione nel senso di un insieme di regole che disciplinano una dimensione specifica della vita, ossia in questo caso la sua estensione temporale (Kohli, 1986). Il corso di vita, così inteso, strutturandosi principalmente sul percorso lavorativo, tende – potremmo dire – a de-istituzionalizzarsi e le scelte individuali finiscono per influire più che in passato sugli esiti dei percorsi occupazionali e sulla costruzione dell'identità sociale degli attori.

ricostruzione retrospettiva delle negoziazioni in cui i soggetti sono incorsi, cercherò allora di illustrare i risultati dell'analisi posizionandomi all'interno di questo dibattito. In particolare, l'intento è quello di prestare attenzione alle dinamiche negoziali e processuali, che ad esempio evidenzia la *resource bargaining theory*, e al contempo di far luce sulla dimensione soggettiva e sull'agency su cui di recente ha insistito l'approccio dell'*agency-capability gap*.

#### 1.3.4 Riflessioni conclusive

Nel rispondere ai precipui interrogativi di ricerca, porrò i risultati empirici in dialogo con gli studi e le teorie in questo paragrafo evidenziati, collocando le analisi presentate nei capitoli terzo, quarto e quinto del presente volume rispettivamente nel dibattito incentrato sugli assetti culturali e normativi, nel dibattito sul boundary-work e in quello sul decision-making lungo il corso di vita. Questi dibattiti saranno quindi ripresi al termine di ogni capitolo empirico, in cui propongo una discussione teorico-interpretativa dei risultati ottenuti cercando di mostrare il contributo conoscitivo originale della ricerca.

Infatti, è stato di recente osservato come nell'area dei work-family studies non sia stata riposta sufficiente attenzione al potere di agency dell'individuo nell'articolare la famiglia e il lavoro (Bianchi e Milkie, 2010; Pitt-Catsouphes *et al.*, 2006;). È stata peraltro evidenziata da più parti la necessità di adottare prospettive capaci di cogliere i processi di significazione e di costruzione simbolica dei diversi domini di vita (Perry-Jenkins *et al.*, 2000; Pitt-Catsouphes *et al.*, 2006). Come scrivono Perry-Jenkins, Repetti e Crouter: «*We must be careful to avoid reifying static, bounded concepts of “work” and “family” in research. Research will better reflect life when our images of work and family issues shift from the confines of black boxes linked by arrows, to more complex, colorful imagery that blurs boundaries and is shaded by multiple layers of social context*» (2000, p. 994). In questo senso, come detto, cerco di calare le dimensioni agentative e soggettive degli attori sociali all'interno degli specifici contesti relazionali, culturali e strutturali. Prima di passare alla restituzione del lavoro empirico, occorre tuttavia illustrare il tipo di impianto metodologico alla base della ricerca, al quale sono approdata dopo questo articolato percorso teorico.



## SEZIONE METODOLOGICA

*Questa sensazione di correttezza estetica, comunque la si chiami, può essere un inganno oltre che una guida.*

David Lindley, *Incertezza* (2007)





## CAPITOLO II

### L'IMPIANTO METODOLOGICO E I DATI

In questo capitolo, l'obiettivo è quello di ripercorrere e giustificare le scelte che sono state fatte nel corso del mio lavoro. Vengono anzitutto presentati gli specifici interessi di ricerca e l'approccio metodologico adottato. Viene poi illustrato in dettaglio il disegno della ricerca: dall'individuazione dello spazio degli attributi alla definizione operativa del target di rispondenti; nonché sono tematizzate le questioni attinenti all'etica, quali la tutela della *privacy* e l'anonimizzazione; viene descritto il tipo di intervista, quella discorsiva, e i metodi di analisi empirica, vale a dire l'analisi strutturale e contestuale; infine, esplicito i tempi e le fasi che hanno sostanziato l'intero itinerario. Il capitolo chiude con una descrizione accurata del tipo di dati raccolti collocandoli altresì nel precipuo contesto empirico.

#### **2.1 L'interesse conoscitivo e l'approccio della ricerca**

##### *2.1.1 Obiettivi specifici della ricerca*

Il presente studio intende indagare a fondo come i neo-genitori nelle famiglie *dual-earner* articolano gli impegni di lavoro e le responsabilità familiari in un contesto di crescente precarietà del lavoro, chiedendomi quale sistema di nuovi valori, idee, aspirazioni e norme sociali, compete oggi con l'ideologia delle sfere separate e con quali conseguenze tanto nella quotidianità quanto lungo il corso biografico. Questo studio punta quindi ad afferrare come operino i meccanismi socio-culturali in tema di scelte conciliatorie e a comprendere la loro interdipendenza con le peculiari contingenze sociali ed economiche del momento.

Anziché assumere un atteggiamento esplorativo, come nel contesto italiano è stato fatto nei pochi studi che indagano le conseguenze della precarietà del lavoro

nella vita delle coppie (Palidda, 2009; Piccone Stella, 2007; Salmieri, 2006, 2009)<sup>7</sup>, ho cercato all'interno di questo generale interesse conoscitivo di delineare degli oggetti di ricerca dai contorni più precisi attraverso l'elaborazione di sub-domande, che sono nate a partire da una prima ricognizione della letteratura per poi essere plasmate da un continuo confronto fra i dati empirici raccolti e il quadro teorico. Nello specifico, ho individuato i seguenti tre focus d'attenzione.

1) Il primo oggetto di interesse afferisce ai modelli culturali legati alla conciliazione famiglia-lavoro o, in altri termini, ai modi ritenuti più 'giusti' dai soggetti intervistati per mediare tra impegni lavorativi e responsabilità di cura dei figli. Nello specifico, l'obiettivo è stato quello di cogliere i significati, i valori, le aspettative e, più in generale, le dimensioni normative, che vengono attribuite dalle madri e dai padri alla genitorialità, al lavorare in modo instabile, e al nesso tra queste due pratiche. Entrambi i domini di vita, il lavoro e la cura, infatti, implicano norme sociali secondo le quali uomini e donne credono, diversamente per certi aspetti, debbano condurre le loro vite (Gerson, 2002). In sintesi, la prima sub-domanda che mi sono posta è stata quindi la seguente: quali modelli culturali informano le pratiche di conciliazione famiglia-lavoro dei soggetti intervistati e in che modo essi riproducono o sfidano l'ordine simbolico di genere tradizionale che attribuisce all'uomo i doveri professionali e alla donna quelli di cura?

2) Il secondo interesse della ricerca ha preso in esame la vita quotidiana dei/lle rispondenti declinando la conciliazione in una dimensione sincronica, come capacità di gestire nel tempo ristretto e frenetico della quotidianità i continui passaggi tra ambiti differenti. Nello specifico mi sono chiesta, ponendo una particolare attenzione al costrutto di genere, quali sono i compromessi e le soluzioni che ristrutturano quotidianamente l'equilibrio tra famiglia e lavoro, come incide la discontinuità dei tempi del lavoro sulla capacità degli individui di costruire e gestire i confini tra ambiti di vita differenti, quali sono le regole tacite ed esplicite per la ripartizione delle responsabilità, come sono costruite le negoziazioni, e quali sono le strategie argomentative utilizzate dai partner. In sintesi, la seconda sub-domanda che mi sono posta è se (in quali condizioni) e come (mediante quali risorse o per effetto di quali limiti) i soggetti intervistati

---

7 Si tratta di studi che indagano differenti aspetti della condizione di lavoratori "non standard" che vivono in coppia lasciando poco spazio alla dimensione esperenziale, alle pratiche simboliche e ai processi socio-culturali relativi alla percezione dei rischi e delle opportunità, così come ai processi decisionali su come mediare tra impegni lavorativi e responsabilità di cura.

percepiscono di riuscire a costruire e a gestire dei confini tra famiglia e lavoro.

3) La ricerca ha rivolto infine l'attenzione alla dimensione diacronica del fenomeno, come capacità dell'individuo di gestire con equilibrio e coerenza rispetto alle proprie ambizioni l'intreccio tra le dimensioni lavorative, familiari e personali nel corso delle proprie esperienze biografiche. A questo proposito, mi sono chiesta, con una specifica attenzione alle differenze di genere, quali sono le motivazioni, le aspettative e le risorse che entrano in gioco nella ricostruzione retrospettiva delle negoziazioni in cui i soggetti sono incorsi lungo le transizioni biografiche; in che modo l'incertezza lavorativa ha influito ed influisce sulle scelte professionali e sull'esperienza della paternità e della maternità; e viceversa, come l'essere genitori si ripercuote da un punto di vista soggettivo sulla propria carriera; come sono percepiti i rischi e le prospettive; quali sono le strategie argomentative utilizzate dai partner; quali le aspettative e i progetti di vita per sé e per la famiglia<sup>8</sup>. In breve, la terza sub-domanda che mi sono posta è quindi la seguente: in una prospettiva di genere, quali sono i processi decisionali tra scelte formative, professionali e familiari che intervengono nel corso biografico così come vengono ricordati o immaginati, e proposti sotto forma di storie dai soggetti intervistati?

È evidente che anziché porre la questione conciliatoria in termini prettamente razionali, in termini di strategie o di *trade-offs* tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e scelte familiari (*in primis*, quella di procreare), questo lavoro consente di far luce su aspetti sotto indagati in letteratura, vale a dire sui meccanismi di carattere processuale e culturale che intervengono nelle piccole e nelle grandi decisioni che gli attori assumono in tema di conciliazione famiglia-lavoro. Lo studio cerca quindi di far luce sulla dimensione esperienziale dei rispondenti<sup>9</sup> e mira a comprendere ciò che accade nella vita dei neo-genitori che vivono nella condizione di instabilità di lavoro e di reddito, inserendosi così all'interno di una prospettiva tanto scarsamente adottata – eccetto che per qualche raro caso nella letteratura internazionale (Berke, 2003; Blair-Loy, 2003; Townsend, 2002) – quanto fortemente richiesta (Bianchi e Milkie, 2010; Perry-Jenkins *et al.*, 2000; Pitt-Catsoupes *et al.*, 2006).

---

8 Per progetto di vita si intende l'attività cognitiva della costruzione delle prospettive biografiche in un dato momento (Kholi, 1986).

9 In altri termini, è stato quindi adottato un approccio *experience-centred* anziché *event-centred* (Andrews *et al.*, 2008).

### 2.1.2 L'approccio di ricerca

Per quanto sopra esposto – escludendo, attesa la natura dell'interesse conoscitivo, la possibilità di formulare delle ipotesi preliminari (Cardano 2007, 2011; Denzin e Lincoln, 1994; Schwartz-Shea e Yanow, 2012 ; Seale *et al.*, 2010) – lo studio si è concentrato nel rispondere alle tre sub-domande sopra enunciate. Queste esigevano il ricorso ad uno studio di tipo intensivo, cioè ad una forma di *osservazione ravvicinata* dell'oggetto di studio (Clifford, 1997). È stato allora utilizzato un approccio qualitativo, in quanto lo si è ritenuto maggiormente adatto per scendere in profondità su problematiche complesse e per comprendere dimensioni non quantificabili.

Nello specifico, ho adottato un approccio che pone al centro dell'analisi le pratiche discorsive e narrative quale luogo privilegiato del *sense-making*, ovvero della costruzione di significato e del senso dell'agire. In letteratura si riscontra una grande varietà di criteri classificatori e di modi di definire tanto i discorsi quanto le narrazioni, talvolta utilizzati anche come sinonimi. In questo lavoro, adotto una definizione di discorso che si rifà a quella proposta dalla psicologia sociale discorsiva: discorso cioè come *medium* di significati per l'interazione sociale e nello specifico come attività attraverso cui si «prende posizione» all'interno di cornici sociali e culturali (Billig, 1987; Potter, 1997; Potter e Wetherell, 1987). La narrazione è invece considerata come una forma specifica di discorso connotata principalmente dal fatto di mettere in relazione degli eventi, di costruire delle connessioni tra azioni ed avvenimenti (Andrews *et al.*, 2008; Poggio, 2004). In breve, parlando di pratiche discorsive si fa riferimento alle argomentazioni, al senso comune, ai modelli culturali e alle ideologie utilizzate nelle produzioni discorsive dei soggetti intervistati, mentre le pratiche narrative si distinguono per collocarsi in una dimensione temporale longitudinale.

Sulla base di queste definizioni, se nel rispondere ai primi due interrogativi di ricerca, relativi ai modelli culturali attribuiti al lavoro e alla famiglia e alla costruzione dei confini tra ambiti di vita differenti, l'analisi è stata più di tipo discorsivo, nello studio della ricostruzione soggettiva dei percorsi decisionali nel corso biografico, l'analisi si è focalizzata prettamente su materiale narrativo. Ad ogni modo, l'utilizzo delle narrazioni, e più in generale dei discorsi, nella ricerca sociale si colloca nel dominio della ricerca idiografica-qualitativa, ovvero in un ambito di analisi della realtà sociale finalizzata alla comprensione ermeneutica dei fenomeni, delle connessioni di significato, dei contesti in cui vengono generati, piuttosto che alla loro quantificazione e alla generalizzazione dei risultati (Poggio, 2004). Parlerò di seguito allora di approccio narrativo (Poggio, 2004) intendendolo in senso ampio, quale mezzo per la raccolta dei saperi discorsivi e

narrativi dei soggetti intervistati.

Una prima ragione che motiva la scelta dell'approccio narrativo risiede nel fatto che esso rivolge l'attenzione alla pratica narrativa piuttosto che ai contenuti delle narrazioni, vale a dire più al *come* e al *perché* delle storie e dei discorsi prodotti piuttosto che al *cosa* viene raccontato (Andrews *et al.*, 2010; Riessman, 1993). Il testo prodotto, infatti, possiede un carattere non solo personale, in quanto resoconto degli avvenimenti significativi che un intervistato decide di narrare al suo interlocutore, ma anche sociale, in quanto consente di trarre informazioni sul contesto nel quale l'intervistato ha vissuto le sue esperienze, e il modo con cui le interpreta informa il ricercatore della cultura del peculiare mondo sociale (Schütz, 1932) di cui l'intervistato è membro. Quelle stesse dinamiche cognitive e linguistiche culturalmente modellate che guidano la narrazione, sono particolarmente rilevanti per lo scienziato sociale in quanto finiscono per strutturare l'esperienza percettiva, organizzare la memoria, riordinare gli eventi biografici e costituire lo stesso *frame* attraverso cui gli attori orientano la propria vita nel futuro. Studiare le pratiche discorsive e narrative permette quindi di analizzare le risorse e i vincoli culturali di cui i narratori (in questo caso i partner) fanno uso e i modi in cui la cultura informa le narrazioni, così come di mostrare le pratiche di costruzione sociale che si sviluppano attraverso la produzione e la negoziazione dei discorsi e delle storie (Poggio, 2004). Ciò è tanto più vero all'interno della famiglia, che è costruita e mantenuta attraverso una molteplicità di pratiche discorsive e narrative. I membri della famiglia elaborano nel corso del tempo una storia condivisa non solo delle esperienze vissute insieme, ma anche di quelle vissute individualmente e poi scambiate attraverso i racconti. Ad essere condiviso non è quindi necessariamente il vissuto, ma il modo di raccontarlo, ovvero il sistema di significati attribuiti agli eventi narrati. Ciò non implica una totale omogeneità delle narrazioni presenti all'interno della famiglia, anzi, spesso coesistono narrazioni alternative o conflittuali: ad accomunare i membri sono piuttosto i modelli interpretativi e l'accordo sul repertorio di trame disponibili, vale a dire il dominio delle scelte percepite come possibili (Dallos, 1997; Langellier e Peterson, 1993), che è ciò che qui precipuamente interessa.

In secondo luogo, l'interesse per l'utilizzo di questo approccio non risiede tanto nella ricostruzione dei percorsi strutturali, quanto piuttosto nella comprensione del senso e dei significati che i soggetti attribuiscono alle proprie scelte e del modo in cui essi raccontandosi riordinano le proprie esperienze di vita connettendo passato, presente e futuro (Andrews *et al.*, 2008; Smorti, 1994). Secondo l'approccio narrativo, infatti, le transizioni, siano queste intese come slittamenti quotidiani tra ambiti diversi o come transizioni biografiche, acquistano senso raccontandole. Nella quotidianità, l'esigenza di attribuire significato agli

eventi e senso alle proprie scelte è particolarmente sentita quando si devono assumere rapidamente delle decisioni e affrontare situazioni complesse, come quella in cui si trovano le coppie in condizione di instabilità lavorativa che devono, nel ritmo frenetico delle loro giornate, conciliare ambiti di vita diversi negoziando continuamente tra una posizione e l'altra. Inoltre, la narrazione permette di interpretare in modo retrospettivo gli eventi e le scelte compiute nel corso della vita, collocandole all'interno di storie che costituiscono per il soggetto la cornice di riferimento attraverso cui comprendere, spiegare, attribuire significato e predire. È stato evidenziato come la capacità dei soggetti di costruire una narrazione attorno alle proprie esperienze lavorative e di vita sia fondamentale per progettare un percorso coerente ed evitare di rimanere intrappolati nella precarietà (Fullin, 2004). In altri termini, attraverso l'approccio narrativo, è possibile dar conto sia del modo in cui le persone che lavorano con contratti "non standard" organizzano volta per volta il loro tempo quotidiano che non conosce schemi fissi, sia dell'intero percorso biografico degli individui e della logica e dei significati che sottendono, nella loro ricostruzione retrospettiva, le scelte lavorative e quelle familiari.

Infine, una terza ragione per cui si è ritenuto opportuno ricorrere alle narrazioni risiede nella prospettiva adottata nella ricerca, cioè quella di genere. Il genere, difatti, è anzitutto un fenomeno discorsivo e relazionale, come scrive Chiara Saraceno (1984, p. 40). Si potrebbe dire che ogni narrazione esprima un'identità di genere, poiché il racconto di una storia comporta anche il posizionare l'io narrante all'interno delle categorizzazioni che le pratiche discorsive e narrative della cultura di riferimento rendono disponibili, tra cui appunto la dicotomia maschile/femminile (Gherardi e Poggio, 2003a). Femminilità e maschilità, quindi, come qualcosa che si fa e che viene performato, come processi di configurazioni di pratiche (Connell, 1983), discorsive e narrative *in primis*, con cui si "fa famiglia", le quali possono essere considerate come pratiche di controllo sociale, per la loro capacità di imporre e legittimare particolari versioni e definizioni della 'realtà' e dei rapporti fra i diversi attori (Dallos, 1997).

Nel complesso, tale approccio consente di mettere a fuoco i posizionamenti soggettivi (Davies e Harré, 1990). Nelle parole di Davies e Harré (1990, p. 48), il *positioning* è un «processo discorsivo per mezzo del quale i Sé sono collocati all'interno di conversazioni in quanto partecipanti osservabilmente e soggettivamente coerenti lungo linee di storie prodotte congiuntamente». Questo strumento gioca un ruolo centrale nel processo interpretativo, in quanto mi permette di far luce sulle negoziazioni tra le molteplici posizioni in cui i soggetti si muovono nell'esperienza quotidiana e lungo il percorso biografico. Ognuno di

noi, infatti, occupa molte posizioni e nella nostra esperienza ci muoviamo tra l'una e l'altra, negoziamo tra di loro, ci troviamo così sospinti e tirati da pressioni più o meno contraddittorie e rappresentazioni divergenti (Poggio, 2004). Il *positioning* (Davies e Harré, 1990) ha anche una dimensione processuale strettamente connessa alla temporaneità: le posizioni, cioè, non sono stabili ma definite e ridefinite nel corso biografico (Gergen, 1991), in cui il soggetto narrante può assumere il controllo sugli eventi o assegnarlo agli altri attori che prendono parte alla scena raccontata (Riessman, 2001). L'analisi del *positioning* è rilevante al fine di cogliere il grado di libertà d'azione che chi racconta attribuisce a se stesso e agli altri personaggi rispetto alle proprie scelte, nonché di cogliere come il potere di auto-direzione e di agency muti a seconda degli episodi descritti nella storia di vita. Guardare al posizionamento dei personaggi nella storia, ad esempio, consente di comprendere se il soggetto narrante percepisca la propria situazione come un aumento o come una riduzione del proprio ventaglio di opportunità. D'altro canto, il fatto che le storie vengano sollecitate in sede di intervista deve far riflettere sulla particolare posizione dell'intervistatrice (Poggio, 2004) e sul modo in cui chi narra si posiziona in un processo dialogico in cui le identità sono performate per un'audience specifica (Bamberg, 2006).

## 2.2 Il disegno della ricerca e i metodi di indagine

### 2.2.1 Il campionamento

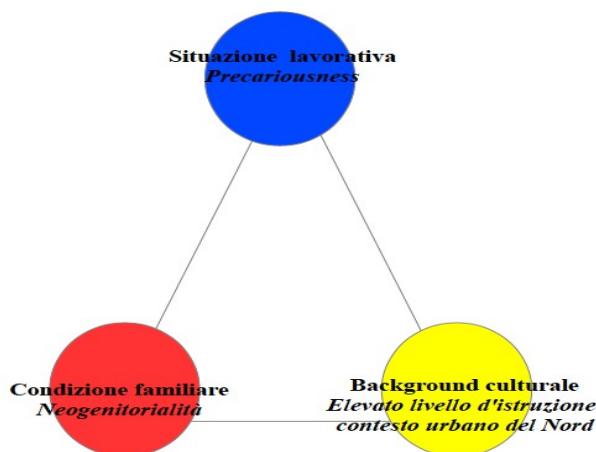
In questa ricerca gli interrogativi e il quadro teorico hanno guidato l'identificazione dei soggetti da intervistare. Il campionamento, cioè, è stato a scelta ragionata (*theoretical sampling*) e i soggetti sono stati identificati per la loro rilevanza teorica e non in ragione della loro rappresentatività (Silverman, 2007). La procedura per individuare le unità di analisi appropriate a rispondere agli interrogativi di ricerca, anche definita «*sampling for meaning*»<sup>10</sup> (Luborsky e Rubistein, 1995), può essere vista come la costruzione di uno spazio di attributi le cui dimensioni coincidono con le dimensioni concettuali. Nel definire di seguito lo spazio degli attributi, si sottolinea che nella ricerca qualitativa si utilizzano i

---

10 Con questo termine gli autori indicano: «*The selection of subjects in research that has as its goal the understanding of individuals' naturalistic perceptions of self, society, and the environment. Stated in another way, this is research that takes the insider's perspective. Meaning is defined as the process of reference and connotation undertaken by individuals, to evoke key symbols, values, and ideas that shape, make coherent, and inform experience* (Luborsky e Rubistein, 1995, p. 98).

concetti in modo orientativo (Seale *et al.*, 2010), si tratta cioè di «concetti sensibilizzanti» (Blumer, 1969) che indicano la direzione nella quale guardare .

Lo spazio degli attributi in questa ricerca si compone essenzialmente di tre dimensioni, di seguito graficamente visualizzate.



La prima dimensione riguarda la situazione lavorativa. Di recente è stata proposta un'utile distinzione tra «*precarity*» e «*precariousness*» (Armano e Murgia, 2013), dove in sostanza con il primo termine si fa riferimento alla condizione contrattuale del soggetto sul mercato del lavoro e si dà una definizione di carattere più strutturale, mentre con il secondo si prendono in considerazione i vissuti soggettivi e le dimensioni esperienziali definendo piuttosto la precarietà in termini qualitativi quale aspetto che influenza la vita degli attori e i loro posizionamenti. In questa ricerca, considerata la natura degli interessi conoscitivi, viene adottata la seconda accezione, quella di «*precariousness*». In questo senso, essa è un'esperienza sempre più diffusa tra i lavoratori italiani ed è andata ulteriormente accentuandosi in seguito alla crisi economica, acquisendo così centralità non solo dal punto di vista soggettivo, quale «difficoltà individuale», ma anche tutta la pregnanza di ciò che Charles Wright Mills definisce i «problemi pubblici» (1959). C'è poi un ulteriore elemento da considerare: il fatto che oggi nel nostro paese la flessibilità lavorativa tenda ad essere una realtà che non riguarda più soltanto la fase di lunga moratoria che precede la formazione della famiglia, ma si estenda anche alla fase adulta (Palidda, 2007; Schizzerotto, 2002), ponendo in questo modo i neo-genitori di fronte a nuove sfide in cui ciascuno deve re-inventare i suoi modelli su come conciliare le esigenze familiari con le proprie prospettive lavorative – ancora incerte – così come



quelle del partner. È stato infatti osservato che, all'interno delle giovani coppie di lavoratori "non standard", l'incertezza lavorativa, così come la discontinuità e la variabilità dei tempi di lavoro, rappresentano degli elementi dirompenti per l'equilibrio tra vissuti lavorativi e familiari, spingendo le coppie ad una continua ridefinizione delle strategie da adottare (Salmieri, 2006). Il lavoro di mediazione tra famiglia e lavoro è particolarmente gravoso per questi soggetti anche quando si consideri la dimensione longitudinale, in quanto l'ordine temporale di riferimento per operare delle scelte è limitato a brevissimi periodi e le risorse economiche sono esigue e soprattutto non certe (Briulotta, 2009).

Nello specifico, nella ricerca si è adottato uno specifico criterio di selezione: è stato osservato il caso "estremo" in cui la condizione di precarietà lavorativa è, per così dire, doppia, nel senso che colpisce entrambi i partner (coppie *dual precarios*). Armonizzare tutti gli ambiti e gestire i diversi tempi di vita e gli spazi in cui si collocano, è infatti spesso complicato per le coppie, ma lo è ancor di più per quelle in cui entrambi i partner sono lavoratori "non standard" (Salmieri, 2006). Peraltro, è stata di recente dimostrata l'esistenza di un effetto di «accumulazione» per il quale coloro che hanno un partner che lavora in modo instabile corrono maggiori rischi di essere occupati in posizioni temporanee, così come coloro che hanno un partner in cerca di un'occupazione hanno maggiori probabilità di ritrovarsi disoccupati, rispetto a coloro che hanno un partner stabilmente occupato (Grotti e Scherer, 2014).

In secondo luogo, lo spazio degli attributi è definito dalla situazione familiare, ed in particolare dalla condizione di essere genitori. Come si è visto nella parte teorica, le nuove coorti di donne, pur con grosse differenze territoriali e di istruzione, tendono a restare attive anche dopo la formazione di una famiglia e la nascita dei figli (Istat, 2014a; Villa, 2010), rompendo così con il modello tradizionale del *male breadwinner/female caregiver*. Sono proprio le giovani madri italiane, in altri termini, ad essere le protagoniste dei nuovi modelli di conciliazione famiglia-lavoro. D'altro canto, il secondo elemento su cui pongo l'attenzione è che la presenza di un figlio ingenera nuove negoziazioni tra i partner facendo crescere le differenze tra donne e uomini nella divisione delle competenze (Arcidiacono, 2009; Briulotta, 2009), sia nel breve che nel lungo termine (Grunow ed Evertsson, 2010). È proprio qui allora, nei primi anni in cui gli individui vivono l'esperienza di essere dei padri e delle madri, che si ha un'accelerazione della stabilizzazione della coppia attraverso la definizione di una serie di norme tacite o condivise della routine familiare. Inoltre, considerando il fenomeno anche in un'ottica longitudinale, la nascita dei figli ridefinisce il ventaglio delle possibilità percepite dai soggetti attraverso cui conciliare le necessità familiari e quelli

che erano i singoli percorsi professionali. Per questi motivi, ho ritenuto che le coppie con figli rappresentassero il modello familiare più congeniale per rispondere agli interrogativi di ricerca. Peraltro, come è intuibile, le ricerche che hanno indagato le conseguenze della flessibilità del lavoro sulla vita quotidiana della coppia, prendendo in considerazione sia le coppie con figli che quelle senza, mostrano che la presenza di un bambino, dato il grande investimento in termini economici, affettivi, di energie e di tempo che sempre più la genitorialità richiede (Hoffman, 2010; Lee *et al.*, 2010), tende a suscitare maggiori tensioni tra l'instabilità lavorativa e la vita privata (Palidda, 2009; Piccone Stella, 2007; Salmieri, 2006, 2009). Rispetto ai criteri di selezione, anche in questo caso è stata fatta una scelta netta e precisa circoscrivendo i casi d'interesse alle sole coppie con figli piccoli.

La terza dimensione sposta l'attenzione sul background culturale dei soggetti. A questo proposito, dopo un'attenta analisi della letteratura e l'articolazione di specifici interrogativi di ricerca, si è ritenuto opportuno fare una scelta che consentisse di andare più in profondità, valorizzando il contributo dell'analisi qualitativa. Anziché allora differenziare le coppie in termini di profilo educativo dei partner, come avevo previsto di fare in una prima fase progettuale, ho preferito ridurre la disomogeneità del campione (Luborsky e Rubistein, 1995) e selezionare soltanto soggetti con un elevato background formativo. Parte dell'aumento, seppur lento, delle famiglie a doppio percettore di reddito è infatti dovuto all'aumento dell'istruzione delle donne (Saraceno e Naldini, 2011). Le coppie *dual-earner* altamente istruite hanno più strumenti sia per negoziare i propri modelli di genere, che secondo la letteratura, ad esempio sul fronte della distribuzione dei lavori, sono più paritari rispetto a chi è meno istruito (Mencarini, 2012); sia hanno più strumenti per accedere a occupazioni qualificate, che non solo offrono remunerazioni più elevate, ma anche forme di identificazioni più forti (Lucchini *et al.*, 2007). Inoltre, è importante considerare il fatto che al crescere del livello d'istruzione le differenze nella partecipazione al mercato del lavoro tra le donne con o senza figli tende a ridursi. Nello specifico, il rapporto tra i due tassi varia dal 56% per le donne con al massimo la licenza media al 92% per le laureate (Istat-Cnel, 2014a). Tutto ciò avviene però in un contesto lavorativo (e di *policy*) di tutt'altra fisionomia da quello fordista, che costringe le giovani coppie a ricomporre da sé contraddittorie situazioni in un contesto peraltro storicamente caratterizzato dalla disattenzione dello stato nei confronti di famiglie e bambini. Vi sono poi altre importanti ragioni relative ai cambiamenti nella struttura sociale che rendono il target di particolare interesse. La prima attiene alla complessiva crescita – seppur assai lenta – del

livello d'istruzione nel nostro paese (Istat-Cnel, 2014b). Un secondo motivo, ancora più centrale in questo studio, fa riferimento al fatto che il tradizionale effetto di protezione contro i rischi di disoccupazione e sotto-occupazione, garantito dal livello elevato di istruzione, appare negli ultimi anni sempre più eroso dalla crisi economico-finanziaria (Terraneo, 2010; Torchio, 2012). In Italia, la crisi ha fatto cadere soprattutto l'occupazione qualificata del settore terziario, compromettendo seriamente la capacità del sistema italiano di valorizzare le competenze della popolazione giovanile e dei giovani adulti (Istat, 2014a; Murgia e Poggio, 2013a) e aumentando il rischio per i laureati di *mis-match* occupazionale, soprattutto per le donne, con evidenti ripercussioni in termini di minor reddito, maggiore insoddisfazione nel lavoro e desiderio di cambiare lavoro (Istat, 2014a; Terraneo, 2010). Come evidenzia Francesca Dota (2013, p. 29), oggi in Italia l'instabilità del lavoro colpisce soprattutto i giovani adulti professionisti, il che sta ad indicare che «*a greater investment in training and human capital development is not finding an appropriate response in the labour market, where work is predominantly non-stable, even for the over-35s with a high level of education*». Infine, è stato rilevato che la schiera dei laureati tende ad infoltirsi tra i lavoratori “non standard” (Murgia, *et al.*, 2012). A quest'ultimo proposito, diversi studi condotti in Italia mostrano che i laureati hanno una probabilità sempre maggiore di trovare impieghi temporanei (Ballarino e Bratti, 2009; Bernardi, 2003). Questo target risulta infine di particolare interesse anche sotto il profilo della precarietà intesa come «*precariousness*» (come è stata definita in precedenza), tanto che i soggetti altamente istruiti occupati nel settore del terziario sono i protagonisti di quello che è stato chiamato il «nuovo spirito del capitalismo» (Sennett, 2006). Pertanto i racconti delle persone intervistate possono ben rappresentare i nuovi modi di concepire il lavoro precario nell'ottica dell'imprenditorialità e della costante messa in discussione del sé.

In aggiunta, quando si considera il background culturale degli italiani, non si può non tenere conto delle differenze territoriali. A questo proposito, tutti i dati a disposizione all'unisono evidenziano che i maggiori mutamenti in tema di conciliazione famiglia-lavoro si concentrano nelle regioni settentrionali (e per alcuni aspetti – come vedremo nelle pagine che seguono – particolarmente in quelle orientali) (Istat, 2014a, 2014b; Istat-Cnel, 2014a). Gli intrecci famiglia/lavoro non agiscono infatti in un campo neutro, ma risultano condizionati dalle risorse occupazionali, dalle culture organizzative, dal sistema dei servizi e dai valori culturali dei contesti di appartenenza, che influiscono non solo sui gradi di libertà dell'offerta, ma anche sui *trade-off* tra qualità del lavoro e reddito, tra impegno lavorativo dell'uomo e della donna

(Palidda, 2007). Ho scelto un contesto urbano anziché uno rurale perché è nei contesti di vita urbana che i modelli identitari tendono ad anticipare tendenze di lungo periodo (Bertolini *et al.*, 2007). Aggiungo che lo studio è di particolare interesse anche perché ad oggi le ricerche che hanno trattato temi affini agli interrogativi di questa ricerca hanno riguardato perlopiù contesti del sud d'Italia (Palidda, 2009; Piccone Stella, 2007; Salmieri, 2006, 2009). Mossa da questa serie di considerazioni, con riferimento alla terza dimensione dello spazio degli attributi, ho scelto di selezionare coppie in cui entrambi i partner hanno un livello d'istruzione elevato e vivono in un contesto urbano del Nord-est.

Sulla base di queste dimensioni che nello specifico sono, lo ricordo, la condizione di «*precariousness*», la neogenitorialità, e l'elevato background culturale, il profilo degli intervistati è stato delineato attraverso un processo di tipicizzazione (Schütz, 1932). Le proprietà cui la teoria annette rilievo sono così state poste al servizio della connotazione dei casi, che restano il centro d'interesse delle procedure d'analisi e vengono considerati nella loro interezza (Cardano 2007; Corbetta, 2003).

Scendo ora più in dettaglio nella definizione operativa del target della ricerca. Questo è costituito dai componenti di coppie *dual earner* con figli, in cui i partner sono entrambi lavoratori precari, qui intesi come soggetti che si muovono tra lavori “non standard” e che rischiano di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale (Berton *et al.*, 2009).

Rispetto alla definizione di lavoro “non standard”, si è ritenuto opportuno escludere il lavoro dipendente *part-time* a tempo indeterminato e il lavoro autonomo tradizionale (Barbieri e Scherer, 2009). Il lavoro dipendente *part-time* a tempo indeterminato si può infatti considerare altrettanto stabile di quello *full-time* (Reyneri, 2005); mentre il lavoro indipendente tradizionale (vale a dire, imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio e coadiuvanti familiari) presenta un livello di stabilità occupazionale generalmente maggiore di quello dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (Reyneri, 2007). Essendo interessata a cogliere come la precarietà (e non solo la flessibilità) della posizione lavorativa (Berton *et al.*, 2009) influisse sui processi decisionali e di *sense-making* rispetto ai problemi di conciliazione, ho deciso invece di includere i collaboratori occasionali, a progetto o coordinati e continuativi, che rientrano nell'area del lavoro parasubordinato, oltre che l'area dell'occupazione temporanea che per definizione rientra nel lavoro “non standard”. Nell'area dell'occupazione temporanea, oltre alle varianti del lavoro a tempo determinato, rientrano infatti i

contratti a causa mista (apprendistato, formazione lavoro e/o inserimento) e la somministrazione di lavoro a termine (lavoro interinale) (Avola, 2009). Ho incluso anche le cosiddette «false partite IVA» e i membri di cooperative, che se dal punto di vista formale sono al di fuori dell'area della subordinazione atipica, ne condividono però dal punto di vista sostanziale le caratteristiche più importanti, quali la temporaneità dell'impiego, la scarsa o nulla tutela contrattuale e previdenziale, l'elevata flessibilità delle prestazioni lavorative e la limitata autonomia organizzativa (Barbieri e Scherer, 2005; Bologna e Fumagalli, 1997; Ferraro, 2009). Ho incluso poi le borse di studio e gli assegni di ricerca, in quanto i soggetti occupati in modo instabile all'interno dell'università rappresentano una fetta importante del precariato nel lavoro della conoscenza,<sup>11</sup> seppur sorprendentemente sia ancora poco indagato<sup>12</sup>. Infatti, secondo la prospettiva qui adottata, è precario anche quel/la lavoratore/trice che sceglie una carriera poco remunerata o instabile perché, ad esempio, trae particolare soddisfazione dall'attività lavorativa svolta o può giovare di altre fonti di sostentamento diverse dal proprio lavoro, come la famiglia d'origine o il patrimonio personale. La volontarietà di tale scelta non preclude che la sua condizione nel mercato del lavoro sia, in quanto tale, precaria, sebbene possa risultare – nell'immediato – poco problematica (Berton *et al.*, 2009). Infine, il campione è composto anche da soggetti che sono in transizione tra un lavoro (“non standard”) e un altro, così come soggetti che al momento dell'intervista sono in cerca di un'occupazione, in quanto si tratta di periodi inevitabili, per così dire fisiologici, nei percorsi professionali dei/lle lavoratori/trici precari/e, soprattutto negli ultimi anni in seguito alla crisi finanziaria del 2008 (Murgia, *et al.* 2012).

Con riferimento alla seconda dimensione dello spazio degli attributi, la neogenitorialità, ho selezionato i componenti di coppie eterosessuali (sposate o meno) con almeno un figlio con un'età massima di 10 anni. Questa rappresenta infatti la soglia oltre la quale la maggior parte dei genitori ritiene di poter lasciare di tanto in tanto da soli i propri figli (Ford, 1996). Si tratta quindi di famiglie formatesi da qualche anno e con figli generalmente piccoli, anche largamente al di

---

11 Secondo una recente indagine denominata «Ricerarsi» promossa da Flc e Cgil, dal 2003 al 2013 il contingente strutturato delle università, a causa del taglio del turnover, è diminuito di circa il 10%, mentre i contratti atipici sono aumentati di quasi il doppio, passando dai 18000 del 2003 ai 31000 del 2013. Peraltro, l'età media dei lavoratori precari all'università è piuttosto elevata (35 anni), le probabilità di essere stabilizzati sono molto basse (negli ultimi 10 anni sono stati stabilizzati il 6,7% dei lavoratori) e delle persone che abbandonano l'accademia – spesso a causa ‘del mancato rinnovo del contratto’ – ben il 34,4% rimane disoccupato nonostante la professionalità acquisita (Flc-Cgil, 2014).

12 Solo di recente alcuni studiosi hanno svolto ricerche di tipo intensivo sui lavoratori precari all'interno delle università (Armano e Murgia, 2012b) e sulle coppie in cui entrambi i partner sono impegnati nella carriera accademica (Rusconi e Solga, 2011).

sotto di questa soglia, come illustrerò successivamente nel paragrafo relativo ai dati raccolti. Questo specifico target mi ha permesso di osservare da vicino cosa succede nella vita di chi si trova a mediare la rigidità imposta dai tempi e dalle esigenze di un figlio piccolo con l'improvvisazione e l'adattabilità che un lavoro instabile necessariamente implica.

Peraltro si considerano solo partner che coabitano in quanto, studiando le modalità attraverso cui gli attori articolano i diversi ambiti di vita, si ritiene che la condivisione degli spazi giochi un ruolo centrale, soprattutto in riferimento ai problemi di gestione quotidiana del lavoro domestico e di quello di cura dei figli. È solo nel momento in cui i partner vanno a convivere che il processo di regolamentazione della coppia comincia veramente (Kaufmann, 1995).

Lo spazio degli attributi prevede una terza dimensione, quella del background culturale dei rispondenti. Come ho già avuto modo di argomentare, sono state selezionate coppie in cui entrambi i partner avevano un profilo educativo elevato: nello specifico almeno il titolo universitario. Per quanto riguarda la provenienza geografica ho considerato coppie residenti in un contesto urbano di media grandezza del Nord-est d'Italia (la città di Verona), che come vedremo nelle pagine che seguono si presenta quale *tipo di contesto* pertinente a rispondere agli interrogativi di ricerca<sup>13</sup>.

Per quanto concerne l'età degli intervistati, sono stati selezionati partner con un'età compresa tra i 28 e i 47 anni.

Per l'individuazione delle coppie da intervistare, dapprima ho cercato di utilizzare dei canali ufficiali quali servizi per l'infanzia e lo Sportello Donna della città, e parallelamente sono partita da nominativi raccolti attraverso reti informali; successivamente ho fatto ricorso ad un campionamento a valanga (*snow ball sample*) a partire dai primi contatti trovati (Cardano, 2007).

Rispetto alla definizione del numero dei casi, ho fatto riferimento al principio della saturazione teorica (Glaser e Strauss, 1967). Ciò significa che *in itinere* ho valutato la qualità del materiale raccolto e ho deciso la grandezza del campione. Glaser e Strauss, infatti, invitano a procedere nella raccolta della documentazione empirica per mezzo di una comparazione costante tra i casi e di sospendere la raccolta quando l'utilità dell'ennesima istanza osservativa è nulla rispetto ai quesiti posti. Lo strumento se da un lato si presenta assai utile sul piano pratico, dall'altro trova il suo maggiore limite nel fatto che la responsabilità di decidere se la condizione di saturazione teorica è stata raggiunta o meno è affidata completamente al/la ricercatore/trice, oscurando così in parte la trasparenza del

---

13 Nella scelta di un contesto urbano del nord d'Italia, sono stata mossa anche da ragioni di ordine pratico con l'obiettivo di dare la mia massima disponibilità (sia in termini di orario che di spostamento) alle esigenze delle coppie.

processo. Tuttavia, l'assunzione in questo studio di un atteggiamento flessibile ma analitico e finalizzato all'investigazione di specifici quesiti, seppur affinati durante il corso della ricerca, e non invece di un atteggiamento di carattere esclusivamente esplorativo, si crede può in parte limitare quegli stessi effetti che possono rendere discutibile la scelta della ricercatrice rispetto al numero dei casi. Nel complesso, ho realizzato 40 interviste discorsive della durata media di un'ora e mezza<sup>14</sup>.

Questo tipo di campionamento non mi consente ovviamente di generalizzare in nessun modo i miei risultati di ricerca. Tuttavia, mi dà la possibilità di accedere e di osservare da vicino uno specifico mondo sociale (Schütz, 1932) e di poterne esplorare le dimensioni esperienziali, del senso e delle logiche dell'agire (Seale *et al.*, 2010).

Prima di scendere in dettaglio a descrivere il tipo di intervista che ho adottato, è bene tematizzare nel prossimo paragrafo gli aspetti etici della ricerca.

### 2.2.2 *Questioni attinenti all'etica*

Il lavoro sul campo impone di affrontare alcune questioni di ordine etico: la prima, in ordine temporale, riguarda la denominazione della ricerca impiegata per prendere contatto con le persone cui si chiede la partecipazione; vi è poi una seconda questione, considerata centrale nel dibattito accademico, relativa alla tutela della *privacy*, strettamente legata a quella dell'anonimizzazione dei soggetti che partecipano; un altro aspetto ineludibile è la trasparenza delle modalità di impiego della documentazione empirica acquisita; ed infine, nella ricerca qualitativa bisogna affrontare la questione della restituzione degli esiti prodotti.

Il primo punto, quello della denominazione con cui presentare ai potenziali partecipanti il progetto di ricerca, acquista maggiore salienza negli studi su gruppi sociali la cui differenza alimenta pratiche di discriminazione sociale (Fitzgerald e Hamilton, 1997) o studi su soggetti particolarmente vulnerabili, come ad esempio i bambini (Coyne, 1998). A questo proposito, non essendo il target della presente ricerca definibile 'vulnerabile' in questa cornice di senso, mi limito a dire che nel presentare questa indagine, sia nel contatto telefonico che prima di iniziare l'intervista, si è ritenuto opportuno parlarne in termini generali, quale progetto di ricerca che mira a studiare le modalità in cui genitori in situazioni lavorative instabili conciliano i compiti familiari e le attività di lavoro, senza delineare in dettaglio i tre focus della ricerca e i quesiti teorici. Come scrive Richard G. Mitchell con riferimento al processo di raccolta dei dati (1993, p. V): «*All*

---

14 L'intervista più breve è durata 50 minuti mentre quella più lunga è stata realizzata in due giorni diversi per un totale di 2 ore e 20 minuti.

*researchers choreograph concealment and disclosure».*

La questione della tutela della *privacy* viene di norma perseguita garantendo alle persone coinvolte nell'indagine la sostituzione, nel report finale e nelle altre pubblicazioni che raccolgono i risultati della ricerca, dei loro nomi e di quelli che identificano altre persone, le organizzazioni e le istituzioni cui fanno riferimento, con nomi di fantasia (Cardano, 2011). Tuttavia, è bene tenere distinte sul piano concettuale la questione della riservatezza delle informazioni private, raccolte mediante la ricerca empirica, dall'anonimizzazione delle identità delle persone oggetto dell'indagine (Bresler, 1995). Per ciò che concerne questa ricerca, infatti, mentre è stata garantita l'anonimizzazione dei/le rispondenti attraverso l'adozione di nomi fittizi, il primo aspetto, quello della riservatezza delle informazioni raccolte, ha posto delle domande nel corso della scrittura della tesi. In alcuni momenti, mi sono cioè trovata nella situazione di dover scegliere fra riportare i testi integrali, rischiando di rendere i soggetti riconoscibili, oppure omettere o alterare le informazioni manomettendo però i risultati e non rispettando in tal modo il principio di accuratezza (Cardano, 2011), nonché compromettendo la capacità della ricerca qualitativa di dare voce a posizioni marginali e a chi ha subito discriminazioni sul lavoro (Baez, 2002). Ho dovuto affrontare simili decisioni rare volte nel corso della ricerca, non avendo raccolto dati così strettamente confidenziali, ma in quei casi ho cercato di negoziare posizioni intermedie fra la necessità di preservare il riserbo delle informazioni e di restituire in modo accurato dettagli di vita privata.

Una terza questione è rappresentata dalla trasparenza delle modalità di impiego della documentazione empirica acquisita, quale aspetto cruciale del contratto implicito che lega chi conduce la ricerca ai/le partecipanti (Cardano, 2011). Nelle ricerche che affrontano temi sensibili, questo contratto assume anche un aspetto formale con l'utilizzo del consenso informato. In questi casi, i/le rispondenti sono invitati a controfirmare un modulo in cui il/la ricercatore/trice comunica le modalità nelle quali le informazioni acquisite verranno impiegate, gli impegni di garanzia della *privacy*, l'accesso ai dati raccolti riservato esclusivamente al/alla ricercatore/trice e al suo gruppo di ricerca, e il riconoscimento a ciascun partecipante del diritto di essere omesso dalle pubblicazioni successive (Cardano, 2011). Seppur in un primissimo tempo, ho dato anch'io ai soggetti che hanno partecipato alla mia ricerca la possibilità di firmare il modulo del consenso informato, dalla terza coppia intervistata ho evitato di farlo avendo notato che frenava l'assunzione di un approccio empatico tra intervistato/a e intervistatrice (Punch, 1994). Se da un lato questa scelta può forse compromettere la possibilità di fare un'analisi secondaria sui dati raccolti (Ryen, 2010), d'altro canto ha contribuito a creare tra intervistatrice e partecipanti



un rapporto di fiducia.

Questo ci porta a parlare dell'ultima questione affrontata sul piano etico, con la quale si chiude questo paragrafo, quella della restituzione degli esiti della ricerca (Melucci, 1984). A tal proposito, al termine di ogni intervista mi sono accordata, più o meno esplicitamente, promettendo di restituire alle persone che ho intervistato i risultati ottenuti dalla ricerca.

### 2.2.3 *L'intervista discorsiva*

Le relazioni di coppia hanno la particolarità di nascondere l'essenziale, persino agli occhi dei diretti interessati. Può essere dunque rischioso raccogliere le loro opinioni senza prendere delle precauzioni sul piano metodologico; è necessario, scrive Jean-Claude Kaufmann (1995, p. 10), mettere a punto uno strumento d'indagine capace di penetrare nel profondo delle trame coniugali. L'intervista discorsiva<sup>15</sup>, così come definita da Cardano (2011), stimolando un atteggiamento riflessivo da parte degli intervistati e sollecitando la produzione di narrazioni e argomentazioni, credo risponda a questa esigenza più di altre modalità di raccolta dei dati. Attraverso questa intervista, infatti, l'individuo è chiamato a fare un lavoro cognitivo di interpretazione e di *sense-making* delle scelte adottate, uno sforzo di acquisizione di informazioni e di ricerca di *feedback*. Pertanto, il/la ricercatore/trice può ottenere un accesso più diretto al mondo cognitivo degli individui e al loro modo di rappresentare e dare senso alle situazioni e agli eventi che vivono (Denzin e Lincoln, 1994; Ritchie e Lewis, 2003; Ritchie *et al.*, 2014).

Tra le due principali fattispecie di interviste discorsive, l'intervista guidata e l'intervista libera, ho ritenuto la prima più adatta a rispondere agli interrogativi di ricerca. Nell'intervista discorsiva guidata, l'intervistatore/trice ha una traccia che raccoglie un insieme di stimoli verbali e temi sui quali si ritiene importante acquisire risposte (Cardano, 2011). Anche in questa intervista, naturalmente, il rapporto tra intervistato/a e intervistatore/trice è asimmetrico, tuttavia si tratta di un'attività relazionale particolarmente centrata sull'ascolto e la condivisione e in cui viene minimizzata la presa di parola dell'intervistatore/trice. È infatti il soggetto intervistato ad istituire legami di senso fra eventi esposti in una sequenza temporale e ad esporre le ragioni che rendono forte quanto asserisce o debole ciò cui intende opporsi, intrecciando narrazione e argomentazione, o nei termini

---

15 Opto per questa etichetta, «discorsiva», piuttosto che per i suoi sinonimi di intervista attiva, biografica, narrativa, in profondità o dialogica perché pone l'attenzione tanto ai discorsi (nel senso sopra indicato) quanto alle narrazioni, quali forme specifiche di discorso, presenti nei testi raccolti.

utilizzati in precedenza pratiche narrative e pratiche discorsive. Questo tipo di intervista è quindi caratterizzato da un basso livello di standardizzazione e di direttività, ma da un alto livello di strutturazione della traccia di intervista che, pur non essendo stata direttamente somministrata agli individui oggetto della ricerca, ha comunque costituito uno strumento indicativo che è stato utilizzato in itinere in modo flessibile per la formulazione dei rilanci. Difatti, non sono state infrequenti le variazioni nell'ordine dei temi o nella formulazione delle domande a seconda delle risposte offerte dal soggetto intervistato, che è stato lasciato libero di esporre il proprio pensiero anche introducendo argomenti differenti e ha avuto un certo grado di libertà nel dirigere l'intervista (Holstein e Gubrium, 1995; Rubin e Rubin, 2011). È capitato più di una volta che l'intervistato/a andasse fuori tema oppure, più spesso, che si dilungasse su aspetti non così rilevanti ai fini della ricerca. Nei singoli casi, ho valutato fino a che punto lasciare parlare liberamente la persona, da un lato con lo scopo di favorire un'interazione di pieno ascolto e un atteggiamento di apertura, dall'altro per limitare le divagazioni e rispondere a tutti i quesiti. Nel complesso, allora, questa forma di intervista concede sia libertà che flessibilità ad intervistato/a e intervistatore/trice nella loro interazione sociale, ma garantisce anche che tutti i temi e le informazioni che sono considerati rilevanti per la ricerca siano raccolti nel corso dell'intervista (Kvale e Brinkmann, 2014).

La traccia, che riporto in modo completo in appendice, comprende una parte relativa alla situazione lavorativa e familiare vissuta dall'intervistato/a al momento dell'intervista; una parte sulla gestione degli impegni di lavoro e delle responsabilità familiari nella quotidianità, in cui il soggetto è stato invitato a raccontare la sua giornata tipo non solo per ciò che riguarda la sua struttura ma anche esplicitando i sentimenti provati nel transitare tra i vari ambiti; infine, una parte in cui l'intervistato/a è stato/a invitato/a a raccontare la sua storia formativa, lavorativa e familiare, generalmente a partire dalla scelta del corso di studi universitario, cercando di dare più spazio possibile alle rappresentazioni soggettive, agli *understandings* dei punti di svolta e alle giustificazioni delle scelte fatte.

Quando possibile ho cercato di sollecitare i soggetti intervistati a mettere in relazione i loro racconti con i temi della flessibilità e dell'instabilità del lavoro, suscitando così riflessioni sulle loro situazioni e sulle scelte compiute a cui talvolta i soggetti non avevano mai pensato. Non di rado infatti le persone al termine del colloquio mi hanno ringraziato per aver dato loro l'occasione per ripensare “ad alta voce” ad alcuni aspetti della loro vita o per testimoniare i loro desideri, le aspettative e gli ostacoli incontrati nel realizzarli (o meno). Devo peraltro notare che il fatto che anch'io lavorassi in modo instabile e avessi pure una bambina molto piccola, che stessi vivendo quindi situazioni simili a quelle dei

soggetti intervistati, elementi che sono usciti in modo naturale nel corso del colloquio o nel momento del contatto telefonico, ha creato a mio modo di vedere una predisposizione di maggiore apertura ed empatia durante l'intervista. D'altro canto, quest'ultima ha sicuramente risentito della mia presenza e dei miei interessi intellettuali volti in particolar modo ad approfondire le dimensioni simboliche e culturali delle scelte conciliatorie, divenendo quindi uno spazio relazionale di co-costruzione del testo prodotto (Tietel, 2000).

Per quanto riguarda la conduzione delle interviste, ho preferito intervistare i partner individualmente per poter ripercorrere attraverso le loro parole e la loro ricostruzione le scelte formative, lavorative e familiari e per poter cogliere in un'ottica di genere le differenze nei processi di *sense-making* e *decision-making*. L'unità analitica del presente lavoro è quindi l'individuo, ancorché contestualizzato nella coppia, e il focus è sulla dimensione agentativa e soggettiva delle scelte conciliatorie. In soli due casi, ho condotto le interviste in presenza di entrambi i partner perché da loro espressamente richiesto (coppie P e V).

Prevalentemente le interviste sono state realizzate presso l'abitazione dei soggetti<sup>16</sup>; talvolta, tuttavia, gli attori hanno trovato più pratico comunicare via telematica utilizzando Skype in orari serali<sup>17</sup> oppure è capitato che l'intervistato/a preferisse incontrarsi in un luogo pubblico, come ad esempio un locale<sup>18</sup>, presso il luogo di lavoro<sup>19</sup> o a casa dell'intervistatrice<sup>20</sup>. Si è cercato quindi di assecondare le esigenze dell'intervistato/a per creare di volta in volta la situazione ottimale per condurre il colloquio. Solitamente, comunque, previo appuntamento telefonico, l'intervista è stata realizzata presso l'abitazione dei soggetti intervistati, qualche volta alla presenza dei figli, facilitando l'assunzione di un atteggiamento più confidenziale e riflessivo. In questi casi, ho potuto anche osservare gli spazi domestici e assistere a qualche scena di routine familiare (soprattutto quando intervistavo le donne), come la preparazione dei pasti, l'allattamento, e la gestione dei figli<sup>21</sup>. Per riconoscenza del tempo che mi è stato messo a disposizione, ho portato un regalo simbolico alle famiglie che mi hanno accolto nelle loro case.

Per cogliere la ricchezza del processo narrativo, ho registrato le interviste. La presenza del registratore può inibire i rispondenti, ma solitamente la consistente durata di questo tipo di intervista riduce la portata del problema, producendo un

---

16 Si tratta di 19 soggetti.

17 Si tratta di 10 soggetti (A\_Marco, D\_Barbara, M\_Carlotta, M\_Federico, N\_Erika, N\_Giovanni, Q\_Emma, Q\_Fabio, R\_Silvia, R\_Luca).

18 Si tratta di 7 soggetti (I\_Anna, J\_Carlo, K\_Aurora, P\_Marta, P\_Pietro, S\_Monia, S\_Bruno).

19 Si tratta di due casi (O\_Diego e U\_Marta).

20 Si tratta di due casi (E\_Elena e H\_Giada).

21 Pur se ho preso nota delle osservazioni etnografiche, esse non rientrano nel processo di analisi per esiguità e perché marginali rispetto agli specifici interrogativi di ricerca.

effetto di assuefazione (Poggio, 2004). Anche se nella mia esperienza il registratore non ha creato imbarazzo, bisogna tenere in considerazione che non è possibile catturare tutti gli aspetti di un processo narrativo e qualunque sistema di registrazione venga scelto, alla fine l'azione è fissata in un «parlato scritto» (Riessman, 1993). Ho poi trascritto integralmente tutte le interviste e le ho analizzate utilizzando il *software* Atlas.ti, che non solo è adatto all'analisi di ampi corpi di dati testuali, ma nello specifico è un *software* di supporto all'analisi del contenuto di tipo interpretativo (Kelle, 2010). Nel prossimo paragrafo, mi concentrerò sul processo di analisi che ho seguito giustificando le mie scelte e descrivendo le principali linee interpretative, tra le varie possibili, che ho deciso di adottare per l'analisi del materiale empirico raccolto.

#### 2.2.4 *L'analisi dei discorsi e delle narrazioni*

Il materiale raccolto mi ha posto di fronte ad un insieme molto ricco e articolato di indizi, obbligandomi a operare delle scelte rispetto alla strada da percorrere, in altri termini rispetto a quali elementi orientare la mia attenzione e basare il processo di analisi, come del resto la stessa etimologia del termine *metodo* indica<sup>22</sup>. Il solo interesse generale di ricerca, infatti, non è stato sufficiente a delimitare lo sguardo analitico. I criteri adottati hanno sicuramente risentito della letteratura consultata e dell'inquadramento teorico in precedenza elaborato, così come sono stati influenzati dalle mie predisposizioni intellettuali e dagli interessi sociologici. Tuttavia, il criterio principe che ha guidato le scelte prese nel corso dell'analisi e che ha permesso una riduzione progressiva dell'estensione del dominio indagato, dal momento che non si può sottoporre tutto ad una seria osservazione ravvicinata, è stato quello di dare la priorità alle peculiarità del mondo sociale (Schütz, 1932) cui ho avuto accesso, e nello specifico ai processi di *sense-making* e di *decision-making*, a come cioè i soggetti intervistati rappresentavano a loro stessi e all'interlocutrice i loro modi di conciliare famiglia e lavoro e come li giustificavano; ciò tenendo a mente il teorema di Thomas secondo cui «se gli individui definiscono come reali certe situazioni, esse saranno reali nelle loro conseguenze» (Thomas e Thomas, 1928, p. 572).

Tra le molteplici modalità di analisi dei dati testuali nella ricerca qualitativa, ho fatto riferimento nel mio percorso analitico a tre classici tipi di analisi narrativa (Andrews *et al.*, 2008; Poggio, 2004), prima quella paradigmatica, poi quella strutturale e infine quella contestuale; e, *ad adiuvandum*, a suggerimenti di una

---

<sup>22</sup> Il termine 'metodo' è un'espressione di origine greca la cui etimologia rimanda ad una dimensione processuale: 'metodo' può essere infatti tradotto con «strada con la quale».

delle scuole più consolidate dell'analisi del discorso, nello specifico quella della psicologia sociale discorsiva (Billig, 1987; Potter, 1997; Potter e Wetherell, 1987), di cui si è adottato fra l'altro la nozione stessa di discorso, e che più risponde ai miei interessi di ricerca ponendo il focus sui repertori culturali, le ideologie e i posizionamenti soggettivi. In sintesi, l'analisi ha proceduto per fasi sequenziali in risposta a tre differenti domande, relative rispettivamente al contenuto, alla struttura e al contesto.

Il mio percorso analitico è infatti passato per diverse fasi in cui il processo di astrazione è andato via via ad aumentare: dapprima si è resa necessaria un'analisi di contenuto, per rilevare le evidenze tematiche e contenutistiche che sono state affrontate nel corso delle interviste. Mi sono pertanto concentrata su ciò che gli intervistati mi hanno raccontato. L'analisi del *cosa* mi ha permesso di tracciare un profilo dei soggetti intervistati, dei loro modi di conciliare nella quotidianità gli impegni lavorativi e le responsabilità familiari, così come di ricostruire le loro traiettorie formative, professionali e familiari come serie di accadimenti. Questa fase, per così dire di carattere *grounded*, rappresentando solo una prima tappa necessaria del processo analitico, viene restituita al lettore per lo più in questa sezione metodologica, nello specifico nel paragrafo in cui descrivo i dati raccolti. Non dedico quindi un'apposita parte del volume all'analisi dei contenuti, che fuoriescono dal focus specifico della ricerca e che peraltro come vedremo nelle prossime pagine confermano quanto già noto in letteratura, ma come ho detto riporto in apertura di ogni capitolo di analisi empirica il profilo di una coppia, diciamo 'idealtipica' (Cardano, 2011), del fenomeno indagato (in breve, la negoziazione di nuovi sistemi di significato e valori nel III capitolo, la costruzione e gestione dei confini nella quotidianità nel IV capitolo e gli *script* biografici nel V capitolo).

In una seconda fase, la più lunga, il *come* è divenuto, per così dire, il mio *cosa*, cioè il modo in cui le persone si raccontano è divenuto il mio precipuo oggetto di analisi (Goffman, 1959, 1971). Ho cercato di capire come le storie dei soggetti intervistati abbracciassero o contestassero i discorsi e le narrazioni dominanti sul lavoro, sulla genitorialità, sui problemi di conciliazione e sulle fasi della vita. L'affrontare l'insieme delle interviste come un insieme di pratiche discorsive e narrative mi ha permesso di utilizzare lo strumento analitico del *positioning* (Bamberg, 2006; Davies, Harré, 1990), al fine di individuare quali sono i posizionamenti degli intervistati rispetto ai discorsi e alle narrazioni da loro considerati come dominanti, nonché di far luce sulle argomentazioni retoriche che sostengono queste prese di posizione. Infatti, l'io che emerge dalle interviste è il prodotto dalle razionalizzazioni e dalle argomentazioni che l'intervistato vuole sostenere nel corso del suo discorso, al fine di presentare un sé (Goffman, 1959)

che si posiziona rispetto ad una serie di attori ritenuti rilevanti all'interno del suo specifico punto di vista sul reale (Bichi, 2002). Questo tipo di analisi permette così di conoscere le “favole coniugali” che i partner utilizzano per ricostruire la loro coerenza interiore. Oltre a porre l'attenzione alla coerenza tra i segmenti del discorso (Hobbs, 1983), ho cercato di soffermarmi sulle contraddizioni all'interno delle pratiche discorsive e narrative, per poter riconoscere le logiche sociali nascoste dietro l'unità di facciata (Kaufmann, 1995).

L'analisi strutturale consente nello specifico di concentrarsi sulle trame (che conferiscono senso complessivo alle azioni), sui copioni (repertori condivisi) e sui generi narrativi, come possono essere la tragedia o il romanzo (Edley, 2001; Squire, 1999; Todorov, 1990). Questo tipo di analisi permette quindi di identificare l'ossatura dei racconti ed esaminare la sequenza causale degli eventi, di individuare i ruoli chiave e di analizzare lo sviluppo narrativo cercando similarità e differenze nelle diverse strategie discorsive e narrative (Poggio, 2004). La trama in quanto elemento che assegna un senso complessivo alle azioni, giustificazione retrospettiva che costruisce storie plausibili, consente di accedere ai significati che vengono costruiti attraverso il processo narrativo e di individuare i modelli ricorrenti (Gherardi e Poggio, 2003a).

In un terzo e ultimo stadio di analisi, di carattere prettamente interpretativo, ho per così dire interrogato ulteriormente i prodotti della ricerca cercando di comprendere il *perché* le storie siano state raccontate in un modo piuttosto che in un altro e di cogliere i legami con gli spazi, i tempi e le culture in cui vengono costruite. Ho svolto pertanto un'analisi di tipo contestuale (Poggio, 2004), che più che essere interessata alla struttura formale dei testi, ripone l'attenzione al momento storico e alla situazione culturale in cui si collocano e con cui devono necessariamente confrontarsi (Phoenix, 2008; Sutton Smith, 1986). Più nello specifico, mi sono chiesta perché i soggetti si posizionassero in un modo piuttosto che in un altro rispetto ai discorsi dominanti e alle narrazioni canoniche (Bruner 1990), quali fossero le condizioni in termini sociali, culturali ed economici alla base delle diverse produzioni discorsive e narrative degli uomini e delle donne e ancora quali le discriminanti, facendo riferimento ad informazioni contestuali, tra le diverse *performance* all'interno dell'universo maschile, e soprattutto (perché più frequenti) all'interno di quello femminile. Si tratta di una tecnica che ha le sue radici nell'analisi decostruzionista (Derrida, 1967), che si pone l'obiettivo di svelare le pratiche discorsive egemoniche (Calás e Smircich, 1991) attraverso ad esempio l'analisi delle metafore utilizzate dai rispondenti, l'ascolto delle voci dissonanti, e l'attenzione ai silenzi, a ciò che il testo non dice o che avrebbe potuto dire. Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante in questa ricerca perché, come mostra Jean-Claude Kaufmann nella sua analisi sul rapporto di coppia,

spesso i gesti dicono l'opposto delle parole e le parole il contrario dei pensieri, parlare diventa un modo di tacere e il silenzio un modo di parlare (Kaufmann, 1995, p. 11).

Queste sono in generale le linee interpretative adottate nel processo di analisi, che quindi è avvenuto in tre stadi. Tuttavia il percorso analitico, a seconda degli specifici interrogativi di ricerca, presenta delle peculiarità di cui darò conto in modo dettagliato in ogni capitolo empirico prima della presentazione dei risultati, al fine di rendere le singole procedure di analisi il più possibile trasparenti.

Occorre infine precisare che la raccolta delle interviste, la sistematizzazione dell'informazione e l'analisi dei testi (soprattutto nei suoi primi due stadi) sono stati momenti intrecciati e non invece strettamente sequenziali uno all'altro (Charmaz, 2003; Denzin e Lincoln, 1994; Seale *et al.*, 2010). Anche per garantire la consistenza del processo seguito, parallelamente alla conduzione delle interviste ho svolto delle prime analisi dei testi via via raccolti elaborando nel corso di tale, processo delle ipotesi di lavoro da testare nelle successive fasi analitiche attraverso la raccolta di ulteriori interviste. Ad ogni modo, nel prossimo paragrafo illustrerò in dettaglio come si sono articolate le varie fasi della ricerca.

### 2.2.5 I tempi della ricerca

Il calendario della ricerca si è articolato principalmente in tre diverse fasi: quella preliminare allo studio sul campo, quella centrale costituita dalla raccolta e dall'analisi delle interviste e quella conclusiva relativa alla scrittura della tesi di dottorato.

La prima fase, che è stata maggiormente dedicata all'analisi della letteratura, ha trovato il suo sbocco nell'elaborazione di gran parte della sezione teorica di questo lavoro. La seconda fase è stata principalmente riservata al lavoro empirico di conduzione, trascrizione integrale e lettura delle interviste discorsive. Prima di dare avvio alla raccolta dei dati, tuttavia, dopo un'attenta riconsiderazione della letteratura, ho deciso di restringere l'osservazione alle persone con profili educativi elevati per i motivi sopra esposti, mentre la dimensione del genere, nel corso di questa prima fase di lettura del materiale empirico, è divenuta sempre più preminente. Questa seconda fase ha occupato un periodo piuttosto lungo<sup>23</sup>, in

---

23 In questa seconda fase di circa due anni, ho anche trascorso un periodo di *visiting* della durata di tre mesi presso la Central European University di Budapest in Ungheria, dove ho frequentato con profitto il corso dottorale in *Advanced Methods: Discourse Analysis*, e sono peraltro accaduti eventi personali, quali la gravidanza e la nascita di mia figlia, che hanno allungato il corso della ricerca.

quanto i periodi di raccolta dei dati si sono alternati a momenti dedicati ad una prima analisi. Il lavoro di tesi ha tratto sicuro beneficio da questa fase di continuo raffronto tra raccolta dei dati e prima analisi degli stessi in quanto ho potuto accordare la conduzione del campo empirico al processo analitico via via che questo prendeva forma (Cunliffe, 2003), una condizione che è spesso ostacolata dai tempi stretti dei progetti di ricerca che mal si prestano ad assecondare i tempi lunghi che invece gli studi intensivi richiedono (Corbetta, 2003). Si crede inoltre che la durata di tale fase non abbia costituito un serio problema in termini di cambiamenti intercorsi nel fenomeno osservato, dal momento che l'interesse di ricerca è sui micro-meccanismi in atto nelle scelte conciliatorie all'interno del particolare mondo sociale indagato, che non si crede sia sostanzialmente mutato da un anno all'altro (a titolo di esempio e su tematiche affini, Brannen *et al.*, 2013; Naldini, 2015). Nell'ultima fase della ricerca, ho completato l'analisi del materiale raccolto e ho cercato di portare l'interpretazione ad un livello d'astrazione più elevato. È in questa fase che il costrutto di genere ha acquisito un ruolo centrale sul piano interpretativo. Tale processo ha coinciso con la fase di scrittura della tesi di dottorato, che ha così conosciuto diverse fasi di revisione. Quest'ultima fase ha altresì richiesto un ulteriore approfondimento a livello teorico e una più chiara elaborazione degli strumenti analitici, concettuali e metodologici<sup>24</sup>.

Come si è appreso, le fasi della ricerca non sono strettamente consequenziali, piuttosto esse si caratterizzano per essere intrinsecamente concatenate nella misura in cui sono confluite una nell'altra. In altri termini, in questi anni l'inquadramento e l'identificazione degli strumenti sul piano teorico e metodologico, così come il processo di analisi empirica e l'interpretazione finale, pur acquisendo via via maggiore o minore centralità nel corso della ricerca, si sono alimentati a vicenda e a più riprese.

---

<sup>24</sup> A dicembre 2014 ho condotto un'altra intervista, perché a seguito della procedura di campionamento a valanga, si era resa disponibile una persona. Nonostante il campo fosse chiuso, si è ritenuto poco professionale rifiutare l'intervista, che è stata perciò inserita nel campione.



Calendario della ricerca																								
Tempo	2011			2012				2013				2014												
Fasi	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O
1	■																■							
2				■																				
3											■													

Legenda:

- *Analisi della letteratura*
- *Lavoro sul campo e prima analisi dei dati*
- *Interpretazione dei dati e stesura della tesi*

## 2.3 I dati nel contesto

### 2.3.1 I dati...

Nell'intento di rispondere a quesiti abbastanza circoscritti, questa ricerca ricorre ad un'osservazione ravvicinata di un microcosmo sociale privilegiando l'approfondimento del dettaglio rispetto alla ricostruzione del quadro d'insieme. A differenza di altri studi qualitativi, si è preferito procedere assumendo un atteggiamento di tipo analitico più che esplorativo, atteggiamento di cui ho cercato di dare conto in modo dettagliato nelle pagine precedenti. Gli interrogativi hanno rilevanza teoretica e sono scarsamente esplorati in letteratura per vari ordini di motivi, quali la difficoltà di quantificare il fenomeno sul lato degli studi quantitativi, e la presenza nel contesto nazionale di indagini solamente di tipo esplorativo sul lato degli studi qualitativi. La restituzione di un quadro descrittivo del microcosmo sociale indagato avviene perlopiù in modo indiretto, attraverso cioè l'esposizione dei dati in risposta ai quesiti posti. Si ritiene allora opportuno fornire in questa sezione una visione d'insieme del target dei rispondenti.

Nel corso della ricerca ho intervistato i componenti di 23 coppie (si veda la tabella sottostante) che rispondevano ai criteri del campionamento. Devo precisare che procedendo con un campionamento a valanga, mi è capitato di ricevere informazioni sbagliate o incomplete e ho così contattato telefonicamente un numero più alto di coppie che poi si sono rivelate inadatte ai fini della ricerca. Ho intervistato entrambi i partner delle 23 coppie, solitamente in momenti

separati, eccetto in 6 casi in cui sono riuscita ad intervistare soltanto un partner per varie ragioni, quali dei rifiuti (gli uomini delle coppie E, H e U), la transizione da una situazione lavorativa precaria ad una “standard” nel corso della ricerca (il partner maschile della coppia I), il trasferimento nel corso dell'indagine della famiglia all'estero (il partner maschile della coppia D) o nel sud d'Italia (la partner femminile della coppia A), raggiungendo così un totale di 40 interviste discorsive.

Già queste prime note informano del fatto che si tratta di un campione in cui i rispondenti si spostano molto nel contesto nazionale (e alcuni anche fuori da esso). Nel corso della ricerca infatti si è palesato il fatto che la città selezionata, quale contesto empirico appropriato a fornire risposte ai quesiti di ricerca, fosse poco centrale nei discorsi dei soggetti intervistati, le cui biografie ma anche le *routine* sono caratterizzate da spostamenti in città diverse, specialmente nell'area del Nord-est. Maggiori ragguagli sul contesto empirico saranno tuttavia forniti nel prossimo paragrafo. Per il momento mi concentro sul target dei rispondenti nell'intento di darne una chiara immagine.

I rispondenti hanno un'età media di 36 anni: nello specifico le donne intervistate sono 22 e hanno un'età media di 35 anni mentre gli uomini sono 18 e in media hanno un'età leggermente più alta, pari a 37 anni. Si tratta pertanto di un target che è nato nel corso degli anni settanta e che in parte (gli over 35) rientra nella generazione dei cosiddetti «*baby-boomers*» i quali peraltro stanno uscendo dalla fase riproduttiva (specialmente la componente femminile). I rispondenti sono quindi cresciuti in un periodo in cui gli effetti della rivoluzione culturale della fine degli anni sessanta iniziavano ad essere visibili ad esempio nell'aumento della scolarizzazione, soprattutto da parte della componente femminile, nella femminilizzazione della forza lavoro, e più in generale nella graduale e lenta erosione dell'ordine simbolico di genere dominante (Connell, 2009). Ad eccezione della coppia N in cui entrambi i partner presentano un'età relativamente più alta rispetto al resto del campione (sono entrambi over 45), la coorte più vecchia è nata infatti all'inizio degli anni settanta. È spesso evidente, in queste generazioni, una tendenza a procrastinare la scelta di avere dei figli sino alla soglia dei quarant'anni nell'intento di realizzarsi prima sul piano professionale. Pur infatti rimanendo un elemento centrale dell'identità e dell'immaginario femminile, la maternità oggi appare sempre meno come un destino obbligato (Piazza 2003; De Luigi e Martelli, 2010). D'altro canto, con uno sguardo al modello culturale della famiglia d'origine, bisogna considerare che nella quasi totalità dei casi, anche laddove la madre lavorava, era di gran lunga lei la prima (se non l'unica) responsabile delle faccende domestiche e delle attività di cura. Inoltre, la maggior parte dei rispondenti proviene da famiglie in cui entrambi i genitori lavorano o lavoravano con contratti “standard” e tutelati, in cui talvolta la madre dell'intervistato/a aveva

smesso di lavorare dopo la nascita dei figli e in cui la casa in cui vivono è di proprietà, condizioni che come vedremo sono del tutto diverse da quelle del campione oggetto di questa ricerca. La maggior parte degli intervistati rientra quindi nella generazione dei figli della cosiddetta «*unfinished gender revolution*» (Gerson, 2009), i quali aspirano fortemente a modelli di gestione famiglia-lavoro che siano più equi tra uomini e donne, tanto sul lato della condizione lavorativa quanto su quello delle responsabilità di cura. In particolare, si tratta di una generazione che assimilando le conquiste culturali dei movimenti sociali, aspirano ad instaurare relazioni familiari paritarie, basate sul sentimento amoroso, sulla stima e il sostegno reciproco, in cui entrambi i partner possono perseguire le proprie aspirazioni professionali e impegnarsi nelle attività di cura (Gerson, 2009; 2010).

I rispondenti posseggono tutti almeno il titolo universitario<sup>25</sup> e lavorano principalmente nel settore terziario, soprattutto nell'ambito dell'istruzione, della ricerca, e dei servizi all'infanzia (nel caso delle donne). Nella maggior parte dei casi essi, avendo la consapevolezza di possedere conoscenze e strumenti avanzati ed essendo ancora disposti ad investire nella *high road* della conoscenza (Ballarino e Regini, 2005) aspirano a svolgere non tanto un lavoro “standard” con un orario fisso e nella stessa azienda per tutta la vita, quanto piuttosto a svolgere una professione che consenta una crescita professionale costante e che non li costringa a scegliere tra vita privata e vita lavorativa. I dati raccolti consentono quindi di far luce sui percorsi del «precariato cognitivo» (Moulier Boutang, 2002), cioè dei precari che svolgono attività intellettuali e che più ampiamente rientrano nella categoria dei cosiddetti «lavoratori della conoscenza» (Drucker, 1994), categoria che più facilmente consente di cogliere modalità di concepire e conciliare i tempi di lavoro e i tempi familiari diverse da quelle tradizionali ancorate al modello fordista. Diversi soggetti intervistati insegnano infatti nelle scuole superiori con contratti a tempo determinato, solitamente rinnovati di anno in anno ma non nelle stesse strutture scolastiche; altri conducono un lavoro simile in strutture d'altro tipo quali centri diurni, c'è chi ad esempio è impegnato nell'insegnamento della lingua italiana a bambini stranieri o nei doposcuola. In questi casi, le persone sono perlopiù assunte per mezzo di cooperative o talvolta con le cosiddette «false partite IVA», e lavorano in modo del tutto discontinuo senza una reale capacità di previsione lavorativa ed economica. Chi si occupa invece di ricerca scientifica, in istituti preposti o presso l'università, è assunto con borse di studio o assegni di ricerca, che solitamente (ma non sempre come si

---

25 Fanno eccezione due casi maschili: un uomo che ha frequentato un corso annuale dopo aver portato a termine gli studi della scuola superiore (coppia J) e un uomo che ha iniziato ma poi abbandonato la formazione universitaria (coppia V).

verifica in diversi casi raccolti, ad esempio G\_Cristiano e Q\_Fabio) vengono rinnovati lasciando peraltro dei “buchi” di mancato stipendio tra un contratto e l'altro.

Altri rispondenti (3 casi) sono al momento dell'intervista nel mezzo di una transizione tra un lavoro e un altro oppure sono in cerca di un'occupazione (7 casi). Tra i disoccupati la componente femminile è assolutamente predominante (6 casi su 7) conformemente ai dati nazionali (Istat, 2014a). Peraltro, nel campione le diseguaglianze di genere a sfavore delle donne si mostrano lampanti anche quando si guarda a chi sono i soggetti che svolgono in contemporanea più attività (spesso al di sotto delle qualifiche acquisite) o forme di lavoro in nero.

Per questi e per un'altra serie di motivi, che mi accingo ad esporre, risulta molto difficile quantificare l'ammontare di ore settimanali di lavoro dei/le rispondenti: loro lavorano in modo discontinuo, alternando momenti (che possono essere lunghi periodi della durata di alcuni mesi, ma anche lassi di tempo brevi di una manciata di giorni) di intenso lavoro a momenti di assenza o scarsità di impegni professionali (ciò si verifica soprattutto, ma non solo, nei casi in cui il soggetto lavora per mezzo di cooperativa o nell'ambito artistico); inoltre, si tratta spesso di lavori che richiedono una certa flessibilità e che vedono i rispondenti lavorare nei ritagli di tempo, durante gli spostamenti ad esempio, o portarsi il lavoro a casa propria, lavorando ad esempio nelle ore serali e nei fine settimana (ciò si verifica maggiormente nel caso delle persone che si occupano di ricerca scientifica).

Fra le persone che al momento dell'intervista lavorano in modo precario (10 soggetti infatti, come detto, sono in transizione tra un lavoro e un altro oppure disoccupati), più della metà hanno orari di lavoro flessibili: più precisamente, si tratta di 21 persone a cui si aggiunge una donna che lavora part-time ma con un contratto a tempo indeterminato (senza contare che ci sono tre persone in transizione verso lavori che presentano flessibilità d'orario). In altre parole, tra le persone che lavorano, soltanto 8 di esse non hanno orari flessibili. Come già evidenziato nel primo capitolo, la flessibilizzazione dell'orario di lavoro è legata alla terziarizzazione dell'economia, e quindi in questo caso al tipo di occupazione ricoperta dai/le lavoratori/trici. Nell'analisi empirica (capitolo quarto), verrà chiarito se la flessibilità temporale di cui godono i soggetti intervistati sia percepita dai/le rispondenti come una propria scelta o meno. La condizione di precarietà, invece, nella grande maggioranza dei casi è riconducibile ai cambiamenti del mercato del lavoro tranne che nei casi in cui essa è in qualche misura tipica dell'ambito occupazionale: quello della politica (K\_Nicolò), quello legale (O\_Diego e T\_Luisa), quello dell'agricoltura (T-Francesco) e l'ambito artistico (F\_Paolo). Di seguito riporto un prospetto riassuntivo dei rispondenti a

cui ho assegnato dei nomi fittizi (mentre la lettera alfabetica posta ad inizio sta ad indicare la coppia).

Tabella n.1. *Prospetto dei rispondenti*

PARTNER	GENERE	ETÀ	SITUAZ. LAV.	AMBITO OCCUPAZ.	FLES. TEMP.
A_Marco	uomo	35	in transizione (verso un contratto a tempo determinato)	marketing	(sì)
B_Mary	donna	41	disoccupata	risorse umane (precedente)	non si applica
B_Mattia	uomo	43	contratto a tempo determinato	istruzione	no
C_Cristina	donna	41	membro di cooperativa con esperienze di lavoro occasionale di tipo accessorio	ambito socio- educativo	sì
C_Thomas	uomo	41	contratto a tempo determinato con esperienze di lavoro occasionale di tipo accessorio	ricerca scientifico	sì
D_Barbara	donna	35	borsa di studio	ricerca scientifico	sì
E_Elena	donna	30	contratto a tempo determinato	ambito socio- educativo	no
F_Claudia	donna	29	contratti a progetto con esperienze di lavoro occasionale di tipo accessorio	ambito socio- educativo	sì
F_Paolo	uomo	39	contratto a tempo determinato con esperienze di lavoro occasionale di tipo accessorio	ambito artistico	sì
G_Monica	donna	39	contratto <i>part-time</i> a tempo indeterminato*	progettazione ingegneristica	sì
G_Cristiano	uomo	43	assegno di ricerca	ricerca scientifico	sì
H_Giada	donna	32	membro di cooperativa	ambito socio- educativo	sì
I_Anna	donna	28	membro di cooperativa con esperienze di lavoro occasionale di tipo accessorio	ambito socio- educativo	sì
J_Gabriella	donna	36	assegno di ricerca e partita IVA	ricerca scientifico	sì
J_Carlo	uomo	35	libero professionista*	ambito artistico	sì
K_Aurora	donna	31	in transizione (verso una borsa di studio)	ricerca scientifico	(sì)
K_Nicolò	uomo	32	co.co.co. + partita IVA	politica + ambito commerciale	sì

L_Lara	donna	29	contratto a chiamata	ristorazione	sì
L_Iacopo	uomo	30	«falsa partita IVA»	marketing	no
M_Carlotta	donna	33	borsa di studio	ricerca scientifica	sì
M_Federico	uomo	38	borsa di studio	ricerca scientifica	sì
N_Erika	donna	46	in transizione (verso una borsa di studio)	ricerca scientifica	(sì)
N_Giovanni	uomo	47	contratto a tempo determinato con esperienze di lavoro occasionale di tipo accessorio	no-profit	no
O_Juliana	donna	36	disoccupata	ristorazione (precedente)	non si applica
O_Diego	uomo	35	«falsa partita IVA»	ambito legale	sì
P_Marta	donna	41	disoccupata	settore commerciale (precedente)	non si applica
P_Pietro	uomo	41	contratto a tempo determinato	industria	no
Q_Emma	donna	35	contratto a tempo determinato	istruzione	no
Q_Fabio	uomo	36	disoccupato	ricerca scientifica (precedente)	non si applica
R_Silvia	donna	37	disoccupata	specialità medica (precedente)	non si applica
R_Luca	uomo	37	contratto a tempo determinato (con esperienze di lavoro occasionale di tipo accessorio)	settore delle vendite	no
S_Monia	donna	40	disoccupata	ufficio postale (precedente)	non si applica
S_Bruno	uomo	40	Lavoro occasionale di tipo accessorio e contratto a chiamata	ambito artistico	sì
T_Luisa	donna	31	«falsa partita IVA»	ambito legale	sì
T_Francesco	uomo	34	senza contratto	agricoltura	sì
U_Chiara	donna	33	«falsa partita IVA»	Insegnamento	sì
V_Tania	donna	32	disoccupata	ristorazione (precedente)	non si applica
V_Roberto	uomo	32	contratto a tempo determinato	industria	no
Z_Giulia	donna	29	lavoro occasionale di tipo accessorio	ambito artistico	sì
Z_Emilio	uomo	31	«falsa partita IVA» con esperienze di lavoro occasionale di tipo accessorio	istruzione	sì
TOT. 40 GENITORI	TOT. 18M 22F				

\*Questi casi rappresentano delle eccezioni nel campione in quanto non rientrano propriamente nella definizione adottata di lavoratore/trice precario/a. Tuttavia, nel caso di Monica (coppia G), l'alto numero dei figli e il contratto *part-time* costituiscono degli elementi su cui lo studio vuole prestare attenzione, così come nel caso di Carlo (coppia J) il tipo di lavoro risulta di particolare interesse con riferimento alla discontinuità dei tempi del lavoro e la mancata capacità previsionale. Carlo è infatti un libero professionista che lavora nel settore artistico (nello specifico, nel campo musicale).

