

LE SOCIE E LE COLLABORATRICI NELLE IMPRESE FAMILIARI DELL'ARTIGIANATO

Una ricerca qualitativa sulla situazione in Piemonte



LE SOCIE E LE COLLABORATRICI NELLE IMPRESE FAMILIARI DELL'ARTIGIANATO

Una ricerca qualitativa sulla situazione in Piemonte

*Ricerca realizzata dal Sistema Informativo delle Attività Produttive
della Regione Piemonte in collaborazione con IRES Piemonte e Antilia sc*

Antilia società cooperativa

Corso Vittorio Emanuele II
Torino

Sede operativa:

Via Gressoney 29/B - Torino

Tel. +39 011 4359347

e-mail: informazioni@antilia.to.it

Ires Piemonte

Via Nizza, 18

10124 Torino

Tel. 011 6666422

www.ires.piemonte.it

Sistema Informativo delle Attività Produttive

Via Pisano, 6 - 10152 Torino

Tel. +39 011 4325111

Fax. +39 011 4325756

www.regione.piemonte.it/artig/dati.htm

e-mail:

sistemainformativo.attproduttive@regione.piemonte.it



ASSESSORATO SVILUPPO ECONOMICO: INDUSTRIA, PICCOLA E MEDIA IMPRESA,
ARTIGIANATO, RICERCA, INNOVAZIONE, ENERGIA, TECNOLOGIA DELLE COMUNICAZIONI.
Assessore: **Massimo Giordano**

DIREZIONE ATTIVITA' PRODUTTIVE

Direttore: **Giuseppe Benedetto**

Via Pisano, 6 - 10152 Torino

Tel: +00 39 0114321461 - Fax: +00 39 0114323483

E-mail: direzioneB16@regione.piemonte.it

SISTEMA INFORMATIVO ATTIVITA' PRODUTTIVE

Responsabile: **Giuseppe Fiorenza**

Tel: +00 39 0114325111 - Fax: +00 39 0114325756

Dirigente in Staff: **Clara Merlo**

E-mail: sistemainformativo.attproduttive@regione.piemonte.it

<http://www.regionepiemonte.it/artig/index.htm>

Elaborazione dati e stesura rapporto di ricerca:

Anna Tavella - Società Antilia Torino

Salvatore Cominu - Società Antilia Torino

Coordinamento e supporto metodologico:

Emiliana Armano - Sistema Informativo Attività Produttive

Vittorio Ferrero - IRES Piemonte

Interviste a cura di:

Anna Tavella, Serena Cutrera, Lucia Sessa, Giorgia Garbo,

Dario Albino, Elena Brignolo, Carlo Boccazzi, Giovanna Spolti

Acquisizione dati statistici:

Michelangelo Filippi - Società R&P

Editing e stampa:

Print Time Sas - Torino

Maggio 2010

Ringraziamenti

La ricerca che presentiamo nasce da una proposta emersa da gruppi di donne, appartenenti a differenti ambiti associativi, che da alcuni anni riflettono sul tema dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile. Siamo grati a Barbara Chiavarino, responsabile progetti innovativi CNA di Torino, alle rappresentanze del mondo dell'artigianato piemontese (attraverso i Gruppi Donne di CNA, Confartigianato e Casartigiani), per aver promosso con Clara Merlo, dirigente regionale, questo progetto di ricerca sulla condizione delle collaboratrici nell'artigianato.

Un progetto che nel luglio 2009 è stato discusso con il coinvolgimento del gruppo di ricerca facente riferimento a Claudia Piccardo, docente di psicologia organizzativa presso Università di Torino e a novembre 2009 è stato presentato presso il Centro Studi di Genere dell'Università di Trento durante il convegno dedicato al tema "Genere e Precarietà". Dobbiamo ricordare che in quella fase della ricerca fu importante il confronto con lo studio sulla condizione delle donne nelle imprese artigiane condotto da Silvia Gherardi, docente di sociologia presso l'Università di Trento.

Ne è seguito lo studio che qui si espone, realizzato dal Sistema Informativo delle Attività Produttive della Regione Piemonte in collaborazione con IRES Piemonte, cooperativa Antilia e con l'apporto delle studentesse del corso di psicologia organizzativa dell'Università di Torino che hanno partecipato nel gruppo delle intervistatrici.

A supporto della nostra ricerca empirica, per la segnalazione di nominativi disponibili alle interviste tra le proprie associate ci siamo avvalsi del sostegno di: Anna Marengo (CNA Torino), Laura Pianta (CNA Piemonte), Carla Lo Sasso, Erika Merlucchi (Confartigianato Torino), Giovanna Boschis, Sara Torre (APID Torino).

