**ABSTRACT RICERCA CDD**

***PREMESSA METODOLOGICA***

In linea con l’emendamento al bilancio preventivo armonizzato 2016-2018 del Comune di Modena approvato il 25 febbraio 2016, l’indagine qualitativa realizzata dal Centro documentazione donna sulle problematiche e sulla dimensione della conciliazione fra tempi di vita e di lavoro si è sviluppata a partire da due analisi indipendenti ma coordinate: un focus conoscitivo sul rapporto maternità e accesso al lavoro; un focus specifico sulla condizione delle donne immigrate residenti in città.

I bisogni conoscitivi che hanno guidato la prima pista di ricerca hanno riguardato, nello specifico, il tema dell'accesso, del mantenimento e dello sviluppo del lavoro per le donne con figli piccoli e il modo in cui questi fattori condizionano sia il desiderio/possibilità della maternità sia la condizione di vita delle nuove mamme. Ovvero il modo in cui il mercato del lavoro e la sua organizzazione condizionano lo sviluppo demografico e la permanenza delle lavoratrici madri, vincolando e determinando il futuro lavorativo delle neo mamme. Gli interrogativi di partenza per lo svolgimento della seconda pista di indagine si sono focalizzati sull’individuazione delle principali problematiche incontrate dalle donne di origine straniera rispetto alle esigenze di conciliazione della vita familiare all’interno di contesti lavorativi diversi; la descrizione dei servizi, aiuti e agevolazioni a cui queste donne hanno fatto ricorso o di cui avrebbero bisogno per risolvere le difficoltà più impegnative; le modalità di condivisione del lavoro domestico e di cura all’interno del nucleo familiare in coppie straniere che vivono in un regime di doppio stipendio con riferimento a specifici *background* culturali; le strategie messe in atto per cercare un equilibrio tra ambito lavorativo e familiare rispetto all’organizzazione del tempo.

L’impianto metodologico adottato è stato messo a punto partendo da una disamina delle problematiche e della natura della conciliazione, sulla base della consapevolezza che questa ricerca non fosse indirizzata a produrre risultati statisticamente rappresentativi. La rappresentatività a cui l’indagine qualitativa aspira è la cosiddetta rappresentatività sociale della fascia di popolazione presa in esame. Con questo termine si fa riferimento alla capacità di una indagine di focalizzarsi su una tematica principale o su un gruppo sociale definito, esplorandone le pratiche e i significati messi in gioco quotidianamente, senza creare delle categorie generali – che solo una *survey* quantitativa è in grado di garantire - ma attribuendosi una capacità di approfondimento che altri strumenti non avrebbero fatto emergere, restituendone la complessità. Nel campo della ricerca qualitativa ovvero in un ambito di analisi della realtà sociale, lo scopo dello studio è finalizzato alla comprensione e interpretazione dei fenomeni, delle connessioni di significato, dei contesti in cui vengono generati, piuttosto che alla loro quantificazione e alla generalizzazione dei risultati. In questo tipo di prospettiva il criterio di scientificità deriva dalla capacità della ricerca di generare conoscenza.

A seguito di queste riflessioni iniziali si è deciso di adottare lo strumento del *focus group* o intervista collettiva per la conduzione della ricerca sul campo. Una scelta motivata dalla efficacia di questo strumento nel fare emergere la ricchezza dei vissuti personali e dell’interazione tra i soggetti che si instaura in questo tipo di conversazioni. Dall’altra parte può accadere che questa influenza reciproca nel dialogo allontani la conversazione dal fuoco dell’indagine e nonostante l’intervento della figura dell’intervistatore per riorientare il colloquio non tutto il materiale raccolto sia significativo ai fini dell’indagine. Va sottolineato però che il vantaggio di lasciare libere le partecipanti, a volte, vuole dire anche aggiungere argomenti alla discussione e fare emergere punti di vista inediti o spunti originali che non ci si era posti nella fase iniziale di stesura della traccia del focus group. La scaletta è stata strutturata formulando le domande in modo da procedere dal generale al particolare: in sintesi, le prime domande hanno inquadrato il problema per procedere con le successive sempre più in profondità. Non è opportuno, infatti, chiedere una soluzione alle partecipanti prima di avere correttamente identificato il problema. Alla fine della discussione, inoltre, è sempre stato utile chiedere se si è dimenticato qualcosa in modo da raccogliere tutte le sollecitazioni.

Si tratta senz’altro di una visione parziale soprattutto perché è parziale il campione della ricerca, quindi, è fondamentale ricondurre gli esiti e gli spunti di riflessione all’identikit delle diverse condizioni femminili e delle singole donne coinvolte. Tuttavia grazie alle singole narrazioni le partecipanti realizzano un processo di *sense-making* cioè di costruzione di significato, collocando gli avvenimenti all’interno di cornici di riferimento per dare loro coerenza e significato. Le storie di vita offrono, quindi, un accesso diretto e privilegiato al mondo cognitivo degli individui e al loro modo di rappresentare e di dare senso alle situazioni e agli eventi che vivono.