Tabella n.2. *Traiettorie lavorative dei rispondenti*

PARTNER	TRAIETTORIA LAVORATIVA
A_Marco	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ diversi lavori discontinui e non attinenti con gli studi (carabiniere/informatico/agente immobiliare)</li> <li>→ master in altra disciplina</li> <li>→ diversi lavori discontinui e non attinenti con gli studi (informatico/marketing)</li> </ul>
B_Mary	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea in Messico</li> <li>→ carriera nella gestione delle risorse umane (contratto "standard") e nel frattempo fa un master di specializzazione</li> <li>→ dopo 10 anni, si trasferisce in Italia, trova un'occupazione in linea con il suo profilo (e con contratto "standard")</li> <li>→ alla seconda gravidanza perde il lavoro</li> <li>→ lavora in modo discontinuo, in posizioni al di sotto delle sue qualifiche e non attinenti, con contratti "non standard" o in nero</li> </ul>
B_Mattia	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ dopo l'istruzione superiore svolge diversi lavori non attinenti gli studi</li> <li>→ si iscrive all'università, acquisisce il titolo e va in Messico a lavorare come insegnante</li> <li>→ tornato in Italia, svolge una serie di lavori non attinenti</li> <li>→ scuola di specializzazione Ssis</li> <li>→ in corrispondenza della nascita dei figli, inizia a lavorare come supplente nelle scuole superiori, successivamente con maggiore continuità</li> </ul>
C_Cristina	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ due occupazioni attinenti con contratti "non standard" ma con continuità</li> <li>→ dopo la nascita del figlio perde entrambi i lavori</li> <li>→ svolge molteplici lavori – anche poco attinenti – e con grande discontinuità (hostess/insegnante supplente/ambito socio-educativo)</li> </ul>
C_Thomas	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ lavora nel campo della produzione televisiva/video-musicale prevalentemente con contratti "non standard"</li> <li>→ dopo la nascita del figlio inizia anche a lavorare come docente a contratto all'università</li> </ul>
D_Barbara	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ dottorato</li> <li>→ ricerca scientifica (borse di studio e assegni di ricerca)</li> </ul>
E_Elena	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ inizia l'università e dopo un anno abbandona</li> <li>→ lavora come cassiera al supermercato (contratti "non standard")</li> <li>→ si iscrive in un'altra facoltà e poi abbandona</li> <li>→ lavora come segretaria e fa esperienze di volontariato</li> <li>→ si iscrive ad altra facoltà, nel frattempo lavora come barista e, in corrispondenza della nascita della figlia, si laurea (primo livello)</li> <li>→ lavora con contratti "non standard" nell'ambito socio-educativo, contemporaneamente svolge un tirocinio e continua gli studi (biennio di specializzazione)</li> </ul>
F_Claudia	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ master</li> <li>→ dottorato (senza borsa di studio) mentre lavora con contratti a progetto nell'ambito socio-educativo</li> </ul>

F_Paolo	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ dall'Argentina viene in Italia per studiare al conservatorio di musica</li> <li>→ frequenta poi una scuola di specializzazione di cinque anni</li> <li>→ lavora nel settore musicale (in un'orchestra e anche da solista)</li> </ul>
G_Monica	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ occupazioni attinenti in nero e poi con contratti "non standard"</li> <li>→ assunzione a tempo indeterminato, dalla nascita del primo figlio in orario part-time</li> </ul>
G_Cristiano	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ occupazione abbastanza attinente con borse di studio</li> <li>→ dottorato in una disciplina differente</li> <li>→ ricerca scientifica (con assegni di ricerca)</li> </ul>
H_Giada	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ dopo gli studi superiori fa diverse esperienze all'estero per imparare l'inglese e un corso sull'e-commerce</li> <li>→ torna in Italia: mentre studia all'università, lavora con contratto a tempo indeterminato nell'amministrazione di una ditta, che poi fallisce</li> <li>→ lavora nell'ambito socio-educativo mentre continua a studiare e nel frattempo nasce suo figlio</li> <li>→ acquisisce il titolo e continua a lavorare con contratti "non standard"</li> </ul>
I_Anna	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ studia all'università mentre lavora saltuariamente sia come cameriera che educatrice</li> <li>→ in corrispondenza della nascita della figlia acquisisce il titolo universitario</li> <li>→ continua a lavorare nell'ambito socio-educativo</li> </ul>
J_Gabriella	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ tirocinio post-laurea non pagato</li> <li>→ dottorato di ricerca</li> <li>→ assegnista e nel frattempo frequenta la scuola di specializzazione in psicoterapia + lavora come libera professionista come psicologa e psicoterapeuta</li> </ul>
J_Carlo	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ dopo l'istruzione superiore fa una scuola di specializzazione post-diploma per fonici</li> <li>→ lavora come fonico con contratti "non standard"</li> <li>→ dopo 4 anni, apre la partita IVA</li> </ul>
K_Aurora	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea in Francia</li> <li>→ dottorato in Italia</li> </ul>
K_Nicolò	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ lavora nell'ufficio della gestione del personale di un'azienda e poi passa a svolgere attività manageriali con contratto a tempo indeterminato; poi si licenzia</li> <li>→ lavora nell'amministrazione di una cooperativa con contratto a tempo indeterminato; si licenzia</li> <li>→ in corrispondenza della nascita della figlia, investe nell'attività politica e in contemporanea apre una sua attività commerciale</li> </ul>
L_Lara	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ dopo l'istruzione superiore lavora 5 anni nel settore delle vendite</li> <li>→ si iscrive all'università</li> <li>→ acquisisce velocemente il titolo</li> <li>→ tirocinio post-laurea non pagato e nel frattempo lavora come cameriera</li> </ul>
L_Iacopo	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ lavora nell'ambito del marketing con contratti "non standard"</li> <li>→ apre una «falsa partita IVA»</li> </ul>
M_Carlotta	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ dottorato</li> <li>→ lavora nell'ambito della ricerca scientifica con contratti "non standard"</li> </ul>
M_Federico	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ si iscrive all'università, dopo due anni e mezzo abbandona</li> <li>→ si iscrive ad un altro corso universitario e prende il titolo</li> <li>→ dottorato</li> <li>→ lavora nell'ambito della ricerca scientifica con contratti "non standard"</li> </ul>



N_Erika	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ specialità medica</li> <li>→ fa ricerca scientifica per un anno con una borsa di studio</li> <li>→ dottorato</li> <li>→ assegnista di ricerca</li> <li>→ seconda specialità medica</li> </ul>
N_Giovanni	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ svolge diversi lavori nell'ambito del no-profit con contratti “non standard”</li> <li>→ continuando a lavorare, inizia il Tirocinio Formativo Attivo (TFA) per avere l'abilitazione all'insegnamento</li> </ul>
O_Juliana	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ dopo gli studi universitari, si forma con chef di rilievo in Venezuela e lavora con contratto “standard”</li> <li>→ si trasferisce in Italia: lavora in nero ed è sotto-inquadrata</li> <li>→ dopo alcuni anni apre un'attività nella ristorazione</li> <li>→ alla nascita del secondo figlio, chiude l'attività</li> <li>→ da allora è sostanzialmente disoccupata (con qualche parentesi di lavoro in nero)</li> </ul>
O_Diego	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea in tempi lunghi con periodi di lavori stagionali (agricoltura e ristorazione)</li> <li>→ lavora in un piccolo studio di avvocati</li> <li>→ dopo la nascita del secondo figlio, entra in uno studio più grande (sostituzione di una maternità)</li> </ul>
P_Marta	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea in Brasile</li> <li>→ si trasferisce in Italia: lavora in nero/occupazioni con contratti “non standard” e sotto le sue qualifiche</li> <li>→ al momento sta cercando lavoro</li> </ul>
P_Pietro	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ in Brasile lavora come poliziotto</li> <li>→ si trasferisce in Italia: lavora in nero come manovale e poi per 5 anni come magazziniere assunto tramite cooperative; nel frattempo si laurea (laurea di primo livello)</li> <li>→ entra in un'azienda con contratto a tempo determinato come magazziniere</li> </ul>
Q_Emma	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ scuola di specializzazione Ssis</li> <li>→ da allora svolge supplenze (per periodi brevi nel corso dell'anno oppure annuali)</li> </ul>
Q_Fabio	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ dottorato</li> <li>→ lavora 8 anni in un istituto di ricerca con contratti annuali; perde il lavoro prima della fine dell'assegno per insufficienza di fondi</li> <li>→ frequenta un master in e svolge uno stage non pagato</li> </ul>
R_Silvia	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ specialità medica</li> </ul>
R_Luca	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ lavora nel campo dello spettacolo come fotografo con contratti “non standard”; dalla crisi sempre con meno continuità</li> <li>→ periodo di disoccupazione (6 mesi)</li> <li>→ inizia la lavorare come commesso (continuando a coltivare la fotografia nei fine settimana)</li> </ul>
S_Monia	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea in Spagna</li> <li>→ lavora nelle poste con contratti “non standard” e come barista nei fine settimana</li> <li>→ si trasferisce in Italia: disoccupazione</li> </ul>
S_Bruno	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ si laurea</li> <li>→ si trasferisce in Spagna: lavori non attinenti con contratti “non standard”</li> <li>→ torna a vivere in Italia: svolge diversi lavori con contratti “non standard” (pizzaiolo/disegnatore-illustratore/distribuzione di volantini)</li> </ul>
T_Luisa	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea + stage formativo al Ministero degli affari esteri</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ frequenta la scuola di preparazione alla carriera diplomatica</li> <li>→ lavora come avvocato (praticantato)</li> <li>→ supera l'esame di stato per diventare avvocato</li> </ul>
T_Francesco	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ si laurea</li> <li>→ lavora come scenografo nello spettacolo con contratti "non standard"; dopo la crisi con meno continuità</li> <li>→ si trasferisce a Verona: dopo poco abbandona il lavoro da scenografo e lavora con contratto a tempo determinato in un'azienda di effetti speciali; dopo un anno l'azienda fallisce</li> <li>→ lavora come agricoltore in nero e frequenta un corso finanziato dal fondo sociale europeo per diventare imprenditore agricolo</li> </ul>
U_Chiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ laurea</li> <li>→ lavora con contratto a tempo determinato in banca</li> <li>→ si licenzia</li> <li>→ lavora nell'ambito dell'istruzione con contratti "non standard" e successivamente con «falsa partita IVA»</li> </ul>
V_Tania	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ mentre studia all'università, lavora come cameriera e barista con contratto a tempo indeterminato (pagato prevalentemente in nero)</li> <li>→ ottiene la laurea triennale e si iscrive alla specialistica</li> <li>→ rimane incinta e perde il lavoro</li> </ul>
V_Roberto	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ inizia a studiare all'università, ma poi abbandona</li> <li>→ lavora in azienda con contratti "non standard"</li> </ul>
Z_Giulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ mentre studia all'università, fa carriera in una casa di produzione cinematografica e pubblicitaria: prima contratti "non standard", poi contratto a tempo indeterminato</li> <li>→ si laurea</li> <li>→ si licenzia per andare a lavorare in una casa di produzione più prestigiosa con «falsa partita IVA»</li> <li>→ con la crisi il lavoro cala e si licenzia</li> <li>→ si trasferisce a Londra e lavora come cameriera in modo instabile</li> <li>→ torna in Spagna e lavora come segretaria con contratto "non standard" (e pagato prevalentemente in nero)</li> <li>→ si licenzia e si trasferisce in Italia: apre due progetti imprenditoriali in ambito artistico</li> </ul>
Z_Emilio	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ mentre studia all'università, lavora come guardiano notturno in alberghi con contratto a tempo indeterminato e saltuariamente come barista</li> <li>→ si trasferisce in India: lavora come manager in una guest house</li> <li>→ torna in Italia: frequenta dei corsi intensivi per l'insegnamento della lingua e completa gli studi universitari</li> <li>→ si trasferisce a Londra e lavora come pizzaiolo con contratto a tempo indeterminato</li> <li>→ si licenzia e si trasferisce in Spagna: lavora come insegnante di lingua con contratti "non standard"</li> <li>→ torna in Italia: lavora come insegnante con una «falsa partita IVA» e organizza viaggi di gruppo in India</li> </ul>
TOT. 40 GENITORI	

Ho intervistato coppie omogame sotto il profilo dell'istruzione. Si tratta di nuclei familiari di piccole dimensioni e recentemente formati. A parte in due casi (la coppia G, per motivi di fede religiosa, e la coppia N, la più anziana del campione), il resto del campione ha nella maggior parte dei casi un solo figlio (15

coppie) o al limite due (6 coppie)<sup>26</sup>, conformemente all'andamento nazionale dei tassi di fecondità (Istat, 2014b). I figli, come ho anticipato nei criteri di selezione del campione, sono piccoli, il più giovane ha un mese soltanto di vita<sup>27</sup>. Volgendo l'attenzione alla storia di coppia prima e familiare poi, si nota che nella quasi totalità dei casi i figli sono stati intenzionalmente cercati dopo un periodo più o meno lungo di convivenza dei partner e in seguito ad un loro primo ingresso nel mercato del lavoro. Il matrimonio invece, nelle storie in cui è presente, non precede necessariamente la nascita dei figli. Ancora di più l'acquisto di una casa propria non rappresenta per i soggetti intervistati una tappa necessaria e antecedente la formazione di una famiglia. Similmente l'acquisizione di una certa sicurezza lavorativa, quale classico prerequisito alla transizione alla genitorialità (Bertolini, 2012), tende a perdere di significato nelle storie raccolte, seppur ciò avvenga in modo diverso fra uomini e donne come mostrerò nel capitolo sull'analisi narrativa.

Le coppie che ho intervistato nella quasi totalità vivono in appartamenti di spazi ridotti e sono spesso in affitto. L'indipendenza abitativa, vista anche la difficoltà a trovare alloggi a prezzi accessibili (Berloffia e Villa, 2010), resta un nodo cruciale nella vita dei/lle lavoratori/trici precari/e (Giannini e Caputo, 2007). Tra i pochi che posseggono la casa, l'hanno avuta in dono dai propri genitori. Solo in rarissimi casi, infatti, le coppie hanno deciso di intraprendere un mutuo nonostante l'incertezza di reddito. Ad ogni modo, coloro che lo hanno fatto sono supportati economicamente dai loro genitori (Albertini *et al.*, 2007). La famiglia d'origine gioca quindi un ruolo decisivo nel rendere possibile la formazione e la gestione quotidiana di una famiglia per coloro che lavorano in modo precario. Non volendomi soffermare su un aspetto già ampiamente noto in letteratura (tra gli altri, Fullin, 2004; Reyneri, 2005), mi limito a segnalare che nel mio campione quando i nonni abitano vicino danno un aiuto materiale e quotidiano nella gestione dei bambini, ma nei casi (non pochi) in cui i nonni sono fisicamente distanti, ho osservato che le coppie intervistate ricorrono a loro nei frequenti, seppur difficilmente prevedibili, momenti di congestione degli impegni lavorativi dei genitori, quando in altri termini entrambi i partner vengono a trovarsi nei loro momenti di “piena” di lavoro. Le coppie intervistate possono contare sui nonni sul piano economico, o sul piano della gestione quotidiana dei bambini, o ancora nei frequenti momenti, per così dire, di intasamento e “corto circuito”, dovuti alla doppia condizione di precarietà.

Infine, segnalo la presenza di 8 soggetti di nazionalità diversa da quella

---

26 Si precisa che in due casi i bambini erano ancora in grembo: nella coppia A, la donna è in attesa del primo figlio, e nella coppia U la mamma aspetta il secondo.

27 *Idem.*

italiana, che tuttavia vivono in Italia da molti anni. Questa circostanza della lunga permanenza, così come del resto lo stesso focus della ricerca, non hanno richiesto di riservare necessariamente una particolare attenzione a questi soggetti.

Di seguito presento un prospetto riassuntivo dei rispondenti con informazioni relative ai rispettivi nuclei familiari.

Tabella n.3. *Prospetto dei rispettivi nuclei familiari dei rispondenti*

PARTNER	FAM. D'ORIGINE	ISTRUZ.	NUM. FIGLI	ETÀ FIGLI	MATRIM.	CASA	TIPO DI COPPIA
A_Marco	male breadwinner	laurea + master	1	in arrivo	sì	proprietà	female breadwinner
B_Mary	equal earner	laurea + master	2	8 anni 6 anni	sì	affitto	male breadwinner
B_Mattia	male breadwinner	laurea + specializzazione Ssis					
C_Cristina	male breadwinner	laurea	1	4	no	proprietà	male breadwinner
C_Thomas	male breadwinner	laurea					
D_Barbara	equal earner	laurea + dottorato	2	4 anni 2 anni	sì	affitto	equal earner
E_Elena	equal earner	laurea	1	4 anni	no	affitto	equal earner
F_Claudia	equal earner	laurea + master + dottorato	1	10 mesi	sì	proprietà	equal earner
F_Paolo	equal earner	laurea					
G_Monica	equal earner	laurea	4	6 anni 4 anni 2 anni 7 mesi	sì	affitto	equal earner
G_Cristiano	equal earner	laurea + dottorato					
H_Giada	equal earner	laurea	1	5 anni	no	proprietà	equal earner
I_Anna	equal earner	laurea	1	4 anni	sì	affitto	equal earner
J_Gabriella	male breadwinner	laurea + dottorato + specializzazione	1	2 anni	no	proprietà	equal earner
J_Carlo	equal earner	specializzazione					
K_Aurora	equal earner	laurea + dottorato	1	1 anno	sì	proprietà	equal earner
K_Nicolò	male breadwinner	laurea					
L_Lara	male breadwinner	laurea	1	10 mesi	no	proprietà	equal earner
L_Iacopo	male breadwinner	laurea					

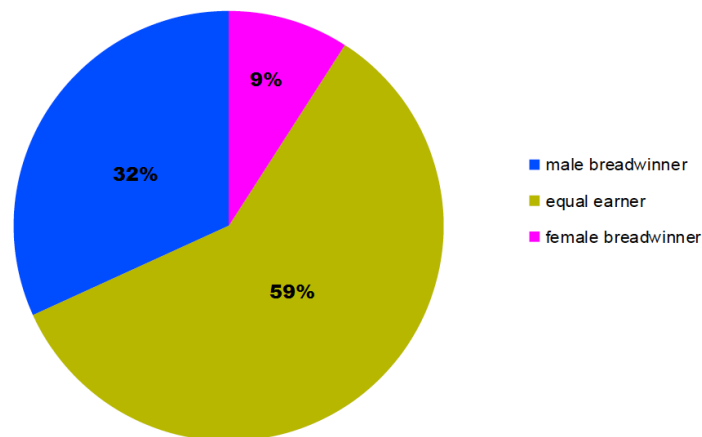
M_Carlotta	male breadwinner	laurea + dottorato	1	2 anni	sì	affitto	equal earner
M_Federico	equal earner	laurea + dottorato					
N_Erika	male breadwinner	laurea + 2 specialità mediche + dottorato	3	13 anni 4 anni 2 anni	sì	affitto*	equal earner
N_Giovanni	male breadwinner	laurea + Tirocinio Formativo Attivo					
O_Juliana	male breadwinner	laurea + specializzazione	2	2,5 anni 1 anno	sì	affitto	male breadwinner
O_Diego	equal earner	laurea					
P_Marta	male breadwinner	laurea	2	4 anni 2 anni	sì	affitto	male breadwinner
P_Pietro	male breadwinner	laurea					
Q_Emma	equal earner	laurea + specializzazione Ssis	1	1 anno	sì	proprietà	female breadwinner
Q_Fabio	equal earner	laurea + dottorato + master					
R_Silvia	equal earner	laurea + specialità medica	1	3 anni	no	affitto	male breadwinner**
R_Luca	male breadwinner	laurea					
S_Monia	equal earner	laurea	2	5 anni 7 mesi	no	proprietà	male breadwinner
S_Bruno	equal earner	laurea					
T_Luisa	equal earner	laurea + specializzazione	1	1 anno	sì	proprietà	male breadwinner
T_Francesco	male breadwinner	laurea + corso FSE					
U_Chiera	equal earner	laurea	2	3 anni e figlio in arrivo	sì	affitto	equal earner
V_Tania	male breadwinner	laurea	1	1 mese	no	affitto	male breadwinner
V_Roberto	male breadwinner	diploma di maturità					
Z_Giulia	equal earner	laurea	1	9 mesi	sì	affitto	equal earner
Z_Emilio	equal earner	laurea + corsi per l'insegnamento della lingua straniera e italiana					
TOT. 40 GENITORI							TOT. 23 COPPIE

\* Giovanni ed Erika (coppia N) hanno una casa di proprietà, ma quella in cui vivono è in affitto.

\*\* La coppia R al momento dell'intervista figura come male breadwinner ma entrambi i membri ritengono la situazione destinata a finire ed eccezionale rispetto alla norma (ciò che è stato fino ad un mese prima e ciò che sarà nel breve futuro) in cui R\_Silvia svolge il ruolo di principale breadwinner.

Nel campione, si osservano tre distinti gruppi di coppie: il gruppo più numeroso, costituito da più della metà delle coppie intervistate (in dettaglio, si tratta di 13 coppie su 22), è rappresentato da coppie «*equal earner*» sotto il profilo della partecipazione al mercato del lavoro, in cui i partner contribuiscono in termini economici in modo abbastanza paritario portando a casa uno stipendio con una certa continuità; il secondo gruppo è leggermente meno numeroso (7 coppie) ed è costituito da coppie in cui l'uomo ha le maggiori responsabilità economiche («*male breadwinner*»); vi è infine un terzo gruppo molto ridotto (2 coppie), in cui è la donna a garantire il sostentamento economico per tutta la famiglia («*female breadwinner*»)<sup>28</sup>, come illustrato nel grafico sottostante.

Grafico n.1 *Tipi di coppia*

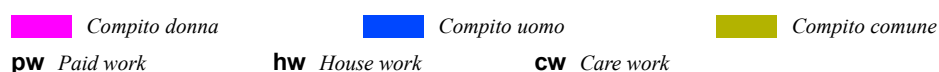


Entrando nello specifico, un dato significativo è che in tutti i casi del secondo gruppo di coppie, in cui al momento dell'intervista è l'uomo più della donna a

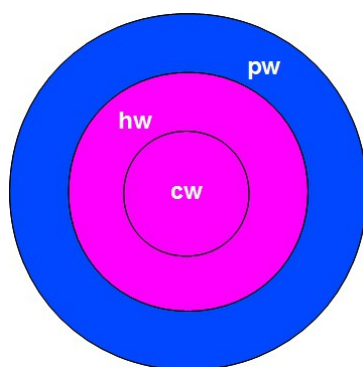
<sup>28</sup> Vi è poi un'ulteriore coppia, singolare rispetto al resto del campione, che resta al di fuori di questa classificazione: la coppia R. Al momento dell'intervista, in questa coppia l'uomo lavora (temporaneamente), mentre la donna è a casa in un momento di transizione tra un lavoro ed un altro. Questa distribuzione di ruoli è tuttavia eccezionale nella loro storia familiare e destinata a concludersi a breve. Entrambi, infatti, considerano che sia la donna la lavoratrice più "forte" della coppia, quella cioè che ha una carriera più stabile e redditizia: nella loro storia familiare solitamente è la mamma a sostenere economicamente la famiglia, mentre il papà è colui che si occupa di più della figlia e delle faccende domestiche.

sostenere le spese familiari, è la donna ad occuparsi maggiormente dei lavori domestici e delle attività di cura dei figli. In questo gruppo, pertanto, le pratiche quotidiane del “fare famiglia” finiscono per riprodurre il modello tradizionale del *male breadwinner/female caregiver*. Ancora più significativo è il fatto che anche nelle coppie in cui è la donna ad assumere il ruolo di *breadwinner*, è sempre la donna a sostenere il peso maggiore delle faccende domestiche e della crescita dei figli. Un discorso parzialmente diverso e più articolato va fatto per il gruppo delle coppie che sono «*equal earner*» dal punto di vista della partecipazione al mercato del lavoro. In questo caso, le coppie presentano diverse modalità di gestione delle attività domestiche e di cura: in un unico caso l'uomo si assume le responsabilità domestiche e di crescita dei figli più della donna; in due coppie, i partner si assumono sia le responsabilità domestiche che quelle di cura in modo equo; in tre casi la coppia è egualitaria rispetto alla cura dei figli, mentre la donna mantiene le principali responsabilità domestiche; così come in tre casi si ha la situazione opposta, cioè nella coppia viene distribuito equamente il lavoro di casa, mentre quello di cura dei figli spetta in misura maggiore alla donna; infine, in un numero maggiore di coppie (4 coppie), è la donna ad occuparsi prevalentemente sia delle faccende domestiche che delle attività di cura. Questa classificazione sotto il profilo del lavoro retribuito, di quello domestico e di cura, viene illustrata in modo più immediato ed efficace nei grafici sottostanti, che rispecchiano la proporzione dei casi identificati nei tre tipi di coppie (*male-breadwinner*; *female-breadwinner*; *equal-breadwinner*).

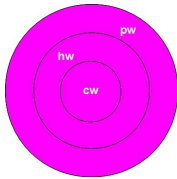
Grafico n.2 Ripartizione dei lavori fra i partner per tipo di coppia



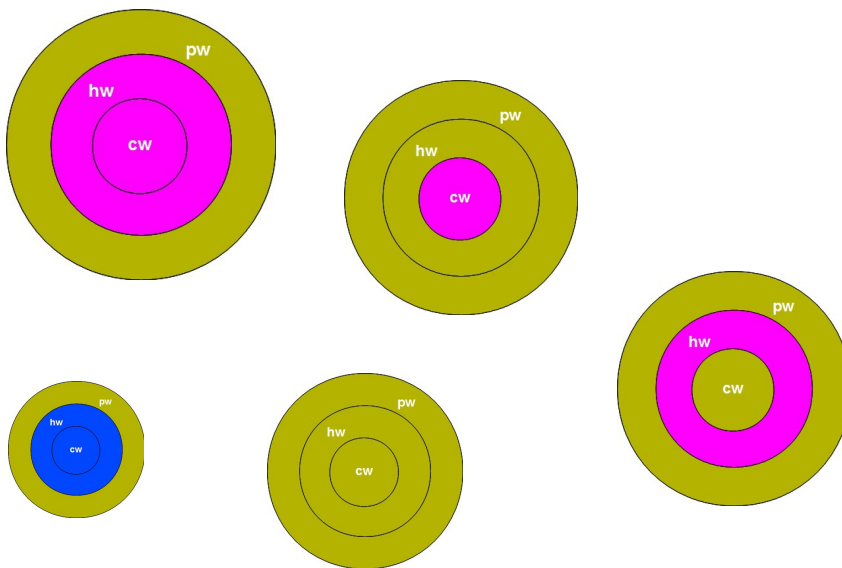
Coppie «*male-breadwinner*»



*Coppie «female-breadwinner»*



*Coppie «equal earner»*



È assai interessante evidenziare che i comportamenti più innovativi di condivisione del carico dei lavori familiari (quelli di cura e quelli domestici), non si presentano nelle coppie in cui la donna dovrebbe vantare maggiori risorse negoziali rispetto al marito, secondo la *bargaining theory* (Brines 1993, 1994; Evertsson e Neramo 2007), bensì in quelle in cui i partner contribuiscono equamente al sostentamento economico della famiglia (nelle coppie «*equal earner*»), come emerso in uno studio recente (Aassve *et al.*, 2014). Nel complesso, tuttavia, le tendenze innovative sono minoritarie e seppur nella maggior parte delle coppie intervistate (nello specifico in 13 coppie) i partner contribuiscano in termini economici in modo abbastanza paritario, e in 2 coppie sia la donna ad occuparsi totalmente o prevalentemente del sostentamento familiare, è spesso la donna ad assumersi le maggiori responsabilità del lavoro di cura e del lavoro domestico.

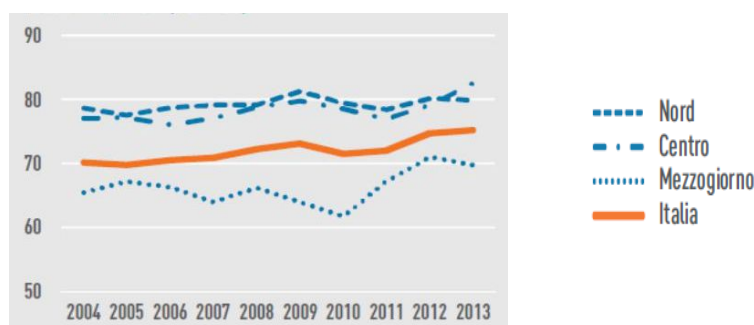


### 2.3.2 ...nel contesto empirico

Pur precisando che il luogo in cui la ricerca è stata realizzata non rappresenta l'oggetto della ricerca e non costituisce un precipuo focus d'attenzione, i dati raccolti vanno necessariamente calati nel contesto empirico in cui hanno luogo. Come Clifford Geertz osserva riferendosi alla propria comunità scientifica, «gli antropologi non studiano i villaggi (le tribù, le città, i quartieri...), studiano nei villaggi» (Geertz 1987, p. 61). L'individuazione del contesto empirico passa infatti attraverso la qualificazione del *tipo di contesto* dal quale è ragionevole attendersi una risposta pertinente ed eloquente ai propri interrogativi di ricerca (Cardano, 2011). La domanda a cui cerco di rispondere in questo paragrafo è pertanto a quale *tipo di contesto* o di scenario ho avuto accesso scegliendo di condurre il lavoro empirico in un contesto urbano del Nord-est d'Italia, nello specifico nella città di Verona, e per quali ragioni esso si mostra pertinente rispetto agli interessi di ricerca.

Si consideri anzitutto il dato sul divario tra il tasso di occupazione delle madri di bambini in età prescolare e quello delle donne senza figli: nel 2013 ogni 100 lavoratrici (da 25 a 49 anni) occupate senza figli, le madri occupate con figli piccoli sono solamente 75 (Istat-Cnel, 2014a), il che testimonia che le difficoltà di conciliazione si manifestano con maggiore intensità in presenza di figli piccoli<sup>29</sup>.

Grafico n.:3 *Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne di 25-49 anni senza figli (per 100)*



Fonte: Istat-Cnel, 2014a

<sup>29</sup> Il nostro paese è caratterizzato dal persistere di livelli molto bassi di fecondità: nello specifico, si calcolano in media 1,42 figli per donna nel 2012 contro la media Ue28 di 1,58 (Istat, 2014b). Guardando però ai dati per ripartizione geografica, si osserva che nelle regioni settentrionali il dato sulla fecondità si alza: nel Nord-est, esso è pari a 1,47 di figli per donna contro quello delle regioni meridionali che scende a 1,34 (Istat, 2014b). In generale, il lieve aumento della fecondità degli ultimi anni è concentrato al Nord e al Centro ed è dovuto ad un parziale recupero della posticipazione (in parte dovuta all'atipicità dei nuovi contratti di lavoro, si veda fra gli altri Bertolini *et al.*, 2007; Saraceno, 2005a) da parte delle *baby-boomers* che si accingono a completare la loro carriera riproduttiva, così come del resto si riscontra in questa ricerca.

La situazione in Veneto è leggermente migliore rispetto alla media nazionale: una donna con figli di 0-5 anni ha una probabilità di lavorare pari al 78% rispetto ad una donna di pari età ma senza figli (Istat-Cnel, 2014a). Tuttavia, osservando più da vicino il fenomeno e prendendo in considerazione la dimensione della ripartizione geografica, se è vero – come mostra il grafico soprastante – che le regioni del Nord d'Italia presentano tassi di occupazione femminile più elevati rispetto alle regioni del centro e del sud d'Italia, negli ultimi anni il divario territoriale è andato attenuandosi in quanto l'occupazione delle donne è calata proprio dove i tassi di occupazione erano più elevati, e ciò si registra in particolar modo nelle regioni del Nord-est (soprattutto per le donne con figli piccoli) in seguito alla crisi economica (Istat, 2014a).

Quest'ultima ha aggravato in particolar modo la situazione delle neo-madri sul mercato del lavoro, soprattutto per quelle che lavorano a tempo determinato: nel 2012, il 22,3% delle donne che lavoravano al momento della gravidanza non lavora più a due anni dalla nascita del figlio (Istat, 2014a). L'analisi dell'occupazione legata alla presenza/assenza di figli diventa ancora più interessante se si guarda al confronto con la componente maschile. I dati mostrano come per gli uomini della stessa fascia d'età (25-49 anni) il fatto di avere figli, anche se piccoli, non solo non inibisce la possibilità di lavorare ma, in contrasto con quanto osservato per le donne, il tasso di occupazione risulta essere superiore a quello dei loro coetanei senza prole. In Italia, la variazione verso l'alto del tasso di occupazione degli uomini in presenza di figli con un'età inferiore ai 12 anni è stata nel 2010 di ben 11,4 punti percentuali (Commissione Europea, 2013). Anticipo che anche le storie di vita dei genitori che lavorano in modo instabile che ho raccolto in questa ricerca raccontano di uomini e donne che vivono la genitorialità come un punto di svolta, che rispettivamente sembra rafforzare la carriera degli uni e frenare le aspettative professionali delle altre.

Le maggiori difficoltà in termini di (mancata) partecipazione al mercato del lavoro le hanno le madri con figli in età inferiore ai tre anni come conseguenza anche della minore disponibilità di asili nido rispetto alle scuole dell'infanzia (Istat-Cnel, 2014a) e del costo elevato dei servizi (Commissione Europea, 2013). Sul fronte dei servizi alla prima infanzia, bisogna sottolineare che nonostante siano proprio le regioni del Nord ad avere attivato il maggior numero di asili nido comunali e a erogare contributi per la fruizione di servizi privati (Istat, 2013), nell'anno scolastico del 2011/2012, il valore medio dell'indicatore dell'effettiva presa in carico degli asili nido è pari soltanto all'11% nel Veneto, che rappresenta la regione del Nord d'Italia a registrare il livello più basso (Istat, 2014c).

Guardando più in dettaglio la struttura dei servizi e dei dispositivi di welfare specificatamente erogati dagli enti pubblici e dalle agenzie del terzo settore in

favore della conciliazione famiglia-lavoro nella provincia di Verona (Biazzi, 2015), si rileva anzitutto la presenza di alcune esperienze, di natura istituzionale, seppur spesso siano solo avviate e non ancora completamente consolidate, quali:

1. *Spazio Concilia – Azioni*: servizio volto a dare informazione e consulenza per l'accesso ai finanziamenti e la presentazione di progetti per la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia (tuttavia, per mancanza di risorse è attualmente solo uno sportello di prima informazione);

2. *Progetto Verona Secondo Welfare*: si tratta di un laboratorio per la costruzione di una rete territoriale volta al rafforzamento del dialogo e alla costruzione di un sistema di welfare integrato, o secondo welfare, a supporto dei lavoratori, delle lavoratrici, delle imprese, del territorio;

3. *Sportello Donna del Comune di Verona*: fa parte della rete regionale dei Centri Qui Donna<sup>30</sup> che promuove servizi gratuiti di informazione e ascolto con specifica attenzione al target femminile (tuttavia, per mancanza di risorse, è attualmente attivo solo uno sportello di prima informazione).

Inoltre, secondo una recente e originale mappatura dei servizi e delle azioni in tema di conciliazione famiglia-lavoro sul territorio veronese (Biazzi, 2015), l'offerta di servizi di cura ai minori, pur rappresentando un insieme ricco che investe molte energie da parte delle amministrazioni, presenta una formulazione piuttosto tradizionale: in particolare, si tratta perlopiù di attività erogate tramite agenzie del terzo settore (associazioni e cooperative sociali, federazione italiana scuole materne, e società private) mentre si va riducendo il numero di realtà direttamente a gestione comunale; l'offerta dei servizi prevede un accesso sulla base di un regolamento che non rappresenta tutte le categorie di lavoratori (spesso si fa riferimento al «lavoratore autonomo» e al «lavoratore subordinato con contratto non inferiore ai 6 mesi» ma non sono presi in considerazione altri soggetti in posizioni “non standard”, chi ad esempio lavora solo il pomeriggio, oppure il genitore in transizione da un contratto ad un altro o quello disoccupato che si sta riqualificando); prevede una compartecipazione ai costi da parte delle famiglie con rette stabilite su base ISEE (per i pubblici e privati convenzionati) o dal mercato privato che presenta tariffe ancora più alte; offrono servizio solo nelle generiche fasce orarie (orario classico 7.30-16.00) con l'opzione del tempo prolungato non sempre garantita nonché attivata solo sulla base di un numero minimo di richieste e il cui orario varia molto a seconda delle situazioni; infine, è

---

<sup>30</sup> La rete dei Centri Qui Donna è sostenuta finanziariamente dalla Regione Veneto mediante bandi annuali. Ogni centro aderente si propone per assistere e fornire consulenza specializzata alla cittadinanza in almeno 5 delle aree indicate dal bando: legale, occupazione e inserimento lavorativo, imprenditoria, culturale e formativa, psicologica e sanitaria, di conciliazione delle tematiche familiari e di lavoro.

importante segnalare che i servizi integrativi durante l'estate, che include – per i genitori delle materne e oltre – le ultime due settimane di giugno, i mesi di luglio e agosto, e le prime due settimane di settembre, sono presenti solo per alcuni periodi (solitamente nel mese di luglio) e con un costo che, seppur mediamente accessibile, è prioritariamente a carico delle famiglie; peraltro, le proposte educative e ricreative non sono ancora oggetto di specifici accreditamenti o valutazioni qualitative. D'altro canto, per venire incontro alle richieste di maggiore flessibilità oraria e prossimità, la città di Verona offre per la fascia 0-3 anni servizi nella forma dei nidi in famiglia (anche se la flessibilità oraria non è sempre garantita) e della Tagesmutter (tuttavia questa figura non è riconosciuta dalla regione Veneto e non è semplice recuperare i contatti dei servizi attivi).

Inoltre, non esistono servizi (pubblici o misto pubblico-privato) mirati a supportare le famiglie nel reperire e/o formare quelle flessibili figure di collaborazione domestica (ad esempio: baby-sitter, tata di condominio, tata di quartiere o di comunità) che, seppur siano largamente utilizzate dalle famiglie, abitano un mercato esclusivamente privato (spesso irregolare) i cui costi economici, educativi e organizzativi sono tutti a carico dei singoli genitori. Parimenti, esperienze di carpooling o pedibus, per l'accompagnamento casa scuola e viceversa, appaiono oggetto di iniziative sporadiche emanate da singole strutture educative o gruppi territoriali di famiglie e non si rilevano mirate campagne istituzionali di promozione di tali strumenti (Biazzi, 2015).

La capacità di armonizzare e gestire i tempi quotidiani senza correre il rischio di ammalarsi (ad esempio, stress, ansia, stanchezza cronica, disturbi del sonno e dell'umore) chiama in causa la capacità delle amministrazioni pubbliche di introdurre iniziative coordinate che rendano i servizi più accessibili e gli spostamenti più facili e meno dispendiosi. Su questo fronte, a Verona non è previsto alcun servizio atto a promuovere e coordinare azioni di sistema in favore dei nuovi bisogni di conciliazione famiglia-lavoro. Si segnalano solo timidi interventi migliorativi per quanto concerne: l'attivazione di banche del tempo (sistema attraverso cui le persone si auto-organizzano e si scambiano tempo per rispondere alle piccole necessità di vita quotidiana e mutuo aiuto – ad esempio, spesa, cucina, lavanderia, compagnia e accompagnamento, disbrigo pratiche, aiuto compiti), che però avviene mediante uno sportello con orari di apertura che appaiono di difficile accesso (1 o 2 mattine la settimana nella fascia oraria 10.00-12.00) soprattutto considerando il target di utenza (prevalentemente madri che lavorano); l'utilizzo di assegni (o bonus o voucher) di cura destinati a particolari categorie (ad esempio, a famiglie numerose e a genitori disoccupati) attraverso cui si offrono prioritariamente rimborsi spese o servizi per la cura di minori 0-3 anni, che però sono spesso inadeguati dal punto di vista economico nonché difficili da

usufruire per le rigide e complicate procedure burocratiche (Biazzi, 2015), come peraltro riportato da una intervistata.

Secondo i dati più recenti (Istat, 2014b), l'Italia occupa la penultima posizione tra i paesi europei per le risorse dedicate alle famiglie, per le quali lo stanziamento, che si mantiene sostanzialmente stabile addirittura dal 2008, anno della crisi economica che ha messo in affanno le famiglie, ammonta al 4,8% della spesa, sotto forma di benefici finalizzati al sostegno del reddito a tutela della maternità e paternità, di assegni familiari e di altri trasferimenti erogati a supporto di alcune tipologie familiari, asili nido, strutture residenziali per le famiglie con minori, e assistenza domiciliare per famiglie numerose. Più in generale, il regime di welfare (Esping-Andersen, 1990) si caratterizza nel nostro Paese per la limitata offerta di servizi pubblici di cura e l'attribuzione delle responsabilità alla famiglia (nucleare o estesa), a fronte di uno scarso peso delle politiche familiari (Bertolini *et al.*, 2014), per cui in letteratura si parla di «*unsupported familialism*» o di «*familialism by default*» (Saraceno, 2010).

Spostando ora lo sguardo al contesto lavorativo di riferimento, ci si sofferma dappprincipio sui dati elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro di Veneto Lavoro, in quanto sono i più recenti e particolarmente ricchi di informazioni. L'ultimo report, che appunto analizza i dati disponibili fino a marzo 2014, mostra quanto la crisi economica abbia colpito la regione Veneto e come gli effetti persistano ancora oggi, sfavorendo in particolare le famiglie. Nel complesso, tenendo conto delle dinamiche in discesa sia del PIL pro capite che del reddito disponibile delle famiglie pro capite, si registra un serio peggioramento delle condizioni economiche, nonché un incremento della quota di famiglie in condizioni di povertà relativa: nel 2012 in Veneto essa risulta pari al 5,8% mentre nel 2007 era del 3,3% (Veneto Lavoro, 2014). Inoltre, per quanto riguarda il più generale «rischio di povertà o esclusione sociale», dato di particolare interesse in questo studio dal momento che misura anche l'intensità del lavoro<sup>31</sup>, la recente stima dell'Istat, riferita al 2012, riporta un valore pari al 18,5% per le regioni del Nord d'Italia, in crescita rispetto all'anno precedente che segna il 17% (Istat, 2014b).

Parallelamente a quanto registrato a livello nazionale, difatti, il Veneto complessivamente presenta nel 2013 una riduzione dell'occupazione con un calo delle unità di lavoro rispetto al 2012 quantificabile attorno all'1,3%, mostrando

---

31 Si tratta dell'indicatore basato sulla definizione adottata nell'ambito della strategia Europa 2020. Esso combina il rischio di povertà, l'incidenza della severa deprivazione materiale e la bassa intensità di lavoro: viene infatti definito dalla quota di popolazione che sperimenta almeno una delle citate condizioni.

però in controtendenza leggeri segnali di ripresa nel settore dei servizi e nel lavoro indipendente (Veneto Lavoro, 2014).

A fronte del calo dell'occupazione nel 2013 sono intervenuti da un lato la crescita complessiva degli inattivi in età lavorativa, dall'altro l'incremento delle persone in cerca di un'occupazione. A livello nazionale (Istat-Cnel, 2014a), quanto a livello regionale (Veneto Lavoro, 2014) e provinciale (Cisl, 2014), è stato però sottolineato come tra gli inattivi ad aumentare siano soprattutto i soggetti che si dichiarano disponibili ad un'eventuale occupazione pur non impegnandosi attivamente a ricercarla (per lo più madri con figli piccoli), come del resto documenta questa stessa ricerca raccogliendo storie di donne che dopo la nascita dei figli rinunciano di fatto alla ricerca attiva di un lavoro. Questo insieme, spesso interpretato come indice di un diffuso fenomeno di scoraggiamento con la conseguente interruzione della ricerca attiva dell'impiego, è in forte crescita e va ad ampliare in modo preoccupante il bacino della cosiddetta «disoccupazione allargata» registrato dalle statistiche ufficiali (Veneto Lavoro, 2014).

Nondimeno, la crescita della disoccupazione, particolarmente sostenuta nel corso del 2013 (rispetto all'anno precedente, a livello regionale, cresce di un punto percentuale arrivando al 7,6%), ha colpito maggiormente la componente femminile della forza lavoro, come del resto traspare dal prospetto dei dati del campione sopra presentato in cui ben sei casi su sette di soggetti disoccupati sono donne. In Veneto il tasso di disoccupazione delle donne dal 7,8% del 2012 raggiunge nel 2013 il 9,5% contro quello degli uomini pari al 6,2% (Veneto Lavoro, 2014). Nella provincia di Verona, secondo i dati forniti dalla Cisl (2014), esso è pari al 8,8% per la componente femminile della forza lavoro e del 3,8% per quella maschile, mostrando una disparità di genere ancora più marcata.

Anche volgendo lo sguardo alle tipologie di contratto, si registrano gli effetti della crisi: nell'area dei rapporti di lungo termine si assiste in Veneto tra il 2012 e il 2013 sia ad una netta flessione della domanda di lavoro, con un forte calo delle assunzioni a tempo indeterminato, sia ad una riduzione del *turnover*. Qualche segnale di dinamismo proviene invece proprio dai contratti a termine per i quali la variazione delle assunzioni è stata nel passaggio dal 2012 al 2013 significativa (+8,5% con oltre 116mila contratti) (Veneto Lavoro, 2014). Tuttavia, è importante segnalare la complessiva riduzione dell'orario delle prestazioni lavorative quale strategia per il mantenimento dei livelli occupazionali.

Per quanto riguarda il lavoro intermittente bisogna segnalare un suo ridimensionamento avvenuto nel corso del 2013, riscontrato sia a livello regionale che provinciale, per effetto della nuova regolazione introdotta con la l. 92/2012, che ha posto fine al trend di crescita registrato fino alla sua entrata in vigore alla fine del 2012. Volendo caratterizzare l'offerta di lavoro coinvolta prevalentemente

con questo strumento contrattuale si può dire che è una giovane (49% dei casi) donna (52%) italiana (83%) assunta a tempo determinato (71,5%) (Veneto Lavoro, 2014) nella quasi totalità dei casi nel settore dei servizi (Cisl, 2014). Nel campione osservato in questa ricerca, al momento dell'intervista due soggetti, un uomo e una donna, hanno un contratto a chiamata, ma molti raccontano di aver lavorato con questa forma contrattuale. Un andamento simile a quello riscontrato nel lavoro intermittente viene registrato a livello regionale (Veneto Lavoro, 2014) e provinciale (Cisl, 2014) anche nell'area del lavoro parasubordinato, in tutte le sue forme (il lavoro a progetto, le collaborazioni coordinate e continuative, le collaborazioni occasionali, una quota importante delle associazioni in partecipazione, i contratti di agenzia ed il lavoro autonomo dello spettacolo) che ha conosciuto un calo a partire dalla fine del 2012 in corrispondenza dell'entrata in vigore della nuova disciplina sul lavoro a progetto (la già citata legge 92/2012, la cosiddetta legge Fornero), che per alcune specifiche forme occupazionali ha rivisto e ristretto i possibili ambiti e modalità di utilizzo. Nella provincia di Verona il comparto dei servizi rappresenta l'ambito di elezione per queste tipologie contrattuali, e in particolare, oltre al settore turistico, l'istruzione e il terziario avanzato – così come traspare dai profili occupazionali dei soggetti intervistati in questo studio – sono gli ambiti prediletti. Verona, difatti, assieme a Venezia rappresenta in Veneto una città marcatamente terziaria, a differenza di Treviso e Vicenza che presentano una spiccata vocazione industriale.

Pur considerato il ridimensionamento dell'area del lavoro parasubordinato in seguito alla nuova normativa sul lavoro e agli effetti della crisi, il peso del lavoro “non-standard” è assai rilevante nel contesto studiato. Nel 2013 si registra in Veneto una progressiva espansione del lavoro occasionale accessorio che, in seguito alle modifiche normative introdotte dalla l. 92/2012, ha visto allargare il suo bacino di utenza dal settore agricolo a quello del commercio e, più in generale, al comparto dei servizi (Veneto Lavoro, 2014). Nel campione è infatti presente una giovane madre che lavora principalmente con prestazione d'opera occasionale nell'ambito artistico e diversi altri soggetti raccontano di farvi riferimento quando hanno una piccola commissione. Sottolineo infine che, con specifico riferimento alla provincia di Verona, nel corso del 2013 si è assistito alla progressiva crescita del peso dei rapporti di lavoro a termine cui si è contrapposta la costante contrazione delle forme contrattuali più stabili. Rispetto alle circa 142mila assunzioni effettuate nel corso dell'anno, i rapporti di lavoro a tempo determinato hanno costituito il 68% del totale, mentre quelli riferiti al lavoro somministrato il 14%. Per contro, le nuove attivazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e in apprendistato hanno rappresentato solo il 17% del totale delle assunzioni (Cisl, 2014). L'instabilità dell'occupazione rimane pertanto

diffusa e l'incidenza di lavoratori/trici a termine di lungo periodo si associa, specialmente nel caso dei giovani, ad una propensione sempre minore alla stabilizzazione dei contratti di lavoro temporanei. Peraltro, i giovani lavoratori, ma soprattutto le giovani lavoratrici, quando sono assunte, lavorano sempre più spesso con un titolo di studio superiore a quello richiesto dall'attività effettivamente svolta, come riportano le storie raccolte in questo studio, e in condizioni di lavoro generalmente peggiori.

Il contesto descritto rappresenta dunque un ambito particolarmente interessante rispetto agli interrogativi di ricerca.

Inoltre, un recente studio (Grotti e Scherer, 2014), confrontando serie di dati longitudinali fra diversi paesi, ha rilevato che le coppie con entrambi i partner in posizioni lavorative instabili o in cerca di un'occupazione sono cresciute nelle ultime due decadi attestandosi nel 2010 intorno al 4% delle coppie (con o senza figli) nel nostro paese, una proporzione che, seppur non elevata in termini assoluti, si presenta più alta rispetto a quella registrata in altri paesi europei. Ad ogni modo, *«though in many countries in quantitative terms the 'precarity' of households is a rather limited phenomenon»*, come scrivono gli autori, *«it is still socially relevant due to the potentially severe consequences and the connected risk of social and economic exclusion»* (Grotti e Scherer, 2014, p. 632). Ciò è vero soprattutto nei contesti sociali, come l'Italia, in cui la precarietà del lavoro rappresenta spesso una trappola da cui è difficile uscire (OECD, 2011b). A questo punto, si possono fare alcune considerazioni sul tipo di difficoltà di conciliazione degli impegni di lavoro e delle responsabilità di cura che facilmente incontra questo target.

Il nesso tra flessibilità del lavoro e vita familiare risulta difatti particolarmente stretto e cogente nei contesti sociali, come l'Italia, in cui le politiche del lavoro sono molto avare con i lavoratori “non standard” (Barbieri, 2005; Bertoni *et al.*, 2009; Paci, 2005) e in cui, soprattutto, sono molto esigue le politiche per la famiglia (Poggio, 2010; Saraceno, 2003). I lavoratori, e soprattutto le lavoratrici, con contratti “non standard” sono spesso esclusi dalla quasi totalità degli strumenti di conciliazione previsti nell'ordinamento italiano o diffusi nelle prassi aziendali, nonostante siano proprio questi i soggetti che, considerata l'appartenenza generazionale, potrebbero avere le maggiori esigenze conciliative. Si sottolinea che alcune tipologie di contratti “non standard” comportano non soltanto l'esclusione dalle protezioni che riguardano i contratti a tempo indeterminato, ma anche da quelle che riguardano più in generale il lavoro dipendente e che facilitano, almeno in parte, la conciliabilità tra esigenze lavorative e familiari e la rinegoziazione della divisione del lavoro entro la coppia e la famiglia (Bertolini 2006; Saraceno 2005a; Trifiletti 2003).

Volendo scendere più in dettaglio nella questione, è anzitutto opportuno



considerare che se le lavoratrici “non standard” stanno lavorando nel momento in cui rimangono incinte, corrono il rischio di non vedersi rinnovare il contratto (come viene riportato in diverse storie che ho raccolto). Inoltre, esse non sempre si trovano nelle condizioni di poter accedere al congedo di maternità. Ad esempio, per chi è iscritto alla Gestione separata Inps, il diritto all’indennità di maternità/paternità<sup>32</sup> spetta a condizione che nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del congedo di maternità (o paternità) risultino effettivamente accreditati alla gestione separata almeno tre contributi mensili comprensivi dell'aliquota maggiorata prevista dalla legge per finanziare le prestazioni economiche di maternità/paternità. Così, le persone che non riescono a soddisfare questo criterio restano escluse. Peraltro, quando le lavoratrici riescono ad usufruire del congedo di maternità della durata minima obbligatoria di 5 mesi esse percepiscono di solito un'indennità economica inferiore a quella che spetta alle lavoratrici “standard”, che è pari all'80%. Le difficoltà economiche che una neo-mamma precaria incontra si aggravano nel caso in cui la percentuale dell'indennità venga calcolata su una busta paga che ufficialmente è molto più bassa di quella reale, come accade nel caso in cui ella sia pagata parzialmente in nero. Inoltre, i contratti “non standard” di norma non supportano la conciliazione famiglia-lavoro, non garantendo ad esempio alle madri e ai padri né periodi di allattamento retribuiti né i giorni di malattia del figlio; senza contare che nel complesso i lavoratori “non standard” non possono accedere alla maggior parte dei diritti garantiti al lavoratore subordinato assunto a tempo indeterminato, quali il minimo salariale, la tredicesima, la liquidazione, le ferie e i congedi in caso di malattia.

Pur essendo il tipo di famiglie che probabilmente necessitano maggiormente di servizi, questo target trova anche difficoltà ad entrare nelle graduatorie degli asili nido comunali perché i criteri di selezione sfavoriscono i soggetti che non lavorano al momento della domanda per il nido. Lavorando in modo precario e intermittente, può risultare difficile o talvolta impossibile dimostrare che si è lavoratori/trici al momento dell'iscrizione del proprio figlio al nido. Gli asili nido privati, d'altro canto, hanno un costo ancora più elevato e ne disincentivano l'utilizzo nel caso in cui i genitori (soprattutto le madri) lavorano in modo saltuario o comunque senza avere la certezza di un reddito costante.

Tale struttura di vincoli e opportunità mette a disposizione delle coppie di lavoratori precari diverse possibilità di conciliare famiglia e lavoro da quelle godute dai lavoratori cosiddetti “standard”, peraltro definendo differenti

---

<sup>32</sup> Dal 2000 anche i padri possono prendere il congedo di paternità (legge n.53/2000). Tuttavia, anche se la normativa prevede che gli uomini che non prendono un periodo di congedo perdono la “quota” per sempre, in Italia una percentuale limitatissima di uomini ne ha usufruito nel 2004 nel settore pubblico (2%), percentuale che si dimezza nel settore privato (Gavio e Lelleri, 2005).

responsabilità non solo tra padri e madri, ma anche tra le nuove famiglie e lo stato.

## SEZIONE DI ANALISI EMPIRICA

*The choices they are able to make will shape work and family life for decades to come.*

Kathleen Gerson, *Falling Back on Plan B* (2010)



### CAPITOLO III

#### TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO: LA NEGOZIAZIONE DI NUOVI SISTEMI DI SIGNIFICATI

*Quando gli chiedo come vive la sua situazione lavorativa, Thomas accenna un sorriso, mi fissa e torna con la memoria al periodo del suo primo lavoro, quando era dipendente a tempo indeterminato di una produzione televisiva ed era costretto ad adattarsi al suo ambiente di lavoro e alle sue regole. Quindi inizia a parlare, in fretta, e per prima cosa afferma, senza mostrare incertezza, di non avere rimorsi sulla scelta di dieci anni prima, quando decise di licenziarsi. Poi racconta degli anni successivi, durante i quali ha continuato a lavorare nello stesso campo, realizzando videoclip e spot pubblicitari da libero professionista ma per conto sempre della medesima casa di produzione, senza poter quindi realmente gestire i propri giorni e orari di lavoro, a volte terribilmente intensi.*

*Dopo fa una piccola pausa, si guarda intorno e sorride di nuovo, questa volta in modo diverso, con un sorriso più ampio e gioioso. Beh, alla fine è riuscito a cambiare, quando è nato suo figlio era ora di cambiare sì. E adesso è vero che non ha niente di sicuro, ma va bene così. Da qualche anno insegna in un'università privata e ci sono pure in ballo dei progetti di ricerca. In più si sta anche dedicando a delle sue pubblicazioni. Insomma, ha molte soddisfazioni e guarda al futuro con fiducia, le cose stanno andando finalmente nel verso giusto. In fondo ha sempre preferito lavorare da non dipendente e, oltre tutto, ora sente di dovere stare con la sua famiglia, specialmente con suo figlio. Questa situazione lavorativa glielo consente, perché può organizzare in autonomia le sue giornate di lavoro e così «quando posso da una mano, mi metto un po' a disposizione del bambino» – lo dice con un certo orgoglio, aspettando forse qualche segno di risposta.*

*Certo, ci sono dei mesi in cui si guadagna poco e altri in cui si guadagna bene, ma «essendo io sempre stato abituato a questo approccio di lavoro, a questa visione» – ci tiene a precisare Thomas – non è in fondo così difficile riuscire a gestirsi con i soldi nel lungo periodo. E questo vale in generale come discorso di famiglia, perché anche Cristina, la sua compagna di vita, la pensa così ed*

*entrambi, quando se ne presenta l'occasione, fanno dei lavori saltuari per "arrotondare", lui qualche incarico di produzione video, lei qualche giornata come hostess alle fiere. Ma va bene, perché in fin dei conti l'importante è poter continuare a insistere nella ricerca delle proprie soddisfazioni personali, con la precisa idea, però, che del loro eventuale successo ne beneficerà anche e soprattutto il figlio. Così, anche se non sono più giovani, non si danno sul fronte lavorativo un limite di età, fermo restando che le responsabilità familiari le sentono, soprattutto lui, come padre, che per garantire il benessere di suo figlio di fronte a una reale esigenza non esiterebbe a cambiare subito il suo stile di vita.*

*«Insomma», conclude Thomas, «voglio dire, cerco di pensarla in positivo», temendo di aver forse parlato troppo, e nel frattempo si chiede, per un attimo, che cosa avrebbe detto Cristina se fosse stata presente.*

*Quello stesso giorno, in un altro momento, io faccio in effetti la stessa domanda anche a Cristina. E lei inizialmente esita, ma poi, come prima cosa, ammette che sì, «il fatto di non avere un lavoro pesa». Eh già, la situazione adesso è questa. Eppure lei ha sempre continuato a darsi da fare, per quanto le è stato possibile, ma da dopo la nascita di suo figlio o, meglio, dalla gravidanza, le cose sono diventate sempre più difficili.*

*Anche Cristina, come Thomas, viene da una laurea in lettere, che non offre certo molte opportunità di impiego, ma dopo un po' lei ce la fa e riesce a lavorare in modo pressoché stabile in un ente pubblico, nel settore cultura e biblioteca. Questo fino a quando è rimasta incinta e non ha più avuto il rinnovo contrattuale. Dopo la maternità ha lavorato ancora per conto dello stesso ente, anche se per poco e solo in determinate occasioni, ma alla fine, oggi, il suo impegno in questo settore, che ancora le piace e nel quale spera di rientrare a pieno titolo, si è ridotto alle visite guidate per le scuole all'interno della biblioteca. Le piace, davvero, però certo è un po' poco; così ultimamente aggiunge dei lavori saltuari durante le fiere, prediligendo quelle dedicate all'arte. Ma il punto è proprio questo: il fatto che «nel mondo del precariato non puoi mai dire di no, non puoi scegliere» e alla fine il principio che prevale è quello di «ogni lasciata è persa», perché se dici di no ora, non sai se l'anno dopo lavorerai, se ti chiameranno ancora. E perciò non puoi permetterti di organizzare il tuo tempo, di pianificare la tua vita. E «vivi un po' alla giornata».*

*A questo punto Cristina si accende un poco e, senza mezzi termini, dice che questa cosa per lei non è facile da tollerare, che l'affatica da un punto di vista psicologico, perché ci ha sempre tenuto a essere autonoma e indipendente. Non nasconde di trovarsi ormai davanti a un bivio riguardo al lavoro, tuttavia prima di cedere vuole provarci ancora: «per adesso continuo e insisto, sono di coccio»; e così per ora un limite preciso di tempo non se lo dà. E non pensa nemmeno che*

*questi suoi propositi diminuiscano il proprio impegno di madre verso il figlio. Non vuole pensarlo. Il bambino ha quattro anni e va alla scuola per l'infanzia, ma per il resto del tempo normalmente sta sempre con lei, a parte la sera, perché il papà ci tiene a metterlo a letto lui. Pure la cura della casa, le bollette, la spesa, preparare da mangiare, gestire il bambino a casa cercando di non disturbare Thomas che lavora, sono tutti compiti che svolge Cristina. Quindi sa di impegnarsi parecchio nella famiglia e le dispiace credere di non vivere anche lei completamente per il figlio, come molte altre madri che conosce. «Vivo anch'io per mio figlio, però ci sono anch'io!»*

*Queste ultime parole le escono di getto, con un'intonazione leggermente diversa, come se il maggior risalto dovesse servire a convincermi. Allora, subito dopo, ci tiene a precisare meglio, spiegando con maggiore calma possibile che sì, è vero, a volte il bambino deve stare con la nonna o con il padre per permetterle di lavorare, ma alla fine la gratificazione giova a tutti, perché se lei sta bene può dare il meglio di sé quando sta con il figlio. E in questo modo «mi realizzo nel lavoro e con il figlio». Su questa frase, per qualche istante, gli occhi di Cristina si illuminano\*.*

\*Tratto dalle storie dei partner della coppia C, che rappresenta il tipo ideale per illustrare i meccanismi indagati in questo capitolo.

### **3.1 Gli interrogativi**

In questo primo capitolo empirico mi propongo di cogliere e analizzare quali sono i modi ritenuti più 'giusti' ed 'appropriati', dai soggetti intervistati, per mediare tra impegni lavorativi e responsabilità di cura dei figli, al fine di delineare, in una prospettiva di genere (Connell, 2009), se e come stanno cambiando gli assetti normativi e culturali in tema di *work-family balance*. L'attenzione è pertanto rivolta al piano delle aspirazioni degli attori e soprattutto al piano del 'dover essere', scarsamente esplorato nel dibattito contemporaneo anche perché spesso assorbito dai discorsi sui regimi di welfare, assai esplicativi e utili negli approcci comparativi interessati all'impatto dei contesti socio-economici sui sistemi di gestione famiglia-lavoro, come si è visto nella sezione teorica, ma non in grado di cogliere gli intendimenti soggettivi delle credenze assiologiche e normative e i meccanismi processuali e relazionali in opera a livello individuale e familiare. Nello specifico, l'obiettivo è quello di cogliere i significati, i valori, le aspettative e le norme sociali, che vengono attribuite dalle madri e dai padri alla genitorialità,

al lavorare in modo instabile, e al nesso tra questi due ambiti. I contesti sociali definiscono norme sociali, sia per il lavoro retribuito che per le responsabilità di cura, in base alle quali uomini e donne credono, tradizionalmente in modo diverso, debbano condurre le loro vite (Gerson, 2002): cosa viene considerato, dai soggetti che ho intervistato, essere appropriato per un lavoratore o per una lavoratrice? Cosa per un genitore, un padre o una madre? E quali risorse e quali vincoli mettono a disposizione di uomini e donne tali credenze? In altri termini, mi chiedo quali sono i processi negoziali in atto fra vecchi e nuovi sistemi di significati e norme sociali (legati al lavoro, alla famiglia e al loro nesso), e come in un'ottica di genere si posiziona, rispetto ai discorsi e alle narrazioni dominanti, questo specifico target di soggetti.

Essendo il nesso tra famiglia e lavoro un insieme strutturato di interdipendenze, attività e rapporti fortemente connessi (Pleck, 1977), l'attribuzione delle competenze e la definizione dei ruoli familiari non possono non essere influenzate dall'instabilità lavorativa e dalle culture del lavoro; allo stesso tempo, i modelli di genitorialità e le dimensioni normative in seno alla famiglia hanno inevitabilmente ricadute rilevanti sui modi con cui i soggetti fronteggiano rischi e opportunità dell'incertezza lavorativa e sugli stessi orientamenti e culture del lavoro. Nelle prossime pagine, cercherò di mostrare i significati che i rispondenti attribuiscono a tale nesso, tra la genitorialità e il lavoro precario, a partire dai repertori culturali dominanti nelle rappresentazioni soggettive di ciò che è e comporta il lavoro instabile, per fare luce poi sui modelli di paternità e maternità emergenti e comprendere infine, sulla base degli assetti normativi discussi, le valutazioni degli attori sull'articolazione degli impegni di lavoro quando questo è instabile e le responsabilità di cura di figli piccoli. Tuttavia, prima di illustrare e discutere i risultati emersi dall'indagine di questo specifico interesse conoscitivo, mostrerò nel prossimo paragrafo quali strumenti sono stati utilizzati nel processo di analisi.

### **3.2 Strumenti di analisi empirica**

Dal punto di vista del processo analitico, l'indagine del primo quesito di ricerca si è basata principalmente su tre strumenti, utilizzati tanto dagli analisti del discorso quanto dagli studiosi che si occupano di narrazioni: nello specifico, essi sono i «repertori culturali», i «dilemmi ideologici» e i «posizionamenti soggettivi».

Il concetto di «repertori culturali», che viene formulato per la prima volta



nell'ambito di alcuni studi di sociologia della scienza ispirati all'etnometodologia (Gilbert e Mulkay, 1984), si riferisce ad un insieme di termini, categorie e idiomi strettamente interconnessi che sono utilizzati per rappresentare e valutare azioni ed eventi, e che spesso trovano espressione in metafore o immagini vivide (Potter, 2012). In altri termini, essi sono modi coerenti di parlare a proposito di oggetti ed eventi che entrano a fare parte del senso comune di una comunità e che forniscono una cornice di senso entro cui condividere, negoziare o contestare sistemi di significati. In questo senso, i repertori culturali (anche chiamati repertori interpretativi), come il discorso più in generale, sono sia 'pacchetti' già costruiti disponibili agli individui mediante il processo di socializzazione, sia prodotti plasmabili in parte dagli attori sociali (Potter, 2012). Ad ogni modo, nel presentare i risultati dell'analisi in risposta al primo interrogativo di ricerca, adotto il termine di «repertorio culturale» perché, a differenza di quello più generale di discorso che in letteratura ha un'accezione più monolitica, mi consente di restituire più facilmente la polifonia delle voci e quindi, in senso bachtiniano, l'intenzionalità e l'orientamento ideologico e assiologico che muovono l'agire dei soggetti (Bachtin, 1968).

Il secondo strumento utilizzato per organizzare e analizzare i dati è il concetto di «dilemma ideologico», apparso per la prima volta in uno studio di psicologia sociale discorsiva (Billig *et al.*, 1988), anch'esso elaborato a partire dalla nozione di «repertorio culturale». Gli autori di questo studio sostengono che in una determinata società o in un contesto culturale, il senso comune sia caratterizzato dall'inconsistenza, la frammentazione e la contraddizione. La nozione di «dilemma ideologico» pone in evidenza il fatto che i repertori interpretativi, che circolano attorno allo stesso tema, sono essi stessi costruiti in modo retorico nello scambio continuo e intersoggettivo in cui si dispiegano posizioni contrarie. D'altro canto, bisogna tenere in considerazione che come ci possono essere delle contrapposizioni e tensioni fra sistemi di valori e significati, possono anche darsi situazioni in cui fra gli assetti culturali e normativi emergenti vi sia un rapporto di rafforzamento reciproco. In cui, in altri termini, i modelli culturali di genitorialità, la visione ideale del/la lavoratore/trice e i repertori culturali su quale sia il modo più 'giusto' di conciliare famiglia e lavoro, guidino in modo coerente l'agire umano senza creare particolari «dilemmi ideologici» (Carreri, 2014).

Il terzo strumento analitico è quello dei «posizionamenti soggettivi», concetto che lega le nozioni più generali di «repertori culturali» e «dilemmi ideologici» alla presa di posizione da parte del soggetto all'interno di un più ampio discorso, alla costruzione cioè mediante pratiche discorsive e narrative di particolari sé individuali (Janssens *et al.*, 2006). Il concetto di *positioning* viene usato per la prima volta da Paul Smith (1988) per distinguere tra una persona, in quanto agente

individuale, e la 'posizione del soggetto' che tale persona ricopre in base ai discorsi a cui prende parte e ai contesti in cui è collocata. Questo strumento consente quindi di rivolgere l'attenzione alle modalità in cui i rispondenti situano all'interno dei loro racconti le proprie identità e i personaggi che li popolano (Davies e Harré, 1990), così come di far luce sui diversi posizionamenti all'interno del più ampio spazio sociale e quindi in relazione ai modelli culturali di riferimento (Riessman, 2001).

Dopo aver chiarito quali strumenti ho utilizzato, scendo ora più nel dettaglio del processo analitico che ha caratterizzato l'indagine del primo focus della ricerca. Questi tre strumenti, infatti, hanno giocato un ruolo più o meno centrale nel susseguirsi delle varie fasi del processo di analisi di cui ho dato conto soltanto in modo generale nel capitolo metodologico.

In un primo momento, ho considerato tutto il corpo delle interviste come un singolo testo da analizzare, e ho cercato di cogliere i significati che i soggetti intervistati attribuiscono al lavoro quando questo è precario e alla genitorialità, declinata nella paternità e nella maternità. Dapprima, con il supporto del software Atlas.Ti, ho assegnato delle brevi etichette (come ad esempio, «passione per il lavoro», «totale disponibilità nei confronti del datore di lavoro» o «modello del *responsible father*») alle porzioni di testo che rispondevano agli interessi conoscitivi, appuntando in modo sistematico delle note descrittive e delle riflessioni di carattere teorico sui memos, uno strumento assai utile fornito dal software. Questo primo lavoro ha portato alla luce un insieme di significati e repertori culturali tra loro interconnessi che presenta una certa struttura di genere: come era facile aspettarsi, uomini e donne danno interpretazioni diverse della genitorialità nella misura in cui la paternità e la maternità rispondono a norme sociali e modelli differenti, ma d'altro canto è stato interessante osservare che i/le rispondenti quando raccontano la loro esperienza lavorativa, invitati/e ad esplicitare gli aspetti legati all'instabilità delle loro pratiche, tendono a fare riferimento ad un comune sistema di significati, valori e, in senso weberiano, codici etici (Weber, 1904-1905).

In una seconda fase del processo di analisi, ho cercato di comprendere che tipo di relazione esiste da un punto di vista soggettivo tra il lavoro precario e la paternità/maternità, facendo luce sugli eventuali «dilemmi ideologici» che possono affiorare tra le responsabilità di lavoro e quelle familiari. A questo punto, leggendo di nuovo tutte le interviste raccolte con questo specifico interrogativo in mente, ho individuato due diversi tipi di discorsi: un discorso che sostiene ci sia una positiva relazione di consonanza tra la flessibilità e l'instabilità delle nuove condizioni lavorative e le responsabilità familiari e un discorso che all'opposto vede in tensione i due poli di questo nesso, descritto come contraddittorio e

problematico. Ciò che è più interessante è che uomini e donne condividono simili interpretazioni del rapporto tra le responsabilità paterne e la precarietà del lavoro da un lato e tra le responsabilità materne e la precarietà del lavoro dall'altro: i soggetti tendono ad interpretare la prima relazione come positiva, mentre la seconda come problematica. A questo punto, quindi, adottando una prospettiva di genere ho considerato un altro piano di lettura dividendo e confrontando i testi riguardanti i padri e quelli riguardanti le madri, indifferentemente prodotti dagli uomini e dalle donne.

Infine, ho cercato di portare l'analisi interpretativa ad un ulteriore livello d'astrazione, "interrogando", per così dire, i risultati prodotti. Nello specifico, mi sono chiesta quale posizionamento soggettivo (Davies e Harré, 1990) è sottinteso da un particolare «repertorio interpretativo» o da un «dilemma ideologico» e, in secondo luogo, *perché* gli attori (uomini e donne differemente) performano certi copioni invece di altri. In questo modo, infatti, il ruolo del potere (Connell, 1987) nel forgiare il nesso tra il genere e il dovere morale diventa più visibile (Edley, 2001), consentendomi così di comprendere i processi negoziali in corso tra vecchi e nuovi modelli culturali di conciliazione famiglia-lavoro.

### **3.3 Risultati dell'analisi**

#### *3.3.1 Quale repertorio culturale del lavoro per lavoratori/trici precari/e altamente qualificati/e*

Come ho anticipato nel paragrafo precedente, nell'analizzare i significati e le norme sociali che vengono attribuiti dai/le rispondenti al lavoro, o meglio ai loro lavori, non ho riscontrato significative differenze tra i testi prodotti dagli uomini e quelli dalle donne. Nelle interviste che ho raccolto, il contenuto del lavoro rappresenta una risorsa centrale per la costruzione identitaria dei soggetti, contrariamente a quanto suggerisce il 'dibattito sulla fine del lavoro' (Strangleman, 2007), che trova tra i suoi rappresentanti più recenti Beck (2000a), Gorz (1999) e Sennett (1998), secondo cui la dimensione lavorativa sarebbe sempre meno centrale nei vissuti soggettivi.

Focalizzando l'attenzione al *come* dei testi, e quindi ai significati che vengono costruiti attraverso il processo narrativo e discorsivo (tale analisi come è stato spiegato nel capitolo metodologico è denominata analisi strutturale), ho riscontrato che i «repertori interpretativi» (Potter, 2012) utilizzati dagli/le intervistati/e traggono per certi versi ispirazione da quello che è stato

efficacemente chiamato da Mary Blair-Loy (2003) «*work devotion schema*», nell'ambito di uno studio su donne impiegate nel settore della finanza in contesti lavorativi di alto profilo occupazionale e fortemente maschili. Si tratta di un modello culturale che ha preso sempre più piede nel corso del ventesimo secolo, tipico della classe media e tradizionalmente maschile, di devozione ad una carriera professionale, solitamente manageriale o di alto livello di qualificazione, che si è sviluppato anche per effetto delle richieste sempre più pressanti dell'ultimo capitalismo, ma che ha via via acquisito una propria forza in termini normativi e culturali. Come scrive l'autrice: «*In addition to organizing cognition, devotion schemas evoke intense normative and emotional commitments. They are partially internalized and also constitute shared, public understandings. The work devotion schema, traditionally masculine, demands an immense time commitment and emotional allegiance to one's employer or career. Adherence to this schema is a prerequisite for advancement to senior executive positions*» (Blair-Loy, 2001, p. 688). Seppur esso sia stato teoricamente elaborato nel contesto della cultura statunitense, a mio avviso trova in un certo senso riscontro empirico anche in ricerche condotte nel contesto europeo (ad esempio, Murgia e Poggio, 2013b) ed italiano (ad esempio, Gherardi e Poggio, 2003a) nell'ambito di studi di sociologia del lavoro realizzati in contesti professionali del terziario avanzato o in contesti lavorativi tradizionalmente maschili.

Nella mia ricerca, il repertorio del «*work devotion schema*» (Blair-Loy, 2003) trova corrispondenza in molti elementi dei discorsi esposti nel corso dell'intervista: nello specifico, mi riferisco alla grande dedizione verso il proprio lavoro, all'investimento emotivo motivato dal forte interesse per il contenuto del lavoro e alla passione per la propria professione, nella quale molti dei soggetti intervistati sono ancora disposti ad investire in termini formativi ed economici in un'ottica imprenditoriale e di crescita costante. A titolo di esempio, riporto di seguito alcuni stralci d'intervista:

*Io ho fatto una tesi di dottorato su pazienti neurologici, quindi un dottorato dicevo faticoso, perché giravo per le cliniche a cercare pazienti con particolare disturbo conseguente a ictus a cui dovevo fare degli esperimenti di attenzione visiva, una cosa di un disagio mostruoso perché immaginati questi pazienti anziani... Io che arrivavo lì col mio computer, lo schermo, mi serviva una stanzetta buia. Giravo, avevo...beh il reparto di riabilitazione, di rieducazione, era lì la soluzione più comoda, ehm vedevo pazienti a Zevio, non avevo ancora la macchina, mi facevo prestare la macchina... Un disastro. Pure un posto sperduto, a Bozzolo, un posto sperduto in provincia di Mantova dove c'era un altro ospedale, andavo a vedere pazienti lì, va beh guarda, e anche a Borgo Trento eh partecipando naturalmente – perché era una condizione – alle riunioni di reparto. Quindi, non so, il mercoledì io ero*

*alle sette e mezza in Borgo Trento alle riunioni in reparto con i medici, una figura naturalmente la mia un po' ibrida, perché non lavoravo lì, davo sempre un po' fastidio, dovevo mettermi dietro, cercare di capire quali fossero i pazienti che per me potevano andare bene, prendere la documentazione... Insomma, è stato un dottorato faticoso, ma mi piaceva da morire quello che facevo. (J\_Gabriella, par. 22)*

*E ho chiesto a me stesso se non era il momento di seguire, con questa capacità anche amministrativa gestionale-manageriale, di seguire un'attività mia che mi appassionava e che era completamente da costruire da zero; e se non era il caso di riprendere in mano anche la passione civica che era quella della politica. (K\_Nicolò, par. 10)*

*Secondo me il mio lavoro è il più bello del mondo. Perché ripeto, è pieno di stimoli, cioè... Non ho nulla contro i lavori in fabbrica o cose, però... Cioè lì è molto monotono, ma lo stesso, ma a parte la fabbrica che è una realtà che io non conosco, però ho sempre sentito dire magari dai miei amici... Insomma, perché anche chi è in un laboratorio di analisi che gli arriva il sangue, le urine così, le deve mettere in campione, legge, viene fuori l'output dal computer e buonanotte al secchio. Cioè, no insomma, il mio lavoro mi permette di esprimere idee mie, di pensare, di confrontarmi liberamente senza confini con, appunto con gente dall'altra parte dell'oceano (M\_Carlotta, par. 37)*

In un certo senso, questa particolare categoria di giovani lavoratori/trici è stata catturata da quella che è stata definita la «trappola della passione»: da un lato, cioè, tali soggetti svolgono attività che rappresentano per loro una fonte di passione, piacere e soddisfazioni, ma dall'altro fanno esperienza della passione nel senso più letterale del termine, provando sentimenti di pena, sofferenza e fatica causate da contratti di lavoro e da condizioni di instabilità che spesso sono forzati ad accettare (Murgia e Poggio, 2013b). È stato peraltro osservato in letteratura che questa condizione di identificazione con il proprio lavoro espone i soggetti a maggiori condizioni di stress e autosfruttamento (Armano e Murgia, 2013; Formenti, 2011). A questo riguardo, è importante tenere in considerazione la peculiare composizione del campione: si tratta infatti di soggetti che hanno investito a lungo nella loro formazione e che aspirano a crescere professionalmente, intraprendendo o continuando, a seconda dei casi, la propria carriera. Nei testi prodotti, i/le rispondenti (specialmente se over 35) si lamentano soprattutto della mancata realizzazione professionale nonostante gli sforzi fatti ed attribuiscono la causa della loro insoddisfazione alla temporaneità e incertezza dei contratti con cui sono assunti. Tali discorsi sottolineano che spesso siano proprio le condizioni contrattuali a non consentire agli attori di vedere i risultati del proprio lavoro. In altri termini, nelle interviste che ho raccolto, l'insoddisfazione

per il proprio lavoro più che fare leva direttamente su fattori di natura materiale ed economica, è primariamente legata all'impossibilità di vedere gli esiti del processo produttivo – seppur si parli in questo genere di ambiti lavorativi di produzione immateriale (Marazzi, 1994).

Mattia ad esempio, un insegnante che avendo un contratto a tempo determinato viene spostato – nella migliore delle ipotesi – di anno in anno in strutture scolastiche differenti, afferma:

*Preferirei avere un contratto fisso, ma non tanto per il fatto di avere un lavoro a tempo indeterminato, quanto piuttosto per avere una continuità con il lavoro che faccio a scuola, cioè preferirei avere la garanzia di rimanere nella stessa scuola per qualche anno per poter lavorare meglio, mi permetterebbe di fare cose migliori. (B\_Mattia, par. 41)*

Ci sono poi storie di persone che, a causa del tipo di contratto, vengono costantemente spostate nei luoghi di lavoro considerati più difficili e faticosi, dove c'è bisogno di maggiore energia e passione, come racconta Emma, un'insegnante precaria a cui vengono spesso assegnate le scuole e le classi in cui ci sono situazioni più problematiche da gestire:

*Le scuole che poi di solito mi capitano sono istituti tecnici o professionali, perché è lì che c'è più bisogno di cattedre vuote insomma, perché ovviamente i docenti di ruolo cercano di prendersi prima di tutto le scuole che stanno in centro o si prendono i licei o comunque situazioni migliori, io parlo dal punto di vista della disciplina ad esempio, soprattutto i professionali il problema grosso è quello. Quindi secondo me, anche il carico lavorativo a casa, da quello che mi sono resa conto io, è maggiore proprio perché in questo tipo di indirizzi scolastici devi metterci il triplo della passione, dell'energia e della fantasia per invogliare i ragazzi, non dico a studiare, perché sarebbe proprio il massimo, però almeno seguire la lezione, ecco. (Q\_Emma, par. 13)*

Oltre al fatto che i/le rispondenti nei testi prodotti pongono l'enfasi sulla loro determinazione nel perseguire una carriera professionale, motivata nei termini assiologici della passione per il proprio lavoro (Ballatore *et al.*, 2014), sono emersi altri aspetti dal processo di analisi su cui occorre far luce. Le norme sociali prescritte dal «*work devotion schema*» (Blair-Loy, 2003), infatti, risultano essere particolarmente severe e assumono differenti accezioni per i lavoratori e le lavoratrici precari/e che ho intervistato. Ciò si avverte in special modo sotto due profili: il tipo di fedeltà mostrata nei confronti del datore di lavoro e la natura del *commitment* lavorativo.

Per quanto concerne il primo aspetto, ricorre nei testi raccolti, sia degli uomini che delle donne, la necessità dei soggetti di mostrare segni di fedeltà nei confronti del datore di lavoro. Tuttavia, mentre nel «*work devotion schema*» analizzato da Blair-Loy (2003) la fedeltà degli attori verso il proprio datore di lavoro trova spiegazione e giustificazione nella ferma fiducia in un avanzamento di carriera o comunque in una crescita professionale, nel caso dei soggetti intervistati, che sono sì lavoratori e lavoratrici altamente qualificati/e ma hanno lavori instabili, discontinui, incerti, nonché ad un tempo plurimi, questa dimostrazione o prova di fedeltà è motivata piuttosto dalla mancanza di chiare, o talvolta plausibili, prospettive future. Nell'analisi dei significati che vengono attribuiti al lavorare in modo instabile dai soggetti intervistati, ho infatti osservato che il repertorio da loro utilizzato è contraddistinto dalla norma sociale per cui ciascun attore sente di dover garantire la sua completa disponibilità, di comportarsi cioè come se fosse sempre a disposizione, sempre pronto ad accettare le offerte di lavoro. Per capire che cosa si intenda con questo, riporto di seguito alcuni stralci d'intervista che illustrano questo atteggiamento:

*Non è facile... Quello che cerchiamo di fare è di tenere in piedi tantissime cose per non perdere nessun treno. E quindi è difficile...Eh...proviamo! [...] Bisogna dire sempre di sì ed essere preparati a dire di sì. (U\_Chiara, par. 10)*

*Ecco, succede questo nel mondo del precariato, che ovviamente non puoi mai dire di no, non puoi scegliere. Cioè, non puoi scegliere, sì puoi scegliere, però se dici di no anche a cose che comunque ti interessano, perché...dopo le perdi insomma. E non ti puoi permettere di dire di no perché non sai se l'anno dopo lavorerai ancora, ti chiameranno, ecco non puoi pianificare niente! E vivi un po' alla giornata, perché dici, mah con la speranza che qualcosa, magari, ti riconfermino o che... È quello un po', e psicologicamente non è facile. (C\_Cristina, par. 40)*

Chiara e Cristina, come diverse altre persone che ho intervistato, si lamentano di trovarsi nella condizione di *non potere mai dire di no*, condizione che talvolta viene sfruttata dai datori di lavoro per ricattare i lavoratori e le lavoratrici. Come mostrano i seguenti stralci d'intervista, se una persona non mostra la sua totale disponibilità al datore di lavoro può rischiare di non vedersi rinnovato il contratto. In questo senso, si afferma che la precarietà del lavoro espone i/le lavoratori/trici al rischio di essere più facilmente ricattati (Armano e Murgia, 2012a, 2012b).

*Specialmente nel precedente lavoro, mi chiamavano anche alle dieci di sera, rispondevo al telefono ma non partivo, poi potevano essere delle telefonate di pianificazione di lavoro per il giorno successivo; sì ma ovviamente*

*rispondevo al telefono perché era il mio capo, poteva licenziarmi se non l'avessi fatto. (A\_Marco, par. 36)*

Lo stralcio d'intervista che presento di seguito dà un'immagine vivida di che tipo di disponibilità viene richiesta a questi soggetti. Bruno, un illustratore di 40 anni con due bambini, racconta che quando lo chiamano per distribuire i volantini pubblicitari (il suo, per così dire, “lavoro salvagente” con contratto a chiamata), deve abbandonare qualsiasi cosa stia facendo o abbia pianificato di fare perché gli rimane giusto il tempo di vestirsi e di uscire di casa.

*Bruno: Cioè, alle dieci e mezza, tra le dieci e mezza e le undici e mezza del mattino mi dicono: “Oggi vai lì”. Quindi tu se avevi un programma, ciao. Gli dici: “Va bene, vado”, capito?*

*Intervistatrice: Quindi gli devi dare una piena disponibilità?*

*Bruno: Sì. Eh sì beh, non è che l'hanno detto, però è evidente. Al limite qualche volta mi dicono, se il volantinaggio lo fanno nel tardo pomeriggio, loro mi chiamano e mi dicono: “Guarda che oggi vanno a volantinare, tu vai domani. Vai domani mattina”.*

*Intervistatrice: Al limite il giorno prima ti possono avvisare...*

*Bruno: Esatto. Sì ma questo succede una volta su dieci. La maggior parte delle volte ti chiamano e dici: “Va bene”. E chiamano alle 11! Ecco, tu hai il tempo di...*

*Intervistatrice: Di prepararti...*

*Bruno: Sì...aprire le mail, guardare dov'è il paese, guardare la strada, scaricarti la mappa con le vie. E partire. (S\_Bruno, par. 87-93)*

*Tutti dicevamo di sì, perché appunto... Il momento in Spagna era così, dovevamo dire di sì a tutto, capito? Se no ti dicevano sempre: “C'è una coda di gente che vuole fare questo lavoro!”. Ed era vero. E allora tu che facevi? Eh va bene, lavoro qui e sto tutto il giorno, e stavi lì tutto il giorno. (Z\_Giulia, par. 80)*

Nell'ultimo stralcio d'intervista, Giulia racconta di quando lavorava in Spagna nell'ambito pubblicitario in cui, in tempo di crisi economica e crescente disoccupazione, «tutti dicevano di sì». Questo genere di situazioni sono sostanzialmente comuni fra le storie raccolte. Questa specifica categoria di lavoratori e lavoratrici descrivono infatti situazioni di costante disponibilità, in cui gli attori devono essere continuamente pronti a rispondere alle richieste provenienti da nuovi o vecchi committenti, portando così a fenomeni di *super-lavoro* (Castel, 2002) che costringono i soggetti a rimandare o abbandonare progetti personali e di coppia. Ad esempio, Francesco nel corso dell'intervista



ricorda un evento specifico accaduto qualche anno prima, quando lavorava nel campo artistico come scenografo, in cui aveva programmato da diverso tempo di fare una gita con la sua compagna (attuale moglie) con grosse difficoltà di “incastro” degli impegni lavorativi di entrambi, i quali peraltro abitavano in città lontane; ma nel pomeriggio di quel giorno di ‘vacanza’ lo avvisarono che sarebbe dovuto andare ad un appuntamento di lavoro la sera stessa e così dovette all'ultimo momento rinunciare ai suoi piani. Francesco dice di non aver avuto possibilità di scelta: dovette rinunciare alla gita e di fretta ritornare nella sua città. Di seguito apprendiamo come lui stesso ricorda questo evento:

*È una cosa difficile da spiegare anche alle persone che ti son vicine. [...] E lì cioè non puoi dir di no, perché poi lo lasci, dici: “Vabbè, non lo faccio”. E però non sai quando sarà il prossimo. E poi comunque son sempre contatti che perdi, no? Perché poi il problema è sempre quello: è un po' da ammalati infatti, dopo un po' diventa da ammalati perché non... Cioè, non puoi mai dire di no! È brutto, ma è una situazione che si è creata negli anni. Parlando anche con vecchi scenografi, è sempre stato un lavoro molto impegnativo da quel punto di vista, che richiedeva tantissimo, ma ultimamente appunto...perché poi negli anni è sempre andato un po' a diminuire il lavoro e perciò ogni lasciata è persa, come me ce ne son altri cinquanta, se non chiamano me chiamano quell'altro. (T\_Francesco, par. 83)*

Al di là della destrutturazione del tempo e degli orari, fenomeno che riguarda molte delle persone che ho intervistato, si assiste a una tendenza all'«intensificazione» e «densificazione» dell'orario di lavoro (Burchell *et al.*, 2002; Gallino, 2001), che può causare stress e malessere (Formenti, 2011) nonché esporre i lavoratori “non standard” a maggiori rischi di infortuni sul lavoro (Bellé *et al.*, 2013). L'esperienza di Giulia, ne è una chiara dimostrazione. Giulia racconta di aver subito un incidente sul luogo di lavoro, causato dalla stanchezza e dalla crescente pressione lavorativa, e di essersi sentita in obbligo di continuare a lavorare pur avendo una costola rotta:

*Giulia: Un giorno ero ad uno shooting, sono caduta dalle scale perché dovevo andare di fretta, ero super stanca, mi sono rotta una costola, e ho continuato a lavorare così. Ma lì ho detto...*

*Intervistatrice: Hai continuato a lavorare con la costola rotta?*

*Giulia: Sì, perché mi faceva male ma non potevo lasciare lo shooting, capito? È così, è terribile questo lavoro. (Z\_Giulia, par. 98-100)*

Questa totale disponibilità al lavoro, che accomuna i soggetti che ho intervistato, induce gli attori non solo a costruire delle buone e, quanto più possibile, salde relazioni con il datore di lavoro che di volta in volta hanno, ma

anche ad allargare in parallelo e di continuo la loro rete professionale al fine di aumentare le loro *chances* future di trovare lavoro, dal momento che nessun posto è certo.

La discontinuità e l'incertezza del lavoro, in un mercato che sfavorisce i/le giovani lavoratori/trici “non standard” (Barbieri, 2011) e in un contesto di *policy* tradizionalmente familista (Da Roit e Sabatinelli, 2005), costringe chi lavora in modo precario ad arrabattarsi simultaneamente in più attività lavorative, andando incontro a situazioni in un certo senso di *overbooking*, a momenti cioè scarsamente programmabili di intasamento in cui i lavori accettati sono fin troppi – i quali ovviamente, per ragioni contrattuali, sono intervallati a periodi di assenza di attività lavorative remunerate.

Le parole di Elena, una giovane madre lavoratrice, sono a questo proposito esemplari. Elena racconta di sentirsi in qualche modo obbligata ad investire in diversi lavori allo stesso tempo perché non percepisce il suo attuale lavoro, presso un centro educativo per ragazzi, come il *suo* lavoro; bensì come il lavoro di qualcun altro, nei confronti del quale dice ripetutamente di sentirsi responsabile, come se stesse occupando un posto che le è stato dato solo in prestito, come lei stessa afferma nel corso dell'intervista.

*È un lavoro che richiede costanza, richiede impegno, e purtroppo, devo essere sincera, a volte mi sembra quasi di non riuscire ad impegnarmi abbastanza, perché oltre alle 30 ore di lavoro, io ho lo studio, ho il tirocinio, ho delle altre attività che devo portare avanti, perché non mi sento seduta al mio posto, cioè non mi sento nel mio lavoro, nel lavoro che farò tutta la vita. [...] Però mi dispiace questa cosa perché mi rendo conto che non riesco a fare tutto come vorrei farlo; e sono anche costretta ad investire in altri ambiti, a puntare appunto sull'università cercando di finire la specialistica, a cercare un posto di tirocinio dove comunque posso farmi conoscere, ad avere delle altre competenze per essere sempre un minimo competitiva anche al di fuori del centro diurno dove lavoro io. (E\_Elena, par. 13)*

Elena prosegue il suo racconto spiegando le ragioni per le quali si sente «*costretta*» ad investire in più attività lavorative al contempo, andando anche incontro a situazioni di *overbooking*. Oltre a cercare di portare avanti al meglio delle sue possibilità il lavoro che sta conducendo attualmente – nella speranza di lasciare una buona impressione ed essere richiamata nel futuro qualora si aprissero delle posizioni – Elena deve cercare continuamente altri lavori perché *de facto* il contratto è temporaneo e lei ha invece la necessità di assicurarsi un reddito continuo.