Nel corso dello studio alcuni interessanti materiali e riflessioni sulle politiche pubbliche a favore dell'imprenditoria femminile locale ci sono stati forniti da Susanna Barreca, esperta regionale in materia.

I risultati della ricerca sono stati presentati al convegno del 24 maggio 2010; siamo grati a Sonia Bertolini, docente di sociologia presso l'Università di Torino, e ai partecipanti all'evento che hanno discusso con noi in quella sede.

Infine, desideriamo particolarmente ringraziare tutte le donne, socie e collaboratrici delle imprese artigiane che raccontandoci la loro esperienza e partecipando attivamente alle interviste hanno davvero permesso la concreta realizzazione dello studio. Per evidenti ragioni di privacy non ci è possibile ringraziarle nominativamente e singolarmente ma il nostro pensiero di riconoscenza è rivolto personalmente ad ognuna.

Il gruppo di ricerca

Indice

Introduzione	5
Il quadro normativo	8
Coadiuvanti e lavoro autonomo nell'artigianato: un inquadramento quantitativo	12
L'indagine diretta	33
1. Le ipotesi di ricerca	33
2. La metodologia	37
2.1 Lo strumento di indagine	37
2.2 Il disegno di ricerca	38
2.3 Caratteristiche delle intervistate	39
3. I risultati dell'indagine diretta	40
3.1 Le dimensioni analitiche	41
3.2 Valori	42
3.3 Motivazioni e modalità di ingresso nell'impresa familiare	44
3.4 Il lavoro: contenuti, autonomia e potere, divisione di genere	47
3.5 Il sistema delle ricompense	51
3.6 Tra famiglia e impresa: la qualità delle relazioni	53
3.7 Conciliazione del lavoro produttivo e riproduttivo	55
3.8 L'impresa familiare e la condizione di coadiuvante	58
3.9 In sintesi: alcuni profili	61
Conclusioni	67
Bibliografia	73
Allegati	75
1. Traccia di intervista	76
2. Tabella riassuntiva delle caratteristiche delle intervistate	84

Introduzione

Il lavoro qui presentato ha per oggetto una figura tradizionale dell'impresa artigiana: *la* coadiuvante familiare. La declinazione di genere – sebbene, come si vedrà, sotto il profilo quantitativo i coadiuvanti maschi superino *le* coadiuvanti – esprime in primo luogo la volontà di indagare un aspetto meno conosciuto del lavoro indipendente femminile, in continuità con altre iniziative di ricerca sull'imprenditoria “rosa” già realizzate dal Sistema Informativo dell'Artigianato (Osservatorio Regionale Artigianato, 2005) e da altre istituzioni regionali (Regione Piemonte/Unioncamere, 2007, 2008, 2009). Anche quest'indagine si situa in uno scenario caratterizzato da un crescente accesso delle donne a posizioni di lavoro indipendente, sebbene per molti aspetti si discosti dagli studi sull'imprenditoria femminile: costituirebbe infatti una forzatura assimilare la figura del coadiuvante all'imprenditore in senso stretto, senza con ciò negare che molti coadiuvanti ricoprono nelle imprese di famiglia un ruolo proto-imprenditoriale.

I dati relativi alla composizione di genere dell'imprenditoria artigiana in Piemonte evidenziano nell'ultimo decennio una certa tendenza (da interpretare nelle sue dimensioni reali) alla “femminilizzazione”, coerente con i più generali mutamenti che interessano da tempo il mercato del lavoro. Questa tendenza, che oltre della spinta soggettiva delle donne ha potuto giovare di efficaci strumenti di accompagnamento istituzionale (particolarmente dalla Regione Piemonte), è testimoniata dal più elevato numero d'impresе guidate da donne, anche in attività tradizionalmente a scarsa incidenza femminile.

Al centro dell'indagine, tuttavia, più che gli *stock* delle lavoratrici indipendenti, si sono posti i mutamenti qualitativi inerenti la ridefinizione dei ruoli all'interno delle imprese – ma sarebbe più opportuno dire, al fine di delimitare da subito il campo, delle “famiglie-impresе” di cui si compone in larga parte l'artigianato.