**FOCUS DONNE MIGRANTI: alcune considerazioni di sintesi della ricerca sul campo**

Come viene intesa la questione della conciliazione nelle esperienze delle donne immigrate, madri e lavoratrici residenti a Modena, e quali sono le strategie attuate nella ricerca del migliore equilibrio possibile tra sfera lavorativa e familiare, sono le due questioni di carattere generale indagate attraverso lo strumento del focus group.

Le donne intervistate hanno testimoniato vissuti differenti a partire da percorsi migratori molto diversi tra di loro; tuttavia si possono rilevare elementi comuni nel momento in cui il discorso si concentra sul tema della conciliazione. Caratteristiche comuni che a volte sono da ricondurre alla loro condizione di immigrate; in altri casi sono indipendenti dalla variabile di origine etnica ma sono una conseguenza dello *status* di madri-lavoratrici e pertanto assimilabili a quelle delle donne native.

Essere straniere implica un bagaglio culturale (cultura del lavoro, organizzazione familiare, relazioni e tradizioni familiari) che si incontra/scontra con la cultura del paese di approdo e che viene messo in discussione sempre di più quando le donne immigrate si inseriscono nel mercato del lavoro, dal momento che la formula monoreddito non è più in grado di garantire il sostentamento del nucleo familiare. La stabilità lavorativa ed economica rappresenta, infatti, la preoccupazione principale, che vuole dire non solo sopravvivenza quotidiana ma anche risparmio di denaro da mandare alla famiglia di origine nel paese di provenienza. Questo può comportare - almeno in un primo momento - una non corrispondenza tra titolo di studio posseduto e la nuova attività lavorativa svolta nel paese di arrivo. Tuttavia, a conferma dell’esperienza migratoria per motivi di riscatto economico e miglioramento delle condizioni di vita, i percorsi professionali delle donne immigrate manifestano una volontà di avanzamento e ascesa sociale.

All’ingresso nel mercato del lavoro, riconducibile prevalentemente a una motivazione di carattere economico, consegue una rinegoziazione delle responsabilità all’interno della coppia: agli uomini viene chiesta una maggiore partecipazione nei lavori domestici e di cura dei figli a cui con il tempo si adeguano, attuando così un processo di destrutturazione dei modelli culturali e familiari della cultura di origine.

Anche l’esperienza della maternità assume una nuova fisionomia quando è associata all’esperienza lavorativa: da una parte aumenta il carico di lavoro, un impegno fisico che comporta un investimento di stress psicologico legato alla nuova gestione dei tempi di vita familiare con l’emergere dei sensi di colpa nei confronti dei figli e del partner; dall’altra parte stati di ansia e incertezza sono legati alla difficoltà di gestire il lavoro di cura dei figli piccoli senza incidere sul rendimento lavorativo per la paura di perdere il posto di lavoro, soprattutto quando è regolato da contratti atipici.

La condizione di famiglie immigrate a doppio reddito comporta l’attivazione di strategie e risorse formali e informali per fare fronte alle esigenze di conciliazione: una nota positiva è rappresentata dalla conoscenza e utilizzo dei servizi pubblici territoriali per l’infanzia che si configurano come un sostegno concreto e fondamentale, soprattutto a fronte della mancanza di una rete parentale di supporto. In questi casi risulta, quindi, particolarmente prezioso potere contare sull’appoggio della rete amicale: la creazione di una rete di aiuto reciproco tra mamme è favorita dalla frequentazione della scuola - luogo di integrazione per eccellenza - da parte dei figli.

Tra i fattori che favoriscono l’inclusione sociale delle donne migranti e una loro partecipazione alla vita sociale, l’associazionismo si configura come una realtà viva, espressione di un desiderio di interazione sociale e culturale nel nuovo contesto di vita. Per questo motivo tra le proposte e raccomandazioni dal basso è emersa come priorità anche il rafforzamento delle associazioni femminili su base etnica. Così come è unanime lo scoramento per la perdita dei buoni rapporti di vicinato e si percepisce l’esigenza di dare vita a nuove forme di gestione comune degli spazi abitativi, di creare spazi di fruizione collettiva e esempi di vita comunitaria: vicinato solidale, fiducia reciproca, accoglienza e solidarietà sono le parole chiave di questo tipo di esperienze a cui si guarda.

**FOCUS MATERNITA’ 0-3: alcune considerazioni di sintesi della ricerca sul campo**

La scelta delle donne da coinvolgere nell’indagine ha risposto all’esigenza di indagare i costi personali e professionali in relazione alle responsabilità di cura e agli impegni familiari delle lavoratrici madri nei diversi settori di impiego: dipendenti del settore pubblico; dipendenti del settore privato; libere professioniste. Dal punto di vista sociale e professionale la condizione di lavoratrice madre cambia molto a seconda di alcune variabili come per esempio l’età e il numero dei figli o il livello di istruzione e ceto sociale: fattori che rendono l’universo materno eterogeneo e difficile da rappresentare. E’ stata necessaria, quindi, una selezione che ha portato a privilegiare un campione di donne maggiormente soggette alla pressione della cura, nel doppio ruolo di mamma con figli piccoli e di lavoratrice.