*Perché se io dovessi badare a quello che mi viene chiesto, bene o male è*

*strutturato come un lavoro fisso, nel senso che dovrebbe coprire tutto il tuo tempo, insomma tutto il tempo che passi fuori di casa, nel senso che di cose da fare, di attività, di incontri, ce ne sono da riempirti dal lunedì al venerdì. E però io poi vengo spremuta come un limone fino al 30 settembre (data di scadenza del contratto) e poi cosa mi rimane? La soddisfazione di aver lavorato bene, però poi di fatto non è il mio lavoro, è il lavoro di un'altra persona che io per onestà cerco di fare comunque bene perché è comunque un lavoro che mi piace e ci tengo ai ragazzi con i quali lavoro. E però poi quando mi scadrà il contratto, se io non avrò investito in altri piccoli ambiti...non saprò dove sbattere la testa! (E\_Elena, par. 13)*

La strategia dell'*overbooking*, tuttavia, non viene adottata soltanto per assicurarsi il sostentamento economico, ma anche per acquisire una certa sicurezza con cui guardare e gestire il proprio futuro che non può essere programmato. La possibilità di affrancarsi dai rischi di incertezza e di imprevedibilità propri del lavoro “non standard”, viene a dipendere sempre più dalla capacità del/la lavoratore/trice di costruire un percorso professionale coerente, sfuggendo cioè al disordine lavorativo che può compromettere nel tempo non solo l'occupabilità, ma il senso di continuità della propria esistenza (Musumeci, 2009). Un approfondito studio qualitativo e comparativo che indaga i modi in cui i giovani d'oggi in diversi contesti culturali pensano e si rapportano al proprio futuro, sottolinea infatti che le risorse materiali, sociali, culturali e discorsive di cui essi dispongono, così come i modi in cui essi si orientano nel presente e nella prospettiva futura, sono assai rilevanti nel costruire percorsi biografici coerenti con le proprie competenze e aspirazioni professionali e, più in generale, nei processi di costruzione identitaria (Brannen e Nilsen, 2002). A questo proposito, alcuni soggetti che ho intervistato, riescono per così dire ad *agire*, ad intervenire, in quello che è il loro futuro (Brown e Michael, 2003), cercando di “vendere” al meglio le proprie competenze e qualifiche nell'intento di allargare la cerchia dei potenziali datori di lavoro, dal momento che al giorno d'oggi nessuno garantisce un posto permanente. Ad esempio, Fabio sottolinea esplicitamente l'importanza di ricorrere al cosiddetto «*impression management*» (Goffman, 1959), cioè di “farsi conoscere” all'interno dei vari luoghi di lavoro e di lasciare una buona impressione di sé nella speranza che con il passa parola il suo capitale reputazionale (Arvidsson e Peitersen, 2013) e le sue *chances* di trovare un lavoro nel vicino futuro aumentino. Fabio, che al momento dell'intervista sta cercando lavoro – dopo la fine dell'ennesimo assegno di ricerca questa volta non rinnovato – e sta conducendo parallelamente uno stage gratuito, racconta:

*Per adesso non sono emerse delle chiare prospettive, spero che il lavoro che sto facendo venga valutato positivamente e non spero tanto di rimanere*

*all'interno dell'azienda – perché appunto non sono un ingegnere quindi magari mi manca quella base che è necessaria per i concorsi – punto a farmi conoscere e a lasciare una bella impressione per avere una sorta di pubblicità fatta da chi lavora nell'ingegneria clinica nei confronti delle aziende, che magari sono interessate o chiedono loro se conoscono qualcuno essendo anche coinvolta l'università in questo master magari, sai è un'opportunità lavorativa in più. Una possibilità, non un'opportunità, una possibilità. (Q\_Fabio, par. 17)*

Similmente, anche Carlo, un tecnico del suono, fa riferimento all'informalità e a meccanismi reputazionali (Cucca e Maetripieri, 2014), quali dimensioni centrali del suo lavoro in quanto su di essi si costruiscono le *chances* di trovare futuri committenti:

*Carlo: Il mio lavoro si basa esclusivamente sul passaparola. Cioè, io del mio studio non ho un sito, piuttosto che non ho pubblicità o volantini...*

*Intervistatrice: Non hai un sito?*

*Carlo: Niente. Cioè ho un mio sito personale in cui ho semplicemente i miei crediti ma non serve a niente. Non serve a niente perché... Perché la gente si fida di più di un passaparola o del fatto che il tal artista ha visto un altro concerto di un altro artista nel quale c'ero io, si sentiva bene e quindi magari mi chiama. Funziona così. Piuttosto che se io faccio palco, e quindi mi occupo direttamente del monitoraggio dei musicisti e degli artisti, quindi il riscontro è immediato del mio lavoro. Mentre se sto in sala il cantante non saprà mai come si sente giù, perché sta sul palco, quindi non ha idea, e quindi si basa o sulle registrazioni o sui feedback del pubblico: magari il pubblico scrive su Facebook che si sentiva bene o male, questa è un'arma pericolosissima per noi, il fatto che qualcuno si lamenti su Facebook per noi può voler dire che non si lavora più. (J\_Carlo, par.50-52)*

Al di là dell'appartenenza di genere, vi è quindi un aspetto di carattere normativo comune alle interviste raccolte, che chiamerò la norma sociale del «mai dire no». Con questa faccio riferimento al fatto che i soggetti che ho intervistato si sentono in obbligo di tenere le porte sempre aperte, di non rifiutare offerte di lavoro perché «ogni lasciata è persa», come diversi dicono, e di investire contemporaneamente in più lavori andando incontro a situazioni di *overbooking*.

A questa norma sociale in nome della quale i/le lavoratori/trici precari/e sentono di non poter rinunciare a nessuna offerta di lavoro, si lega poi il fatto che l'instabilità contrattuale pone i soggetti in una posizione di maggiore ricattabilità da parte del datore di lavoro, come è stato mostrato ormai in diverse ricerche (Armano e Murgia, 2012a; 2012b). Nel presente studio la norma sociale del «mai dire no», aggravata dalla condizione vulnerabile di maggiore ricattabilità in cui si

trovano i/le rispondenti, è stata letta come una variante del «*work devotion schema*» (Blair-Loy, 2003), modello culturale di per sé tradizionalmente maschile e orientato alla carriera, che sta emergendo in quei contesti odierni caratterizzati da crescente livelli di qualificazione professionale e da diffuso senso di insicurezza lavorativa, andato accentuandosi negli anni *post* crisi.

I testi raccolti palesano un forte senso di *commitment* verso il lavoro, come nel caso del «*work devotion schema*». Seguendo Howard Becker, i sociologi impiegano il concetto di *commitment* «*when they are trying to account for the fact that people engage in consistent lines of activity*» (Becker, 1960, p. 33). Tuttavia, l'autore sostiene che la forza analitica di tale concetto tende ad essere compromessa perché spesso il termine viene usato in modo tautologico come «*primitive concept, introduced where the need is felt without explanation or examination of its character or credentials*» (Becker, 1960, p. 32). Secondo Becker, il concetto di *commitment* «*contains an implicit explanation of one mechanism producing consistent human behavior. Commitments come into being when a person, by making a side bet, links extraneous interests with a consistent line of activity*» (Becker, 1960, p. 32). Seguendo il ragionamento proposto da Becker, i meccanismi evidenziati sopra, quali il porsi a completa disposizione dei datori di lavoro (vecchi e nuovi), il ricercare continuamente potenziali committenti facendo leva sull'*impression management* e su meccanismi reputazionali o la strategia dell'*overbooking*, sono visti come elementi consequenziali all'accettazione dell'instabilità del lavoro quale aspetto inerente ai percorsi occupazionali scelti o alle condizioni del mercato del lavoro. Ciò significa che i rispondenti possono essere visti come degli attori che più o meno consapevolmente puntano su di una *side bet* inizialmente estranea all'obiettivo principe di svolgere un'occupazione qualificata in cui ci si identifica (abbiamo visto prima che la “devozione” al lavoro dei rispondenti trova spiegazione nel grande investimento nella carriera in termini formativi ed economici e nella ‘passione’ per i contenuti del lavoro in cui ci si identifica). La *side bet* in questo caso è rappresentata dall'accettazione del carattere instabile del rapporto di lavoro, che nondimeno comporta l'assunzione di una certa linea d'azione da parte dell'attore, un comportamento coerente che si compone di quegli elementi visti sopra che concorrono a riprodurre la condizione di ricattabilità in cui i rispondenti si trovano. La messa a fuoco del sistema di valori e significati legati alla precarietà lavorativa di questo paragrafo, rappresenta quindi un passaggio necessario per comprendere la *side bet*, come spiega lo stesso Becker (1960).

Questo argomento si lega al secondo elemento che differenzia il «*work devotion schema*» (Blair-Loy, 2003) dal repertorio emerso dall'analisi dei testi raccolti e che afferisce alla peculiare natura del *commitment* lavorativo (Becker,

1960) richiesto a lavoratori e lavoratrici. Mentre il «*work devotion schema*» richiede un grande impegno lavorativo in termini di ore passate in ufficio secondo la formula del «*face time*» (Fuchs Epstein *et al.*, 1998), rimandando quindi ad una nozione di tempo che in ultima analisi non è solo quella del tempo cronologico ma anche del tempo come merce nel senso classico di Marx (Carreri, 2012), l'impegno richiesto ai lavoratori e alle lavoratrici precari/e che ho intervistato è di una natura leggermente differente e assume un significato diverso. In altri termini, se in epoca industriale il tempo di lavoro era misurato dall'orologio, Thompson (1967) parla a tal proposito di «*clock-work*», il lavoro nel post-fordismo e soprattutto nel settore terziario è piuttosto orientato al raggiungimento di obiettivi specifici, via via definiti, e viene misurato sulla base dei risultati prodotti. Ricordo infatti che il campione è composto nella maggior parte da insegnanti, ricercatori, lavoratori creativi o comunque soggetti che lavorano nell'ambito educativo, della cura o del non-profit. Nelle parole degli intervistati, il *commitment* lavorativo non viene espresso tanto in termini oggettivi del *clock time* o nei termini del suo valore economico (il suo prezzo), ma piuttosto nei termini delle energie mentali ed emotive che i soggetti ci investono, le quali per la loro stessa natura tendono ovviamente a trascendere i luoghi di lavoro strettamente intesi. Questo aspetto si lega al dibattito sui *knowledge workers* (Drucker, 1994), sul processo di valorizzazione nel capitalismo cognitivo (Carreri, 2012; Gorz, 2003) e più di recente a quello sul *passionate work* (Ballatore *et al.*, 2014). Nello specifico, tuttavia, ciò che qui più ci interessa tenere in considerazione è che, oltre al fatto che le pratiche del lavoro della conoscenza ostacolano la capacità di creare netti confini tra la sfera familiare e quella lavorativa (Carreri, 2015), come avrò modo di mostrare in dettaglio nel prossimo capitolo, cambiare continuamente lavori o anche solo mansioni, così come il non potere rinunciare a nessuna offerta di lavoro causando situazioni di *overbooking*, richiede ai soggetti intervistati un grande sforzo cognitivo ed emotivo che non conosce spazi e tempi necessariamente esclusivi.

Ad esempio Claudia, una giovane madre di un bambino di 10 mesi, che si muove tra diversi lavori occasionali e identifica come suo lavoro “principale” quello di insegnante di italiano a bambini stranieri, spiega in modo chiaro quali sono nella sua esperienza le conseguenze di una continua riformulazione delle prospettive lavorative nei termini di un eccessivo investimento di energie nel progettare e riprogettare la propria vita, che in definitiva risultano essere sprecate:

*Io vedo che cambiare continuamente lavoro, continuamente contratto, forse per natura o forse è normale, quando io comincio un lavoro nuovo, penso a come potrebbe essere se lo facessi per più tempo, a cosa potrei fare l'anno*

*dopo se facessi lo stesso lavoro, per dire, per migliorarlo, eccetera... E investo molto anche in questo, in termini anche di pensiero, non in termini di attività concreta. E dopo, se l'anno successivo non lo faccio, ho investito moltissima energia a vuoto! Questo mi è successo per esempio un anno in cui ho fatto una lunghissima supplenza alle superiori per una sostituzione di maternità, ho lavorato per cinque mesi nella stessa scuola con le stesse classi, e ho avuto questa parentesi di stabilità incredibile in cui avevo lo stipendio sicuro, lavoravo tutti i giorni, con un orario fisso...insomma, sapevo che quello era. E poi ovviamente questa esperienza mi ha portato a progettare – anche perché quando si lavora nella scuola è così – e tutte queste cose che si pensano, si buttano giù magari appunto quando si è a casa, poi l'anno dopo non è successo niente – ovviamente essendo una sostituzione di maternità – e quindi...sì, tutti questi progetti che sono andati a vuoto, sì, delle belle idee che sono rimaste lì nel mio quadernino...non realizzate. E questo è già faticoso anno per anno, ma quando succede mese per mese o bimestre per bimestre è veramente stancante, perché sembra di dover continuamente rinunciare a un sogno, non so come dire... Ho progettato di fare qualcosa ma non posso, devo rinunciare, e devo cambiare idea e concentrarmi su un'altra cosa. (F\_Claudia, par. 29)*

Le persone che ho intervistato, nel raccogliere a memoria le proprie esperienze sostengono che cambiare le attività lavorative di continuo abbia richiesto e continui a richiedere uno sforzo considerevole da parte loro. Federico, ad esempio, che al momento dell'intervista aveva cambiato lavoro da meno di un anno, dice:

*Soprattutto adesso che ho cambiato [lavoro], e quindi gli argomenti sono totalmente nuovi, devi cioè studiare cose nuove, imparare cose nuove, quindi almeno per i primi sei-sette mesi non è stato facilissimo... (M\_Federico, par. 64)*

A ciò si aggiunge il fatto che passare da un'attività lavorativa all'altra implica anche entrare di continuo in nuovi contesti di lavoro. Per gli attori ciò significa dover imparare a conoscere di volta in volta culture organizzative specifiche e nuovi colleghi con cui collaborare, come viene evidenziato da Emma, un'insegnante precaria:

*Io ogni anno cambio scuola, ma non perché non mi piace ritornare in quella dell'anno precedente, ma perché la continuità didattica del precariato non è prevista praticamente. [...] Cambio classe, cambio i colleghi, perché guarda che...eh a volte lo sforzo è più comunicativo, è più con i colleghi che con i ragazzi. (Q\_Emma, par. 13-19)*

In conclusione, l'analisi dei sensi e dei significati che vengono attribuiti al

lavorare in modo instabile dai rispondenti, ha portato alla luce un «repertorio culturale» (Potter, 2012) che trae per certi versi ispirazione dal «*work devotion schema*» (Blair-Loy, 2003), ma in cui il tipo di fedeltà mostrata ai datori di lavoro e la natura del *commitment* lavorativo (Becker, 1960) richiesto ai/lle lavoratori/trici differiscono da quel modello culturale. In questa ricerca, il sistema di significati attribuito al lavoro è sì contraddistinto da un forte investimento nella carriera e dalla passione per il proprio lavoro, ma questi elementi vanno visti alla luce dei vincoli imposti dalla norma sociale che ho denominato del «mai dire no», che induce i soggetti che lavorano in condizioni di precariato ad essere sempre a disposizione non rifiutando mai un'offerta lavorativa, a ricercare in parallelo e di continuo altri potenziali datori di lavoro e ad affrontare situazioni di *overbooking*.

### 3.3.2 Modelli culturali di genitorialità: declinazioni di genere

Nell'analisi dei significati e delle norme sociali attribuiti alla genitorialità, quale costrutto sociale relazionale e processuale (Glenn, 1994), le norme di genere giocano un ruolo cruciale nella definizione dei modelli culturali di paternità e di maternità (Gerson, 2004). Con particolare attenzione al costrutto di genere, ho potuto osservare non solo che uomini e donne attribuiscono doveri diversi alla paternità e alla maternità, ma anche, e soprattutto, che i loro «repertori culturali» (Potter, 2012) sono per certi versi innovativi e tendono a sfidare la tradizionale visione delle sfere separate (Cott, 1977; Davies e Frink, 2014).

Sul lato dei testi maschili, ho riscontrato infatti che per gli uomini del campione stabilire un legame forte con i propri figli, il quale richiede un coinvolgimento sia sul piano emotivo che su quello pratico ed educativo (Dermott, 2008), viene visto come un elemento essenziale della realizzazione personale, similmente a quanto è emerso nel dibattito internazionale (Doucet 2004, 2006; Featherstone 2009; Hobson 2002; Miller 2011) e più di recente in quello nazionale (Murgia e Poggio, 2011; Ruspini e Zajczyk 2008). Ad esempio Luca, un padre di 35 anni che al momento dell'intervista svolge un «lavoro salvagente» come commesso all'interno di un negozio con un contratto a tempo determinato, racconta la sua insoddisfazione per l'orario di lavoro, che essendo rigido e *full-time* non gli consente di prendersi cura della figlia di tre anni come invece faceva in precedenza, quando aveva un orario di lavoro più flessibile e, ancor di più, quando era disoccupato e si occupava tutto il giorno della piccola, mentre la madre andava al lavoro.



*È un lavoro che mi porta via troppo tempo. Ho passato tantissimo tempo con la bambina, per me è stata una fortuna enorme che mi porterò avanti per tutta la vita. Quando ci siamo trasferiti qua, nel momento del trasloco Silvia (la moglie) lavorava, e io sono stato cinque mesi solo con la bambina, quindi adesso portarla alla materna a scuola e rivederla solamente alle 19.30, non ce la faccio! Preferisco prendere qualcosina di meno, però poterla vedere di più. (R\_Luca, par.15)*

Come si intuisce dal breve stralcio d'intervista presentato, Luca ha svolto attivamente i compiti di cura fin dalla nascita della sua bambina, ricoprendo peraltro da quando la figlia aveva 10 mesi quello che comunemente viene considerato il ruolo materno (per la durata di circa 5 mesi). Luca si è assunto cioè le principali responsabilità di cura tradizionalmente di dominio femminile, mentre la moglie era completamente assorbita dalla scuola di specializzazione in medicina. Anche altri uomini del campione hanno svolto un ruolo centrale fin dai primi mesi di vita dei figli. Riporto ad esempio le parole di Giovanni che descrivono la sua scelta di dedicarsi prioritariamente al figlio appena nato:

*Quando è arrivato Mirko (il suo primo figlio), quando si è trattato di scegliere un po' il discorso di chi ci sta dietro eccetera, siccome Erika (la moglie) comunque lavora precaria però ha sempre gli stessi orari, rigidi, e all'epoca aveva la specialità in reumatologia da fare, per cui alla fine ho preferito anche stare a casa, e dire: «Sto io dietro a mio figlio, magari seguo io i lavori di casa». E quindi ho fatto io il babbo, no come si chiama? Il mammo! (N\_Giovanni, par. 102)*

Bisogna però notare che l'etichetta di «mammo», sempre più frequente nella comunicazione mediatica (Marsiglio e Roy, 2012; Perasso, 2012), che peraltro Giovanni stesso si assegna, evidenzia la persistenza di rigidi stereotipi sulla maschilità (Magaraggia, 2013) e la difficoltà ad ideare nuove categorie estranee all'affettività materna (Zanutto, 2011). In modo simile, Francesco esplicita e sintetizza ciò che lo fa sentire un 'buon' padre: essere presente nella vita di sua figlia il più possibile. Con le parole di Francesco:

*Come dicevo prima, il fatto di sapere di esserci è una cosa che mi aiuta molto nel sentirmi papà. Ecco, è una cosa appunto molto importante, quello mi aiuta tanto. [...] Certo, mi auguro di riuscire a migliorare sicuramente la mia situazione economica, per far star tranquille Emma (la figlia) e Luisa (la moglie), quello ovviamente. Però veramente per me è fondamentale, secondo me, oggi giorno ancora di più, la presenza di un genitore...cioè di tutti e due i genitori accanto a un bambino, sicuramente è importante. Ho visto tante situazioni dove sì, c'era un grande benessere, una cosa un'altra, ma in realtà poi il bambino forse stava meglio ad avere qualcosina in meno,*

*ma con un padre un po' più presente.* (T\_Francesco, par. 119)

Gli uomini che ho intervistato fanno un esplicito riferimento al modello culturale più tradizionale del *breadwinner*, ma allo stesso tempo ne prendono le distanze (Broughton e Walton, 2006). Ciò significa che il contributo economico per il sostentamento della famiglia è certamente un dovere essenziale, come esprimono chiaramente le parole di Francesco: «*Certo*, mi auguro di riuscire a migliorare *sicuramente* la mia situazione economica, per far star tranquille Emma (la figlia) e Luisa (la moglie), quello *ovviamente*». Tuttavia, guadagnare, o per così dire portare il pane a casa, viene percepito come un impegno soltanto basilare, seppur necessario. Ciò non toglie che in diverse interviste il modello culturale del *male breadwinner* abbia un peso rilevante nella costruzione e gestione quotidiana dei confini tra famiglia e lavoro (capitolo 4) così come nei processi decisionali lungo le transizioni biografiche (come si vedrà nel capitolo 5). Circoscrivendo l'attenzione al livello delle aspirazioni e del 'dover essere', nei testi raccolti il *male breadwinner* gioca però un ruolo minore nella comprensione soggettiva di cosa rende un padre un 'buon' padre. Ciò che sembra fare questa differenza è piuttosto quanto tempo un padre trascorre con i propri figli. Come afferma Luca: «Preferisco prendere qualcosina di meno, però poterla vedere di più». Pertanto, questa dimensione normativa cui fanno riferimento i testi maschili sfida la visione tradizionale della paternità, che relega gli uomini al ruolo del *breadwinner* considerando le relazioni affettive e di cura di dominio femminile (Glenn, 1994), e più in generale riformula le stesse pratiche relazionali di genere. Più in dettaglio, il «repertorio culturale» (Potter, 2012) che ho identificato trova corrispondenza in ciò che è emerso in altri studi e che è stato denominato modello del «*responsible father*» (Doherty *et al.*, 1998). Il termine «*responsible*» suggerisce che ci sia un 'dover essere', una serie di norme sociali per valutare i comportamenti dei padri. Inoltre, il termine si porta dietro un significato morale, di ciò che è giusto e cosa sbagliato, suggerendo che alcuni genitori siano dei 'buoni' genitori e altri siano 'irresponsabili'. In particolare, esso non pone l'enfasi sulla tradizionale responsabilità assegnata alla figura paterna di garantire il sostentamento economico della famiglia, che comunque è presente, quanto piuttosto sulla responsabilità del padre di costruire una salda e intima interazione con il figlio e di essere partecipe della vita quotidiana familiare. La presenza del padre nella vita di tutti i giorni appare quindi come un tratto saliente di questa nuova idea di paternità.

A quest'ultimo proposito, ho osservato che il «repertorio culturale» (Potter, 2012) prevalente nei testi maschili per definire la paternità, pone l'enfasi sulla

quantità di tempo dedicato alla vita familiare, come si legge nei seguenti stralci d'intervista:

*La qualità sicuramente, però se uno riesce a mettere qualità e anche quantità un po' insieme, non fa male, son sicuro, nel senso, cioè vedo la Emma (la figlia)...mi sembra una bambina piuttosto serena. La vedo proprio che quando ci siamo tutti e due, che insomma le dà una grande felicità.*  
(T\_Francesco, par. 119)

*Praticamente, io con il lavoro di prima giravo, stavo via due mesi fuori città, eh però da quando c'è Annalisa (la figlia) solo una volta sono stato fuori, però è una cosa strana, stavo via quattro giorni e poi tornavo qui, cioè non, cioè sono contento anche di avere mollato quel mondo là, perché adesso stare via due mesi, due mesi e mezzo, senza bambina...non so se ce la farei. Adesso lei sta una settimana dai nonni, dai genitori di Silvia, e già non vederla per una settimana mi viene male, quindi due mesi non ce la farei!*  
(R\_Luca, par. 41)

Il florilegio delle etichette utilizzate in letteratura per descrivere i 'nuovi padri', come ad esempio «paternità intima», «padri protettivi», «padri innovativi», sottolineano l'importanza, nei modelli culturali della paternità, della presenza dei padri negli spazi e nei tempi di vita domestica. Non è chiaro tuttavia in letteratura né quali siano gli intendimenti soggettivi della presenza paterna (Daly, 1996a) né come questa si traduca poi nelle pratiche di vita quotidiana (Daly, 2001a; 2001b), nella «condotta» dei padri per dirla con LaRossa (1988): se la presenza sia cioè intesa nei termini quantitativi della condivisione con i figli degli spazi e dei tempi domestici o se la dimensione temporale acquisti un significato più intimo di intensa dedizione ai figli. I dati raccolti in questa ricerca, suggeriscono che per i padri essere presenti alla vita quotidiana e domestica dei figli sia fondamentale per essere dei 'buoni' padri, dei padri «responsabili» (Doherty *et al.*, 1998); sembra però che l'enfasi sia sulla dimensione quantitativa del tempo, il tempo misurato dall'orologio, ad indicare anzitutto il dovere di 'esserci' o di 'essere a disposizione' nel caso servisse, come è emerso in un recente studio su coppie italiane (Donatiello e Santero, 2015).

Questi risultati si allineano con quanto emerso nell'analisi della ripartizione dei compiti all'interno delle coppie del campione che è stata illustrata nel secondo capitolo. Come evidenziato, i compiti di cura dei figli, fra cui la preparazione dei cibi, la gestione dei rapporti con i servizi di cura, le visite mediche, e più in generale il controllo di tutte quelle attività (anche i lavori domestici) che sono necessarie per un sano sviluppo psico-fisico del bambino, restano nelle coppie intervistate di principale dominio femminile, anche laddove è la donna a svolgere

il ruolo di *breadwinner*. Questo quadro suggerisce che seppur il padre sia una figura più coinvolta nei compiti di cura e presente nella vita domestica (per la discontinuità dei rapporti di lavoro o perché gli orari di lavoro sono flessibili o ancora perché – in un'ottica relazionale – si considera presente/assente quanto la partner che condivide le stesse condizioni lavorative), sia ancora una volta la madre ad avere sulle sue spalle il controllo e la gestione delle attività familiari. In altri termini, anche se la relazione diadica tra padre e figlio appare più intima rispetto a quella tradizionale, il padre partecipa soprattutto in quelle pratiche da cui ricava un senso di appagamento, mentre il suo contributo è ancora carente nell'organizzazione della cura stessa (Donatiello e Santero, 2015). Questi argomenti, tuttavia, si allontanano dalle rappresentazioni del ruolo paterno e richiamano le pratiche di gestione quotidiana delle responsabilità di cura e delle attività di lavoro, che sono specifico oggetto del prossimo capitolo a cui quindi si rimanda questo approfondimento. Ciò che qui invece si vuole mettere a fuoco sono i meccanismi culturali e gli assetti normativi alla base dei nuovi modi di conciliare famiglia e lavoro. Dopo aver messo in luce le dimensioni assiologiche e normative attribuite dai rispondenti al lavorare in modo instabile e il modello culturale del padre «responsabile» (Doherty *et al.*, 1998) cui fanno riferimento gli uomini del campione, volgiamo ora l'attenzione ai testi prodotti dalle donne nel ripensare alla loro esperienza genitoriale, cercando di far luce sulla dimensione del 'dover essere', sulle aspirazioni e i riferimenti culturali delle intervistate.

Dall'analisi emerge un quadro interessante in cui le rispondenti stanno cercando nuove modalità di definire che cosa sia per loro la maternità, modalità che non le costringa a concepire in modo dicotomico le responsabilità di cura e quelle lavorative, che non le obblighi, in altri termini, a scegliere fra il dedicare il loro tempo e le loro energie ai figli da un lato e il perseguire gli obiettivi o le aspirazioni professionali dall'altro.

Ad esempio, Cristina, madre di un bimbo di 4 anni che su base occasionale tiene dei corsi a dei ragazzi sul tema del cinema, la sua «grande passione» (Ballatore *et al.*, 2014), racconta:

*Cristina: Il fatto che io riesca a farmi queste due ore di cinema alla mattina, di pensare che devo prepararmi...per cui sono molto soddisfatta, e riesco per questo motivo a stare meglio con mio figlio, sì, sì.*

*Intervistatrice: Quindi il lavoro ti aiuta anche a stare bene con Alessio (il figlio)?*

*Cristina: Ma certo, anzi, io sono stata proprio male dei giorni, proprio perché non avevo...vedevo che, cioè, non avevo il lavoro, ma il lavoro perché è legato alle passioni. Se fosse un lavoro che non mi piacesse, il discorso sarebbe diverso. (C\_Cristina, par. 52-54)*

Come si legge, Cristina considera le sue due ore settimanali di lavoro come essenziali perché, per quanto limitate, le consentono di sentirsi più serena nel suo ruolo di madre. Una simile esperienza viene raccontata anche da Barbara, che all'opposto di Cristina lavora molte ore al giorno e per l'intera settimana (nello specifico, dalle 8 alle 10 ore in ufficio più nelle ore serali da casa quando i due figli dormono). Barbara, che al momento dell'intervista ha 35 anni, due figli e lavora nell'ambito della ricerca scientifica con una borsa di studio, racconta:

*Nel senso, io mi conforto sempre dicendo che, insomma, i bambini sono felici se vedono la mamma che è soddisfatta del suo lavoro. Probabilmente, se rinunciassi al lavoro per stare con loro non credo che riuscirei a dargli, insomma, tutto l'entusiasmo che riesco a dargli adesso nei momenti in cui ci sto. (D\_Barbara, par. 59)*

Come altre donne che ho intervistato, Barbara considera il lavoro una risorsa essenziale per sentirsi realizzata nella *propria* idea di maternità, per sentirsi in definitiva una 'buona' mamma. Tenendo a mente che, come scrive Daly (2004, p. 5), «*what we usually think of as private parenting is always part of the broader arena of family ideology and expectations*», si afferma che questa visione di maternità, che fa dipendere la 'bontà' di una madre dalla condizione di essere occupata nel mercato del lavoro, ad di là del numero di ore lavorate, veicola nuove norme sociali che di fatto sfidano il modello tradizionale di maternità, e più in generale l'ordine simbolico di genere dominante (Connell, 2009), cercando formulazioni alternative all'ideologia delle sfere separate. Il «repertorio culturale» (Potter, 2012) che ho identificato trova invece punti di contatto con ciò che è emerso in altri studi recenti e che è stato denominato il «*mother/worker integral model*» (Duncan *et al.*, 2003). Secondo tale modello culturale, una donna per essere una 'buona' madre dovrebbe idealmente essere occupata sul mercato del lavoro e perseguire una carriera professionale, essere quindi economicamente indipendente e capace di contribuire attivamente al sostentamento economico della famiglia. Tuttavia, l'obiettivo di perseguire una carriera lavorativa, non è solamente posto in relazione al benessere familiare, ma anche alla bontà del rapporto tra madre e figlio (Garey, 1999) e ai bisogni di realizzazione personale della donna (Christopher, 2012). Come si apprende dalle parole di Luisa e Silvia:

*Io non ho nessuna attitudine a fare la donna di casa, non mi dà nessuna soddisfazione tenere in ordine, o stirare, o lavare i panni, o fare da mangiare. Per me è proprio una cosa contro la mia natura, nel senso che sono sempre stata abituata a coltivare molto di più la mente e la profes-*

sionalità, perciò io devo veramente concentrarmi un attimo su me stessa e su trovare una professionalità. [...] Ho bisogno della sicurezza di poter provvedere a me stessa, nel senso che Francesco (il marito) non ha in questo momento un lavoro che porti a casa tanti soldi... Comunque, in generale, devo essere io tranquilla che, qualsiasi cosa succeda, anche da sola ce la potrei fare. Psicologicamente per me è così. E non mi piace dipendere da nessuno. Perciò... Anzi, casomai mi piace aiutare e avere disponibilità... In effetti, disponibilità economiche ci tengo ad averne, ecco. (T\_Luisa, par. 19)

Io ho bisogno di lavorare perché, per come sono fatta, adesso è un mese che sono a casa...eh cioè la prima settimana ero disperata perché non sapevo cosa fare! Nel senso, ho bisogno di fare; poi per carità d'estate, il sole, la vacanza, ci stava tutta, però mi rendo conto che, che mi serve anche nel rapporto con la bambina lavorare, perché se sto a casa tutta la settimana con lei – un po' per come siamo fatte, il nostro tipo di rapporto – alla fine penso che la strozzerei già al quarto giorno! [...] Poi mi rendo conto che la qualità del rapporto migliora se lavoro, cioè secondo me migliora per tutti, perché comunque per tutti è importante lavorare; cioè come donna, penso che non mi vedrei mai come casalinga insomma, ma perché penso che ogni donna, ogni uomo, abbiano bisogno di lavorare perché senò che senso ha? Cioè, per dirti, io preferisco aver la casa che è un cesso, perché non me ne frega niente, però il fine settimana magari pulisco un po' il sabato mattina, così quando avrò uno stipendio decente spero di potermi fare la ragazza che mi viene a fare le pulizie una volta alla settimana. (R\_Silvia, par. 54)

Questo modello di maternità acquista grande rilevanza da un punto di vista sociologico se messo in relazione alla condizione sociale in cui si trova la donna oggi. Come scrivevano Lamphere, Zavella e Gonzales (1993, p.4): «*Women's social locations condition the strategies and meanings that working mothers fashion through their agency*». Bisogna infatti considerare che le donne che ho intervistato hanno investito a lungo nella loro formazione con l'obiettivo di realizzarsi sul piano professionale, il che significa per loro svolgere un lavoro che anzitutto le gratifichi come lavoratrici competenti, qualificate nonché appassionate della loro professione, un lavoro che consenta un accrescimento costante e che dia un certa continuità retributiva. D'altro canto, sul lato delle responsabilità genitoriali, le aspirazioni non sembrano meno ambiziose: se è vero che il «*mother/worker integral model*» (Duncan *et al.*, 2003) si pone come alternativo a quello più tradizionale, spezzando la logica dicotomica dell'ideologia delle sfere separate, il «repertorio culturale» (Potter, 2012) trovato richiede comunque un grande investimento nel lavoro di cura e più in generale nella vita familiare.

Ciò ci porta ad osservare che la dimensione del tempo familiare, centrale nella definizione delle norme sociali del 'buon' genitore anche nel caso delle donne, viene ad assumere un'accezione diversa da quella trovata nei testi degli uomini. Dall'analisi emerge infatti che quando gli uomini e le donne intervistati dicono di voler dedicare il proprio tempo alla famiglia, abbiamo *in realtà* idee diverse di come spendere quel tempo domestico. Difatti, se nel caso della paternità l'enfasi è posta sulla dimensione quantitativa del tempo, come presenza fisica nella vita domestica, nel caso della maternità le donne intervistate parlano del tempo in termini qualitativi. Per capire cosa questo significhi, seguiamo i testi di Barbara e Silvia:

*Certo bisogna cercare di avere dei momenti di qualità con loro, questo è difficile, perché spesso sei stanco e non ce la fai, e questa è la cosa per esempio che a me stressa molto. Dico vabbè, perché avendo poco tempo ovviamente questo poco tempo cerchi proprio di dedicarlo veramente a loro: non è che sei in casa mentre si fanno i cavoli loro; ci sei in casa, li ascolti, sei lì con loro, magari sono due ore però quelle due ore, cioè, ci sei veramente, questo è faticoso da fare, è molto faticoso. (D\_Barbara, par. 59)*

*Cioè, insomma, la qualità del tempo, alla fine, è quella che conta, e non nella quantità. Secondo me – a parte che insomma è una roba che dicono tutti i genitori che vedo – cioè, non è che se il genitore lavora dalla mattina alla sera allora succederà che il rapporto genitore figlio sarà un disastro; basta che, non lo so, che ne so il sabato pomeriggio, te lo prendi, te lo porti un paio d'ore, stai fuori con lui, cioè non è tanto la quantità secondo me del tempo che passi con i bambini, è proprio la qualità, come lo impieghi. Per esempio, il fatto che per un periodo le abbiamo fatto guardare Peppa Pig alle otto e mezza...eh, cioè, un po' ti fa comodo perché sprecchi, fai delle cose, però è tempo che butti via in realtà, invece di stare con lei lo butti guardando la tv. (R\_Silvia, par. 56)*

In molte delle interviste delle donne che ho raccolto, l'abilità di una madre di prendersi cura dei figli e del partner viene fatta dipendere non tanto dalla quantità di ore dedicate a loro, quanto piuttosto dalla qualità del tempo che viene trascorso con loro, cioè in termini di concentrazione, coinvolgimento emotivo e ascolto attivo. Come dicono Barbara e Silvia, non è una questione di essere nella stessa stanza dei bambini mentre si fanno però altre cose, ad esempio le faccende domestiche, quanto piuttosto di consacrare quella porzione di tempo (seppur talvolta assai limitata) riservando ai figli la massima attenzione e dedizione. Il tempo passato coi figli acquista così in questa visione un ricco valore simbolico ed educativo.

Come è stato spiegato nella sezione metodologica, quando possibile nel corso dell'intervista ho condiviso i primi risultati dell'analisi empirica. Il senso che le intervistate attribuiscono al tempo di cura è stato ad esempio discusso in questo modo nel corso di alcuni colloqui, che sembravano toccare questi discorsi dandoli però in un certo senso per scontati o comunque non esplicitandoli del tutto. Nel caso di Luisa, ad esempio, ho ritenuto opportuno, ad un certo punto dell'intervista, esporle i primi risultati che emergevano dall'analisi dei dati raccolti per capire se per lei avevano un senso:

*Intervistatrice: Ecco, rispetto a questo punto, perché è uscito anche in altre interviste, le donne mi dicevano sostanzialmente questo: "Per me è fondamentale lavorare anche per essere una buona mamma. Perché io non voglio stare a casa e basta, voglio andare al lavoro, tornare a casa...così mi sento meglio anche come mamma, cioè il tempo che spendo con i miei bambini ha una qualità maggiore se sono stata fuori a lavorare".*

*Luisa: Sì, senza dubbio. Senza dubbio è così, perché se uno sta tutto il giorno con il bambino, comunque deve fare delle cose, anche semplicemente mettere a posto e così la bambina rimane magari nel box ad aspettarmi e si lamenta. A me questo dispiace. Nel senso che io voglio passare del tempo di qualità con la mia bambina. Perciò penso: se io lavorerò, se lei starà all'asilo, riuscirò a fare quello che devo fare, e il tempo che le dedicherò sarà meno, ma sarà di maggior qualità. E anch'io probabilmente sarò di miglior umore, senza dubbio, perché ho bisogno anch'io di questa cosa, perciò sì. (T\_Luisa, par.126-127)*

Questo tipo di repertorio presente nei testi delle donne sembra contraddire la prospettiva dominante nell'ambito dei *work-family studies*, che come si è visto nel capitolo teorico è quella del «*work-family conflict*» (Bellavia e Frone, 2005). Si ricorda infatti che essa si basa su concetti di energia e tempo come proprietà individuali, risorse personali fisse e limitate che vengono utilizzate in modo razionale e strumentale dagli attori, mentre il tempo e le energie individuali, come si è letto, sono interpretate dalle intervistate in termini soggettivi e qualitativi. I testi delle donne richiamano quindi la tesi opposta al «*work-family conflict*» (Bellavia e Frone, 2005), ossia quella del «*work-family enrichment*» (Rothbard, 2001), secondo cui appunto l'impegno doppio può portare beneficio sia agli uomini, che oltre al lavoro fuori casa si dedicano alle attività di cura, che alle donne, che oltre alla responsabilità familiari sono impegnate sul piano professionale. In un'ottica interdisciplinare, prestando attenzione ai *modi* in cui si osserva, come si è fatto nella sezione teorica, bisogna però notare che queste due prospettive, quella del «*work-family*



*conflict*» e del «*work-family enrichment*», sono legate alla teoria dei ruoli e pertanto spostano il focus sulle implicazioni individuali dell'assunzione da parte di uomini e donne di ruoli multipli nell'età contemporanea. Ciò che qui si è messo in luce, invece, sono i «repertori culturali» (Potter, 2012) utilizzati dai soggetti intervistati per definire il loro ideale di maternità e paternità, che attiene al piano delle aspirazioni e degli assetti normativi più che al piano delle pratiche quotidiane. Per capire ciò che accade nella vita di tutti i giorni, per capire cioè se nella *routine* i diversi ambiti di vita sono vissuti in modo conflittuale o all'opposto inverano la tesi dell'arricchimento reciproco, bisogna invece osservare da vicino le pratiche di *boundary-work* e come queste rispondano fattivamente (o meno) al 'dover essere' e ai modelli culturali di riferimento. Questo, tuttavia, sarà oggetto di analisi del prossimo capitolo a cui si rimanda, per andare ora ad approfondire ulteriormente lo specifico interesse conoscitivo di questo capitolo, spostando lo sguardo analitico al modo in cui i soggetti percepiscono il nesso tra il lavoro precario e l'esperienza genitoriale, considerati gli intendimenti soggettivi appena delineati dei due poli di quella relazione.

### 3.3.3 *Genitorialità e lavoro instabile: una relazione duplice*

In questo paragrafo cerco di mostrare che tipo di relazione esiste, da un punto di vista soggettivo, tra il sistema di significati attribuiti al lavoro instabile e le norme sociali legate alla paternità e alla maternità, facendo luce sugli eventuali «dilemmi ideologici» (Billig *et al.*, 1988) che possono affiorare tra le responsabilità di lavoro e quelle familiari. Tenendo a mente le differenti norme sociali cui rispondono uomini e donne descritte sino a qui, è infatti possibile chiarire perché il lavoro instabile<sup>33</sup> viene ad assumere un duplice significato quando esso è esplicitamente posto in relazione alla genitorialità, dando luogo a dei «dilemmi ideologici» (Billig *et al.*, 1988), così come sono stati definiti più sopra, per le madri ma non per i padri.

Quando gli attori sono invitati a riflettere su come le condizioni dei loro lavori influiscono sull'esperienza genitoriale, esse assumono significati differenti, e per certi versi anche originali, se sono attribuite agli uomini o alle donne, che

---

33 Nella trattazione di questi temi, si è adottato nei colloqui un concetto ampio di 'lavoro instabile' per indicare genericamente le condizioni di lavoro dei soggetti intervistati. Di volta in volta, ovviamente, i/le rispondenti nei loro discorsi di valutazione del rapporto tra lavoro instabile e genitorialità, hanno fatto leva più sulle caratteristiche della discontinuità dei rapporti di lavoro oppure sulla flessibilità temporale.

risultano comprensibili alla luce delle peculiarità delle norme genitoriali paterne e materne appena illustrate. Sotto questo profilo, mi chiedo quindi se e come la precarietà e la flessibilità del lavoro ostacolino o facilitino l'esperienza genitoriale, se vi siano delle differenze tra uomini e donne e con quali implicazioni. In questo paragrafo, peraltro, si cerca di esplorare anche i meccanismi che operano in senso opposto, che chiamano in causa cioè il modo in cui le norme genitoriali, differentemente quelle dei padri e delle madri, impattano sui modi e sulla capacità di gestire la precarietà del lavoro. Nella letteratura sul *work-family nexus*, difatti, restano scarsamente esplorate alcune domande: che tipo di risorse sociali e simboliche la paternità e la maternità mettono a disposizione degli attori? Ci sono differenze tra quelle disponibili ai padri e quelle disponibili alle madri? E in caso affermativo, che tipo di conseguenze producono sul modo in cui i padri e le madri affrontano l'insicurezza del mercato del lavoro?

A partire da queste domande e rileggendo i testi raccolti nella loro interezza, ho riscontrato che uomini e donne intervistati davano simili letture del rapporto tra le responsabilità paterne e le nuove condizioni del lavoro da un lato e tra le responsabilità materne e l'instabilità del lavoro dall'altro, a indicare come le rappresentazioni siano co-determinate all'interno della coppia, come emerso altrove (Donatiello e Santero, 2015). Nello specifico, i soggetti tendono a interpretare la prima relazione come positiva, mentre la seconda come problematica. La struttura di genere che ho identificato attiene così al senso comune che i rispondenti attribuiscono all'essere una madre che lavora in modo precario e all'essere un padre con un lavoro instabile. A questo punto, nell'analisi del nesso tra il lavoro instabile e la genitorialità (in entrambe le direzioni per così dire), ho considerato in una prospettiva di genere un diverso piano di lettura, dividendo e confrontando i testi riguardanti i padri e quelli riguardanti le madri, indifferentemente prodotti dagli uomini e dalle donne. Occorre inoltre precisare che nel primo caso, nei discorsi che riguardano i padri, i/le rispondenti sottolineano i vantaggi legati alla flessibilità oraria delle nuove condizioni di lavoro; mentre nel secondo caso, nei discorsi che riguardano le madri, i soggetti pongono l'enfasi sulla discontinuità dei rapporti di lavoro.

#### *Discorsi riguardanti i padri*

Quando l'instabilità del lavoro riguarda gli uomini, sia nei testi maschili che in quelli femminili, le viene attribuito un valore positivo nella misura in cui essa facilita un maggiore investimento nella famiglia e nell'esercizio della paternità, in termini di identità, ma anche in termini di tempo ed energie, cosicché gli

uomini del campione sono in grado di realizzarsi come dei ‘buoni’ padri, in ultima analisi rispondendo al modello del «*responsible father*» (Doherty *et al.*, 1998).

Ad esempio, Thomas, che al momento dell'intervista, tra i vari lavori, identifica come sua principale attività quella dell'insegnamento a livello universitario che svolge con un contratto a tempo determinato, afferma chiaramente di avere sempre cercato nella sua vita un lavoro flessibile, evitando intenzionalmente un lavoro “standard”, perché fra gli altri vantaggi questa scelta gli consente di avere più tempo da trascorrere con il figlio di 4 anni:

*Ripeto, i lati positivi secondo me sono tanti perché, ripeto, mi metto un po' a disposizione, di Alessio (il figlio), e quindi insomma del bimbo. Purtroppo i bimbi quando sono piccoli si ammalano spesso, quindi io lo preferisco, insomma ha dei lati vantaggiosi anche questo, il fatto di essere a casa intendo, perché comunque posso stargli molto più vicino, soprattutto posso dare una mano anche alla mia compagna, che spesso è a casa e così non è completamente da sola insomma. Se avesse un marito che va via la mattina e torna la sera... Se invece io sono qua [in casa] nulla vieta che possa andare io a prendere Alessio [a scuola], o possa contribuire a portare Alessio a fare la visita... (C\_Thomas, par. 86)*

Similmente Carlo nel corso dell'intervista sostiene di non desiderare affatto un lavoro *full-time* e continuativo, perché la professione che svolge in ambito musicale è la sua passione e anche se per essa deve spostarsi in varie città in Italia o all'estero, spesso per alcuni giorni, d'altro canto gli consente di prendersi cura del figlio nei periodi in cui c'è meno lavoro, e a suo parere di godere di molto più tempo di quanto possono avere i padri con un lavoro “standard”:

*Carlo: Dunque, se mi proponessero: oggi ti do un lavoro garantito, qui a Verona, in cui puoi farti le tue ore e puoi vedere tuo figlio dalle 18 alle 8 della mattina del giorno dopo, tutti i giorni. Ecco, io non cambierei mai la mia vita.*

*Intervistatrice: Non accetteresti quindi?*

*Carlo: No, assolutamente no. Magari tra qualche anno quando saremo veramente nel disastro economico del nostro ambiente, mi mangerei le mani. Però ora, in cui posso ancora permettermi di vivere decentemente con questo lavoro, riesco ad unire le due cose molto belle, che sono la soddisfazione di avere un figlio e di goderselo in tanti momenti liberi, perché ne ho tanti – ne ho più di un genitore normale nei periodi di basso lavoro – e altrettanto godere di una soddisfazione mia personale di fare il mio hobby. Che non credo che siano in molti a poterlo dire, no? Di*

*guadagnare facendo la cosa che li diverte. Quindi, io quando arrivo a casa dopo una giornata di lavoro ho il sorriso e non sono mai arrabbiato. Quindi, poter unire queste due soddisfazioni! Cioè, insomma, se avessi un lavoro garantito, continuativo, qui [a Verona], non sarei così contento, non sarei così contento io e di conseguenza non sarei un padre felice né presente. (J\_Carlo, par. 96-98)*

Il fatto che gli uomini intervistati siano spesso a casa durante il giorno ha conseguenze non solo per ciò che riguarda il coinvolgimento dei padri nelle attività di cura giornaliera in termini di presenza fisica, ma anche, in una prospettiva più ampia, esso consente loro di instaurare una salda e intima relazione con i figli. Nella visione dei soggetti che ho intervistato, lavorare da casa consente di coinvolgere i figli piccoli nelle attività dei padri, cosicché padri e figli possono imparare a conoscersi molto di più di quanto avvenga nel caso delle famiglie in cui i genitori lavorano fuori casa con orari rigidi e *full-time*. A questo proposito, le parole di Emilio sono esemplificative: il fatto che lui abbia diversi lavori e si trovi spesso a lavorare da casa consente al figlio di «*essere più parte della famiglia*» molto di più di quanto – a giudizio di Emilio – accade nelle famiglie in cui entrambi i genitori escono di casa al mattino per andare in ufficio e rientrano la sera.

*È una cosa che rispetto a mio figlio, anche nel momento in cui crescerà, è una cosa che mi fa piacere che lui sappia che se i suoi genitori fanno così tante cose, e anche particolari, originali, diverse, e che secondo me, rispetto a molti altri lavori, possono essere lavori che coinvolgono anche lui e possono aiutare lui a essere più parte della famiglia. [...] Lui ci può conoscere diciamo meglio. (Z\_Emilio, par. 69)*

Emilio parla poi dei benefici che suo figlio (che al momento dell'intervista ha 9 mesi) può trarre dal fatto di essere direttamente coinvolto nelle attività di lavoro del padre, come ad esempio poter prendere parte ai viaggi in India organizzati dal padre per i turisti. I vantaggi che menziona Emilio si riferiscono alla qualità della relazione padre-figlio, alla possibilità di arricchire la formazione culturale del bambino e di trasmettergli la passione per il lavoro. Come si legge:

*Lui avrà l'opportunità di viaggiare con me in India – con noi, anche mia moglie spero – e di conoscere delle realtà che per un bambino sono spettacolarissime! Se già per un grande l'India è qualcosa di molto forte, come impatto per un bambino, io ho visto tanti bambini in India e impazziscono perché su di loro i colori, gli animali, tutte queste cose immediate che ti presenta l'India sono molto attraenti e stimolano*

*moltissimo. Per quando riguarda la paternità, in generale dal punto di vista della formazione del bambino, secondo me, noi, con la nostra situazione gli possiamo dare di più, molto di più di quanto gli potremmo dare lavorando in, diciamo, professioni più istituzionalizzate o in ufficio. (Z\_Emilio, par. 69)*

Il fatto che molti soggetti intervistati lavorino (almeno parzialmente) da casa o comunque che possano coinvolgere i loro figli nelle attività lavorative, come nel caso di Emilio, è interpretato positivamente dagli uomini e viene letto nei termini dei benefici che tale condizione comporta. Questa visione, secondo cui le nuove condizioni del lavoro consentono agli uomini di avere maggiore flessibilità e quindi più tempo da dedicare ai figli, caratterizza anche i testi delle donne in cui raccontano dell'impatto che la condizione lavorativa dei loro compagni ha sulla paternità. Sembra perciò che anche le donne intervistate, seppur indirettamente, riconoscano che un 'buon' padre sia colui che trascorre una certa quantità di tempo con i figli, o nei termini anzi detti che un padre 'responsabile' sia un padre presente nella vita familiare. Ad esempio Claudia, che al momento dell'intervista si arrabatta faticosamente tra più lavori e si occupa del figlio di 10 mesi, sostiene che le condizioni lavorative del marito, musicista precario, gli consentono di essere un padre più attivo e partecipe rispetto ad altri padri stabilmente occupati che escono al mattino e rientrano alla sera tutti i giorni della settimana. Al contempo, questa condizione permette a lei di avere un poco più di tempo da dedicare alle attività, lavorative e non, extra domestiche:

*Questa è una bella cosa, rispetto agli altri papà, perché lui non lavora dalle 8 alle 8 tutti i giorni, per cui magari c'è tutta la mattina, oppure c'è tutta la settimana, e poi la settimana dopo non c'è mai, però, come dire, è più difficile programmare le cose, ma nei confronti della gestione di nostro figlio, secondo me, è più bello perché lui ha, tutto sommato, più tempo per stare con lui. Soprattutto il tempo in cui lui è sveglio. Perché, ad esempio, il problema che vedo con mia sorella, è che suo marito, i figli li vede alla sera, quando vanno a dormire, mentre lui c'è tutta la mattina...e questo è utile anche per me, perché se io devo studiare, lui può stare con il bambino. (F\_Claudia, par.39)*

In modo simile, Gabriella parla dei benefici che le condizioni di lavoro del compagno hanno sul rapporto padre-figlio:

*Questo, in realtà, ha anche dei vantaggi, nel senso che per esempio il suo lavoro, che è un lavoro stranissimo, però gli consente di avere del tempo che un impiegato, il mercoledì mattina che ne so, che mio padre non aveva mai, il mercoledì mattina io con mio padre non ci sono mai stata... (J\_Gabriella,*

par. 95)

Dall'analisi affiora un quadro in cui sia nei testi maschili che in quelli femminili, quando l'instabilità del lavoro riguarda gli uomini, i discorsi enfatizzano i benefici e le nuove opportunità che la flessibilità del lavoro conferisce a questi, non in senso assoluto, ma nella misura in cui consente agli stessi di realizzarsi come dei padri 'responsabili' all'interno della cornice normativa e di significati illustrata precedentemente.

D'altro canto, si rileva anche la presenza di alcuni discorsi in cui i soggetti nel valutare la relazione tra paternità e instabilità del lavoro, anziché riporre l'enfasi sulla flessibilità oraria, prendono in considerazione la precarietà lavorativa. Questa viene vissuta con sofferenza da alcuni uomini, i quali sembrano non sentirsi all'altezza del ruolo che ricoprono in famiglia, come nel caso seguente (anche se la compagna come si è letto negli stralci precedenti si dice felice che il partner, lavorando in modo discontinuo e flessibile, possa partecipare alla vita familiare):

*Non abbiamo un qualcosa di preciso su cui poter appigliarci e dire "Bon, i quattro mesi prossimi io so..."; come non so se lavorerò l'anno prossimo. Per me questo è il peso più grande, sulla mia testa è questo: il fatto che se l'orchestra, metti due banche ci tolgono i soldi chissà se noi cominciano magari la stagione prossima! [...] e io questo peso ce l'ho da dodici anni, soprattutto adesso che ho comunque una famiglia per me è durissima, è molto pesante. È molto molto pesante. (F\_Paolo, par. 06)*

Prestando attenzione ai processi di *sense-making* anche nella direzione opposta, cioè a quelli che si riferiscono al modo in cui le norme genitoriali impattano da un punto di vista soggettivo sui modi e sulla capacità di gestire l'insicurezza del lavoro, si osserva che il rapporto tra il sistema di significati attribuiti al lavoro precario e il modello culturale della paternità è considerato positivo e, in un certo senso, rafforzativo.

Dall'analisi dei testi raccolti, ho infatti riscontrato che la paternità pare mettere a disposizione degli uomini del campione delle risorse simboliche e sociali, che li aiutano a fronteggiare l'incertezza del mercato del lavoro. Da un punto di vista soggettivo, il fatto di essere dei padri predispone gli uomini ad affrontare la natura temporanea dei contratti di lavoro in una nuova prospettiva e, per così dire, con una maggiore capacità di *coping*. Come Giovanni, che lavora in modo discontinuo nell'ambito del non-profit, racconta:

*Secondo me, la mia felicità viene – c'è una stessa radice del termine*

*fecondità, no? – quindi è un periodo molto fecondo, nel senso che faccio tante cose, anzi molte di più, sono anche più motivato, perché c'è la famiglia, perché insomma i figli sicuramente ti creano, anche tu lo sai insomma, ti creano una prospettiva assolutamente nuova, insomma. Quindi, ti radicano proprio nella cura della vita... (N\_Giovanni, par.79)*

Giovanni racconta che l'esperienza paterna gli dà una nuova prospettiva di vita alimentando la sua motivazione a lavorare di più e meglio. Per comprendere la natura di questo tipo di risorse che la paternità mette a disposizione, è utile seguire la storia di Fabio, il quale nel testo seguente mostra come la responsabilità paterna gli dia la forza necessaria per affrontare i periodi più difficili, come quello in cui si trova al momento dell'intervista. Per essere un 'buon' padre, per essere un buon esempio per il figlio, come afferma Fabio, egli reagisce alla disoccupazione con un atteggiamento fiducioso:

*Il mio conto in banca sta scemando rapidamente, però finché non lo vedo a zero io non mi fascio la testa e non, di sicuro non, non mi demoralizzo, perché voglio dire, comunque, a casa appunto, oltre a una moglie, c'è un bimbo al quale devo dare, voglio dare, il buon esempio insomma, quindi è inutile che mi sto a fasciare la testa. (Q-Fabio, par.83)*

Anche la compagna di Fabio, Emma, nel corso dell'intervista riconosce il ruolo positivo e cruciale che ha avuto il figlio nel modo in cui Fabio sta affrontando la disoccupazione. Con le sue parole:

*Conoscendo anche mio marito poi, se non ci fosse stato il bambino, probabilmente gli sarebbe presa più male, diciamo, – scusami l'espressione così un po' da adolescente ma vivo con gli adolescenti spesso e a volte mi ritrovo a parlare come loro – no, nel senso che se non ci fosse nostro figlio, credo che [mio marito] avrebbe avuto più momenti di, che ne so, malumore, eccetera. Invece, essendoci Fabrizio (il figlio), lui la trova come una forza, da quello che mi pare di aver capito, per andare avanti ecco. (Q\_Emma, par.83)*

L'analisi dei discorsi riguardanti i padri mostra che, sia nei racconti degli uomini che in quelli delle donne, l'instabilità del lavoro assume un significato positivo per il fatto di facilitare un maggiore investimento nella vita familiare, in termini di identità, ma anche nei termini pratici di tempo ed energia, e in ultima analisi perché consente agli uomini intervistati di realizzarsi come dei 'buoni' padri che adempiono ai doveri del modello culturale di riferimento,

quello del «*responsible father*» (Doherty *et al.*, 1998). Peraltro, è interessante notare che gli uomini nel raccontarsi si confrontano (ma vengono anche confrontati dalle loro compagne) con il lavoratore “standard” (a cui viene associata la figura del padre tradizionale), perché nell'immaginario comune, così come nella realtà, la figura del lavoratore con un *posto fisso* e garantito, è stata per lo più maschile e non femminile. Inoltre, il rapporto tra il sistema di significati attribuiti al lavoro instabile e le norme sociali legate alla paternità risulta da questa analisi essere positivo anche quando si prendono in considerazione i processi di *sense-making* che operano nella direzione opposta, nella misura in cui l'esperienza dei “nuovi” padri (Ruspini e Zajczyk, 2008), come si è visto, mette a disposizione degli uomini intervistati nuove risorse, qui per lo più viste in termini identitari, che li aiutano ad affrontare l'incertezza del mercato del lavoro con maggior fiducia di quanto facciano le loro compagne. È importante tenere presente questi risultati nella lettura delle prossime pagine in cui essi verranno ulteriormente sviluppati: nel capitolo successivo, vedremo infatti come tali risorse si traducano anche in termini reputazionali, di ammirazione e sostegno da parte delle loro compagne e con quali esiti nella vita di tutti i giorni; mentre nell'ultimo capitolo di analisi empirica, avrò modo di illustrare l'effetto di tali risorse nei processi di costruzione biografica e nei processi decisionali. Volgiamo invece ora l'attenzione ai discorsi riguardanti le madri, specularmente a quanto fatto con i discorsi riguardanti i padri, al fine di far luce sul nesso esistente da un punto di vista soggettivo tra il lavoro instabile e la maternità.

### *Discorsi riguardanti le madri*

L'analisi dei significati attribuiti al nesso tra il lavoro instabile e la genitorialità porta a risultati totalmente differenti quando l'oggetto di analisi sono i discorsi che riguardano le madri. Difatti, quando l'instabilità del lavoro riguarda le donne, ad essa viene attribuito, sia nei testi femminili che in quelli maschili, un significato negativo nella misura in cui essa ostacola la piena realizzazione del ruolo materno. Tuttavia, come è stato mostrato, i processi di *sense-making* anziché fare riferimento a repertori culturali quali l'«*ideology of intensive motherhood*» (Hays, 1996) o il «*family devotion schema*» (Blair-Loy, 2003) che, come anzi detto nella sezione teorica, si presentano come riformulazioni dell'ideologia delle sfere separate e della visione tradizionale del ruolo materno, invocano piuttosto una nuova idea di maternità, secondo cui la donna deve investire e realizzarsi sul piano professionale per svolgere al meglio le attività di cura all'interno della sfera



domestica. In questa visione, che come detto trova punti di contatto con il «*mother/worker integral model*» (Duncan *et al.*, 2003), la cura (materna) tende cioè ad essere concepita non soltanto come un investimento del proprio tempo, ma anche come capacità di guadagnare denaro e provvedere alla sicurezza economica della famiglia. Come è emerso in altri studi (Gerson, 2002), questa idea di maternità ritiene che raggiungere l'indipendenza economica sia in altre parole uno *step* necessario per diventare propriamente dei *care giver*. Considerata la peculiare cornice assiologica e normativa, si capisce allora perché nelle interviste raccolte, quando l'instabilità lavorativa riguarda le donne, essa è causa di sentimenti di inadeguatezza rispetto al proprio modello culturale di maternità e di un senso di fallimento rispetto a obiettivi e aspirazioni personali.

Ad esempio, è possibile cogliere questo senso di inadeguatezza rispetto all'ideale ruolo materno nelle parole di Elena, una giovane madre che lavora in modo instabile come educatrice, in cui si lamenta sentitamente della mancata indipendenza economica, quale requisito per essere una 'buona' madre. La mancata realizzazione sul piano professionale, e di conseguenza il mancato raggiungimento dell'indipendenza economica, hanno infatti un impatto negativo su come lei esperisce il tempo familiare e, in particolare, il tempo di cura della figlia. Come si legge di seguito, l'enfasi è di nuovo posta sulla qualità del tempo trascorso con i figli, piuttosto che sulla dimensione quantitativa (come avviene invece nel caso dei racconti degli uomini): l'incertezza lavorativa e di reddito producono cioè un effetto negativo sulla qualità del tempo familiare.

*E anche come mamma...questo purtroppo, anche a livello psicologico, probabilmente è un limite, è un problema, perché a volte...perché vorrei mettermi alla prova da sola, capito? Cioè, vorrei comunque avere un'indipendenza economica. [...] E avere anche, come si può dire, la serenità, la tranquillità mentale, per poter pensare a delle cose insieme alla mia bambina, per poter essere proprio serena. Mentre invece, in questa situazione, mi preoccupa per lei, mi occupo di lei, eccetera, ma mi rendo conto che ci sono quasi dei giorni in cui penso a tutto, tranne che a lei; perché, guarda, io ti dico l'anno scorso, esattamente in questo periodo, io ho cambiato nel giro di un mese tre lavori! [...] Quindi è stato un mese per me...in cui sono stata proprio male, ho pianto, ero proprio in crisi totale e non ho avuto tempo di pensare alla mia bambina. Insomma, ero proprio angosciata, proprio stavo male! [...] Insomma, manca proprio la serenità!*  
(E\_Elena, par.47)

Questo senso di inadeguatezza rispetto ai modelli culturali di riferimento, è più

evidente nei periodi di disoccupazione, in cui spesso si trovano le madri che lavorano con contratti “non standard”. Ad esempio, le parole di Mary, 41 anni, madre di due bimbi di 8 e 6 anni che al momento dell'intervista è in cerca di un'occupazione, bene esprimono il suo bisogno di una completa indipendenza economica al fine di sentirsi felice e soddisfatta nel ruolo di madre:

*Mary: Per esempio, ieri, i miei figli non volevano svegliarsi e ho fatto un po' di fatica... E ad un certo punto mi dicono: “Mamma, e tu perché non vai a lavorare?”; e io gli dico: “Vabbè, perché io non ho trovato, non trovo lavoro per cui non posso andare a lavorare”. Come la vivo? Nel senso, io ho bisogno di essere sempre impegnata mentalmente e, una parte di me è positiva per cui io impegno il mio tempo per me stessa, per leggere, camminare, quelle cose che mi piacciono; però, c'è un momento nella vita che dici: “Non è possibile! Devo fare qualcosa!”. Anche per una questione di soldi, ma soprattutto per una questione di testa, perché dopo non utilizzi bene la testa, nel senso che dovresti sempre lavorare.*

*Intervistatrice: Ti sentiresti anche più realizzata?*

*Mary: Sì, sì, dipendo da qualcuno e a me non piace dipendere da nessuno.*

*(B\_Mary, par.52-54)*

Mary, sostanzialmente disoccupata da quando ha perso il suo lavoro in seguito alla seconda gravidanza, racconta quanto le manca essere impegnata sul piano professionale, sicuramente per una ragione di mancata autonomia a livello economico, ma soprattutto, come lei stessa puntualizza con un certo trasporto emotivo, per «una questione di testa», per non potere cioè mantenere la sua mente allenata in più attività ed essere aggiornata e competitiva sul piano professionale. Con un lavoro, difatti, Mary si sentirebbe più realizzata non solo a livello individuale, come persona che è stata capace di raggiungere i propri obiettivi professionali, ma anche a livello familiare, cioè come madre i cui figli possono essere fieri di lei come lo sono del padre (come lei stessa dice in un altro punto dell'intervista), e come moglie che contribuisce attivamente al sostentamento economico della famiglia. Nell'intervista a suo marito, difatti, l'instabilità lavorativa viene ad assumere una doppia valenza: nel corso dell'intervista Mattia enfatizza gli effetti positivi dell'occupazione sulla sua esperienza genitoriale, sulla paternità, ma li contrappone alle conseguenze negative che l'instabilità lavorativa invece ha sulla moglie. Mary trova infatti molte difficoltà nella ricerca di un lavoro che sia adeguato alle sue qualifiche e che risponda alle sue aspirazioni, e ciò le causa un senso di frustrazione che inevitabilmente ricade sull'atmosfera familiare.

*Mi piacerebbe che Mary trovasse un lavoro, non un lavoro che permetta chissà che cosa, ma un lavoro che possa un po' darle soddisfazione sua.*

*[...] Per cui sarei contento se ci fosse, cioè se lei riuscisse a trovare un lavoro che in qualche modo la appagasse. (B\_Mattia, par. 45)*

È interessante osservare che in questi stralci d'intervista riguardanti le madri e i problemi conciliatori, i discorsi non sono espressi in termini fattuali, come invece accade nei testi riferiti ai padri, ma piuttosto nei termini di come le cose dovrebbero essere o in termini aspirazionali. Questo può essere letto come un indizio importante di un malessere delle donne intervistate, del fatto cioè che le donne, ma non gli uomini del campione, debbano affrontare dei «dilemmi ideologici» (Billig *et al.*, 1988), nati da contraddizioni in seno agli assetti culturali e normativi odierni che affaticano le esperienze delle donne e complicano le valutazioni sul ruolo materno. Le donne intervistate violano l'ideologia della maternità intensiva essendo impegnate (o volendo esserlo) sul piano professionale e devono perciò difendersi da una visione più tradizionale del ruolo materno, sostenendo, per così dire, che quella ideologia non rappresenta più il 'dover essere' quanto piuttosto ciò che 'non dovrebbe essere'. Nei testi che ho raccolto, quindi, il modello tradizionale di maternità intensiva viene invocato dalle donne per contrapporvisi, quanto meno sul piano delle aspirazioni. Allo stesso tempo, però, queste donne si preoccupano di non essere delle 'buone' madri rispetto a quello stesso modello culturale di cui esse si fanno portavoce, perché di fatto non sono in grado di provvedere alla sicurezza economica familiare a causa dell'incertezza e della discontinuità dei loro lavori. Nei testi raccolti, come è stato mostrato, sentimenti di inadeguatezza rispetto all'ideale di 'buona' madre e senso di fallimento rispetto alle aspirazioni professionali sono difatti abbastanza ricorrenti.

A questo complesso scenario, si aggiunge poi il fatto che alcune donne nel fare riferimento, seppur indirettamente, al modello tradizionale di maternità nel corso dei colloqui, svelano di provare un certo senso di colpa (Garey e Arendell, 1998) per non essere delle 'buone' madri nel senso più classico del termine, come traspare nei prossimi stralci di intervista:

*...per cui arrivi alla sera che sei stanca, la bassa qualità per me è frustrante, i bambini, insomma, vedo che la vivono...si adattano, ecco così. Però, ecco, io non ho mai avuto il tempo per fare i compiti con mia figlia, al massimo se ogni tanto non capiva qualcosa glielo spiegavo, ma sicuramente non sono mai stata una mamma che tutti i pomeriggi controllava i compiti, le faceva... Quando avevo un po' meno spese e potevo permettermi una signora per più tempo che faceva le pulizie, però magari nel week end ero libera... Adesso, adesso cerchiamo di essere liberi nei week end, però cavolo le spese, e la signora delle pulizie il sabato, restano comunque dei lavori da fare, devi fare le spese...*

*Insomma, ho molto meno tempo da dedicare ai bambini. E questo un po' mi dispiace. (N\_Erika, par. 52)*

*Un minimo di senso di colpa, di dire ecco io adesso lavoro fuori e i miei figli non mi vedono, eh un po' di sconforto c'è. Ti viene quando arrivi a casa la sera alle sei e magari non ti guardano in faccia perché sei stato fuori tutto il giorno e ce l'hanno con te, perché poi i bambini te la fanno anche un po' cioè pagare no? (D\_Barbara, par. 59)*

Quando lo sguardo analitico prende in considerazione i meccanismi di *sense-making* che operano nella direzione opposta, quelli cioè che si riferiscono agli effetti della maternità (così come viene soggettivamente intesa) sulla capacità e il modo in cui le donne intervistate affrontano l'insicurezza del lavoro, il rapporto tra l'esperienza materna e l'instabilità lavorativa, anche in questo caso, è percepito come negativo e problematico. A questo proposito, riporto le parole di Emma, da cui si deduce che le risorse simboliche legate alla paternità, che lei stessa riconosce essere state centrali per il marito nell'affrontare con serenità una situazione lavorativa assai difficile, avrebbero perso la loro rilevanza nel caso ipotetico in cui lei – e non lui – si fosse trovata disoccupata. Emma, nel riportare il pensiero del marito, secondo cui se la disoccupazione deve toccare un membro della coppia è meglio che colpisca l'uomo e non la donna, si ritiene compiaciuta del fatto che lui abbia riconosciuto questa diseguaglianza di genere sul mercato del lavoro.

*L'altro giorno – ti dico questa cosa perché mi ha fatto piacere da una parte – ho sentito appunto mio marito che diceva, diceva non so con chi, adesso non mi ricordo, diceva proprio che, che da una parte se doveva capitare appunto, quello che ci è capitato, cioè che uno dei due perdesse il lavoro, è meglio che sia capitato a lui, perché nella società in cui viviamo forse una donna avrebbe trovato ancora più difficoltà a trovare lavoro, perché effettivamente visto come siamo messi, tra la crisi e tutto... Sai, uno cerca di sdrammatizzare come può. (Q\_Emma, par.61)*

La percezione che le donne italiane, soprattutto se madri, siano discriminate sul mercato del lavoro, rappresenta un vero e proprio senso comune che ricorre nei testi raccolti e nei vissuti. Ad esempio Gabriella, un'assegnista di ricerca, nel corso del colloquio racconta di aver subito sul luogo di lavoro degli atteggiamenti discriminatori nei suoi confronti da quando è diventata mamma. Nello specifico, se prima della nascita di suo figlio Gabriella aveva sposato il modello del «lavoratore ideale» (Moen e Roehling, 2005), tradizionalmente maschile, di devozione totale al lavoro così come seguiva la norma sociale

illustrata in precedenza del «mai dire no», cui sono soggette le persone che lavorano con contratti “non standard”, mostrandosi sempre disponibile a lavorare anche nei giorni festivi e nelle ore serali, da quando è diventata mamma, Gabriella non riesce a seguire tale modello tanto da subirne le conseguenze sul lavoro ed essere etichettata come «*inaffidabile*» dai suoi datori di lavoro e dai colleghi.

*...perché ovviamente da quando c'è mio figlio, i tempi in laboratorio si sono drasticamente ridotti: cioè, quello è un lavoro che, insomma, ti porta lì i sabati e le domeniche, mi portava lì i sabati e le domeniche, fino alle sette, le otto di sera. Insomma, non è che ci sia molto un orario. [...] Mi è capitato la sera di dover fare delle cose che ora...eh, ovviamente, adesso è cambiato moltissimo. [...] Quando non c'è il mio compagno, alle quattro pianto lì tutti e tutto e questo, insomma, ehm...non è molto ben visto, non è molto ben visto, si vede la differenza. Insomma, non sono più una persona – poi sono anche l'anziana diciamo del gruppo – su cui si può fare affidamento più di tanto. Perché prima io ero in grado di assicurare la mia disponibilità, non dico 24 ore su 24 ma quasi! [...] Adesso non può essere più così, questa cosa un po' mi pesa, eh però è così, cioè non è che... Ovviamente cerco di organizzare il lavoro nelle ore in cui ci sono, però non è più secondo me la stessa qualità di prima, intensità di prima, insomma, è cambiato parecchio. (J\_Gabriella, par. 49)*

La visione secondo cui la conciliazione delle responsabilità genitoriali con le attività professionali è particolarmente problematica per le donne rappresenta un *understanding* socialmente condiviso che talvolta porta a conseguenze sul piano pratico ancora più serie, come ad esempio la rinuncia alla ricerca di un lavoro. A questo riguardo, il caso di Monia è esemplare: da quando è rimasta incinta, Monia ha smesso di cercare un'occupazione perché troppo scoraggiata sulle sue possibilità di trovarlo.

*L'anno scorso, siamo arrivati a fine agosto, io ero [incinta] di cinque mesi, non ho neanche provato a cercare lavoro perché dicevo: “Sicuramente, mi vedono con la pancia e mi dicono che cosa vuoi?” E adesso sono dietro al piccolo che ha sette mesi e non mi sono messa a cercare lavoro. (S\_Monia, par. 14)*

Le conseguenze delle interpretazioni soggettive (e intersoggettive, come in questo caso) sulle pratiche quotidiane e, ancora di più, sui processi di costruzione biografica saranno indagati in modo approfondito nei prossimi due capitoli. Ciò su cui invece vorrei ora soffermare l'attenzione è che nell'analisi

dei processi di *sense-making* emerge che, mentre nel caso dei padri l'esperienza genitoriale non rappresenta affatto un ostacolo alla vita lavorativa ma semmai una risorsa in più, lo stesso non si può dire per le madri. Le parole di Elena, giovane madre precaria, sono chiare su questo punto. Nel prossimo testo, Elena riconosce gli aspetti positivi che la flessibilità e la temporaneità dei contratti “non standard” possono comportare, ma sostiene al contempo e in modo esplicito che siano proprie le responsabilità materne a non consentirle di trarre beneficio dalle nuove condizioni lavorative.

*Anche perché io penso che se non avessi una bambina, bene o male, potrei anche vedere il lato positivo del lavoro flessibile e del lavoro precario, penso ad esempio alla possibilità di trovare lavoro in un'altra città, magari proprio di andarsene dall'Italia, di fare un lavoro completamente diverso. Cioè, secondo me, è anche un po' triste l'idea di uno che lavora nello stesso posto per tutta la vita. Forse mi spaventerebbe questa cosa, però avendo una bambina, per me la situazione cambia. [...] Quindi, non posso neanche sfruttare il lato più, diciamo, creativo di questa precarietà e di questa flessibilità. (E\_Elena, par.47)*

Ci sono anche casi in cui la temporaneità dei contratti e l'incertezza retributiva sono vissute in modo meno problematico e con un certo spirito di avventura, come nel caso di Anna, una giovane mamma che lavora tramite cooperativa come educatrice:

*La cosa forse mi tocca sì e no, nel senso che ho fatto una vita a cambiare mille lavori: non mi spaventerebbe domani cercarne un altro, cioè io sono forse nata con questa logica qua, per me è normale non avere un posto fisso. Non è neanche una cosa a cui bramo, cioè a me lavorare sempre in un posto non ce la farei. Quindi precario sì, per definizione, però per me è un lavoro che adesso va, finché non mi invento qualcos'altro. (I\_Anna, par. 206)*

Come si è letto, tuttavia, tale discorso che normalizza l'esperienza della precarietà lavorativa, non viene esplicitamente messo in relazione al ruolo materno. Quando le/i rispondenti sono invitate/i a riflettere sul nesso tra maternità e instabilità del lavoro, l'enfasi è sugli svantaggi e sui limiti che le nuove condizioni di lavoro comportano per le mamme. Pertanto, se nei discorsi riguardanti i padri il rapporto tra il lavoro instabile, le culture che questo alimenta e i modelli di genitorialità è percepito, sia dagli uomini che dalle donne, come positivo e rafforzativo, i discorsi riguardanti le madri dipingono tale relazione come molto più complicata, ambigua e problematica. Nel caso delle donne, l'instabilità del lavoro ostacola una piena realizzazione del ruolo materno inteso

nella cornice assiologica e normativa illustrata: come si è letto, l'enfasi nei discorsi che riguardano le madri è posta infatti sui rischi della discontinuità lavorativa, piuttosto che sulle opportunità della flessibilità oraria (che come si vedrà nel prossimo capitolo non viene percepita come possibilità cui le donne del campione possono realmente accedere).

Oltre a ciò, sembra che, da un punto di vista soggettivo e intersoggettivo, la genitorialità metta a disposizione delle donne meno risorse in termini identitari e di riconoscimento sociale rispetto a quelle cui dispongono gli uomini del campione. Sia nei testi femminili che in quelli maschili, il nesso tra l'instabilità del lavoro e la maternità è legato ad un aumento e intensificazione del lavoro, a condizioni di stress per ragioni economiche e a sentimenti di inadeguatezza e subordinazione. Diventa allora visibile come la natura ambigua e gravida di contraddizioni del senso comune – la destandardizzazione del lavoro facilita o all'opposto ostacola la genitorialità – possa essere utilizzata per differenti scopi retorici, che sembrano riflettere una struttura di genere: su una linea interpretativa positiva vi sono i discorsi riguardanti i “nuovi” padri con lavori instabili, sul lato opposto vi sono le madri che faticano a rispondere a modelli culturali che paiono essere irrealizzabili.

### **3.4 Discussione dei risultati: assetti normativi e posizionamenti soggettivi in corso di negoziazione**

In questo capitolo, ho cercato di rispondere alla seguente domanda di ricerca: che tipo di norme sociali e modelli culturali (sul lato del lavoro, della famiglia e della loro combinazione) informano le nuove pratiche di conciliazione famiglia-lavoro e come essi riproducono o all'opposto sfidano l'ideologia delle sfere separate, che attribuisce agli uomini i doveri professionali e alle donne i compiti di cura? Come è stato detto, questa analisi, facendo luce sugli assetti normativi e culturali e sui mutamenti *ivi* in corso, afferisce al piano del ‘dover essere’ e non al piano della «condotta» (LaRossa, 1988) dei padri e delle madri nella vita quotidiana e lungo il corso di vita, rispettivamente oggetto del secondo e del terzo capitolo empirico.

Nello specifico, l'analisi ha preso le mosse dai «repertori culturali» (Potter, 2012) dominanti nelle rappresentazioni soggettive di ciò che significa essere lavoratori e lavoratrici precari/e e di ciò che comporta lavorare in modo discontinuo. L'analisi ha tracciato un quadro in cui i testi raccolti, sia quelli prodotti dagli uomini che quelli dalle donne, traggono ispirazione per certi

aspetti dal «*work devotion schema*» (Blair-Loy, 2003), modello culturale tipico della classe media altamente istruita e tradizionalmente maschile di devozione ad una carriera professionale, in cui però le condizioni di incertezza e discontinuità lavorativa ne irrigidiscono e aggravano le prescrizioni normative. Come è stato mostrato, infatti, il sistema di significati attribuito al lavoro dai soggetti intervistati è contraddistinto da un forte investimento nella carriera, dall'identificazione con il proprio lavoro e dalla passione per ciò che fanno; tuttavia, questi elementi vanno visti alla luce dei vincoli imposti dalla norma sociale che ho denominato del «mai dire no», che induce i soggetti che lavorano in condizioni di precariato ad essere sempre a disposizione non rifiutando mai un'offerta lavorativa, a ricercare in parallelo e di continuo altri potenziali datori di lavoro e ad affrontare frequenti situazioni di *overbooking*, come sono state qui chiamate. L'accettazione dell'instabilità del lavoro quale aspetto inerente ai percorsi occupazionali scelti o alle condizioni del mercato del lavoro, in altri termini, porta gli attori ad assumere una condotta lavorativa, un *commitment* (Becker, 1960), che per sua natura porta a condizioni di auto-sfruttamento e ad invasioni del lavoro nella vita domestica.

In secondo luogo, lo sguardo analitico si è posato sull'altro termine del nesso famiglia-lavoro, e nello specifico sui modelli di paternità e maternità emergenti, portando all'attenzione interessanti repertori che intendono sfidare la tradizionale visione delle sfere separate. Più in dettaglio, il «repertorio culturale» (Potter, 2012) che ho identificato nei testi degli uomini trova corrispondenza in ciò che è emerso in altri studi e che è stato denominato modello del «*responsible father*» (Doherty *et al.*, 1998), secondo cui, in sintesi, il 'buon' padre è colui che è partecipe della crescita dei figli e della vita familiare. Viceversa, i testi delle donne tendono a porre l'enfasi sulla realizzazione professionale, considerando l'indipendenza economica un requisito essenziale per essere delle 'buone' madri. Come è stato illustrato, questo repertorio culturale trova punti di contatto con ciò che è emerso in altri studi recenti e che è stato denominato il «*mother/worker integral model*» (Duncan *et al.*, 2003). Tratto saliente dei testi delle donne è che queste stanno cercando nuove modalità di definire che cosa sia per loro la maternità, modalità che non le costringa a concepire in modo dicotomico le responsabilità di cura e quelle lavorative, come vuole l'ideologia delle sfere separate. Il «repertorio culturale» (Potter, 2012) trovato, infatti, pur enfatizzando la dimensione lavorativa, richiede anche un grande investimento nel lavoro di cura non solo e non tanto in termini di presenza fisica, come invece traspare nei testi dei padri, quanto piuttosto in termini di concentrazione, ascolto attivo e organizzazione della cura (Hoffman, 2010).



È probabile che gli attori nel raccontarmi che cosa significa per loro essere dei ‘buoni’ genitori (padri e madri), abbiano messo in atto una presentazione di sé (Goffman, 1959), in realtà di ciò che aspirano ad essere, attraverso cui sostenere i valori di *gender equality* coerentemente alle aspettative della loro generazione, quella dei figli della cosiddetta «*unfinished gender revolution*» (Gerson, 2009). Nel presentare i propri modelli aspirazionali, i/le rispondenti che, è bene ricordarlo, sono altamente istruiti/e, hanno così privilegiato alcuni aspetti apparentemente in linea con la retorica della parità fra uomini e donne, come emerso altrove (Gerson, 2010), lasciandone in ombra degli altri, legati ai modelli genitoriali tradizionali, che però come abbiamo visto sono comunque presenti. Ciò può essere in parte dovuto alla mia presenza, essendo il testo del colloquio un co-prodotto tra soggetto intervistato e intervistatrice (Tietel, 2000): il fatto cioè che io fossi una donna, giovane madre e che stessi conducendo una ricerca sulla conciliazione famiglia-lavoro, può avere inciso sulla scelta da parte dei soggetti intervistati delle argomentazioni e dei discorsi su cui porre l'accento. Ad ogni modo, i processi di *sense-making* così come sono presentati dagli attori (Goffman, 1959), conservano la loro rilevanza perché contribuiscono a comporre lo stesso *frame* nel quale trovano senso le rappresentazioni scambiate all'interno della coppia, le logiche d'azione, così come le aspettative reciproche (Saraceno, 1984).

Quest'ultima argomentazione trova peraltro riscontro empirico in questa stessa analisi. Difatti, sulla base delle differenti norme sociali cui rispondono uomini e donne, è stato infine possibile comprendere il duplice significato che i soggetti assegnano al nesso tra il lavoro instabile e la genitorialità: come è stato mostrato, quel nesso viene considerato da entrambi i partner positivo se riferito ai padri, viceversa come problematico relativamente alle madri, che devono affrontare dei «dilemmi ideologici» (Billig *et al.*, 1988) di difficile soluzione.

Quando l'instabilità del lavoro riguarda gli uomini, i discorsi enfatizzano i benefici e le nuove opportunità che la flessibilità temporale conferisce a questi, non in senso assoluto, ma nella misura in cui consente agli stessi un maggiore investimento nella famiglia e nell'esercizio della paternità (rispetto alla figura idealtipica del *breadwinner*), in termini di identità, ma anche in termini di tempo e presenza nella vita domestica, cioè di realizzarsi come dei ‘buoni’ padri nella cornice normativa del modello del «*responsible father*» (Doherty *et al.*, 1998). Al contempo, si è rilevata in alcuni casi la presenza di discorsi che, anziché porre l'enfasi sui benefici della flessibilità oraria nel favorire il coinvolgimento del padre nella vita familiare, prendono in considerazione come la precarietà lavorativa comprometta l'esercizio della paternità secondo il

modello tradizionale del *male breadwinner*. Inoltre, si è mostrato che la paternità, da un punto di vista soggettivo, mette a disposizione degli uomini intervistati delle risorse simboliche, qui viste per lo più in termini identitari, che li aiutano a fronteggiare l'incertezza e la discontinuità del mercato del lavoro con maggiore fiducia di quanto facciano le loro compagne.

Difatti, quando i discorsi riguardano le donne, le valutazioni sul nesso tra il lavoro instabile e la genitorialità appaiono opposte: anziché far leva sui benefici derivanti dalla flessibilità temporale come nel caso degli uomini, i discorsi enfatizzano la dimensione del rischio legata alla discontinuità dei rapporti di lavoro. L'instabilità del lavoro viene ad assumere un significato perlopiù negativo nella misura in cui essa ostacola la piena realizzazione del ruolo materno. Tuttavia, i processi di *sense-making* che portano a tale valutazione, anziché fare riferimento a repertori tradizionali quali l'«*ideology of intensive motherhood*» (Hays, 1996) o il «*family devotion schema*» (Blair-Loy, 2003), vanno visti all'interno della peculiare cornice assiologica e normativa del «*mother/worker integral model*» (Duncan *et al.*, 2003). Quando l'instabilità lavorativa riguarda le donne, essa è causa allora di sentimenti di inadeguatezza o fallimento rispetto al modello culturale di maternità di cui loro si fanno portavoce, perché non sono in grado di provvedere alla sicurezza economica familiare. A questo complesso scenario, si aggiunge poi il fatto che le donne intervistate devono “difendersi” dal modello di maternità più tradizionale, cui direttamente o indirettamente fanno riferimento nel corso dei colloqui e rispetto al quale mostrano di provare un certo senso di colpa (Garey e Arendell, 1998). Gli assetti normativi e culturali cui sono soggette le donne appaiono quindi più complessi e problematici di quelli evidenziati nei testi degli uomini. Nella seguente tabella viene sintetizzato quanto sin qui esposto, per poi spostare il ragionamento ad un livello di astrazione superiore.

Tabella n.4. *Dimensioni normative e negoziazione di sistemi di significati*

GENERE	DIMENSIONI NORMATIVE		VALUTAZIONI
	Lavoro precario <i>Repertorio culturale</i>	Genitorialità <i>Repertori culturali</i>	Nesso genitorialità- lavoro instabile (oggetto di negoziazione)
Uomini e donne	Variazione del 'Work devotion schema' (norma del mai dire no + natura del commitment)		
Uomini		'Responsible father model' (enfasi sul clock-time)	
Donne		'Mother/worker integral model' (enfasi sul tempo soggettivo)	
Uomini			Efficiente ( <i>potere paterno</i> )
Donne			Problematico (piena <i>capacità</i> lavorativa)

È possibile a questo punto “interrogare” i «repertori culturali» (Potter, 2012) e i «dilemmi ideologici» (Billig *et al.*, 1988) trovati, al fine di far luce sulla dimensione negoziale del *positioning* rispetto agli assetti culturali e normativi (vecchi e nuovi) alla base dei processi di *sense-making* tra famiglia e lavoro. Nello specifico, mi chiedo quale «posizionamento soggettivo» (Davies e Harré, 1990) è sottinteso da un particolare «repertorio interpretativo» o da un «dilemma ideologico» e, in secondo luogo, *perché* gli attori (uomini e donne differentemente) esibiscono certi copioni invece di altri, con l'obiettivo di far luce su che cosa (e cosa invece no) stanno cercando di negoziare. In questo capitolo, pertanto, l'analisi consente di focalizzare lo sguardo sul posizionamento dei soggetti intervistati nel loro spazio sociale e culturale (Riessman, 2001; 2003), mostrando il modo in cui i testi possono legittimare i sistemi di significato dominanti e lo *status quo* delle pratiche tradizionali o, viceversa, delegittimarli e contestarli.

Sulla base dei risultati evidenziati, è possibile sostenere che gli uomini del campione stanno cercando di realizzarsi come padri, stanno cioè negoziando un nuovo ruolo paterno, i cui tratti sono quelli delineati in precedenza, partendo da un posizionamento soggettivo che li inquadra essenzialmente come lavoratori (Townsend, 2002). Difatti, gli uomini tendono a confrontarsi e vengono confrontati dalle loro compagne con la figura del *male breadwinner*,

colui cioè che garantisce il sostentamento economico dell'intera famiglia a scapito di partecipare alla vita familiare. In una posizione diametralmente opposta si trovano invece le donne intervistate, le quali stanno (ancora) cercando di realizzarsi come lavoratrici, stanno in altri termini negoziando, non senza dilemmi come si è visto, la loro piena capacità lavorativa, la loro *capability* (Sen, 1999) a lavorare al pari degli uomini nel mercato del lavoro.

In questo caso, il concetto di *capability* (Sen, 1999), così come viene adottato nei lavori di Barbara Hobson nello studio della conciliazione vita-lavoro, intesa come *functioning* (Hobson, 2011, 2013; Hobson e Fahlén, 2009a, 2009b), risulta essere particolarmente efficace nel cogliere il gap e le tensioni soggettive fra il piano delle aspettative e quello delle esperienze reali, ponendo al centro dell'analisi non solo l'esito delle scelte, ma anche, e soprattutto, il potere di agency dei soggetti rispetto al piano normativo di riferimento e agli intendimenti soggettivi dei vincoli e delle opportunità. Come scrivono Hobson, Fahlen e Taka'cs: «*The capabilities paradigm recognizes that institutional context shapes not only what one does, but also the opportunities to be and do. Institutions, rules, and informal norms held by others hence not only affect access to resources, but also agency and subjective states of efficacy, the real freedom to make choices or imagine alternatives (Sen 1992). This is a crucial analytical dimension for understanding gendered agency in WLB, since gendered norms and values are legitimated and reproduced in policy and discourse, and can either inhibit or enable a sense of entitlement to make a claim for WLB*» (Hobson et al., 2011, pp. 169-170). Limitatamente al focus analitico di questo primo capitolo empirico, che attiene principalmente ad uno specifico livello del *capability set* riadattato da Barbara Hobson, quello degli assetti normativi (Hobson, 2011), l'approccio delle capacità consente di cogliere la differenza tra ciò che le donne intervistate vorrebbero *essere e fare* rispetto alle norme sociali, ai modelli culturali e ai sistemi di significati di cui possono disporre (Hobson et al., 2011). In quest'ottica si comprende che le contraddizioni a livello degli assetti culturali e normativi, cui le donne fanno direttamente o indirettamente riferimento nei processi di *sense-making* tra famiglia e lavoro, riducono il potere negoziale delle stesse, che quindi dispongono di una minore capacità rispetto agli uomini di conseguire le loro aspirazioni, anche solo sul piano dei posizionamenti soggettivi rispetto ai discorsi dominanti qui analizzati. Come dire che le credenze normative e le risorse discorsive cui hanno accesso rappresentano dei *conversion factors* decisivi (Hobson et al., 2011; Hobson e Fahlen, 2009b) ma al momento non del tutto sufficienti, soprattutto data la loro inerente contraddittorietà.