Tale ri-definizione si può in parte leggere nella crescita delle posizioni imprenditoriali femminili. Si è tuttavia ipotizzato che queste trasformazioni possano assumere anche forme più sotterranee (ad es. produrre mutamenti nella “divisione di genere” del lavoro) anche in imprese con assetti familiari “tradizionali” e finanche al riparo del “vecchio” statuto giuridico della coadiuvanza. I mutamenti in corso, difatti, non escludono che figure del tutto “tradizionali” e tipiche della “famiglia impresa”, quali le coadiuvanti, continuino ad avere un peso rilevante nella composizione del lavoro indipendente femminile.

Eppure, nonostante il crescente interesse verso l'imprenditoria femminile (in termini conoscitivi, di politiche dedicate, di vivacità del dibattito pubblico e via di seguito) si registra un perdurante *deficit* di attenzione verso le coadiuvanti. L'indagine esplorativa qui introdotta ha prioritariamente lo scopo di fornire alcuni elementi conoscitivi su questa popolazione, che nell'artigianato della nostra regione interessa quasi 8.000 posizioni lavorative. Certamente tale scelta conduce lontano dagli studi sull'imprenditoria;¹ come si è detto, le coadiuvanti

¹ Sempre più frequenti sono risultate negli ultimi anni, studi e ricerche empiriche dedicate al tema dell'imprenditoria femminile. Per contiguità territoriale o tematica con la presente iniziativa, vedi Gherardi, (2008), Bertolini (2008); CGIA Mestre (2009), Regione Piemonte/Unioncamere (2009), Castagnoli (2007).

non sono imprenditrici. La loro posizione, formale e spesso sostanziale, è definita prima dall'appartenenza alla famiglia e poi da quella all'impresa (che raramente le coadiuvanti hanno contribuito a fondare). Tuttavia, proprio l'elevata identificazione nei valori e negli obiettivi (materiali, ma anche simbolici) della "famiglia-impresa" fa delle coadiuvanti, in qualche modo, dei soggetti imprenditoriali subalterni, dei "soci di minoranza" privi di diritti proprietari, ma essenziali per il funzionamento delle aziende in cui lavorano.

E' proprio questa condivisione degli obiettivi e dei valori della famiglia-impresa che rende, secondo l'opinione degli estensori di questo rapporto, inappropriata e frettolosa l'assimilazione delle coadiuvanti al composito arcipelago del lavoro precario, atipico, non standard, emerso con l'introduzione di regimi volti a superare le rigidità della regolazione fordista del mercato del lavoro. Più che gli approcci disciplinari volti allo studio dell'imprenditoria (o del lavoro), ci sembra che il focus sulle coadiuvanti debba combinare l'insieme delle dimensioni (tra cui imprenditorialità e lavoro, unitamente ad altre) che precipitano nel definire lo statuto materiale della "famiglia-impresa". Al centro dell'indagine, di conseguenza, saranno prioritariamente le relazioni, anche quando conflittuali, tra i membri della famiglia e tra i ruoli che la famiglia contribuisce a strutturare nei diversi tempi sociali (lavoro e non lavoro). Solo dopo avere dipanato questo intreccio si potrà, con maggiore cognizione, decidere se le eventuali azioni a sostegno delle donne coadiuvanti in imprese familiari siano di pertinenza delle politiche per l'impresa, delle pari opportunità o del diritto del lavoro.

Perché è parso importante indagare queste figure, relativamente *marginali* anche nell'impresa familiare?

L'istituto della coadiuvanza ha avuto una certa importanza nel fornire riconoscimento alla configurazione materiale della "famiglia-impresa", il cui rilievo nel modello di sviluppo economico e sociale italiano, dal secondo dopoguerra in poi, è da tempo riconosciuta. La famiglia-impresa ha costituito, in un certo senso, l'unità elementare di quella che venne definita "seconda via" dello sviluppo industriale. Un modello basato sulla valorizzazione congiunta di risorse economiche, culturali, di capitale sociale, nonché sulla mobilitazione di un ambiente con elevato grado di affidabilità, la famiglia; qui risiedevano infatti risorse facilmente convertibili in vantaggi competitivi: da una parte il contenimento dei costi degli input produttivi (lavoro, capitali) e dall'altra la presenza di dispositivi di protezione sociale.

