

IL PROGETTO ConciliaMO: RICERCA E RISULTATI EMERSI

LA RICERCA L'indagine, iniziata nel 2019, è uno **studio qualitativo** su un campione rappresentativo di donne **occupate in lavori intellettuali** di fascia medio alta, condotto nel modenese attraverso **focus-group e video-interviste** che colgono voci di lavoratrici madri, alcune delle quali confluite nel **docu-video** girato da Valentina Arena. Il percorso video si completa con ulteriori **video-pillole** di esperte del tema (sindacati; Cpo Cup; associazioni di categoria; CRID e Fondazione Marco Biagi Unimore, Consigliere di parità), partner del territorio, che aprono una riflessione su questi temi a partire dal loro punto di vista specifico. Tutto il materiale sarà visibile sul sito www.cddonna.it/conciliamo.

Se nei focus-group l'analisi si è concentrata su cinque aspetti - luogo di lavoro e sfera privata; servizi; diritti; congedi e altre misure di sostegno alla genitorialità; conciliazione in epoca pandemica - le video interviste hanno anche messo a fuoco nel dettaglio la maternità in una logica di acquisizione di nuove competenze. Il lavoro è stato teso a entrare nella sfera esperienziale delle donne, al fine di comprendere la relazione esistente fra maternità e lavoro in termini di stereotipi e criticità, adattamenti, negoziazioni, strategie personali e soluzioni organizzative sperimentate con l'intento di mettere al centro le voci delle donne anche in termini di opportunità di crescita e riscoperta di nuove competenze e risorse.

Il **campione indagato** (insegnanti; avvocate; ingegnere; architette; giornaliste; ricercatrici universitarie; neuropsichiatre; periti agrari e industriali; commercialiste; notaie; consulenti tecniche; impiegate nel settore pubblico e privato) si è distinto per un livello di capitale umano composto da donne istruite con mansioni di fascia medio-alta, per le quali il lavoro è vissuto come componente importante dal punto di vista identitario, e il rientro dopo la maternità come una riappropriazione di sé.

Un primo dato relativo agli **stereotipi** riguarda l'idea di maternità percepita come un limite. Nel pregiudizio diffuso pare che la madre lavoratrice diventi improvvisamente meno affidabile ed è ricorrente la simulazione di una disponibilità totale come se la condizione personale fosse invariata. Ma, come si evince dal documentario di Valentina Arena, finalizzato a scoprire gli aspetti positivi che questo nuovo status porta con sé in una logica di self-empowerment, si nota, invece, come la **maternità sviluppi nuove competenze**, di ottimizzazione e **produttività** lavorativa, di mediazione e apertura verso altri punti di vista strategici.

Se le libere professioniste hanno il vantaggio di un'autonomia organizzativa e flessibilità oraria maggiori, a discapito però di minori tutele e del rischio di uno slittamento orario del lavoro in fascia notturna, le dipendenti che hanno scelto la riduzione dell'orario di lavoro (part time) per conciliare lavoro e attività di cura esprimono invece il desiderio di una diversa flessibilità oraria proprio per garantire il mantenimento di un tempo pieno. Le dipendenti, poi, suggeriscono una nuova cultura del lavoro basata non più su una resa lavorativa calcolata sulla presenza in ufficio, ma sul perseguitamento degli obiettivi; infatti, la quota di lavoro in smart working, secondo le intervistate dipendenti, è un'esperienza che, sperimentata in modo forzato durante l'emergenza Covid, sarebbe da proseguire.

Dalle interviste emerge come siano state principalmente le donne ad avere modificato la propria attività lavorativa - dalla decisione di ricorrere al part time, a una maggiore flessibilità organizzativa e gestionale a scapito del percorso di carriera e del livello di retribuzione - e come queste scelte derivino ancora da condizionamenti culturali, e a ricaduta economici, che su di loro gravano. Una tendenza, che viene confermata anche per ciò che riguarda l'esperienza del lockdown risultato più pesante e stressante a confronto di quello degli uomini.

IL COVID: LOCKDOWN E SMARTWORKING

La situazione emergenziale è stata un'occasione per rinegoziare la condivisione dei carichi di cura, mettendo a tema il problema del riequilibrio dei ruoli domestici. La **persistenza di uno sbilanciamento** dei carichi familiari e di cura all'interno della coppia sulle spalle delle donne viene sostanzialmente confermata e motivata con il maggiore impegno lavorativo del marito/compagno in termini di ore, tipologia di lavoro -trasferte, turni, libera professione, carichi di responsabilità – e retribuzione, che continua a fare ricadere sulla madre la scelta del congedo parentale.

Video dichiarazione di Natascia Corsini, Centro documentazione donna

<https://youtu.be/wacoUSga55g>

Sebbene durante il lockdown si registri una maggiore **interscambiabilità** dei ruoli **nella gestione dei figli/e** principalmente nelle coppie che svolgono lo stesso lavoro in libera professione o comunque mansioni di tipo intellettuale con una gestione autonoma e orari flessibili, le disparità permangono, e, laddove vi sia stata una maggiore condivisione, ad esempio nei casi dove il marito era in smart working totale e la moglie ancora in presenza, le donne tradiscono una narrazione che segue il tradizionale: “lui mi ha aiutato tantissimo”. Le testimonianze forniscono però esiti ambivalenti: alcune raccontano come la presenza congiunta dei genitori in smartworking abbia invece rafforzato la situazione di squilibrio nella gestione dei carichi del lavoro domestico.

Relativamente agli **aspetti positivi** rintracciabili nell'esperienza **del lockdown** vi è la scoperta di come la precedente organizzazione tra vita e lavoro fosse ‘disumana’ e, di conseguenza, l'esigenza di un tempo ritrovato o da ritrovare da passare con i figli/e. Durante la pandemia, poi, l'assenza della rete familiare rappresentata dall'aiuto quotidiano dei nonni ha portato alla riscoperta dei legami di vicinato intesi come rete mutualistica di prossimità e condivisione di bisogni comuni.