Accantonando – sul piano analitico – il piano delle esperienze biografiche e

quotidiane (su cui si concentrano i prossimi capitoli empirici), e focalizzando l'attenzione sui discorsi qui analizzati e sui «posizionamenti soggettivi» (Davies e Harré, 1990) rispetto agli stessi delle donne che ho intervistato, si osserva come le rispondenti si percepiscano primariamente come delle madri e il loro termine di paragone sia quello della tradizionale figura femminile di *care giver*, principalmente o unicamente dedicata ai compiti domestici e di cura, rispetto alla quale, come si è mostrato, esse faticano a mantenere una posizione interpretativa coerente. Se da un lato le rispondenti contestano esplicitamente il modello tradizionale di maternità, facendosi portavoce di un modello che non le costringa a concepire in modo dicotomico l'impegno professionale e familiare, e che idealmente sostiene vi sia un rapporto di arricchimento reciproco tra i due ambiti di vita; dall'altro, i testi evidenziano la difficoltà delle donne intervistate nel difendere questa stessa posizione, mostrando anche sensi di colpa per non essere delle 'buone' madri tradizionalmente intese.

Al fine di dipanare la complicata situazione in cui si trovano le donne sul piano culturale e normativo, bisogna considerare che le rispondenti investono e credono in una loro realizzazione sul piano professionale (Istat, 2014a; Saraceno e Naldini, 2011; Villa, 2010), e appartengono alla generazione delle figlie della cosiddetta «*unfinished gender revolution*» (Gerson, 2009), la quale, avendo assimilato un sistema assiologico e normativo che promuove la piena uguaglianza fra uomini e donne, aspira ad instaurare relazioni familiari paritarie, in cui entrambi i partner possono perseguire le proprie aspirazioni professionali e impegnarsi nelle attività di cura (Gerson, 2009; 2010). D'altro canto, bisogna tenere presente che le culture del lavoro da cui derivano le rigide prescrizioni evidenziate – sia per l'alto profilo di qualificazione (Blair-Loy, 2003) del target sia per le condizioni di lavoro incerte e discontinue (Armano e Murgia, 2012a; 2012b) – che a causa della crisi finanziaria e della globalizzazione economica si sono accentuate e inasprite (Burchell *et al.*, 2002), impattano negativamente sulle loro reali possibilità di mettere in pratica ciò che vorrebbero e che considerano 'giusto'. In altri termini, l'esperienza dell'insicurezza lavorativa gioca un ruolo centrale nell'ostacolare la loro *capability* di conseguire un buon equilibrio tra il ruolo materno e quello di lavoratrice, come emerso in un altro studio qualitativo in tema di *work-family* che adotta l'approccio dell'*agency-capability* (Hobson *et al.*, 2011). Peraltro, tale discorso è condiviso dai loro partner e trova conferma negli ambienti di lavoro, come vedremo in modo più approfondito nel prossimo capitolo, costituendo un vero e proprio senso comune con gravi ricadute sul piano pratico. A questo riguardo, bisogna tenere in considerazione il fatto che le donne in Italia (così come nel campione di questa ricerca) sono più

frequentemente occupate con le forme contrattuali meno protette e più discontinue (Villa, 2010). Esse quindi sono spesso obbligate a svolgere più attività lavorative, anche contemporaneamente, o all'opposto esperiscono più periodi di disoccupazione degli uomini e sono costantemente alla ricerca di un lavoro, attività che come si è letto viene vissuta con particolare frustrazione e stress considerato il «*mother/worker integral model*» (Duncan *et al.*, 2003) cui aspirano.

Sul lato familiare, del resto, le prescrizioni non sono meno onerose. Come abbiamo visto, il tempo dedicato alla cura dei figli mantiene infatti per le donne intervistate un grande valore simbolico e normativo, a differenza di quanto assume l'«*adult worker model*» (Lewis e Giullari, 2005). A questo proposito, bisogna sicuramente considerare l'influenza di una tradizione familista a livello di *policy* (Da Roit e Sabatinelli, 2005), in cui le politiche familiari sono insufficienti, mentre è proprio la famiglia a svolgere il ruolo di principale ammortizzatore sociale. In quest'ottica si spiega la posizione soggettiva delle donne intervistate (quella di madri), il loro termine di paragone (quello di *care giver* tradizionale) e il senso di colpa rispetto allo stesso. Tuttavia, nonostante l'influenza dell'ordine simbolico di genere dominante nel nostro Paese, dall'analisi dei dati sembra che la maternità inizi a perdere il valore simbolico e il riconoscimento sociale a cui da tempo è stata strettamente legata.

La stessa cosa non si può dire per gli uomini che ho intervistato, i quali sembrano non dovere affrontare simili «dilemmi ideologici» (Billig *et al.*, 1988). Il modello di paternità cui essi aspirano, che possiamo inquadrare in quello del «*responsible father*» (Doherty *et al.*, 1998), trova parziale corrispondenza nel discorso pubblico, nel contesto discorsivo mediatico e di *policy*, e soprattutto trova il sostegno e il riconoscimento delle loro compagne, nonché punti di accordo nel mercato del lavoro postfordista e flessibile e nelle culture del lavoro che questo alimenta.

Si tratta di un nuovo modello di paternità che sta rapidamente crescendo, come mostrano la recente e feconda letteratura sul tema (Dermott, 2008; Featherstone, 2009; Magaraggia, 2013; Miller, 2011; Murgia e Poggio, 2011; Ruspini e Zajczyk, 2008), la visibilità a livello mediatico e divulgativo (Marsiglio e Roy, 2012; Perasso, 2012), e alcuni interventi a livello di *policy*, seppur in un quadro in cui l'indiscusso principale *care giver* resta la donna. A tal riguardo, il ruolo delle politiche e più nello specifico l'allargamento del diritto al congedo parentale ai padri introdotto con la legge 53 del 2000 (Nunin, 2011) probabilmente sta giocando, dal punto di vista culturale e simbolico, un ruolo importante nell'influenzare la paternità, soprattutto con riferimento ai modi di concepire i compiti di cura e chi debba esserne

responsabile<sup>34</sup>. Soprattutto, come si è visto, tale modello trova riconoscimento e ammirazione a livello familiare, in quanto le compagne in un certo senso svolgono il ruolo di “facilitatrici” sostenendo i partner nel pieno e rinnovato esercizio della paternità, in accordo con quanto emerso in un recente studio secondo cui l'esercizio della maternità va a includere anche la responsabilità di facilitare il coinvolgimento del padre nelle attività di cura (Kushner *et al.*, 2014) che sembra trovare almeno in parte conferma anche nel caso italiano (Musumeci *et al.*, 2015). D'altro canto, tenendo pure in considerazione la distribuzione dei compiti all'interno delle coppie del campione illustrata nel capitolo precedente, è evidente che le donne intervistate svolgono il ruolo di *maternal gatekeeper* (Allen e Hawkins, 1999; Hauser, 2012), detenendo il controllo delle attività di cura (nonché di quelle domestiche) e producendo effetti perversi nella gestione quotidiana delle responsabilità genitoriali e degli impegni di lavoro, come illustrerò in dettaglio nel prossimo capitolo. Come scrivono Maher e Singleton (2003), le giovani donne sembrano in cerca di «*new discourses of equity that allow little room for a full and frank consideration of why domestic burden continue to be heavier for them. [...] They seem to struggle for the appropriate language to express their commitment to equitable labour division, while obscuring the lack of practical effect this commitment has on their domestic burdens*». Infine, i testi analizzati evidenziano che quando l'instabilità del lavoro riguarda i padri, uomini e donne tendono ad enfatizzare gli aspetti positivi delle nuove condizioni di lavoro (in particolare la flessibilità temporale) che consentono ai padri di essere più partecipi della vita familiare e responsabili dei compiti di cura. Queste considerazioni che, lo si ricorda, attengono il piano simbolico e culturale, suggeriscono che gli uomini del campione traggono un nuovo tipo di *potere* paterno, in termini di reputazione, riconoscimento sociale e identitari. Essere coinvolti nelle attività di cura dei figli, in particolare, dà loro un senso di sviluppo e di realizzazione personale, un sorta di «prestigio culturale», tradizionalmente legato alle madri (Crouch e Manderson, 1993), ma anche sentimenti di gioia e trasformazione molto distanti da quelli avvertiti dalle loro compagne. Queste risorse simboliche e sociali aiutano i padri intervistati ad affrontare con più fiducia l'incertezza e la discontinuità dei loro lavori, con ripercussioni tanto sul piano della gestione quotidiana quanto su quello della

---

34 Si è consapevoli del fatto che ancora un numero risibile di uomini prende il congedo in Italia (che peraltro prevede una compensazione bassa). Tuttavia, si sta qui ponendo l'attenzione non tanto sull'esito delle scelte (quanti uomini decidono effettivamente di prendere il congedo parentale) bensì sul fatto che mutamenti a livello istituzionale possono avere un effetto innovativo sul piano simbolico e delle aspirazioni degli attori (degli uomini e delle loro compagne).

costruzione biografica, che illustrerò nei prossimi due capitoli.

In conclusione, i risultati prodotti mostrano che le culture del lavoro alimentate dalle condizioni del mercato divenuto deregolamentato e insicuro, così come i mutamenti familiari, e nello specifico i modelli genitoriali, distribuiscono, a livello culturale e delle credenze normative, differenti risorse e vincoli per gli uomini e per le donne. Dall'analisi dei processi di *sense-making* rilevabili dai testi raccolti, si potrebbe dire che gli uomini intervistati tendano a perdere il tradizionale *potere* paterno legato al ruolo di *breadwinner* (Townsend, 2002), vincendo tuttavia qualcosa d'altro, esattamente ciò cui aspirano come padri 'responsabili' e che stanno cercando di negoziare. Va però chiarito che questa retorica soggettiva del 'nuovo' ruolo paterno si limita alla considerazione del rapporto padre-figlio e non riguarda invece il ruolo dell'uomo nella gestione della casa (necessariamente legata a quella della cura). Peraltro, l'analisi ha mostrato che la presenza paterna viene intesa dagli intervistati come dovere di 'esserci' o di 'essere a disposizione' nel caso servisse, il che suggerisce un ruolo ancora, per certi versi, integrativo del padre, anche perché limitato dal *maternal gatekeeping*, e niente affatto una compiuta transizione verso modelli genitoriali paritari. Gli uomini che ho intervistato, quindi, sono sicuramente partecipi della vita familiare e, in particolare, delle attività di cura e educative, da cui traggono un nuovo senso di gratificazione e realizzazione personale, tuttavia – anticipo già ciò che verrà mostrato nei prossimi capitoli – le resistenze del modello di 'padre tradizionale' di fatto riemergono, più o meno consapevolmente, nella gestione quotidiana del sistema famiglia-lavoro e nei processi decisionali lungo il corso di vita. Viceversa, le donne del campione sembra stiano perdendo il tradizionale *potere* materno legato alla condotta di 'buona' mamma nella cornice ideologica della maternità intensiva, ed aspirino invece ad un diverso tipo di riconoscimento del ruolo materno basato sulla loro partecipazione al mercato del lavoro e sull'abilità di provvedere alla sicurezza economica della famiglia, senza rinunciare però al ruolo di attivo *care giver*. Tuttavia, davanti a questo modello (al momento irrealizzabile) di, per così dire, super-donna, la maggior parte delle intervistate prova sentimenti di inadeguatezza o fallimento, non essendo in grado nei fatti di sposare e adeguarsi a nessuno dei modelli culturali cui fanno direttamente o indirettamente riferimento.



## CAPITOLO IV

### TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO: IL *BOUNDARY-WORK* NELLA QUOTIDIANITÀ

*Mentre i primi ritagli di campagna iniziano ad affacciarsi dietro i capannoni, Carlo tira fuori dalla borsa il computer, lo posa sul tavolino, si infila le cuffie e aspetta che il monitor gli segnali che può rimettersi a lavorare. È mancato da casa per quattro giorni, trascorsi in tour con una band. Ha ancora addosso la t-shirt del concerto, un'immagine cupa su uno sfondo nero, e un sonno pesante che gli grava sulla testa. Ma sa che domani dismetterà quei panni da fonico per assumere, già di mattina presto, quelli più discreti e intimi del papà di Martino. Perciò deve approfittare anche di quel viaggio di ritorno, come al solito, per finire di sistemare le tracce audio di alcune registrazioni fatte la settimana scorsa nel suo studio a Milano.*

*Le orecchie sono ormai colme dei suoni, corrispondenti ai colorati diagrammi che le sue dita gestiscono con sicurezza. Per un attimo Carlo solleva la testa e osserva le luci che si muovono in lontananza dietro il finestrino. Chissà perché, gli viene in mente l'allegra t-shirt di Super Dad che gli ha regalato Gabriella, così diversa da quella che ora porta. A Martino quel grande orso stampigliato sul suo petto diverte molto, soprattutto quando lui lo anima, sfruttando la sua stazza, saltellando per la sala. Domani potrebbe indossare quella t-shirt per passare la giornata con suo figlio e dimenticare il lavoro, come in passato non riusciva mai a fare, recuperando tranquillità e benessere interiore.*

*Nello stesso momento, nella loro casa di Verona, Gabriella si è appena seduta alla scrivania, con una tazza di tè che fuma accanto al libro aperto. Ha già messo a letto Martino e sistemato la cucina. E adesso approfitta di quelle due ore per prepararsi per la lezione dell'indomani, alla scuola di specializzazione in psicoterapia. Vorrebbe tanto andare a letto, perché la sua giornata è cominciata presto, alle sei di mattina, da sola alle prese con suo figlio: doccia, colazione, cambio pannolino, vestiti. E dopo aver lasciato Martino all'asilo è andata di corsa in ospedale, ha indossato il camice bianco e si è chiusa nel laboratorio per continuare le sue sperimentazioni che, per una curiosa coincidenza, riguardano*

*proprio il sonno. Cinque lunghi anni spesi per un progetto che ora volge al termine, insieme al suo assegno di ricerca, lasciandole in eredità poche belle soddisfazioni e nessuna certezza lavorativa per il futuro. È per questo che quando è rimasta incinta ha aperto la partita iva e si è rimessa in discussione. E ora frequenta ogni mese, a duecento chilometri di distanza, i corsi della specializzazione, che spera possano giovarle professionalmente, se solo trovasse il tempo di trascrivere gli appunti e riconsiderare le metodologie che già applica con i suoi pochi pazienti.*

*Lo squillo del telefono la distrae, ma non risponde. Le dispiace, ma non ha tempo di conversare. Guarda semplicemente il piccolo schermo, per accertarsi che non sia Carlo a chiamare. Sa che lui l'avviserebbe solo nel caso che qualche inconveniente gli impedisse di tornare secondo i programmi. No, non è Carlo a chiamare. Beve un sorso di tè e aspetta che il silenzio intorno a sé torni assoluto. Anche lei, chissà perché, in quel momento pensa agli abiti che indosserà domani, più formali di quelli che non si è ancora tolta, quelli della mamma di tutti i giorni che appare e scompare sotto il camice bianco; come oggi, quando è ricomparsa al mondo a metà pomeriggio per andare a prendere Martino all'asilo, perché Carlo era via, sotto i muti sguardi d'accusa dei colleghi. Mentre invece domattina l'alba la vedrà nuovamente nel ruolo di professionista in carriera, quella figura cui anche all'INPS le hanno detto doveva riferirsi per la propria maternità. Non importa se nella cassa previdenziale cui si era appena iscritta i contributi versati fossero minimi, ormai aveva scelto la strada del settore privato e loro non potevano sostenere i costi di una maternità che esulava dal loro ambito.*

*Prima di riprendere a leggere il libro, Gabriella posa la tazza sul piano della scrivania, con una lentezza irrealistica, con un gesto che tradisce le sue emozioni. Ma lei non vuole farsi prendere dallo sconforto e allora scaccia i penosi ricordi in arrivo legati alla maternità, di quando ha dovuto mentire sulle sue condizioni di lavoro, per poter rinviare l'astensione obbligatoria, e di quando, poi, è stata costretta a chiedere dei soldi ai suoi genitori per far fronte al periodo senza assegni. E richiama invece a sé l'immagine di suo figlio, che le riempie il cuore e le suggerisce che ne è valsa la pena; che malgrado tutte le difficoltà, malgrado ora debba di continuo reinventarsi nel lavoro, malgrado la quotidianità con Carlo sia diventata una complessa calendarizzazione di impegni reciproci, ne è valsa assolutamente la pena\*.*

\* Tratto dalle storie dei partner della coppia J, che rappresenta il tipo ideale per illustrare i meccanismi indagati in questo capitolo.

## 4.1 Gli interrogativi

Se nel precedente capitolo l'analisi si è focalizzata sul piano delle aspirazioni degli attori e sul piano del 'dover essere', al fine di far luce sui processi negoziali in atto fra vecchi e nuovi sistemi di significati e norme sociali (legati al lavoro, alla famiglia e al loro nesso), e su come i rispondenti si posizionano rispetto ai discorsi e alle narrazioni dominanti, in questo capitolo lo sguardo analitico si sposta sul piano della «condotta» quotidiana (LaRossa, 1988) dei padri e delle madri che ho intervistato, declinando così le emergenti forme di conciliazione famiglia-lavoro in una dimensione pratica e sincronica. Al di là degli assetti normativi che come abbiamo visto richiamano la visione del «*work-family enrichment*» (Rothbard, 2001), contrastando la tradizionale ideologia delle sfere separate, e al di là della retorica nel discorso pubblico della flessibilità spaziale e temporale come una «*win-win solution*» che anzitutto dovrebbe andare a beneficio delle madri che lavorano, l'analisi qui proposta mostra in un'ottica di genere (Connell, 2009) come sono incorporate le nuove condizioni di lavoro nella vita di tutti i giorni, ed in particolare con quali effetti sulla capacità dei soggetti di costruire i confini fra gli ambiti di vita e di gestire nel tempo ristretto della quotidianità i continui passaggi tra di essi. Nello specifico, seguendo un approccio interpretativo (Geertz, 1973; Schwandt, 2010), mi sono chiesta come viene percepito il lavoro di mediazione tra famiglia e lavoro che i soggetti costantemente fanno; che impatto hanno le condizioni lavorative, in particolare la flessibilità spaziale e temporale e l'uso pervasivo delle nuove tecnologie di comunicazione che caratterizzano gran parte delle occupazioni degli attori intervistati, sul *boundary-work*; e ancora quali sono, nelle pratiche quotidiane, le regole tacite ed esplicite della conciliazione famiglia-lavoro.

Nelle pagine che seguono, dapprima mostro come viene retoricamente definito il *boundary-work* dai soggetti intervistati e come si differenzia fra uomini e donne, per poi indagare più a fondo i ragionamenti e le giustificazioni alla base di quelle rappresentazioni soggettive, con l'obiettivo di fare luce sulle soluzioni e sui compromessi più o meno espliciti che ristrutturano quotidianamente l'equilibrio tra famiglia e lavoro, quali meccanismi pratici e relazionali che riproducono o all'opposto innovano la tradizionale logica in base a cui sono ripartiti i compiti fra i partner. Prima, però, occorre presentare quali strumenti ho adottato nel processo analitico ed esplicitare la logica sottostante.

## 4.2 Strumenti di analisi empirica

Per rispondere agli interrogativi di ricerca sopra esposti, il processo analitico si è svolto in due fasi, logicamente consequenziali una all'altra, aventi obiettivi e strumenti specifici: nella prima fase, ho cercato di comprendere le interpretazioni del *boundary-work*, così come sono state discorsivamente costruite dai soggetti, attraverso l'analisi delle loro «retoriche»; nella seconda, ho cercato invece di cogliere le giustificazioni e le regole più o meno esplicite alla base delle stesse attraverso l'analisi della «*accountability*».

In un primo momento, ho preso in considerazione solamente quelle porzioni di intervista che rispondevano alle domande relative al *boundary-work*, vale a dire alle domande sulla percezione dei confini tra gli ambiti di vita e sulle transizioni fra di essi nella quotidianità (ho chiesto ad esempio se i soggetti riuscivano a staccare la spina dal lavoro quando rientravano a casa e viceversa) o alle domande sulla ripartizione dei compiti nella vita quotidiana (in questo caso ho posto la «domanda del sosia»<sup>35</sup>). Ho assegnato delle etichette a quelle porzioni di testo (come ad esempio, «capacità di distinguere i due ambiti di vita», «ambiti integrati», «controllo del tempo»), tenendo traccia di note descrittive e riflessioni di carattere teorico attraverso lo strumento dei *memos* del software Atlas.Ti e prestando maggiore attenzione a *come* i soggetti parlavano del loro *boundary work*, nell'intento di andare oltre alla loro mera classificazione di soggetti tendenzialmente «integratori» piuttosto che «separatori» (Nippert-Eng, 1996).

Più nello specifico, in questa prima fase ho focalizzato l'analisi su quello che è un classico e comune oggetto di interesse fra gli analisti del discorso e gli studiosi che si occupano di narrazioni, cioè quello delle «retoriche». Lo studio delle retoriche (Gherardi e Poggio, 2003a), consente infatti di mostrare come gli attori costruiscono discorsivamente un'immagine coerente delle proprie esperienze quotidiane enfatizzando alcuni aspetti e lasciandone degli altri in ombra. Gli attori cioè, attraverso il racconto, non solo attribuiscono un ordine di significati alle proprie esperienze, ma mediante le retoriche ne offrono rappresentazioni distintive per raggiungere differenti scopi narrativi.

Giunta a questo punto, le retoriche identificate, differenti fra uomini e donne, non erano del tutto comprensibili e presentavano alcune contraddizioni che necessitavano di un'analisi più approfondita. Mi sono accorta ad esempio che gli uomini dichiaravano di separare facilmente famiglia e lavoro, nonostante dai

---

35 In modo simile alla cosiddetta «intervista al sosia» (Gherardi, 1990), ho chiesto agli/alle intervistati/e di descrivermi la loro giornata tipo in modo dettagliato come se io fossi il loro sosia e all'indomani dovessi prendere il loro posto senza che nessuno (familiari e colleghi) se ne accorgesse.

discorsi emergesse una certa porosità e permeabilità tra i due ambiti. L'analisi dei dati si è posta quindi le seguenti domande: perché le descrizioni del *boundary work* di uomini e donne rispondono a retoriche diverse? Quali sono le condizioni che permettono a questi testi di essere raccontati? Mi sono chiesta, in altri termini, quali sono le *enabling conditions*?

Da un'analisi strutturale sono così passata ad un'analisi contestuale (Andrews *et al.*, 2008; Poggio, 2004), per la quale ho trovato congeniale adottare un differente strumento analitico, quello della «*accountability*». Questo concetto è stato introdotto da Harold Garfinkel (1967) nell'ambito dell'etnometodologia per analizzare i processi del ragionamento pratico. Egli ha messo in evidenza che ciò che caratterizza l'azione sociale è il fatto che venga “rendicontata”, resa cioè intelligibile per sé e per gli altri. In questa prospettiva, le *accounting practices* giocano quindi un ruolo fondamentale nella gestione delle relazioni: solitamente sviluppiamo i nostri *accounts* sulla base di come ci aspettiamo che gli altri reagiranno e delle conseguenze che potranno derivarne. Ne deriva che non tutte le retoriche attraverso cui costruiamo discorsivamente la nostra versione dei fatti sono possibili per gli attori sociali, alcune possono infatti essere “rendicontate” perché plausibili mentre altre non lo sono.

In questa seconda fase di analisi, ho preso in considerazione l'intero corpo di interviste riponendo l'attenzione sui ragionamenti di carattere pratico, le *accounting practices* appunto, che i soggetti utilizzano in modo più o meno esplicito per giustificare la propria visione del *boundary-work*. In questa fase, è stato molto interessante notare che i processi di *accountability*, facendo luce su *understandings* e saperi spesso dati per scontati, cui diversamente hanno accesso uomini e donne, e che ne orientano l'azione sociale, sono fra loro, in un certo senso, incomunicabili: gli *accounts* degli uomini – riguardanti le dinamiche interne alla coppia – non vengono problematizzati nei testi femminili e, viceversa, gli *accounts* delle donne – riguardanti fattori di carattere più strutturale afferenti i contesti lavorativi e i servizi di cura – non sono presenti nei testi maschili.

A partire da questa osservazione, ho infine cercato di portare l'analisi ad un livello d'astrazione superiore “interrogando”, per così dire, i ‘silenzi’ presenti nelle *accounting practices*. In altre parole, mi sono chiesta *perché* gli uomini tacciono ogni riferimento ai servizi di cura e non riportano di aver subito discriminazioni sul luogo di lavoro di entità simile a quelle raccontate dalle donne; e d'altro canto, *perché* le donne non problematizzano affatto micro-decisioni e dinamiche consolidate all'interno della coppia riguardo la ripartizione del lavoro domestico e di cura. Questi silenzi “raccontano” esperienze di vita e storie diverse? Che tipo di conseguenze producono i discorsi non discussi o non

problematizzati? Per rispondere a queste difficili domande, dapprima presento in via descrittiva alcuni esempi dei ‘silenzi’ presenti nelle interviste distinguendone diversi tipi, e successivamente darò un'interpretazione degli stessi inserendoli nella discussione finale dei risultati.

### 4.3 Risultati dell'analisi

#### 4.3.1 *Il boundary-work nei discorsi di uomini e donne: l'analisi delle retoriche*

Come è stato già evidenziato nella sezione teorica, l'espansione di forme di organizzazione dell'orario di lavoro “non-standard”, la flessibilità lavorativa spaziale e temporale, così come l'aumento delle occupazioni nel settore del terziario e del terziario avanzato (Rullani, 2004) e la pervasiva diffusione di nuove tecnologie (Bruni e Gherardi, 2007; Perlow, 2012) che hanno spinto verso un'economia «24/7» (Presser, 2003), alterano la normale scansione dei tempi della vita sociale e familiare. È stato peraltro mostrato, nel precedente capitolo, che i lavoratori e le lavoratrici che ho intervistato rispondono alla norma sociale che ho denominato del «mai dire no» che induce i soggetti che lavorano in condizioni di precariato ad essere sempre disponibili non rifiutando mai un'offerta lavorativa, a ricercare in parallelo e di continuo altri potenziali datori di lavoro e ad affrontare – oltre a situazioni di mancato lavoro – situazioni di *overbooking*, come sono state chiamate, fattori che portano a condizioni di auto-sfruttamento e a invasioni del lavoro nella vita domestica. Si tratta del fenomeno della «*domestication*» (Bologna e Fumagalli, 1997), che se da un lato consente un nuovo tipo di autonomia organizzativa, dall'altro comporta un tipo difficilmente visibile di subordinazione (Brannen, 2005), in cui si mescolano fenomeni di gratuità e *free work* (Armano e Risi, 2014; Beverungen *et al.*, 2013) e di «*passionate work*» (Ballatore *et al.*, 2014; Murgia e Poggio, 2013b). Se da un lato, uomini e donne quotidianamente articolano il lavoro e le attività di cura cercando in diversa misura di tenere separati i due ambiti o all'opposto fondendoli assieme (Nippert-Eng, 1996), bisogna d'altro canto sottolineare che, come diverse analisi hanno mostrato, viene sempre più a mancare la netta distinzione tra tempo di lavoro e tempo personale soprattutto nelle occupazioni che presentano orari di lavoro “non standard” e flessibili (Beck, 2000a; Sennett, 1998), favorendo ciò che nei *work-family studies* sono chiamate la permeabilità e la flessibilità dei domini di vita (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000). Peraltro, soprattutto per gli *high-skilled workers* occupati

nel terziario, la stessa attività lavorativa, definita in letteratura in termini cognitivi, linguistici e relazionali (Marazzi, 1994), è difficilmente scindibile in spazi e tempi dedicati.

Tenendo in considerazione quanto detto, è facile comprendere perché nelle storie raccolte i domini di vita appaiano piuttosto integrati: accade spesso che le persone si portino a casa il lavoro, lavorino nelle ore serali o nei giorni festivi, siano sempre raggiungibili e apparentemente pronti ad accettare nuove proposte lavorative, o che i figli siano resi partecipi della vita lavorativa dei genitori. Ragionando anche in termini di «*directionality*» (Ashforth *et al.*, 2000; Kossek *et al.*, 2012), si osserva che solitamente le “invasioni di campo”, per così dire, provengono dalla sfera lavorativa e si riversano su quella familiare.

Nonostante nelle storie raccolte i domini di vita appaiano permeabili e piuttosto integrati, l'analisi strutturale, ed in particolare l'analisi delle «retoriche» (Gherardi e Poggio, 2003a) utilizzate dagli attori per descrivere la loro percezione del confine tra famiglia e lavoro, mi ha permesso di mostrare come il *boundary-work* sia interpretato in modo totalmente diverso da uomini e donne.

### *La retorica maschile: la scelta personale*

Gli uomini del campione tendono a presentare la loro gestione delle attività familiari e degli impegni lavorativi nei termini della separazione tra i due ambiti di vita. Anche quando i loro discorsi mostrano segni visibili di interferenza tra famiglia e lavoro – specialmente di carattere fisico, temporale e comportamentale (Nippert-Eng, 1996) – essi affermano di essere in grado di padroneggiare i confini, seppur confusi, in quanto sono frutto di scelte personali intenzionalmente prese. In altri termini, gli uomini intervistati costruiscono discorsivamente la loro visione del *boundary-work*, cercando di darne un'immagine coerente e distintiva costruita retoricamente (Gherardi e Poggio, 2003a) attraverso quella che ho chiamato la «retorica della scelta personale». Come racconta Carlo:

*Ora sto cercando di scindere il più possibile le due cose e ci sto riuscendo grazie soprattutto a mio figlio, che è una gioia infinita, e quindi, io se sono qui (a casa) e lavoro qui so che posso lavorare dalle 8.30 alle 4. Alle 4 io spengo il computer e mi dedico esclusivamente a lui. Poi magari se sono in ritardo lo metto a dormire e alle 10 riprendo a lavorare. Però, nelle ore in cui sto con mio figlio, penso solo a lui. (J\_Carlo, par. 104)*

In modo più esplicito, Fabio spiega che per lui demarcare nettamente il lavoro dalla famiglia o all'opposto lasciare che i due ambiti sconfinino uno nell'altro è una questione di volontà. Dato che al momento dell'intervista Fabio è in cerca di un'occupazione, egli racconta il suo stile di *boundary-work* in riferimento alla precedente situazione lavorativa, quando lavorava come ricercatore presso un ente di ricerca. Come si legge di seguito, egli racconta di essersi trovato nella situazione in cui il suo lavoro sconfinava nelle mura domestiche, ma la riporta come l'esito di scelte personali che lui stesso aveva preso.

*Allora, mi è capitato, mi è capitato, mi è capitato. Ti capita di sognare la notte la risoluzione dei problemi, ti capita insomma, capita, capita a tutti di portare a casa dei problemi o dei pensieri...però, ci sono diversi gradi di coinvolgimento. Nel senso, se sei dentro ad un progetto, se sei molto coinvolto, se sei molto preso, se sei in un momento particolarmente favorevole in cui ti senti particolarmente carico, puoi portarti a casa i problemi, anche inconsciamente li porti. Ma se vuoi staccare, e se non li vuoi portare a casa, le armi per non portarteli a casa, quelle cose il nostro cervello le ha. È una questione di volontà, è una questione di coinvolgimento e di orgoglio personale secondo me: io tutte le volte che volevo essere coinvolto e portare a termine una cosa, mi portavo a casa i problemi; quando non avevo particolari ansie, quando ero sereno, quando non avevo stress lavorativi, uscivo dalla stanza e ci ritornavo la mattina dopo. (Q\_Fabio, par. 123)*

Gli uomini del campione, attraverso l'utilizzo della «retorica della scelta personale», assegnano a se stessi un ruolo di comando nei racconti della vita quotidiana (Davies e Harré, 1990), in particolare quando parlano delle transizioni fra i domini di vita e della costruzione dei confini fra di essi (Nippert-Eng, 1996), peraltro anche a fronte di lampanti fenomeni di permeabilità, cioè di sconfinamento della vita lavorativa nella sfera familiare. La flessibilità spaziale e temporale, in altri termini, sono descritte dagli uomini come una nuova opportunità che alimenta un certo senso di libertà e autonomia organizzativa, nonché, come abbiamo visto nel capitolo precedente, consentono al padre di essere presente alla vita domestica. A questo proposito, sono chiarificatrici le parole di Thomas, padre di un bambino di quattro anni che al momento dell'intervista, tra varie attività lavorative, è docente a contratto presso l'università:

*Thomas: Quando [la mia compagna e mio figlio] tornano a casa alle 4... ecco questo è forse l'unico momento un po' più di difficoltà per me, perché non avendo una reggia, io studio in camera di mio figlio...quindi c'è un po' questa... Lui comunque preferisce giocare in sala, però sai sapendo che il*



*papà è a casa. Lui ha capito che lavoro, eccetera, però insomma, è più difficile. È più difficile però, insomma, grazie alla mia compagna, riesco a venirne fuori, insomma, si lavora. Poi, ti ripeto, è anche una scelta quella di stare a casa. Ci sto anche volentieri.*

*Intervistatrice: Ti infastidisce il fatto che tuo figlio venga a bussare alla porta?*

*Thomas: Ma no, ma no, affatto. Tante volte se non viene, vengo io qua [in salotto] a rompergli le scatole, facciamo la lotta. Cioè insomma, voglio dire... Ti accorgerai, è una cosa fantastica! Io vado giù di testa per lui. (C\_Thomas, par. 72-74)*

In modo analogo Mattia, un insegnante precario della scuola media superiore, preferisce portare il lavoro a casa anziché utilizzare una stanza apposita presso il luogo di lavoro, per avere maggiore tranquillità afferma. Tuttavia non disponendo di uno studio presso l'abitazione, Mattia è costretto a lavorare in salotto, dove i suoi due figli (un maschio di otto anni e una femmina di sei) spesso giocano. Mattia afferma che quando è a casa riesce facilmente a staccare la spina dal lavoro, ma quando mi racconta più in dettaglio del suo lavoro dice:

*Stacco facilmente dal lavoro, non mi faccio condizionare da cose che succedono, anche magari cose negative, non credo di essere una persona che si fa...non so, per lo meno finora no. Riesco abbastanza a gestirmi i due momenti in modo sì, abbastanza netto direi. Lavoro tranquillamente anche quando ci sono i bambini qui (in salotto), sì più o meno, anche quando giocano per dire. Diciamo che il tipo di cose che faccio, che faccio quando sono qua (in salotto), è perché non richiedono una grandissima concentrazione, per cui anche se sono un po' distratto non c'è nessun problema; se invece magari devo studiare o rivedere alcune cose, preferisco farle in altri momenti: quando non ci sono i bambini o trovarmi momenti della giornata più tranquilli. (B\_Mattia, par. 47)*

Thomas e Mattia, come altri uomini intervistati, non dispongono di uno spazio proprio per lavorare presso l'abitazione. Proprio perché sono lavoratori precari con un reddito discontinuo e incerto, nella maggior parte dei casi non possono permettersi grandi case e devono arrangiarsi a vivere in spazi ridotti. Ciononostante, essi preferiscono portarsi il lavoro a casa tutte le volte che è possibile, e lavorare nel salotto di casa (il più delle volte) o nella stanza da letto dei figli. Essi vivono questa possibilità come un privilegio, cioè come un segno della loro libertà e autonomia decisionale. Sottolineano infatti di potersi fermare quando vogliono per giocare con i figli o per «aiutare» le loro compagne, come alcuni affermano. D'altro canto, raccontano di poter fare certi tipi di attività lavorative che richiedono meno concentrazione alla presenza

rumorosa dei figli, e di riservarsi le attività più impegnative nelle ore serali quando i figli dormono. Successivamente, esaminerò più in dettaglio le *enabling conditions* di tali discorsi, cioè le condizioni che permettono a questi testi di essere prodotti, vorrei invece ora porre l'attenzione sul fatto che, nei testi maschili, il *boundary-work* tra famiglia e lavoro non solo è caratterizzato dalla «retorica della scelta personale», ma è anche mediato dalla percezione di avere il controllo sulla gestione del proprio tempo.

Ciò non significa che la flessibilità temporale dei loro lavori sia sempre auto-diretta. Anzi, a ben guardare gli orari di lavoro sono perlopiù decisi dall'esterno (dai committenti/datori di lavoro) e ai lavoratori coinvolti in questa ricerca viene lasciata un'autonomia organizzativa che è più o meno marginale a seconda del tipo di occupazione (nei casi sopra esposti, ad esempio, B\_Mattia che insegna alla scuola superiore è meno autonomo nel decidere i propri tempi rispetto a C\_Thomas che insegna all'università e ancor meno a J\_Carlo che è inquadrabile come un libero professionista). Ciò che qui importa sottolineare è che gli intervistati nel corso del colloquio pongono l'enfasi proprio su questa porzione di autonomia (più o meno ampia), quale nuova condizione di controllo degli spazi e dei tempi del lavoro. Avendo la percezione di controllare i propri tempi, essi sostengono di fronteggiare bene gli impegni di lavoro con quelli familiari e di riuscire a gestirli senza confondere i due ambiti di vita, anche a fronte di evidenti esempi di permeabilità (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000).

Nel corso del colloquio, alcuni intervistati, in parte contraddicendosi, riconoscono esplicitamente l'invasione dell'ambito lavorativo in quello familiare, svelando in qualche modo la natura illusoria della loro autonomia (Brannen, 2005), ma di nuovo ciò viene considerato come un aspetto positivo della flessibilità lavorativa “connaturata” alle loro professioni:

*Certo, il rischio è che...soprattutto per un lavoro come il mio, che è un lavoro diciamo così, se non vogliamo dire intellettuale, di testa insomma, in qualche maniera sei sempre lì. Sei sempre lì, quindi anche se non stai scrivendo, non stai studiando in quel momento, la testa è sempre su quello. Infatti... Mi prendo l'appunto sull'I-pad anche se sto guardando un film o sto mangiando, oppure anche a carta, su un block-notes. Quindi non stacchi mai, ecco. [...] Mentalmente non ho mai staccato; anche prima, anche prima quando lavoravo diciamo così come creativo [...]. Io sono sempre stato abituato a non avere dei tempi dai datori di lavoro: è una fortuna o una sfortuna. Io la ritengo una fortuna e quindi ho cercato sempre di mantenere questa linea. Però è evidente che se non hai una persona a fianco che ti capisce, o perché ti capisce o ti ama, o perché comprende perché magari anche lei ha fatto questo tipo di*

*esperienze... (C\_Thomas, par. 88-90)*

C'è un ormai consolidato filone di ricerca, nato a partire dalla teoria del controllo di Karasek (1979), che sottolinea come la percezione del controllo sulle attività lavorative sia un importante fattore che produce esiti positivi in termini di conciliazione famiglia-lavoro (Kossek *et al.*, 2006). In particolare, i risultati della presente analisi vanno nella stessa direzione di un recente studio di Kossek e Lautsch (2012), in cui si evidenzia come la percezione di avere il controllo sul proprio stile di *boundary management* (o *boundary-work*), se congiunto con la possibilità di metterlo in pratica senza sanzioni culturali, costituisca un fattore positivo nel lavoro di mediazione tra famiglia e lavoro che i soggetti costantemente fanno. Ovviamente, non è sempre possibile per i soggetti mettere in pratica lo stile di *boundary-work* che desiderano (Ammons, 2013; Carreri, 2015): un ruolo fondamentale viene difatti giocato dalle possibilità e dai vincoli che un certo ambiente sociale mette a disposizione, e soprattutto da come i soggetti li comprendono e conseguentemente ne esperiscono (Olagnero, 2008), come suggerisce peraltro l'ultimo stralcio d'intervista. Tornerò su questo punto in modo più esteso dopo aver illustrato in che termini le donne intervistate descrivono il loro *boundary-work*.

### *La retorica femminile: la emarginazione*

A differenza dello stile maschile di *boundary management*, caratterizzato dalla «retorica della scelta personale» e dalla percezione del controllo sul proprio tempo, il lavoro di mediazione tra famiglia e lavoro viene presentato dalle donne come gravoso, nella misura in cui esse trovano una serie di difficoltà nel separare la vita lavorativa dalla vita familiare (e viceversa), con la conseguenza che tendenzialmente i confini vengono da loro percepiti come integrati e sconfinanti uno nell'altro. Ciò non significa che alcune risposte non si discostino da questo repertorio, come nell'esempio che segue:

*Intervistatrice: Pensi di riuscire a staccare la spina?*

*Cristina: Sìiii! Riesco a staccare la spina, cioè a pensare ad altro, a fare altre cose. Sì, sì, sì. Anche perché non è un impegno così [grande], cioè...no, no, riesco riesco. (C\_Cristina, par. 51-52)*

Tuttavia, nel corso del colloquio l'intervistata lamenta più volte il fatto che l'articolazione attuale degli impegni professionali (residuali) e dei lavori familiari (in gran parte sulle sue spalle) non risponde affatto a ciò che desidera, come

invece traspare nei testi maschili. In altri termini, se è vero che alcune donne si definiscono in grado di separare l'ambito lavorativo da quello familiare, nel mio intento di andare oltre alla classificazione di un individuo come un «separatore» o un «integratore» e di cogliere invece le interpretazioni e valutazioni che danno gli attori, ciò che più importa qui sottolineare è che i loro testi non presentano la «retorica della scelta personale» illustrata nel precedente paragrafo. All'opposto, come esemplificato dai seguenti stralci di intervista, nei testi femminili le difficoltà del *boundary-work* sono perlopiù presentate in termini cognitivi, cioè in termini di energia mentale anziché di controllo sul *clock-time*. Anna, psicologa che lavora come educatrice in più centri e madre di una bambina di 4 anni, afferma di non staccare mai mentalmente dal lavoro:

*Nel bene e nel male io faccio quello che faccio con tutta me stessa, quindi staccare staccare penso che non lo faccio mai. Perché, anche quando entro in casa e faccio la mamma di Denise, se stiamo facendo un gioco particolare, ad un certo punto mi viene in mente che potrei farlo anche con Cristiano (il suo assistito), che funzionerebbe bene con lui. Quindi, in realtà, voglio dire, non c'è mai quel momento in cui dico: "Basta, adesso non sono più l'educatrice". (I\_Anna, par. 213)*

Le parole di Anna offrono un chiaro esempio di flessibilità (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000). Anna infatti non percepisce i suoi ruoli, quello di mamma di Denise e quello di educatrice di Cristiano, in modo distinto: sia quando è a casa che quando è al lavoro, vita familiare e vita lavorativa si fondono assieme. In modo simile Emma, un'insegnante precaria della scuola media superiore e madre di un bambino di un anno, pone in evidenza come sia il tipo di lavoro stesso a richiedere che ulteriori impegni professionali siano svolti entro le mura e i tempi domestici. Questa condizione, come si legge di seguito, viene illustrata da Emma in opposizione alla figura idealtipica dell'operaio che lavora in fabbrica, il quale nell'immaginario comune può più facilmente costruire dei confini netti tra la famiglia e il lavoro:

*Più che altro perché quando arrivi a casa...cioè, non è un lavoro dove tu fai l'operaio, e quindi sei stanco fisicamente, però stacchi con la testa, nel senso che ti puoi dedicare ad altro. Lì sono questioni, spesso, che ne so...l'atteggiamento strano visto in un ragazzo, la risposta che ti ha dato un collega, o come potresti fare per risolvere una situazione...cioè io sono una che ama il suo lavoro, come avrai capito, quindi non posso non sentirmi non dico responsabile, però capire che forse potrei dare una mano ecco. Cioè, alla soluzione non ci puoi pensare mentre sei a lezione, ci devi pensare dopo; quindi, comunque, ti porti il lavoro a casa. (Q\_Emma, par. 25)*

Un discorso simile lo fa anche Barbara, una mamma che fa la ricercatrice presso l'università, la quale sottolinea in modo esplicito come la flessibilità del suo lavoro sia «*in realtà*» fittizia per definizione, perché si traduce in una permeabilità dei confini e flessibilità unidirezionale (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000), cioè in uno sconfinamento quasi totalizzante della vita lavorativa nella sfera privata. Anche Barbara, peraltro, associa questo discorso al peculiare carattere del *commitment* lavorativo (Becker, 1960), che non viene espresso tanto in termini oggettivi di *clock-time*, nella variante del «*face time*» (Fuchs Epstein *et al.*, 1998) o nei termini del suo valore economico, ma piuttosto – conformemente a quanto emerso nel primo capitolo empirico – nei termini delle energie mentali ed emotive che i soggetti ci investono, le quali per la loro stessa natura tendono ad oltrepassare i luoghi di lavoro strettamente intesi. I soggetti che ho intervistato sono, infatti, *highly-skilled workers* occupati nel settore terziario il cui lavoro è orientato al raggiungimento di obiettivi specifici, via via definiti, e viene misurato sulla base dei risultati prodotti. Nelle parole di Barbara:

*Il lavoro della ricerca è un lavoro sostanzialmente flessibile, flessibile però, in realtà, ti occupa lo spazio di una giornata intera. Tu lavori per obiettivi, quindi tu hai degli obiettivi da raggiungere...c'è uno scopo della ricerca e tu non ti stacchi mai da questo obiettivo finché non lo raggiungi. Quindi...eh...durante l'arco di una giornata, un qualsiasi momento tu hai libero, diciamo che la tua testa va un po' sempre a pensare a come fare ad arrivare all'obiettivo che vuoi raggiungere. (D\_Barbara, par. 16)*

Oltre alla natura del *commitment* (Becker, 1960) richiesto alle lavoratrici, un altro elemento relativo alle nuove forme di organizzazione del lavoro contribuisce al venir meno di una netta demarcazione tra gli ambiti di vita: l'utilizzo pervasivo di strumenti tecnologici (Bruni e Gherardi, 2007) che hanno spinto verso un'economia «24/7» (Presser, 2003), in cui ciascuno può lavorare in qualsiasi orario e dovunque si trovi (Perlow, 2012). Nel presente studio, questo fenomeno anziché generare effetti virtuosi di armonizzazione tra attività professionali e familiari, nel caso delle donne tende a produrre un'invasione dello spazio personale e domestico da parte del lavoro stesso, sempre più privo di confini. A questo proposito, diverse neo mamme raccontano di sfruttare il tempo dell'allattamento per lavorare con il computer o con lo smartphone. Tuttavia, ciò che è importante porre in evidenza è il *modo* in cui vengono descritti ed esperiti dalle donne questi fenomeni di permeabilità e flessibilità dei domini di vita (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000) e come la loro rappresentazione si differenzi da quella emersa nei testi maschili. Attraverso l'analisi strutturale (Andrews *et al.*, 2008; Poggio, 2004)

delle descrizioni del *boundary-work*, ho trovato che, mentre nel caso degli uomini, la flessibilità e la permeabilità vengono *scelte* per poter lavorare a casa con maggiore tranquillità e, in alcuni casi, quasi per sfuggire all'autorità e al controllo sul luogo di lavoro, tant'è che questa possibilità viene descritta come una sorta di privilegio; nel caso delle donne, la flessibilità e la permeabilità dei confini sono *subìte*, in quanto vengono intese come scelte obbligate per riuscire a destreggiarsi tra differenti attività lavorative e di cura, oppure *subìte* perché usate in modo ricattabile dai superiori.

Ad esempio Monia, che al momento dell'intervista è disoccupata e sostiene l'attività lavorativa del compagno (un creativo che fa gioielli con materiali poveri) curando il sito Internet e le relazioni con i clienti, racconta di aver comprato di recente lo smartphone proprio per riuscire ad essere sempre disponibile nei confronti della clientela, anche quando allatta il suo secondo bimbo di 7 mesi. Tuttavia, anziché adottare la «retorica della scelta personale» identificata nei testi degli uomini, la narratrice presenta questa come una scelta necessaria, «*lo faccio perché se no non sai mai quando farlo*»:

*Monia: Adesso ho comprato lo smartphone, e con questo posso rispondere, anche con questo posso lavorare, per rispondere, vedere le fotografie del sito...però è molto più scomodo. Sai, lavorare con questo a me non piace, tanto perché non ha tutte le applicazioni, non so...non si possono fare tante cose come con il portatile. Per questo [lo uso] quando proprio non ce la faccio! Tante volte sto allattando e con il computer sto rispondendo a una mail...perché alla fine non ho un secondo, te lo giuro.*

*Intervistatrice: Ti è capitato anche mentre allattavi quindi?*

*Monia: Sì sì.*

*Intervistatrice: ...con il computer o con lo smartphone rispondevi via mail?*

*Monia: Sì sì, tante volte sai! [...] Sì, sì, lo faccio perché se no non sai mai quando farlo! (S\_Monia, par. 32-36)*

Un'esperienza simile la racconta anche Giulia, una giovane mamma di 29 anni con un figlio di 9 mesi che lavora come creativa in due settori, quello della produzione audiovisiva e quello dell'artigianato *home made*. Giulia racconta di potersi dedicare alle relazioni con i suoi clienti attraverso i *social networks* e all'aggiornamento dei siti web soltanto nelle ore serali mentre allatta il piccolo per addormentarlo.

*Alle sette, più o meno, [mio figlio] è pronto per andare a letto, gli do da mangiare io, e va a letto alle 7.30-8.00. In quel momento sì, per esempio, devo dire, che in quel momento che la luce è spenta, che lui è un po' addormentato, io prendo l'Ipad e comincio a mandare delle mail e a fare del lavoro su Facebook. [...] Faccio tutto quello che avrei dovuto fare*

*durante il giorno: se mi mandano dei messaggi, o queste cose...in quel momento lì io gli rispondo. (Z\_Giulia, par. 216-220)*

In questi casi, in cui lavoro e attività di cura si fondono in un tutt'uno, cosa rimane del *boundary-work*? La capacità di costruire confini tra gli ambiti di vita e di slittare tra di essi pare quasi annullarsi nel caso delle donne, la cui situazione è peraltro complicata dal fatto che sono spesso costrette ad avere più di un lavoro ad un tempo (Villa, 2010) e a spostarsi di continuo da un'attività ad un'altra, anche nell'arco della stessa giornata, come evidenzia Claudia:

*Visto che io ne faccio altri cinque o sei (di lavori) è molto difficile...è un po' schizofrenico, diciamo, perché bisogna continuare a cambiare atteggiamento, a cambiare stato mentale; perché un colpo stai lavorando con i bambini delle elementari, poi mi è capitato di lavorare anche con i ragazzi delle superiori, poi magari devo fare un lavoro di editoria che non c'entra niente, poi c'è il dottorato, per cui...diciamo che in termini di tempo non porta via moltissimo tempo, però porta via moltissima energia perché non è sempre lo stesso lavoro! [...] Il tempo lavorativo non è tanto, al di là degli spostamenti, più che altro è che nell'arco della giornata, bisogna focalizzare la propria attenzione su cinque cose diverse! (F\_Claudia, par. 17)*

La gestione di più lavori e delle responsabilità familiari crea nel quotidiano situazioni di “corto circuito”, in cui i domini di vita si mescolano in modo caotico e in cui le donne si sentono sballottate tra un compito ed un altro (Brannen, 2005; Hochschild, 1997). A questo proposito, gli studi focalizzati sulla dimensione temporale, quale prodotto socialmente e culturalmente costruito (Brannen, 2002; Daly, 1996a), parlano di «*simultaneity of events*» indicando la situazione in cui «*more and more rapidly varying events seem to appear on our different screens, overlapping and blurring the rhythms of our everyday life and life-courses*» (Brose, 2004, p. 7). In questa ricerca, la condizione di simultaneità di differenti ritmi e tempi sociali (Brose, 2004), sembra generare difficoltà soltanto per la componente femminile. Ciò significa che a differenza di quanto avviene nei testi maschili, nei racconti della vita quotidiana, ed in particolare parlando delle (confuse) transizioni fra i domini di vita (Nippert-Eng, 1996), le narratrici non attribuiscono a se stesse un ruolo di comando e di potere (Davies e Harré, 1990) ed esperiscono piuttosto situazioni caotiche in cui vengono disperse molte energie, come riportano ad esempio Claudia ed Erika nel corso del colloquio:

*Cioè, non è che io esco dal lavoro, vengo qua (a casa) e posso occuparmi*

*di mio figlio; io esco dal lavoro, vengo qua e magari devo preparare una cosa per il dottorato, preparare la lezione per il giorno dopo, occuparmi di mio figlio, poi uscire di nuovo per un altro lavoro...per cui...sia è molto difficile...trovare un tempo per sé, cioè dire ok, al di là del lavoro, del figlio, ci deve essere anche del tempo da dedicare a se stessi, che ne so, leggere un libro, guardare un film...sia, appunto, disperde secondo me moltissime energie! (F\_Claudia, par. 29)*

*Erika: Ultimamente lavoro e famiglia combaciano, cioè lavoro a casa, arrivo a casa la sera che magari ho un pensiero, una preoccupazione. Io vorrei tanto tenere distinte le due cose: il lavoro basta, chiuso, quando vado a casa e faccio dell'altro. Ma non è così, si continuano a mescolare le cose e io non riesco a tenere distinte le due realtà.*

*Intervistatrice: Quando lavori a casa hai uno studio? Hai uno spazio? Oppure lavori in cucina e ci sono i bimbi che giocano?*

*Erika: Noi abbiamo una cucina e una sala, però siccome le camere sono al primo piano e la zona giorno al piano terra, di solito lavoriamo al piano terra e molto spesso, appunto, quando i bambini tornano da scuola loro giocano finché io scrivo. Così le mie carte di lavoro si uniscono alle loro figurine, ai fogli su cui disegnano, la distinzione tra le mie e le loro carte non esistono più, ma sono mescolate, sì è tutto mescolato. Nella zona giochi ho una libreria, ma ci sono libri di mia figlia, mio figlio, nostri, di mio marito, cioè è tutto mescolato. [...] La casa è molto caotica. (N\_Erika, par. 54-56)*

Come è stato mostrato nel precedente capitolo, le donne intervistate affermano di non vedere conflitti a livello normativo tra i ruoli di madre e quello di lavoratrice, al contrario esse sostengono che tra di essi ci dovrebbe essere un rapporto rafforzativo di arricchimento reciproco: in particolare, esse credono che lavorare fuori casa sia oggi un requisito essenziale per essere delle 'buone' madri. Ciononostante, spostando in questo capitolo lo sguardo analitico dal piano del 'dover essere' a quello della «condotta» (LaRossa, 1988), l'analisi mostra che nella quotidianità le donne non riescono ad adottare lo stile di *boundary management* che vorrebbero (Ammons, 2013) o che considerano 'giusto' (Carreri, 2015), e tendenzialmente trovano gravosa la gestione del *work-family nexus* perché, a differenza dei loro compagni, le nuove condizioni di lavoro, quali l'intensificazione del lavoro, la flessibilità lavorativa e l'uso pervasivo delle tecnologie, esercitano un impatto negativo sulla loro capacità di conciliare vita familiare e vita lavorativa. In altri termini, nelle retoriche utilizzate dalle donne, sembra non ci siano margini di autonomia organizzativa dei tempi di lavoro, anche laddove le lavoratrici dovrebbero poter beneficiare della flessibilità oraria della loro occupazione (come nei casi di D\_Barbara e N\_Erika che lavorano all'università oppure nel



caso di Z\_Giulia che è una libera professionista). La sensazione di mancato controllo sul proprio tempo e di rincorrere i compiti via via necessari, peraltro, accomuna tanto coloro che devono gestire più lavori in contemporanea (F\_Claudia), quanto coloro che non hanno un lavoro retribuito (S\_Monia). Così, ragionando in termini di *positioning* dei soggetti (Davies e Harré, 1990), se gli uomini nei racconti della vita quotidiana assegnano a se stessi un ruolo centrale e agentativo, le donne tendono piuttosto ad assegnare a se stesse un ruolo marginale nella capacità di costruire i confini fra gli ambiti di vita e di transitare in modo armonioso ed efficace fra di essi (Nippert-Eng, 1996). La costruzione discorsiva del *boundary-work* è caratterizzata allora da quella che chiamo «retorica della emarginazione».

D'altro canto, una retorica simile si trova anche in qualche testo maschile, in cui gli intervistati riconoscono esplicitamente il fatto che l'ambito lavorativo e quello familiare sono integrati nella quotidianità e che ciò non rappresenta sempre un vantaggio, ma può creare anche situazioni caotiche. Nicolò, che oltre al lavoro temporaneo che svolge in ambito politico presso il comune, ha da poco avviato una sua attività professionale, ad esempio racconta:

*Intervistatrice: Nella tua percezione riesci a distinguere nettamente tra lavoro e famiglia nella quotidianità?*

*Nicolò: Totalmente integrate, e non è sempre un bene nel senso che...cioè, al cliente non interessa che tu hai una bella vita di relazione con la tua bimba [...] e qui hai più responsabilità perché è la tua (attività professionale) e quindi ovviamente diciamo sei molto più contento perché sei tu che decidi in relazione con altre persone, ma dipende da te il successo o il fallimento di un risultato. [...] E ciò richiede una maggiore concentrazione e attenzione. (K\_Nicolò, par. 87-88)*

Tuttavia, la permeabilità dei confini di cui parla Nicolò riguarda una situazione che è in realtà straordinaria, perché legata alla temporanea assenza, nel periodo in cui ho svolto l'intervista, della nonna. Con l'inizio della settimana successiva all'intervista, Nicolò afferma che grazie all'aiuto della nonna, riuscirà nuovamente a distinguere più facilmente l'attività professionale dall'attività di cura della figlia, pur svolgendo gran parte del suo lavoro entro le mura domestiche.

*Adesso che c'è questa commistione con bimba e lavoro; poi invece da lunedì si torna con la nonna che, diciamo, ci permette di scindere un po' di più lavoro da vita familiare. E quindi insomma la bimba me la godrò più la sera e la mattina presto che non durante il giorno come in questi giorni in cui la nonna non c'è. (K\_Nicolò, par. 88)*

I ragionamenti pratici su cui fa leva il discorso di Nicolò (legati all'aiuto della

rete familiare) sono diversi da quelli che le donne intervistate utilizzano nel corso del colloquio per rendere intellegibile la loro percezione del *boundary-work*. L'analisi dell'*accountability* (Garfinkel, 1967) è infatti un passaggio necessario per comprendere in modo più approfondito che cosa si intenda per «retorica della emarginazione» identificata nei testi femminili. Nello specifico, attraverso l'analisi dell'*accountability*, prenderò in attento esame alcune dinamiche consolidate all'interno della coppia, il ruolo giocato dai servizi di cura e le culture organizzative che caratterizzano i luoghi di lavoro degli attori. In questo modo, al livello individuale delle retoriche di *boundary-work*, si allacciano altri due livelli di analisi, quello relazionale all'interno della coppia e quello istituzionale e organizzativo. Tuttavia, prima di addentrarmi nel merito dell'analisi contestuale (Andrews *et al.*, 2008; Poggio, 2004), bisogna precisare che questo studio non si presenta come un'indagine propriamente multi-livello, in quanto i tre livelli di analisi sono presenti nella modalità in cui vengono esperiti e concepiti dal punto di vista soggettivo e nella misura in cui essi risultano rilevanti dagli attori intervistati nel processo di «*accountability*».

#### 4.3.2 *Il boundary-work nei discorsi di uomini e donne: l'analisi dell'accountability*

##### *Accounting practices degli uomini: micro-decisioni e dinamiche di coppia*

Per di indagare a fondo ciò che qui precipuamente interessa, cioè le micro-decisioni e le dinamiche relazionali fra i partner, cui fanno riferimento gli uomini, seppur spesso implicitamente, attraverso le loro *accounting practices* (Garfinkel, 1967), occorre tenere a mente la ricognizione del tipo di coppie presenti nel campione sul piano della ripartizione del lavoro retribuito, dei compiti domestici e di cura, che è stata illustrata nella presentazione dei dati nel secondo capitolo. Come abbiamo visto, i risultati non si discostano da quanto è stato già ampiamente evidenziato dalla letteratura focalizzata sulla divisione del lavoro domestico e di cura nelle coppie italiane (fra gli altri, Carriero, 2009; Dotti Sani, 2012; Zanatta, 2011): le donne italiane dedicano molto più tempo al lavoro domestico e al lavoro di cura rispetto ai loro partner, anche nei casi in cui le coppie sono omogame sotto il profilo educativo così come nei casi in cui le donne fanno da principale *breadwinner* (Dotti Sani, 2012). Tale letteratura non fornisce però spiegazioni del comportamento femminile e presenta ancora forti difficoltà in termini interpretativi. A tal proposito, la prospettiva adottata in questa analisi permette di far luce su alcune micro-decisioni che operano a livello di coppia e che non vengono problematizzate dai partner, nemmeno dalle donne.

In questa ricerca, i genitori non solo devono conciliare nella vita frenetica di tutti i giorni i propri lavori con le attività di cura, ma devono anche combinare le loro esigenze con i tempi lavorativi, flessibili e discontinui, dei loro partner, anch'essi lavoratori/trici precari/e. Molte coppie intervistate, quando sono invitate a descrivere in dettaglio la loro giornata tipo, raccontano infatti di una complicata gestione, a geometria variabile e continuamente ridefinita, per la quale talvolta le coppie parlano di un «*incastrato miracoloso*». Infatti, avendo dei figli piccoli, i genitori intervistati cercano di programmare i loro tempi di lavoro e, soprattutto, i tempi di cura, ma si trovano costantemente nella condizione di doverli riadattare in risposta alle varie e mutevoli contingenze. In altre parole, essi si trovano a rimodulare frequentemente l'organizzazione delle attività quotidiane della famiglia, che spesso finiscono per essere fissate di giorno in giorno.

Ad un'analisi più attenta, tuttavia, è possibile notare come spesso tali contingenze, che necessitano di successivi riassetto organizzativi, dipendano dai mutevoli impegni di lavoro del padre, e vedano la madre e i figli assecondare i nuovi bisogni. A questo proposito, è ad esempio emblematico il caso di Carlo, il quale, lavorando come tecnico del suono in concerti musicali, segue gli artisti italiani in *tournee* nazionali e internazionali. Il suo lavoro non può essere pianificato in nessun modo perché dipende strettamente dalle commissioni degli artisti e, soprattutto, dal fatto che le *tournee* possano trovare *in itinere* riscontri di pubblico positivi o deludenti. Questo significa che la disponibilità di Carlo a seguire i musicisti debba essere totale, in linea con quanto illustrato nel precedente capitolo: le *tournee* possono durare più a lungo di quanto era stato previsto o all'opposto alcune date programmate possono essere cancellate all'ultimo momento.

*Carlo: Per quanto riguarda i tour, da dieci anni si fanno tour a calendario aperto, ovvero il calendario non viene consegnato, che ne so, a giugno, ad inizio tour: "Ecco, questo è il calendario della vostra estate". Il calendario viene aggiornato bi-settimanalmente, di solito...*

*Intervistatrice: A seconda delle vendite?*

*Carlo: Se il tour inizia bene, i promoter che avevano opzionato la data la comprano. Se il tour invece sta andando male, dicono: "No, preferisco non comprarla perché ci rimetterei". I promoter sono coloro che acquistano il concerto nella regione. [...] Però inizialmente magari a giugno si hanno 5 date confermate e a settembre ti ritrovi ad averne fatte 25; oppure ti ritrovi ad averne fatte sette, se è un tour che costa troppo rispetto ai paganti che fa. E quindi i promoter si tirano subito indietro. E quindi non si ha...*

*Intervistatrice: Quindi non si ha capacità di previsione?*

*Carlo: Zero! (J\_Carlo, par. 66-70)*

Il lavoro di Carlo rende impossibile per la famiglia pianificare le vacanze estive. Riescono a passare qualche giorno di vacanza assieme soltanto quando la compagna e il figlio lo raggiungono nella città in cui lui ha l'ultima data della *tournée*.

*Vacanze zero. Vacanze è da 15 anni che non ne faccio. Praticamente zero. Allora, le vacanze purtroppo sono infattibili, in quanto la stagione delle vacanze è la stagione in cui si è maggiormente in tour. La stagione estiva è la stagione in cui ci sono più date e più tour. Quindi noi, tendenzialmente, cerchiamo, a metà settembre o a fine settembre, di ricavarci una settimana e solitamente la attacchiamo ad una data [del tour], se è una data in un posto bello e scendiamo giù e proseguiamo qualche giorno. (J\_Carlo, par. 54)*

Oltre alle difficoltà di programmare le vacanze estive, il lavoro di Carlo non consente nemmeno di trascorrere le festività durante l'arco dell'anno assieme alla famiglia. Ad esempio, è da quasi 20 anni che Carlo non trascorre l'ultimo giorno dell'anno con i suoi cari. Quando gli chiedo cosa pensa la sua compagna di queste condizioni lavorative, risponde che dal momento che la paga nei giorni festivi è doppia, anche la sua compagna le accetta con serenità; infatti, non si è mai lamentata e si mostra orgogliosa nei suoi confronti – afferma Carlo.

*Il Capodanno comunque lei (la sua compagna) lo passa con la famiglia [...] quindi non lo fa da sola, però non lo fa con me. Questo no... Io credo che in parte le pesa e in parte se lo fa andare bene, per una serie di motivi. Ora, non vorrei dire cose che lei non condivide, però credo che le possa condividere abbastanza. Insomma, abbiamo molto rispetto del lavoro uno dell'altra. [...] E per esempio, l'ultimo dell'anno, la paga è doppia, quindi in un giorno io porto a casa quello che lei porta a casa in un mese, quindi va bene! Il due festeggiamo, anzi l'uno a pranzo festeggiamo tutti contenti. (J\_Carlo, par. 62-64)*

Questo tipo di storie sono abbastanza frequenti nelle interviste degli uomini. Ad esempio, Francesco nel corso dell'intervista ricorda un episodio che gli era capitato quando lavorava come scenografo qualche anno prima e che avendolo già illustrato nel capitolo precedente (per diversi motivi) lo ricordo qui solo brevemente: Francesco aveva pianificato da tempo di fare una gita con la sua fidanzata (l'attuale moglie), ma quel giorno ricevette una telefonata dal suo datore di lavoro per un incontro con un cliente da fare la sera stessa, e dovette rinunciare all'ultimo momento al suo programma. Francesco, che in quel periodo viveva a Firenze, aveva raggiunto la fidanzata a Roma e aveva pianificato una gita al mare – non senza difficoltà di incastro dei reciproci impegni di lavoro – per festeggiare il suo compleanno ma quel giorno dopo aver ricevuto la telefonata di lavoro,

dovette tornare di corsa a Firenze. Egli dice di non aver avuto nessuna possibilità di scelta e che dovette così rinunciare alla gita, nonostante non fosse stato così facile spiegarlo alla sua compagna: *«È una cosa difficile da spiegare anche alle persone che ti son vicine. [...] Cioè, non puoi mai dire di no!»*.

In questi esempi si vedono all'opera gli effetti della permeabilità dei confini tra famiglia e lavoro (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000), i quali a prima vista sembrano in contraddizione con la «retorica della scelta personale», caratterizzata dalla percezione del controllo sul proprio *work-family management style* che ho identificato nei testi degli uomini. Tuttavia, osservando da vicino le dinamiche che avvengono all'interno della coppia, ho riscontrato che gli uomini del campione sono in grado di sfruttare al meglio le opportunità che il carattere flessibile del lavoro comporta, anche perché possono contare sul supporto delle loro compagne, sia in termini di ammirazione e riconoscimento, come si è visto nel precedente capitolo, che in termini materiali di presa in carico della maggior parte delle faccende di casa e delle attività di cura.

Come si apprende dal prossimo stralcio d'intervista, gli uomini del campione sono spesso appoggiati dalle loro compagne nei vari progetti lavorativi che essi intraprendono, progetti che peraltro, essendo spesso poco pianificabili, richiedono continui cambi di programmi, con la conseguenza che, come racconta Cristiano, un'assegnista di ricerca, capita spesso che la moglie finisca per coprire anche quei compiti di cura (come ad esempio andare a recuperare i figli alla scuola d'infanzia e fare loro il bagno nel tardo pomeriggio) che si era stabilito toccassero al padre.

*[Mia moglie] mi ha sempre spronato a fare il mio lavoro, mi ha sempre aiutato. Poi anche quando ho problemi per accompagnare i bambini mi ha sempre detto: “No, no, non ti preoccupare, ci penso io”. Lei magari mi ha chiesto, però di fatto poi si è sacrificata lei. (G\_Cristiano, par. 44)*

Similmente anche Paolo, che fa il musicista, racconta dell'ammirazione e del sostegno che riceve da sua moglie per il lavoro che fa: *«Lei ama la musica, ci siamo conosciuti grazie alla musica [...], cioè lei adora il mio lavoro, su questo non c'è dubbio»*. Nel corso del colloquio, Paolo dice che nonostante il suo lavoro non gli consenta di pianificare nulla, nemmeno le attività di cura del figlio, perché ha degli orari *«veramente assurdi che continuano a cambiare di giorno in giorno»* dove *«tutto è uno stravolgimento continuo»*, egli afferma di non aver mai avvertito tensioni su questo da parte della moglie e di sentirsi completamente appoggiato da lei: *«Anzi, proprio, mi sento molto fortunato sotto questo punto di vista perché mia moglie mi appoggia al 100%»*.

Pertanto, al di là del fatto che gli uomini esprimono il desiderio di voler essere

dei padri presenti alla vita familiare nell'ottica del modello del «*responsible father*» (Doherty *et al.*, 1998) e che nei fatti siano più partecipi delle attività di cura rispetto a quanto accadeva nel modello familiare più tradizionale (Istat, 2010c; Istat, 2011b; Rosina e Sabbadini, 2006), così come nonostante le madri intervistate cerchino di affermare una nuova idea di maternità in linea con la «*work-family enrichment theory*» (Rothbard, 2001), realizzandosi sul piano professionale – come ho mostrato nel precedente capitolo – nella «condotta» (LaRossa, 1988), nella *routine*, sono ancora le donne a sacrificare maggiormente il proprio tempo per tenere in piedi la casa e per occuparsi delle esigenze quotidiane dei figli. Nei diversi racconti di vita quotidiana che ho raccolto, le decisioni rispetto alla gestione dei compiti di cura e domestici devono essere riviste e riformulate sulla base di contingenze non previste, che più spesso però riguardano l'uomo e vedono la donna adattarsi coprendo quanto e come può i compiti necessari. In alcune storie, come quella di Carlo sopra presentata, accade anche che i padri per diversi giorni debbano allontanarsi da casa per lavorare e le madri garantiscano la loro presenza, mettendo da parte transitoriamente il proprio lavoro; in altri casi ancora, accade che il lavoro delle donne copra tutte le spese familiari in periodi considerati “speciali” in cui l'uomo sia in transizione tra un'occupazione e un'altra oppure sia disoccupato.

A quest'ultimo proposito risulta esemplare la storia di Fabio, che al momento dell'intervista, seppur disoccupato, vive un periodo di rinnovamento personale in cui ha deciso di reinvestire in modo nuovo sulla propria formazione per dare una svolta alla sua carriera professionale. Egli infatti era ricercatore presso un ente di ricerca e, avendo perso il lavoro, vuole ora provare a trovare un'occupazione differente nell'ambito privato. Questo periodo coincide con il periodo di congedo di maternità della sua compagna (un'insegnante precaria della scuola media superiore), la quale occupandosi del piccolo bimbo di un anno per l'intera giornata, di fatto permette a Fabio di poter dedicare tutto il tempo allo stage formativo che sta svolgendo e di crearsi una rete di possibili clienti. Lo stipendio della sua compagna (e per un breve lasso di tempo l'indennità economica per il congedo di maternità) garantisce il sostentamento di tutta la famiglia. Come riconosce Fabio:

*Devo essere onesto, posso permettermelo perché mia moglie è a casa da scuola. Per cui tiene mio figlio, tiene nostro figlio, quindi...ehm..ce lo possiamo permettere, me lo posso permettere insomma. (Q\_Fabio, par. 23)*

Fabio può «*permettersi*», come lui stesso dice, di adottare lo stile di *boundary*

*management* che preferisce e che gli sembra più vantaggioso in questo momento transitorio della sua vita: può cioè stare fuori casa per l'intera durata della giornata e portare avanti lo stage non retribuito perché la compagna si prende l'incarico di occuparsi del figlio e di sostenere economicamente le spese familiari. Come si legge nel seguente stralcio d'intervista, Fabio non si dice soddisfatto di questa situazione, ma al contempo non avverte alcuna sanzione culturale né all'interno della coppia né rispetto alla 'bontà' della relazione paterna.

*Fabio: Dalle otto di mattina alle otto di sera se ne occupa mia moglie...ehm...tra le otto di sera e le undici di sera me ne occupo io, quindi dodici contro tre.*

*Intervistatrice: Di questa proporzione tu sei felice, sei soddisfatto?*

*Fabio: No, non sono felice, mi dispiace..ehm però l'accetto. Perché penso sia una cosa di transito, poi perché comunque so che è in buone mani. Poi quando ritorno [mio figlio] non è indifferente nei miei confronti, per cui non ho delle ostilità che...insomma, mi fanno diciamo riflettere su quello che sto facendo. Io sono sereno ecco. (Q\_Fabio, par. 65-67)*

Pertanto, in questa ricerca, la percezione di avere il controllo, come importante fattore che contribuisce ad una definizione positiva e soddisfacente del confine tra famiglia e lavoro (Kossek *et al.*, 2006; Kossek e Lautsch, 2012) che ho identificato nei testi maschili è – almeno in parte – resa possibile dal fatto che gli uomini del campione sanno che possono contare sempre sulle loro compagne. L'analisi condotta sembra quindi suggerire che la percezione di possedere il controllo sul proprio tempo e sul proprio *boundary management style* sia influenzato non solo da un certo clima organizzativo come viene evidenziato dal crescente numero di studi che adottano una prospettiva più organizzativista (Kossek *et al.*, 2001; Kossek e Lautsch, 2012), ma anche – nel caso in cui ci siano delle responsabilità parentali - da una sorta di “accordo” a livello di coppia riguardo la ripartizione dei lavori.

Sul versante opposto, le esperienze delle donne intervistate sono molto differenti. All'interno del nucleo familiare, le donne presentano una limitata capacità, rispetto ai loro partner, di far fronte ai rischi e alle imprevedibilità associate alla precarietà del lavoro. Le donne, in altre parole, non sembrano riuscire ad avvantaggiarsi della flessibilità delle nuove condizioni lavorative. D'altro canto, mentre nel caso degli uomini la «retorica della scelta personale» è riconducibile ad *accounts* riferibili al livello relazionale della coppia, le donne tendono a tacere questi aspetti, e la retorica femminile della «emarginazione» si comprende meglio alla luce delle loro *accounting practices* (Garfinkel, 1967) che,

come mostrerò nel prossimo paragrafo, chiamano in causa le culture organizzative e la disponibilità dei servizi di cura.

### *Accounting practices delle donne: i social boundaries*

Nei racconti della vita quotidiana e in particolare parlando delle (confuse) transizioni fra i domini di vita (Nippert-Eng, 1996), abbiamo visto che le narratrici, contrariamente a quanto avviene nei testi degli uomini, tendono ad assegnare a se stesse il ruolo di un personaggio marginale (Davies e Harré, 1990), cioè privo di comando e sospinto da necessità e scelte obbligate. Adottando quella che ho definito «retorica dell'emarginazione», infatti, le rispondenti collocano le ragioni del loro *boundary-work*, e di quello che in letteratura è conosciuto come mancato allineamento tra «*enacted boundaries*» e «*boundary preferences*» (Ammons, 2013), al di fuori della loro responsabilità. A questo punto, attraverso l'analisi dei processi di «*accountability*» (Garfinkel, 1967), è possibile comprendere i ragionamenti pratici e i saperi, spesso dati per scontato, cui diversamente hanno accesso uomini e donne e che orientano l'azione sociale. È possibile in altri termini comprendere *perché*, dal punto di vista soggettivo, le rispondenti subiscono la permeabilità e la flessibilità dei domini di vita (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000), anziché avvantaggiarsene come fanno i loro compagni.

Nell'analisi delle *accounting practices* (Garfinkel, 1967) presenti nei testi femminili, ho trovato utile ricorrere alla distinzione che Michèle Lamont e Virág Molnár fanno tra «*symbolic boundaries*» e «*social boundaries*». I primi sono definiti come «*conceptual distinctions made by social actors to categorize objects, people, practices, and even time and space*», mentre i secondi sono rappresentati dalle «*objectified forms of social differences manifested in unequal access to and unequal distribution of resources (material and non material) and social opportunities*» (Lamont e Molnár, 2002, p. 168). Si potrebbe dire che mentre i confini simbolici sono ricompresi nella definizione del *boundary-work* sopra analizzato, i «*social boundaries*» costituiscono nei testi femminili il tema centrale delle *accounting practices* (Garfinkel, 1967) che mi accingo ora ad illustrare.

I racconti delle donne riferiscono infatti serie difficoltà nel far fronte ai *social boundaries* (Lamont e Molnár, 2002) che incontrano in ambito lavorativo, cioè alle forme oggettive di discriminazione sociale che si manifestano nella distribuzione diseguale delle risorse e delle opportunità. Per comprendere la «retorica dell'emarginazione», bisogna anzitutto tenere in



considerazione che le donne in Italia – come d'altro canto si riflette nel campione stesso – lavorano più frequentemente con contratti meno tutelati e più discontinui rispetto agli uomini (Istat, 2014a; Palidda, 2008; Saraceno, 2005a; Semenza 2004; Villa, 2010). Per questo motivo, le rispondenti sono spesso costrette ad avere più di un lavoro ad un tempo, anche al di sotto delle qualifiche acquisite con evidenti fenomeni di *mismatch* (Murgia *et al.*, 2012), e a svolgere forme di lavoro in nero; o viceversa esse sono disoccupate e costantemente in cerca di un'occupazione, il che le espone maggiormente a sentimenti di stress e frustrazione (EU-OSHA, 2007), cui ho dato voce nel capitolo precedente. Ricordo infatti che nel campione tra i soggetti disoccupati la componente femminile è assolutamente predominante (6 casi su 7) in conformità ai dati nazionali (Istat, 2014a) e regionali (Veneto Lavoro, 2014). Inoltre, quando all'instabilità occupazionale si aggiunge la maternità, le donne sono doppiamente discriminate e più soggette alla perdita del posto di lavoro. Come ho illustrato nella sezione sull'inquadramento del contesto empirico, questo scenario si è aggravato soprattutto nelle regioni del Nord-est in seguito alla crisi economica (Istat, 2014a). Quest'ultima, infatti, ha peggiorato in particolar modo la situazione delle neo-madri sul mercato del lavoro, soprattutto per quelle che lavorano a tempo determinato (Istat, 2014a).

I racconti delle donne che riferiscono serie difficoltà nel far fronte ai *social boundaries* (Lamont e Molnár, 2002) vanno quindi calati ed intesi in questo *tipo* di contesto. Ad esempio, diverse intervistate raccontano di aver perso il posto di lavoro quando sono rimaste incinte perché erano assunte con contratti temporanei; così come molte mamme affermano di aver trovato serie difficoltà anche dopo la nascita del figlio. Nel ricordare la sua esperienza, Cristina, madre di 41 anni con un figlio di 4 che sta lavorando saltuariamente da diversi anni tramite una cooperativa, mostra come i «*symbolic boundaries*» tra il dominio familiare e quello lavorativo dell'immaginario comune possano diventare dei veri e propri «*social boundaries*» (Lamont e Molnár, 2002), vale a dire delle reali barriere sociali alla carriera professionale di una donna:

*Cioè, questo atteggiamento comunque di pensare che tu...cioè sei incinta e allora è un problema! No, non è così! [...] Quindi per quell'anno ho perso il lavoro e per un anno non ho lavorato. [...] Poi, è anche difficile trovare un lavoro quando sai di avere un bambino piccolo, cioè dopo...è difficilissimo! [...] Perché comunque è un problema, viene visto sempre come un problema. Capisci che... Sei comunque qualificata, è anni che... Allora, perché non mi prendi? Per loro comunque è sempre un problema avere una mamma, perché [i bambini] possono stare male... E non sei totalmente disponibile, capito? Cioè loro cercano la persona che*

*dev'essere... E poi ne puoi fare un altro, puoi fare un altro figlio dopo, per cui...è sempre un po'...stai lì, che tanto c'è la coda dell'altra gente...*  
(C\_Cristina, par. 44)

Più nello specifico, i confini simbolici cui fa riferimento il discorso di Cristina sono definibili come dei «*moral boundaries*» perché costruiti sulla base di dimensioni normative e ordini morali (Lamont, 1992), in questo caso legati alle categorizzazioni di genere e all'etica professionale. Come insegna Durkheim (1893), l'efficacia di un certo ordine morale più che essere garantita attraverso meccanismi coercitivi passa attraverso processi inter-soggettivi di condivisione del senso comune. Kathleen Gerson scrive: «*Modern societies have reconciled the dilemma between self-interest and caring for others by dividing women and men into different moral categories. Women have been expected to seek personal development by caring for others, while men care for others by sharing the rewards of their independent work achievements*» (Gerson, 2002, p. 8). Nel corso dell'intervista, Cristina illustra il modo in cui opera concretamente il senso comune che dissocia la figura idealtipica del lavoratore da quella della madre, motivo per cui i datori di lavoro non le hanno rinnovato il contratto quando è rimasta incinta nonostante lei si fosse resa disponibile.

*Io mi ricordo benissimo che [...] il lavoro iniziava ad aprile, Alessio è nato a gennaio e io avevo dato comunque la mia disponibilità, però loro senza chiedermi bene avevano dato l'incarico ad un altro, per dire. Cioè senza dirmi: "Ma cosa pensi, allora riesci comunque a fare...?" Cioè non mi hanno detto niente e hanno dato l'incarico ad un altro e hanno detto: "Così tu sei più tranquilla.." Sì, ma ecco io queste cose non le ho mai capite. Nel senso, non è che siamo malati, cioè ero incinta, non ero malata, capito? Io ho capito i loro intenti, "così ti lasciamo tranquilla...". Ok, ma almeno me lo chiedi. [...] Io davo per scontato che loro mi avrebbero ricontattata, e invece loro hanno dato per scontato che io quell'anno lì...sai tutto cose che si danno per scontato. (C\_Cristina, par. 42-44)*

Così, il primo e più significativo ostacolo è rappresentato nei testi femminili dal tradizionale modello culturale di articolazione del *work-family nexus*, quello ancorato all'ideologia delle sfere separate e tutt'ora radicato nelle culture organizzative (Allen, 2001, 2003), secondo il quale il «lavoratore ideale», che solitamente è uomo, è colui che dimostra una devozione totale all'azienda lavorando in ufficio per l'intera giornata (Moen e Roehling, 2005; Williams, 2000) e per effetto del quale la maternità (ma non la paternità) «*viene vista sempre come un problema*», come afferma Cristina. A questo proposito, si è parlato di «etica mascolina» all'interno delle organizzazioni (Thompson *et al.*, 1992).

Difatti, il cosiddetto «*face time*» (Fuchs Epstein *et al.*, 1998), per le persone che hanno figli, è realizzabile solo per chi può fare affidamento su un'altra persona (solitamente una donna) per le attività di cura e, più in generale, per la maggior parte dei compiti familiari.

In forza dell'assunto secondo il quale una donna con figli non è in grado di soddisfare le aspettative attribuite al 'buon' lavoratore (Ridgeway e Correll, 2004), il «lavoratore ideale» ritratto da Williams (2000) appunto, ha fatto presa la credenza secondo cui la maternità rende la donna inaffidabile sul lavoro. È qui all'opera un vero e proprio «*moral boundary*» (Lamont, 1992), che identifica una serie di tratti distintivi attraverso cui separare in modo dicotomico la 'buona' mamma dal 'buon' lavoratore e viceversa, il che finisce con il riprodurre l'ideologia delle sfere separate. Nel momento in cui le donne nel corso del colloquio rendono conto, all'intervistatrice e a se stesse, di quanto loro accaduto e giustificano il proprio posizionamento soggettivo nel contesto discorsivo entro cui esse si collocano, fanno così riferimento ai modelli etici e ai regimi di giustificazione cui si riconduce una validità intrinseca (Boltanski e Thevenot, 1991). Questi ultimi possono infatti essere utilizzati sia per ottenere l'accordo che per rivendicare una posizione critica: attraverso strategie di giustificazione che fanno leva su motivazioni morali differenti, gli attori accreditano la loro posizione etica all'interno di ciascun sistema di valutazione (Boltanski e Thevenot, 1991). Molte donne, ad esempio, mi hanno raccontato di aver tenuto nascosta la propria maternità sul luogo di lavoro fino a quando ciò è stato possibile (Gatrell, 2011). Tra le intervistate, c'è anche chi per lavoro doveva spesso fare lunghi tragitti in auto e, nonostante il ginecologo glielo avesse proibito, ha continuato a farli tenendo in segreto la sua condizione. La maternità, una volta uscita allo scoperto, diventa infatti una sorta di stigma che limita fortemente alle donne la possibilità di fare carriera, tanto che in letteratura si parla di «*mommy track*» (Benshop e Dooreward, 1998) e «patto perverso» (Piazza, 2006) tra le donne e il mercato del lavoro. I risultati di questa ricerca mostrano che, negli ambienti di lavoro, la scelta di avere un figlio e di usufruire del congedo di maternità (anche se non per il periodo intero) viene interpretata come un rovesciamento delle priorità di una donna che con la nascita di un figlio diverrebbe orientata alla famiglia più che alla carriera. Come è emerso in altri studi (Reichart *et al.*, 2007), il modello del «lavoratore ideale» (Moen e Roehling, 2005), seppur abbia perso nel tempo le sue radici strutturali, e cioè l'esistenza di un mercato del lavoro tutelato che assicura il posto fisso per tutta la vita e la predominanza di famiglie monoreddito in cui la donna si occupa *full-time* dei compiti domestici e di cura, risulta essere in questa analisi un riferimento culturale ancora molto forte ed influente negli ambienti di lavoro. Come si legge nel seguente stralcio, questa visione della maternità come

«problema» negli ambienti di lavoro, è sedimentata nell'immaginario e nel senso comune al di là della sua rispondenza ai fatti. Gabriella, un'assegnista di ricerca di 36 anni con un figlio di due anni, afferma che si tratta di una «banalità», nel senso di un luogo comune dato per scontato, che nella sua esperienza circolava nell'ambiente di lavoro (soprattutto per opera dei suoi dirigenti uomini, lei racconta) già nel periodo della gravidanza, malgrado lei l'avesse interamente trascorso lavorando in laboratorio.

*Sicuramente su di me ora non si può fare affidamento, eh questa cosa mi è stata fatta molto pesare, è una banalità ma è così. Mi è stata fatta pesare in particolare dai, diciamo, tre capi, tre ruoli diversi...però sopra di me ho due uomini e una donna; e ovviamente gli uomini la fanno pesare molto di più della donna, nonostante la donna in questione sia una che ha dedicato la sua vita al lavoro e che quindi non ha una vita familiare. [...] Loro dicevano: "Eh no perché Gabriella si è dileguata", sai, insomma, c'erano battute poco simpatiche. E io tra l'altro dovevo ancora, quando è stata detta questa cosa, dovevo ancora partorire. "Gabriella è sparita!" E io ho lavorato anche con gli animali, facendo, fino all'ultimo, fino all'ultimo. (J\_Gabriella, par. 51)*

Il senso comune non solo è difficile da abbattere ma ha anche conseguenze disastrose per la carriera professionale delle donne, come mostra ad esempio l'esperienza di Barbara, una donna di 35 anni, che lavora presso l'università con un assegno di ricerca annuale e ha due figli. Sotto la minaccia del mancato rinnovo del contratto (Belin *et al.*, 2011), Barbara dopo la nascita della seconda figlia decide di tornare al lavoro molto prima del termine del congedo di maternità (che per la legge italiana deve essere della durata minima di 5 mesi) sacrificando così il tempo di cura della figlia. A dispetto di questa dimostrazione di totale devozione al lavoro (Blair-Loy, 2001), le ripercussioni in termini di carriera professionale sono considerevoli. Come nei casi precedenti, nell'ambiente di lavoro di Barbara la maternità viene comunemente interpretata come un impedimento per la donna che non solo rallenta la carriera, ma anche la ostacola nel lungo termine (Cahusac e Kanji, 2014).

*La mamma ricercatrice se la deve un po' mettere via, cosa che io faccio un po' fatica a fare. [...] Cioè, non puoi pretendere di essere avanti nella carriera come, diciamo, una tua coetanea con la stessa esperienza che non ha fatto figli, perché ovviamente hai dedicato meno tempo al lavoro, quindi questo è già un po', un po' una tua scelta di cui devi essere consapevole, quindi lo sai. Dici: "Vabbè ok, cioè io ritardo di un pochino la mia carriera, adesso faccio dei figli". Però, d'altra parte, diciamo, che il lavoro dovrebbe venirti incontro...mettendoti nelle condizioni,*

*diciamo, di riuscirci senza fare questi sforzi enormi. Garantirti, magari, la possibilità di avere un tempo part-time. [...] Ma questo è un po' il sistema che lo deve garantire! Perché tu da sola non riesci a fare questa roba! Quelli ti dicono: "Beh, se non hai tot pubblicazioni fai schifo, punto". Cioè, perché se una ha fatto dei figli non gliene frega niente a nessuno, non è perché loro tengono conto che tu hai avuto delle maternità e quindi... (D\_Barbara, par. 61)*

Il testo presentato ci rimanda alla «retorica dell'emarginazione» in cui la narratrice non assume un ruolo di comando (Davies e Harré, 1990), nelle parole di Barbara: «*Perché tu da sola non riesci a fare questa roba!*». La narratrice sostiene che il lavoro dovrebbe essere organizzato diversamente per consentire anche alle madri di fare carriera «*senza fare questi sforzi enormi*». Ai «*social boundaries*» (Lamont e Molnár, 2002) in termini di ostacoli alla carriera professionale di una donna, si aggiungono poi le complicazioni in termini di gestione quotidiana dei figli piccoli che un rientro anticipato al lavoro e la scarsità degli asili nido nel nostro paese comportano (Istat-Cnel, 2014a; Saraceno, 2011a). Barbara afferma:

*Cioè, andrebbe un pochino strutturato meglio, anzi incoraggiato, incoraggiato anche come, voglio dire, se ci fossero più accessi agli asili nido ad esempio! Poi gli asili nido universitari, i bambini non te li prendono fino a che non hanno un anno di età, però tu hai la maternità di cinque mesi, cioè, come si concilia questa roba? (D\_Barbara, par. 61)*

Abbiamo visto nella sezione teorica che nel discorso pubblico ed organizzativo le politiche «*family-friendly*», e più in generale la flessibilità spaziale e temporale delle nuove pratiche lavorative, vengono vendute come delle «*win-win solutions*», che dovrebbero favorire la conciliazione armoniosa degli impegni di lavoro e dei compiti di cura. D'altro canto, molte analisi che adottano una prospettiva organizzativista hanno messo in luce come l'implementazione e l'effettiva possibilità di adozione di quei dispositivi siano molte volte ostacolate da vari fattori (Allen, 2003; Christensen e Staines, 1990). In particolare, in Italia le politiche *family-friendly* a livello aziendale sono ancora poco diffuse e quando esistenti l'adozione ne è spesso contrastata (Den Dulk, 2001; Fine-Davis *et al.*, 2004; Naldini, 2006) o può addirittura generare effetti perversi e svantaggiosi per la componente femminile (Poggio, 2010). È stato infatti di recente evidenziato come la presenza di una cultura organizzativa orientata positivamente su questi temi, ancor più dell'utilizzo di politiche *family-friendly*, giochi un ruolo fondamentale sulla capacità di lavoratori/trici di conciliare famiglia e lavoro (Lembrechts *et al.*, 2014). A questo proposito, nei racconti delle intervistate, accade a volte che la flessibilità del lavoro venga

usata dai superiori per ricattare le lavoratrici, come ci racconta ad esempio Mary. Lei è una donna di 41 anni, altamente qualificata e con esperienze importanti nel settore del marketing, che al momento dell'intervista è disoccupata e con due figli. Mary racconta che alla nascita della seconda figlia è stata costretta a lasciare il lavoro: aveva infatti chiesto un *part-time* verticale in modo da poter conciliare il lavoro con gli impegni familiari, ma il suo datore di lavoro le offrì un *part-time* orizzontale pur sapendo che Mary non lo avrebbe potuto accettare abitando a 70 chilometri di distanza.