Innanzitutto, la famiglia-impresa ha fondato i suoi vantaggi sulla "divisione di genere" del lavoro produttivo (nell'impresa) e riproduttivo (nella famiglia), nonché su una distribuzione delle ricompense – materiali, di ruolo, di status – ineguale e svantaggiosa per la componente femminile. Pure nel quadro dei processi di mobilità sociale che la condizione di piccoli imprenditori assicurava ad ampie fasce di popolazione di origine operaia e contadina, all'interno della famiglia-impresa le donne (mogli e figlie del titolare, quasi sempre maschio) ricoprivano infatti un ruolo perlopiù subalterno o ancillare, sebbene in molti casi determi-

nante per garantirne il funzionamento. La posizione di coadiuvante – per quanto non interessi solo la componente femminile – è in questo senso emblematica: essa infatti assicura alcuni vantaggi (costo e flessibilità) alla famiglia-impresa, a fronte di un’inclusione del tutto marginale negli assetti proprietari dell’azienda.²

L’approfondimento sulle coadiuvanti, figura in sé di relativo rilievo quantitativo, costituisce dunque un tassello importante per una migliore comprensione dei meccanismi di funzionamento delle “famiglie-impresе”, sia per la conoscenza del lavoro autonomo femminile nelle sue articolazioni meno conosciute e – nel caso specifico – meno tutelate.

La coadiuvante è difatti una figura debole e caratterizzata da un *deficit* di tutele dal punto di vista fiscale e previdenziale. Questa debolezza trova ratifica sul versante giuridico, che tutela i/le coadiuvanti in quanto membri della famiglia, ma non ne riconosce lo statuto di lavoratori/trici o imprenditori/trici. L’indagine ha rappresentato anche un’occasione per indagare, da un punto di vista “di genere”, le relazioni e le possibili sovrapposizioni tra sfera personale e familiare dove prendono forma “economie dell’intimità” (Zelizer 2009), nelle quali aspetti economici e affettivi si combinano e compenetrano.

L’indagine è stata orientata prioritariamente all’analisi delle motivazioni alla base della scelta di lavorare in qualità di coadiuvanti, nonché alle valutazioni inerenti le ricadute personali di questa decisione. L’approfondimento di queste tematiche è stato sollecitato da alcuni settori dell’associazionismo di categoria – in particolare dei gruppi femminili delle associazioni artigiane – che auspicano l’apertura di un dibattito pubblico su questi temi.

L’avvio della ricognizione è stato preceduto da un confronto e un dibattito tra soggetti istituzionali e privati che, a diverso titolo, si occupano di imprenditoria femminile e di impresa artigiana. Dal confronto sono emersi interrogativi complessi, che rispecchiano gli interessi dei diversi soggetti coinvolti. Le tematiche che hanno accompagnato la discussione del progetto, e che in qualche misura sono state accolte nel disegno di ricerca, riguardano:

- L’esigenza di conoscere e valorizzare l’apporto del lavoro delle coadiuvanti nell’impresa familiare.
- La volontà di promuovere azioni positive volte ad estendere alle coadiuvanti garanzie, diritti ed opportunità previste per le/i titolari e/o soci/e di impresa (ad esempio per quanto concerne l’accesso alla formazione) nonché per supportare eventuali percorsi di transizione.
- La necessità di approfondire il ruolo delle socie di minoranza nelle imprese familiari, esigenza accolta nel senso di comprendere nel campione un certo numero di socie non titolari.

² Si fa beninteso riferimento a situazioni “tipiche”; nella realtà, la coadiuvanza si è connotata come istituto flessibile appropriabile di volta in volta per scopi differenti, secondo un’articolazione che oscilla tra la regolarizzazione di prestazioni altrimenti fornite “in nero” all’uso *previdenziale*, finalizzato ad assicurare pure minimali versamenti contributivi validi a fini pensionistici.

- La volontà di analizzare la figura della coadiuvante anche nella sua dimensione di soggetto del precariato.
- La volontà di comprendere le strategie e le forme di riconfigurazione dell'impresa familiare in un contesto profondamente mutato, sia per quanto concerne l'ambiente competitivo sia in relazione alla dimensione "culturale" ed al mutato ruolo delle donne nella famiglia, nella società e nell'impresa.

Si tratta di questioni complesse, che travalicano il tema specifico della coadiuvanza e che eccedono i limiti di questa indagine. Certamente, attraverso il lavoro qui presentato si sono raccolti interessanti spunti di riflessione, che si consegnano al dibattito pubblico.

Le prime due sezioni del rapporto – a carattere introduttivo – delimitano e descrivono il campo nel quale si situa l'indagine diretta. Nel primo capitolo si fornirà una breve disamina del quadro di regolazione della coadiuvanza, volta a metterne in luce gli aspetti critici. Di seguito sarà presentata una sintetica descrizione di scenario, con un'analisi dei dati sull'occupazione indipendente femminile nelle imprese artigiane.