La scelta della maternità rappresenta sicuramente una delle decisioni più importanti della vita: decisione che avviene sempre più tardi e che influisce sulle scelte lavorative e di conciliazione. Aumentano i bambini e le bambine nati da madri ultraquarantenni e la scelta di avere figli più tardi incide, a sua volta, sul numero dei figli. Per quanto riguarda le ragioni di questo calo della natalità, esso non sembra imputabile a un minore desiderio di maternità ma da un insieme di fattori che hanno indubbiamente accentuato la tendenza alla diminuzione delle nascite, come la precarietà economica. La sicurezza lavorativa legata alla percezione interna di stabilità è vissuta come condizione preliminare, soprattutto dal punto di vista psicologico, per potere pensare più serenamente alla maternità.

La nascita di un figlio/a comporta sempre una profonda riorganizzazione della vita sul piano personale, familiare e lavorativo. Rispetto a quest’ultimo ambito la situazione si presenta molto eterogena: la continuità lavorativa ha riguardato soprattutto gli impieghi a tempo indeterminato sia nel settore pubblico che nel privato, rispetto alla libera professione dove si sono riscontrate, invece, trasformazioni più significative: riduzione del tempo di lavoro o blocco pressoché totale del lavoro nel primo anno di vita del figlio/a; diminuzione della quantità di lavoro e aumento delle tempistiche di consegna; più selezione nella concessione delle disponibilità; maggiore delega e aumento delle collaborazioni. Anche nell’impiego dipendente si sono verificate situazioni di cambiamento: variazione di mansioni; spostamento di ufficio; riduzione dell’orario di lavoro con il passaggio da tempo pieno a part-time. Cambiamenti che non sono a impatto zero in termini di costi personali e professionali: penalizzazione della crescita professionale; frustrazione e senso di malessere, conseguenza del fatto che il tuo lavoro viene portato avanti da altri/e. Il rientro dalla maternità può comportare anche altri problemi, legati all’instaurarsi di nuove dinamiche relazionali con colleghi e colleghe: esclusione, mancato aggiornamento o passaggio di consegne, atteggiamenti di chiusura e disappunto per le assenze dovute alla malattia dei figli.

Al crescere dell’età dei figli la questione della conciliazione non risulta, però, accantonata bensì ritorna con nuove sfaccettature: l’equilibrio tra le due sfere della vita è altrettanto importante quando i figli crescono e si affacciano all’adolescenza perché comporta la necessità di preservare parte del proprio tempo per mantenere aperto il dialogo e il confronto.

Tra le strategie attuate dalle famiglie per fare fronte alle esigenze di conciliazione, la più frequente è il ricorso alla rete parentale o meglio ai nonni e alle nonne, ormai attori centrali del welfare familiare. Tuttavia è emersa la preoccupazione derivante dall’invecchiamento della popolazione che renderà in futuro sempre meno sostenibile il ricorso alla rete familiare e all’aiuto dei nonni come *caregiver* primari.

Rispetto alle raccomandazioni in un’ottica di conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro extra-domestico, l’auspicio è quello di un cambiamento radicale che investa una cultura del lavoro ancora fortemente maschile basata sulla presenza h24 sul posto di lavoro come cifra di produttività ed efficienza. Tra le principali richieste rivolte all’attenzione dell’amministrazione comunale: la dilazione degli orari di uscita tra nidi, scuole d’infanzia e scuole primarie oppure la creazione di poli scolastici per avere in un’unica struttura i servizi per queste fasce di età; una maggiore flessibilità sia nei termini di iscrizione al nido che negli orari in relazione ai costi legati al prolungamento orario; spazi di telelavoro attigui ai nidi; scuolabus e pedibus; baby parking e albo di baby sitter selezionate e formate dal settore pubblico.

Sul fronte del lavoro dipendente gli aspetti più critici risultano essere “gli orari di lavoro troppo lunghi” o comunque “la rigidità dell’orario di lavoro” ovvero non potere entrare più tardi o uscire anticipatamente. I consigli proposti, quindi, suggeriscono l’adozione di forme di lavoro più flessibile come il telelavoro o lo *smart working* e si lamenta il fatto che queste tipologie di lavoro flessibile in termini di luogo dove il lavoro può essere svolto, nonché dei tempi di svolgimento del lavoro, rimangano un tabù per il settore pubblico o privato dove la presenza fisica sul luogo di lavoro continua a rappresentare la garanzia di efficacia/efficienza e attaccamento al proprio lavoro.