*Mary: Il primo lavoro l'ho fatto a Brescia, andando tutti i giorni a Brescia, qua da \* (periferia di Verona), però lì non avevamo figli. Ho smesso [di lavorare] quando abbiamo avuto la bambina. E ho detto: "Guarda io non posso!". Mi davano il part-time [orizzontale] solo che il part-time [orizzontale] è perdere 8 ore al giorno, e mi costava di più mettere i figli all'asilo nido, e poi avevo le spese del trasporto...per cui no.*

*Intervistatrice: Mi hai detto che hai chiesto il part-time verticale invece non te l'hanno dato.*

*Mary: Non me l'hanno fatto, ma volevano che andassi tutti i giorni, e così non si può! [...] Se io andavo a lavorare tutti i giorni fino a Brescia voleva dire che perdevo più o meno 3 ore solamente di spostamento, perché sono un'ora e mezza di andata e un'ora e mezza di ritorno; e se il treno era in ritardo – e generalmente ci sono ritardi – ci mettevo di più per cui con due bambini era impossibile. [...] Ho chiesto il part-time poi, nel senso, non me lo hanno dato e ho dovuto mollare il lavoro, non potevo fare altro. (B\_Mary, par. 8-10)*

I risultati di questa analisi mostrano che, a differenza degli uomini, la flessibilità lavorativa nei racconti di vita quotidiana delle donne sembrano più subite che frutto di una scelta personale, come dice Mary: «*Non potevo fare altro*». Questo aspetto è particolarmente visibile nelle parole di Carlotta, che lavora con un assegno di ricerca annuale presso l'università ed è madre di un figlio di due anni. Carlotta nell'intervista fa riferimento ad una serie di regole tacite, non scritte, per le quali lei si sente in obbligo di rispettare un orario standard presso il luogo di lavoro, seppur il suo contratto formalmente non lo stabilisca. In questo caso, come in molti altri, la flessibilità spaziale e temporale attribuita al lavoro appare quindi fittizia, nella misura in cui l'autonomia decisionale e organizzativa è del tutto illusoria (Brannen, 2005). Infatti, attraverso l'analisi strutturale (Andrews *et al.*, 2008; Poggio, 2004) del processo di «*accountability*» (Garfinkel, 1967) nei testi femminili, ho riscontrato che la permeabilità e la flessibilità dei confini (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000) non sono percepite dalle rispondenti come il frutto di una scelta personale, bensì esse subentrano necessariamente nella vita

quotidiana per poter portare a termine delle attività lavorative che fuoriescono dall'orario standard e dal luogo di lavoro, quali lo scrivere articoli scientifici e nuovi progetti di ricerca, o ancora preparare le lezioni per il giorno successivo e rispondere alle email, attività che inevitabilmente slittano nei ritagli di tempo serali. Quando chiedo a Carlotta se può scegliere di svolgere queste attività, che rientrano normalmente nei compiti specifici della sua professione, presso l'università durante il giorno o a casa rientrando in anticipo rispetto all'orario standard, risponde con fermezza che questa opzione è per lei sostanzialmente impossibile:

*No, per me dire che non vado perché lavoro da casa è impossibile. A volte però magari posso dire: "Guardate, oggi concludo presto le cose", le più importanti diciamo, comunque quelle che hanno più urgenza, come gli animali o le cellule insomma, cose che non posso assolutamente rimandare, e magari torno a casa un po' prima, sì, quello sì. Però, molto spesso faccio il mio orario, perché avendo appunto mio figlio che, per carità è stato da una baby-sitter quindi avevo anche una flessibilità abbastanza di orari, però, cioè, io non posso abusare troppo della gentilezza della mia ricercatrice (il capo) e dirle: "Guarda" – tipo – "Eh mio figlio è malato e quindi sto a casa oggi, e domani, e dopodomani, e così". [...] Cioè, lei non me l'ha mai detto, però il pensiero è: tu però lavori qui, quindi tu devi garantirmi la presenza qui; e quando torni a casa hai tempo tutta la notte per lavorarci sopra, insomma. Queste sono un po' le condizioni. (M\_Carlotta, par. 29)*

Anche in conseguenza di queste condizioni di lavoro, le donne intervistate che hanno figli piccoli, lamentano una serie di difficoltà incontrate nel rapportarsi con i servizi di cura disponibili sul territorio. In particolare, le lamentele riguardano il costo eccessivo dei servizi di cura che scoraggia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il numero ridotto dei servizi pubblici, e gli orari inadeguati a rispondere alle esigenze mutevoli e talvolta difficilmente prevedibili delle persone che lavorano in condizioni di flessibilità. Per questi motivi, non di rado le coppie che ho intervistato preferiscono assumere una baby-sitter piuttosto che usufruire dei servizi pubblici. È questo il caso di Carlotta, che non potendosi permettere di allontanarsi lungamente dal lavoro per motivi di malattia del figlio, assume una baby sitter-in grado di garantirle sempre la sua presenza.

*All'inizio volevamo mandarlo all'asilo nido, però dopo abbiamo fatto un po' di calcoli tra costi e benefici: perché se lo mando al nido significa che si ammala molto spesso [...] e allora chi è che me lo tiene? Perché i miei genitori non me lo tengono. Non per cattiveria ma perché i miei genitori non sono tanto giovani [...]. E quindi abbiamo detto:*

*impossibile chiedere aiuto ai nonni; i miei suoceri abitano troppo lontano, non possono venire qui, sono 170 km [di distanza], cioè non possono venire. [...] E niente, quindi abbiamo detto: qui dobbiamo pagare la retta dell'asilo nido, dobbiamo pagare eventualmente una baby-sitter che ce lo tenga quando...*

*Intervistatrice: ...quando si ammala...*

*Carlotta: ...quando è malato, e quindi a questo punto è meglio che lo mando dalla baby-sitter, così almeno anche se è malato glielo mando lì lo stesso insomma. E quindi abbiamo trovato questa ragazza, che ce lo teneva, abbiamo fatto un forfait al mese. (M\_Carlotta, par. 52-54)*

Carlotta poi racconta che la baby-sitter è rimasta incinta e che quindi ha dovuto trovare altre soluzioni. Nel frattempo il bambino è cresciuto e Carlotta e il suo compagno hanno deciso di provare a mandarlo all'asilo nido, trovando però una serie di scomodità (che ricadono su Carlotta e di cui non fa cenno il compagno) rispetto alla baby-sitter che garantiva una piena disponibilità e flessibilità d'orario.

*La figata con la baby-sitter è che hai una flessibilità di orario pazzesca, cioè glielo porti alla mattina quando vuoi... Cioè, io glielo portavo alle 7.30, quindi mi era comodo. Adesso anche al nido lo posso portare alle 7.30, però per il ritorno che magari a volte dicevo: “Guarda, oggi arrivo prima” oppure – molto spesso – “Guarda, oggi ho il treno in ritardo, devo finire un esperimento così così”...oppure “Mio marito non può venire a prenderlo, se me lo puoi tenere un po' di più...”. “Sì sì” diceva, “non c'è problema”. Il nido, cioè questo qua comunale, purtroppo alle 4 chiude e quindi io non posso, cioè devo trovare qualcuno che alle 4 me lo vada a prendere. Per me alle 4 che cosa vuol dire? Cioè, sono a metà della mia giornata quasi! E quindi devo trovare qualcuno che me lo tenga almeno fino alle 5, per poter concludere i miei esperimenti, le mie cose insomma. (M\_Carlotta, par. 54)*

Il problema degli orari e della gestione dei tempi quotidiani è particolarmente sentito dalle neo-mamme che lavorano: la quantità di ore di lavoro, la presenza di turni o di orari disagiati (pomeridiano o serale o nel fine settimana) e la rigidità dell'orario sono indicati in Italia da più di un terzo delle occupate come gli ostacoli prevalenti alla conciliazione (Istat, 2014a). Nello specifico di questo target di coppie, in cui entrambi i genitori hanno lavori instabili, il problema degli orari risulta essere maggiormente gravoso anche per la mancata capacità previsionale, per cui ad esempio capita che l'asilo nido in primavera chieda a loro di comunicare se il figlio sarà presente o meno a luglio e in alcune settimane di agosto, mentre i genitori non sono nelle condizioni di poter prevedere i loro tempi oltre l'arco temporale di un mese. A volte la mancata capacità previsionale irrompe addirittura nella quotidianità,



nei casi in cui ad esempio fino ad un'ora prima la mamma non sa se andrà lei a recuperare il figlio all'asilo nido o se dovrà mandare la *baby-sitter*, un'incertezza che causa in alcune donne sentimenti di ansia e preoccupazioni sul luogo di lavoro. Ad ogni modo, anche nel caso in cui le coppie optino per soluzioni più flessibili e ricorrano ad esempio alla *baby-sitter* o alla *Tagesmutter*, solitamente viene richiesto di stabilire un orario tendenzialmente fisso, il che rappresenta una complicazione per le coppie oggetto di questa ricerca, in cui per così dire l'esposizione alla flessibilità è doppia e la programmazione è un'opzione poco percorribile:

*Del resto, io posso fare una previsione, nel senso che io posso dirle da gennaio a maggio io lavoro questi giorni qua. Però poi si pone anche un altro problema, cioè il lavoro di mio marito, che ugualmente ha un lavoro che non ha orari fissi. Per cui, magari un giorno abbiamo bisogno che lei venga perché nessuno dei due c'è, però un altro giorno mio marito è a casa e quindi è inutile che lei venga a tenere il bambino. E quindi...è proprio impossibile per me riuscire a darle degli orari fissi. (F\_Claudia, par.33)*

Oltretutto, nel caso in cui i figli piccoli siano più di uno, il costo salato degli asili nido (Commissione Europea, 2013), a cui peraltro come abbiamo visto spesso si aggiunge anche quello della *baby-sitter*, fa sì che alcune intervistate dopo la nascita del secondo figlio scelgano di restare a casa ad occuparsi dei piccoli perché più conveniente nell'ottica complessiva dell'economia familiare, come racconta Mary:

*E poi più o meno pagare gli asili nidi era impossibile, perché alla fine, non mi ricordo ma a quell'epoca abbiamo cercato gli asili nidi e pagavi una cifra, 500 euro al mese per ogni bambino, non si può. Alla fine erano più le spese che i guadagni e non si poteva. (B\_Mary, par. 114)*

Espressioni come «non si poteva», «non si può», «non potevo fare altro», sono ricorrenti nei testi femminili ad indicare il ruolo marginale che le donne attribuiscono a se stesse nei racconti di vita quotidiana (Davies e Harré, 1990) ed in particolare parlando delle (confuse) transizioni fra i domini di vita (Nippert-Eng, 1996). Ho cercato di mostrare, in questo paragrafo, che le *accounting practices* (Garfinkel, 1967) delle donne che ho intervistato, e quindi i ragionamenti pratici alla base della «retorica dell'emarginazione», “incolpano”, per così dire, le culture organizzative in cui è ancora influente il modello (maschile) di «lavoratore ideale» (Moen e Roehling, 2005), per effetto del quale le donne continuano ad essere discriminate soprattutto in caso di

maternità, che rappresenta ancora uno stigma sociale; puntano il dito contro una certa strutturazione del lavoro in cui flessibilità spaziale e temporale sono fittizie e in cui l'autonomia decisionale è per lo più illusoria; e infine le rispondenti lamentano una serie di difficoltà pratiche incontrate nel rapportarsi con i servizi di cura, soprattutto sul fronte degli orari troppo rigidi e inadeguati a rispondere alle loro esigenze, nonché si lamentano dei costi troppo elevati, specialmente per chi ha più di un figlio.

Questa analisi ha consentito pertanto di comprendere *perché*, dal punto di vista soggettivo, le rispondenti subiscono la permeabilità e la flessibilità dei domini di vita (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000) anziché avvantaggiarsene come fanno i loro compagni. Quando infatti flessibilità e la permeabilità dei confini entrano nelle vite delle intervistate, esse anziché essere percepite come delle scelte intenzionalmente prese al fine di lavorare meglio e con più tranquillità, come viene raccontato dagli uomini, nel caso delle donne sono rappresentate come scelte obbligate e necessarie per riuscire a destreggiarsi tra le (molteplici) attività professionali e di cura. Le donne intervistate sono competenti e altamente qualificate, desiderano contribuire alla società sia in termini produttivi, avendo (uguale) accesso al mercato del lavoro, sia in termini riproduttivi, dando alla vita e occupandosi dei figli. Ciononostante, sembra dall'analisi dei loro racconti che la società italiana a livello organizzativo e istituzionale non sia ancora in grado di rispondere a questi bisogni, ed è proprio la mancata capacità restitutiva della società italiana ad essere indicata dalle donne intervistate come la maggiore 'causa' delle loro difficoltà nel *boundary-work*.

Ciò che invece le donne non problematizzano sono le micro-decisioni e le dinamiche consolidate all'interno della coppia riguardo la ripartizione del lavoro domestico e di cura, così come d'altro canto gli uomini tacciono ogni riferimento ai servizi di cura e non riportano di aver subito discriminazioni sul luogo di lavoro di entità simile a quelle raccontate dalle donne. Perché? Questi 'silenzi' "raccontano" esperienze di vita e storie diverse? E che tipo di conseguenze producono i discorsi non discussi o non problematizzati? Nel prossimo paragrafo cercherò di rispondere a queste difficili domande, per trarre poi delle riflessioni conclusive rispetto allo specifico interesse conoscitivo di questo capitolo.

#### 4.3.3 *Il boundary-work nei discorsi di uomini e donne: interrogare i 'silenzi'*

Nei testi degli uomini il processo di *accountability* (Garfinkel, 1967), attraverso cui i soggetti giustificano la loro percezione del *boundary-work* (Nippert-Eng, 1996), poggia su micro-decisioni di coppia e dinamiche tra i partner. In

particolare, gli uomini intervistati possiedono un maggior controllo del *work-family management style* rispetto alle donne perché di fatto possono contare su di esse per la maggior parte del lavoro domestico e di cura dei figli. Di conseguenza, gli uomini intervistati dispongono maggiormente del loro tempo, non incontrando del resto nessuna sanzione culturale. Le donne, infatti, pur assecondando spesso le mutevoli necessità sorte dagli impegni di lavoro dei loro compagni e pur accollandosi gran parte delle responsabilità domestiche e di crescita dei figli, non mettono in discussione la ripartizione dei lavori e le dinamiche all'interno della coppia. Le *accounting practices* (Garfinkel, 1967) da loro utilizzate per spiegare le difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia si riferiscono piuttosto ad esperienze di discriminazione subite sul luogo di lavoro o fanno riferimento ai servizi di cura considerati inadeguati, *accounts* di cui non fanno cenno invece i loro compagni.

I 'silenzi' presenti nelle *accounting practices* degli uomini e delle donne suggeriscono perciò un approfondimento. I processi di *accountability* (Garfinkel, 1967) degli uomini e delle donne appaiono infatti viaggiare su binari paralleli e tra loro incomunicabili: gli *accounts* delle donne non sono presenti nei testi maschili e, viceversa, gli *accounts* degli uomini non vengono problematizzati nei testi femminili. Se si guarda al primo caso, e quindi ai testi degli uomini, si nota che semplicemente non ci sono tracce di esperienze simili a quelle che le donne subiscono nel mercato del lavoro né ci sono *accounts* riferiti ai servizi di cura. Questo dato va a confermare quanto emerso nel capitolo precedente e cioè il fatto che gli uomini intervistati, seppur precari, sono sul mercato del lavoro in una posizione di maggior forza rispetto alle loro controparti femminili e tendono a percepirsi primariamente come lavoratori (Townsend, 2002), sui quali ricadono in misura minore le responsabilità delle cure quotidiane dei figli. Nel caso dell'*accountability* (Garfinkel, 1967) degli uomini, si potrebbe quindi dire che i 'silenzi' corrispondano a dei 'discorsi non pronunciati'.

Nei testi delle donne, invece, i 'silenzi' sono di tutt'altro carattere in quanto non mancano i riferimenti alla ripartizione dei lavori all'interno della coppia. Questi *accounts* sono difatti presenti nei discorsi delle donne, ma non vengono annoverati tra le cause delle loro difficoltà di conciliazione della vita familiare e della vita lavorativa. In questo senso, essi non sono presenti nel processo di *accountability* (Garfinkel, 1967) delle donne intervistate e non chiariscono la «retorica dell'emarginazione» caratterizzante il loro *boundary-work* (Nippert-Eng, 1996). Interrogare i 'silenzi' delle donne si presenta un compito più arduo non solo perché non si tratta, come nel caso degli uomini, di 'discorsi non pronunciati', ma anche perché ne esistono di diversi tipi. L'analisi ha infatti portato alla luce due diverse modalità in cui questo tipo di *accounts* sono riferiti: una prima modalità in cui, più o meno esplicitamente, viene data per scontata la

ripartizione del lavoro domestico e di cura; una seconda modalità, in cui appaiono segni di gratitudine nei confronti del compagno per il (più o meno significativo) contributo svolto. Ciò che accomuna entrambi i casi è il fatto che le donne non problematizzano affatto la ripartizione dei lavori all'interno della coppia. Vanno quindi interpretati in questo senso i 'silenzi' nella «*accountability*» (Garfinkel, 1967) delle donne: sono 'silenzi' nella misura in cui non vengono messi in discussione dalle donne e nella misura in cui non rientrano nelle *accounting practices* a sostegno della «retorica dell'emarginazione».

Per comprendere meglio i 'silenzi' presenti nei discorsi delle donne, riporto ora alcuni esempi illustrativi delle due modalità appena esposte. Nella prima modalità, in cui le donne, più o meno esplicitamente, danno per scontata la ripartizione del lavoro domestico e di cura dei figli, è assai esplicativo il testo di Giada, una giovane donna di 32 anni che lavora come educatrice e ha un bambino di 5 anni.

*Giada: La casa...vabbè la casa, cioè la gestisco di più io. Insomma, il mio compagno mi dà una mano, però non in tutto, ecco.*

*Intervistatrice: Cosa fa il tuo compagno, come ti aiuta?*

*Giada: Beh oddio... Fa mestieri semplici diciamo, non stira, non lava, però...beh apparecchia, sparcchia, porta fuori le immondizie, cosa può fare? I letti, ecco. Cose molto...che si fanno velocemente comunque.*

*Intervistatrice: Le fa su tua indicazione o sono accortezze che lui ha? Ad esempio, le immondizie le porta giù per conto suo o sei tu che glielo chiedi?*

*Giada: No dai, quelle le porta giù abbastanza per conto suo.*

*Intervistatrice: Quindi alcune piccole cose le fa in maniera autonoma?*

*Giada: Sì. Esatto. Dopo, comunque, se deve andare a prendere il bambino va a prenderlo a scuola o lo porta, se magari io sono via; però, anche il gestire magari il rapporto con la maestra lo gestisco più io.*

*[...]*

*Intervistatrice: Ho capito. Quindi ti occupi di più tu della gestione della casa e del figlio...ma questa è stata una cosa automatica o ne avete parlato quando siete andati a vivere insieme?*

*Giada: No perché è automatico. Perché alla fine è la donna che gestisce, che va dietro ai mestieri. Quindi sì.*

*Intervistatrice: A te va bene così o ti piacerebbe che lui ti aiutasse? Come la vivi?*

*Giada: No, cioè, se mi aiutasse un po' di più sì, però è anche vero che io ormai ho...cioè, tipo vado per schemi un po'... Ad esempio, magari capita che a volte (lui) distende, quando sono asciutti i vestiti li piega eccetera; però, vedi che è passato lui a piegarle! Insomma, penso che sia anche un po' normale alla fine. (H\_Giada, par. 124-140)*

Ho scelto di riportare in modo esteso questo stralcio del colloquio con Giada perché particolarmente illustrativo del primo tipo di 'silenzio'. Si tratta infatti del

caso più esplicito in cui un'intervistata afferma che le responsabilità domestiche e di crescita dei figli ricadono «*automaticamente*» sulla donna, come dice Giada: «*Perché alla fine è la donna che gestisce, che va dietro ai mestieri*». Come si legge nello stralcio riportato, dopo aver sollecitato Giada ad approfondire questo punto, ella racconta in un tono un po' lamentoso che quando riceve aiuto dal suo compagno nelle faccende domestiche, il lavoro non è ben fatto e si nota la differenza rispetto a come lo farebbe lei. Su una stessa scia di ragionamento, alcune donne mi hanno raccontato che nei primi mesi di vita dei figli, i padri avevano un ruolo secondario rispetto al loro e che esse stesse preferivano accudire da sé i piccoli perché troppo fragili e delicati, consentendo ai padri di intervenire nell'accudimento in modo graduale e guidato, come emerso in una recente ricerca (Naldini, 2015). Alcune rispondenti quindi si incaricano in modo quasi automatico delle principali responsabilità di cura e domestiche, come esprimono le parole di Giada: «*Penso che sia anche un po' normale alla fine*». Dicevo però che il caso di Giada è un caso limite: solitamente, infatti, nei testi delle intervistate la normalizzazione della divisione dei lavori in base al genere è più velata, come si legge ad esempio nel seguente stralcio dell'intervista a Cristina.

*Intervistatrice: La colazione, il pranzo e la cena li prepari tu?*

*Cristina: Sì, di solito sì. Così come la spesa, le cose del...non so tipo lavatrici, stendere, piegare...cioè, fare quelle cose lì, le faccio di solito io. Lui mi aiuta a...quando facciamo la giornata delle pulizie generali, lava i pavimenti e passa l'aspirapolvere. Ecco quelle sono le mansioni. [...] La spesa la faccio io. La gestione della casa, anche dal punto di vista delle bollette...faccio tutto io.*

*Intervistatrice: Questa organizzazione l'avete decisa assieme?*

*Cristina: Diciamo che a me viene più naturale, sono più portata. [...]*

*Intervistatrice: Ad esempio, se vostro figlio ha problemi di salute, chi lo porta alle visite mediche?*

*Cristina: Ecco, no, quello ci tiene molto anche lui, alla presenza. Se c'è qualcosa di importante, tipo questa cosa dell'otite, o quando siamo andati al pronto soccorso è venuto anche lui. Però per il controllo periodico dal pediatra che sai che devi andare e non c'è niente di grave, vado io insomma. (C\_Cristina, par. 23-38)*

Cristina, che come Giada ha su di sé la maggior parte del carico del lavoro domestico e di cura del figlio, non mette affatto in discussione la ripartizione delle responsabilità all'interno della coppia. Di nuovo, come sopra, tornano questi termini: «*automatico*», «*normale*», «*naturale*», a segnalare quanto queste donne non problematizzino la distribuzione asimmetrica dei lavori all'interno della coppia. Bisogna precisare che tale fenomeno è trasversale ai tipi di coppie esposti in precedenza: vale a dire, le coppie «*equal earner*» (in cui entrambi i partner

guadagno in misura simile); le coppie vicine al modello del «*male breadwinner*» (in cui è l'uomo a garantire più della donna il sostentamento economico della famiglia); e le coppie di tipo «*female breadwinner*» (in cui è invece la donna a dare il maggior contributo economico). Nei casi presentati, ad esempio, Giada appartiene al tipo di coppie definito «*equal earner*» mentre Cristina a quello del «*male breadwinner*». Peraltro, in entrambi i casi riportati, il padre viene percepito come una figura presente ma solo nella misura in cui in talune circostanze di necessità (quando la mamma non può accompagnare o andare a prendere il bambino a scuola) o in situazioni di gravità (quando il bambino è seriamente ammalato), le donne e i figli possono di certo contare su di lui. Come dice Giada: «Comunque, se [il mio compagno] *deve* andare a prendere il bambino va a prenderlo a scuola o lo porta, *se magari io sono via*». E come racconta Cristina: «[A] quello ci tiene molto anche lui, alla *presenza*. *Se c'è qualcosa di importante*, tipo questa cosa dell'otite, o quando siamo andati al pronto soccorso è venuto anche lui. *Però per il controllo periodico dal pediatra che sai che devi andare e non c'è niente di grave, vado io insomma*». Altre volte ancora, gli *accounts* relativi alla ripartizione dei lavori all'interno della coppia vengono presentati dalle donne in modo acritico senza però un esplicito riferimento alla normalizzazione, senza cioè utilizzare termini quali «*automatico*», «*normale*», «*naturale*», letti negli stralci precedenti. A questo proposito, propongo di seguito a titolo esemplificativo uno stralcio dell'intervista a Lara, una giovane madre di 29 anni con una figlia di 10 mesi, che al momento dell'intervista sta conducendo un tirocinio formativo e lavora con un contratto a chiamata.

*Lara: [Nei momenti in cui mia figlia dorme] oltre a far le cose per me, devo fare anche qualcosa per la casa, quindi che sia la lavatrice o che sia sistemare la cucina, che sia rifare il letto, raccogliere la polvere: le classiche cose insomma che ci sono da fare in una casa...*

*Intervistatrice: Te ne occupi soprattutto tu mi diceva il tuo compagno..*

*Lara: Eh sì, in casa sì. Anche se appunto dicevo che ultimamente mi sta un po' dando una mano, quindi magari la sera, se vede che sono distrutta sul divano sistema lui la cucina; oppure a volte mi chiede: "Dimmi cosa c'è da fare"; e allora gli dico: "Guarda, c'è la lavatrice da stendere, se vuoi andarla a prendere". E allora lo fa. Sì, piccole cose, che comunque sono una cosa in meno che devo fare io e quindi è un sollievo, ecco.*

*Intervistatrice: Sì. Mentalmente dunque sei sempre tu che gestisci la casa, cioè sei tu che devi dire "fai questo, fai quell'altro", sei tu che hai un po' sott'occhio tutte le cose.*

*Lara: Sì sì sì. (L\_Lara, par. 84-88)*

Similmente a quanto avviene per le faccende di casa, il tipo di contributo del

compagno di Lara è accessorio anche rispetto le cure della figlia. Tuttavia, di nuovo, questa ripartizione dei compiti non viene affatto problematizzata.

*Intervistatrice: Anche della bambina te ne occupi più tu? Pensando ad esempio alle visite dal pediatra, lui partecipa e in che modo?*

*Lara: Sì sì. Le ho sempre fatte io. Lui è venuto dal pediatra una volta perché ha detto: “Cavoli, non sono mai venuto”; e ho detto: “Guarda se vuoi venire, l'appuntamento è il tal giorno”. E allora ci siamo trovati e siamo andati assieme. Però, non so, poi per il resto sono sempre andata da sola, anche per i vaccini... (L\_Lara, par. 91-92)*

Nei testi femminili riguardanti la divisione del lavoro all'interno della coppia, vi è poi un secondo tipo di 'silenzi' in cui, anziché dare per scontata la ripartizione asimmetrica dei compiti, le donne mostrano sentimenti di gratitudine nei confronti dei loro compagni per l'aiuto ricevuto. A differenza dei casi precedenti, in cui l'illustrazione dei 'silenzi' ha richiesto lunghi stralci perché solo rintracciabili tra le righe o nello scambio sequenziale delle battute, nei casi che seguono si presentano brevi stralci di interviste in cui appaiono segnali di riconoscenza in passaggi detti per inciso.

*A casa mia cucina mio marito, quindi quando torniamo a casa (eh sì ragazzi, me lo sono trovata il migliore sul mercato!) lui cucina... (M\_Carlotta, par. 48)*

*E dopo il papà – è bravo il papà! – sta molto assieme con il bimbo, e anche il suo compito è che lo mette a letto, ci gioca insieme un po' e lo mette a letto. Lo mette quasi sempre a letto lui la sera. (C\_Cristina, par. 16)*

*La questione bollette...assolutamente Luca, fa tutta quella roba lì; e la questione cucinare di solito, insomma, lo faccio io [...] anche perché mi piace abbastanza, non è proprio la mia passione però... Eh però nei momenti in cui ho da fare, tipo negli ultimi mesi [di scrittura] della tesi, siccome Luca aveva una pausa pranzo lunga dal suo lavoro, tornava a casa e cucinava qualcosa per la sera, santo Luca, sì, sì, sì! (R\_Silvia, par. 38)*

Anche in questi esempi, gli *accounts* riguardanti le dinamiche di coppia e la divisione dei compiti sono qui interpretati come una forma particolare di 'silenzio', perché non vengono problematizzati dalle donne e perché non sono presenti nel processo di *accountability* (Garfinkel, 1967) a sostegno della «retorica dell'emarginazione». Se i 'silenzi' nei testi maschili si definiscono dei 'discorsi non pronunciati' nel *boundary-work* degli uomini, quelli nei testi femminili possono essere letti come 'discorsi non problematizzati' nell'attività di

*boundary-work* che faticosamente le donne fanno nella loro quotidianità. Dopo aver illustrato quali tipi di ‘silenzi’ ho rintracciato nei testi raccolti, nelle riflessioni conclusive che seguono spiego in un'ottica più complessiva quale significato essi assumano nel quadro interpretativo che qui si propone.

#### **4.4 Discussione dei risultati: posizionamenti soggettivi di comando *versus* posizionamenti soggettivi marginali nel *boundary-work***

In questo capitolo, si è cercato di cogliere che tipo di impatto hanno le nuove condizioni di lavoro sul piano concreto della gestione quotidiana degli impegni lavorativi e delle responsabilità familiari, declinando così l'analisi delle emergenti forme di conciliazione famiglia-lavoro in una dimensione pratica e sincronica. In particolare, mi sono chiesta che tipo di impatto hanno, da un punto di vista soggettivo, la flessibilità spaziale e temporale e l'uso pervasivo delle nuove tecnologie di comunicazione sul *boundary-work* (Nippert-Eng, 1996), cioè sulla capacità di uomini e donne di costruire dei confini tra famiglia e lavoro e sulla capacità di slittare tra di essi in modo armonioso. Come nell'analisi del capitolo precedente, l'analisi sul *boundary-work* (Nippert-Eng, 1996) da un lato suggerisce che l'ideologia delle sfere separate sia stata in una certa misura superata facendo luce su differenti modalità di articolazione degli impegni di lavoro e di cura nella direzione di una maggiore condivisione dei carichi di lavoro all'interno della coppia, di una più estesa integrazione e compresenza dei domini di vita, e di una maggiore flessibilità dei ruoli; dall'altro lato però, tale analisi evidenzia alcuni effetti perversi e dinamiche di potere, che presentano una precisa struttura di genere (Connell, 2009) e che sembrano frenare lo sviluppo di queste tendenze innovative.

Difatti, seppur tutti i soggetti che ho intervistato, indifferentemente dal genere, si ritrovino a lavorare entro le mura domestiche (Bologna e Fumagalli, 1997), nella cucina, in salotto o addirittura nella camera dei bambini, nelle ore serali o nei week end (Presser, 2003), e talvolta anche alla presenza dei figli; seppur essi siano nella condizione di «non dire mai di no» (Carreri, 2015) e siano disponibili e raggiungibili sempre ed ovunque (Perlow, 2012); la tendenziale integrazione degli ambiti di vita (e soprattutto lo sconfinamento del lavoro nella vita familiare) viene interpretata da uomini e donne attraverso retoriche diverse (Gherardi e Poggio, 2003a), che rivelano asimmetrie di genere nella capacità di mettere in pratica lo stile di *boundary-work* (Nippert-Eng, 1996) che i soggetti desiderano. Questa analisi, pur volendosi collocare nell'ambito dei



*boundary studies* (Bà, 2011; Clark, 2000; Felstead e Jewson, 2000; Gambles *et al.*, 2006; Nippert-Eng, 1996), ha quindi cercato di andare oltre alla semplice identificazione di un individuo come un «separatore» o un «integratore» degli ambiti di vita. L'obiettivo è stato piuttosto quello di cogliere le interpretazioni e le valutazioni che i soggetti danno al loro costante lavoro di mediazione tra famiglia e lavoro.

Nello specifico, gli uomini del campione affermano di essere in grado di padroneggiare i confini, seppur confusi, e la transizione fra di essi, in quanto vengono espressi come il frutto di scelte personali intenzionalmente prese, cosicché essi vivono la flessibilità, ed in particolare la permeabilità della vita familiare e della vita lavorativa (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000), come una sorta di privilegio, leggendole cioè come un segno di libertà e autonomia decisionale. Viceversa, le donne che ho intervistato lamentano serie difficoltà nel costruire netti confini e nel conciliare gli impegni di lavoro con le responsabilità familiari. Nei racconti femminili, permeabilità e flessibilità (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000) anziché essere percepite come delle libere opzioni risultano piuttosto essere degli obblighi, cioè delle scelte inevitabili che devono adottare per riuscire a portare a termine tutti i compiti. Al di là dei discorsi sui modi ritenuti più 'giusti' di conciliare famiglia e lavoro, che come abbiamo visto nel capitolo precedente richiamano la visione del «*work-family enrichment*» (Rothbard, 2001), contrastando la tradizionale ideologia delle sfere separate, e al di là della retorica nel discorso pubblico della flessibilità spaziale e temporale come una «*win-win solution*» che anzitutto dovrebbe andare a beneficio delle madri che lavorano, questa analisi mostra che anche a fronte di (apparentemente) simili condizioni lavorative e familiari, il *boundary-work* (Nippert-Eng, 1996) viene interpretato e vissuto in modo totalmente diverso da uomini e donne.

Difatti, come è stato mostrato da altri autori (Felstead *et al.* 2002a; 2002b; Felstead e Jewson, 2000), per stabilire l'efficacia o meno della flessibilità lavorativa nell'agevolare la conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari, è cruciale comprendere se tale misura sia intesa dall'attore sociale come un'opzione percorribile, oppure se risulti essere un requisito necessario a cui non si può sfuggire, dimensioni su cui peraltro si concentra l'approccio dell'*agency* e delle *capabilities* così come proposto nei lavori di Barbara Hobson (Hobson, 2013; Hobson *et al.*, 2011). A tal proposito, la prospettiva di genere (Connell, 2009), adottata in questa analisi, ha consentito di mostrare come le nuove condizioni di lavoro siano incorporate nella vita di tutti i giorni differentemente dai padri e dalle madri (in linea con quanto illustrato nel precedente capitolo): se nel caso dei padri intervistati la flessibilità e la

permeabilità dei confini (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000) sembrano generare effetti virtuosi di armonizzazione tra attività professionali e familiari, nel caso delle madri, invece, producono nel quotidiano situazioni di “corto circuito”, cioè situazioni che nelle parole delle intervistate sono «caotiche» e «schizofreniche».

Attraverso l'analisi strutturale dei testi (Andrews *et al.*, 2008; Poggio, 2004), ho individuato la «retorica della scelta personale» nel caso degli uomini, e la «retorica dell'emarginazione» nel caso delle donne. Nella prima retorica l'accento è posto sulla percezione che gli uomini hanno di possedere il controllo sul proprio stile di *boundary management* e sul *clock-time* (Kossek *et al.*, 2006; Kossek e Lautsch, 2012); all'opposto, nella «retorica dell'emarginazione», l'enfasi è sul carico eccessivo in termini di energia mentale ed emotiva che richiede il *boundary-work* (Nippert-Eng, 1996) alle donne, le quali spesso assegnano a se stesse un ruolo marginale (Davies e Harré, 1990) nella capacità di costruire i confini fra gli ambiti di vita e di transitare in modo armonioso ed efficace fra di essi.

In una seconda fase del processo analitico, prendendo l'*accountability* (Garfinkel, 1967) quale precipuo oggetto di analisi, mi sono chiesta quali sono le *enabling conditions*, le condizioni cioè che permettono a questi testi di essere raccontati. Esaminando da vicino i ragionamenti pratici che gli attori hanno adottato per rendere razionale e riferibile la loro percezione dei confini tra famiglia e lavoro, ho individuato una certa strutturazione in base al genere: le giustificazioni degli uomini fanno riferimento a micro-decisioni e dinamiche consolidate all'interno della coppia, mentre le spiegazioni delle donne si riferiscono a difficoltà incontrate nei contesti lavorativi o nel rapportarsi con i servizi di cura.

Si è mostrato che gli uomini del campione sono in grado di sfruttare al meglio le opportunità date dalla flessibilità temporale del loro lavoro, anche perché possono contare sul supporto delle loro compagne, le quali si accollano la maggior parte delle faccende di casa e delle attività di cura dei figli, conformemente a quanto è stato già ampiamente evidenziato in letteratura (fra gli altri, Carriero, 2009; Dotti Sani, 2012; Zanatta, 2011). In questa ricerca, seppur gli uomini contribuiscano in diversa misura ai lavori domestici e siano partecipi delle attività di cura dei figli, trascorrendo anche molto tempo a casa, rispondendo al modello culturale del «*responsible father*» (Doherty *et al.*, 1998) e allontanandosi così dal modello familiare più tradizionale (Istat, 2010c; Istat, 2011b; Rosina e Sabbadini, 2006), le donne restano tendenzialmente le principali *care giver* e mantengono le redini dell'organizzazione delle faccende domestiche. Ma ciò che sembra più

caratterizzare la gestione del *work-family balance* delle coppie che ho intervistato è un assetto organizzativo a geometria variabile, in cui le decisioni sulla ripartizione dei compiti devono essere di continuo riformulate sulla base di contingenze non previste, che più spesso però riguardano l'uomo e vedono la donna adattarsi coprendo quanto e come può i compiti necessari. Pertanto, la ricerca suggerisce che la percezione di possedere il controllo sul *clock-time* e sul proprio stile di *boundary management*, come importante fattore che contribuisce ad una definizione positiva e soddisfacente del confine tra famiglia e lavoro, è resa possibile non solo dalla presenza di un certo clima organizzativo, come è stato evidenziato in letteratura (Kossek *et al.*, 2001; Kossek e Lautsch, 2012), ma anche – nel caso in cui ci siano delle responsabilità parentali – da una sorta di “accordo” (in questo caso tacito) a livello di coppia riguardo la ripartizione dei lavori e le modalità di risposta alle varie urgenze e continui cambi di programma. In altri termini, gli uomini del campione possono rispondere bene ai mutevoli impegni di lavoro e trarre beneficio dalla flessibilità temporale anche perché possono contare sulle risorse delle loro compagne – nei termini sopra visti – quali forme di *conversion factors* individuali nel *capability set* illustrato da Hobson (2013).

Di converso, le donne non sembrano trarre gli stessi benefici dalla flessibilità lavorativa. In particolare, le donne intervistate riportano serie difficoltà nel far fronte ai *social boundaries* (Lamont e Molnar, 2002), cioè alle forme di discriminazione sociale subite (soprattutto dopo la nascita dei figli) nei contesti lavorativi, dove è tutt'ora forte una certa idea di «lavoratore ideale» (Moen e Roehling, 2005; Williams, 2000) ancorata all'ideologia delle sfere separate (Allen, 2001, 2003). Le donne, infatti, non solo si trovano oggettivamente in una posizione svantaggiata nel mercato del lavoro sul piano contrattuale rispetto agli uomini (Istat, 2014a; Palidda, 2008; Saraceno 2002, 2005; Semenza 2004; Villa, 2010); ma subiscono anche gli effetti di una visione della maternità come «*problema*» negli ambienti di lavoro, visione socialmente condivisa al di là della sua rispondenza ai fatti (Ridgeway e Correll, 2004), e molto influente nelle culture organizzative del nostro paese (Poggio, 2002), con effetti (in caso di maternità soprattutto) disastrosi in termini di avanzamento nella carriera, di gestione quotidiana della doppia presenza (Balbo, 1978) e di spendibilità delle proprie qualifiche sul mercato (Murgia *et al.*, 2012), fatti che espongono le neo-mamme lavoratrici a sentimenti di stress e frustrazione come è stato mostrato. Più spesso le donne degli uomini, in questa ricerca, sono disoccupate, sotto-occupate o lavorano in nero e percepiscono la flessibilità lavorativa come fittizia e l'autonomia decisionale illusoria. D'altro canto, esse non trovano un aiuto rispondente ai

loro bisogni nei servizi di cura cui fanno riferimento (Pandolfini, 2012). Questi sono considerati scarsi e inadeguati (Istat-Cnel, 2014a; Saraceno, 2011a) a rispondere alle loro mutevoli esigenze, con la conseguenza che le donne intervistate si sentono spesso costrette entro un *boundary management* che non hanno scelto e che non corrisponde alle loro aspettative (Carreri, 2015). Come scrivono Hobson, Fahlen e Taka'cs: «*Those most vulnerable to discrimination often have weak capabilities to make claims for WLB: they are most dependent on conversion factors*» (Hobson et al., 2011, p. 173).

È significativo notare che, dall'analisi dei testi raccolti, questi vincoli che concretamente limitano la capacità di gestire in modo armonioso le attività lavorative e le responsabilità familiari, risultino pesare solo sulla componente femminile. L'assenza nei testi maschili di un discorso così centrale per le donne, richiede una certa attenzione (Bernstein, 2000). Come si è mostrato, gli uomini e le donne del campione hanno accesso a *social understandings*, a saperi, che non solo sono diversi fra loro ma in un certo senso sono anche incomunicabili. Gli *accounts* delle donne, infatti, non sono presenti nei testi maschili e, viceversa, gli *accounts* degli uomini non vengono problematizzati nei testi femminili. Nel primo caso, i 'silenzi' nei testi degli uomini possono essere intesi come dei 'discorsi non pronunciati': gli uomini intervistati, seppur precari, sono sul mercato del lavoro in una posizione di maggior forza rispetto alle loro controparti femminili, tant'è che non fanno cenno ad esperienze simili a quelle subite dalle donne; così come, d'altro canto, tendono a percepirsi primariamente come lavoratori sui quali ricadono in misura minore le responsabilità delle cure quotidiane dei figli, come si deduce dall'assenza di riferimenti ai servizi di cura. In questo senso, infatti, i posizionamenti soggettivi evidenziati nel primo capitolo contribuiscono a chiarire la cornice interpretativa in cui questi 'silenzi' vanno letti.

Viceversa, nei testi delle donne i 'silenzi' sono di tutt'altro carattere. Non si tratta cioè semplicemente di 'discorsi non pronunciati', in quanto i riferimenti alla ripartizione dei lavori all'interno della coppia non mancano all'interno dei discorsi delle donne, ma si potrebbe dire che si tratta piuttosto di 'discorsi non problematizzati'. Difatti, questi *accounts* sono 'silenzi' nella misura in cui non vengono messi in discussione dalle donne e nella misura in cui non rientrano nelle *accounting practices* a sostegno della retorica di *boundary* definita della «emarginazione»; o in altre parole, la divisione dei lavori all'interno della coppia non viene considerata dalle donne intervistate un fattore peggiorativo della loro capacità di conciliare gli impegni di lavoro con le responsabilità di cura. Tuttavia, in un contesto in cui l'offerta di servizi pubblici all'infanzia è assai limitata e le politiche familiari esigue, la responsabilità del lavoro di cura

ricade necessariamente sulla famiglia cosicché le libertà d'azione di uno dei partner, in risposta alle mutevoli contingenze lavorative, possono limitare le *capabilities* dell'altro partner (Iversen, 2003).

Questa analisi va quindi nella direzione suggerita da Miriam Glucksmann, secondo la quale per comprendere a fondo le esperienze lavorative occorre guardare anche oltre la sfera lavorativa e prendere in analisi i modi in cui le diverse forme di lavoro (retribuito e non) si intrecciano. Come lei stessa scrive: «*By analytically unpicking and rejoining connections and relations it becomes evident that explanation of the distribution of labour across spheres and boundaries cannot be internal to any one sphere, but must refer to the higher level of how labour is organised across and between them*» (2005, p. 21). Un ruolo centrale nel tracciare il modo in cui le diverse attività lavorative (in senso lato) si articolano, per esplorare il quale l'autrice elabora il concetto analitico e relazionale di *Total Social Organization of Labour* (TSOL), è giocato dalla dimensione temporale, così come viene soggettivamente vissuta dagli attori: «*The embeddedness or differentiation of work from non-work activities likewise involves a fairly obvious structuring or restructuring of temporalities*» (Glucksmann, 2005, p.34). In questa ricerca, ho infatti riscontrato che se da un lato il padre è più presente alla vita familiare passando diverso tempo entro le mura domestiche rispetto alla classica figura del *breadwinner*, d'altro canto le condizioni in cui lavora lo rendono in una certa misura inaffidabile, dal momento che gli assetti organizzativi familiari, anche quando ispirati a principi egualitari, restano poco pianificabili o comunque sempre aperti ad essere rivisti in base alle occorrenze che vedono spesso la madre «*sacrificarsi*», come afferma un intervistato. In questo modo, peraltro, si inverte quella che Kathleen Gerson (2002) ha definito *gender dichotomy in moral orientation*. Si tratta di un «*moral boundary*» (Lamont, 1992) che associa l'individualismo e il perseguimento dell'interesse economico individuale all'universo maschile, mentre attribuisce alle donne il dovere morale di sacrificarsi verso i più bisognosi di cura. «*It draws a sharp gender divide, suggesting that women can be for themselves by being for others, while men can be for others by being for themselves*» (Gerson, 2002, p. 10). Attraverso il discorso che fa leva sul sacrificio delle compagne, gli uomini del campione giustificano (Boltanski e Thevenot, 1991) l'organizzazione del sistema famiglia-lavoro all'interno della coppia, risolvendo così le tensioni tra il *commitment* lavorativo (Becker, 1960) e le esigenze della famiglia.

Tabella n.5. *Il boundary-work tra famiglia e lavoro nella quotidianità*

BOUNDARY-WORK			
GENERE	LIVELLO INDIVIDUALE retoriche	LIVELLO RELAZIONALE <i>accountability</i>	LIVELLO ISTITUZIONALE <i>accountability</i>
Uomini	<i>Scelta personale</i> (flessibilità e permeabilità <i>scelte</i> - accento sulla capacità di controllo del <i>clock-time</i> )	Maggiore capacità di <i>coping</i> : sostegno materiale da parte delle compagne senza sanzioni culturali	<i>Silenzi</i> (‘discorsi non pronunciati’)
Donne	<i>Emarginazione</i> (flessibilità e permeabilità <i>subite</i> – accento sull’energia mentale ed emotiva con situazioni di “corto circuitato”)	<i>Silenzi</i> (‘discorsi non problematizzati’)	Maggiori <i>social boundaries</i>

In conclusione, come viene illustrato in modo sintetico nella tabella, dall'analisi dei discorsi degli uomini che ho intervistato sembra che questi traggano beneficio dalla flessibilità temporale dei loro lavori, nella misura in cui le nuove condizioni lavorative vengono intese come un segno della loro autonomia decisionale e organizzativa. Gli uomini infatti assegnano a se stessi un ruolo di comando (Davies e Harré, 1990) – attraverso la «*retorica della scelta personale*» – nella gestione quotidiana del *boundary-work* (Nippert-Eng, 1996), in cui seppur gli ambiti di vita risultino permeabili (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000), la costruzione dei confini e gli slittamenti tra il lavoro e la famiglia vengono espressi come l'esito di scelte intenzionalmente prese e vissuti senza particolare stress né tanto meno frustrazione. Da un lato bisogna infatti considerare che gli uomini, seppur lavoratori precari, sono sul mercato del lavoro italiano in una posizione avvantaggiata rispetto alle donne; dall'altro lato, questa analisi ravvicinata ha fatto luce su un “accordo” implicito tra i partner, cioè un insieme di regole pratiche e indicazioni su come comportarsi in situazioni specifiche che tendono a ristabilire le tradizionali priorità nella ripartizione dei lavori fra i generi. Questa serie di elementi consente agli uomini di essere presenti alla vita familiare e di riuscire ad adempiere – in diversa misura – ai vari compiti, lavorativi, di cura e domestici, cosicché nei loro discorsi le «*enacted boundaries*» tendono a combaciare con le «*boundary preferences*» (Ammons, 2013).

Viceversa, le aspirazioni delle figlie della cosiddetta «*unfinished gender revolution*» (Gerson, 2009) verso nuovi modi di conciliare famiglia e lavoro, oltre ad incontrare contraddizioni a livello degli assetti culturali e normativi

come visto nel precedente capitolo, si scontrano sul piano pratico con resistenze nella struttura delle opportunità sociali e nella distribuzione dei costi e dei rischi di comportamenti innovativi. Nei discorsi delle donne, come è stato mostrato, questi vincoli sono particolarmente evidenti nella cultura organizzativa del mercato del lavoro e nella struttura dei servizi alla cura (Carreri, 2015), quali principali elementi nei fattori istituzionali del *work-life balance capability set* proposto da Hobson (2013). Le rispondenti, invece, non sfidano ulteriormente le norme di genere alla base delle relazioni familiari: esse hanno ridotto drasticamente il lavoro domestico, che viene sempre più condiviso con il partner e in parte esternalizzato, sono altamente qualificate e puntano a realizzarsi professionalmente investendoci molto anche sul piano identitario e si fanno porta voce di un nuovo modello culturale di maternità; d'altro canto, mostrano segni di gratitudine e ammirazione verso i loro compagni per ciò che fanno in termini di lavoro di cura e lavoro domestico, spesso però esercitando il *gate keeping* materno e senza rinunciare al ruolo di principale *care giver*. Ecco allora che in questa cornice, la «retorica della emarginazione» risulta comprensibile: le sfide della conciliazione, per quanto avvertite e inserite nel discorso pubblico a partire dagli anni Sessanta, grazie ai movimenti e alle rivendicazioni femminili, sembrano oggi essere vissute dalle donne più giovani con rinnovata difficoltà, sotto il peso di un carico emotivo e cognitivo che prende forma tra la pluralità dei modelli culturali e degli orizzonti emergenti come possibili, esplorati nel capitolo precedente, e i condizionamenti ancora esistenti sul piano concreto dei ruoli, dei modi di “fare famiglia”, delle culture organizzative che animano il mondo del lavoro, soprattutto in tempo di insicurezza del lavoro, e non ultimo dei limiti strutturali in termini di *policy* e di offerta e qualità dei servizi.

## CAPITOLO V

### TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO: PROCESSI DECISIONALI NELLE STORIE DI VITA

*Nei primi anni novanta, nel suo paese di origine, Mary si accinge a laurearsi in informatica. Il titolo di studio perfetto per l'epoca, globalmente segnata dall'inizio della new economy. Prima ancora di finire l'università trova lavoro presso una banca. E comincia la sua carriera lavorativa.*

*Dall'altra parte del mondo, nella realtà (allora ben più rosea di quella di oggi) del ricco nord-est italiano, Mattia, appena poco più grande di età, passa molto tempo con gli amici e, per vivere, fa qualche lavoro saltuario, in attesa di svolgere il servizio militare di leva. Ha un diploma di scuola superiore in ragioneria, preso con un anno di ritardo a causa di un iniziale passo falso, e poca voglia di continuare a studiare.*

*Dopo la laurea Mary, che in banca è assunta a tempo indeterminato, frequenta un master post-laurea in amministrazione dedicato alla gestione delle risorse umane e al lavoro partecipa a importanti progetti di riorganizzazione interna e di razionalizzazione delle risorse assegnate alle varie agenzie bancarie.*

*Durante il servizio militare Mattia ha l'occasione di leggere e interessarsi di cose nuove. Inoltre, essendo stato inserito in un ufficio dove usava molto il computer, si avvicina in un certo senso al mondo del lavoro più organizzato. Alla fine della leva si sente una persona diversa, più matura e consapevole. Così decide di rimboccarsi le maniche e si iscrive a un corso universitario in lingue straniere. Superate le difficoltà riscontrate in principio, si laurea col massimo dei voti. Poi va in Messico, per uno stage di sei mesi in un'azienda. Si trova bene, ma capisce che non è quella la strada che vorrebbe seguire. Contestualmente inizia a insegnare in una scuola di italiano. E conosce Mary, che ha studiato per un paio d'anni italiano e frequenta ancora il giro della scuola. Si piacciono e si frequentano, ma passati i previsti sei mesi di soggiorno lui rientra in Italia.*

*Meno di tre mesi dopo Mattia fa ritorno in Messico e riprende il lavoro alla scuola di italiano. Il rapporto con Mary si consolida e iniziano a pensare a un futuro insieme. Passano così due anni, trascorsi i quali decidono di provare a*



*stabilirsi in Italia. Lui torna a casa e trova un vero lavoro, a tempo indeterminato, anche se non attinente ai suoi studi, perché riguarda la redazione di contenuti web. Lei lascia il lavoro, ne approfitta per seguire negli USA dei corsi di inglese per qualche mese e raggiunge Mattia in Italia. Vivono a casa dei genitori di lui. È l'estate del 2000.*

*L'impatto con la nuova realtà non è semplice per Mary, sia in un'ottica ambientale che professionale. Non trova subito lavoro come sperava e si arrangia facendo qualche traduzione per un'azienda. E alla fine, dopo meno di un anno, rientra nel suo paese.*

*Ma il rapporto di coppia pare funzionare e vogliono continuare a impegnarsi. Perciò, un paio di mesi dopo la ripartenza di lei, Mattia programma di passare un mese in Messico. Al lavoro non vogliono concedergli un periodo così lungo di ferie e allora lui si licenzia e va lo stesso. A quel punto, dopo avere entrambi rinunciato al proprio lavoro per stare insieme, decidono di tornare insieme in Italia e di sposarsi, risolvendo in tal modo anche il problema del permesso di soggiorno. Un mese dopo il matrimonio lui inizia a lavorare in un ente pubblico, anche se a tempo determinato. Sulla scia dell'ottimismo, prendono una casa in affitto e in effetti poco dopo anche Mary trova lavoro.*

*Tramite dei contatti personali originati nel suo paese, lei ottiene infatti un impiego serio, in una ditta che produce stampi per motori. Certo, ridimensiona un po' le sue aspettative di carriera, ma lo stipendio è discreto. Certo, il lavoro è pure in un'altra città, ma la distanza non è tale da impedirle di fare la pendolare. L'unica cosa a dispiacerle è di avere trovato lavoro non grazie al suo curriculum vitae, ma alle conoscenze. Però è contenta delle garanzie date dall'assunzione a tempo indeterminato. Ora possono valutare l'ipotesi di avere dei figli.*

*Agevolato dal lavoro stabile di Mary, finito il lavoro a termine Mattia accarezza l'idea dell'insegnamento, per seguire un mestiere che in Messico gli aveva già dato delle gratificazioni. Perciò, appena ne ha la possibilità, si iscrive alla scuola biennale di specializzazione all'insegnamento secondario, effettuando al contempo lavori occasionali di vario tipo.*

*Nasce il primo figlio. Mattia ha appena finito la specializzazione e comincia a fare qualche supplenza a scuola. Lei usa i congedi di maternità e mantiene il suo lavoro. Ma al secondo figlio, che arriva subito dopo il primo, le cose si complicano. Durante la gravidanza, ragionando sull'impossibilità di sostenere i costi di una doppia retta per l'asilo, Mary domanda al lavoro di passare a un regime di part-time che le consenta di seguire i figli, conciliando il lavoro con gli impegni familiari. La richiesta viene respinta e lei, cui ora pesa molto più di prima la distanza tra casa e luogo di lavoro, è costretta, dopo quattro anni, a licenziarsi. E così si trova ad accudire i figli e a cercare lavori un po' a caso.*

*Ormai sfiduciata di trovare un impiego adeguato alle sue aspirazioni, sceglie lavori che le occupino poco tempo, nella perenne incertezza della scelta tra lavorare spendendo di conseguenza per gli asili l'esiguo guadagno oppure godersi il tempo dedicato ai figli e rinunciare per un po' al lavoro. Nel frattempo arrivano gli anni di crisi economica e la ricerca di lavoro si fa via via sempre più difficile.*

*Per Mattia invece le cose, bene o male, procedono secondo le sue aspettative, che finalmente si definiscono su un percorso e un obiettivo precisi. Dopo i primissimi anni gli incarichi di supplenza a scuola diventano di lungo periodo. All'inizio opta comunque per i corsi serali, così da poter essere maggiormente presente in famiglia. Gli piace stare con i figli e fare il padre. Oggi è ancora precario, ma lavora a tempo pieno, con incarichi di insegnamento annuali e ripetuti. Considerata la sua storia lavorativa, non univoca ma tendenzialmente in crescendo, anche dal punto di vista delle soddisfazioni, guarda con fiducia al futuro, sa che prima o poi passerà di ruolo e gli piace evidenziare l'ironia della sorte, che da scolaro svogliato l'ha portato, abbastanza per caso, a divenire insegnante. E pensa pure che potrebbero egualmente aprirsi, anche in modo fortuito, altre e migliori possibilità.*

*I figli ora vanno alle scuole elementari e Mary ha più tempo libero. Negli ultimi anni ha lavorato in modo saltuario, provando vari impieghi, sempre meno qualificati e talvolta anche in nero, sia presso ditte che in studi professionali, nei settori dell'amministrazione, contabilità e commerciale. Quando era giovane aveva ben presente quali fossero i suoi obiettivi. Poi, dopo il trasferimento in Italia e il matrimonio, tutto si è fatto più complicato. È fedele alla sua scelta, ma spesso si sente persa e si trova a pensare con nostalgia al suo luogo di origine e al suo primo lavoro, che la riempiva di orgoglio e di fiducia verso una carriera in ascesa\*.*

\* Tratto dalla storia di una coppia intervistata (coppia B) che rappresenta il tipo ideale per illustrare i meccanismi indagati in questo capitolo.

## **5.1 Gli interrogativi**

In quest'ultimo capitolo, l'articolazione delle sfera familiare e lavorativa viene analizzata nella sua dimensione diacronica, cioè come capacità degli attori di gestire con equilibrio e coerenza rispetto alle proprie ambizioni e modelli culturali – esplorati nel primo capitolo empirico – l'intreccio tra le dimensioni lavorative,

familiari e personali nel corso delle esperienze biografiche. In particolare, mentre nel capitolo precedente la conciliazione era declinata in una dimensione temporale sincronica e il focus era sulle pratiche quotidiane di *boundary-work*, lo sguardo analitico si posa ora sui processi decisionali tra famiglia e lavoro così come vengono retrospettivamente ricostruiti dai rispondenti.

Anche in questo caso, si è presa in seria considerazione l'interdipendenza degli ambiti di vita (Pleck, 1977; Saraceno, 2005b), e si è cercato di osservare, prestando particolare attenzione alle differenze di genere, sia come incide la discontinuità del lavoro sulle scelte familiari e personali, sia che tipo di impatto hanno, dal punto di vista degli intendimenti soggettivi, la maternità e la paternità sulle carriere lavorative e specialmente sulla capacità di far fronte alla precarietà del lavoro. Più spesso gli studi sociologici si sono concentrati sull'effetto che l'allungamento dei percorsi nell'instabilità lavorativa può determinare sulla transizione alla vita adulta, che appare particolarmente tardiva nel nostro paese (fra gli altri, Bertolini, 2011b; Blossfeld *et al.*, 2005; Schizzerotto e Lucchini, 2002). Tuttavia, il mutamento del corso della vita, organizzato attorno al percorso lavorativo del soggetto, non riguarda solo le sequenze delle posizioni, come serie data di eventi, ma anche le prospettive e le storie corrispondenti, in direzione sia del futuro che del passato. Nello specifico, sono proprio queste l'oggetto di interesse in questo lavoro in quanto rappresentano gli strumenti attraverso i quali gli attori definiscono l'impatto di problemi socialmente imposti ed elaborano le loro decisioni (Kohli, 1986). Ciò è peraltro particolarmente rilevante nella società contemporanea perché la possibilità di affrancarsi dai rischi di incertezza e di imprevedibilità propri del lavoro "non standard", viene a dipendere sempre più dalla capacità del/la lavoratore/trice di progettare e costruire un percorso professionale e di vita coerente, sfuggendo cioè alle trappole del disordine lavorativo che può comprometterne nel tempo non solo l'occupabilità, ma il senso di continuità della propria esistenza (Musumeci, 2009b).

L'analisi qui proposta punta allora a cogliere quali sono le motivazioni, le aspettative e le risorse che entrano in gioco nella ricostruzione retrospettiva delle negoziazioni in cui i soggetti, uomini e donne differentemente, sono incorsi lungo le transizioni biografiche e di comprendere altresì come le trame narrative riproducano o all'opposto innovino meccanismi processuali di carattere più tradizionale legati all'ideologia delle sfere separate. Prima di illustrare i risultati dell'analisi, come nei capitoli precedenti, presento brevemente gli strumenti adottati nel processo analitico.

## 5.2 Strumenti di analisi empirica

Questo capitolo si focalizza sulle storie di vita che ho raccolto, considerandole come testi e prendendone in analisi le caratterizzazioni narrative, al fine di far emergere i processi decisionali tra scelte professionali e familiari così come sono descritti retrospettivamente dai soggetti intervistati (Colombo e Piccardo, 2008). A differenza dei capitoli empirici precedenti, in questa analisi l'intento è quello di dar conto in modo olistico delle narrazioni, di mostrare cioè come i significati e le trame sono stati sviluppati e costruiti dai soggetti che ho intervistato (Riessman, 1993). Per questo motivo, nelle prossime pagine gli stralci d'intervista proposti per illustrare i repertori narrativi individuati si presentano leggermente più lunghi rispetto a quelli riportati nei capitoli precedenti, in cui l'analisi era più focalizzata sulle risorse discorsive anziché quelle strettamente narrative. Ricordo infatti brevemente che la narrazione viene intesa come una forma specifica di discorso connotata principalmente dal fatto di collocarsi in una dimensione temporale longitudinale (Andrews *et al.*, 2008; Poggio, 2004). Precipuamente, dal punto di vista analitico, in questa analisi l'obiettivo è quello di comprendere, in un'ottica di genere (Connell, 2009), *se, come* (analisi strutturale), *perché* (analisi contestuale), ed anche *quando* (cioè in corrispondenza di quali eventi), le pratiche narrative degli uomini si differenzino da quelle delle donne.

Come è stato già evidenziato nella sezione metodologica, in un primo momento si è resa comunque necessaria un'analisi di tipo descrittivo riguardante il *che cosa* mi è stato raccontato dagli intervistati, in cui quindi ho messo a fuoco la sequenza temporale in cui sono avvenuti gli accadimenti lungo le traiettorie biografiche; ma da qui mi sono poi spostata all'oggetto specifico della ricerca, cioè alle logiche d'azione, ai repertori dominanti e alle risorse alla base del *decision making*, cercando di capire se i percorsi fatti rispondevano coerentemente alle aspirazioni e ai desideri dei soggetti. Ho in tal modo riposto l'attenzione alla dimensione processuale e temporale del *positioning* (Davies e Harré, 1990). Infatti, i posizionamenti soggettivi, definiti e contesi all'interno di specifiche cornici sociali e culturali nonché negoziati fra i partner, come visto nei capitoli precedenti, non vengono stabiliti in modo permanente, ma sono suscettibili di continui cambiamenti a seconda delle prospettive temporali (se sono cioè riferiti al tempo passato, al presente o al futuro), delle variazioni strutturali e degli eventi che si succedono nel corso biografico, nella misura in cui questi sono mediati dalla soggettività degli attori. In questa analisi, ho quindi osservato se e come il soggetto narrante assumeva il controllo sugli eventi o lo assegnava agli altri attori che prendevano parte alla scena raccontata (Riessman, 2001). Ho cercato in altri termini di capire se e come il/la narratore/trice si presentasse come agente delle

proprie scelte oppure come vittima dando ad altri personaggi o a fattori esteri il potere di condurre l'azione, con specifico riferimento ad alcune fasi e passaggi della storia di vita risultati particolarmente rilevanti nel complesso delle storie raccolte. Nello specifico, questi sono: l'attacco della storia, la fase di vita dedicata alla formazione e all'ingresso nel mondo del lavoro, la scelta di formare una famiglia, l'esperienza iniziale della genitorialità e la risoluzione dei problemi di conciliazione, le prospettive future.

Le dimensioni linguistiche della storia di vita su cui pertanto si è concentrata questa analisi sono l'*incipit*, la trama con le sue retoriche narrative, i *turning points* della storia e l'*excipit*.

L'*incipit* e quello che ho denominato *excipit* sono, rispettivamente, le modalità di avvio e di chiusura delle storie. In particolare, osservando queste due modalità narrative, prendo in esame il modo in cui i soggetti posizionano la loro identità nella scena narrativa della storia in due momenti diametralmente opposti, il primo attraverso il ricordo di ciò che si era un tempo e il secondo attraverso la proiezione di sé nel futuro.

Nella trama è invece racchiusa l'intenzionalità che conferisce forma e significato alla narrazione nel suo complesso. Nella costruzione della trama infatti i singoli eventi sono ricondotti a un insieme organico di significato e viene offerta a chi ascolta la chiave di lettura per interpretare il senso di ciò che è accaduto (Jedlowski, 2000). In particolare, l'attenzione nell'analisi qui proposta va ai *topoi* e al tipo di retoriche che ricorrono nelle trame utilizzate dai/le rispondenti per rappresentare narrativamente i propri percorsi biografici (Gherardi e Poggio, 2003a).

I *turning points* costituiscono un ulteriore focus d'attenzione. Essi possono essere degli eventi o delle decisioni più o meno fortemente normati che reindirizzano i percorsi individuali (Clausen, 1998; Elder, 1985; Olagnero, 2004, 2008; Saraceno, 2001). Nell'approccio narrativo al corso di vita, lo ricordo, essi non vengono definiti dal/la ricercatore/trice ma sono gli attori stessi a identificarli come tali (Clausen, 1998; McAdams *et al.*, 2001). In questa analisi, la genitorialità sembra essere l'evento che più di altri viene vissuto come un *turning point* dai rispondenti, seppur in modo diverso – se non opposto – fra uomini e donne. Nello specifico, ho cercato di prendere in esame tanto i processi decisionali alla base della scelta di avere un figlio, quanto quelli che sono intervenuti dopo la formazione della famiglia. È precisamente quando un evento assume un significato di rottura, modificando le circostanze, i rapporti e le direzioni di sviluppo di una storia, infatti, che un soggetto è costretto a rendere espliciti anche a se stesso valori, intenzionalità, progetti, a metterli alla prova e anche a modificarli (Olagnero, 2008).

Infine, dopo aver analizzato quali sono i repertori narrativi più utilizzati dai rispondenti nelle loro storie di vita e i meccanismi alla base dei processi decisionali tra famiglia e lavoro, ho cercato come nei precedenti capitoli di portare l'analisi interpretativa ad un ulteriore livello d'astrazione, in particolare chiedendomi *perché* gli attori (uomini e donne diversamente) performano, in corrispondenza di determinati momenti della loro storia, certi copioni invece di altri. Occorre infatti precisare che il modo in cui le persone rappresentano diverse immagini di sé nel corso di vita, scegliendo fra i repertori narrativi accessibili ed eventualmente modificandoli, racchiude implicitamente una serie di norme, aspettative, regole pratiche, valide nel contesto di riferimento, con le parole di Martin Kohli (2009, p. 64): «*What we have before us is not just a temporal variation of other social givens, or a temporal process, but a social fact generated by its own system of rules. In this manner the life course can be conceptualised as a social institution – not in the sense of a social grouping (an aggregate of individuals), but of a pattern of rules ordering a key dimension of life*».

### 5.3 Risultati dell'analisi

#### 5.3.1 *L'analisi degli incipit delle storie: il sé volitivo delle donne versus il sé evenenziale degli uomini*

Tra i caratteri distintivi più evidenti delle storie delle donne vi è la modalità pressoché uguale di dare avvio al proprio racconto biografico. Nello specifico, l'*incipit* delle narrazioni delle donne, quale importante elemento nella produzione discorsiva del sé, si presenta nella forma del *sé volitivo* (Gherardi e Poggio, 2003a). Con questo tipo di attacco, le donne intervistate danno il via alla descrizione di un percorso formativo piuttosto lineare che punta al raggiungimento, non senza fatiche, di una posizione professionale, perseguita con tenacia e ambizione dall'io narrante, spesso fin dagli anni della scuola media superiore, come si legge nei seguenti stralci d'intervista.

*Ho cercato di far veloce [l'università] anche perché son partita convinta e ho detto: “Voglio finire in fretta!”. Quindi, sono soddisfatta perché comunque è stata una scelta consapevole. (L\_Giulia, par. 49)*

*Allora niente, io già fin da piccola volevo fare qualcosa nell'ambito della medicina. E quindi ho scelto tutte le mie scuole, o comunque anche soprattutto le superiori, che avessero un indirizzo cosiddetto biologico-*

*sanitario, insomma: infatti la mia scuola era proprio ad indirizzo biologico-sanitario. Quando alle superiori ho avuto l'incontro con una genetista mi ha molto colpito, ho detto: "Ah io da grande voglio studiare malattie genetiche!". [...] E così è stato, sono entrata in biologia, ho fatto l'università a Padova. Mi sono laureata nei cinque anni previsti dal percorso formativo; e la mia tesi di laurea è stata proprio su una malattia genetica, che è quello che mi aveva colpito alle superiori. (M\_Carlotta, par. 60)*

Questo *incipit* sostiene una costruzione narrativa del sé di cui la prospettiva professionale è fattore portante e una rappresentazione degli eventi come passi di un percorso necessario, in cui l'intenzionalità gioca però un ruolo fondamentale (Gherardi e Poggio, 2003a). Prestando particolare attenzione al *positioning* (Davies e Harré, 1990) e agli indicatori del sé di *agency* (Bruner, 1991), si osserva che le narratrici, nella prima parte dei loro racconti, sono le protagoniste assolute delle storie: esse hanno chiari i propri obiettivi professionali, sono intraprendenti e autonome, e sono orgogliose di esserlo. Spesso i testi contengono frasi che iniziano con «*io ho fatto*» o simili e che sottolineano il potere di *agency* e l'assunzione di iniziativa da parte di chi racconta.

*Mi sono laureata in diritto del commercio internazionale, con una tesi sui contratti, su dei contratti che si chiamano contratti di sviluppo, che sono quelli che le multinazionali fanno con gli stati, per esempio per, non so, per le concessioni del petrolio, che sono dei contratti su cui c'è abbastanza segretezza, poi è anche molto difficile trovarli. E quindi li ho maturato l'idea di fare una carriera internazionale proprio, di provare l'esame per la carriera diplomatica. Mi avevano offerto, verso la fine dell'università, di entrare in uno studio invece di avvocati di diritto assicurativo perché mi avevano raccomandato i miei professori. Io ho detto: "Assolutamente no diritto assicurativo, non voglio fare l'avvocato, io voglio fare una carriera internazionale!". (T\_Luisa, par. 17)*

È interessante osservare nei prossimi esempi come le narratrici ricostruiscano in modo sintetico la loro storia come una serie di episodi formativi e lavorativi presentandoli come consequenziali uno all'altro e, in una certa misura, anche necessari. Peraltro, nel secondo stralcio, quello di Erika, che è in transizione tra un assegno di ricerca e un altro, le tre gravidanze appaiono come episodi incidentali che interferiscono con il percorso in ascesa ritardandone il raggiungimento degli obiettivi professionali. L'*incipit* volitivo dà quindi il via ad un percorso formativo lineare e fermamente voluto dall'io narrante, in cui la prospettiva professionale risulta essere il principale filo conduttore.

*Secondo me, io da adolescente ero molto più figa di adesso, cioè facevo tutte le letture, le cose, insomma, mi piaceva questa idea sì sì sì, vado vado vado! Allora sono andata a Padova e sono rimasta a Padova, ho fatto l'università, l'ho finita anche in tempo, anzi un po' prima del tempo, nel senso che, va beh dettaglio, anziché cinque anni ci ho messo quattro anni e mezzo, quindi mi hanno restituito le tasse dell'ultimo anno e con quello ho fatto un altro corso poi. No da giovane ero parecchio... Quindi ho fatto l'università, poi noi abbiamo un anno di tirocinio e sono rimasta sempre a Padova, facendo un tirocinio per sei mesi in un posto assurdo che era il lido di Venezia [...] e altri sei mesi in una casa famiglia a Padova, dove mi sono fermata per fare il servizio civile anche. Ho fatto qualche mese di servizio civile – che pagavano 400 euro al mese – in questa casa famiglia, fino a che ho fatto l'esame per il dottorato, prima a Padova, dove mi hanno bocciato, e poi ho provato a Verona, dove invece non conoscevo nessuno, sapevo che c'era il bando anche a Verona e ho provato e sono passata, sono riuscita a passare in scienze psicologiche psichiatriche, e ho fatto questo dottorato. (J\_Gabriella, par.16)*

*Allora io sono un medico, laureato in medicina nell'86 con 110 e lode, mi sono poi specializzata in medicina interna e durante la specialità sono rimasta incinta di Maria. Ho finito la specialità, che sono cinque anni più un anno l'ho dovuto recuperare per la gravidanza, e poi ho cominciato ad occuparmi di ricerca in un ambito molto specifico [...]; e da lì dopo la specialità ho avuto una borsa di studio, poi sono entrata in dottorato di ricerca per portare avanti le mie ricerche. [...] Quindi ho creato un laboratorio ex novo che non c'era in università a Verona, poi ho avuto un anno l'assegno di ricerca, poi sono entrata in una nuova specialità. [...] L'idea è quella di continuare nell'ambito della ricerca, però se comunque un domani volessi fare ambulatorio specialistico...prediligono la specialità in reumatologia, allora ho fatto anche la specialità in reumatologia. Quella sono, in genere sono cinque anni, più uno che l'ho dovuto recuperare per la gravidanza. Durante il dottorato di ricerca sono rimasta incinta di Antonio, ma ho continuato a lavorare anche se ero incinta, mentre durante la specialità di reumatologia sono rimasta incinta di Lidia e ho dovuto sospendere i cinque mesi che erano obbligatori, per Lidia ho dovuto recuperarli e ho finito il 30 di agosto discutendo la mia quarta tesi. (N\_Erika, par. 20)*

Tuttavia, nell'analisi delle storie prodotte dalle donne ho individuato qualche raro caso di *incipit* che si discosta dalla modalità del *sé volitivo* e che presenta invece una costruzione dell'io narrante più defilata e in cui altri personaggi risultano centrali nella costruzione biografica (Riessman, 2001). Ad esempio, di seguito la narratrice assegna il potere di condurre l'azione prima alla figura del padre, il quale la convince ad entrare nel mondo del lavoro dopo la scuola media superiore, e poi, seppur in modo meno accentuato,



a quella del compagno. È infatti grazie all'incontro con il futuro compagno che Cristina decide di intraprendere un percorso universitario:

*Semplicemente, guarda, superiori perito aziendale corrispondente in lingue estere, non avevo la più pallida idea di cosa fare! [...] perché io proprio non avevo idea, nel senso che non, per me poteva andare bene qualsiasi cosa, non avevo una predisposizione per qualcosa o una, non ho mai... [...] Poi io volevo iscrivermi a pedagogia [...]. Così mio papà: "Ma cosa vai a fare? No, no, no!". Allora ho fatto un anno sabbatico, e ho detto va beh proviamo un attimo (a lavorare). Nel frattempo ho conosciuto Thomas [il suo attuale compagno], quando avevo 19 anni e lui finiva l'agraria, che lui ha fatto l'agraria, al che anche lui voleva fare materie umanistiche e abbiamo deciso insieme di iscriverci a lettere a Padova e abbiamo fatto l'università insieme. (C\_Cristina, par. 64)*

Questo tipo di avvio della storia, del tutto marginale nei testi femminili raccolti, assomiglia invece alla modalità più ricorrente che ho trovato nei racconti degli uomini. Si tratta dell'*incipit* del *sé evenenziale* (Gherardi e Poggio, 2003a): la storia prende le mosse da una condizione sospesa (solitamente espressa da un verbo al tempo imperfetto) per raccontare poi l'entrata nel lavoro come il frutto di una coincidenza fortuita o comunque come evento non pianificato. Le storie sono caratterizzate spesso da andamenti sincopati, cambiamenti di rotta e mancata pianificazione delle scelte.

*Sì [lavoro] a Padova, quasi per caso, perché avevo fatto un concorso...eh per ricercatore a tempo indeterminato, ma ovviamente essendo combinati i concorsi...ci si va, insomma, per far presenza. E poi lì ho incontrato due professori: uno, anzi una, che è quella per cui lavoro adesso, e un altro con cui avevo fatto un colloquio però non mi piaceva. E l'altra, anche se l'argomento era completamente diverso da quello che facevo, ha voluto fortemente che andassi lì, la conoscevo diciamo di vista, insomma, si è fidata e finora va tutto bene. (N\_Federico, par. 28)*

Come si legge, il *sé evenenziale*, che rappresenta la modalità predominante nel campione maschile, viene rappresentato come un prodotto contingente, evenenziale appunto, situato in una cornice temporale discontinua e spesso non pianificata, in cui una serie di eventi spezzano la linearità.

*Poi un anno ho fatto l'agente immobiliare, quindi come vedi cose che non c'entrano completamente niente con la mia formazione, ecco perché ti dico, proprio non ci azzecca niente né con scienze politiche né tanto meno con il master. [...] Non ho assolutamente pianificato nulla, perché ripeto qua è una situazione un po' così, transitoria, se ho la fortuna che*

*adesso mi parte questo lavoro per un anno mi va più che bene. (A\_Marco, par. 67-89)*

*Io è dal, ormai dal, da dieci anni che sto investendo, bene o male, nel campo della fotografia con difficoltà grosse colossali, poi un giorno esco vado in un negozio, vedo se hanno un obiettivo e mi fanno un'offerta per un contratto a tempo indeterminato<sup>36</sup>, cioè sta cosa mi ha spiazzato, non mi è mai successo, capito? In un momento in cui è difficile avere [un lavoro]... È vero che un negozio ha pochi dipendenti, quindi può chiudere da un momento all'altro, non è come stare assunti...eh presso lo stato, però eh cioè, capito? Non, non riesco ad avere dei, dei metri di, di giudizio, di paragone, delle regole, è tutto un po' così... (R\_Luca, par. 35)*

Tuttavia, in qualche intervista, la storia biografica è introdotta da un *sé volitivo*, molto simile a quello riscontrato nei testi delle donne, in cui l'io narrante assume il controllo e dirige il corso dell'azione. Di seguito ne riporto qualche esempio.

*Con un stitico 40 sono riuscito a conseguire la maturità. Il giorno dopo ho iniziato a fare una scuola per fonici e in contemporanea ho iniziato a lavorare come assistente in uno studio. Insomma, perché comunque quella era la mia strada, volevo perseguirla, e quindi io a 18 anni ho iniziato a lavorare. E a 19 ho preso il diploma di questa scuola, e da allora io ho iniziato a lavorare. (J\_Carlo, par. 120)*

*Mi sono iscritto a lettere, ho fatto quello che, quello che volevo insomma. Da lì in poi le mie scelte sono sempre state bene o male indirizzate dalla mia passione, quindi la facoltà di lettere, con studi di letteratura moderna e contemporanea e di cinema. Finita la laurea, poi passata la laurea, tentativi di dottorato non riusciti perché c'erano dei candidati con dei cognomi eccellenti... (C\_Thomas, par. 26)*

Nel complesso, dall'analisi degli attacchi delle storie di vita è emerso un quadro in cui donne e uomini si posizionano sulla scena narrativa in modo speculare: le donne espongono pressoché all'unanimità un *sé volitivo* e solo in via eccezionale una costruzione discorsiva del *sé* più decentrata, viceversa i racconti degli uomini prendono il via quasi sempre da un *sé evenenziale* e solo in rari casi da un *sé volitivo*. Tuttavia, questo rappresenta solo l'inizio della narrazione biografica. Come sarà illustrato nelle prossime pagine, il *positioning* (Davies e

---

<sup>36</sup> R\_Luca fa in realtà riferimento all'offerta di un lavoro a tempo determinato (6 mesi), facilmente rinnovabile per altri 6/12 mesi e poi probabilmente convertibile a tempo indeterminato. È significativo notare il fatto che lui associ questo prevedibile iter contrattuale all'immaginario del lavoro stabile e sicuro, per cui utilizza l'espressione «a tempo indeterminato».

Harré, 1990) ha una natura processuale e quindi è mutevole nelle storie di vita a seconda delle diverse finestre temporali di riferimento.

### 5.3.2 *L'analisi delle trame: il romanzo di avventura versus la commedia*

Ricostruire narrativamente la propria storia di vita significa collegare e ordinare in modo coerente i diversi episodi biografici, collocandoli in trame socialmente riconosciute e condivisibili. Ecco perché ogni narrazione può essere considerata come appartenente ad un particolare genere letterario (Alker, 1996), come ad esempio la tragedia, la commedia o il romanzo, riconoscibile dalla presenza di alcuni elementi convenzionali (Mitchell, 1990). Pur non conducendo in senso stretto un'analisi del genere letterario, che fuoruscirebbe dallo specifico interesse conoscitivo, ho rintracciato, nel caso dei racconti delle donne, immagini e atmosfere tipiche del romanzo di avventura, in cui la trama procede passando per sfide e prove di resistenza, mentre nel caso degli uomini i percorsi sono discorsivamente costruiti sulla base di coincidenze fortunate e di occasioni colte al volo, quasi tracciando la trama di una commedia. Tale caratterizzazione è del resto già individuabile nel modo in cui i soggetti iniziano a raccontare il loro percorso di vita, attraverso l'*incipit* del *sé volitivo* nel caso dei testi delle donne e l'*incipit* del *sé evenenziale* che ricorre nei testi maschili.

Come cercherò di illustrare nelle prossime pagine, i generi, che nella tradizione dei formalisti russi sono quell'aspetto della storia in cui vengono coniugati *fabula* (cioè il contenuto) e *sjužet* (il modo di raccontare) (Poggio, 2004), non solo sottendono vissuti differenti fra uomini e donne ma anche, e soprattutto, diversi intendimenti soggettivi dei contesti strutturali e situazionali. Questi rivestono un ruolo centrale nell'analisi qui proposta perché stanno alla base del *decision making*. Infatti, sono le stesse dinamiche cognitive e linguistiche culturalmente modellate che guidano la narrazione a strutturare l'esperienza percettiva: esse acquisiscono con il tempo il potere di organizzare la memoria e di riordinare in base a un fine e a una morale gli eventi di una vita, diventando altresì ricette per orientare l'azione nel futuro (Bruner, 1987).

### *Le storie delle donne: la sfida, la resistenza e il senso di colpa*

Come si è letto nel primo capitolo empirico, nel perseguire con tenacia ambiziosi obiettivi professionali, le donne si trovano a sfidare il tradizionale

modello di genere e, in particolare, essendo anche delle madri, si trovano a ricomporre faticosamente dilemmi culturali in riferimento ai modelli di maternità. Ricordo infatti che l'identità di genere, in questo studio, non è intesa come entità essenziale o come esito unitario e definitivo del processo di socializzazione, bensì come prodotto delle pratiche sociali e discorsive che caratterizzano le relazioni fra gli attori sociali. Il genere viene quindi inteso come struttura delle relazioni sociali continuamente «performato» (West e Zimmerman, 1987) e costruito attraverso pratiche discorsive e narrative (Connell, 1983; Poggio, 2006b) regolate da quella stessa struttura (Connell, 2009). In questa prospettiva, è stato possibile mostrare che le donne intervistate cercano di affermare un'idea nuova di maternità, secondo la quale una donna per essere una 'buona' madre, deve sapere provvedere al sostentamento economico della famiglia (Duncan *et al.*, 2003). Esse incontrano però un sistema di vincoli e opportunità, derivante dalle nuove condizioni di lavoro, che sembra favorire più i padri che le madri (Carreri, 2015). La complessità della situazione in cui si trovano le donne intervistate e i problemi conciliatori che ne derivano, sia in termini normativi che pratici, che ho mostrato nei precedenti capitoli, si rispecchiano anche nelle narrazioni biografiche, le quali, a differenza di quelle degli uomini, sono costellate da alcuni *topoi* che appaiono tra loro in contraddizione: nelle trame qui oggetto di analisi sono infatti ricorrenti l'immagine della sfida, della resistenza e la retorica del senso di colpa.

Nella parte di narrazione che precede l'arrivo dei figli, le donne tendono a sottolineare il carico di responsabilità individuale rispetto agli esiti delle proprie mosse. La costruzione di un progetto professionale e di vita è continuamente esposta ad una serie di bivi e di alternative possibili che le intervistate affrontano con decisione e tenacia, puntando al raggiungimento di chiari obiettivi professionali. I punti di scelta sono infatti numerosi, ma si concentrano soprattutto nel periodo che precede la maternità: scegliere il tipo di formazione superiore, gli studi universitari, decidere che tipo di lavoro cercare e a quali condizioni, con quale tipo di investimento, se e come mantenerlo, scegliere di fare famiglia. Le narrazioni delle donne sottolineano la dimensione intenzionale e progettuale delle decisioni prese, le quali sono talvolta in contrasto con le aspettative del contesto sociale. La retorica del senso di colpa (Garey e Arendell, 1998) è infatti ricorrente nei testi delle donne, le quali si trovano nella situazione di dover ricomporre da sé modelli culturali che sono difficilmente conciliabili. Tale retorica rappresenta, per così dire, la cornice di senso entro cui i *topoi* della sfida e della resistenza coesistono nelle medesime narrazioni.

Più in dettaglio, rispettando lo svolgimento cronologico delle storie, dapprima solitamente prevale la retorica della sfida. Il percorso formativo prima, e l'ingresso nel mercato del lavoro dopo, sono per le donne intervistate un elemento di orgoglio personale e sono rappresentati, in modo più o meno consapevole, come una sfida nei confronti dell'ordine simbolico di genere, che per tradizione assegna l'ambito pubblico all'uomo e la sfera privata e familiare alla donna. Nei due esempi che seguono, in cui propongo alcuni estratti delle interviste a Gabriella ed Erika, le narratrici sottolineano come già di per sé la scelta degli studi abbia rappresentato una sfida rispetto alle aspettative (di genere) coltivate dalla famiglia d'origine. Gabriella, originaria di una città del sud d'Italia, decide di trasferirsi a Padova per gli studi universitari, diventando così la prima persona tra le sue amicizie e tra i suoi familiari ad allontanarsi dal nucleo d'origine, e segnando, come si può facilmente dedurre dalle sue parole, un primo punto di svolta (Clausen, 1998; McAdams *et al.*, 2001) nel suo percorso biografico. Ancora più lampante è il caso di Erika che, già dalla scelta delle scuole medie superiori, ha dovuto scontrarsi con i genitori, i quali prevedevano per lei un percorso femminile tradizionale da segretaria, mentre Erika desiderava fin dalla giovanissima età diventare medico.

*Io sono nata a Bari, dove c'è tutta la mia famiglia, ho studiato a Bari fino alle superiori, quando mi sono iscritta a psicologia, all'ora nel '97-'98 non c'era ancora psicologia a Bari quindi si imponeva la scelta di andare fuori. Le due migliori erano Roma e Padova, io ho detto: no no Padova! Padova! Che è la più lontana, vado a Padova, vado a Padova! Era una scelta abbastanza anomala in realtà, perché molti di giù vengono a studiare qui [al nord], però Bari ha tutte le facoltà, per cui della mia classe, in realtà, sono stata l'unica a partire. Quindi, non solo non c'era, diciamo, nel contesto delle amicizie più vicine, qualcuno che se ne andava via, ma nella mia famiglia non c'era mai nessuno che se n'era andato! Quindi questa è stata un po' la tragedia. (J\_Gabriella, par. 14)*

*Papà lavorava, la mamma era a casa, la mamma non era molto dell'idea che io studiassi a lungo...ho sempre avuto un rapporto conflittuale con tutti e due i miei. Per quanto riguarda le scelte di vita, medicina me la sono presa in mano io, e l'ho sempre portata avanti. Ad esempio, alle superiori mi ero iscritta al liceo scientifico, ma mia mamma era convinta che sarei stata una segretaria e mi aveva fatto cambiare ed iscrivermi a ragioneria. Questo è stato l'unico periodo nero della mia vita, nel senso che ho fatto una scuola che non mi interessava. Poi però, ho finito le superiori [...], ero decisa, e ho studiato medicina. I primi esami sono andati bene, ho studiato di più perché non avevo le basi del liceo, quindi matematica, fisica, chimica, però insomma li ho studiati, e ho discusso la*

*mia tesi, partendo da un punteggio di 109. (N\_Erika, par. 74)*

L'immagine della sfida è presente anche nella descrizione dei percorsi professionali. Ad esempio Juliana, che al momento dell'intervista è disoccupata e madre di due bambini piccoli, racconta che mentre lavorava a Caracas in un famoso ristorante ricoprendo il ruolo di capo *chef*, le venne offerta l'opportunità di trascorre un periodo di stage in Italia in un rinomato ristorante. Juliana sceglie di accettare, perché dopo essersi spostata in diversi ristoranti a Caracas per poter lavorare con i più noti *chef* della città, questa le sembrava una ulteriore sfida che non poteva lasciarsi sfuggire.

*Il proprietario del ristorante mi aveva detto che conosceva anche uno chef qua in Italia che poteva ricevermi per un periodo per fare uno stage in un ristorante, che tra l'altro ha due stelle Michelin mi pare, ad Asti, in Piemonte. E allora io ho detto: "Ovviamente ci voglio andare!" Figurati, se ho fatto tutti questi salti mortali per lavorare con tutti questi cuochi in un'unica città, se posso andare in un altro paese e addirittura anche confrontarmi con altri, con una lingua diversa...ovviamente voglio farlo. È un'altra sfida! (O\_Juliana, par. 211)*

Così facendo, le donne che ho intervistato tendono in varie occasioni a seguire in tutto e per tutto la norma sociale che nel primo capitolo empirico ho denominato del «mai dire no», che induce i soggetti che lavorano in condizioni di precariato ad essere sempre a disposizione non rifiutando mai un'offerta lavorativa, nonché a ricercare in parallelo e di continuo altri potenziali datori di lavoro. La sfida messa in atto da queste donne presenta quindi un contenuto di diversità rispetto a quelle che vengono considerate, a volte esplicitamente, *le altre madri*, quelle cioè che rispondono al modello più tradizionale di maternità, come esplicita Cristina nel corso del colloquio:

*Penso anche per tante altre madri, che ho visto che vivono... Non è che io non vivo per mio figlio. Vivo anch'io per mio figlio. Però, ci sono anch'io. E in quello io mi realizzo! E mi realizzo nel lavoro e con il figlio. Riesco. Cioè, se non ci fosse il lavoro, non sarebbe la stessa cosa. (C\_Cristina, par. 54)*

D'altro canto, le storie delle donne riportano diversi episodi di resistenza nei confronti di quello stesso modello di lavoratore che non deve mai dire di no. Tale modello è infatti praticabile soltanto per coloro che non hanno carichi di cura o per coloro che possono contare sul fatto che il lavoro riproduttivo e di cura sia svolto da un'altra persona, solitamente una donna. Soltanto in questi

casi, il soggetto riesce ad osservare ciò che potremmo considerare il modello del lavoratore ideale in tempo di precarietà e flessibilità lavorativa. Le storie raccolte raccontano allora di donne che, più o meno consapevolmente, nel corso della loro vita violano quello stesso modello di lavoratore cui in certa misura e in certi periodi aspirano però a raggiungere. Di seguito presento uno stralcio tratto dall'intervista a Claudia, una giovane madre di 29 anni con un figlio di quasi un anno che lavora in modo discontinuo con diversi contratti a progetto, in cui tale violazione è piuttosto accentuata e del tutto intenzionale. Peraltro, essa costituisce un elemento di rottura con i suoi genitori, in particolare con la madre, la quale non condivide le scelte professionali della figlia.

*Quello che forse [i miei genitori] non riescono completamente a capire, soprattutto mia madre, è, come dire, la situazione lavorativa che vive la nostra generazione. Cioè, mentre per loro credo fosse normale fare una gavetta di contratti così [instabili] per tot anni, per poi approdare al lavoro fisso...per noi non è così. Cioè, noi potremmo andare avanti anche tutta la vita facendo questi lavori qua, e quindi che cosa succede? Che mentre la loro generazione, la loro generazione era disposta a fare un determinato tipo di sacrificio in vista del lavoro fisso, quindi anche magari a lavorare gratis, perché dopo un anno facevano il contratto; noi non possiamo fare questo pensiero, perché magari io lavoro gratis e dopo l'anno prossimo rilavoro gratis e lavorerò gratis sempre, perché diventerò quella che lavora gratis. E quindi io ho avuto qualche scontro, soprattutto con mia madre, in questo senso. (F\_Claudia, par. 37)*

Claudia racconta della difficoltà che hanno i suoi genitori (ma tale riflessione si estende a tutta la loro generazione, come lei stessa afferma) a comprendere realmente la situazione in cui vivono lei e suo marito, vale a dire una apparentemente perenne precarietà del lavoro che si riversa sul vivere quotidiano e sulla loro capacità di costruirsi un futuro (Murgia, 2010). Con un certo *pathos* emotivo, Claudia continua la sua narrazione richiamando alla memoria un episodio avvenuto l'anno prima da cui scaturì una discussione senza fine con sua madre. In sostanza, offrirono a Claudia un importante lavoro di traduzione, cui lei era estremamente interessata e da cui fra l'altro avrebbe tratto una certa visibilità e un elevato compenso economico. Claudia fu felicissima di questa opportunità, fintanto che venne a sapere che il committente aveva trovato una rete di volontari disponibile a svolgere quel lavoro gratuitamente. A questo punto, Claudia dovette decidere se eseguire il lavoro di traduzione senza alcuna remunerazione per essere competitiva rispetto al gruppo di volontari o se rinunciare a farlo. La madre di Claudia percepì questa offerta come un'opportunità da cogliere al volo, una sorta

di trampolino di lancio verso una posizione professionale più solida, pensando che, pur trattandosi di lavoro gratuito, esso avrebbe certamente aperto in futuro nuove opportunità di lavoro. Claudia, invece, di fronte a questa situazione decise di ribellarsi, tradendo quello che ci si aspetta dal lavoratore ideale in tempi di precarietà del mercato del lavoro e crisi economica.

*Quindi io non avevo possibilità di concorrenza, nel senso che o lavoro gratis oppure sono fuori dai giochi, perché se l'alternativa è il volontario, per quanto basso sia il mio preventivo sarà sempre meno vantaggioso. A quel punto mia madre mi ha detto: "Potevi dire che lo facevi gratis!" E io le ho detto: "Ma scusa non è giusto! Io, io sono una professionista. Perché devo lavorare gratis per essere concorrenziale con i volontari, che sicuramente saranno degli studenti di lingue, cioè non saranno dei traduttori professionisti?" "Eh ma perché così lo mettevi nel curriculum!" E io ho detto sì, è vero che avrei avuto questa importante traduzione nel curriculum, ma d'altro canto sarei stata quella che fa la traduzione gratis, per sempre. Perché questi qua l'anno prossimo cosa fanno? Mi chiedono: "L'hai fatto gratis l'anno scorso, perché lo devi fare pagata quest'anno?" E lei non ha capito questa cosa, e ha continuato a dirmi: "Secondo me non dovevi perdere il lavoro, dovevi farlo gratis!" E quindi, da questo punto di vista, io non mi sento molto sostenuta. (F\_Claudia, par. 37)*

Un altro chiaro esempio di resistenza si trova nella narrazione di Luisa, la quale ha investito molte risorse e gran parte del suo tempo al fine di intraprendere la carriera diplomatica, procrastinando scelte familiari, come sposarsi con il suo compagno e avere dei figli e sfidando così l'ordine simbolico di genere.

*Un sacrificio costante per poi escludere – ho visto anche persone poco più grandi di me – escludere totalmente una visione, tipo l'aver una famiglia, rimandarlo a non so quando, rimandarlo a sempre, perché prima c'è il lavoro. Ma un lavoro anche non tanto ben pagato, proporzionalmente agli sforzi fatti. [...] E per cui... Tu non te ne accorgi neanche. Cioè un giorno mi sono resa conto che erano passati quattro anni e io non li avevo vissuti, perché ero sempre lì dentro, praticamente non vissuti, arrivi a casa stanco, distrutto... (T\_Luisa, par. 51)*

Ad un certo punto, matura in lei la necessità di una svolta: desidera allontanarsi dallo studio di avvocati in cui lavorava e spezzare quel legame così totalizzante con il suo lavoro. La maternità, non avendo in Italia ancora raggiunto piena cittadinanza nelle organizzazioni di lavoro (Poggio, 2002), viene percepita come il modo attraverso cui violare le rigide e severe



prescrizioni lavorative che le imponevano una completa disponibilità.

*Luisa: Perché poi io volevo uscire da questo studio. Però, quando tu entri in strutture del genere, è molto difficile trovare la forza di uscire, perché sono veramente...*

*Intervistatrice: Totalizzanti?*

*Luisa: Totalizzanti! Perciò io, addirittura, se stavo male un giorno, mi annoiavo tantissimo, ero disperata, perché mi mancava il mio lavoro. Dicevo, come faccio a stare a casa due giorni? Sento, cioè devo tornare, io ho bisogno del lavoro. [...] Per cui stare senza era inconcepibile; se loro mi davano meno vacanze, vabbè non importa, cioè da un certo punto di vista non importava. Entri proprio in questa logica, per cui io ho voluto un po' spezzarla: sapevo che avendo un bambino sarei riuscita ad allontanarmi. [...] Poi, comunque, psicologicamente, non sarebbe mai stato facile smettere. Se non avessi avuto la bambina, non so se sarei mai riuscita, perché comunque porti avanti questi lavori e se sei coscienzioso sembra veramente, ti sembra di essere fondamentale per portare avanti queste cose. Anche se appunto ti danno questo senso che sei fondamentale ma solo, puoi esserlo solo lì. (T\_Luisa, par. 65-67, 89)*

I due *topoi* descritti, quello della sfida e quello della resistenza, pur se in apparente contraddizione, non si escludono a vicenda, ma sono spesso presenti entrambi nelle storie delle donne intervistate, a conferma del fatto che le madri con profili educativi elevati che lavorano in modo instabile sono chiamate a rispondere a contraddittori modelli culturali, rispetto ai quali le rispondenti faticano a posizionarsi in modo coerente.

A titolo di esempio, espongo brevemente la storia di Giulia che è particolarmente illustrativa di come queste due retoriche siano contestualmente presenti nelle trame. Giulia è una giovane madre di 29 anni con un figlio di 9 mesi. Si è formata in Spagna come *producer* e *post-producer* nel settore pubblicitario e ha iniziato giovanissima la sua carriera professionale. Già durante gli studi, infatti, ha iniziato a dedicare gran parte della sua vita al lavoro, con il chiaro obiettivo di intraprendere un percorso in ascesa e fare carriera. Nella sua narrazione, oltre al *sé volitivo*, è presente in modo esplicito la retorica della sfida: Giulia racconta di aver voluto iniziare presto a fare esperienze nel mondo del lavoro e di essere riuscita a farsi notare per la sua bravura, tanto che solo dopo un mese di pratica riceve una promozione e inizia a lavorare come *producer* in ambito pubblicitario.

*A Barcellona sempre, mentre ancora studiavo, ero al terzo anno. E niente, mi hanno preso per lavorare alla reception e un mese dopo hanno visto che appunto avevo delle qualità, che ero brava, così mi hanno assunto come producer junior. E lì è stata come un po' una sfida, perché*

*non avevo mai lavorato come producer, non avevo mai lavorato in una casa di produzione. Io stavo studiando, ma studiavo soprattutto la fase di post-produzione, tipo da post-producer, che è quello che vende ai clienti. (Z\_Giulia, par. 52)*

Successivamente, Giulia ottiene un contratto a tempo indeterminato e la promozione a *senior producer*. La sua carriera è in ascesa e decide di fare un ulteriore salto: si licenzia per lavorare, seppur in modo precario, con una regista molto nota nell'ambito pubblicitario. Rinuncia così al lavoro stabile con l'obiettivo di crescere professionalmente.

*Io avevo molta voglia di lavorare con questa regista perché, appunto, era molto famosa, è la prima regista donna che ha fatto pubblicità in Spagna. Per cui era come fare un master con lei, no? Dopo era un lavoro molto buono per il mio curriculum. Ho lavorato con dei direttori di fotografia internazionale che lavorano nel cinema, per cui per me lavorare con un direttore della fotografia così era wow! E lei mi ha detto: “Guarda, puoi lavorare con me, ma devi farti una partita IVA, perché io non faccio il contratto a nessuno”. Lì era iniziata la crisi in Spagna, giusto in quel momento. [...] E allora ho detto: “Va bene”. [...] È stato un periodo molto, molto difficile da gestire. Tutto per fare carriera. [...] Ho detto: “Voglio fare carriera!”. Ero davvero proprio presa da quella cosa. (Z\_Giulia, par. 66-108)*

La scelta di Giulia, seppur presa con convinzione, non è stata indolore. Tanto che, dopo qualche anno, un singolo episodio diventa l'elemento scatenante che la porta a riconsiderare la sua prospettiva: davanti ad un incidente subito sul lavoro e all'obbligo di continuare a lavorare nonostante l'infortunio, Giulia decide di porre resistenza e dare una svolta al suo percorso. Si licenzia e sceglie di, quantomeno, sospendere la propria carriera in quell'ambito.

*Ho detto: “Va bene, guarda, chi sta prima? Me stessa o un curriculum, che alla fine a nessuno gliene fregherà il giorno del domani?” Tipo sì, gliene fregherà soltanto a tre persone che ti vogliono sfruttare, ma veramente io non sono un curriculum, io sono Giulia e io non posso stare così. E allora ho lasciato questa capa. [...] Ho detto: “No guarda, aspetta, io qui che sto facendo? Sto facendo che la mia capa si arricchisce a costo della mia salute” Tipo sì, si deve fare carriera ma non bisogna ammazzarsi per fare carriera! È quello che... Io ho proprio sentito che mi stavano sfruttando. (Z\_Giulia, par. 98-114)*

In sintesi, da un lato le donne intervistate investendo molto tempo e risorse sulla propria carriera professionale e aspirando a realizzare, per così dire, il

modello del lavoratore precario ideale, tradiscono le aspettative del modello di maternità tradizionale e costruiscono il loro sé distinguendosi dalle *altre madri*; dall'altro lato, esse nel corso della loro vita violano le aspettative di quello stesso modello, accentuando indirettamente gli elementi di differenza rispetto agli uomini, e in definitiva rispetto ai loro compagni. Se il processo di costruzione dell'identità avviene al tempo stesso tramite identificazione e distinzione, nel caso delle donne intervistate il prodotto dell'interazione dei due momenti risulta per così dire contraddittorio (Gherardi e Poggio, 2003a). In altri termini, da un lato le donne intervistate, seguendo le prescrizioni del lavoratore precario ideale, sfidano l'ordine simbolico di genere e indirettamente presentano gli uomini come il gruppo di riferimento aspirazionale (Gallino, 1983); dall'altro lato, esse se ne allontanano, violando quelle stesse norme sociali (*in primis*, la norma del «mai dire no») e cercando invece, come si è mostrato nei precedenti capitoli, di affermarsi come madri capaci di lavorare e di sostenere economicamente la famiglia, nell'intento di superare i confini di genere definiti dall'ideologia delle sfere separate. Tuttavia, le donne in questa situazione faticano a ricomporre da sé modelli culturali che appaiono contraddittori. La retorica del senso di colpa (Garey e Arendell, 1998) è infatti ricorrente nei testi delle donne, le quali si sentono spesso inadeguate di fronte ad un modello irraggiungibile di “super-donna”.

*In questo periodo, io sono, comunque, a volte un po'...un po' amareggiata, perché non mi sembra di riuscire a fare bene quello che devo fare. [...] E poi con la mia bambina, mi sembra a volte di non dedicarle abbastanza tempo tra tutte le cose che devo fare. Questi ultimi due week end io li passerò a studiare, non credo che andremo tanto in giro. (E\_Elena, par. 13)*

Non volendo soffermarmi di nuovo su ciò che è stato mostrato nel primo capitolo empirico, a cui perciò rimando, occorre qui soltanto dire che la retorica del senso di colpa nei testi raccolti si trova solitamente alla fine della storia, quando la narrazione si concentra sul tempo presente, o talvolta accade che si trovi all'inizio del racconto, indicando come essa rappresenti per così dire la cornice di senso entro cui l'immagine della sfida e della resistenza possono coesistere.

In conclusione, la complessità del modello narrativo dei testi femminili, sostanzialmente costruito sull'intreccio di tre diversi *topoi*, vale a dire quello della sfida, della resistenza e la retorica del senso di colpa, indica il grado di problematicità con cui l'esperienza del lavoro instabile, l'esperienza della maternità, e specialmente il nesso tra di esse, siano vissute dalle donne

intervistate nel corso della loro vita.

*Le storie degli uomini: io sono un precario fortunato!*

A differenza delle donne, gli uomini intervistati, nel raccontare la loro storia precedente l'arrivo dei figli, esprimono la percezione di avere avuto uno scarso controllo sugli eventi. In questi racconti, non sono affatto presenti l'immagine della sfida, episodi di resistenza e tanto meno la retorica del senso di colpa. Prima dell'arrivo dei figli, il percorso formativo e l'ingresso nel mondo del lavoro, così come le transizioni tra i diversi lavori, nella vita degli uomini più che rappresentare degli obiettivi sequenziali da raggiungere, si configurano come processi intrecciati e misti in cui la costruzione biografica conosce continui ripensamenti, punti di arresto e di partenza.

Sorprendentemente, i risultati differiscono da quelli ottenuti in altre ricerche, in cui in modo simile si è adottato l'approccio narrativo in un'ottica di genere e in cui gli uomini raccontano storie professionali essenzialmente lineari (Gherardi e Poggio, 2003a). In questa analisi, nelle trame degli intervistati (relative al periodo precedente la nascita dei figli), gli eventi narrati non appaiono come necessariamente consequenziali uno all'altro e tesi al raggiungimento di un determinato obiettivo professionale, come avviene invece nei testi femminili; le trame degli uomini, piuttosto, sono descritte come scandite da eventi che i soggetti non hanno pianificato o che non si sono svolti come essi prevedevano, come l'esito cioè di eventi fortuiti, spesso rappresentati come delle opportunità e delle occasioni che la vita poneva loro di fronte e che gli uomini non si sono lasciati sfuggire.

*Io faccio il negoziante in un negozio di fotografia, faccio il venditore in un negozio di fotografia, eh impiegato, e vendo. È collegato a quello che faccio io, perché andavo lì come cliente e poi casualmente mi hanno fatto questa offerta, eh...di questi tempi qui ci abbiamo ragionato un attimo su assieme. In questo momento, la mia compagna si è specializzata e non ha al momento lavoro, e allora ho detto: "Non mi sembra il caso di fare tanto gli snob, ecco, lo prendiamo insomma". Quindi io ho fatto, adesso, i primi sei mesi, mi farò sicuramente un anno. (R\_Luca, par. 15)*

*Ero indeciso, dopo qualche mese così di riflessioni...io cambio, abbandono l'arabo tengo l'hindi come prima lingua e come seconda faccio delle lingue che hanno a che fare con l'India, per cui poi come seconda ho studiato sanscrito, e urdu come terza lingua. Ehm...questa è stata l'origine della mia scelta, tutta completamente dettata da una serie*

*di coincidenze e sensazioni, non ho mai conosciuto l'India né avuto alcuna aspirazione a conoscerla prima, il tutto è nato così. (Z\_Emilio, par. 25)*

*E poi un po' il caso, un po' varie situazioni, ci hanno portato poi alla fine a vivere qua insomma. (T\_Francesco, par. 55)*

*Poi esattamente un anno fa, che eravamo arrivati da due-tre settimane, io ho avuto la fortuna di conoscere una ragazza che ha una ditta familiare di stampa. Loro stampano, metti prevalentemente il loro lavoro è etichette di vino, scatole per il vino, olio, libri sul vino, libri sull'olio...packaging di questo tipo. La loro pubblicità è un calendario che loro fanno, ogni anno, e a Natale lo regalano ai clienti. [...] L'anno scorso lei l'ho conosciuta per caso, ha visto i gioielli e m'ha detto: "Ah li fai te? Bene bene, io ho bisogno di qualcuno che mi disegni il calendario del 2013". Io l'ho vista a settembre 2012. Mi fa: "È anche tardi, vieni subito, tra un paio di giorni in ufficio e ti do le direttive". (S\_Bruno, par. 45)*

Spesso i *plot* delle narrazioni degli uomini sono quindi costruiti sul caso e sulle coincidenze, in assonanza con quanto ha affermato Sennet (1998) riguardo le conseguenze dell'instabilità del mercato del lavoro sulla capacità degli individui di controllare gli eventi nel corso del tempo. Tuttavia, dall'analisi emerge anche qualche caso in cui la trama viene rappresentata come auto-diretta e basata sulle scelte fatte dai soggetti. A queste storie corrisponde infatti l'*incipit* del *sé volitivo*.

*Io ho investito molto su questa orchestra qua, l'orchestra è un'orchestra ottima, adesso come adesso una delle migliori orchestre da camera italiane. Allora ho investito molto, veramente molto, perché quando tu investi su un lavoro scarti tutto il resto, nella musica quando esci da un certo giro, non ti chiamano più, perché quando ti telefonano e tu dici: "No, no, no...non posso, non posso, non posso...", perché stai investendo in quello che fai, ad un certo punto non ti chiamano più, e io ho investito tutto me stesso su questa orchestra qui. (F\_Paolo, par. 8)*

*Nel senso, anche lo studio l'ho fatto con i miei soldi, tutto quanto. Ma è una cosa che, anche solo per orgoglio mio, ci ho tenuto molto a farlo solo con le mie forze. (J\_Carlo, par. 144)*

Anche nelle storie la cui trama appare basata su coincidenze, sono chiaramente presenti dei processi di scelta presi con determinazione e consapevolezza dagli uomini; ciò che distingue i due tipi di racconti è piuttosto la modalità narrativa, il tipo di retorica che viene adottata. A questo proposito, sono esemplificativi i due stralci che seguono, in cui l'accento anziché essere

sull'agency, è posta sugli elementi incidentali e di aleatorietà.

*Mattia: No, è stato, devo dire la verità è stato un po' casuale, perché ti dico quando sono tornato dal Messico sbagliando, non lo so, pensavo di avere più possibilità, subito nel mondo della scuola, invece non avendo l'abilitazione per l'insegnamento e non avendo conoscenze soprattutto con i privati non, cioè, non ci ho fatto niente, ho dovuto ricominciare...e solo dopo che ho avuto l'abilitazione, ho iniziato ad insegnare con continuità. Eh sì, pensavo magari sai di avere qualche possibilità in più, e invece no, per cui quei primi tre anni sono stati abbastanza...del tipo quello che veniva veniva. Cioè, anche il primo lavoro che ho trovato l'ho trovato grazie ad un amico che m'ha detto: "Guarda, se ti interessa, cercano qua". Addirittura avevo iniziato come tecnico televisivo, pochi mesi dopo sono passato nella redazione.*

*Intervistatrice: Comunque avevi l'intenzione di fare l'insegnante?*

*Mattia: Diciamo che...sì, sì, anche se poi è stata una cosa molto...all'inizio mi ero quasi rassegnato, non lo volevo più fare; poi con un amico, perché la cosa comunque, avendo bisogno di fare la Ssis, c'era il problema che dovevo anche mantenermi, invece un amico m'ha detto: "Guarda c'è la Ssis a Bressanone - pensa te - che fanno solo corsi il fine settimana". Abbiamo fatto la selezione assieme, lui non l'ha passato e io sì! Sai quelle cose classiche che capitano: m'ha portato lui, eh è per quello...che cioè ho avuto quella fortuna lì, tra virgolette. (B\_Mattia, par. 115-117)*

*Pensavo di aver rinunciato per sempre nella mia vita a fare il dottorato di ricerca, e di fatto un mese dopo che ero qua a Verona mi sono trovato a fare il concorso di dottorato di ricerca, tra l'altro in fisiopatologia metabolica congenita di cui non sapevo niente. Mi sono messo un mese a studiare cose che per me erano arabo e ho fatto lo scritto, il professore mi ha detto: "Guarda che comunque il tuo scritto è andato anche bene, meglio di una pediatra". E quindi ho preso questo posto di dottorato di ricerca. Ho fatto tre anni di dottorato di ricerca, i primi due anni dovevo occuparmi di risonanza magnetica, e poi è arrivato lo strumento che studia appunto la propagazione della luce; visto che io avevo lavorato con la luce in astrofisica, mi hanno chiesto se volevo essere responsabile di questo strumento, anzi per me era anche una specie di promozione essere responsabile di un laboratorio, di uno strumento, interamente dedicato a me, interamente al mio servizio, era una cosa che mi piaceva moltissimo. (G\_Cristiano, par. 44)*

L'elemento più significativo e distintivo dei testi maschili, peraltro trasversale ai *plot* basati sulle coincidenze e a quelli costruiti sulle scelte dei soggetti, è la tendenza degli uomini intervistati a percepire la propria narrazione come una storia *privilegiata* e più *fortunata* rispetto a quella che, secondo i rispondenti, l'immaginario comune attribuisce al lavoratore precario.

*Ora la situazione è un po' diversa, un po' per scelta, un po' anche perché alla fine varie situazioni hanno fatto calare il lavoro in generale nel mio settore e... Perciò, insomma, poi mi è presa la passione per questo nuovo lavoro e ho portato avanti questa cosa insomma. C'è stata la possibilità anche di portarla avanti, appunto mio suocero è proprietario qua, perciò insomma... Sono un precario, ma un precario fortunato. (T\_Francesco, par. 7)*

È rilevante il fatto che molti degli uomini intervistati adottino la stessa modalità narrativa, quale cornice di senso entro cui collocare gli eventi della loro vita e utilizzino addirittura le medesime espressioni: quella di precario *fortunato* oppure, da parte di chi presenta una trama basata sull'intenzionalità dell'attore, quella di precario *privilegiato*. In ogni caso, tale retorica è in netto contrasto con quella del senso di colpa che contraddistingue invece le trame delle donne.

*Quindi, per quello siamo molto fortunati insomma, cioè siamo dei precari, diciamo nel lavoro, ma non... Cioè molto meno precari rispetto a tanti che non hanno, per esempio, i soldi per comprare la casa eccetera. Quindi, io mi ritengo fortunato, nel senso che comunque un lavoro bene o male lo troviamo, anche se precario però. (N\_Giovanni, par. 92)*

*Però, devo essere onesto, nel senso che io la sto vivendo in una maniera serena, perché...ehm diciamo, ho una certa sicurezza, serenità, anche dal punto di vista magari dell'autonomia, anche dal punto di vista economico, per cui non, non mi fascio la testa, e non ho il pensiero dei soldi costante in testa, di come portare a casa i soldi. Però sono consapevole che questo è il principale problema invece della maggior parte delle persone. Il mio punto di vista è un punto di vista privilegiato, quindi non può statisticamente pesare come, come un altro che invece è svantaggiato, dal mio punto di vista, eh poi magari sbaglio, tu trarrai le conclusioni che devi trarre da questa risposta. (Q\_Fabio, par. 83)*

*Guarda io, pur essendo precario mi considero un precario fortunato visto i tempi, chiaro che si può avere di meglio, però no, preoccupazioni grosse al momento ti devo dire la verità non ne ho. (B\_Mattia, par. 41)*

Vuoi per motivazioni economiche, come Giovanni che si ritiene fortunato perché ha una casa di proprietà regalatagli dai suoi genitori, vuoi perché si sentono sicuri delle loro competenze professionali e della loro spendibilità sul mercato del lavoro come nel caso di Fabio – nonostante al momento dell'intervista sia disoccupato – o ancora perché possono prevedere una certa continuità lavorativa come afferma Mattia, gli uomini intervistati tendono a percepire i loro percorsi come dei percorsi favoriti dalla *sorte* o dalla posizione *privilegiata* resa possibile dalla loro moderata sicurezza di restare attivi nel mercato del lavoro.

In particolare, quando il racconto si focalizza sul tempo presente ricorre nei testi quella che nel capitolo precedente è stata chiamata «retorica della scelta personale» (Carreri, 2015) attraverso la quale, come si è visto, i narratori assegnano a se stessi un ruolo di comando nei racconti della vita quotidiana (Davies e Harré, 1990). Senza voler ritornare su quanto è già stato illustrato, occorre qui tenere in considerazione ciò che è stato detto e collocarlo all'interno della storia di vita, e cioè in una dimensione longitudinale, in cui la rappresentazione soggettiva del presente e dell'immediato futuro (Brannen, 2002) sono, sul piano discorsivo e narrativo, caratterizzati da una retorica che enfatizza le *capabilities* degli uomini di costruire percorsi lavorativi e familiari rispondenti alla loro volontà (Hobson *et al.*, 2011). Come racconta Nicolò, che alla nascita della sua prima figlia, avvenuta all'incirca un anno prima dell'intervista, ha deciso di licenziarsi (da un lavoro qualificato e ben retribuito) per intraprendere da un lato un nuovo percorso professionale da imprenditore, sicuro delle sue competenze, e dall'altro per investire seriamente sulla sua passione, quella della politica:

*È nata poi la bimba e, paradossalmente, invece di avere da questo un, diciamo, un blocco e una stabilizzazione sul piano del lavoro, con il tuo stipendio, eccetera. Ho detto: "Rischiamo adesso tutto, e quindi facciamolo!". [...] Questa cosa è una cosa che chiaramente non se la possono permettere tutti, e noi ce lo potevamo permettere, e abbiamo avuto il coraggio di rischiarla. (K\_Nicolò, par. 18)*

Pur considerando che la narrazione non è soltanto un modo di esprimere se stessi e la propria posizione (Davies e Harré, 1990), ma anche un'attività di *impression-management* (Goffman, 1959), finalizzata a produrre impressioni positive negli/le interlocutori/trici, in questo caso specifico nei miei confronti, è rilevante porre in evidenza che gli uomini intervistati manifestano di confidare di riuscire a lavorare in modo continuativo facendo affidamento sul loro background e sulle competenze acquisite, soprattutto nella parte di racconto che descrive il presente e la proiezione soggettiva nel futuro. Lo stesso orizzonte, come vedremo, non ce l'hanno le donne, che tuttavia non hanno nulla da invidiare ai loro compagni in termini di percorso formativo e competenze professionali acquisite.

### 5.3.3 La scelta di avere un figlio

La genitorialità rappresenta un punto di snodo nelle narrazioni biografiche che ha conseguenze decisive sulle traiettorie degli attori. Prima di concentrarmi sulle



modalità narrative che caratterizzano la parte di storia successiva a tale evento, mi soffermo su quelle che sono le motivazioni, le aspettative e le risorse che, nella ricostruzione soggettiva dei rispondenti, hanno guidato la scelta di formare una famiglia. In altri termini, mi sono chiesta: che tipo di argomentazioni le narrazioni raccolte portano a sostegno della scelta di avere dei figli? La domanda è rilevante se si tiene in considerazione la condizione delle coppie sul mercato del lavoro: i partner hanno entrambi contratti di lavoro insicuri, transitano tra lavori differenti e fisiologici periodi di disoccupazione, e devono pertanto affrontare ciclicamente periodi più o meno lunghi in cui il reddito è pressoché assente (ciò fra l'altro è talvolta determinato anche dal tipo di contratto, come nel caso dei contratti a progetto la cui paga viene data una volta che il lavoro è stato compiuto).

Nel rispondere a questo specifico interrogativo, due punti vanno dapprima chiariti. Quasi tutte le coppie del campione avevano deciso consapevolmente e cercato di avere un figlio. In secondo luogo, l'analisi dei processi decisionali non ha portato alla luce differenze di genere degne di nota, ma soltanto una serie di differenti sfumature interpretative in un quadro comunque omogeneo in cui la precarietà del lavoro passa in secondo piano rispetto al desiderio di diventare genitore. Al fine di una chiara esposizione, ho ricondotto le argomentazioni dei soggetti intervistati a tre modalità narrative ricorrenti e tra loro correlate.

a) *Il rischio è quello di posticipare all'infinito: rimandare è un errore!*

La modalità narrativa più frequente attraverso cui i soggetti rendono intellegibile a se stessi e all'interlocutrice la loro scelta di avere un figlio nonostante l'incertezza lavorativa, è quella in cui gli individui affermano che procrastinare le scelte familiari sia una scelta sbagliata, un errore, dal momento che ottenere un'occupazione stabile pare un'ipotesi poco plausibile o, comunque, una prospettiva molto lontana.

*La considerazione che abbiamo fatto era che se comunque questo era il lavoro che facevamo, tanto non è che serviva aspettare avere dei figli, anzi diventava sempre più complicata la storia; perché, comunque, con questo tipo di lavoro, non è che aspiravamo ad avere mai una posizione fissa, sapevamo che era così, sapevamo che forse, insomma, che essere giovani a volte ti dà più energie per gestire questa cosa, piuttosto che magari aspettare più anni che poi dopo, cioè sei anche più stanco e magari sei anche più avanti nella carriera e davvero non ce la fai a farci stare tutte le cose. Invece, lì comunque eravamo ancora abbastanza giovani, non molto ma abbastanza giovani, all'inizio della carriera, va beh insomma abbiamo detto: "Buttiamoci e pazienza! Comunque in qualche modo ce la facciamo!" Non abbiamo fatto...cioè siamo stati un po' eh giovani ingenui e un po' folli, però è l'unica cosa che...cioè, perché se ti metti a pensare, a farti quattro*

*conti, non lo fai mai, cioè facendo ricerca, ma infatti io conosco tanti che probabilmente non faranno mai figli. (D\_Barbara, par. 89)*

*E la stessa cosa, diciamo, c'era stata nella scelta del momento giusto per sposarsi, quindi era una cosa che avevamo già vissuto, almeno io personalmente era una sensazione che avevo già vissuto – quella di attendere per cercare di stabilizzarsi prima di fare un passo – e quindi io mi sono detto: ho già fatto questo errore di attendere nella speranza che arrivasse qualcosa e, se aspetto ancora, reitero l'errore insomma che ho già fatto. (Q\_Fabio, par. 115)*

*Eh è stata una scelta, ovviamente abbiamo dovuto fare qualche calcolo economico, però ad un certo punto abbiamo smesso perché abbiamo visto che se continuavamo a fare calcoli economici non avremmo mai avuto figli, perché la certezza economica non ce l'avevamo, non ce l'abbiamo neanche adesso. Quella è stata una scelta deliberata di dire: ok l'economia non c'entra, noi vogliamo fare un figlio, in qualche modo gli diamo da mangiare. [...] È chiaro che la valutazione economica...sì c'è una vocina nella testa che dice state attenti, però io, almeno io, cerco di non ascoltarla perché non voglio che la mia scelta affettiva sia troppo condizionata da questo. (F\_Claudia, par. 62-64)*

Questo tipo di argomentazione è presente tanto nelle narrazioni degli uomini, quanto in quelle delle donne ed è senza dubbio la più ricorrente nei testi raccolti. Considerato che l'Italia, sotto questo punto di vista, rappresenta un caso di particolare interesse per il basso tasso di fecondità e di occupazione femminile (Istat, 2014a; 2014b), tale risultato necessita di una certa attenzione. In letteratura è stato rilevato che le donne italiane che lavorano in condizioni di precarietà, così come le donne che sono disoccupate, hanno una probabilità di pianificare la nascita di un figlio nettamente più bassa rispetto alle donne stabilmente occupate (Modena e Sabatini, 2010). Questo studio permette invece di far luce anche sulle storie di chi decide di formare una famiglia in condizioni di lavoro precario, tradendo, per così dire, il senso comune secondo cui la formazione di una famiglia deve avvenire dopo la realizzazione professionale e il raggiungimento di una certa sicurezza economica, come ci riportano i prossimi stralci d'intervista. Ad ogni modo, ho rilevato che coloro che ricorrono a questo tipo di discorso sono coppie di solito già sposate e che vivono in casa di proprietà, donata dai loro genitori. Peraltro, si tratta di coppie che tendenzialmente hanno aspettato alcuni anni prima di decidere di avere un figlio nella speranza disillusa che almeno uno dei due trovasse un'occupazione più stabile. Gli attori che espongono tali spiegazioni, quindi, fanno comunque indirettamente riferimento ad un'idea più tradizionale di transizione alla vita adulta e a un modello lineare e “standard” di biografia, seppur in parte tradito perché ritenuto impraticabile.

*Quando sono rimasta incinta del secondo, tanta gente mi ha detto che ero pazza. Perché con questa situazione, con la crisi, come puoi fare un altro bambino? E io, sai, non posso avere [dei figli] più avanti! Non ce la posso fare più avanti, a 50 anni? In questa maniera, sai, non vai mai a vivere con il tuo compagno perché non hai la cucina perfetta della rivista, mai. Sai, secondo me, è una scelta però anche un po' devi rischiare, [...] devi rischiare perché se no non fai mai bambini, mai così. (S\_Monica, par. 275)*

*Abbiamo deciso di fare un figlio fregandocene un po' dell'aspetto economico, un po' lo abbiamo deciso, la pensiamo tutti e due uguale, nel senso che se avessimo aspettato di star bene cioè non l'avremmo mai fatto. Io comunque ho 39 anni, non volevo farlo a 50, volevo farlo, anche perché abbiamo una differenza di dieci anni, allora lei poteva aspettare, io sì posso aspettare ma non voglio avere un figlio a 50 anni, voglio godermelo anche avendo comunque un po' di sprint ancora insomma. Abbiamo deciso di iniziare a provare a farlo fregandocene altamente della parte...dell'aspetto economico. Abbiamo detto: comunque a lui non mancherà niente, in un modo o nell'altro si fa. Nel senso che se dobbiamo fare dei sacrifici per poterlo mantenere si fanno, se uno dei due deve cambiare, o tutti e due dobbiamo cambiare lavoro e fare qualunque cosa per poterlo mantenere si fa, non mi importa, però non potevo rinunciare a lui, cioè ad avere un figlio per questo, per una cosa così banale, cioè per me non è contemplato. (F\_Paolo, par. 72)*

*In realtà, eh, saremo diventati genitori prima se non fosse proprio per queste paranoie del lavoro precario, perché aspettavamo, pensavamo che io o lui, uno dei due, insomma, potesse avere presto un lavoro, non dico a tempo indeterminato, però non lo so, almeno un contratto che durasse tre-quattro anni ecco. E però vedendo che questa occasione non arrivava, a un certo punto, eh ce ne siamo fregati tra virgolette, abbiamo preso coraggio e via. Abbiamo deciso di fare Fabrizio, perché comunque io ho 36 anni, vuol dire che sono rimasta incinta che ne avevo 34, eh insomma, adesso non sono vecchia, però capisci che biologicamente per una donna le possibilità si riducono e noi un figlio ci sarebbe piaciuto averlo ecco. [...] Ci siamo stufati ad un certo punto, perché porca miseria uno si deve anche sentire libero di fare un figlio, eh no ci siamo un po' ribellati a questa cosa, poi sapendo che avremo potuto rischiare, guarda caso siamo stati anche sfortunati perché mio marito ha perso il lavoro, però non sono scelte di cui ti penti, ecco, questo voglio dire alla fine. (Q\_Emma, par. 89)*

*b) Il potere di agency: ce la facciamo? Ce la dobbiamo fare!*

Una seconda modalità ricorrente nei testi raccolti è quella che vede i/le narratori/trici assumere il potere di *agency* affrontando con determinazione gli ostacoli derivanti dalla loro situazione lavorativa: nella scelta di diventare

genitori, i soggetti si dicono pronti ad affrontare gli imprevisti e le difficoltà dovute all'insicurezza del lavoro. Le persone intervistate hanno acquisito questa capacità dalle esperienze pregresse: gli uomini e le donne del campione hanno infatti imparato ad affrontare in una certa misura i rischi e i continui imprevisti derivanti da una serie di lavori discontinui, a gestire per tempo i fisiologici periodi di assenza di reddito e a mettere in campo delle strategie per garantirsi una relativa continuità lavorativa.

*Scatta solo il desiderio di avere un bimbo, in qualche modo faremo. Alla fine ci siamo trovati in situazioni molto difficili quando lui non [lavorava], quando dovevamo pagare l'affitto della nostra prima casa e cominciava a fallire la società di effetti speciali [dove lui stava lavorando] e io non avevo un lavoro, eravamo veramente in gravi, gravi difficoltà economiche. E poi ce l'abbiamo fatta, nel senso che io appunto ho trovato lavoro, lui ne aveva trovato un altro – poi vabbè, neanche quello è andato bene – però abbiamo saputo risollevarci da quella che era veramente una situazione disastrosa. (T\_Luisa, par. 107)*

*Se avessimo dovuto considerare tutti i contro che avevamo, ne avevamo a centinaia. Quindi no... In realtà, allora io che sono sempre stato abituato a lavorare e a vivere così, quindi molto alla giornata, viaggiando, con magari periodi in cui non si lavora e periodi in cui si lavora molto, non sono assolutamente preoccupato per queste cose. (J\_Carlo, par. 130)*

Come si legge, sono storie di uomini e donne che hanno convissuto con la precarietà fin dal loro primo ingresso nel mercato del lavoro. In particolare, queste persone si sono già trovate in gravi situazioni economiche nel corso della loro vita e possono contare sul fatto di essere riuscite ad uscirne. Gli attori che adottano questo tipo di discorso sono entrati presto nella fase adulta, hanno lasciato la famiglia d'origine e sono divenuti economicamente indipendenti in giovane età, all'incirca intorno ai 20 anni. Alcune coppie che ricorrono a questa modalità argomentativa possiedono una casa propria (donatagli dai genitori o pagandola con un mutuo in corso), altri invece vivono in affitto. Un elemento comune riguarda invece il *timing* della scelta di avere un figlio: si tratta di coppie che hanno deciso di avere un figlio prima o a cavallo dei trent'anni. Questo tipo di argomentazione, che fa affidamento sulle capacità via via acquisite di far fronte alla discontinuità lavorativa, implica infatti un'identità discorsiva più autocentrata rispetto alla prima modalità narrativa, che faceva riferimento – seppur per tradirla – ad un'idea tradizionale di transizione alla vita adulta e all'idea della «*standard biography*» (Beck e Beck-Gersheim, 2002).

*È un po' lo stesso di quello che succede con il fare carriera, no? Oh va bene,*

*adesso non stai facendo carriera, ma sono in questa situazione precaria, allora non faccio un bambino perché sono in una situazione precaria. È la tua vita! E tu non puoi costringere la tua vita per quello che sta succedendo nel mondo. O se puoi, dipende da quello che succede, se c'è una guerra, qualcosa del genere, ma perché? Ora non pagano bene, perché ci sono delle situazioni precarie, semplicemente secondo me uno deve cambiare quell'aspetto. (Z\_Giulia, par. 170)*

*Sì, ovviamente abbiamo fatto dei ragionamenti, tanto più per nostro figlio, ma li facevamo già anche prima, nel senso che mia moglie, ancora più di me, lei lavora da quando ha quindici-sedici anni, io da quando ne avevo venti, per cui tutti e due siamo abituati a mantenerci, no? Per cui abbiamo sempre fatto questo tipo di ragionamenti, tanto più quando è arrivato Francesco. Ci siamo spostati da Barcellona [a Verona] non per ragioni economiche ma per ragioni legate alle nostre preferenze, e il ragionamento che abbiamo fatto è stato, ce la facciamo? Ce la dobbiamo fare! (Z\_Emilio, par. 59)*

*c) Il futuro incerto: non pianificare la nascita dei figli!*

Infine, un'ulteriore modalità argomentativa nei testi raccolti è quella che trova spiegazione in letteratura nel concetto di «presente esteso» di Helga Nowotny (1994), che suggerisce che la pianificazione degli eventi nel futuro sia influenzata dall'esperienza soggettiva del tempo presente. Nella terza modalità narrativa attraverso cui i soggetti spiegano la scelta di formare una famiglia, difatti, le condizioni di incertezza lavorativa in cui si trovano entrambi i partner non consentono di fare programmi e stabilire delle tempistiche nella prospettiva di lungo termine. Le persone intervistate sono cioè in grado di ragionare soltanto in una prospettiva di brevissimo raggio, possono organizzare le loro attività di settimana in settimana oppure, non di rado, riescono a coordinare gli impegni soltanto di giorno in giorno. Ciò che differenzia questo tipo di argomentazione dalla prima modalità narrativa, è che in quest'ultima gli attori, come ho mostrato, mantengono un'idea del corso di vita lineare che procede per fasi sequenziali su cui, seppur difficilmente, è possibile collocarsi. Viceversa, in questo caso la pianificazione degli eventi si svuota di significato e l'orizzonte a venire assomiglia di più ad una proiezione delle condizioni del presente nell'immediato futuro (Nilsen, 1999).

*Io non mi pongo più, cioè adesso non voglio dire che guardo alla giornata, però per me è passato il momento in cui mi programmavo. [...] Partendo dalla scelta di, di concepire Annalisa, anche lì ogni tanto ci ragioniamo sopra: tutti e due volevamo un figlio, però non l'abbiamo proprio programmato, diciamo, anche perché se stavamo per programmarlo probabilmente non l'avremmo mai fatto, perché l'abbiamo fatto in un*

*periodo in cui io ero in totale discontinuità lavorativa e la mia compagna era nel pieno della sua specialità, quindi con un contratto però con tanti dubbi sul futuro. E quindi, se stavamo ad aspettare la sicurezza lavorativa, probabilmente non l'avremmo mai avuto, quindi, non so se mi sono spiegato, però ecco è arrivata e siamo stati felicissimi. (R\_Luca, par. 33-55)*

*Io ho delle amiche che hanno dei lavori anche molto meno precari, che però aspettano di entrare nella giusta carriera, di avere comunque un lavoro che ti consenta di avere coperta la maternità e fanno molti, molti calcoli prima di agire. Ecco, noi tutti questi calcoli non li abbiamo fatti! (T\_Luisa, par. 107)*

In un certo senso, si potrebbe dire che tramite questa modalità argomentativa l'incertezza del futuro viene "risolta", viene gestita dai soggetti, trasponendo scelte future al tempo presente senza alcuna programmazione. Nel campione osservato, questo discorso viene generalmente adottato dalle coppie che non possiedono una casa propria e che sono costrette a pagare un affitto; riguardo al *timing* della scelta, invece, ho rilevato che questo tipo di discorso non è mai utilizzato dalle coppie che hanno avuto figli in età avanzata (dai 35 anni in su). A differenza del primo gruppo, quindi, gli attori che adottano questo tipo di discorso non incanalano la loro storia su binari con fermate prefissate.

*Altri bambini non si sa, nel senso che ogni tanto abbiamo il momento in cui ci pensiamo, però questa volta siamo molto più spaventati; perché la prima volta è capitato e via, non ci si pensa e ci si butta dentro. Noi invece quando abbiamo le cose che pensiamo non siamo tanto bravi: nel senso che se dovessimo pensare di fare una bambina e quindi organizzare e programmare, ecco, già è il panico. Se invece ci facciamo un'altra sorpresa, forse funzioniamo noi meglio. (I\_Anna, par. 349)*

*Mattia: Non so se sia stata per incoscienza, ma non abbiamo mai pensato all'aspetto economico, il fatto di essere sicuri o meno, anche perché sennò non ci saremmo mai sposati. [...] Diciamo che i bambini sì, non sono stati neanche programmati, nel senso che volevamo avere un figlio, quello sì, e il primo è nato, era voluto e così anche la seconda.[...]*

*Intervistatrice: Senza tener conto del lato economico e lavorativo?*

*Mattia: No, no, no. No, altrimenti non si faceva più niente, cioè, anch'io per dire, tra un figlio e l'altro non sapevo ancora bene come funzionava il discorso della scuola, se avrei avuto la possibilità di continuare con le supplenze o meno: perché il primo anno che ho fatto le supplenze, cioè i primi due anni, in realtà ho cambiato due scuole nello stesso anno, poi sono andato avanti invece per fortuna nella stessa scuola per tutto l'anno, per cui ancora lì mi chiedevo ogni volta se a settembre mi avrebbero chiamato o non mi avrebbe chiamato. (B\_Mattia, par. 140-143)*

Come ho detto, le tre modalità argomentative presentate accomunano i testi prodotti dalle donne e dagli uomini. Tuttavia, ho riscontrato che esse divergono tra intervistate e intervistati rispetto al *timing* in cui la scelta di fare famiglia viene maturata. Nel caso degli uomini, difatti, da un punto di vista cronologico, la volontà di avere un figlio affiora prima rispetto alle donne: mentre gli uomini esprimono tale desiderio prima del raggiungimento di una certa posizione professionale o ancora prima che il loro percorso formativo sia concluso, immaginando un percorso alternativo a quello che viene comunemente associato al “posto fisso”; le donne raccontano di aver voluto attendere di completare gli studi ed entrare nel mondo del lavoro (anche se poi questo non si verifica sempre) proiettandosi così, seppur con fatica, lungo una traiettoria di vita lineare e che procede per fasi sequenziali. Questo dato, peraltro, sembra confermare quanto emerso in altri studi sul contesto italiano, e cioè il fatto che la condizione di instabilità lavorativa non risulta influire sulle scelte riproduttive degli uomini ma solo su quelle delle donne (Modena e Sabatini, 2010).

È infine importante rilevare un altro elemento comune a queste tre modalità argomentative utilizzate a supporto della scelta di avere dei figli, vale a dire l'assenza di discorsi relativi alle opportunità o ai vincoli che il welfare state offre a questi attori, come è emerso anche in studi affini (Brannen *et al.*, 2002). Si tratta di un silenzio (Bernstein, 2000) rumoroso, perché collettivo, una voce cioè che unanimemente viene taciuta e che va a suggerire il ruolo pressoché assente dello stato italiano in tema di scelte riproduttive (Poggio, 2010; Saraceno, 2003).

#### 5.3.4 *Genitorialità: che tipo di turning point? Processi decisionali dopo la nascita dei figli*

Il mio intento qui non è quello di far luce su come cambia la vita quotidiana delle donne e degli uomini una volta che diventano genitori. Ho già avuto modo nel precedente capitolo di mostrare come le difficoltà di ordine pratico che le donne intervistate incontrano quotidianamente nel conciliare gli impegni di lavoro e quelli familiari, specialmente le cure dei figli, causino loro un aumento dello stress e del senso di frustrazione. In particolare, ho sottolineato come la flessibilità lavorativa anziché essere il frutto di una scelta autonomamente presa per poter conciliare i tempi di lavoro e i tempi familiari, sia avvertita piuttosto come una scelta subita dalle donne intervistate, tanto che la permeabilità e flessibilità dei confini tra famiglia e lavoro vengono rappresentate come scelte obbligate per poter adempiere ai molteplici impegni e non invece come opzioni preferenziali, come avviene nel caso dei padri (Carreri, 2015).

Data la natura della ricerca, l'intento non è nemmeno quello di dar conto in modo oggettivo delle ricadute che la genitorialità ha sulle traiettorie biografiche, oggetto di studio peraltro già ampiamente esplorato nella letteratura sociologica. Di seguito, piuttosto, cerco di far luce sui meccanismi che a livello individuale e in una prospettiva soggettiva *spiegano*, per così dire, l'andamento di quelle stesse traiettorie che gli studi longitudinali evidenziano con chiarezza. Nel caso degli uomini, infatti, il fatto di avere figli, anche se piccoli, sembra avere un effetto positivo sulla carriera lavorativa (Kaufman e Uhlenberg, 2000), tanto che il tasso di occupazione dei padri risulta essere superiore a quello dei loro coetanei senza prole (Commissione Europea, 2013). Viceversa, le donne che lavorano in condizioni precarie e rimangono incinte in Italia, rischiano di rimanere intrappolate nella precarietà o peggio nella disoccupazione, soprattutto negli ultimi anni in seguito alla crisi economica (Istat, 2014a). Oltre a problemi di ordine finanziario, questo può comportare problemi al benessere psico-fisico della donna e di riflesso della famiglia.

In questo scenario, mi chiedo quali tipi di intendimenti soggettivi e processi decisionali siano sottesi a tali traiettorie, e quali meccanismi, insieme pratici e culturali, donne e uomini mettano all'opera quando “fanno” famiglia. In particolare, cerco di comprendere che tipo di *sense making* e *decision making* la genitorialità fa scattare rispetto al modo in cui i soggetti intervistati intendono combinare famiglia e lavoro. Ciò significa indagare come cambiano le aspettative e gli obiettivi in corrispondenza della nascita dei figli e, in una prospettiva più ampia, chiedersi cosa comporta la maternità e la paternità rispetto a come le donne e gli uomini intervistati si proiettano nel futuro.

#### *La maternità: che tipo di turning point? Smarrire la strada*

Dall'analisi delle narrazioni raccolte, ho riscontrato che la maternità rappresenta un *turning point* decisivo (Clausen, 1993) nelle storie di vita delle donne. La genitorialità, cioè, si inserisce in un percorso formativo e professionale lineare e in ascesa spezzandone l'orizzonte. Se le storie di vita delle donne intervistate sono dapprincipio guidate da chiari obiettivi professionali e portate avanti con tenacia, affrontando sfide o ponendo talvolta resistenza, e presentano nella quasi totalità una costruzione del sé di tipo *volitivo*, esse perdono invece la loro linearità in corrispondenza dell'arrivo dei figli, il primo figlio o per le famiglie più numerose il secondo, e si fanno più discontinue, passando per periodi di *stand-by* e andamenti sincopati. L'esperienza della maternità porta infatti le donne intervistate a ridimensionare la propria disponibilità a fare sacrifici in nome di un determinato



lavoro e della carriera, come si legge nei seguenti stralci.

*Diciamo la mia soglia di “faccio sacrifici in nome di questo lavoro” si è progressivamente ridimensionata. (J\_Gabriella, par. 30)*

*Poi adesso faccio anche un po' di considerazioni: prima di avere un figlio avevo pensato anche di andarmene all'estero con mio marito perché, insomma, c'era la possibilità; poi, invece, quando è arrivato Mattia, i sogni si sono un po'... Sogni, c'è sempre insomma la possibilità, però adesso faccio un po' più fatica a realizzare anche questa cosa. (M\_Carlotta, par. 39)*

Se prima della nascita dei figli le storie delle donne intervistate mirano ad un *telos*, che è il raggiungimento di determinati obiettivi professionali, l'esperienza della maternità fa apparire tali scopi come dei sogni o comunque delle possibilità remote. L'orizzonte che avevano previsto ne risulta così spezzato. Ma il valore che assume il ridimensionamento di tali obiettivi si comprende se si considerano in modo olistico le narrazioni. Dobbiamo quindi tenere presente quanto detto rispetto *l'incipit volitivo*, le immagini della sfida e della resistenza e la retorica del senso di colpa, attorno cui prende corpo la narrazione delle donne intervistate. Se dapprima le storie assomigliano a dei romanzi di avventura in cui la narratrice è l'eroina indiscussa, ad un certo punto, e cioè in corrispondenza dell'arrivo dei figli, le storie presentano delle sospensioni in cui la volizione sfuma e l'orizzonte a venire resta vincolato ad una serie di condizioni imprevedibili ed esterne alla narratrice. L'io narrante ipotizza allora di accettare strade alternative, che prima aveva fermamente escluso.

Claudia, ad esempio, vanta un lungo percorso formativo che l'ha portata ad acquisire, non senza fatiche, diversi traguardi e una certa professionalità; viene infatti soprannominata dal marito «*l'accumulatrice di titoli*». Nella prima parte della sua narrazione, è sicuramente lei a tenere le redini, presentando un'identità discorsiva auto-centrata costruita anche su episodi di dichiarata resistenza. Come ho riportato sopra, Claudia si era ribellata alla norma sociale secondo cui in tempi di precarietà lavorativa bisogna accettare qualsiasi offerta di lavoro (anche gratis), e lo aveva fatto esplicitamente per essere riconosciuta come una vera professionista e in nome di una certa carriera, quella di traduttrice nel campo dell'editoria. Quando però viene invitata a ragionare sulla prospettiva futura, ipotizza dei “retromarcia”, per così dire, rispetto agli obiettivi che in precedenza aveva raccontato di avere.

*Ovvio che nel momento in cui abbiamo due figli...sì, a quel punto io sono anche disposta a cercare un lavoro qualsiasi, diciamo, possibilmente part-time, in modo tale che non mi deprima del tutto, per assicurare uno stipendio*

*fisso minimo. Cioè non è che 600 euro al mese cambiano qualcosa, però ho valutato l'ipotesi di fare la segretaria, di fare qualsiasi cosa; anche perché ho pensato che forse anch'io sarei più tranquilla se avessi, se facessi un lavoro qualsiasi che mi porta a casa due soldi, che so che sono quelli e con i quali riesco a pagare l'asilo nido dei bambini. [...] Però, questo è un pensiero degli ultimi mesi, vediamo in che modo si può realizzare, perché poi non è neanche facile trovare questo tipo di lavoro. (F\_Claudia, p. 64)*

In modo simile, evolve anche la storia di Luisa ad esempio, che racchiude nella sua prima parte l'*incipit* del *sé volitivo*, così come le immagini della sfida e della resistenza. Luisa investe molto sulla sua formazione da giurista con l'obiettivo di intraprendere la carriera diplomatica, rifiutando anche altre offerte di lavoro, come si è letto in uno stralcio che ho riportato più sopra. Luisa racconta di essere stata sempre molto sicura di ciò che voleva fare: voleva dare la priorità alla carriera e alla propria realizzazione professionale. Tuttavia, la nascita della figlia rompe questa linearità allentandone la convinzione che l'alimentava. Luisa si dice ora incerta sul suo futuro: «*Devo capire cosa voglio fare e soprattutto cosa posso fare*», afferma. Di fatto rinuncia così alla carriera diplomatica e prova ad ipotizzare altre strade che siano più facilmente conciliabili con le attività di cura. Di seguito riporto le sue parole, che appaiono stridere con il racconto relativo alla fase precedente l'arrivo della figlia.

*Luisa: Non lo so, stavo cercando di capire un po' questi meccanismi, però non l'ho fatto seriamente, in quanto dovendo seguire la bambina, insomma, non mi ci sono tanto applicata diciamo sulla ricerca di [un lavoro]... [...] Adesso sto pensando, ragionando, se mettermi in proprio, come fare, come trovare clienti, che collaborazioni avere, eccetera. Mi darò un tempo, nel senso che poi se no devo trovare un lavoro normale e magari cercare un part-time che mi consenta di conciliare con Emma.*

*Intervistatrice: Sempre come avvocato pensi?*

*Luisa: Non lo so, ecco, perché come dicevo è una professione molto cara, perciò o tu guadagni facendo questa professione e dal fatto di avere questo titolo oppure puoi lavorare nel legale ma non essere avvocato perché è molto caro e non ha senso. La partita IVA, una cosa, un'altra... Allora conviene abbandonare la cosa se non [paga a sufficienza]... (T\_Luisa, par. 93-111)*

Luisa, a distanza di un anno dalla nascita della figlia, considera l'ipotesi di abbandonare i suoi obiettivi professionali e di accettare un «*lavoro normale*», preferibilmente *part-time*, per poter conciliare il lavoro con le attività di cura, così come abbiamo visto Claudia affermare in modo pressoché analogo: «*Sono anche disposta a cercare un lavoro qualsiasi, diciamo, possibilmente part-time, in modo tale che non mi deprima del tutto*». Vi è in questi casi una sorta di rinuncia a

mettere in gioco le proprie capacità professionali, attribuendo maggiore importanza all'aver una "qualsiasi cosa" possa assicurare una forma di reddito alla base della propria indipendenza. La determinazione con cui perseguivano i loro obiettivi formativi prima, professionali dopo, che contraddistingue la prima parte delle loro storie di vita, sembra qui annullarsi. Così facendo, le donne riproducono l'ordine strutturale e simbolico di genere dominante. Attraverso la narrazione della propria storia, cioè, si attivano in modo più o meno consapevole i processi ideologici che creano e mantengono le differenziazioni di genere (Silberstein, 1988), come affiora dal testo di Gabriella, in cui lei afferma di aver disinvestito molto sulla sua carriera da quando è arrivato il figlio, non potendo però dire se sia stata obbligata a farlo o se sia stata una scelta personale corrispondente ai suoi desideri.

*Paradossalmente, dal punto di vista della...non della qualità del lavoro, ma del peso che il lavoro ha nella mia vita, ho sicuramente disinvestito. Non so se sono stata costretta, cioè se devi disinvestire, oppure va bene così perché tanto ora c'è lui (il figlio), non ti so dire... Però va beh, lascio correre molto di più, e questo non significa che non ci sia frustrazione o che non mi senta spesso inadeguata. (J\_Gabriella, par. 105)*

Di nuovo, si vede come la volizione caratterizzante l'*incipit* delle storie delle donne lasci spazio all'incertezza e a sentimenti di inadeguatezza rispetto alle aspettative sociali. Nel caso delle storie delle donne, la maternità viene così ad assumere l'aspetto di un *turning point* (Clausen, 1993), in cui la narratrice smarrisce un poco la strada e da cui il seguito del racconto non è né scontato né sorretto dalla costruzione discorsiva di un *sé volitivo* capace di autodirezione. Rispetto ai posizionamenti di genere che le narratrici inevitabilmente fanno raccontando la propria storia, vale a dire le modalità attraverso cui le donne esprimono la propria identità di genere posizionando se stesse all'interno delle categorizzazioni che le pratiche discorsive e narrative della cultura di riferimento rendono disponibili, tra cui la dicotomia maschile/femminile, l'analisi delle storie di vita va nella stessa direzione di quanto emerso nel primo capitolo empirico. Dopo la maternità la scena narrativa muta aspetto, il modello maschile di *attachment* al lavoro diventa sempre meno praticabile, le tradizionali aspettative sociali pesano maggiormente e diventa sempre più gravoso sostenere copioni alternativi di maternità.

*La paternità: che tipo di turning point? (Ri)Trovare la strada*

A parte quelle storie maschili che prendono il via da un *sé volitivo*, in cui la trama viene rappresentata come auto-diretta ed esito delle scelte dell'io narrante, ho riscontrato che per gli uomini il più delle volte l'esperienza di diventare genitore rappresenta in termini soggettivi un cambio di rotta. Tuttavia, questo *turning point* (Clausen, 1993) acquista un significato del tutto diverso rispetto a quello che viene attribuito dalle donne intervistate, con conseguenze rilevanti in termini di diversa capacità di uomini e donne di proiettarsi nel futuro, e conseguentemente in termini di traiettorie di vita, come mostrerò nel prossimo paragrafo. Per il momento mi focalizzo sui processi di *sense making* e *decision making* in corrispondenza dall'esperienza della paternità, così come vengono riportati nelle narrazioni degli uomini intervistati.

La genitorialità appare come un punto di snodo importante in cui l'uomo ricomponde l'ordine e ristabilisce un senso di coerenza: essa si inserisce in una storia che gli attori non hanno pianificato e che è costruita discorsivamente su una serie di coincidenze fortunate, mutando la capacità degli attori di direzionarne il corso. Infatti, se all'inizio, relativamente al percorso formativo e professionale, l'io narrante nelle storie maschili viene presentato quasi come un prodotto contingente, in corrispondenza della nascita dei figli l'apporto individuale diventa molto più significativo. Per così dire, gli attori sembrano divenire più padroni del loro destino, nel senso che sono loro stessi a tracciare la propria strada, cercando di costruirsi prospettive di lavoro più solide e continuative senza rinunciare alle proprie aspirazioni, sia professionali che paterne. Di seguito riporto un esempio di come cambiano le aspettative e gli obiettivi nel corso del tempo nei testi degli uomini.

*Intervistatrice: Quando sono arrivati i bambini che ragionamento avete fatto? Avete pensato alla vostra situazione lavorativa?*

*Diego: Per il primo no, nel senso che poi avevamo ancora la prospettiva di avere il locale, un'attività propria, e non sapevamo quanto sarebbe stato duro gestire uno e l'altra, anzi gestire il locale, la bambina e la mia attività. Gestire queste tre cose insieme...non sapevo che sarebbe stato impossibile se non facendo tutto male. Con il secondo, invece, abbiamo deciso che era impossibile proseguire. Abbiamo lasciato tutto e cambiato tutti e due, abbiamo cambiato. (O\_Diego, par. 137-138)*

Come si legge, Diego racconta di aver sentito la necessità di cambiare la sua vita con la nascita del secondo figlio. Quando nasce la prima figlia, infatti, Diego, a parte svolgere saltuariamente dei lavori agricoli, sta facendo la pratica di

avvocato senza alcuna remunerazione e durante le pause pranzo lavora nel locale che la moglie ha aperto proprio all'inizio della sua prima gravidanza. Diego nel corso dell'intervista racconta delle grandi difficoltà, sia sul lato pratico e quotidiano che su quello della spesa familiare, che lui e sua moglie hanno dovuto affrontare per riuscire a conciliare il suo lavoro, l'attività imprenditoriale della moglie, e le attività di cura della bambina. Con l'arrivo della seconda gravidanza, Diego e Juliana decidono di dare una svolta alla loro vita perché, come lui stesso dice, sentono che qualcosa andava fatto.

*In realtà sì, è stato dalla nascita del secondo bambino che insomma mi sono un po' reso conto che effettivamente stavamo veramente annaspando... Quindi un anno e mezzo fa, sì, c'è stata un po' di crisi familiare, tutti quanti ci siamo resi conto che non poteva funzionare in un determinato modo, insomma che qualcosa andava fatto per uscire dalla situazione in cui stavo scivolando, perché io ero completamente precario, comunque insomma economicamente non autonomo, mia moglie più o meno lo stesso, quindi quello è stato il momento più problematico. [...] Ci siamo resi conto che, insomma, la situazione era abbastanza fallimentare sotto vari aspetti, e abbiamo fatto anche un po' il punto della situazione, abbiamo ceduto l'attività e io ho avuto questa nuova opportunità. (O\_Diego, par. 120-128)*

Con l'arrivo del secondo figlio, Diego che presenta una storia caratterizzata nella sua prima parte da un *sé evenenziale* e da rallentamenti dovuti a periodi di indecisione e mancata pianificazione, decide di cercare attivamente una posizione più solida, provando ad entrare in prestigiosi studi di professionisti. Riesce ad entrare in un grande studio della sua città, inizialmente per sostituire una donna in maternità. Questa opportunità, oltre a rappresentare un vantaggio in termini economici, è per lui una sorta di trampolino di lancio, in quanto si tratta di uno studio molto dinamico, solido, e che gli dà la possibilità di fare carriera. Diego investe tutto se stesso in questo studio, mostrandosi sempre disponibile e un lavoratore indefesso che spesso passa le serate a lavorare in ufficio. In questo senso, Diego osserva quello che è il modello del lavoratore ideale in tempi di precarietà evidenziate nel primo capitolo empirico. Vorrei aggiungere soltanto una nota sulla moglie di Diego, la quale in corrispondenza della seconda gravidanza e di fronte all'incapacità di gestire i molteplici compiti, provenienti dal lavoro e dalla famiglia, decide di chiudere il suo locale. Da allora Juliana è disoccupata, nonostante le competenze ottenute attraverso un lineare percorso formativo e quelle ancora più professionalizzanti acquisite sul campo lavorando come cuoca con famosi *chef* e come gerente di un ristorante. Già da questo esempio inizia a profilarsi l'immagine della genitorialità come punto di svolta in cui le storie tra i partner divergono in direzioni diametralmente opposte, peraltro ribaltando

l'andamento delle traiettorie precedenti a tale evento.

I processi di *sense making* e *decision making* che caratterizzano le storie maschili e che sottostanno, per così dire, a questo passaggio sono del tutto diversi da quelli evidenziati nei testi delle donne. Nello specifico, dall'analisi dei testi degli uomini, ho tratto che l'esperienza della paternità porta gli intervistati a sentire la responsabilità di dover garantire il benessere familiare in accordo con l'attribuzione sociale di genere. È qui evidente l'influenza del modello culturale tradizionale di paternità, secondo cui il 'buon padre' è colui che porta il pane a casa, come dicono gli statunitensi con la formula del *male bread-winner* (Townsend, 2002). In questo modo, gli uomini più o meno consapevolmente tendono a replicare l'ordine simbolico di genere dominante, che presuppone che le donne siano femminili e gli uomini maschili, che le une siano maggiormente coinvolte nella sfera privata e nel lavoro di cura e gli altri nella sfera pubblica e nel lavoro retribuito.

A questo proposito, propongo brevemente le storie di Bruno e Giovanni, in cui in corrispondenza dell'arrivo dei figli gli attori raccontano di aver reinvestito sugli studi, che avevano fatto in gioventù e poi abbandonato per anni, per cercare di ottenere un lavoro più redditizio e continuativo.

Bruno lavora in modo assai discontinuo nel sud della Spagna come porta lettere quando diventa padre per la prima volta. Successivamente, cerca di integrare il suo reddito con altri lavori minori e stagionali in modo da garantire entrate economiche sufficienti per soddisfare i bisogni familiari. Quando però viene a sapere di aspettare un secondo bambino, e di fronte la crisi economica e la crescente disoccupazione che imperversa, decide assieme alla compagna di trasferirsi nella sua città d'origine in Italia. Attiva così il suo network di conoscenze per cercare un lavoro e decide di reinvestire sulla sua laurea presa molti anni prima all'accademia di belle arti e poi abbandonata. In altri termini, Bruno si convince di fare della sua creatività e della sua capacità di disegnare una vera professione, e con fiducia intraprende questa nuova carriera, come si legge nel seguente stralcio d'intervista:

*Poi tornando qui,, ovviamente mi sono aperto una pagina, mi son fatto un ".com" a mio nome, dove carico i lavori fatti; ho contattato un po' di amici con cui ho studiato, sia al liceo artistico che all'Accademia di belle arti, e che loro metti hanno aperto l'agenzia grafica o pubblicitaria. Quindi mi chiedono di disegnare le cose che poi loro elaboreranno con Photoshop a computer, no? In vent'anni che ci siamo persi di vista, loro cosa hanno fatto? Hanno abbondato penna, matite, e hanno preso in mano il mouse. Tutto lo fanno con Photoshop. Adesso il vantaggio che ho io è che, visto che li conosco da una vita, loro quando mi chiedono una cosa mi dicono per*

*esempio: "Ho bisogno delle etichette per la marmellata" (che è un lavoro che ho fatto). In cinque minuti io capisco quello che vuole il mio amico, perché ci conosciamo da una vita. Quindi mi dice: "È inutile che io cerco un altro disegnatore bravissimo, che perdo mezza giornata a spiegargli come voglio le cose; con te è diretto, ci conosciamo da una vita, voglio questo". Io sono sempre pronto, gli dico: "Ah, è questo grosso modo che vuoi?" "Sì"! "Ah bene, tra tre-quattro giorni o una settimana ti porto la tavola ben fatta". Poi loro la prendono e se la elaborano. (S\_Bruno, par. 45)*

In modo molto simile, evolve la storia di Giovanni. Lui ha un percorso lavorativo molto vario, costellato da varie occupazioni svolte, come lui stesso dice, «*per sbarcare il lunario*». Solitamente lavora nell'ambito del sociale, fra Bologna e Verona, seppur abbia alle spalle una formazione da filosofo. Il suo punto di svolta arriva con l'esperienza della paternità: Giovanni decide, come Bruno, di reinvestire sulla sua formazione universitaria. Partecipa e vince il concorso per il Tirocinio Formativo Attivo, quale passo obbligatorio per insegnare nella scuola.

*Giovanni: La novità è che sto, praticamente da luglio dello scorso anno, cercando di rispolverare un po' la mia laurea in filosofia. Praticamente ho partecipato al TFA, che sarebbe il Tirocinio Formativo Attivo, e mi ha dato soddisfazione perché insomma, tramite concorso, eravamo 150 e io sono entrato nei primi quindici insomma, credo di essere stato il quindicesimo, comunque, sono entrato...*

*Intervistatrice: Complimenti.*

*Giovanni: Grazie, era vent'anni che non prendevo in mano libri di storia! (N\_Giovanni, par. 43-45)*

Come lui stesso spiega esplicitamente, tale decisione è maturata in corrispondenza dell'arrivo del suo primo figlio. Giovanni sente la responsabilità del suo nuovo ruolo, quello di padre di famiglia, sente cioè la responsabilità di garantire un reddito più sicuro e continuativo; da qui nasce l'idea di partecipare al Tirocinio Formativo Attivo.

*Come dire... Cioè, in questi anni, ho capito che lavorare nel sociale non paga. Però, prima che avessi la famiglia, questa cosa non creava problemi, perché comunque nel sociale, l'ambito sociale, non dà mai più di 1000 euro al mese, insomma, 1000-1100. Però ti dico, avendo la casa mia insomma, i miei sono riusciti, mio padre è riuscito a darmi i soldi per comprare la casa, e stando da solo non ho mai sentito assolutamente il problema dei soldi. Da quando sono in famiglia, invece, il problema dei soldi è diventato abbastanza importante. Per cui l'idea, per esempio, di scegliere il TFA per inserirmi nel mondo della scuola, sicuramente risponde all'esigenza di avere un lavoro più sicuro, di avere un lavoro di tipo statale, di avere un lavoro*

*che mi dia tempo libero anche per [stare con i figli]... (N\_Giovanni, par. 73)*

Più avanti nell'intervista, Giovanni chiarisce come nel corso del tempo sono cambiate le sue aspettative: prima dell'arrivo del figlio, infatti, non si era mai preoccupato dell'aspetto economico, concedendosi anche un anno sabbatico dal lavoro ad esempio; la paternità lo ha invece portato a rivalutare una serie di cose e a proiettarsi nel futuro in modo nuovo e più determinato. Come lui stesso riconosce, la paternità ha rappresentato il vero punto di svolta del suo percorso: «*Quello è stato veramente il grande, se vogliamo, cambiamento rispetto a prima*».

*Prima lavoravo per una cooperativa, però lavorare nel sociale vuol dire fare i conti comunque con il precariato anche se sei a tempo indeterminato. Perché io ero a tempo indeterminato, no? Con un part-time a tempo indeterminato. Però la cooperativa per la quale lavoravo comunque è un po' una realtà che, appunto, all'epoca aveva sempre un anno, un anno e mezzo di vita, dopo ogni volta bisognava trovare dei nuovi agganci, delle nuove convenzioni, nuovi clienti, quindi diciamo ero a tempo indeterminato ma consapevole che in realtà bisogna sempre muoversi, bisogna sempre essere, in qualche modo, proporre delle cose nuove, eccetera. Però ecco, la grossa differenza è che ero da solo. Pensavo: se succede qualsiasi cosa vabbè, non ho qualcuno che dipende da me! Mi sentivo anche abbastanza tranquillo. Poi qualche volta, per dire, ho lavorato anche con mio fratello che fa il muratore, per cui ho fatto un po' di tutto insomma, nel senso... [...] E per dirti ero talmente così, diciamo tranquillo dal punto di vista economico, anche se precario dal punto di vista, diciamo, del sociale così, che alla fine avevo deciso anche un po' di prendermi un anno sabbatico, di stare un po' fuori Bologna e di andare a vivere con la Erika (l'attuale moglie) a Verona, anche perché nell'handicap arrivano sempre dei momenti di stanchezza: a me è arrivato quell'anno lì, e quindi ho deciso di stare a Verona. Poi è arrivato Mirko (il primo figlio), che di fatto è stato, non è che l'abbiamo programmato, però insomma quando è arrivato eravamo contenti quindi... Mi sono... Cioè quello è stato veramente il grande, se vogliamo, cambiamento rispetto a prima: il fatto di avere appunto un figlio. E dover stare dietro a tuo figlio. [...] La grossa differenza è quando è arrivato Mirko e quando è iniziata, diciamo, anche la fatica della famiglia ecco. (N\_Giovanni, par. 100)*

I testi analizzati narrano di uomini che in corrispondenza della formazione della famiglia decidono sia tempo di cambiare, di ingranare la marcia più alta, per continuare con la metafora automobilistica utilizzata nell'analisi dei testi femminili. Ciò è di particolare interesse se si considera che, nei testi prodotti dagli uomini, l'*incipit* come detto è caratterizzato da un *sé evenenziale* e la trama spesso viene costruita discorsivamente a partire da occorrenze fortuite e sulla base di



coincidenze. In questi casi, pertanto, la decisione di investire sulle proprie competenze e sui titoli acquisiti, anche dopo essere stati abbandonati per anni come nei casi presentati di Bruno e Giovanni, rappresenta un *turning point* decisivo (Clausen, 1993). In un certo senso, è come se gli uomini intervistati ritrovassero la propria strada, che avevano soltanto iniziato con gli studi universitari e poi abbandonato. A differenza della maternità, quindi, la paternità non sembrerebbe affatto un ostacolo alla carriera professionale (Poggio, 2006c), anzi si potrebbe dire che avvenga quasi l'opposto.

Questo punto di svolta è ancora più enfatizzato nelle storie di chi decide di cambiare non solo o non tanto per investire su un lavoro che dia maggiore continuità e stabilità, quanto piuttosto per riconvertire la sua figura professionale in qualcosa d'altro, di cercare cioè un lavoro differente con una professionalità nuova, che gli consenta di essere un compagno/marito e un padre presente e più partecipe della quotidianità familiare (Kaufman e Uhlenberg, 2000). In questi casi viene messo in discussione, seppur solo in parte, l'ordine di genere dominante che vede gli uomini maggiormente coinvolti nella sfera pubblica e le donne in quella privata. Attraverso questo tipo di posizionamento di genere, che aspira ad un modello non tradizionale di paternità, in cui l'uomo per essere un 'buon' padre, deve essere partecipe della vita dei figli (Doherty *et al.*, 1998), l'ordine egemonico sembra essere parzialmente sovvertito.

Fabio ha lavorato con assegni di ricerca presso un istituto per 8 anni, fintantoché il progetto su cui stava lavorando ha prosciugato i fondi prima del previsto e Fabio si è trovato disoccupato proprio quando la moglie era in attesa del primo figlio. A questo punto, Fabio decide di cogliere questo periodo di *stand-by* come un'opportunità per reinvestire su se stesso e convertirsi in una nuova figura professionale. Decide allora di investire il suo tempo e il suo denaro sulla sua formazione e si iscrive ad un master al termine del quale conduce uno stage non retribuito, che al momento dell'intervista non ha ancora concluso. Fabio, che si dice contento del cambiamento, prende queste scelte avendo chiaro l'obiettivo: trovare un lavoro che al tempo stesso lo soddisfi sul piano dei contenuti e gli consenta di essere un padre e un marito presente alla vita familiare.

*Bisogna avere in mente l'obiettivo, qual è il tuo obiettivo? Voglio restare con la famiglia o voglio il lavoro? Io sto cercando, io ho fatto questo cambiamento perché volevo un lavoro che mi piacesse e che al tempo stesso mi desse la possibilità di dire non vivo per la lavorare, ma lavoro per vivere. Quindi voglio fare un lavoro che mi piace, ma non voglio lavorare e basta, ventiquattro ore su ventiquattro; ho chiesto a me stesso di fare un lavoro che mi desse la soddisfazione di fare quello che faccio, ma di non morire di lavoro ecco. (Q\_Fabio, par. 87)*

Quando poi gli chiedo se il lavoro che faceva in precedenza presso l'istituto di ricerca era totalizzante, Fabio risponde:

*I primi tempi lo era, ma vivevo da solo e non avevo famiglia, non avevo mia moglie che viveva con me, per cui mi gestivo in maniera autonoma e ci stava anche, allora mi andava bene, lo è stato per qualche periodo, per qualche anno lo è stato, ma solo per i primi tre o quattro anni ecco. [...] Poi è cambiata, semplicemente, appunto, la volontà di non...di dedicare il giusto tempo al lavoro e il giusto tempo a me stesso, il giusto tempo alla famiglia. Bilancio la distribuzione del tempo in base alle mie esigenze senza nulla togliere al lavoro, però non volevo che il lavoro togliesse a me. (Q\_Fabio, par. 91-93)*

Come si legge, il testo di Fabio presenta un *sé volitivo* in cui l'io narrante è alla guida del suo percorso, e in cui a partire dalla scelta di fare famiglia l'attore ricomponde un nuovo ordine, mediando tra famiglia e lavoro nella maniera che lui ritiene più opportuna. Similmente, Francesco racconta che, quando venne a sapere di aspettare una bambina, maturò la decisione di cambiare professione e di cercare un lavoro che gli desse la possibilità di spendere più tempo possibile con la figlia. Francesco, infatti, prima di diventare padre lavorava in modo del tutto instabile nel campo della scenografia, facendo quindi un lavoro che, oltre a non garantirgli nessuna continuità economica né una capacità previsionale, gli richiedeva continui spostamenti e di assentarsi da casa per alcuni mesi. Un lavoro che lui definisce «nevrotico» e che non era affatto conciliabile con la formazione di una famiglia.

*A me inizialmente [la notizia che sarei diventato papà] un po' mi ha preoccupato, sì. Mi ha preoccupato, ma non tanto sotto l'aspetto monetario, che insomma, sì ovvio, anche quello, però insomma, bene o male siamo sempre riusciti a tirarne fuori le gambe diciamo. Ma... Quello che mi preoccupava maggiormente, quello che mi preoccupava era appunto riuscire a creare la situazione giusta per mia figlia. E mi sembra un'ottima situazione questa. Questa qua, come contesto, ma soprattutto perché venendo io dall'altro lavoro, mi han sempre un po' angosciato le altre situazioni, le situazioni degli altri che lavoravano insieme a me, che erano persone spesso - a parte alcuni ragazzi - che avevano situazioni familiari devastate. Perché il mio era un lavoro che portava sempre a stare fuori mesi, poi insomma, tornavi a casa il fine settimana, ma sempre di corsa, insomma era un lavoro abbastanza nevrotico, nevrotico sì. E a me non mi preoccupava invece, in realtà, questa situazione qua, che poi se guardi economicamente non è sicuramente delle migliori, però mi sta dando la possibilità di vedere tutti i giorni mia figlia e mia moglie: questa è una cosa bella insomma, che non avevo mai pensato di potere fare, insomma. Con l'altro lavoro sarebbe stato impossibile. (T\_Francesco, par. 69)*

In questi ultimi esempi, la paternità più che essere l'occasione per riprendere con maggior convinzione una strada che era stata abbandonata, diventa l'occasione per riconvertire la propria figura professionale in qualcosa d'altro, per immettersi cioè in una strada differente. I processi di *sense making*, che sottostanno al *turning point* (Clausen, 1993), si legano da un lato ad un modello di paternità più tradizionale in cui il padre si assume il maggior peso economico della famiglia, e dall'altro a un'idea innovativa del ruolo paterno, che è stata approfondita nel primo capitolo empirico, e che sostiene che un 'buon' padre debba essere partecipe della vita familiare e debba prendersi cura dei figli, pur non rinunciando alle responsabilità di carattere finanziario.

Nel complesso, l'analisi ha quindi evidenziato importanti differenze nei meccanismi, insieme pratici e culturali, mediante i quali gli attori performano la maschilità e la femminilità (West e Zimmerman, 1987) una volta che sono diventati genitori. In sintesi, le donne intervistate in corrispondenza dell'arrivo dei figli tendono in varia misura a ridimensionare le proprie aspirazioni professionali e talvolta ipotizzano dei "retromarcia", dicendosi disponibili ad accettare un «*lavoro qualsiasi*», non corrispondente quindi alle alte qualifiche ottenute dopo un lungo percorso formativo, per assicurarsi una qualche forma di reddito. Esse scendono quindi a patti con il *trade off* tra lavori che danno identità e lavori che pagano l'affitto, a cui si trovano di fronte molti giovani *highly skilled* italiani (Murgia e Poggio, 2013a), optando – in questa ricerca – dopo la nascita dei figli per la seconda opzione o comunque dicendosi aperte a considerarla. Per quanto riguarda gli uomini del campione, la nascita di un figlio, pur rappresentando spesso un *turning point* (Clausen, 1993), esso acquista un significato del tutto diverso rispetto a quello che viene attribuito dalle donne intervistate. Infatti, in corrispondenza della paternità, i testi si fanno più volitivi e capaci di autodirezione: gli uomini del campione decidono che sia tempo di cambiare, essi ingranano la marcia più alta e cercano di dare maggior ordine e un senso di coerenza ai loro percorsi. Loro reinvestono sugli studi fatti, che avevano abbandonato, oppure decidono di riconvertirsi in una nuova figura professionale, in cerca di una soluzione idonea a una conciliazione famiglia-lavoro che risponda alle loro aspirazioni tanto professionali quanto paterne, senza dover necessariamente andare al ribasso nel *trade off* menzionato sopra, tra lavori che rispecchiano le aspirazioni professionali e lavori che danno reddito. Così facendo, donne e uomini, più o meno consapevolmente, finiscono almeno in parte con il riprodurre l'ordine strutturale e simbolico di genere dominante (Connell, 2009). Questi processi di *sense making* e *decision making*, peraltro, contribuiscono a creare marcate differenze di genere negli epiloghi delle storie e quindi sui modi in cui donne e

uomini si proiettano nel futuro, come illustro nel prossimo paragrafo.

### 5.3.5 *L'analisi degli excipit delle storie: hopeful-discouraged open end versus confident open end*

L'ultimo elemento delle storie di vita su cui ho riposto l'attenzione è il tipo di epilogo che chiude il racconto e che rivela il modo in cui gli attori percepiscono il futuro davanti a loro (Mische, 2009). Come scrivono Zimbardo e Boyd: «*Beliefs and expectations of the future in part determine what happens in the present by contributing to how people think, feel, and behave*» (2008, p. 137). Questo focus, seppur trovi scarso spazio negli studi sociologici, è di particolare rilevanza perché cruciale nello spiegare in termini soggettivi e direi anche in termini intersoggettivi, data la presenza di repertori e narrative comuni, l'andamento divergente tra uomini e donne delle traiettorie di vita dopo la nascita dei figli. Difatti, seppur al di là dell'appartenenza di genere il finale delle storie sia sempre aperto, nel senso che – in un contesto in cui l'istituzione familiare diventa più facilmente reversibile e il mercato del lavoro si destandardizza – il futuro non è programmabile in modo certo dagli attori, come peraltro evidenziano altri studi (Beck, 2000a; Sennett, 1998), l'analisi ha fatto luce su modalità narrative di prefigurarsi l'avvenire differenti fra intervistati e intervistate (Brannen e Nilsen, 2002). Queste peculiarità narrative svelano percezioni diverse su ciò che donne e uomini possono o non possono fare, sulla base di vincoli strutturali, culturali e relazionali che appaiono inibire le *capabilities* (Hobson *et al.*, 2011) delle madri, ma non dei padri. L'analisi prende quindi in attenta analisi la dimensione soggettiva e qualitativa del tempo, quale prodotto socialmente e culturalmente costruito a cui i soggetti assegnano specifici significati e connotazioni (Brannen, 2002).

Sul lato delle storie delle donne, l'analisi ha portato alla luce la presenza di diversi tipi di epilogo. Più spesso nell'*excipit* vengono presentate delle speranze, attraverso le quali le donne si proiettano nel futuro. Come sottolineano diverse donne intervistate, non si tratta cioè di veri piani, di progetti che hanno potuto pianificare, bensì di attese che loro auspicano si realizzino. Denomino quindi questa modalità di chiusura con l'etichetta «*hopeful open end*». Ciò che caratterizza questo tipo di *excipit* delle storie delle donne è la presenza di un insieme di aspettative, soprattutto relative al lavoro, su cui le narratrici non confidano del tutto, ma che comunque si augurano che avvengano, per una serie di ragioni legate alle esperienze pregresse, agli sforzi e agli investimenti fatti o alle opportunità che possono

nascere dal network di conoscenze coltivate nel tempo.

*Per quanto riguarda il lavoro al centro studi, io non conosco le tempistiche del lavoro, perché non so che giorni sono fino a un mesetto prima. Posso sperare, diciamo, che ogni anno [io lavori] presso il centro studi da gennaio a maggio, perché negli ultimi 3 anni è stato così. È però una speranza, non una certezza, nel senso che di solito mi chiamano. Lo stesso per l'estate. Quando finisco il contratto a fine maggio, bene o male, posso aspettarmi che mi chiederanno di lavorare anche a luglio, perché loro fanno i corsi anche a luglio. Però, ripeto, fino a un mese prima non so dove sono. (F\_Claudia, par. 23)*

*E io spero che dal punto di vista lavorativo ci siano, cioè ci sia qualcosa di nuovo. Ovvio che mi devo impegnare, insomma, un lavoro diverso a cercarlo, eccetera; mi rendo conto che non è così semplice, però, insomma, spero di farcela anche. (H\_Giada, par. 523)*

*Mi piacerebbe riuscire a vedere se riesco a fare - sempre rimanendo in questo settore - delle altre cose, insomma, anche negli altri festival che ci sono là, cioè non dico che sia l'America però un po' un sogno di dire prima di mettermela via del tutto, perché stando qua comunque non c'è niente, non si fa niente, mi piacerebbe, quest'anima un po' sognatrice di dire...ecco, la mia speranza cioè sarebbe quella di riuscire a fare di più. (C\_Cristina, par. 48)*

Le storie di vita che terminano con questo *excipit* contengono parole come «sperare», «augurarsi», «aspettarsi», e come si legge nei seguenti stralci d'intervista la proiezione che l'io narrante fa di sé nel futuro è vincolata ad una serie di «se», cioè a delle opportunità che nell'immediato orizzonte si potrebbero aprire o a delle condizioni che dovrebbero verificarsi. Guardando alla dimensione che Ann Mische chiama *contingency* della prospettiva futura degli attori, definita come «*the degree to which future trajectories are imagined as fixed and predetermined versus flexible, uncertain, and dependent on local circumstances*» (2009, p. 700), si può quindi dire che questo tipo di finali restano appesi ad alcune contingenze che, nella prospettiva soggettiva, potrebbero o dovrebbero, a seconda dei casi, verificarsi. Di seguito, ad esempio, Elena racconta che, seppur non abbia delle idee chiare sul suo futuro, dalle esperienze lavorative che sta conducendo al momento dell'intervista, cioè un lavoro a tempo determinato presso un centro diurno come educatrice e un tirocinio presso un asilo nido, *potrebbero* nascere delle nuove occasioni di lavoro, «*potrebbe anche magari essere una possibilità*» come dice Elena. Similmente nel secondo testo, Barbara racconta di aver elaborato un progetto di lavoro nell'ambito della ricerca scientifica, che però si traduce più in una

speranza che in un vero piano, dal momento che viene fatto dipendere da una serie di variabili insondabili e dall'evoluzione degli eventi, su cui la narratrice peraltro non fa grande affidamento.

*Dal punto di vista lavorativo... Io devo dire che non riesco, non riesco veramente ad avere, non riesco ad avere delle idee chiare di nessun tipo. Nel senso che mi sto rendendo conto che, comunque, nell'ambito dove lavoro – ed è una cosa che mi è stata detta anche spesso – si va avanti anche un po' per conoscenza, no? Nel senso che comunque, di fatto, poi si prendono le persone un po' che si sa chi sono, che si sa con chi hanno lavorato, eccetera. Quindi, a volte, penso che magari potrei, bene o male, restare nell'ambito dei centri diurni, nel senso che magari poi i miei colleghi, anche se non hanno più bisogno magari di me perché comunque entrano delle nuove persone, potrebbero comunque indirizzarmi ad altri centri diurni con i quali sono in contatto, ecco. Poi vabbè, in realtà avrei anche questa possibilità dove sto facendo il tirocinio, nel senso che comunque è un nido dove sono in ricerca di una persona, quindi... Io non voglio neanche immaginarmi, non voglio farmi illusioni, però, insomma, potrebbe anche magari essere una possibilità, ecco. (E\_Elena, par. 107)*

*Avendo iniziato un progetto mio, nostro, completamente da zero, avendolo portato avanti, ti senti anche...cioè, di avere un qualcosa in mano da portare avanti, con cui spero un giorno, anche imparando, – perché comunque, cioè, penso che dobbiamo ancora imparare – di portare a una crescita appunto di un gruppo che magari lavora su quel progetto, come in altri posti sarebbe normale, e in Italia proprio questa cosa non la vedi neanche lontana e questa è la frustrazione che ne nasce dalla precarietà. [...] Staremo qui un anno con due speranze: quella di imparare delle cose nuove e [quella] di crearci degli strumenti, che sarebbero utilissimi per andare avanti ad un livello eccellente, diciamo, della ricerca, e poi tra un anno vedremo; cioè, se si creeranno le condizioni per tornare a casa, diciamo, quindi con le conoscenze acquisite e anche con gli strumenti nuovi creati. (D\_Barbara, par. 95)*

Si perde traccia in questi testi della linearità che caratterizza l'attacco delle storie e il percorso iniziale delle donne. Nel tentativo di delineare l'orizzonte futuro (Mische, 2009), il sé della narratrice si defila un poco, è meno auto-centrato. Si potrebbe dire che l'*excipit* che caratterizza le storie delle donne tende ad assomigliare all'*incipit* dei racconti degli uomini intervistati, in cui la costruzione discorsiva del sé è appesa ad una cornice temporale discontinua e poco pianificabile. Dall'analisi degli *excipit* delle storie delle donne, affiora perciò un *sé evenenziale* attraverso cui la narratrice ridimensiona il suo potere di *agency*.

*Per quanto riguarda il lavoro, devo dire che sono un po' in balia degli eventi, cioè vediamo cosa succede, ho rinunciato da un po' di tempo a fare troppi progetti per il motivo che ti dicevo prima, perché era troppo faticoso rinunciare dopo, per cui preferisco vedere cosa arriva e valutare di volta in volta, che non farmi troppe storie su cosa diventerò da grande che tanto comunque sono già grande. (F\_Claudia, par. 68)*

Talvolta accade anche che le scelte familiari, come quella di avere un secondo figlio, siano fatte dipendere da una serie minima di condizioni sul piano professionale. Riporto di seguito l'esempio di Emma, che nel riportare la sua prospettiva futura sul lato della famiglia, fa dipendere la decisione di avere un altro bambino dall'eventualità che suo marito, che al momento dell'intervista è disoccupato, trovi un lavoro, almeno con un contratto a tempo determinato dice, oppure dall'eventualità che lei passi di ruolo come insegnante, su cui nutre da tempo delle speranze.

*A noi un altro figlio piacerebbe farlo, però, ovviamente, adesso siamo con le mani legate, cioè, nel senso, che se io il prossimo anno volessi – sto facendo un esempio – il prossimo anno volessi, quindi 2014, rimanere incinta non posso, perché finché mio marito non trova almeno un lavoro a tempo...determinato eh – non ti sto dicendo chissà cosa – io non me la sento; perché dopo veramente diventa...non lo so, bah, non lo so, in questo momento, mi viene da dirti che sarei molto in pensiero, e quindi aspetteremo. Però, anche lì, non è che posso aspettare in eterno perché 36 anni, insomma, non è che posso fare un figlio a 45, che ne dici? [...] La speranza è che io prima o poi, siccome sono seconda in graduatoria, io mi augurerei, se non è quest'anno magari il prossimo anno, di passare di ruolo perché a quel punto me ne sobbarcherei. Non lo so guarda, a volte ci sono state insegnanti che sono state seconde in graduatoria per qualche anno quindi... (Q\_Emma, par. 97-103)*

È qui evidente la dimensione che Ann Mische denomina *connectivity*, «*the imagined logic of connection between temporal elements*» (2009, p.701), con la quale ci si riferisce ai progetti *step-by-step* che le persone elaborano nel proiettarsi nel futuro. Come nello stralcio presentato, tali proiezioni sono peraltro strettamente legate ai percorsi di vita di altri soggetti del network familiare.

In alcune storie, la tendenza delle donne a minimizzare la capacità di direzionare i propri percorsi di vita dopo la nascita dei figli raggiunge un punto estremo, che le porta a guardare il futuro con grande sfiducia. È come se, con l'arrivo dei figli, l'esperienza passata diventasse un criterio difficilmente utilizzabile per le scelte successive, come se il filo che tiene assieme lo spazio dell'esperienza e l'orizzonte delle aspettative si sciogliesse. Mentre nel caso

dell'«*hopeful open end*» le donne intervistate, pur non elaborando dei veri piani, nutrono delle speranze tramite cui esse riescono a proiettarsi nel futuro, negli *excipit* che di seguito presento, l'orizzonte davanti a loro, per così dire, si annulla e si converte, nella loro percezione, in una estensione apparentemente *ad infinitum* del presente (Nowotny,1994), come si legge nel seguente stralcio dell'intervista a Mary.

*Intervistatrice: Per quanto riguarda il futuro, hai dei programmi o delle aspettative sul piano lavorativo e sul piano familiare? In una prospettiva di lungo raggio, che cosa vedi?*

*Mary: Guarda, preferisco non guardare, no, no, perché comunque io dico vabbè, comincio a studiare, investo, investo tempo, investo soldi, che poi non entrano, allora perché devono uscire? E poi, come mi trovo? Nelle stesse circostanze, perché non c'è lavoro, è quello.*

*Intervistatrice: Preferisci ragionare sulla quotidianità?*

*Mary: Ti dico di sì, forse è brutto ma è vero, è così, è una cosa brutta ma è così. (B\_Mary, par. 166-169)*

Le storie con questo epilogo, che chiamo «*discouraged open end*», non contengono né piani né speranze, sono storie cioè in cui viene meno la capacità da parte dell'io narrante di *agire* sul futuro (Brown e Michael, 2003). In questo caso, le narratrici guardano con sfiducia e disillusione al proprio orizzonte e conseguentemente rinunciano ad “*intervenire*” su di esso.

*L'anno scorso, ero... Siamo arrivati a fine agosto, ero [incinta] di cinque mesi, non ho neanche provato a cercare lavoro perché dicevo, sicuramente mi vedono con la pancia e mi dicono: “Cosa vuoi?” E adesso sono dietro al piccolo che ha sette mesi e non mi sono messa a cercare lavoro. [...] Non so, l'anno prossimo, se mi metto a cercare lavoro ti posso dire. (S\_Monica 14, 84)*

*Se c'hai figli non prendono mai, mai qualsiasi posto del mondo, quando c'hai tanti figli non ti prendono per lavorare. (P\_Marta, par. 198)*

*Intervistatrice: In previsione futura, che cosa vedi?*

*Erika: Sono un po' scoraggiata, perché da un lato sto conducendo delle belle ricerche, adesso al congresso nazionale presenterò i nostri lavori, oppure a livello mondiale questa grossa società farmaceutica ha selezionato il nostro progetto [...], però non vedo prospettive, perché chi ha interesse a tenermi? [...] La mia profe è andata in pensione, adesso c'è un altro che dovrebbe rimanere per tre anni, che è sempre stato un po' un rivale, per cui non ha interessi a tenermi anzi... [...] I giochi sono ancora tutti da fare, ci sono delle ipotesi su cui non faccio molto affidamento insomma, cioè al momento non c'è nessuna prospettiva,*



*anche se pensavo al congresso nazionale di dire se qualcuno è interessato ad una ricercatrice, potrei anche chiedere di andare all'estero, però...però con i bambini, la famiglia, i parenti che non stanno tanto bene, sono tutti anziani, è difficile adesso andare all'estero, dovrei mollare tutto e non me la sento. (N\_Erika, par. 39-40)*

È possibile individuare alcune caratteristiche ricorrenti nel gruppo di donne che chiudono la propria storia con quello che ho definito «*discouraged open end*»: si tratta di donne che hanno conosciuto periodi, anche lunghi, di disoccupazione e che nel corso della loro vita hanno lavorato in nero. Si tratta quindi di donne che hanno già vissuto difficoltà sul piano lavorativo e che guardano al futuro con un certo scoramento. A questo gruppo appartiene però anche la storia di Erika, che tra le intervistate è la donna più anziana (46 anni) e che ha un numero alto di figli rispetto la media del campione (3). Nella prospettiva di Erika perciò, avendo tre figli da mantenere e non più una giovane età, l'incertezza sul suo futuro professionale risulta particolarmente gravosa e preoccupante. Le storie che ho raccolto e che espongono questo tipo di finali vengono infatti espresse dalle donne intervistate con evidente senso di frustrazione, come si legge di seguito:

*Quindi trovarmi qui che sto cercando di iniziare con una vita, ho quasi 40 anni, sto ancora cercando di iniziare con una vita stabile, vedi, e vedere che... Sì, non ho niente da nessuna parte... (O\_Juliana, par. 510)*

*Non sappiamo se arriveremo mai in pensione, non sappiamo cosa sarà tra un anno, cioè è veramente stressante almeno per me. (N\_Erika, par. 72)*

Nel complesso, gli *excipit* dei racconti delle donne sono caratterizzati in modo ricorrente da quello che ho chiamato un «*hopeful open end*», vale a dire da un finale aperto non programmabile, ma in cui la proiezione dell'io narrante nel futuro è appesa a un insieme di speranze e aspettative. Qualche donna invece guarda al proprio futuro con sfiducia, presentando un *excipit* con un sé decentrato e con una minore capacità di *agency*. Le donne che adottano questo finale per il proprio racconto non elaborano nemmeno delle speranze, su cui proiettare i propri percorsi, ed espongono quello che ho denominato un «*discouraged open end*».

A questi due gruppi si aggiunge, e vi si contrappone, qualche raro caso in cui le donne presentano finali più volitivi, capaci di guardare in una prospettiva di lungo raggio. Si tratta cioè di proiezioni nel futuro in cui è più forte la dimensione di *volition*, intesa come «*the relation of motion or influence that the actor holds in regard to the impending future*», nonché è più estesa la prospettiva temporale in cui ci si immagina (Mische, 2009). In questo caso, il finale è sempre aperto, ma le donne intervistate lo affrontano con una certa fiducia elaborando una serie di

strategie, talvolta alternative, che si allineano al percorso formativo e professionale fino a quel momento percorso. In questi racconti, quindi, la maternità non rappresenta un *turning point* (Clausen, 1993) che spezza la linearità del corso di vita, come avviene invece nel caso dell'«*hopeful open end*» e nel caso del «*discouraged open end*».

*Allora i soldi, naturalmente, naturalmente servono. Io ho il piano b, nel senso che se non mi avessero rinnovato il contratto, o nel momento in cui non me lo rinnoveranno, dall'ospedale mi chiedono continuamente di aumentare le ore – cosa a cui io ho sempre detto di no perché va beh due mattine a settimana ok, ma non posso stare di più a scapito dell'università – e lì la paga è buona come libero professionista. [...] Se l'anno prossimo non ci sarà più questo lavoro, io posso aumentare le ore in ospedale e sperare anche che arrivi qualche paziente in più, insomma quelli sarebbero i miei piani per il futuro. Anche perché in università, insomma, i tempi sono un po' quelli che sono, quindi ben che vada ti propongono, se lo vinci, un assegno, un posto da ricercatore comunque a tempo determinato, per cui, insomma, non è che puoi avere la continuità; poi a 25 anni è una cosa, a 36 è un po' diverso insomma... Quindi, diciamo, il piano b è quello: centrare tutto di più sull'attività clinica, quindi direttamente tutto sul libero professionale con la partita IVA. (J\_Gabriella, par. 57)*

Questo tipo di *excipit*, tuttavia, è piuttosto infrequente nel campione osservato. Nello specifico, tali finali sono prodotti da donne che all'interno della coppia sono più qualificate oppure hanno raggiunto una posizione professionale più solida rispetto al compagno/marito. Nell'esempio riportato sopra, difatti, Gabriella ha alle spalle un percorso formativo lineare che termina con il dottorato di ricerca e una carriera professionale in ascesa, a differenza del compagno che non possiede la laurea (rappresentando un'eccezione nel campione). Questo risultato, oltre a confermare l'impatto importante che il livello di educazione ha sulla percezione di controllo, quale risorsa centrale per costruire il proprio percorso di vita (Mirowsky e Ross, 2007), sembra andare nella direzione indicata dalla *bargaining theory*, secondo cui le donne riescono a rimanere nel mercato del lavoro anche dopo la maternità, se dispongono di risorse che garantiscono loro un elevato potere di negoziazione con il partner (Lucchini *et al.*, 2007). Le donne che chiudono la loro storia con la modalità del «*confident open end*» sono sul mercato del lavoro in una posizione più forte dei loro compagni, aspirando a professioni di maggior prestigio e più redditizie.

Se nei testi femminili il «*confident open end*» è più un'eccezione, riscontrabile solo nei casi in cui le donne sono sul mercato del lavoro in una posizione più forte rispetto ai loro compagni/mariti, nel caso dei racconti maschili

esso rappresenta il finale più utilizzato. Come ho cercato di mostrare sopra, nel caso dei testi maschili, la paternità rappresenta spesso un punto di svolta in cui gli uomini intervistati ripristinano un ordine e conferiscono un senso di coerenza al loro percorso. L'apporto dell'io narrante in corrispondenza della nascita dei figli si fa più centrale e determinante, gli uomini per così dire prendono il controllo delle loro traiettorie, stabilendone il corso e cercando dei lavori che garantiscano una certa continuità e solidità dal punto di vista economico e gli consentano altresì di essere partecipi della vita familiare. Gli uomini che ho intervistato sembrano riuscire in questo obiettivo, tanto che spesso le storie chiudono con un finale in cui il narratore guarda fiducioso e con una certa tranquillità al suo futuro:

*L'estate prossima probabilmente, secondo me, non avremo più questi problemi, perché io adesso da dicembre, fra un mese, partirò per l'India per venti giorni, accompagno un gruppo con un viaggio che ho organizzato tramite l'associazione. Per cui il viaggio mi dà un guadagno molto buono, circa, quasi 4000 euro guadagno, venti giorni, poi ovviamente c'è tutta l'organizzazione che ho fatto. Allora, probabilmente...questo è il primo viaggio che faccio con un gruppo, se non è un disastro completo farò un altro viaggio a giugno e un altro a settembre. In quel modo copro, diciamo, mi copro l'estate; mia moglie probabilmente col, beh con il suo progetto sta crescendo un sacco e quindi avrà molte offerte di mercati, più fare matrimoni con l'altro progetto che ha, per cui, secondo me, quest'anno sarà un pochino duro, però, insomma, abbiamo ancora un po' di mesi e poi saremo più tranquilli. (Z\_Emilio, par. 73)*

*È da quasi due anni che mi trovo in questa azienda, e vedo molte più prospettive di futuro, molta più...diciamo, longevità; nel senso che io so che loro, per esempio, hanno dei piani di carriera. [...] È un'azienda abbastanza vecchia, ha più di sessant'anni, è un'azienda solida e abbastanza grande, lavora con tutta l'Europa, un'azienda che è abbastanza, bella solida, quindi da quello che sento dai colleghi, che lavorano da tanto tempo e che sono a livelli più alti, prendono, diciamo, abbastanza bene, hanno piani di carriera, di pensione, quindi ci vedo un futuro molto più tranquillo per i miei figli, sicuramente quello sì. (P\_Pietro, par. 270, 276)*

Anche se questi finali esprimono la volontà degli attori di (ri)orientare la propria rotta, ciò avviene all'interno di scenari scarsamente definiti (Mische, 2009). La loro capacità di previsione e di pianificazione del futuro è difatti piuttosto limitata a causa dell'incertezza contrattuale.

*Per quanto riguarda il lavoro, prospettive di lavoro, beh, ho sempre cercato di vivere il presente, perché io non so che cosa succederà; certo mi sento abbastanza tranquillo nel dire che avrò altri assegni di ricerca, la legge dice che però non si possono superare otto anni adesso, più di otto anni, con la*

*Gelmini non si possono avere più di otto anni, lei per fortuna ha azzerato tutti gli assegni di ricerca passati per cui vale da quest'anno; si sono azzerati, per cui quest'anno è il primo anno, cioè io sì ho fatto un anno praticamente, adesso due, però mi augurerei di non dover andare avanti per otto anni, anche perché ne avrei 50 dopo, cioè dopo otto anni arrivi a 50 anni. Diversi professori stanno cercando di fare in modo che io possa avere, possa partecipare a un concorso da ricercatore. [...] Poi comunque c'è questa incertezza legata al fatto che non si sa, perché poi magari il nuovo governo stabilisce altre regole e ricambia tutto, e quindi, è proprio impossibile fare delle previsioni perché le stesse leggi continuano a cambiare. (G\_Cristiano, par. 104)*

Molti degli uomini che ho intervistato, nonostante non siano affatto sicuri di avere in un domani lo stesso lavoro, guardano al loro futuro con una certa fiducia e tranquillità, come dice Cristiano: «*Mi sento abbastanza tranquillo*». Tuttavia, nell'analizzare i testi degli uomini, ho trovato anche qualche voce diversa che performa un *excipit* dalle prospettive meno rosee, inquadrabile in quello che sopra ho denominato «*hopeful open end*». Questo tipo di chiusura viene adottato da quegli uomini che si trovano in una situazione particolarmente insicura e più debole rispetto a quella della loro partner oppure da coloro che non hanno elaborato strategie alternative avendo investito tutto su un'unica professione, che ritengono però poco spendibile sul mercato del lavoro. Quest'ultima condizione è ben espressa dal concetto di *breadth* (Mische, 2009), con cui si intende il *range* di alternative considerate possibili in diversi momenti della propria vita: «*Some actors may see the future as having only a single possible trajectory and outcome, while others may see it as multipronged, with a wide range of alternative outcomes, possibly branching off into multiple directions*» (Mische, 2009, p. 699). Riporto di seguito uno stralcio dell'intervista a Paolo, il quale non vede alternative alla professione del musicista.

*Prospettive future mi auguro che lei (sua moglie) trovi un lavoro, soprattutto sarebbe una cosa che mi farebbe felice anche per lei, mi leverebbe un po' di peso sulla schiena insomma, mi auguro molto che lei trovi un lavoro in cui si trova bene, che le piace, insomma, se si può; e mi auguro che la mia orchestra riesca ad avere una sovvenzione, riesca io ad avere un contratto un po' più decente, e mi auguro di non ammalarmi. Questa forse è la cosa che mi auguro di più, perché sennò saremo nei guai. (F\_Paolo, par. 80)*

In sintesi, mentre l'esperienza della maternità nelle storie raccolte cambia in negativo la capacità delle donne di conciliare come vorrebbero la vita privata con quella lavorativa, tanto nella quotidianità quanto nella prospettiva

futura, l'esperienza della paternità sembra avere un effetto positivo sui percorsi lavorativi degli uomini del campione, nella misura in cui questi stabiliscono un nuovo ordine e danno un senso di maggior coerenza ai loro percorsi e alle scelte di vita. Le donne, infatti, chiudono spesso la loro storia con quello che ho definito «*hopeful open end*» perché, pur non riuscendo a fare alcun progetto, esse guardano al futuro nutrendo delle speranze; in un secondo gruppo di racconti l'orizzonte davanti alle narratrici viene affrontato con grande scoraggiamento, esso pare quasi annullarsi per convertirsi in un eterno presente («*discouraged open end*»); solo in rari casi le donne chiudono la propria storia guardando al futuro in modo fiducioso ed elaborando delle strategie alternative («*confident open end*»). Quest'ultima modalità di chiusura è invece la più ricorrente nei testi degli uomini. Essi, cioè, riescono più delle donne a proiettarsi nel futuro con una certa tranquillità e fiducia, eccetto qualche caso in cui viene esposto un «*hopeful open end*».

Nel prossimo paragrafo discuterò ulteriormente quanto emerso nel processo analitico e cercherò di rispondere ai quesiti da cui è partita l'indagine.

#### **5.4 Discussione dei risultati: il *positioning* nelle storie di vita**

Cercare di costruire una storia coerente per le persone che transitano ed esperiscono situazioni di precarietà significa inventarsi un racconto inedito, nel senso che non può incanalarsi nei binari già tracciati dallo stile di vita associato al “posto fisso” (Murgia, 2010). Ecco perché si è cercato di evitare di interpretare il corso di vita dei rispondenti in termini di passaggio da uno stato all'altro, adottando piuttosto una prospettiva processuale, spostando cioè lo sguardo sul processo (Franchi, 2006), su ciò che accade, è accaduto e che potrà accadere durante il cammino e sul modo in cui gli attori riescono a gestire le loro traiettorie lavorative e familiari.

Dagli stralci riportati, la molteplicità delle posizioni dei soggetti (Davies e Harré, 1990), talvolta in contraddizione e divergenti tra loro, le quali nel corso del tempo necessitano di una continua negoziazione, si presenta come carattere lampante. In questo senso, dall'analisi delle storie di vita emerge un quadro non riconducibile alla teoria delle preferenze formulata da Catherine Hakim (1998, 2000). Infatti, i percorsi dei/lle lavoratori/trici precari/e altamente qualificati/e anziché rispecchiare scelte e preferenze stabili che permangono nel corso biografico, sono sottoposti ad un processo continuo di sperimentazione, in cui le risorse e le prospettive che muovono l'agire sociale

sono differentemente declinate al tempo passato, presente e futuro. Questo in una certa misura suggerisce che i percorsi di vita, lavorativi e familiari, si caratterizzino per una progressiva individualizzazione (Beck e Beck-Gersheim, 2002), nonché per un diffuso intreccio di condizioni tra esperienze di studio, di lavoro, attività di cura e situazioni di confine.

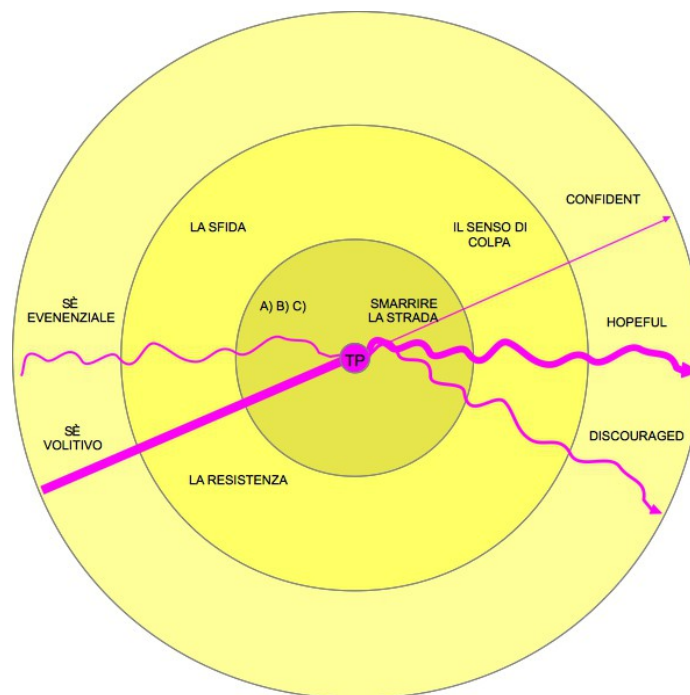
D'altro canto, però, ciò non significa che le biografie siano costruite mediante scelte individuali, che gli attori prendono autonomamente seppur in condizioni incerte. Malgrado abbia avuto un certo credito in sociologia, la teoria dell'individualizzazione (Beck e Beck-Gersheim, 2002), ponendo fortemente l'accento sull'*agency* e sulla capacità di scelta dei soggetti nel direzionare i loro percorsi, tende ad eclissare il ruolo della struttura di vincoli e opportunità, eccetto che per il risalto dato alla condizione di rischio diffuso, ipotizzando peraltro che le classiche fasi e i rituali del corso di vita tendano a perdere di significato.

A questo proposito, tenendo in considerazione i risultati sin qui illustrati e spostando lo sguardo anche al livello di coppia, questa analisi consente di osservare la presenza di una certa strutturazione delle storie di vita in base alla dimensione di genere. In particolare, la genitorialità costituisce un punto decisivo in cui si invertono le caratterizzazioni narrative delle storie di vita degli uomini e delle donne oggetto della ricerca. Adottando l'approccio narrativo al corso di vita, è stato mostrato come l'arrivo di un figlio rappresenti un punto di svolta (Clausen, 1993), oltre il quale le traiettorie all'interno della coppia appaiono rovesciate rispetto la fase precedente: prima della genitorialità le donne sono combattive, determinate e performano posizionamenti soggettivi (Davies e Harré, 1990) di comando, mentre gli uomini tendono a presentare sé più marginali nella costruzione dei loro percorsi formativi e lavorativi; viceversa, dopo l'arrivo dei figli, le madri ipotizzano dei "retromarcia" rispetto agli obiettivi iniziali o comunque espongono dei ripensamenti e il loro corso di azione appare maggiormente vincolato al contesto strutturale, mentre gli uomini tendono ad "ingranare la marcia più alta" con l'obiettivo di stabilire ordine e dare maggiore coerenza alle loro traiettorie di vita rispetto alle proprie ambizioni e modelli culturali. La genitorialità marca quindi il limite temporale tra un prima e un dopo nelle storie raccolte, oltre il quale i percorsi di vita dei partner appaiono ribaltati, come viene illustrato nei seguenti disegni, in cui si ricompongono graficamente le caratterizzazioni narrative identificate nelle storie delle donne e quelle nelle storie degli uomini.

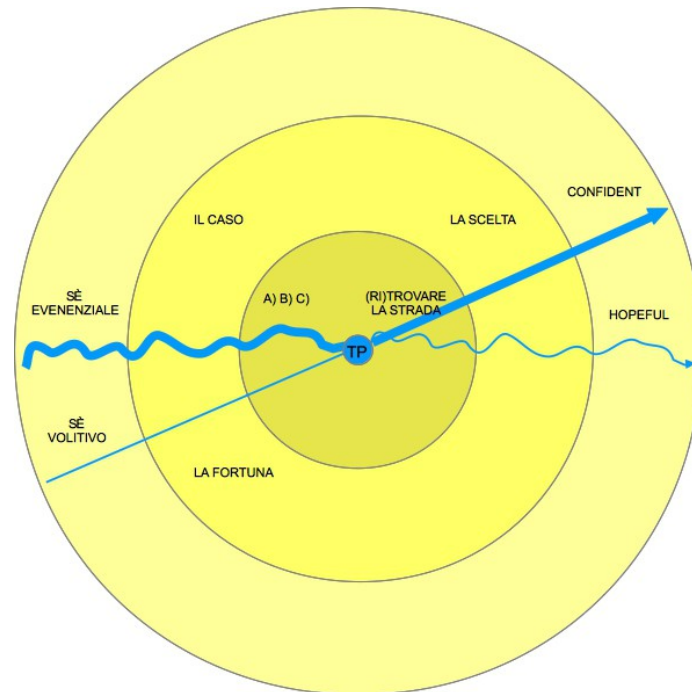
*Legenda:*

- Incipit ed Excipit della storia di vita*
- Trama narrativa e topoi*
- Decision-making prima e dopo la genitorialità*
- TP** *Turning point (nascita del figlio)*
- Percezione di alto grado di auto-direzione  
(lo spessore è indicativo della proporzione dei casi)*
- Percezione di basso grado di auto-direzione  
(lo spessore è indicativo della proporzione dei casi)*
- A) *Rimandare è un errore*
- B) *Il potere di agency*
- C) *Il presente esteso*

*Visualizzazione n.1 Il positioning nelle storie di vita delle donne*



## Visualizzazione n.2 *Il positioning nelle storie di vita degli uomini*



Pertanto, se da un lato e in un certo senso la biografia diventa maggiormente il frutto di scelte soggettive e si de-standardizza rispetto ad una traiettoria più lineare, normalmente associata al lavoratore con il “posto fisso”, che procede per fasi necessariamente sequenziali, dall'altro lato però questa analisi ha fatto luce su una certa strutturazione delle storie di vita raccolte. Evitando allora di ricorrere alla teoria dell'individualizzazione (Beck e Beck-Gersheim, 2002), quale frame interpretativo generale attraverso cui inquadrare in modo complessivo i casi osservati, tentazione a cui come si denota in letteratura è facile cedere di fronte a teorie generalissime come questa, le visualizzazioni sopra presentate possono essere interpretate attraverso (almeno) tre chiavi di lettura strettamente connesse: a) il costrutto di genere (Connell, 2009); b) le prospettive temporali in direzione del passato, presente e futuro del soggetto (Brannen, 2002); c) il concetto di *turning point* (Clausen, 1993). Attraverso di esse, in questo capitolo è stato mostrato non solo che il potere di *agency* non è lo stesso per uomini e donne, ma anche come esso varia a seconda delle finestre temporali del corso biografico e in particolare in corrispondenza dei *turning points* considerati decisivi per gli attori. Così facendo, questa analisi ha fatto luce sulla dimensione temporale e



processuale del *positioning* (Davies e Harré, 1990).

Attraverso l'approccio narrativo allo studio del corso biografico, ho analizzato i processi decisionali tra famiglia e lavoro nel corso di vita dei soggetti intervistati e il modo in cui loro li rappresentano (Brannen *et al.*, 2013). Ho mostrato che a seconda della finestra temporale di riferimento, i racconti degli uomini e delle donne espongono diversi gradi di autodirezione dei propri percorsi: le donne descrivono il passato in termini volitivi e combattivi, mentre gli uomini esprimono maggiore potere di *agency* nella gestione del presente e quando si proiettano nel futuro. In altri termini, ciò significa che tra intervistate e intervistati circolano gli stessi repertori interpretativi incentrati sulla capacità di scelta, ma questi vengono usati dagli attori nella propria costruzione biografica in periodi diversi. Se nella teoria dell'individualizzazione (Beck e Beck-Gersheim, 2002), la classe sociale e il genere sembrano perdere di importanza nel segnare le traiettorie biografiche, in questo studio è stato mostrato invece che la dimensione del genere, e in particolare le ideologie basate sul genere (Connell, 2009), come i modelli di maternità e paternità, sono costrutti cruciali nello studio delle storie di vita. A fare infatti da spartiacque tra le prospettive temporali è il *turning point* (Clausen, 1993) rappresentato dalla maternità, nel caso delle donne, e dalla paternità, nel caso degli uomini. Questo evento, perciò, non solo segna un punto di svolta nei corsi di vita individuali, suggerendo, in contrapposizione alla teoria dell'individualizzazione (Beck e Beck-Gersheim, 2002), l'esistenza di alcune fasi nel corso di vita, ma ho anche potuto rilevare, dall'analisi dell'intero corpo delle storie, come esso rappresenti in modo abbastanza sistematico un punto di snodo decisivo a livello di coppia, che tende a ribaltare i percorsi di vita dei partner, indicando che sotto traccia operino dei meccanismi di negoziazione (Brines 1993, 1994; Evertsson e Neramo 2007), seppur siano essi spesso impliciti (Wiesmann *et al.*, 2008).

Anche in questo caso, come nei precedenti capitoli di analisi, mi chiedo *perché* uomini e donne «performino» (Goffman, 1959), in corrispondenza di determinati momenti della loro storia, certi copioni invece di altri, ed in particolare *perché* le retoriche narrative basate sul potere di *agency* e sulla capacità di operare delle scelte autonome siano adottate sì da uomini e donne, ma in specifiche e diverse prospettive temporali. Qui il concetto di «biografia in uso» (Holstein e Gubrium, 2007) è quindi centrale e viene indagato in profondità. Nello specifico, mi chiedo di che tipo di risorse dispongono donne e uomini, madri e padri, nei diversi periodi della loro vita.

Un primo aspetto da tenere in considerazione è che la retorica della scelta, in vari studi (Brannen *et al.*, 2002) risulta essere accessibile per i soggetti il cui

background educativo, e più in generale, sociale, dà loro le risorse per pensare di poter costruire in modo autonomo la propria biografia. Lungo questa scia di pensiero, occorre poi considerare che il peso e il potere di tali risorse è però relativo perché definito nel corso del rapporto di coppia. È utile allora fare riferimento alla *resource bargaining theory* (Brines 1993, 1994; Evertsson e Neramo 2007; Lucchini *et al.*, 2007), secondo cui le decisioni riguardo la ripartizione dei compiti nel corso di vita all'interno della coppia sono l'esito di negoziazioni, che dipendono strettamente dalle risorse che detengono i partner, *in primis* il livello d'istruzione.

Tuttavia il presente lavoro, data l'omogeneità del target rispetto a questa dimensione, ha potuto far luce sul fatto che l'alto profilo educativo non sia sufficiente da sé a spiegare la variabilità delle «biografie in uso» (Holstein e Gubrium, 2007) riscontrata in fase di analisi. Ad esempio, guardando al modo in cui i soggetti percepiscono e si rappresentano il futuro (Brannen e Nilsen, 2002; Mische, 2009), e quindi prendendo in analisi le modalità di chiusura della storia, questa ricerca suggerisce che esperienze di disoccupazione o esperienze lavorative insoddisfacenti (quali forme di lavoro in nero) possano giocare un ruolo centrale e peggiorativo sulla percezione soggettiva di ciò che le intervistate possono fare e, soprattutto, non possono fare, in altri termini sulle *capabilities* delle donne (Hobson *et al.*, 2011). Anche sul lato della prospettiva passata, la spiegazione che fa riferimento al *background* educativo può spiegare solo in parte il perché le donne descrivano in chiave volitiva il proprio percorso. Ad un livello di analisi più fine delle risorse narrative, e quindi guardando anche ai meccanismi processuali sottostanti il *decision-making* e non solo agli esiti delle scelte, la retorica più combattiva e avventurosa che caratterizza le narrazioni delle donne trova un senso soltanto se si prendono in seria considerazione le ideologie basate sul genere (Connell, 2009).

I testi raccolti parlano infatti di donne che non si allineano ai modelli culturali egemoni, ma piuttosto cercano di destabilizzarli. La prima parte del racconto, in particolare, mette in luce una costruzione identitaria di genere che si discosta dall'ordine simbolico di genere dominante. Si tratta di storie che cercano in modo quasi sperimentale, procedendo cioè per tentativi, di uscire dalla classica dicotomia femminile/maschile: le donne, ad esempio, sostengono di voler lavorare per essere delle 'buone' mamme, ma d'altro canto non sposano completamente il modello maschile del lavoratore ideale in tempi di precarietà lavorativa. Nella prima parte del racconto, quindi, le donne presentano una retorica più volitiva e basata sul potere di *agency*, forti del loro *background* formativo, delle competenze professionali acquisite e ricorrendo a risorse culturali attraverso cui sperimentare posizionamenti di genere innovativi. Esse, tuttavia, trovano grandi difficoltà nel

fare resistenza al copione seguito tradizionalmente e nel posizionarsi con repertori alternativi, soprattutto dopo la maternità. La cosa più difficile per loro sembra essere quella di riuscire a mantenere una certa coerenza, che invece è la base per costruire la propria identità, non solo di genere (Musumeci, 2009b).

A questo fattore se ne lega poi un altro di carattere culturale, vale a dire i modelli genitoriali ispirati all'«*intensive parenting*» (Hoffman, 2010) così come vengono differentemente vissuti dai padri e dalle madri. Come ho mostrato nel primo capitolo empirico, infatti, mentre le donne intervistate si trovano a ricomporre, senza riuscirci in modo soddisfacente, modelli culturali tra loro in contraddizione, gli uomini traggono dalla flessibilità lavorativa dei benefici per esercitare il ruolo di padre secondo un modello di paternità poco tradizionale (Doherty *et al.*, 1998) e trovando consenso a livello di coppia. Questo dato, oltre a trovare conferma nell'analisi della gestione quotidiana dei confini tra famiglia e lavoro (Carreri, 2015), come si è visto nel precedente capitolo, trova riscontro anche nell'analisi delle storie di vita. Nel caso delle narrazioni degli uomini, difatti, la retorica che enfatizza il potere di *agency* e la capacità dell'io narrante di direzionare il proprio percorso viene adoperata soltanto nella rappresentazione del periodo successivo l'arrivo dei figli (quindi per la descrizione del presente e la proiezione nel futuro). Seppur possa essere in atto una sorta di *impression-management* (Goffman, 1959), legato anche all'esposizione di proprietà tipiche della mascolinità (Magaraggia, 2013), quali l'autonomia e il controllo (Connell e Messerschmidt, 2005), similmente a quanto riscontrato nei capitoli precedenti, la paternità, a differenza della maternità, viene rappresentata nelle storie raccolte come una peculiare risorsa, capace di infondere una certa sicurezza e intraprendenza nei neopapà. Essendo questa una rappresentazione condivisa anche dalle loro compagne, essa va a costituire quantomeno una “favola coniugale” (Kaufmann, 1995) entro cui più o meno esplicitamente trovano senso le aspettative e i componenti dei partner.

Nel rispondere all'interrogativo che mi sono posta, e cioè quali sono le condizioni che rendono possibile che queste retoriche narrative incentrate sul potere di *agency* siano adottate sia dagli uomini che dalle donne, ma in specifiche e diverse prospettive temporali, c'è un ultimo ed importante aspetto su cui voglio soffermarmi: la presenza, pressoché comune nei testi raccolti, di ‘silenzii’, in particolare riguardo al supporto derivante dal welfare state. Questi rappresentano allora dei ‘discorsi taciuti’, perché dati per scontato, si tratta dei «*taken-for-granted aspects of context*» (Brannen e Nilsen, 2002). Nondimeno, essi sono importanti, in quanto il tipo di welfare state, così come le culture organizzative che favoriscono o meno la conciliazione famiglia-lavoro, contribuiscono a creare differenti condizioni contestuali, che seppur taciute sono essenziali per la

costruzione dei percorsi di vita (Brannen *et al.*, 2013). Come è stato detto, infatti, il sistema pubblico a sostegno della conciliazione in Italia appare bloccato, nonché immobile di fronte all'emergere di nuovi tipi di famiglie i cui membri sono lavoratori/trici precari/e. Come scrivono Saraceno e Naldini: «*Entro un welfare a impronta "lavoristica" come il nostro, il riconoscimento del tempo della cura dei genitori tende ancora a discriminare tra genitori lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, che godono di diritti "forti", e genitori lavoratori con posizioni lavorative più "deboli"*» (Saraceno e Naldini, 2011, p. 191). Nel caso delle famiglie in cui entrambi i genitori rientrano in quest'ultima categoria, i vincoli strutturali – seppur taciuti nelle interviste – tendono pertanto a far ricadere i compiti di cura quasi esclusivamente sui genitori (e spesso anche sui nonni), ostacolando così l'emergere di modelli innovativi di conciliazione famiglia-lavoro.

In questa analisi, difatti, soltanto dopo la nascita dei figli le trame narrative tendono a riprodurre meccanismi processuali di carattere più tradizionale legati all'ideologia delle sfere separate, soprattutto nel caso delle donne su cui i vincoli strutturali sembrano pesare maggiormente e limitare le loro capacità di combinare famiglia e lavoro come vorrebbero (Hobson *et al.*, 2011). Come è stato riscontrato in altre ricerche, anche nelle coppie che presentano elevati profili educativi e in cui la ripartizione dei compiti prima della formazione familiare è ispirata a principi di *gender equality*, la nascita di un figlio scompiglia gli equilibri tra i partner, i quali facilmente finiscono con l'incanalarsi in traiettorie di vita più tradizionali (Becker e Moen, 1999; Grunow *et al.*, 2012; Van der Lippe, 2000; Wiesmann *et al.*, 2008). Il sistema di opportunità e vincoli offerto dal contesto gioca un ruolo importante nell'influenzare i processi di significazione e riconfigurazione delle priorità e degli assetti organizzativi familiari, dando luogo a dei meccanismi di adattamento che difficilmente emergono in modo esplicito dai racconti. Questa analisi ha infatti mostrato come i soggetti riconfigurano le risorse, le prospettive di vita e le aspirazioni alla base delle decisioni tra famiglia e lavoro dopo la nascita dei figli; tuttavia, in un'ottica relazionale i processi negoziali fra i partner nei testi raccolti non vengono esplicitati. Ricorrendo alla definizione di Wiesmann, Boeije, van Doorne-Huiskes e den Dulk (2008), si tratta quindi di un *decision-making* di tipo implicito così definito perché «*includes retrospective awareness of having made decisions, incremental behaviour (ad hoc and stepwise decision-making), conflict avoidance, and silent agreements*», il quale come abbiamo visto produce dopo la formazione di una famiglia un effetto conservativo in termini di costruzione delle traiettorie di vita. Pertanto, se le donne altamente istruite prima dell'arrivo dei figli sperimentano

con tutte le loro forze posizionamenti di genere innovativi, in corrispondenza della maternità, esse faticano a mantenere repertori alternativi e tendono spesso a ridimensionare verso il basso le aspirazioni professionali e il valore delle proprie risorse, incaricandosi maggiormente del lavoro familiare. Viceversa, gli uomini che ho intervistato, soprattutto dopo l'esperienza della paternità, tendono ad investire maggiormente sui loro percorsi professionali e a costruire percorsi coerenti rispetto alle competenze acquisite, provvedendo così alle spese familiari, di solito senza sobbarcarsene da soli la responsabilità e senza rinunciare al contempo al proprio ideale di un 'buon' padre.



## CONCLUSIONI

Il modo in cui uomini e donne conciliano gli impegni di lavoro e le responsabilità di cura dei figli è stato letto in questo lavoro come l'esito di complesse interdipendenze fra contingenze di tipo socio-culturale ed economico, calate negli specifici contesti situazionali in cui agiscono gli attori sociali sulla base dei loro intendimenti.

Sotto questa luce, si è cercato dapprima di porre in risalto le tendenze innovative *versus* quelle conservative, nelle emergenti pratiche e nei modelli culturali di articolazione famiglia-lavoro nel contesto italiano. Ho svolto poi una ricerca teorica pluriprospettica che, con sguardo analitico e trasversale alle singole discipline, ha cercato di fare luce sugli assunti di base e sui fuochi d'attenzione più frequenti nell'ambito dei *work-family studies*. Ciò allo scopo di enucleare le prospettive teoriche che, all'interno di un approccio interpretativo e comprendente (Geertz, 1973), potessero rispondere all'interesse conoscitivo. Avendo come obiettivo quello di comprendere quale sistema di nuovi valori, idee, aspirazioni e norme sociali, rispetto all'ideologia delle sfere separate, orienta l'agire di neogenitori in coppie *dual precarious* e con quali conseguenze dal punto di vista soggettivo, tanto nella quotidianità quanto lungo il corso biografico, ho individuato nella prospettiva di genere (Connell, 2009) e in quella incentrata sulla dimensione temporale (Brannen, 2002; Daly, 1996a) le lenti interpretative più adatte a cogliere meccanismi non quantificabili e di carattere processuale, culturale e relazionale.

In accordo con un ragionamento che nel prosieguo della ricerca teorica si è fatto sempre più definito, ho focalizzato l'attenzione su tre distinti dibattiti in corso in ambito accademico, che si concentrano sugli assetti culturali e normativi influenti nei processi di *sense-making* tra famiglia e lavoro, sulle pratiche quotidiane di *boundary-work* fra gli ambiti di vita e, infine, sui processi decisionali lungo il corso biografico, che hanno poi rappresentato i tre fuochi di analisi intorno a cui si è articolato il presente lavoro di ricerca.

Partendo dagli stimoli emergenti da questi dibattiti, nei capitoli empirici ho cercato di esplorare i saperi discorsivi e narrativi degli intervistati, quale luogo privilegiato del *sense-making*, così da delineare i limiti e le opportunità

dei contesti situazionali, culturali e strutturali, ai quali questi individui sono soggetti. Questo approccio si presenta particolarmente efficace nell'ambito dello studio delle scelte di conciliazione famiglia-lavoro, in quanto ad accomunare i membri di una famiglia è proprio l'accordo – seppur spesso implicito e tacito – sui modelli interpretativi e sui repertori disponibili, che definiscono il dominio delle scelte percepite come possibili (Dallos, 1997). Ho perciò optato per una pratica di ricerca empirica attenta alle dimensioni soggettive ed esperienziali, evitando però di scivolare nella tendenza all'idealizzazione dell'*agency* individuale (Atkinson, 1997; Langellier, 2001) e situando le logiche d'azione nei loro contesti sociali di produzione (Riessman, 2003). Da qui, infatti, la scelta metodologica di condurre un'analisi strutturale e un'analisi contestuale dei testi raccolti (Andrews *et al.*, 2008), che mi ha portato a concentrarmi sul *come* e il *perché* in un'ottica di genere questi discorsi e queste storie mi sono state raccontate.

Seppur ricorrendo a un'osservazione ravvicinata di un microcosmo sociale, a differenza di molti studi qualitativi che spesso prediligono la ricostruzione dello scenario complessivo, nell'analisi empirica qui proposta si è mantenuto un atteggiamento di tipo analitico più che esplorativo, orientato a scendere in profondità e porsi interrogativi puntuali ancora scarsamente esplorati in letteratura. Il processo di analisi, così caratterizzato, ha condotto ai risultati che sono stati illustrati e discussi sotto il profilo teorico nella sezione finale dei capitoli empirici, in cui ho cercato di interpretare i risultati sulla base dei costrutti concettuali e delle teorie più salienti all'interno di ogni specifico dibattito. Nel suo complesso, questo lavoro ha tracciato le linee di un quadro articolato, che cercherò di restituire a chi legge queste ultime pagine, dove ricompongo in modo unitario i risultati ottenuti alla luce dell'interesse conoscitivo più generale, che ha guidato sia il percorso teorico che quello di ricerca empirica.

Target specifico d'analisi sono stati i componenti di coppie *dual-earner* altamente istruite con figli piccoli, in cui entrambi i genitori transitano tra lavori “non standard”, soprattutto nel settore terziario, e vivono in un contesto urbano del Nord-est d'Italia. I soggetti intervistati rientrano nella generazione dei/lle figli/e della cosiddetta «*unfinished gender revolution*» (Gerson, 2009), i quali aspirano a modelli di gestione famiglia-lavoro più equi tra uomini e donne, tanto sul lato della condizione lavorativa quanto su quello della presa in carico delle responsabilità di cura. Si tratta di una generazione che, assimilando le conquiste culturali dei movimenti sociali, desidera instaurare relazioni familiari paritarie ispirate al principio dell'uguaglianza di genere.

I cambiamenti occorsi pongono nuove sfide agli attori sociali, che si



trovano a formare rapporti di coppia, costruire carriere lavorative, nonché adempiere al lavoro di cura, su basi nuove e in condizioni totalmente diverse rispetto a quelle dei loro genitori. Nel modello fordista, infatti, i ruoli femminili e maschili erano più definiti e, in un certo senso, alcune scelte erano già predeterminate. Questo portava ad avere sicuramente meno alternative, ma anche meno incertezza da gestire. Come scrive Kathleen Gerson: «*Members of this new generation walk a fine line between their desire to achieve egalitarian, sharing relationships that can meld with satisfying work and succumbing to the realities of gender conflict, fragile relationships, and uncertain job prospects*» (Gerson, 2010, p. 379).

Malgrado i soggetti altamente istruiti che ho intervistato si oppongono esplicitamente alla tradizionale ideologia delle sfere separate – e auspichino una differente gestione della relazione (quasi “osmotica”) tra l'ambito familiare e quello lavorativo e la condivisione dei lavori (a geometria variabile) fra i partner – essi finiscono con l'adottare pratiche di genere (Connell, 2009) solo parzialmente innovative (soprattutto dopo la nascita del figlio). La componente femminile sembra in questo senso trovare maggiori difficoltà nel raggiungere le proprie aspirazioni in tema di conciliazione famiglia-lavoro: le donne intervistate faticano a ricomporre da sé situazioni spesso contraddittorie sul piano dei modelli culturali e delle norme sociali cui fanno riferimento, così come a far fronte a vincoli di carattere più strutturale, nonché a limiti situazionali legati alle dinamiche relazionali fra i partner, che si ripercuotono tanto nella gestione quotidiana delle attività di lavoro e delle responsabilità familiari (quelle di cura e quelle domestiche), quanto nella costruzione dei percorsi lavorativi e familiari. La retorica ricorrente nel discorso sul lavoro “non standard” (Poggio, 2009b), secondo cui le donne dovrebbero trarre delle agevolazioni dalle forme di lavoro temporaneo e flessibile, dal momento che da sempre i loro percorsi sono segnati dall'alternanza di periodi di impiego a periodi di uscita dal mercato del lavoro per eventi caratterizzanti esclusivamente le biografie femminili, come ad esempio la maternità, non trova riscontro empirico in questa ricerca. Dalle storie raccolte, la discontinuità dei rapporti di lavoro e la flessibilità dei tempi lavorativi hanno invece – in prospettiva soggettiva – un effetto, per così dire, virtuoso nei vissuti degli uomini, consentendo a questi di combinare più facilmente e con soddisfazione le richieste lavorative con le responsabilità di cura.

L'analisi delle risorse discorsive e delle narrazioni, all'interno di un approccio esperienziale e soggettivo, ha reso possibile la messa a fuoco dei meccanismi culturali, ma anche di quelli pratici legati alle dinamiche relazionali fra i partner e agli intendimenti soggettivi dei sistemi di vincoli e

opportunità, nonché di quelli di natura processuale, altrimenti non rilevabili, che concorrono a produrre questo peculiare esito, e che più in generale consentono di far luce sulla 'realtà' simbolico-culturale di cui è fatto l'agire sociale (Saraceno, 1984). Si ricorda infatti che i discorsi e le narrazioni raccolte sono intese come una forma di (inter)azione sociale mediante la quale gli attori comprendono il mondo e presentano un'immagine a se stessi e agli altri, in cui trovano senso le alternative percepite come possibili, i comportamenti (passati e attuali) dei partner e le aspettative future. Le risorse discorsive messe a disposizione dalla cultura (Riessman, 2001) giocano quindi un ruolo centrale nella (ri)produzione della struttura di genere (Connell, 2009) all'interno del particolare mondo sociale indagato. Così l'analisi delle stesse mi ha consentito di far luce sul processo di cambiamento – nonché delle resistenze a questo – dell'identità di genere e del rapporto fra i generi rispetto al modello più tradizionale legato all'ideologia delle sfere separate.

Tale (incompiuto) cambiamento si configura come un processo di natura dialettica tra la struttura di vincoli e opportunità e il potere di agency, qui concettualizzati eminentemente come dimensioni pratiche e esperienziali (Wetherell, 2005), legate a doppio filo agli assetti culturali e normativi in cui si collocano gli individui e rispetto ai quali essi si posizionano. Ciò significa che più che vedere se gli individui hanno accesso o meno e a quali risorse, mi sono concentrata sulle percezioni che gli/le intervistati/e hanno della loro capacità di beneficiare di alcune opportunità *versus* il senso di costrizione rispetto ad alcuni vincoli. Inoltre, in fase di analisi, più che prestare attenzione agli esiti delle scelte (ad esempio alla distribuzione dei lavori all'interno della coppia oppure alle traiettorie di vita come sequenza di eventi), quale oggetto del primo livello di analisi, di cui ho dato un resoconto nel secondo capitolo, ho preferito focalizzare l'attenzione sui meccanismi processuali, di carattere assieme pratico e simbolico-culturale, che portano a tali esiti.

In sede di conclusioni, la prospettiva dell'*agency-capability gap* (Hobson, 2013) fornisce un *frame* particolarmente adatto a rileggere i risultati nel loro complesso, in modo trasversale ai tre specifici dibattiti teorici e con un focus specifico sul costrutto di genere. Esso, difatti, consente di prestare attenzione da un lato alle risorse a disposizione nei contesti relazionali, organizzativi e culturali-normativi così come compresi dai soggetti, e dall'altro lato ai meccanismi processuali attraverso cui gli attori intervistati raggiungono o meno (nella percezione soggettiva) i loro obiettivi in termini di conciliazione famiglia-lavoro.

Soffermandosi dapprima su quest'ultimo punto, e cioè sui conseguimenti che i soggetti desiderano raggiungere (*functionings*) in tema di conciliazione

famiglia-lavoro, infatti, seppur essi a livello aspirazionale siano innovativi e per certi versi portatori di principi di uguaglianza di genere, come del resto ci si aspettava dai soggetti intervistati, in quanto altamente istruiti (Mencarini, 2012) e appartenenti alla generazione dei figli della cosiddetta «*unfinished gender revolution*» (Gerson, 2009), essi rispecchiano modelli di maschilità e di femminilità che si mantengono distinti. Occorre poi sottolineare che mentre gli uomini che ho intervistato, nel pensare all'articolazione degli impegni familiari e lavorativi, enfatizzano la centralità di poter esercitare un certo ruolo paterno per sentirsi realizzati, le rispondenti desiderano invece svolgere la professione nella quale hanno investito e sentirsi così soddisfatte anche nel ruolo di mamme capaci di contribuire al sostentamento economico della famiglia. Così espressi i conseguimenti cui essi aspirano, è importante evidenziare, ragionando in termini di *agency-capability gap* (Hobson, 2013), che nel caso dei padri il *functioning* in tema di conciliazione famiglia-lavoro è percepito (sia dagli uomini che dalle donne) come obiettivo in gran parte raggiunto, mentre lo stesso non appare nel caso delle madri.

Se quindi pensiamo a quali sono gli scenari possibili messi a disposizione dalle risorse discorsive dei soggetti intervistati, notiamo che il 'nuovo' modello di paternità idealizza la figura del padre come soggetto sempre più coinvolto nelle attività di cura e nell'educazione del figlio e presente nella vita domestica. D'altro canto, il discorso sui 'nuovi' padri non si costruisce necessariamente per esclusione della funzione di *breadwinner* che non viene percepita come contraddittoria e che si presenta quale tratto essenziale ancorché insufficiente. Questo lo si rileva dalla stessa rappresentazione soggettiva di cosa significhi essere un «padre responsabile» (Doherty *et al.*, 1998) (terzo capitolo) e dall'assenza della retorica della sfida e del senso di colpa nelle narrazioni degli intervistati (quinto capitolo)<sup>37</sup>. Ciò significa che, se da un lato i rispondenti stanno (in parte) perdendo il tradizionale *potere* legato al ruolo di *breadwinner* (Townsend, 2002), d'altro canto stanno acquisendo un nuovo tipo di *potere* paterno, in termini di reputazione, riconoscimento sociale e in termini identitari, una sorta di «prestigio culturale» tradizionalmente associato alle madri (Crouch e Manderson, 1993), che dà loro un senso di realizzazione personale assieme a un sentimento di trasformazione. In altri termini, stanno guadagnando esattamente ciò cui aspirano (Hobson *et al.*, 2011; 2013) come padri «responsabili» (Doherty *et al.*, 1998) in linea con i valori della loro generazione (Gerson, 2009), e che stanno cercando di

---

37 Una recente ricerca che adotta la prospettiva dell'*agency-capability gap* (Fahlén, 2013), invece, ha riscontrato ad esempio che alcuni uomini in Svezia manifestano un certo senso di colpa per non svolgere a sufficienza i lavori domestici.

negoziare in un contesto culturale che dà loro gli strumenti di cui abbisognano. Occorre precisare che il coinvolgimento del padre, di cui parlano i/le rispondenti, è da intendersi sotto la guida della madre (almeno parzialmente) e il contributo alle faccende domestiche è spesso di tipo integrativo rispetto a quello della compagna. La distribuzione dei compiti di cura e soprattutto dei lavori domestici, in altri termini, non viene ulteriormente discussa e problematizzata dai componenti delle coppie oggetto dello studio, nemmeno a livello aspirazionale, come illustra l'analisi dei 'silenzi' (quarto capitolo). Ecco allora che le risorse discorsive e narrative di cui dispongono i soggetti intervistati e attraverso cui essi si raccontano rendono plausibili solo alcuni scenari (ma non altri) sostanziando così certe logiche d'azione e ostacolandone altre.

Inoltre, può accadere che i repertori a disposizione veicolino degli scenari d'azione che però non risultano effettivamente percorribili dai soggetti, cosicché le tensioni soggettive fra – nonché la distinzione fra – *functioning* e *capability* risulta più evidente e la domanda su *come* le risorse si convertano (o meno) in effettivo potere di *agency* diventa centrale (Hobson, 2013). È il caso del modello di maternità qui identificato che idealizza la figura di una “super-donna” *devota* alla sua professione, ma che al contempo non rinuncia a farsi carico del controllo e della gestione di gran parte delle faccende domestiche e, soprattutto, delle attività di cura, pur facilitando il coinvolgimento del partner. A differenza del modello genitoriale di riferimento dei padri intervistati, quello delle madri è costruito peraltro in esplicita contrapposizione alla figura materna più tradizionale, verso il quale le intervistate faticano a mantenere posizionamenti soggettivi coerenti (come mostrato, in particolare, nel terzo e nel quinto capitolo). Le rispondenti, in questo quadro, sembrano avere perso il tradizionale *potere* materno, che derivava dalla ‘buona’ condotta di mamma nella cornice ideologica della maternità intensiva (Hays, 1996) e in ultima analisi in quella delle sfere separate (Cott, 1977), e aspirare invece ad un diverso tipo di riconoscimento del ruolo materno, che pur non rinunciando a essere attivo *care giver*, si basa sempre più sull'abilità di provvedere alla sicurezza economica della famiglia. Tuttavia, davanti a questo modello inarrivabile, le rispondenti provano sentimenti di inadeguatezza o fallimento, anche perché più spesso le donne degli uomini si trovano nelle condizioni di lavoro peggiori, quali contratti meno tutelati e più discontinui, che come abbiamo visto costringono le rispondenti ad avere più lavori in contemporanea, a lavorare in nero, accettare lavori dequalificati e a esperire più frequentemente periodi di disoccupazione; fattori che inevitabilmente impattano negativamente sui loro vissuti in termini di conciliazione, soprattutto considerando i nuovi

modelli di riferimento.

Soddisfare tali modelli genitoriali e le aspettative di totale disponibilità legate all'immaginario del/la, per così dire, 'buon/a lavoratore/trice' in tempi precari esplorate nel terzo capitolo – che si presentano medesime fra uomini e donne – risulta quindi più gravoso per la componente femminile oggetto dello studio, la quale, al di là delle diverse risorse sul piano degli assetti culturali che appaiono contraddittori più per le une che per gli altri, non dispongono delle stesse risorse a livello relazionale e organizzativo (rispetto ai partner). Ragionando in termini di *agency-capability gap* (Hobson, 2013; Hobson *et al.*, 2011), ci si chiede allora quali sono i *conversion factors* su cui, in prospettiva soggettiva e esperienziale, contano maggiormente gli uomini intervistati e quali quelli da cui dipende la mancata *capability* delle donne? La domanda è centrale dal momento che i *conversion factors* possono sia promuovere sia ostacolare le *capabilities*.

Sul lato delle risorse relazionali, gli uomini del campione possono contare su un insieme di regole pratiche e indicazioni su come comportarsi in situazioni specifiche che tendono a ristabilire le tradizionali priorità nella ripartizione dei lavori fra i generi, conformemente a quanto è stato evidenziato in letteratura (Carriero, 2009). A questo proposito, l'analisi ravvicinata ha fatto luce su meccanismi impliciti e, per così dire, perversi (rispetto alle stesse aspirazioni della coppia), legati alle dinamiche relazionali fra i partner e riguardanti le modalità di risposta della coppia ai continui cambi di programma, che svelano asimmetrie di potere fra uomini e donne. Ciò che sembra più caratterizzare la gestione quotidiana delle responsabilità familiari e delle attività lavorative delle coppie che ho intervistato, infatti, è proprio un assetto organizzativo a geometria variabile e ispirato a principi egualitari, ma d'altro canto sempre aperto ad essere rivisto in base a contingenze non previste, che vedono spesso le madri, sotto il peso di vincoli strutturali e culturali di carattere conservativo, adattarsi o «*sacrificarsi*», come dice qualche intervistato, coprendo quanto e come possibile i compiti necessari, sia domestici che di cura. Così le partner femminili assicurano di coprire i compiti di cura e domestici via via necessari, il che conferisce ai loro compagni un senso di maggior controllo e autonomia nell'affrontare la flessibilità dei tempi del lavoro (quarto capitolo) e l'insicurezza dei rapporti di lavoro (quinto capitolo); essi, con il sostegno e la guida delle loro compagne, che da un lato svolgono il ruolo di "facilitatrici" e dall'altro di *maternal gatekeeper* (terzo capitolo), riescono anche ad essere dei padri più presenti nella vita domestica e, soprattutto, partecipi delle cure del figlio, allontanandosi di fatto dal modello familiare più tradizionale.

Questo insieme di componenti contribuisce a spiegare perché la flessibilità e la permeabilità dei confini tra gli ambiti vita (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000) – caratteristiche legate all'ambito occupazionale dei soggetti intervistati – vengano interpretate come una sorta di privilegio, come un segno di libertà e autonomia decisionale. Al rafforzarsi di questa percezione contribuisce il fatto che gli uomini intervistati sembrano essere in grado di sfruttare al meglio le opportunità date dallo sconfinamento del lavoro nella vita familiare e dalla flessibilità dei tempi di lavoro, i quali generano effetti di armonizzazione tra attività professionali e familiari che vanno nella direzione del *work-family enrichment* (Rothbard, 2001).

Guardando poi ai fenomeni in un'ottica processuale, cioè ai processi decisionali tra famiglia e lavoro nel corso di vita dei soggetti, è stato messo in evidenza che, per quanto la ripartizione dei compiti prima della formazione familiare sia ispirata a principi di genere egualitari, l'arrivo di un figlio rappresenta un punto di svolta (Clausen, 1993), oltre il quale le trame narrative tendono a riprodurre meccanismi processuali di carattere conservativo e i partner finiscono con l'incanalarsi in traiettorie di vita più tradizionali. Come è stato mostrato, il sistema di opportunità e vincoli gioca una parte importante nell'influenzare i processi di significazione e riconfigurazione delle risorse e delle priorità, nonché delle prospettive di vita e delle aspirazioni alla base delle decisioni tra famiglia e lavoro, producendo dei meccanismi di adattamento che assumono l'aspetto di un *decision-making* di tipo implicito (Wiesmann *et al.*, 2008), in cui, sotto traccia, sono all'opera processi negoziali (Lucchini *et al.*, 2007). È importante sottolineare che, prima della genitorialità, i rispondenti presentano sé più marginali nella costruzione dei percorsi formativi e lavorativi; viceversa, dopo l'arrivo dei figli, esprimono maggiore potere di agency nello stabilire ordine e dare maggiore coerenza alle loro traiettorie di vita rispetto alle proprie ambizioni e modelli culturali. Più nello specifico, gli uomini intervistati, dopo l'esperienza della paternità, tendono a investire maggiormente sui loro percorsi professionali, costruendo percorsi coerenti rispetto alle competenze acquisite e diminuendo peraltro i fenomeni di *mis-match*, oppure convertendosi in una nuova professionalità, maggiormente conciliabile con la vita familiare e il lavoro di cura dei piccoli. Essi provvedono così alle spese familiari, di solito senza sobbarcarsene da soli la responsabilità, e al contempo non rinunciano al proprio modello di paternità, riuscendo a costruire carriere lavorative e familiari in linea di massima soddisfacenti e rispondenti alle loro aspirazioni, quasi come se con la paternità le *capabilities* dei soggetti si rafforzassero (Hobson, 2013; Hobson *et al.*, 2011).

Infine, in un'ottica relazionale, dobbiamo considerare che in un contesto in cui l'offerta di servizi pubblici all'infanzia e le politiche familiari sono inadeguate cosicché il peso del lavoro di cura ricade necessariamente sulla famiglia, può più facilmente accadere che le libertà d'azione di uno dei partner, anche in risposta alle mutevoli contingenze lavorative, fisiologiche nei percorsi di chi lavora in modo discontinuo e in cui peraltro le norme sociali, come abbiamo visto, sono particolarmente stringenti, possano finire con il limitare le *capabilities* dell'altro partner (Iversen, 2003), frenando le tendenze innovative.

Le donne intervistate, infatti, sul lato delle risorse relazionali si dicono contente di avere dei compagni che spendono diverso tempo a casa e che, seppur in modo né costante né programmabile in maniera definitiva, si prendono cura del figlio e collaborano ai lavori domestici (quarto capitolo). Ciò significa che, su questo fronte, le rispondenti non sfidano ulteriormente le norme di genere, mentre si mostrano più rivendicative e combattive sul lato della realizzazione professionale (terzo capitolo), almeno fino ad un certo punto della loro storia, oltre il quale le *capabilities* appaiono indebolite (quinto capitolo). Questa analisi consente quindi di legare l'approccio delle *capabilities*, non solo al piano delle risorse discorsive e narrative a disposizione dei soggetti (Hobson *et al.*, 2011), ma anche al piano della dimensione temporale (nel modo in cui viene soggettivamente ricordata e immaginata), arricchendo così tale approccio. Bénédicte Zimmerman scrive: «*The introduction of a temporal dimension makes the difference between an evaluation of what does exist – privileged by Sen – and a dynamic approach of capabilities. This dynamic is turned towards the past, towards previous sequences and their marker effects on the present, but also towards the future and its potentialities*» (2006, p. 480). Nello specifico, le intervistate, nel ricordare il proprio percorso formativo e lavorativo, prima della costituzione familiare, «performano» (West e Zimmerman, 1987) una costruzione identitaria di genere che si discosta dall'ordine simbolico di genere dominante e dai modelli culturali egemoni (Connell, 2009); tuttavia, in corrispondenza della maternità, esse ridimensionano verso il basso le proprie aspettative lavorative, riconfigurando le proprie priorità e risorse negoziali, finendo con il farsi maggiormente carico del lavoro familiare, nonché adattarsi a percorrere corsi di vita più tradizionali che non rispondono alle loro aspirazioni. A dispetto delle credenze delle rispondenti, sul piano pratico la genitorialità appare dunque ridurre la capacità delle donne di costruire in modo coerente, rispetto alle proprie ambizioni, l'intreccio del percorso lavorativo con quello familiare. La maternità e la paternità, anche se ispirate a principi di uguaglianza di genere, vanno infatti osservate da vicino e in chiave

processuale non solo nei loro contesti culturali e strutturali, ma anche nei loro specifici contesti relazionali (Cowdery e Knudson-Martin, 2005), in quanto prodotti che nel tempo si costruiscono reciprocamente mediante pratiche sociali (Connell, 2009).

Inoltre, le stesse risorse su cui contano le donne intervistate nella prima parte della loro storia (*in primis*, quelle derivanti dal percorso formativo), sembrano quasi perdere di valore dopo la nascita del figlio. Dopo questo *turning point* (Clausen, 1993), il raggiungimento della realizzazione professionale, quale specifico *functioning* in tema di conciliazione famiglia-lavoro, diventa più faticoso perché strettamente legato a *conversion factors* istituzionali (Hobson, 2013), nello specifico ai vincoli nella cultura organizzativa del mercato del lavoro e nella struttura dei servizi alla cura (quarto capitolo). Le rispondenti subiscono gli effetti di una visione della maternità come problema e stigma sociale, che è ancora molto influente nelle culture organizzative del nostro paese (Poggio, 2002), soprattutto in tempi di precarietà e insicurezza del lavoro, e che persiste al di là della sua rispondenza ai fatti (Davies e Frink, 2014). Oltre alla presenza di veri e propri «*social boundaries*» (Lamont e Molnár, 2002) sul lato del lavoro, ancora una volta è sulle donne che pesano i maggiori vincoli creati da un welfare state in cui è la famiglia ad essere il principale ammortizzatore sociale (Saraceno, 2003). I servizi per l'infanzia sono considerati dalle intervistate come scarsi e inadeguati, specialmente nel rispondere alle loro mutevoli esigenze; e questo, in particolare, perché nella vita quotidiana la flessibilità dei tempi di lavoro produce per le donne situazioni caotiche di difficile gestione. Infatti, permeabilità e flessibilità degli ambiti di vita (Ashforth *et al.*, 2000; Clark, 2000), anziché essere percepite come opzioni percorribili, risultano piuttosto essere scelte inevitabili per riuscire a portare a termine tutti i compiti.

Ecco allora che, sul piano della gestione quotidiana degli impegni lavorativi e delle responsabilità familiari, le aspirazioni delle donne verso modalità innovative di conciliare famiglia e lavoro si scontrano con la permanenza di vincoli strutturali o di *conversion factors* istituzionali, nei termini dell'*agency-capability gap* (Hobson, 2011; 2013), qui particolarmente evidenti nella cultura organizzativa del mercato del lavoro e nella struttura dei servizi; e trovano altresì dei freni a livello di *conversion factors* individuali (Hobson, 2011; 2013), sul piano concreto dei ruoli assunti all'interno della coppia, nei comportamenti stessi delle donne, le quali non sfidano ulteriormente le norme di genere nell'organizzazione dei lavori familiari (terzo e quarto capitolo).

Nell'analisi proposta si è cercato di mostrare come ci sia una sorta di



*gendered agency gap* fra i soggetti intervistati nella capacità di assumere i comportamenti innovativi desiderati, che in estrema sintesi sembra andare a favore dei padri piuttosto che delle madri oggetto della ricerca. Questo non tanto per ribadire che siamo davanti a una rivoluzione di genere incompleta, bensì al fine di far luce su meccanismi multidimensionali che facilitano o frenano certe logiche d'azione (e perciò certi comportamenti). Rileggere i risultati di ricerca nel loro complesso utilizzando la prospettiva dell'*agency-capability gap* (Hobson, 2013) all'interno di un approccio esperienziale, mi ha consentito infatti di chiedermi non tanto che cosa gli individui fanno ma anche, e soprattutto, quali sono gli scenari possibili che i soggetti immaginano e considerano 'giusti', ritengono (o meno) percorribili, e come raggiungono dal loro punto di vista gli obiettivi (o perché non lo fanno) – tanto nella dimensione sincronica quanto in quella diacronica.

Come suggerisce il titolo della tesi, che necessariamente semplifica l'analisi illustrata, i padri riescono più delle madri a beneficiare delle opportunità offerte dalla flessibilità dei tempi e discontinuità delle pratiche lavorative, da cui sembrano trarre nuovi margini di autonomia e controllo sul proprio tempo, fattori che li agevolano nell'indossare le vesti di una nuova figura paterna, più presente e partecipe della vita familiare, in linea con i principi di uguaglianza di genere e le aspirazioni della loro generazione. D'altro canto, sono 'padri flessibili' anche in un secondo significato: essi, più che avere a che fare con la doppia presenza (Balbo, 1978), come continua ad avvenire nel caso delle loro compagne, si può dire che mettano in pratica una presenza alternata, nel senso che sul piano concreto dei ruoli esercitano il ruolo paterno in modo flessibile nella misura in cui il lavoro concede loro spazi e tempi di autonomia. Questa aggettivazione della flessibilità presenta peraltro una vicinanza semantica con i termini 'trasformazione', 'mutamento' e 'riconversione', che caratterizzano le trame narrative prodotte dai padri.

Viceversa, le madri intervistate non solo subiscono i maggiori rischi legati alla discontinuità dei rapporti di lavoro e flessibilità dei tempi di lavoro (da loro percepita come illusoria e non negoziabile), ma tendono a pagare anche il costo sociale della precarietà del lavoro, vale a dire la mancanza o scarsità di tutele e diritti, soprattutto in relazione alla nascita di un figlio. Sono quindi delle 'madri precarie', sulle quali l'insicurezza del lavoro risulta particolarmente gravosa e assume un nuovo significato nella cornice culturale e normativa della maternità ispirata ai valori di uguaglianza di genere, generando sentimenti di inadeguatezza, senso di colpa e frustrazione nelle donne che non riescono a provvedere come vorrebbero al sostentamento economico della famiglia malgrado i propri sforzi. L'aggettivo 'precarie'

rimanda, in questo senso, alle dimensioni di incertezza e di instabilità che caratterizzano le narrazioni femminili.

Nel complesso, la presente ricerca suggerisce che nel contesto attuale, la discontinuità e la flessibilità delle pratiche lavorative ostacolano la piena realizzazione del ruolo materno secondo i nuovi modelli culturali e sembrano invece favorire gli uomini nel conciliare le richieste lavorative e le responsabilità familiari, specialmente quelle di cura dei figli nella cornice assiologica dell'«*intensive parenting*» (Hoffman, 2010), che si presenta come tratto peculiare dei genitori più istruiti (Vincent e Ball, 2007).

Si tratta tuttavia di un'ipotesi interpretativa che ovviamente non può essere generalizzata al target di riferimento e che necessariamente risente dell'approccio teorico e metodologico utilizzato, nonché degli interrogativi che ho deciso di porre via via nel processo analitico e della mia influenza all'interno del campo empirico in cui i testi sono stati co-prodotti (Tietel, 2000). Essa andrebbe sottoposta a ulteriori indagini, non solo con campioni più ampi ma anche di carattere comparativo, ad esempio prendendo come ulteriore oggetto d'analisi i componenti di coppie con profili educativi più bassi, che potrebbero avere accesso a repertori discorsivi e narrativi differenti (Falcinelli e Magaraggia, 2013; Williams *et al.*, 2013), oppure confrontando più contesti nazionali (Brannen *et al.*, 2013) che offrono diversi regimi di welfare, anche all'interno della stessa prospettiva dell'*agency-capability gap* (Fahlén, 2013), quale aspetto non indagato in questo lavoro e nemmeno emerso nei testi raccolti. Nondimeno, tale ipotesi andrebbe ulteriormente esplorata con indagini multi-livello, in grado di cogliere con più efficacia le interdipendenze fra diversi livelli sociali (Hobson, 2013; Lewis e Den Dulk, 2008), quali, fra i discorsi pubblici, le culture a livello organizzativo, e i contesti relazionali a livello di coppia, attraverso l'analisi discorsiva dei discorsi pubblici, così come l'adozione di approcci etnografici. Ad esempio, credo che la tecnica dello *shadowing* (Bruni *et al.*, 2000) ma anche l'utilizzo del video (Knoblauch *et al.*, 2008; Schnettler e Raab, 2008), o di entrambi (Pink, 2008), potrebbero essere strumenti utili per cogliere le pratiche quotidiane delle coppie e per far luce sulla contraddizione fra ciò che i soggetti raccontano di sé e ciò che effettivamente fanno (Maher e Singleton, 2003); così come potrebbero essere utilizzate le potenzialità di nuovi strumenti, si pensi ad esempio alla creazione di un blog come spazio virtuale in cui i soggetti possono esprimere rappresentazioni del lavoro retribuito e familiare alternative a quelle cui la sociologia ha accesso attraverso tecniche più tradizionali, come appunto le interviste (Pettinger e Lyon, 2012). Inoltre, l'analisi delle culture a livello delle organizzazioni del lavoro meriterebbe un'attenzione peculiare, tanto più

all'interno dell'*agency-capability approach* (Hobson, 2013) in cui le organizzazioni in cui i soggetti lavorano rappresentano dei *conversion sites*, cioè dei luoghi in cui le risorse formalmente a disposizione dei soggetti (ad esempio i congedi) si possono convertire o meno in *capabilities* (den Dulk *et al.*, 2013). O ancora, per indagare la dimensione del potere, che non viene specificamente messa a tema in questa ricerca e che non rappresenta un focus analitico, anche per effetto dell'approccio utilizzato centrato sull'*agency* dell'individuo, potrebbe essere utile ricorrere alla conduzione di focus group con entrambi i partner su specifici temi "caldi" in tema di distribuzione dei compiti all'interno della coppia. Nel complesso, la presente ricerca è strutturalmente limitata, avendo osservato un target piuttosto omogeneo e avendo raccolto dati sul più ampio contesto sociale, sul piano organizzativo e su quello relazionale in prospettiva soggettiva ed eminentemente attraverso la sollecitazione di un colloquio, che peraltro si presta più facilmente a meccanismi di *impression-management* (Goffman, 1959).

D'altro canto, le scelte epistemologiche, teoriche e metodologiche alla base della configurazione di questo lavoro hanno consentito di concepire e osservare l'articolazione delle responsabilità familiari e delle attività lavorative sotto una luce peculiare, che ha messo a fuoco come i meccanismi, allo stesso tempo pratici e culturali, collocati in contesti strutturali e relazionali specifici, concorrano, talvolta in modo conflittuale e talvolta attraverso taciti processi di adattamento, ad innovare e, per altri versi, a riprodurre i modelli egemoni di conciliazione famiglia-lavoro. I meccanismi identificati sono stati oggetto di un impegnativo processo interpretativo, che ha peraltro stimolato la ricerca di strumenti analitici provenienti da diversi approcci, quali l'etnometodologia (Garfinkel, 1967) e la psicologia sociale discorsiva (Potter e Wetherell, 1987). Il processo interpretativo mi ha portato a misurarmi sul piano concreto, quasi in modo sperimentale, con l'analisi delle tensioni soggettive fra la dimensione del 'dover essere' e della condotta quotidiana oltre la prospettiva dei *trade-offs* e delle strategie individuali, nonché con l'esplorazione delle alternative e degli scenari possibili espressi dagli attori da un lato e i 'silenzi' presenti nei testi raccolti dall'altro; e ancora, con l'analisi del *boundary-work* superando l'inquadramento che ragiona in termini di maggiore o minore separazione/integrazione tra famiglia e lavoro; infine, ho potuto misurarmi con l'analisi della dimensione temporale (del passato, del presente ma anche del futuro) in prospettiva processuale e esperienziale. Ha preso così forma un processo di analisi che si è svolto a più riprese e di cui si è cercato di offrire, nel modo più fedele possibile, una ricostruzione (Maxwell, 1992; Seale, 2010).

Il ricorso ad un impianto metodologico che integra l'approccio narrativo

con l'analisi del discorso, si crede sia stato nel complesso fecondo di piste interpretative, che sono state discusse all'interno di un *frame* teorico articolato e ibrido sul piano disciplinare. Nonostante la difficoltà di maneggiare al meglio molteplici prospettive teoriche e diversi ambiti di ricerca, con questo studio si è cercato di condurre a un arricchimento conoscitivo, spostando l'argomentazione sulle *work-family issues* a un differente piano da quello dei modelli esplicativi lineari, spesso di causa-effetto, tra i due poli della relazione. È stato così possibile esplorare le complesse interdipendenze fra i mutamenti familiari e lavorativi, come incorporati nei vissuti soggettivi, e indagarne le implicazioni di genere.

*Riferimenti bibliografici*



## Riferimenti bibliografici

- Aassve, A., Fuochi, G. e Mencarini, L.  
2014 *Desperate Housework: Relative Resources, Time Availability, Economic Dependency, and Gender Ideology Across Europe*, in «Journal of Family Issues», n. 35 (8), pp. 1000-1022.
- Albertini, Marco  
2011 *Donne in vetta. Il soffitto di cristallo nelle grandi aziende italiane in prospettiva comparata*, in «Polis», n. 25 (2), pp. 333-362.
- Albertini, M., Kohli, M. e Vogel, C.  
2007 *Intergenerational Transfers of Time and Money in European Families: Common Patterns – Different Regimes?*, in «Journal of European Social Policy», n. 17 (4), pp. 319-334.
- Alcoff, Linda  
1988 *Cultural Feminism Versus Post-Structuralism. The Identity Crisis in Feminist Theory*, in «Signs», n. 13 (3), pp. 405-436.
- Alker, Hayward R.  
1996 *Rediscoveries and Reformulations: Humanistic Methodologies for International Studies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Allard, K., Haas, L. e Hwang, P.  
2007 *Exploring the Paradox. Experiences of Flexible Working Arrangements and Work-Family Conflict Among Managerial Fathers in Sweden*, in «Community, Work & Family», n. 10 (4), pp. 375-493.
- Allen, Tammy D.  
2001 *Family-Supportive Work Environments. The Role of Organizational Perceptions*, in «Journal of Vocational Behavior», n. 58, pp. 414-435.  
2003 *Organizational Barriers*, in M. Pitt-Catsouphes e E. Kossek, *Work-Family Encyclopedia*, Chestnut Hill, MA: Sloan Work and Family Research Network, Boston College, disponibile su: [www.bc.edu/wfnetwork](http://www.bc.edu/wfnetwork).
- Allen, S. M. e Hawkins, A. J.  
1999 *Maternal gatekeeping: Mothers' belief and behaviours that inhibit greater father involvement in family work*, in «Journal of Marriage & the Family», n. 61, pp. 199-212.
- Ammons, Samantha K.  
2013 *Work-Family Boundary Strategies: Stability and Alignment Between Preferred and Enacted Boundaries*, in «Journal of Vocational Behavior», n. 82(1), pp. 49-58.
- Anderson, S., Coffey, B. S. e Byerly, R. T.  
2002 *Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices. Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes*, in «Journal of Management», n. 28 (6), pp.787-810.
- Andrews, M., Sclater, S. D., Squire, C. e Tamboukou, M.  
2010 *Narrative Research*, in C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium e D. Silverman (a cura di), *Qualitative Research Practice*, London, Sage, pp. 97-112.
- Andrews, M., Squire, C. e Tamboukou, M. (a cura di)  
2008 *Doing Narrative Research*, London, Sage Publication.
- Apple, R. D. e Golden, J.  
1997 *Mother and Motherhood: Readings in American History*, Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Arcidiacono, Davide  
2009 *Stili di vita "precari": difesa di status e benessere limitato*, in Palidda Rita (a cura di), *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*, FrancoAngeli, Milano, pp. 169-201.
- Arendell, Terry

- 2000 *Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade's Scholarship*, in «Journal of Marriage and the Family», n. 62, pp. 1192-1207.
- Armano, E. e Risi, E.
- 2014 *Introduzione. Traiettorie, forme e processi del lavoro emergente*, in «Sociologia del lavoro», n. 133, pp. 7-26.
- Armano, E. e Murgia, A. (a cura di)
- 2012a *Mappe della precarietà, vol. I: Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*, Bologna, Odoya.
- 2012b *Mappe della precarietà, vol. II: Knowledge workers, creatività, saperi e dispositivi di soggettivazione*, Bologna, Odoya.
- 2014 *Generazione precaria, nuovi lavori e processi di soggettivazione*, Bologna, Odoya.
- Armano, E. e Murgia, A.
- 2013 *The Precariousness of Young Knowledge Workers: A Subject-Oriented Approach*, in «Global Discourse: An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought», n. 3 (3-4), pp. 486-501.
- Arvidsson, A. e Peitersen, N.
- 2013 *The Ethical Economy: Rebuilding Value After the Crisis*, Columbia University Press.
- Ashforth, B., Kreiner, G., e Fugate, M.
- 2000 *All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions*, in «Academy of Management Review», n. 25(3), pp. 472-491.
- Atkinson, John
- 1984 *Manpower Strategies for Flexible Organisations*, in «Personnel Management», n. 16, pp. 28-31.
- Atkinson, Paul
- 1997 *Narrative Turn or Blind Alley*, in «Qualitative Health Research», n. 7 (3), pp. 325-344.
- Avola, Maurizio
- 2009 *La differenziazione territoriale dei modelli di instabilità occupazionale in Italia*, in Palidda Rita (a cura di), *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*, Milano, Franco Angeli, pp. 15-51.
- Bà, Stefano
- 2011 *Symbolic Boundaries: Integration and Separation of Work and Family Life*, in «Community, Work & Family», n. 14 (3), pp. 317-334.
- Bachtin, Michail M.
- 1968 *Dostoevskij. Poetica e stilistica*, Einaudi, Torino.
- Baez, Benjamin
- 2002 *Confidentiality in Qualitative Research: Reflections on Secrets, Power and Agency*, in «Qualitative Research», n. 2 (1), pp. 35-58.
- Balbo, Laura
- 1978 *La doppia presenza*, in «Inchiesta», n. 32, pp. 3-6.
- Ballarino, G. e Bratti, M.
- 2009 *Field of Study and University Graduates' Early Employment Outcomes in Italy During 1995-2004*, in «Labour» 23 (3), pp. 421-457.
- Ballarino, G. e Regini, M.
- 2005 *Formazione e professionalità per l'economia della conoscenza*, Roma, Carocci.
- Ballatore, M., Delrio, M. e Murgia, A.
- 2014 *When Passion and Precariousness Come Face to Face in Knowledge Work*, in «Recherches Sociologiques et Anthropologiques» (forthcoming).
- Bamberg, Michael
- 2006 *Selves and Identities in the Making: The Study of Microgenetic Processes in Interactive Practices*, in U. Müller, J. Carpendale, N. Budwig, B. Sokol (a cura di) *Social Life and Social Knowledge*, Mahawah, Erlbaum, pp. 205-224.
- Barbagli, M. Castiglioni, M. e Dalla Zuanna, G.



- 2004 *Fare famiglia in Italia. Un secolo di cambiamenti*, Bologna, Il Mulino.
- Barbieri, Paolo
- 2005 *Nuovi rischi, nuovo welfare: le sfide del futuro*, in «Stato e mercato», n. 74, pp. 173-179.
- 2009 *Flexible Employment and Inequality in Europe*, in «European Sociological Review», n. 25 (6), pp. 621-628.
- 2011 *Italy: No Country for Young Men (and Women)*, in S. Buchholz, D. Hofaecker (a cura di), *The Flexibilization of European Labor Markets: The Development of Social Inequalities in an Era of Globalization*, Cheltenham, UK/Northampton, MA, Edward Elgar, pp. 108-146.
- Barbieri, P. e Cutuli, G.
- 2010 *A uguale lavoro, paghe diverse. Differenziali salariali e lavoro a termine nel mercato del lavoro italiano*, in «Stato e Mercato», n. 3, pp. 471-504.
- 2014 *Flessibilità ai margini, segmentazione dei mercati del lavoro e disoccupazione in Europa*, in P. Barbieri e G. Fullin (a cura di), *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, pp. 71-95.
- Barbieri, P. e Scherer, S.
- 2005 *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in «Stato e Mercato», n. 74, pp. 291-321.
- 2009 *Labour Market Flexibilisation and its Consequences in Italy*, in «European Sociological Review», n. 25 (6), pp. 677-692.
- Barbieri, P., Fullin, G., Reyneri, E., Viviani, G.
- 2007 *I confini del tempo di lavoro*, in *I tempi della vita quotidiana*, Roma, Istat, pp. 81-123.
- Barnett, R. C. e Hyde, J. S.
- 2001 *Women, Man, Work, and Family. An Expansionist Theory*, in «American Psychologist», n. 56 (10), pp. 781-796.
- Barone, Carlo
- 2013 *L'inserimento professionale dei laureati*, Roma, Istat.
- Beck, Ulrich
- 2000a *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino.
- 2000b *La società del rischio*, Roma, Carocci.
- Beck, U. e Beck-Gernsheim, E. (a cura di)
- 2002 *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, London, Sage.
- Becker, Gary
- 1981 *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass, Cambridge University Press.
- Becker, Howard
- 1960 *Notes on the Concept of Commitment*, in «American Journal of Sociology», n. 66 (1), pp. 32-40.
- Becker, P. E. e Moen, P.
- 1999 *Scaling Back: Dualearner Couples' Work-Family Strategies*, in «Journal of Marriage and the Family», n. 61, pp. 995-1007.
- Bellavia, G. M. e Frone, M. R.
- 2005 *Work-family Conflict*, in J. Barling, K. Kelloway e M. R. Frone (a cura di), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks, Sage, pp. 113-147.
- Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G. e Graveling, R.
- 2011 *Occupational Health and Safety Risks for the Most Vulnerable Workers*, disponibile on line: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201108/20110829ATT25418/20110829ATT25418EN.pdf>
- Bellé, E., Carreri, A., Murgia, A. e Miele, F.
- 2013 *Chi è in/sicuro sul lavoro? Il difficile intreccio tra lavori temporanei e cultura della sicurezza*, in «Sociologia del lavoro», n. 130, pp. 140-153.

- Benshop, I. e Dooreward, H.  
1998 *Covered by Equality, The Gender Subtext of organizations*, in «Organization Studies», n. 19 (5), pp. 787-805.
- Berke, Debra L.  
2003 *Coming Home Again: The Challenger and Rewards of Home-Based Self-Employment*, in «Journal of Family Issues», n. 24 (4), pp. 513-546.
- Berloffa, G. e Villa, P.  
2010 *Differences in Equivalent Income across Cohorts of Households: Evidence from Italy*, in «The Review of Income and Wealth», n. 56 (4), pp. 693-714.
- Bernardi, Fabrizio  
2003 *Returns to Educational Performance at Entry into the Italian Labour Market*, in «European Sociological Review», n. 19, pp. 25-40.
- Bernardi, F. e Nazio, T.  
2005 *Globalization and Transition to Adulthood in Italy*, in H. P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills e K. Kurz (a cura di), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, London-New-York, Routledge, pp. 347-372.
- Bernstein, Basil  
2000 *Pedagogy, Symbolic Control and Identity: Theory, Research, Critique*, Lanham, Maryland, Rowman e Littlefield.
- Bertocchi, Federica  
2009 *Sociologia della paternità*, Padova, CEDAM.
- Bertolini, Sonia  
2006 *La conciliazione per le lavoratrici atipiche*, in «Economia e lavoro», n. XL (1), gennaio aprile, pp. 57-72.
- 2011a *La protezione della famiglia: una risorsa per tutti gli atipici? Forme contrattuali e scelte familiari*, in atti della conferenza ESPAnet, Milano, disponibile su: [http:// www.espanet-italia.net/conferenza2011/session-17.php](http://www.espanet-italia.net/conferenza2011/session-17.php).
- 2011b *The Heterogeneity of the Impact of Labour Market Flexibilization on the Transition to Adult Life in Italy: When do Young People Leave the Nest?*, in H.P. Blossfeld, D. Hofäcker e S. Bertolini (a cura di), *Globalization, Uncertainty and its Effects on Early and Mid-Careers*, Opladen (Germany) and Farmington Hills (USA), Barbara Budrich Publishers.
- 2012 *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Bertolini, S., Luciano, A. e Naldini, M.  
2007 *Quando la flessibilità è donna*, in S. Piccone Stella (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Roma, Carocci, pp. 109-129.
- Bertolini, S., Musumeci, R., Naldini, M. e Torrioni, P. M.  
2014 *The Care of the Baby: A Family Affair in Italy*, Carlo Alberto Working Papers Series, n. 349, disponibile su: <http://www.carloalberto.org/assets/working-papers/no.349.pdf>.
- Berton, F., Richiardi, M. e Sacchi, S.  
2009 *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- 2012 *The Political Economy of Work Security and Flexibility. Italy in Comparative Perspective*, University of Bristol, Policy Press.
- Beverungen, A., Otto, B., Spoelstra, S. e Kenny, K. (a cura di)  
2013 *Special Issue on "Free work"*, in «Ephemera, Theory & Politics in Organization», n. 13 (1), pp. 1-9.
- Bianchi, S. M. e Milkie, M. A.  
2010 *Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century*, in «Journal of Marriage and Family», n. 72, pp. 705-725.
- Biazzì, Deborah  
2015 *Servizi e welfare locale. Uno sguardo al territorio in un'ottica di work-life balance* in Report di Ricerca realizzato all'interno del progetto Work-Life Balance Network - Reti per la

Conciliazione, progetto finanziato dalla DGR 448/2014 Programma Operativo Regionale 2007-2013 - FSE in sinergia con il FESR – Ob. Competitività Regionale e Occupazione – Asse I Adattabilità, Asse III Inclusione Sociale e Asse IV Capitale Umano, pp. 5-38.

Bichi, Rita

2002 *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Milano, Vita&Pensiero.

Bielby, W. T. e Bielby, D. D.

1989 *Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households*, in «American Sociological Review», n. 54, pp. 776-789.

1992 *I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job*, in «American Journal of Sociology», n. 97 (5), pp. 1241-1267.

Billig, Michael

1987 *Arguing and Thinking. A Rhetorical Approach to Social Psychology*, Cambridge, Cambridge University Press; trad. it. *Discutere e pensare: un approccio teorico alla psicologia sociale*, Milano, Cortina, 1999.

Billig, M., Condor, S., Edwards, D., Gane, M., Middleton, D. e Radley, A.

1988 *Ideological Dilemmas: A Social Psychology of Everyday Thinking*, London, Sage.

Blair-Loy, Mary

2001 *Cultural Constructions of Family Schemas. The Case of Women Finance Executives*, in «Gender and Society», n. 15, pp. 687-709.

2003 *Competing Devotions: Career and Family Among Women Financial Executives*, Cambridge, MA, Harvard University Press.

2010 *Moral Dimensions of the Work-Family Nexus*, in S. Hitlin e S. Vaisey (a cura di), *Handbook of the Sociology of Morality*, New York, Springer, pp. 439-453.

2013 *Moral Meanings in the Work-Family Literature*, in *ASA/NSF Report on the Science of Morality: Disciplinary and Interdisciplinary Approaches Now and in the Future*, Washington, DC, American Sociological Association.

Blossfeld, H-P., Klijzing, E., Mills M. e Kurz, K. (a cura di)

2005 *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, London-New-York, Routledge.

Blumer, Herbert G.

1969 *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall; trad. it. *Interazionismo simbolico*, Bologna, Il Mulino, 2008.

Bologna, S. e Fumagalli, A.

1997 *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.

Boltanski, L. e Thevenot, L.

1991 *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

Borella, M. e Segre, G.

2008 *Le pensioni dei lavoratori parasubordinati: prospettive dopo un decennio di gestione separata*, WP Cerp, 78/08, disponibile su: [http://www.cerp.carloalberto.org/images/stories/pubblicazioni/wp\\_78.pdf](http://www.cerp.carloalberto.org/images/stories/pubblicazioni/wp_78.pdf)

Brandth, B., e Kvande, E.

1998 *Masculinity and Childcare. The Reconstruction of Fathering*, in «Sociological Review», n. 26(2), pp. 293-313.

Brandolini, A., Cipollone, P. e Sestito, P.

2001 *Earnings Dispersion, Low Pay and Household Poverty in Italy, 1977-1998*, Temi di discussione del Servizio Studi, Banca d'Italia, Roma.

Brannen, Julia

2002 *Lives and Time. A Sociological Journey*, London, Institute of Education.

2005 *Time and Negotiation of Work-Family Boundaries. Autonomy or Illusion?*, in «Time & Society», n. 14 (1), pp. 113-131.

Brannen, J., Lewis, S. e Nilsen, A.

- 2013 *Transitions to Parenthood in Europe. A Comparative Life Course Perspective*, Bristol, Policy Press.
- Brannen, J., Lewis, S., Nilsen, A. e Smithson, J. (a cura di)  
2002 *Young Europeans Work and Family. Futures in Transition*, London/New York, Routledge.
- Brannen, J., Moss, P. e Mooney, A.  
2004 *Working and Caring over the Twentieth Century. Change and Continuity in Four-generation Families*, Basingstoke, Palgrave.
- Brannen, J. e Nilsen, A.  
2002 *Young People's Time Perspectives: From Youth to Adulthood*, in «Sociology», n. 36 (3), pp. 513-539.
- 2005 *Individualisation, Choice and Structure: A Discussion of Current Trends in Sociological Analysis*, in «The Sociological Review», n. 53 (3), pp. 412-428.
- 2006 *From Fatherhood to Fathering. Transmission and Change among British Fathers in Four-generation Families*, in «Sociology», n. 40 (2), pp. 335-352.
- Bresler, Liora  
1995 *Ethical Issues in Qualitative Research Methodology*, in «Bulletin of the Council for Research in Music Education», n. 126, pp. 29-41.
- Brines, Julie  
1993 *The Exchange Value of Housework*, in «Rationality and Society», n. 5, pp. 302-340.
- 1994 *Economic Dependency, Gender and the Division of Labour at Home*, in «American Journal of Sociology», n. 100 (3), pp. 652-688.
- Briulotta, Tiziana  
2009 *Atipici in famiglia. La vita a due nell'incertezza lavorativa*, in R., Palidda (a cura di), *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*, Milano, FrancoAngeli, pp. 135-168.
- Brophy, E. e de Peuter, G.  
2007 *Immaterial Labour, Precarity, and Recomposition by*, in C. McKercher e V. Mosco (a cura di), *Knowledge Workers in the Information Society*, Lanham, Lexington Books.
- Brose, Hanns-Georg  
2004 *An Introduction Towards a Culture of Simultaneity*, in «Time and Society», n. 13 (1), pp. 5-26.
- Broughton, C. e Walton, T.  
2006 *Downsizing Masculinity: Gender, Family, and Fatherhood in Post-Industrial America*, in «Anthropology of Work Review», n. 27 (1), pp. 1-12.
- Brown, N. e Michael, M.  
2003 *A Sociology of Expectations: Retrospecting Prospects and Prospecting Retrospects*, in «Technology Analysis & Strategic Management», n. 15(1), pp. 3-18.
- Bruck, C.S., Allen, T.D. e Spector, P.E.  
2002 *The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction. A Finer-Grained Analysis*, in «Journal of Vocational Behavior», n. 60 (3), pp. 336-353.
- Bruner, Jerome S.  
1987 *Life as Narrative*, in «Social Research», n. 54 (1), pp. 11-32.
- 1990 *Acts of Meaning*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 1991 *The Narrative Construction of Reality*, in «Critical Inquiry», n. 18, pp. 1-21.
- 2001 *Self-Making and World-Making*, in J. Brockmeier e D. Carbaugh (a cura di), *Narrative and Identity: Studies in Autobiography, Self and Culture*, Benjamins, Amsterdam, pp. 25-37.
- Bruni, A. e Gherardi, S.  
2001 *Omega's Story: The Heterogeneous Engineering of a Gendered Professional Self*, in M. Dent e S. Whitehead (a cura di), *Managing Professional Identities: Knowledge, Performativity and the 'New' Professional*, London-New York, N.Y., Routledge, pp. 174-198.
- 2007 *Studiare le pratiche lavorative*, Bologna, Il Mulino.

- Bruni, A., Gherardi, S. e Poggio, B.  
2000 *All'ombra della maschilità. Storie di imprese e di genere*, Milano, Guerini e Associati.
- Bulger, C. A., Mathews, R. A. e Hoffman, M. E.  
2007 *Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, And The Segmentation-Integration Continuum*, in «Journal of Occupational Health Psychology», n. 12, pp. 365–375.
- Burchell, B., Ladipo, D., e Wilkinson, F.  
2002 *Job Insecurity and Work Intensification*, London, Routledge.
- Butler, Judith  
1990 *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York, Routledge.  
2004 *Undoing Gender*, New York, Routledge.
- Cahusac, E. e Kanji, S.  
2014 *Giving Up: How Gendered Organizational Cultures Push Mothers Out*, in «Gender, Work and Organization», n. 21 (1), pp. 57-70.
- Calàs, M.B. e Smircich, L.  
1991 *Voicing Seduction to Silence Leadership*, in «Organization Studies», n. 12 (4), pp. 567-601.
- Canal, Tiziana  
2012 *Paternità e cura familiare*, in «Osservatorio Isfol», n. 1, pp. 95-111.
- Carby, Hazel V.  
1983 *White Woman Listen: Black Feminism and the Boundaries of Sisterhood*, in Centre for Contemporary Cultural Studies (a cura di), *The Empire Strikes Back Race and Racism in 70s Britain*, London, Hutchinson.
- Cardano, Mario  
2007 *Tecniche di ricerca qualitativa*, Roma, Carocci Editore.  
2011 *La ricerca qualitativa*, Bologna, Il Mulino.
- Carreri, Anna  
2012 *Valorizzazione. Metamorfosi di un processo: dal valore lavoro di Marx alle concettualizzazioni di oggi*, Bologna, Emil di Odoia.  
2014 *Fatherhood and Precarious Work: A Supporting Relation Between Systems of Meanings*, in «About Gender», special issue “Verso una conciliazione condivisa? Lavoro, famiglie e vita privata in un orizzonte di crisi”, n. 3 (6), pp. 87-115.  
2015 *Italian Parents in Precarious Work: How Normative Beliefs Affect Social Understandings of the Work-Family Boundary*, in «Research in the Sociology of Work», special issue “Work & Family in the New Economy” n. 26, pp. 1-33.
- Carriero, Renzo  
2009 *A ciascuno il suo compito. Modelli di divisione del lavoro nella coppia in realtà metropolitane*, in «Stato e Mercato», n. 3, pp. 421-450.
- Castel, Robert  
2002 *Centralità del lavoro e coesione sociale*, in R. Lodigiani, M. Martinelli (a cura di), *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Vita e Pensiero, Milano.
- Chait Barnett, R. e Gareis, K.C.  
2006 *Role Theory Perspectives on Work and Family*, in M. Pitt-Catsoupes, E. E. Kossek e S. Sweet (a cura di), *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 209-221.
- Charmaz, Kathy  
2003 *Grounded Theory*, in S. N., Hesse-Biber, e P., Leavy (a cura di), *Approaches to Qualitative Research*, Oxford, Oxford University Press, pp. 496-521.
- Christensen, K. e Staines, G.  
1990 *Flexitime: A Viable Solution to Work-Family Conflict?*, in «Journal of Family Issues», n. 11 (4), pp. 455-476.

- Christiansen, S. L., e Palkovitz, R.  
 2001 *Why the "Good Provider" Role Still Matters. Providing as a Form of Paternal Involvement*, in «Journal of Family Issues», n. 22, pp. 84-106.
- Christopher, Karen  
 2012 *Extensive Mothering: Employed Mothers' Constructions of the Good Mother*, in «Gender & Society», n. 26 (1), pp. 73-96.
- Cisl  
 2014 *Il mercato del lavoro in provincia di Verona. Situazione occupazionale e principali caratteristiche della domanda di lavoro*, disponibile su: <http://www.cislverona.it/wp-content/uploads/REPORT-VERONA.pdf>
- Clark, Sue C.  
 2000 *Work/Family Border Theory. A New Theory of Work/Family Balance*, in «Human Relations», n. 53 (6), pp. 747-770.
- Clausen, John  
 1993 *American Lives: Looking Back at the Children of the Great Depression*, New York, Free Press.  
 1998 *Life Reviews and Life Stories*, in J. Z. Giele e G. H. Elder (a cura di), *Methods of Life Course Research*, Thousand Oaks, Sage, pp. 189-212.
- Clifford, James  
 1997 *Strade. Viaggio e traduzione alla fine del secolo XX*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Colombo, L. e Piccardo, C.  
 2008 *Transizioni adulte e conciliazione lavoro/resto della vita*, in Bonica L. e Cardano M. (a cura di), *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Bologna, Il Mulino, pp. 97-119.
- Coltrane, Scott  
 1998 *Gender and Families*, Thousand Oaks, CA Pine Forge Press.
- Commissione Europea  
 2013 *Barcelona Objectives. The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe with a View to Sustainable and Inclusive Growth*, disponibile su: <http://eurogender.eige.europa.eu/documents/barcelona-objectives-development-childcare-facilities-young-children-europe-view>
- Connell, Robert  
 1983 *Which Way is Up? Essays on Sex, Class and Culture*, Sydney, George Allen e Unwin.  
 1987 *Gender and Power*, Cambridge, Polity Press.  
 2009 *Gender*, Cambridge, Policy Press; trad. it. *Questioni di genere*, Bologna, il Mulino, 2011.
- Connell, R. e Messerschmidt, J. W.  
 2005 *Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept*, in «Gender & Society», n. 19 (6), pp. 829-859.
- Cooke, Lynn Prince  
 2009 *Gender Equity and Fertility in Italy and Spain*, in «Journal of Social Policy», n. 38 (1), pp. 123-140.
- Cooke, L. P. e Baxter, Janeen  
 2010 *"Families" in International Context: Comparing Institutional Effects Across Western Societies*, in «Journal of Marriage and Family», n. 72, pp. 516-536.
- Corbetta, Piergiorgio  
 2003 *Quantitative and Qualitative Research*, in *Social Research. Theory, Methods and Techniques*, London, Sage, pp. 30-53.
- Cott, Nancy F.  
 1977 *The Bonds of Womanhood: "Woman's Sphere" in New England, 1780-1835*, New Haven, CT, Yale University Press.
- Cowdery, R. e Knudson-Martin, C.

- 2005 *The Construction of Motherhood: Tasks, Relational Connection, and Gender Equality*, in «Family Relations», n. 54 (3), pp. 335-345.
- Coyne, Imelda T.  
1998 *Researching Children: Some Methodological and Ethical Considerations*, in «Journal of Clinical Nursing», n. 7(5), pp. 409-416.
- Crompton, Rosemary  
1999 *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of Male Breadwinner*, Oxford, University Press.  
2002 *Employment, Flexible Working and the Family*, in «British Journal of Sociology», n.53 (4), pp. 537-558.  
2009 *The Normative and Institutional Embeddedness of Parental Employment. Its Impact on Gender Egalitarianism in Parenthood and Employment*, in J. Gornik e M. K. Meyer (a cura di), *Gender Equality. Transforming Family Divisions of Labor: The Real Utopias Project*, London-New York, Verso, pp. 365-384.  
2010 *Class and Employment*, in «Work, Employment and Society», n. 24 (1), pp. 9-26.
- Crompton, R. e Harris, F.  
1998 *A Reply to Hakim*, in «British Journal of Sociology», n. 49 (1), pp. 144–149.
- Crompton, R. e Lyonette, C.  
2005 *The New Gender Essentialism: Domestic and Family “Choices” and their Relation to Attitudes*, in «British Journal of Sociology», n. 56 (4), pp. 601-620.  
2007 *Occupational Class, Country and the Domestic Division of Labour*, in R. Crompton, S. Lewis e C. Lyonette (a cura di), *Women, Men, Work and the Family in Europe*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 116-132.
- Crouch, Colin  
1999 *Social Change in Western Europe*, Oxford, Oxford University Press, trad. it. *Sociologia dell'Europa Occidentale*, Bologna, Il Mulino, 2001.
- Crouch, M. e Manderson, L.  
1993 *New Motherhood: Cultural and Personal Transitions in the 1980s*, New York, London, Taylor & Francis.
- Cucca, R. e Maestripietri, L.  
2014 *[Architects and Consultants] Between Formal Regulation and Organised Professionalism*, in «Scambio», Anno IV, Numero 7/Giugno 2014.
- Cunliffe, Ann  
2003 *Reflexive inquiry in organizational research: Questions and possibilities*, in «Human Relations», n. 56, pp. 983-1003.
- Cutuli, G. e Scherer, S.  
2014 *La (non) partecipazione femminile al mercato del lavoro*, in P. Barbieri e G. Fullin (a cura di), *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, pp. 145-164.
- D'Alessandro, Verena  
2002 *La costruzione sociale del tempo. Convenzioni e usi collettivi del tempo dalla società premoderna alla postmoderna*, Milano, FrancoAngeli.
- Dallos, Rudi  
1997 *Interacting Stories. Narratives, Family Beliefs, and Therapy*, London, Karnac Books.
- Daly, Kerry J.  
1996a *Families and Time: Keeping Pace in a Hurried Culture*, Thousand Oaks, Sage.  
1996b *Spending Time With the Kids: Meaning of Family Time for Fathers*, in «Family Relations», n. 45 (4), pp. 466-476.  
2001a *Deconstructing Family Time: From Ideology to Lived Experience*, in «Journal of Marriage and Family», n. 63, pp. 283-294.

- 2001b *Minding the Time in Family Experience: Emergine Perspectives and Issues*, New York, Elsevier Science.
- 2004 *The Changing Culture of Parenting*, The Vanier Institute of the Family, disponibile su: <http://www.vanierinstitute.ca/include/get.php?nodeid=1144>.
- Daly, Mary
- 2011 *What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective*, in «Social Politics», n. 18 (1), pp. 1-23.
- Da Roit, B. e Sabatinelli S.
- 2005 *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*, in «Stato e Mercato», n. 74, pp. 267-290.
- Davies, A. R. e Frink, B.
- 2014 *The Origins of the Ideal Worker: The Separation of Work and Home in the United States From the Market Revolution to 1950*, in «Work and Occupations», n. 41 (1), pp. 18-39.
- Davies, Bronwyn
- 1989 *Frogs and Snails and Feminist Tales: Preschool Children and Gender*, Sydney, Allen e Unwin.
- Davies, B. e Harré, R.
- 1990 *Positioning: The Discursive Construction of Selves*, in «Journal for the Theory of Social Behaviour», n. 20 (1), pp. 43-63.
- Davies, R. e Pierre, G.
- 2005 *The Family Gap in Pay in Europe: A Cross-Country Studie*, in «Labour Economics», n.12, pp. 469-486.
- Della Vigna, Stefano
- 2009 *Psychology and Economics: Evidence from The Field*, in «Journal of Economic Literature», n. 47 (2), pp. 315-372.
- De Luigi, N. e Martelli, A.
- 2010 *Precarietà di genere e conciliazione al femminile*, in «Autonomie locali e servizi sociali», n. 1, pp. 93-110.
- Del Boca, D., Locatelli, M. e Vuri, D.
- 2005 *Child-Care Choices by Working Mothers: The Case of Italy*, in «Review of Economics of the Household», n. 3(4), pp. 453-477.
- Del Boca, D. e Vuri, D.
- 2007 *The Mismatch Between Employment and Child Care in Italy: The Impact of Rationing*, in «Journal of Population Economics», n. 20(4), pp. 805-832.
- Deleuze, G. e Guattari, F.
- 1976 *Rhizome*, Paris, Minut.
- den Dulk, Laura
- 2001 *Work-Family Arrangments in Organizations. A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, The United Kingdom and Sweden*, Amsterdam, Rozenberg Publishers.
- den Dulk, L., Groeneveld, S. e Peper, B.
- 2013 *Workplace worklife balance support from a capabilities perspective*, in B. Hobson (a cura di) *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford, Oxford University Press.
- den Dulk, L., Peper, B., Sadar, N.C., Lewis, S., Smithson, J., van Doorne-Huiskes, A.
- 2011 *Work, Family, and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace: Comparing Dutch, British, and Slovenian Financial Sector Managers*, in «Social Politics», n. 18 (2), pp. 300-329.
- Denzin, N. K. e Lincoln, Y.
- 1994 *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, Sage.
- Dermott, Esther
- 2008 *Intimate Fatherhood*, London, Routledge.
- Derrida, Jacques
- 1967 *De la grammatologie*, Paris, Minuit; trad. it. *Della grammatologia*, Milano, Jaca Book,



- 1984.
- Di Nicola, Paola  
2012 *Famiglia: sostantivo plurale. Amarsi, crescere e vivere nelle famiglie del terzo millennio*, Milano, FrancoAngeli.
- Di Pierro, D., Leombruni, R. e Richiardi, M.  
2009 *Le retribuzioni mancanti*, in F. Berton, M. Richiardi e S. Sacchi (a cura di), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, il Mulino.
- Doherty, W.J., Kouneski, E.F. e Erikson, M.F.  
1998 *Responsible Fathering: An Overview and Conceptual Framework*, in «Journal of Marriage and Family», n. 60 (2), pp. 277-292.
- Donatiello, D. e Santero, A.  
2015 *I padri nelle parole delle madri. Aspettative e rappresentazioni*, in M. Naldini (a cura di), *La Transizione alla genitorialità. Da Coppie Moderne a Famiglie Tradizionali*, Bologna, Il Mulino, in corso di pubblicazione.
- Dota, Francesca  
2013 *Young People's Work Difficulties*, in D., Di Nunzio (a cura di), *Young People at Risk: How Changes in Work Are Affecting Young Italians' Health and Safety*, Brussels, European Trade Union Institute.
- Dotti Sani, Giulia  
2012 *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, in «Stato e Mercato», n. 94, pp. 161-194.
- Doucet, Andrea  
2004 *It's Almost Like I Have a Job, But I Don't Get Paid: Fathers at Home Reconfiguring Work, Care, and Masculinity*, in «Fathering», n. 2, pp. 277-303.  
2006 *Do Men Mother? Fathering, Care and Domestic Responsibility*, Toronto, University of Toronto Press.
- Doucet, A., e Merla, L.  
2007 *Stay-at-Home Fathering: A strategy for Balancing Work and Home in Canadian and Belgian families*, in «Community, Work and Family», n. 10, pp. 455-473.
- Drobnic, S. e Guillen R.A.  
2011 *Tensions Between Work and Home: Job Quality and Working Conditions in the Institutional Contexts of Germany and Spain*, in «Social Politics», n. 18 (2), pp. 232-268.
- Drucker, Peter F.  
1994 *Knowledge Work and Knowledge Society. The Social Transformations of this Century*, Harvard, Conference John F. Kennedy School of Government, Harvard University (04-04-1994).
- Dugan, A. G., Matthews, R. A. e Barnes-Farrell, J. L.  
2012 *Understanding the Roles of Subjective and Objective Aspects of Time in the Work-Family Interface*, in «Community, Work & Family», n. 15 (2), pp. 149-172.
- Duncan, S. e Edwards, R.  
1999 *Lone Mothers, Paid Work and Gendered Moral Rationalities*, London, Macmillan.
- Duncan, S., Edwards R., Reynolds, T. e Alldred, P.  
2003 *Motherhood, Paid Work and Partnering: Values and Theories*, in «Work, Employment and Society», n. 17 (2), pp. 309-330.
- Duncan, S. e Irwin, S.  
2004 *The Social Patterns of Values and rationalities. Mothers' Choices in Combining Care and Employment*, in «Social Policy and Society», n. 3, pp. 391-399.
- Durkheim, Émile  
1893 *De la division du travail social*, Paris, Alcan, trad. it. *La divisione del lavoro sociale*, Milano, Comunità, 1999.
- Edley, Nigel  
2001 *The Loner, the Walk and the Beast within: Narrative Fragments in the Construction of*

- Masculinity*, in W. Patterson (a cura di), *Strategic Narrative: New Perspectives on the Power of Stories*, Oxford, Lexington.
- Elder, Glen H.  
 1985 *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions*, Ithaca, Cornell University Press.  
 1998 *The Life Course as Development Theory*, in «Child Development», n. 69, pp. 1-12.
- Esping-Andersen, Gøsta  
 1990 *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, New York, Polity Press.  
 2005 *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo. Famiglia, economia e rischi sociali dal fordismo all'economia dei servizi*, in «Stato e mercato», n. 74, pp. 181-206.  
 2009 *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*, Cambridge, Polity Press European.  
 2014 *Gender Egalitarianism and the Resurgent Family*, in «Stato e mercato», n. 100, pp. 127-144.
- Esping-Andersen, G. e Billari, F.  
 2015 *Re-theorizing Family Demographics*, in «Population and Development Review», n. 41 (1), pp. 1-31.
- Esping-Andersen, G. e Regini, M. (a cura di)  
 2000 *Why Deregulate Labour Markets?*, New York, Oxford University Press.
- European Agency for Safety and Health at Work  
 2007 *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health*, in <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>. Evertsson, M. e Nermo, M.  
 2007 *Changing Resources and the Division of Housework: A Longitudinal Study of Swedish Couples*, in «European Sociological Review», n. 23(4), pp. 455-470.
- Fahlén, Susanne  
 2013 *The agency gap: policies, norms, and working time capabilities across welfare states*, in B. Hobson (a cura di) *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford, Oxford University Press.
- Falcinelli, D. e Magaraggia, S.  
 2013 *"Double Yes" for Whom? Gender Innovation in Italian Families*, in «Journal of Contemporary European Studies», n. 21 (2), pp. 290-303.
- Featherstone, Brid  
 2009 *Contemporary Fathering: Theory, Policy and Practice*, Bristol, Policy Press.
- Felstead, A. e Jewson, N.  
 2000 *In Work at Home, Towards an Understanding of Homeworking*, London, Routledge.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. e Walters, S.  
 2002 *The Option to Work at Home: Another Privilege for the Favoured Few?*, in «New Technology, Work and Employment» n. 17(3), pp. 204-24.
- Ferraro, Giuseppe  
 2009 *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli.
- Ferree, Myra M.  
 1990 *Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research*, in «Journal of Marriage and Family», n. 52 (4), pp. 866-884.
- Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., Højgaard, L. e Clarke, H.  
 2004 *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance*, Dordrecht, Kluwer Academic Publishers, trad. it. *Padri e madri: i dilemmi della conciliazione famiglia-lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2007.
- Fitzgerald, J.L. e Hamilton, M.  
 1997 *Confidentiality, Disseminated Regulations and Ethicolegal Liabilities in Research with Hidden Populations of Illicit Drug-Users*, in «Addiction», n. 92(9), pp. 1099-1107.
- Fic-Cgil  
 2014 *Ricercarsi*, disponibile su: <http://www.ricercarsi.it>
- Fleming, P. e Spicer, A

- 2004 *'You Can Check Out Anytime, But You Can Never Leave': Spatial Boundaries In a High Commitment Organization*, in «Human Relations», n. 57, pp. 75-94.
- Ford, Reuben  
1996 *Childcare in the Balance: How Lone Parents Make Decisions about Paid Work*, London, Policy Studies Institute.
- Formenti, Carlo  
2011 *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, EGEA, Milano.
- Franchi, Maura  
2006 *Strategie, esperienze e apprendimenti nella transizione al lavoro*, in P.G. Bresciani e M. Franchi (a cura di), *Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità*, Milano, Angeli, pp. 29-56.
- Foucault, Michel  
1976 *Histoire de la sexualité*, Paris, Gallimard.
- Frone, M., e Rice, R.  
1987 *Work-Family Conflict. The Effect of Job and Family Involvement*, in «Journal of Occupational Behavior», n. 8 (1), pp. 45-53.
- Fuchs Epstein, S., Carroll, C., Oglensky, B. e Saut, R.  
1998 *The Part-Time Paradox: Time Norms, Professional Life, Family and Gender*, New York, Routledge.
- Fullin, Giovanna  
2004 *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Gallino, Luciano  
1983 *Gruppo di riferimento*, in *Dizionario di sociologia*, Torino, UTET, pp. 348-351.  
2001 *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Gambles, R., Lewis, S. e Rapoport, R.  
2006 *The Myth of Work-Life Balance*, Chichester, J. Wiley.
- Garey, Anita  
1999 *Weaving Work and Motherhood*, Philadelphia, Temple University Press.
- Garey, A. e Arendell, T.  
1998 *Children, Work and Family: Some Thoughts on 'Mother-Blame'*, Centre for Working Families Working Paper n. 4, Berkeley, CA, University of California.
- Garfinkel, Harold  
1967 *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs (NJ), Prentice-Hall.
- Gatrell, Caroline  
2011 *Policy and the Pregnant Body at Work: Strategies of Secrecy, Silence and Supra-Performance*, in «Gender, Work & Organization», n.18 (2), pp. 158-181.
- Gavio, F. e Lelleri, R.  
2005 *La Fruizione Del Congedo Parentale in Italia. Monitoraggio Della Legge N. 53/2000, Anni 2002 e 2003*, in Osservatorio Nazionale sulla Famiglia (a cura di), *Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche*, vol. II, Bologna, Il Mulino, pp. 237-265.
- Geertz, Clifford  
1973 *The Interpretation of Cultures*, New York, Basic Books, trad. it. *Interpretazioni di culture*, Bologna, Il Mulino, 1987.
- Geist, Claudia  
2005 *The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labor*, in «European Sociological Review», n. 21 (1), pp. 23-41.
- Gergen, Kenneth J.  
1991 *The Saturated Self. Dilemmas of Identity in Contemporary Life*, New York, Basic Books.
- Gershuny, Jonathan  
2000 *Changing Times: Work and Leisure in Post-Industrial Society*, Oxford, Oxford University Press.
- Gerson, Kathleen,

- 2002 *Moral Dilemmas, Moral Strategies, and the Transformation of Gender: Lessons From Two Generations of Work and Family Change*, in «Gender & Society», n. 16 (1), pp. 8-28.
- 2004 *Understanding Work and Family Through a Gender Lens*, in «Journal of Community, Work and Family», n. 7(2), pp. 163-178.
- 2009 *The Unfinished Revolution. How a New Generation is Reshaping Family, Work and Gender in America*, Oxford-New York, Oxford University Press.
- 2010 *Falling Back on Plan B: The Children of the Gender Revolution Face Uncharted Territory*, in B. Risman (a cura di), *Families as They Really Are*, New York, W. W. Norton & Company, pp. 378-392.
- Gerstel, N. e Sarkisian, N.
- 2006 *Sociological Perspectives on Families and Work: the Import of Gender, Class, and Race*, in M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek e S. Sweet (a cura di), *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 237-265.
- Gherardi, Silvia
- 1990 *Le micro-decisioni nelle organizzazioni*, Bologna, Il Mulino.
- 1997 *Il genere e le organizzazioni*, Milano, Cortina.
- Gherardi, S. e Poggio, B.
- 2003a *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Milano, ETAS.
- 2003b *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, paper presentato al Convegno “Che genere di conciliazione? Famiglia, lavoro e genere: equilibri e squilibri”, Torino, 28-29 maggio.
- 2007 *Gendertelling in Organizations: Narratives From Male-Dominated Environments*, Stockholm, Malmö, Liber.
- Ghislieri, C. e Piccardo, C.
- 2003 *La conciliazione tra lavoro e non lavoro: una prospettiva psicologica*, in «Sviluppo & Organizzazione», n. 199, pp. 55-68.
- Giannini, M. e Caputo, G.
- 2007 *La casa senza radici: flessibilità lavorativa e condizione abitativa di giovani coppie napoletane*, in S., Piccone Stella (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia post-fordista*, Roma, Carocci.
- Gieryn, Thomas F.
- 1983 *Boundary-Work and the Demarcation of Science from Non-Science: Strains and Interests in Professional Ideologies of Scientists*, in «American Sociological Review», n. 48 (6), pp. 781-795.
- Giesecke, Johannes
- 2009 *Socio-Economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market*, in «European Sociological Review», n. 25, pp. 629-646.
- Gilbert, G. N. e Mulkay, M.
- 1984 *Opening Pandora's Box: A Sociological Analysis of Scientists' Discourse*, Cambridge, Cambridge University Press
- Glaser, B.G. e Strauss, A.L.
- 1967 *The Discovery of Grounded Theory*, Aldine, Chicago.
- Glenn, Evelyn
- 1994 *Social Constructions of Mothering: A Thematic Overview*, in E. Glenn, G. Chang e L. Forcey (a cura di), *Mothering: Ideology Experience and Agency*, New York, Routledge, pp. 1-29.
- Glucksmann, Miriam
- 2000 *Cotton and Casuals: the Gendered Organisation of Labour in Time and Space*, Durham, British Sociological Association.
- 2005 *Shifting Boundaries and Interconnections: Extending the 'Total Social Organization of Labour'*, in «Sociological Review», n. 53 (2), pp. 19-36.
- Goffman, Erving
- 1959 *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday, New York, trad. it. *La vita quoti-*

- diana come rappresentazione, Bologna, Il Mulino 1969.
- 1971 *Relations in Public: Microstudies of the Public Order*, New York, Basic Book, trad. it. tr. it. *Relazioni in pubblico*, Milano, Raffaello Cortina, 2008.
- Gornick, J., Jacobs, A. e Gerson, K.  
 2004 *American Worker in Cross-National Perspective*, in A. Jacobs e K. Gerson (a cura di), *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Cambridge, Harvard University Press, pp. 119-147.
- Gorz, André  
 1999 *Reclaiming Work. Beyond the Wage-Based Society*, Cambridge, Polity Press.  
 2003 *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Gottardi, Donata  
 2010 *La legislazione e le politiche sulla conciliazione: l'Italia nel quadro europeo*, in «Sociologia del lavoro», n. 119, pp. 23-40.
- Green, F., e McIntosh, S.  
 2001 *The Intensification of Work in Europe*, in «Labour Economics», n. 8(2), pp. 291-308.
- Greenhaus, J., e Beutell, N.  
 1985 *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, in «Academy of Management Review», n. 10 (1), pp. 76–88.
- Greenhaus, J. e Powell, G.  
 2003 *When Work and Family Collide. Deciding Between Competing Role Demands*, in «Organizational Behavior and Human Decision Processes», n. 90(2), pp. 291–303.
- 2006 *When Work and Family are Allies. A Theory of Work-Family Enrichment*, «Academy of Management Review», n. 31(1), pp. 72–92.
- Grotti, R. e Scherer, S.  
 2014 *Accumulation of Employment Instability Among Partners - Evidence from Six EU Countries*, in «European Sociological Review», n. 30 (5), pp. 627-639.
- Grunow, D. e Evertsson, M.  
 2010 *Transparent. International Research Cooperation for Studies of the Transition to Parenthood*, <http://www.transparent-project.com/info.htm>
- Grunow, D., Schulz, F. e Blossfeld, H-P.  
 2012 *What Determines Change in the Division of Housework Over the Course of Marriage?*, in «Sociology», n. 27 (3), pp. 289-307.
- Gutek, B. A., Searle, S. e Klepa, L.  
 1991 *Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict*, in «Journal of Applied Psychology», n. 76 (4), pp. 560-568.
- Haas, L., Allard, K. e Hwang, P.  
 2002 *The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden*, in «Community, Work & Family», n. 5(3), pp. 319–342.
- Hakim, Katherine  
 1998 *Developing a Sociology for the Twenty-first Century: Preference*, in «British Journal of Sociology», n. 49 (1), pp. 137–143.  
 2000 *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press.
- Haraway, Donna J.  
 1991 *Simians, Cyborgs, and Women: The Reinvention of Nature*, New York, Routledge.
- Hauser, Orlee  
 2012 *Pushing daddy away? A qualitative study on maternal gatekeeping*, in «Qualitative Sociology Review», n. 8 (1), pp. 34-59.
- Hays, Sharon  
 1996 *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven-London, Yale University Press.
- Hobbs, Jerry R.  
 1983 *Why is Discourse Coherent?*, in F. Neubauer (a cura di), *Coherence in Natural-Language Texts*, Hamburg, Helmut Buske Verlag, pp. 29-69.

- Hobson, Barbara  
 2002 *Making Man Into Fathers: Man, Masculinities and Social Politics of Fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press.
- 2011 *The Agency Gap in Work–Life Balance: Applying Sen’s Capabilities Framework Within European Contexts*, in «Social Politics», n. 18 (2), pp. 147-167.
- 2013 *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap* (a cura di), Oxford, Oxford University Press.
- Hobson, B. e Fahlén, S.  
 2009a *Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen’s Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance*, in «The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science», n. 624, pp. 214-233.
- 2009b *Applying Sen’s Capabilities Framework within a European Context: Theoretical and Empirical Challenges*, REC-WP 03/ 2009, Working Papers on Reconciliation of Work and Welfare in Europe, Dissemination and Dialogue Center, Edinburgh, RECOWE Publication.
- Hobson, B., Fahlén, S. e Taka’cs, J.  
 2011 *Agency and Capabilities to Achieve a Work–Life Balance: A Comparison of Sweden and Hungary*, in «Social Politics», n. 18 (2), pp. 168-198.
- 2013 *A sense of entitlement? Agency and capabilities in Sweden and Hungary*, in B. Hobson (a cura di) *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford, Oxford University Press.
- Hochschild, Arlie  
 1989 *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*, New York, Avon.
- 1997 *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York, Henry Holt & Co.
- Hoffman, Diane M.  
 2010 *Risky Investments: Parenting and the Production of the ‘Resilient Child’*, in «Health, Risk and Society», n.12 (4), pp. 385-394.
- Holstein, J. A. e Gubrium, J. F.  
 1995 *The Active Interview*, Thousand Oaks, Sage.
- 2007 *Constructionist Perspectives on the Life Course*, in «Sociology Compass», n. 1 (1), pp. 335-352.
- Hook, Jennifer L.  
 2006 *Care in Context: Men’s Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003*, in «American Sociological Review», n. 71, pp. 639-660.
- Irwin, S. e Bottero, W.  
 2000 *Market Returns? Gender and Theories of Change in Employment Relations*, in «British Journal of Sociology», n. 51 (2), pp. 261-280.
- ISTAT  
 2010a *La misurazione delle tipologie familiari nelle indagini di popolazione*, in [http://www3.istat.it/dati/catalogo/20100802\\_00/met\\_norme\\_10\\_46\\_misurazione\\_tipologie\\_familiari\\_indagini\\_popolazione.pdf](http://www3.istat.it/dati/catalogo/20100802_00/met_norme_10_46_misurazione_tipologie_familiari_indagini_popolazione.pdf).
- 2010b *Famiglia in cifre*, in <http://www.conferenzafamiglia.it/documenti-e-relazioni/documenti-e-relazioni/dossier-famiglia-in-cifre.aspx>.
- 2010c *La divisione dei ruoli nelle coppie*, in [http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20101110\\_00/](http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20101110_00/).
- 2011a *I tempi del lavoro*, in [http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110802\\_01/arg\\_11\\_40\\_i\\_tempi\\_del\\_lavoro.pdf](http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110802_01/arg_11_40_i_tempi_del_lavoro.pdf).
- 2011b *La conciliazione famiglia e lavoro*, in <http://www.istat.it/it/archivio/48912>.
- 2012 *Rapporto annuale*, in <http://www.istat.it/it/archivio/61203>.
- 2013 *L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia*, disponibile su: <http://www.istat.it/it/archivio/96663>

- 2014a *Il mercato del lavoro negli anni della crisi: dinamiche e divari*, in *Rapporto annuale*, cap. 3, pp. 83-138.
- 2014b *Tendenze demografiche e trasformazioni sociali: nuove sfide per il sistema di welfare*, in *Rapporto annuale*, cap. 4, pp. 141-197.
- 2014c *L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia*, disponibile su: <http://www.istat.it/it/archivio/129403>
- Istat-Cnel
- 2014a *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, in *BES 2014 Il benessere equo e sostenibile in Italia*, pp. 65-91, disponibile su: [http://www.istat.it/files/2014/06/Rapporto\\_Bes\\_2014.pdf](http://www.istat.it/files/2014/06/Rapporto_Bes_2014.pdf).
- 2014b *Istruzione e formazione*, in *BES 2014 Il benessere equo e sostenibile in Italia*, pp. 45-63, disponibile su: [http://www.istat.it/files/2014/06/Rapporto\\_Bes\\_2014.pdf](http://www.istat.it/files/2014/06/Rapporto_Bes_2014.pdf).
- Iversen, Vegard
- 2003 *Intra-Household Inequality: A Challenge for the Capability Approach?*, in «Feminist Economics», n. 9 (2-3), pp. 93-115.
- Jacobs, A. e Gerson, K.
- 2001 *Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time*, in «Work and Occupations», n. 28 (1), pp. 40-63.
- 2004 (a cura di) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Cambridge, Harvard University Press.
- Janssens, M., Cappellen, T. e Zanoni, P.
- 2006 *Successful Female Expatriates as Agents: Positioning Oneself Through Gender, Hierarchy, and Culture*, in «Journal of World Business», n. 41 (2), pp. 133-148.
- Jedlowski, Paolo
- 2000 *Storie comuni*, Milano, Mondadori.
- Kangas, O. e Rostgaard, T.
- 2007 *Preferences or Institutions? Work-Family Life Opportunities in Seven European Countries*, in «Journal of European Social Policy», n. 17 (3), pp. 240-256.
- Karasek, Robert A.
- 1979 *Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign*, in «Administrative Science Quarterly», n. 24 (2), pp. 285-311.
- Kaufman, G. e Uhlenberg, P.
- 2000 *The Influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women*, in «Social Forces», n. 78 (3), pp. 931-949.
- Kaufmann, Jean C.
- 1995 *Trame coniugali. Panni sporchi e rapporto di coppia*, Bari, Dedalo.
- Kelle, Udo
- 2010 *Computer-Assisted Qualitative Data Analysis*, in Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F., e Silverman, D. (a cura di), *Qualitative Research Practice*, London, Sage.
- Kelly, Erin, L.
- 2006 *Work-Family Policies. The United States in International Perspective*, in M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek e S. Sweet (a cura di), *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 99-123.
- Kennedy, Mary M.
- 1979 *Generalizing from Single Case Studies*, in «Evaluation quarterly», n. 3(4), pp. 661-678.
- Kirchmeyer, Catherine
- 1992 *Nonwork Participation and Work Attitudes. A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources*, in «Human Relations», n. 45, pp. 775-795.
- Knoblauch, H., Baer, A., Laurier, E., Petschke, S. e Schnettler, B.
- 2008 *Visual Analysis. New Developments in the Interpretative Analysis of Video and Photography*, in «Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research», n. 9 (3), Art. 14, disponibile su: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1170/2587>.

- Kohli, Martin  
 1986 *Organizzazione sociale e costruzione soggettiva del corso della vita*, in C. Saraceno (a cura di), *Età e corso della vita*, Bologna, Il Mulino.
- 2009 *The World we Forgot: A Historical Review of the Life Course*, in W. Heinz, J. Huinink, C. S. Swader e A. Weyman (a cura di), *The Life Course Reader*, Frankfurt/Main, Campus Verlag, pp. 64-90.
- Komter, Aafke  
 1989 *Hidden Power in Marriage*, in «Gender & Society», n. 3 (2), pp. 187-216.
- Kossek, E. E., Colquitt, J., e Noe, R.  
 2001 *Caregiving Decisions, Well-being, and Performance: The Effects of Place and Provider as a Function of Dependent Type and Work-Family Climates*, in «Academy of Management Journal», n. 44 (1), pp. 29-44.
- Kossek, E. E. e Lautsch, B. A.  
 2008 *CEO of Me: Creating a Life That Works in the Flexible Job Age*, NJ: Pearson, Upper Saddle River.
- 2012 *Work-Family Boundary Management Styles in Organizations: A Cross-Level Model*, in «Organizational Psychology Review», n. 2(2), pp. 152-171.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., e Eaton, S. C.  
 2006 *Telecommuting, Control and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness*, in «Journal of Vocational Behavior», n. 68 (2), pp. 347-367.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. e Hannum, K. M.  
 2012 *Work-Nonwork Boundary Management Profiles: A Person-Centered Approach*, in «Journal of Vocational Behavior», n. 81, pp. 112-128.
- Kushner, K.E., Pitre, N., Williamson, D., Breikreuz, R. e Rempel, G.  
 2014 *Anticipating parenthood: Men's and women's meanings, expectations, and idea(l)s in Canada*, in «Marriage & Family Review», n. 50, pp. 1-34.
- Kvale, S. e Brinkmann, S.  
 2014 *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*, London, Sage.
- Langellier, Kristin M.  
 2001 *Personal Narrative*, in M. Jolly (a cura di), *Encyclopedia of Life Writing: Autobiographical and Biographical Forms*, vol. 2, London, Eitzroy Dearborn.
- Lamont, Michèle  
 1992 *Money, Morals, Manners: The Culture of the French and American Upper-Middle Class*, Chicago, University Chicago Press.
- Lamont, M. e Molnár, V.  
 2002 *The Study of Boundaries in the Social Sciences*, in «Annual Review of Sociology», n. 28, pp. 167-195.
- Lamont, M. e Swidler, A.  
 2014 *Methodological Pluralism and the Possibilities and Limits of Interviewing*, in «Qualitative Sociology», n. 37(2), pp. 153-171.
- Lamphere, L., Zavella, P., Gonzales, F. e Evans P. B.  
 1993 *Sunbelt Working Mothers: Reconciling Family and Factory*, Ithaca, New York, Cornell University Press.
- Langellier, K. M. e Peterson, E. E.  
 1993 *Family Storytelling as a Strategy of Social Control*, in D. K. Mumby (a cura di), *Narrative and Social Control: Critical Perspective*, London, Sage, pp. 49-76.
- Lareau, Annette  
 2003 *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life*, Berkeley, University of California Press.
- LaRossa, Ralph  
 1988 *Fatherhood and Social Change*, in «Family Relations», n. 37 (4), pp. 451-457..
- Lee, E., Macvarish, J. e Bristow, J.



- 2010 *Editorial: Risk, Health and Parenting Culture*, in «Health, Risk and Society», n.12 (4), pp. 293-300.
- Lembrechts, L., Dekocker, V., Zanoni, P. e Pulignano, V.
- 2014 *A Study of the Determinants of Work-to-Family Conflict Among Hospital Nurses in Belgium*, in «Journal of Nursing Management», pp. 1-12.
- Lewis, Jane
- 2001 *The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care*, in «Social Politics», n. 8 (2), pp. 152-169.
- 2006 *Work-Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: The Interpretation of Policy Trajectories at the EU Level and Meaning of Gender Equality*, in «Journal of European Public Policy», n. 13 (3), pp. 420-437.
- Lewis, J. Campbell, M. e Huerta, C.
- 2008 *Patterns of Paid and Unpaid Work in Western Europe: Gender, Commodification, Preferences and the Implications for Policy*, in «Journal of European Social Policy», n. 18 (1), pp. 21-37.
- Lewis, J. e Giullari, S.
- 2005 *The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach*, in «Economy and Society», n. 34 (1), pp. 76-104.
- Lewis, Suzan
- 1997 *Family Friendly Policies. Organisational Culture Change or Playing Around at the Margins?*, in «Gender, Work and Organisation», n. 4 (1), pp. 13-23.
- 2001 *Restructuring Workplace Cultures. The Ultimate Work-Family Challenge?*, in «Women in Management Review», n. 16, pp. 21-29.
- Lewis, S., Brannen, J. E Nilsen, A. (a cura di)
- 2009 *Work, Families and Organizations in Transition: European Perspectives*, Bristol, The Policy press.
- Lewis, S. e Den Dulk, L.
- 2008 *Parents' Experiences of Flexible Work Arrangements in Changing European Workplaces: A Multi-Layer Contextual Approach*, in «Sociological Problems», n. IL-II, pp. 5-28.
- Lim, Vivien K. G.
- 1996 *Job in Security and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Non Work-Based Social Support*, in «Human Relations», n. 49, pp. 171-194.
- Lindley, David
- 2007 *Uncertainty. Eistein, Heisenberg, Bohr, and the Struggle for the Soul of Science*, New York City, Doubleday, trad. it. *Incertezza. Eistein, Heisenberg, Bohr e il principio di indeterminazione*, Torino, Einaudi, 2008.
- Lorber, Judith
- 1994 *Paradoxes of Gender*, New Haven, Yale University Press.
- Luborsky, M. R. e Rubistein, R. L.
- 1995 *Sampling in Qualitative Research. Rationale, Issues and Methods*, in «Research on Aging», n. 17 (1), pp. 89-113.
- Lucchini, M., Saraceno, C., Schizzerotto, A.
- 2007 *Dual-Earner and Dual-Career Couples in Contemporary Italy*, in «Zeitschrift für Familienforschung», n. 19, pp. 290-310.
- Lyon, D. e Woodward, A. E.
- 2004 *Gender and Time at the Top: Cultural Constructions of Time in High-Level Careers and Homes*, in «European Journal of Women's Studies», n. 11 (2), pp. 205-221.
- MacDermid, S., Lee, M. D. e Smith, S.
- 2001 *Forward into Yesterday: Families and Work in the 21<sup>st</sup> Century*, in K. J., Daly ( a cura di), *Minding the Time in Family Experience: Emerging Perspectives and Issues*, New York, Elsevier Science, pp. 59-84.

- Macdonald, Cameron  
 2011 *Shadow Mother: Nannies, Au Pairs, and the Micropolitics of Mothering*, Berkeley, University of California Press.
- Magaraggia, Sveva  
 2013 *Tensions Between Fatherhood and the Social Construction of Masculinity in Italy*, in «Current Sociology», n. 61 (1), pp. 76-92.
- Maher, J. e Singleton, A.  
 2003 “*I wonder what he’s saying*”: *Investigating Domestic Discourse in Young Cohabiting Heterosexual Couples*, in «Gender Issues», n. 23 (1), pp. 53-64.
- Major, Brenda  
 1996 *Il genere, i diritti e la distribuzione del lavoro familiare*, in S., Piccone Stella e C., Saraceno (a cura di), *Genere: la costruzione sociale del maschile e del femminile*, Bologna, Il Mulino, pp. 201-220.
- Marazzi, Christian  
 1994 *Il posto dei calzini*, Casagrande-Bellinzona, Bollati Boringhieri.
- Marks, Stephen R.  
 1977 *Multiple Roles and Role Strains. Some Notes on Human Energy, Time and Commitment*, in «American Sociological Review», n. 42 (6), pp. 921-936.
- Marsiglio, W. e Roy, K.  
 2012 *Nurturing Dads: Social Initiatives for Contemporary Fatherhood*, New York, Russell Sage Foundation.
- Matos, K. e Galinsky, E.  
 2011 *Workplace Flexibility in the United States: A Status Report*, New York: Families and Work Institute, disponibile su: [http://familiesandwork.org/site/research/reports/www\\_us\\_workflex.pdf](http://familiesandwork.org/site/research/reports/www_us_workflex.pdf)
- Maxwell, Joseph A.  
 1992 *Understanding and Validity in Qualitative Research*, in «Harvard Educational Review», n. 62 (3), pp. 279-300.
- McAdams, Dan P., Josselson, R. e Lieblich, A. (a cura di)  
 2001 *Turns in the Road. Narrative Studies of Lives in Transition*, Washington, APA Press.
- McCall, Leslie  
 2005 *The Complexity of Intersectionality*, in «Signs», n. 30, pp. 1771-1800.
- McRae, Susan  
 2003 *Choice and Constraints in Mothers’ Employment Careers: McRae Replies to Hakim*, in «British Journal of Sociology», n. 54 (4), pp. 585–592.
- Melucci, Alberto  
 1984 *Altri codici. Aree di movimento nella metropoli*, Bologna, Il Mulino.
- Mencarini, Letizia  
 2012 *Soddisfazione e uso del tempo nelle coppie italiane*, in *Uso del tempo e ruoli di genere*, Roma, Istat, pp. 41-64.
- Mencarini, L. e Solera, C.  
 2015 *Diventare e fare i genitori oggi: verso un modello dual earner-dual carer? L’Italia in prospettiva comparata*, in M. Naldini (a cura di), *La Transizione alla genitorialità. Da Coppie Moderne a Famiglie Tradizionali*, Bologna, Il Mulino, in corso di pubblicazione.
- Mencarini, L. e Tanturri, M. L.  
 2009 *Fathers’ involvement in daily childcare activities in Italy: Does a work-family reconciliation issue exist?*, Working paper, Child n. 22/2009.
- Miller, Tina  
 2005 *Making Sense of Motherhood: A Narrative Approach*, Cambridge, Cambridge University Press.  
 2007 “*Is This What Motherhood is All About?*” *Weaving Experiences and Discourse Through Transition to First-Time Motherhood*, in «Gender & Society», 21 (3), pp. 337-358.  
 2011 *Making Sense of Fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Mills, Wright C.  
1959 *The Sociological Imagination*, Oxford, Oxford University Press, trad. it. *L'immaginazione sociologica*, Bologna, Il Mulino, 1970.
- Mirowsky, J. e Ross, C. E.  
2007 *Life Course Trajectories of Perceived Control and Their Relationship to Education*, in «American Journal of Sociology», n. 112, pp. 1339–1382.
- Mische, Ann  
2009 *Projects and Possibilities: Researching Futures in Action*, in «Sociological Forum», n. 24, (3), pp. 694-704.
- Mitchell, Richiard G.  
1993 *Secrecy and Fieldwork*, London, Sage.
- Mitchell, William J. T.  
1990 *Representation*, in F. Lentricchia, T. McLaughlin (a cura di), *Critical Terms for Literary Study*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 11-22.
- Modena, F. e Sabatini, F.  
2010 *I Would if I Could: Precarious Employment and Childbearing Intentions in Italy*, in «Review of Economics of the Household», n. 10 (1), pp. 77-97.
- Moen, Phyllis (a cura di)  
2003 *It's About Time. Couples and Careers*, Ithaca, Cornell University Press.
- Moen, P. e Roehling, P.  
2005 *The Career Mystique. Cracks in the American Dream*, Oxford, Rowman & Littlefield Publishers.
- Moen, P. e Wethington, E.  
1992 *The Concept of Family Adaptive Strategies*, in «Annual Review of Sociology», n. 18, pp. 233-251.
- 1999 *Midlife Development in a Life Course Context*, in S.L. Willis e J.D. Reid (a cura di), *Life in the Middle: Psychological and Social Development in Middle Age*, San Diego, Academic Press Life, pp. 3-23.
- Moen, P., Donna, D. e Robin M.W.  
1992 *Successful Aging: A Life-Course Perspective on Women's Multiple Roles and Health*, in «The American Journal of Sociology», n. 97 (6), pp. 1612-1638.
- Mohanty, Chandra T.  
1988 *Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses*, in «Feminist Review», n. 30, pp. 61-88.
- Moulier Boutang, Yann (a cura di)  
2002 *L'età del capitalismo cognitivo. Innovazione, proprietà e cooperazione delle moltitudini*, Verona, Ombre corte.
- Murgia, Annalisa  
2010 *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Emil.
- Murgia, A. e Poggio, B.  
2011 *Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*, Pisa, Edizioni ETS.
- 2013a *Quando studiare non basta. Racconti di giovani highly skilled nel mercato del lavoro flessibile*, in «Sociologia del Lavoro», n.131, pp. 59-73.
- 2013b *La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani highly skilled in Italia, Spagna e Regno Unito*, in G. Cordella e S. E. Masi (a cura di), *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, Roma, Carocci, pp. 82-99.
- Murgia, A., Poggio, B. e Torchio, N.  
2012 *Italy: Precariousness and Skill Mismatch*, in M.S. Lodovici e R. Semenza (a cura di), *Precarious Work and High-Skilled Youth in Europe*, Milano, Angeli, pp. 71-111.
- Musumeci, Rosy  
2009 *Alla ricerca della qualità del lavoro tra fiducia e disincanto*, in R., Palidda (a cura di), *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*, Franco Angeli,

- Milano, pp.99-133.
- Musumeci, R., Naldini, M. e Santero, A.  
 2015 *Strategie di conciliazione tra congedi, servizi e nonni*, in M. Naldini (a cura di) *La Transizione alla genitorialità. Da Coppie Moderne a Famiglie Tradizionali*, Bologna, Il Mulino, in corso di pubblicazione.
- Naldini, Manuela  
 2003 *The Family in the Mediterranean Welfare States*, London, Frank Cass.  
 2006 *Trasformazioni lavorative e familiari: soluzioni di policy in diversi regimi di welfare*, in «Economia & Lavoro», n. XL (1), pp. 73-90.  
 2015 *La Transizione alla genitorialità. Da Coppie Moderne a Famiglie Tradizionali*, (a cura di) Bologna, Il Mulino, in corso di pubblicazione.
- Naldini, M. e Jurado, T.  
 2013 *Family and Welfare State Reorientation in Spain and Inertia in Italy from a European Perspective*, in «Population Review», n. 52 (1), pp. 43-61.
- Nilsen, Ann  
 1999 *Where is the Future? Time and Space as Categories in the Analysis of Young People's Images of the Future*, in «Innovation: The European Journal of the Social Sciences», n. 12 (2), pp. 175-194.
- Nippert-Eng, Christena  
 1996 *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*, Chicago, University of Chicago Press.
- Noblit G. W. e Hare R. D.  
 1988 *Meta-Ethnography: Synthesizing Qualitative Studies*, Newbury Park, CA: Sage.
- Nowotny, Helga  
 1994 *Time. The Modern and Postmodern Experience*, Cambridge, Polity Press.
- Nunin, Roberta  
 2011 *Dalla conciliazione alla condivisione. La regolamentazione normativa dei diritti dei padri lavoratori tra diritto comunitario e diritto interno*, in A. Murgia, e B. Poggio (a cura di), *Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*, Pisa, Edizioni ETS, pp. 173-199.
- OECD  
 2011a *OECD Family Database*, in <http://www.oecd.org/els/social/family/database>.  
 2011b *Duration of unemployment. Labour Force Statistics 2010*, in <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-2010-20-en-fr>
- Olagnero, Manuela  
 2004 *Vite nel tempo. La ricerca biografica in sociologia*, Roma, Carocci.  
 2008 *Corso di vita e transizioni biografiche*, in L. Bonica e M. Cardano (a cura di), *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Bologna, Il Mulino, pp. 27-47.
- Olivetti, C. e Petrongolo, B.  
 2008 *Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps*, in «Journal of Labor Economics», n. 26 (4), pp. 621-654.
- Paci, Massimo  
 2005 *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Palidda, Rita  
 2007 *Più precari, meno figli?*, in Piccone Stella Simonetta (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Roma, Carocci, pp. 29-56.  
 2008 *Diversamente atipiche. Diseguaglianze di genere e costi della flessibilità*, in «Genesis», VII/ 1-2, pp. 15-40.  
 2009 (a cura di) *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*, Franco Angeli, Milano.
- Palkovitz, Rob  
 2002 *Involved Fathering and Men's Adult Development: Provisional Balances*, Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum.

- Pandolfini, Valeria  
2012 *Work-life balance in a capability perspective: an Italian case study of 'flexible couples'*, in «Transfer: European Review of Labour and Research», n. 18(1), pp. 45-54.
- Parkes, L.P. e Langford, P.H.  
2008 *Work-Life balance or work-life or alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations*, in «Journal of Management & Organization», n. 14, pp. 267-284.
- Bortolini (a cura di), Roma, Meltemi editore.
- Patton, Michael Q.  
1980 *Qualitative Evaluation Methods*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Perasso, Eva  
2012 *Avanza l'esercito dei 'mammi'*, in Corriere della Sera, 26 gennaio, 15.
- Perlow, Leslie A.  
1998 *Boundary Control: The Social Ordering of Work And Family Time In a High-Tech Corporation*, in «Administrative Science Quarterly», n. 43, pp. 328-357.  
2012 *Sleeping With My Blackberry: How to Break the 24/7 Habit And Change the Way You Work*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Perrons, Diane  
1999 *Flexible Working Patterns and Equal Opportunities in the European Union*, in «The European Journal of Women's Studies», n. 6, pp. 391-418.
- Perrons, D., McDowell, L., Fagan, C., Ray, K. e Ward, K.  
2007 *Gender, Social Class and Work-Life Balance in the New Economy*, in R. Crompton, S. Lewis e C. Lyonette (a cura di), *Women, Men, Work and the Family in Europe*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 133-151.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L. e Crouter, A. C.  
2000 *Work and Family in the 1990s*, in «Journal of Marriage and the Family», n. 62, pp. 981-998.
- Pettinger, L. e Lyon, D.  
2012 *No way to make a living.net: Exploring the possibilities of the web for visual and sensory sociologies of work*, in «Sociological Research Online», n. 17 (2).
- Phoenix, Ann  
2008 *Analysing Narrative Contexts*, in M., Andrews, C., Squire, e M., Tamboukou (a cura di), *Doing Narrative Research*, London/Thousand Oaks/New Delhi, Sage Publication, pp. 72-87.
- Piazza, Marina  
2003 *Le trentenni: fra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Milano, Mondadori.  
2006 *Il circolo virtuoso tra carriere e conciliazione nelle organizzazioni. Analisi e proposte nella ricerca-azione*, in «I quaderni di Gelso», Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università di Trento, n. 4.
- Piccone Stella, Simonetta (a cura di)  
2007 *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Roma, Carocci.
- Piccone Stella, S. e Saraceno, C.  
1996 *Introduzione. La storia di un concetto e di un dibattito*, in S. Piccone Stella, e C. Saraceno (a cura di), *Genere: la costruzione sociale del maschile e del femminile*, Bologna, Il Mulino, pp. 7-37.
- Pink, Sarah  
2008 *Mobilising Visual Ethnography: Making Routes, Making Place and Making Images* in «Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research», n. 9 (3), Art. 36, disponibile: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1166/2575>.
- Pitt-Catsouphes, M. e Christensen, K.  
2004 *Unmasking the Taken for Granted*, in «Community, Work & Family», n. 7 (2), pp. 123-142.
- Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E. e Sweet, S. (a cura di)

- 2006 *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, NJ: Erlbaum, Mahwah.
- Plantenga, J. e Remery, C.  
2005 *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty countries*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- 2006 *The gender pay gap - Origins and policy responses: a comparative review of 30 European countries*, Brussels: European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Pleck, Joseph H.  
1977 *The Work-Family Role System*, in «Social Problems», n. 24, pp. 417-427.
- Poggio, Barbara  
2002 *Who's Afraid of Mothers?*, in M. Kostera e H. Höpfl (a cura di), *Interpreting Maternal Organisations*, London, Routledge, pp. 13-26.
- 2004 *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Roma, Carocci.
- 2006a *Flessibilità, conciliazione e trappole di genere*, in C., Barbarulli e L., Borghi (a cura di), *Forme della diversità. Genere, precarietà e intercultura*, Cagliari, CUEC, pp. 207-215.
- 2006b *Editorial: Outline of a Theory of Gender Practices*, in «Gender, Work and Organization», n. 13 (3), pp. 225-233.
- 2006c *Pratiche di genere nella Pubblica Amministrazione: un'isola felice?*, in B. Poggio (a cura di), *L'isola che non c'è. Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà*, Trento, Edizioni 31, pp. 9-17.
- 2009a (a cura di) *Ai confini del genere. Prospettive emergenti di riflessione e ricerca*, Trento, Edizioni 31.
- 2009b *Tra conciliazione e flessibilità: ambivalenze e prospettive*, in Ere Emilia Romagna Europa, v. 3.
- 2010 *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in «Sociologia del lavoro», n. 119, pp. 65-77.
- Poggio, B., Murgia, A. e De Bon, M.  
2010 *Interventi organizzativi e politiche di genere*, Roma, Carocci.
- Potter, Jonathan  
1997 *Discourse Analysis as a Way of Analysing Naturally Occuring Talk*, in D. Silverman (a cura di), *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*, Sage, London, pp. 323-431.
- 2012 *Discourse Analysis and Discursive Psychology*, in H., Cooper (a cura di), *APA Handbook of Research Methods in Psychology*, Washington, American Psychological Association Press, vol. 2, pp. 111-130.
- Potter, J. e Wetherell, M.  
1987 *Discourse and Social Psychology*, Sage, London.
- Presser, Harriet B.  
1999 *Toward a 24-Hour Economy*, in «Science», n. 284 (5421), pp. 1778-1779.
- 2003 *Working in a 24/7 Economy. Challenges for American Families*, New York, Russell Sage Foundation.
- Punch, Maurice  
1994 *Politics and Ethics in Qualitative Research*, in N.K. Denzin e Y.S. Lincoln (a cura di), *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 83-97.
- Rapoport, R. e Rapoport, R.  
1969 *The Dual-Career Family. A Variant Pattern and Social Change*, in «Human Relations», n. 22 (1), pp. 3-30.
- Regini, Marino  
1998 *Flessibilità, deregolazione e politiche per il lavoro*, in «il Mulino», n. 4, pp. 732-743.
- Reichart, E. Chesley, N. e Moen, P.  
2007 *The End of Career Mystique? Policy and Cultural Framework that Structure the Work-Family Interface in the United States and Germany*, in «Zeitschrift für Familienforschung», 19 Jahrg., pp. 337-370.
- Repetti, R. L., Matthews, K. A. e Waldron, I.  
1989 *Employment and Women's Health: Effects of Paid Employment on Women's Mental and*

- Physical Health*, in «American Psychologist», n. 44 (11), pp. 1394-1401.
- Reyneri, Emilio  
 2005 *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- 2007 *Lavoro e lavori nel contesto italiano*, in Perulli, A. (a cura di) *Il futuro del lavoro*, Matelica, Halley.
- 2011 *Sociologia del mercato del lavoro. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Bologna Il Mulino.
- Riach, K., Rumens, N. e Tyler, M.  
 2014 *Un/doing Chrononormativity: Negotiating Ageing, Gender and Sexuality in Organizational Life*, in «Organization Studies», n. 35(11), pp. 1677-1698.
- Rich, Adrienne  
 1980 *Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence*, New York, Routledge.
- Ridgeway, C. L. e Corell, S. J.  
 2004 *Motherhood as a Status Characteristic*, in «Journal of Social Issues», n. 60 (4), pp. 683-700.
- Riessman, Catherine K.  
 1993 *Narrative Analysis*, Newbury Park, Sage.  
 2001 *Analysis of Personal Narratives*, in J. F. Gubrium e J. A. Holstein (a cura di), *Handbook of Interviewing*, Newbury Park, Sage, 695-710.  
 2003 *Performing Identities in Illnes Narrative: Masculinity and Multiple Sclerosis*, in «Qualitative Research», n. 3, pp. 5-33.
- Risman, Barbara J.  
 2004 *Gender as a Social Structure: Theory Wrestling With Activism*, in «Gender and Society», 18, 429-450.  
 2009 *From Doing To Undoing: Gender as We Know It*, in «Gender & Society», n. 23 (1), pp. 81-84.  
 2011 *Gender as Structure or Trump Card?*, in «Journal of Family Theory & Review», n. 3, pp. 18-22.  
 2012 *Gender as a Social Structure: Crossing Disciplinary Boundaries to Advance Science and Equality*, in «About Gender», n. 1 (2), pp. 1-29.
- Risman, B. e Johnson-Sumerford, D.  
 1998 *Doing It Fairly. A Study of Postgender Marriages*, in «Journal of Marriage and the Family», n. 60, pp. 23-40.
- Ritchie, J. e Lewis, J. (a cura di)  
 2003 *Qualitative Research Practice, A Guide for Social Science Students and Researchers*, London/Thousand Oaks/New Delhi, Sage.
- Ritchie, J., Lewis, J., McNaughton Nicholls, C. e Ormston, R.  
 2014 *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers*, London/Thousand Oaks/New Delhi, Sage.
- Rizza, Roberto  
 2003 *Il lavoro mobile*, Roma, Carocci.
- Rorty, Richard  
 1979 *Philosophy and the Mirror of Nature*, Princeton, Princeton University Press.
- Roos, Patricia  
 1997 *Occupational Feminization, Occupational Decline? Sociology's Changing Sex Composition*, in «The American Sociologist», n. 28(1), pp. 75-88.
- Rosina, A. e Sabbadini, L.L. (a cura di)  
 2006 *Diventare padri in Italia*, in «Argomenti», ISTAT, n. 31, disponibile su: [http://www3.istat.it/dati/catalogo/20051020\\_00/Arg\\_ediz\\_provv\\_diventare\\_padri.pdf](http://www3.istat.it/dati/catalogo/20051020_00/Arg_ediz_provv_diventare_padri.pdf).
- Rothbard, Nancy P.  
 2001 *Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles*, in «Administrative Science Quarterly», n. 46, pp. 655-684.
- Rubin, Gayle

- 1975 *The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex*, in R. Reiter (a cura di), *Towards an Anthropology of Women*, New York, Monthly Review Press.
- Rubin, H. J. e Rubin, I. S.  
2011 *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*, Thousand Oaks, Sage.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., e King, S. N.  
2002 *Benefits of Multiple Roles for Managerial Women*, in «Academy of Management Journal», n. 45, pp. 369-386.
- Rullani, Enzo  
2004 *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Carocci, Roma.
- Rusconi, A. e Solga, H.  
2011 *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich.
- Ruspini, E. e Zajczyk, F.  
2008 *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Milano, Baldini Castoldi Dalai editore.
- Ryan, A. e Kossek, E.  
2008 *Work-Life Policy Implementation. Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness*, in «Human Resource Management», n. 47 (2), pp. 295-310.
- Ryen, Anne  
2010 *Ethical Issues*, in Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F., e Silverman, D. (a cura di), *Qualitative Research Practice*, London, Sage, pp. 218-235.
- Sabbadini, Linda L.  
2004 *Come cambia la vita delle donne*, Roma, ISTAT/Ministero delle Pari Opportunità.
- Salmieri, Luca  
2006 *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Bologna, Il Mulino.  
2009 *Job Insecurity, Flexibility and Home-Work Balance for Italian Couples in Non-Standard Work: the Effect of Social Class*, in «European Review», n. 17 (1), pp. 93-120.
- Saraceno, Chiara  
1984 *Changing the Gender Structure of Family Organization*, in «Quaderni del Dipartimento di Politica Sociale», n. 2, pp. 5-44.  
2001 (a cura di) *Età e corso della vita*, Bologna, Il Mulino.  
2003 *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia. Paradossi e equilibri imperfetti*, in «Polis», n. 17 (2), pp. 199-228.  
2005a *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, in S. Bertolini e R. Rizza (a cura di), *Atipici?*, Bologna, Franco Angeli, pp. 15-24.  
2005b *Family Work Systems in Europe*, in J. Alber e W. Merkel (a cura di), *Europas Osterweiterung: Das Ende der Vertiefung?*, Berlin, Edition Sigma, pp. 57-84.  
2006 *Introduzione. Usi e abusi del termine conciliazione*, in «Economia & Lavoro», n. XL (1), pp. 31-34.  
2008 *Gender and Care: Old Solutions, New Developments?*, The Ursula Hirshmann Annual Lecture on Gender and Europe, 02, disponibile su: [http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/9307/RSCAS\\_DL\\_2008\\_02.pdf?sequence=2](http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/9307/RSCAS_DL_2008_02.pdf?sequence=2).  
2010 *Social Inequalities in Facing Old-Age Dependency: A Bi-Generational Perspective*, in «Journal of European Social Policy», n. 20 (1), pp. 32-44.  
2011a *Childcare Needs and Childcare Policies. A Multidimensional Issue*, in «Current Sociology», n. 59 (1), pp. 78-96.  
2011b *Gender (in)equality: An incomplete revolution? Cross EU similarities and differences in the gender specific impact of parenthood*, Discussion Paper n. 13, 03/2011.
- Saraceno, C. e Keck, W.  
2011 *Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities*, in «Demographic Research», n. 25 (11), pp. 371-406.
- Saraceno, C. e Naldini, M.  
2007 *Sociologia della famiglia*, Bologna, Il Mulino.  
2011 *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra i sessi e le generazioni*, Bologna, Il



- Mulino.
- Saraceno, C., Olagnero, M. e Torrioni, P.  
2005 *First European Quality of Life Survey. Families, Work and Social Networks*, European Foundation for Improving Working and Living Conditions, Luxembourg, Office for Official Publication of the European Commission.
- Sargeant, M. e Giovannone, M.  
2011 *Vulnerable Workers. Health, Safety and Well-being*, Farnham, Gower Publishing.
- Scarr, S., Phillips, D. e McCartney, K.  
1989 *Working Mothers and their Families*, in «American Psychologist», n. 44 (11), pp. 1402-1409.
- Scherer, Stefani  
2009 *The Social Consequences of Flexible Employment*, in «Social Indicators Research», n. 93 (3), pp. 527-547.
- Scherer, S. e Reyneri, E.  
2008 *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in «Stato e mercato», n. 84, pp. 183-213.
- Schieman, S., Milkie, M. A. e Glavin, P.  
2009 *When Work Interferes With Life. The Social Distribution of Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources*, in «American Sociological Review», n. 74, pp. 966-988.
- Schizzerotto, Antonio  
2002 *Vite diseguali. Diseguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea* (a cura di), Bologna, Il Mulino.  
2007 *La casa: ultimo lembo dell'impero maschile italiano*, in E. Dell'Agnese e E. Ruspini (a cura di), *Mascolinità all'italiana. Costruzioni, narrazioni, mutamenti*, Torino, Utet, pp. 143-166.
- Schizzerotto, A. e Lucchini, M.  
2002 *La formazione di nuove famiglie in Italia e Gran Bretagna. Un'analisi longitudinale: mutamenti e politiche sociali*, Bologna, Il Mulino.
- Schnettler, B. e Raab, J.  
2008 *Interpretative visual analysis. Developments, state of the art and pending problems*, in «Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research», n. 9 (3), Art. 31, disponibile su: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0803314>.
- Schütz, Alfred  
1932 *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*, Suhrkamp, Frankfurt, trad. it. *La fenomenologia del mondo sociale*, Bologna, Il Mulino, 1974.
- Schwandt, Thomas A.  
2010 *Three Epistemological Stances for Qualitative Inquiry: Interpretivism, Hermeneutics, and Social Constructionism*, in M. Bevir (a cura di), *Interpretive Political Science*, Los Angeles, Sage, vol. 1, pp. 35-68.
- Schwartz-Shea, P. e Yanow, D.  
2012 *Interpretative Research Design. Concepts and Processes*, New York e London, Routledge.
- Scott, Joan W.  
1986 *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*, in «The American Historical Review», n. 91 (5), pp. 1053-1075.
- Seale, Clive  
2010 *Quality in Qualitative Research*, in Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F., e Silverman, D. (a cura di), *Qualitative Research Practice*, London, Sage, pp. 379-389.
- Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F., e Silverman, D.  
2010 *Qualitative Research Practice*, London, Sage.
- Semenza, Renata  
2004 *Le trasformazioni del lavoro*, Roma, Carocci.

- Sen, Amartya  
 1992 *Inequality Re-examined*, Oxford, Oxford University Press.  
 1999 *Development as Freedom*, Oxford, Oxford University Press.
- Sennett, Richard  
 1998 *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York-London, Norton.  
 2006 *The Culture of the New Capitalism*, London, New Heaven; trad. it. *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino, 2006.
- Sieber, Sam D.  
 1974 *Toward a Theory of Role Accumulation*, in «American Sociological Review», n. 39, pp. 567-578.
- Silberstein, Sandra  
 1988 *Ideology as Process: Gender Ideology in Courtship Narratives*, in A. D. Todd e S. Fisher (a cura di), *Gender and Discourse: The Power of Talk*, Norwood, Ablex, pp. 1125-149.
- Silverman, David  
 2007 *A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Qualitative Research*, London, Sage.
- Smith, Alison  
 2004 *Who Cares? European fathers and the time they spend looking after their children*, University of Oxford Sociology Working Papers, 2004-05.
- Smith, Paul  
 1988 *Discerning the Subject*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- Smorti, Andrea  
 1994 *Il pensiero narrativo*, Firenze, Giunti.
- Squire, Corinne  
 1999 *Neighbors Who Might Become Friends: Identities, Genres and Citizenship in HIV Narratives*, in «The Sociological Quarterly», n. 40 (1), pp. 109-137.
- Stake, Robert E.  
 1978 *The Case-Study Method in Social Inquiry*, in «Educational Researcher», n. 7, pp. 5-8.
- Strangleman, Tim  
 2007 *The Nostalgia for Permanence at Work? The End of Work and its Commentators*, «Sociological Review», n. 55 (1), pp. 81-103.
- Stratigaki, Maria  
 2004 *The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of «Reconciliation of Work and Family»*, in «Social Politics», n. 11 (1), pp. 30-56.
- Steiber, Nadia  
 2009 *Reported Levels of Time-Based and Strain-Based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach*, in «Social Indicators Research», n. 93 (3), pp. 469-488.
- Sullivan, O., Billari, F. C. e Altintas, E.  
 2014 *Fathers' Changing Contributions to Child Care and Domestic Work in Very Low-Fertility Countries: The Effect of Education*, in «Journal of Family Issues», n. 35(8), pp. 1048-1065.
- Sundaramurthy, C. e Kreiner, G.  
 2008 *Governing by Managing Identity Boundaries: The Case of Family Businesses*, in «Entrepreneurship: Theory & Practice», n. 32(3), pp. 415-436.
- Sutton Smith, Brian  
 1986 *Children's Fiction Making*, in T. Sarbin (a cura di), *Narrative Psychology*, New York, Praeger, pp. 67-90.
- Sweet, S. e Moen, P.  
 2006 *Advancing a Career Focus on Work and Family. Insights From the Life Course Perspective*, in M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek e S. Sweet (a cura di), *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah, NJ:

- Erlbaum, pp. 189-208.
- Talamo, A. e Roma, F., (a cura di)  
 2007 *La pluralità inevitabile. Identità in gioco nella vita quotidiana*, Milano, Apogeo.
- Terraneo, Marco  
 2010 *Istruzione e lavoro: la condizione dei neolaureati italiani*, in «Stato e mercato», n. 90 (3), pp. 425-470.
- Thomas, W.I. e Thomas, D.S.  
 1928 *The Child in America: Behavior Problems and Programs*, New York, Knopf.
- Thompson, Edward P.  
 1967 *Time. Work-Discipline and Industrial Capitalism*, in «Past and Present», n. 38 (1), pp. 56-97.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. e Allen, T. D.  
 2006 *Work and Family From an Industrial/Organizational Psychology Perspective*, in M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek e S. Sweet (a cura di), *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 283-307.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. e Lyness, K. S.  
 1999 *When Work-Family Benefits Are Not Enough. The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational, and Work-Family Conflict*, in «Journal of Vocational Behaviour», n. 54 (3), pp. 392-415.
- Thompson, C. A., Thomas, C. C. e Maier, M.  
 1992 *Work-Family Conflict. Reassigning Corporate Policies and Initiatives*, in U. Sekaran e F. Leong (a cura di), *Womanpower: Managing in Times of Demographic Turbulence*, Newbury Park, CA, Sage.
- Thompson, J. A. e Stuart Bunderson, J.  
 2001 *Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time. Beyond the Balance Metaphor*, in «Work and Occupations», n. 28 (1), pp. 17-39.
- Thompson, L. e Walker, A.  
 1995 *The Place of Feminism in Family Studies*, in «Journal of Marriage and the Family», n. 57, pp. 847-865.
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., e Lang, R.  
 1990 *Women With Multiple Roles. Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, and Mental Health*, in «Journal of Marriage and the Family», n. 52, pp. 63-72.
- Tietel, Erhard  
 2000 *The Interview as a Relational Space*, in «Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research», n. 1(2), disponibile su: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1095/2406>
- Todorov, Tzvetan  
 1990 *Genres in Discourse*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Torchio, Nicoletta  
 2012 *Recent Trends and Features of Precarious Work in Europe*, in M. S. Lodovici e R. Semenza (a cura di), *Precarious Work and High-Skilled Youth in Europe*, Milano, Franco Angeli, pp. 24-40.
- Townsend, Nicholas  
 2002 *The Package Deal: Marriage, Work and Fatherhood in Men's Lives*, Philadelphia, Temple University Press.
- Trifiletti, Rossana  
 2003 *Dare un genere all'uomo flessibile. Le misurazioni del lavoro femminile nel post-fordismo*, in Bimbi F. (a cura di), *Differenze e diseguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna, Il Mulino, pp. 101-159.
- Van der Lippe, Tanja  
 2000 *The New Organization of the Household After the Birth of the First Child*, in J. Weesie e W. Raub (a cura di), *The Management of Durable Relations. Theoretical Models and Empirical Studies of Households and Organizations*, Amsterdam, Thela Thesis, pp. 52-54.

Veneto Lavoro

2014 *Discesa finita? Crisi al sesto anno: assottigliati ancora posti di lavoro e risorse imprenditoriali*, Rapporto Annuale, disponibile su: [http://www.venetolavoro.it/rapporto-annuale?p\\_p\\_id=101\\_INSTANCE\\_L14a1wUbO4Wr&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column2&p\\_p\\_col\\_count=1&p\\_r\\_p\\_564233524\\_tag=mercato+del+lavoro](http://www.venetolavoro.it/rapporto-annuale?p_p_id=101_INSTANCE_L14a1wUbO4Wr&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column2&p_p_col_count=1&p_r_p_564233524_tag=mercato+del+lavoro)

Villa, Paola

2006 *The Gender Pay Gap in Italy*, External Report commissioned by and presented to the EU Directorate - General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

2010 *La crescita dell'occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà*, in «Lavoro e diritto», anno XXIV, n. 3, pp. 341-358.

Vincent, C. e Ball, S.

2007 *'Making Up' the Middle-Class Child: Families, Activities and Class Dispositions*, in «Sociology», n. 41 (6), pp. 1061-1077.

Wallace, Claire

2002 *Strategies: Their Conceptual Relevance and Analytical Scope in Social Research*, in «Sociology», n. 36 (2), pp. 275-292.

2003 (a cura di) *Households, Work and Flexibility*, Final Scientific Report, for the EU Fifth Framework Programme, HPSE-CT-1999-0030, Brussels, disponibile su: [http://www.hwf.at/project\\_report03.html](http://www.hwf.at/project_report03.html)

Warner, Judith

2006 *Perfect Madness: Motherhood in the Age of Anxiety*, New York, Penguin Group.

Weber, Max

1922 *Wirtschaft und Gesellschaft*, Mohr, Tübingen, trad. it. *Economia e Società*, I-II, Milano, Comunità, 1983.

1904-5 *Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, Tübingen, Mohr; trad. it. *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Milano, Rizzoli, 1991.

West, C. e Zimmerman, D.

1987 *Doing Gender*, in «Gender and Society», n. 1(2), pp. 125-151.

Wetherell, Margaret

2005 *Unconscious Conflict or Everyday Accountability?*, in «British Journal of Social Psychology», n. 44, pp. 169-173.

Wethington, E., Cooper, H. e Holmes, C. S.

1997 *Turning Points in Midlife*, in I. Gotlib e B. Wheaton (a cura di), *Stress and Adversity over the Life Course: Trajectories and Turning Points*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 215-231.

Wharton, Amy S.

2006 *Understanding Diversity of Work in the 21<sup>st</sup> Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study*, in M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek e S. Sweet (a cura di), *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 17-39.

White, L. e Keith, B.

1990 *The Effect of Shift Work on the Quality and Stability of Marital Relations*, in «Journal of Marriage and the Family», n.52, pp. 453-462.

Wiesmann, S., Boeije, H., Van Doorne-Huiskes, A. e Den Dulk L.

2008 *'Not Worth Mentioning': The Implicit and Explicit Nature of Decisionmaking About the Division of Paid and Domestic Work*, in «Community, Work & Family», n. 11 (4), pp. 341-363.

Williams, Joan C.

2000 *Unbending Gender. Why Work and Family Conflict and What to Do About it*, New York, Oxford University Press.

Williams, J. C., Blair-Loy, M. e Berdahl, J. L.

2013 *Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma*, in «Journal of Social Issues»,

- n. 69 (2), pp. 209-234.
- Zanatta, Anna L.  
 2011 *Nuove madri e nuovi padri*, Bologna, il Mulino.
- Zanfrini, L. e Riva, E.  
 2010 *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità della vita sociale*, Milano, FrancoAngeli.
- Zanutto, Alberto  
 2011 *La paternità possibile*, in A. Murgia, e B. Poggio (a cura di), *Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*, Pisa, Edizioni ETS, pp. 75-106.
- Zedeck, Sheldon  
 1992 *Exploring the Domain of Work and Family Concerns*, in S. Zedeck (a cura di), *Work, Families, and Organizations*, San Francisco, CA, Jossey-Bass, 1992, pp. 1-32.
- Zimbardo, P. e B., John  
 2008 *The Time Paradox: The New Psychology of Time that Will Change Your Life*, New York, Free Press.
- Zimmerman, Bénédicte  
 2006 *Pragmatism and the Capability Approach. Challenges in Social Theory and Empirical Research*, in «European Journal of Social Theory», n. 9 (4), pp. 467-484.
- Zirakzadeh, Cyrus Ernesto  
 2009 *On Frames and Narratives*, in the *IPSA Committee on Concepts and Methods Political Methodology Working Paper Series*, ottobre 2009, Working Paper n. 21.
- Zvonkovic, A. M., Notter, M. L. e Peters, C. L.  
 2006 *Family Studies. Situating Everyday Family Life at Work, in Time, and Across Contexts*, in M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek e S. Sweet (a cura di), *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 141-164.



## **APPENDICE: La traccia dell'intervista discorsiva**

### PARTE INTRODUTTIVA

Presentazione della ricerca.

Informazioni socio-demografiche: età, occupazione attuale e tipo di contratto, numero ed età dei figli.

### PRIMA PARTE: ATTUALE SITUAZIONE FAMILIARE E LAVORATIVA

*Lancio I.* Mi puoi descrivere brevemente il tuo attuale lavoro, di cosa ti occupi?

[Aspetti positivi/negativi? Luogo di lavoro? Orario di lavoro fisso/flessibile? Sei soddisfatta/o e orgogliosa/o di quanto stai facendo? E la tua famiglia lo è? Senti che il tuo impegno viene riconosciuto da chi ti sta vicino, come i colleghi e il tuo datore di lavoro?]

*Lancio II.* Mi puoi descrivere la tua famiglia?

[In quanti siete? Da chi è composta? Che cosa fanno nella vita i tuoi familiari? Quanto tempo passate assieme? Quando? E cosa fate? Come contribuisce ai bisogni familiari? E come definiresti il tuo contributo? Vai fiero/a di quanto fai? Senti che il tuo impegno viene riconosciuto da chi ti sta vicino? In che modo? Casa di proprietà/in affitto? Vi hanno aiutato/vi aiutano i vostri genitori per pagare il mutuo/l'affitto]

*Lancio III.* Come vivi il tuo essere papà/mamma avendo un lavoro precario?

[Ti dà qualche problema concreto di gestione dei tempi o all'opposto ti facilita? Credi che avere un lavoro a tempo indeterminato e/o con orario fisso, ti permetterebbe di conciliare con più facilità le responsabilità lavorative con quelle familiari? Perché? Vorresti che le cose fossero diverse? In che termini?]

### SECONDA PARTE: GESTIONE QUOTIDIANA E *BOUNDARY-WORK*

*Lancio IV.* Puoi descrivere in modo accurato la tua giornata tipo?

[Domanda del sosia: immagina che io debba “sostituirti” per una giornata intera, come dovrei comportarmi e cosa dovrei fare per non essere riconosciuta?]

*Lancio V.* Riesci a “staccare la spina” dal lavoro quando sei a casa con la tua famiglia e viceversa?

[Tele-lavoro/telefonate di lavoro a casa/colleghi a casa/familiari presso il luogo di lavoro, etc.]

*Lancio VI.* Ti sei mai portato/a il lavoro a casa?

[Quando e che tipo di attività? Hai una stanza apposita che puoi utilizzare, ad esempio uno studio? Ti trovi bene a lavorare a casa? Quali credi siano i vantaggi e gli svantaggi? Cosa pensano i tuoi familiari? Quando lavori a casa, vieni spesso interrotta/o o disturbata/o? Da cosa o da chi? Ti infastidisce? Hai degli “stratagemmi” o hai stabilito degli accordi con i familiari per ritagliarti del tempo per lavorare da casa? quali?]

*Lancio VII.* Ti capita di lavorare in viaggio o durante brevi spostamenti?

[Perché? Quanto spesso accade? Ti piace?]

### TERZA PARTE: STORIA FORMATIVA, LAVORATIVA E FAMILIARE

*Lancio VIII.* Puoi ricostruire la tua storia formativa dalla scelta dell'università?

[Come hai preso queste scelte? Chi ti ha influenzato lungo il percorso? Che aspettative avevi? Sono state soddisfatte o deluse?]

*Lancio IX.* Puoi ricostruire la tua carriera lavorativa dalla prima esperienza di lavoro?

[Quando hai iniziato a lavorare? Che cosa facevi? Come è proseguito poi il tuo percorso? Perché in questo modo? Che scelte hai preso? Qualcuno in particolare ti ha influenzato?]

*Lancio X.* Puoi ricostruire la vostra storia di coppia prima e familiare poi, da quando vi siete conosciuti?

[Come e quando vi siete conosciuti? Dopo quanto avete deciso di convivere? Con quali motivazioni? Dopo quanto è nato vostro figlio/a? E' stata una nascita programmata o una sorpresa per voi? Quali ragioni a favore, ed eventualmente a sfavore, avete considerato? Quali sono state le ragioni per te più importanti? E per il tuo partner? Nel caso in cui non abbiate programmato l'arrivo di vostra/o figlio/a, come è stata accolta la notizia da parte tua? E da parte del/la tuo/a partner? - per ogni figlio]

*Lancio XI.* Come si sono intrecciate la storia lavorativa e quella familiare? - proiezione verso il passato

[Quando hai deciso/scoperto di avere un/a figlio/a, hai preso in considerazione aspetti riguardanti la tua condizione lavorativa? E quella del/la tuo/a partner? Quali? Perché? Come hanno inciso sulla vostra scelta di tenere il/la bambino/a? Quali erano gli aspetti del tuo lavoro e di quello del/la tuo/a partner che agevolarono/ostacolarono la scelta di avere un/a figlio/a? Le scelte familiari, come la convivenza e la formazione di una famiglia, come hanno influenzato il tuo percorso formativo e lavorativo? Ad esempio, hai rinunciato o sei stato stimolato/a a fare determinate scelte formative e/o di lavoro? È cambiato il tuo modo di vivere il lavoro?]

*Lancio XII.* Come si sono intrecciate la storia lavorativa e quella familiare? - proiezione verso il futuro

[Quali sono i tuoi programmi o le tue aspettative riguardo il lavoro e la famiglia? Come pensi di riuscire a conciliare le responsabilità familiari con quelle lavorative? Pensi di dover ridimensionare o sacrificare un ambito? Quale e in che modo? Quando e perché? E quali prospettive ha il tuo partner? Credi che il/la tuo/a partner cambierà qualcosa dei suoi impegni lavorativi o familiari per riuscire a conciliare entrambe le responsabilità? Cosa e come? È possibile secondo te, in condizioni di precarietà doppia, fare dei programmi per il futuro? Come ti senti, rispetto a questo aspetto?]



## CHIUSURA

### *Lancio XIII. La famiglia d'origine*

[Che lavoro facevano i tuoi genitori quando abitavi con loro? Chi occupava delle faccende di casa e della tua educazione? Come? Capitava che i tuoi genitori si portassero del lavoro da fare a casa? Con che frequenza? Credi che le abitudini e le idee dei tuoi genitori abbiano in qualche modo influenzato il tuo modo di conciliare le responsabilità familiari con quelle lavorative? Come?]

### *Lancio XIV. Spazi e tempi personali: al di fuori del nesso famiglia-lavoro cosa resta?*

[Hai abbastanza tempo per te? Abbastanza tempo libero per fare quello che ti piace? Come ti senti a questo riguardo?]