La sezione centrale del lavoro sarà dedicata alla restituzione della ricerca sul campo. Tale indagine, effettuata nell'autunno del 2009, è stata realizzata attraverso la raccolta e l'analisi di 40 testimonianze di altrettante donne impiegate nell'impresa di famiglia in qualità di coadiuvanti o (in misura ridotta) di socie non titolari.

Nella sezione conclusiva, accanto ad una sintesi delle principali evidenze emerse dalla ricerca, si offre un repertorio di indicazioni in prospettiva utili a quante/i a vario titolo si occupano di lavoro femminile: rappresentanti delle parti sociali, decisori pubblici, esperte/i del tema in oggetto.

Il quadro normativo

Come accennato in sede introduttiva, l'interesse verso la figura della coadiuvante prende le mosse, in primo luogo, dalla consapevolezza dello scarso riconoscimento e della limitata tutela connessa al suo specifico statuto giuridico. La normativa italiana in materia di coadiuvanza appare, difatti, estremamente scarna ed orientata ad offrire forme di garanzia minime. Nello specifico dell'impresa artigiana, la figura del/la coadiuvante familiare é prevista dalla Legge 4 luglio 1959 n. 463, che individua come tali i familiari del titolare i quali "*lavorino abitualmente e prevalentemente nell'azienda*", intendendo come familiari: il coniuge, i figli legittimi o legittimati ed i nipoti in linea, gli ascendenti, i fratelli e le sorelle, i soggetti equiparati ai figli legittimi. La legge identifica i coadiuvanti quali soggetti che svolgono un'attività lavorativa a tutti gli effetti, per la quale il titolare dell'impresa artigiana ha l'obbligo di versamento dei contributi previdenziali e assicurativi. Tolto questo versamento, per altro minimale, ai/alle coadiuvanti non è dovuto alcun tipo di emolumento.

Le ragioni di questa apparente contraddizione – una prestazione lavorativa cui non corrisponde un riconoscimento economico e fiscale – si devono rintracciare da un lato nelle origini dell'istituto, dall'altro nell'iscrizione della disciplina dell'impresa familiare nell'ambito del diritto di famiglia e non in quello del lavoro.

L'istituto della coadiuvanza, nato nell'ambito dell'impresa agricola e pensato soprattutto quale strumento in favore dei discendenti diretti – figli e figlie che prestavano il proprio supporto in ambito agricolo in maniera del tutto informale – rappresentava in origine il dispositivo per assicurare almeno garanzie previdenziali minime a figure destinate a subentrare nella titolarità dell'azienda, ovvero a percorrere altri percorsi lavorativi al di fuori dell'impresa familiare. In questo senso, la norma offriva qualche forma di tutela, pur non riconoscendo alle/ai coadiuvanti lo statuto di lavoratrici/lavoratori.

Un analogo, e solo parziale, riconoscimento è sotteso alla disciplina della impresa familiare. La disciplina dell'impresa familiare³, regolata dal codice 230 bis del Codice Civile, introdotto dalla L.151/75 sulla riforma del diritto di famiglia, difatti, pur riconoscendo in maniera esplicita alcuni diritti del/della coadiuvante, non ne riconosce lo *status* di lavoratore/lavoratrice o di socio/a. La norma, difatti, prevede che, salvo quando sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa abbia diritto:

- al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia
- alla partecipazione agli utili e/o agli incrementi dell'azienda, in proporzione al lavoro prestato.

Tale norma, se ha l'indubbio merito di riconoscere e rendere visibile all'esterno la partecipazione delle/dei coadiuvanti nell'impresa, ribadisce quegli elementi che rendono ne ambiguo lo *status* giuridico. Difatti, il diritto al mantenimento secondo le disponibilità della famiglia è cosa diversa dal diritto esigibile ad un compenso e la partecipazione agli utili non implica ed è differente dal possesso di quote della società, poiché non dà diritto ad alcun potere di firma e di gestione dell'impresa, formalmente attribuito in via esclusiva al/alla titolare.

L'ambiguità nasce infatti dal fatto che i diritti riconosciuti ai/alle coadiuvanti sono loro attribuiti in quanto membri della famiglia, ma non discendono da ulteriori forme di regolazione, che rimandino all'apporto fornito alla vita dell'impresa.

Sotto questo profilo, la condizione di coadiuvante rappresenta un caso paradigmatico: si tratta, difatti, di una figura che ha un riconoscimento civile e penale quale membro della famiglia, ed in quanto tale è tutelata dal diritto di famiglia, ma che non è riconosciuta e tutelata nella veste di lavoratrice/lavoratore.

³ Un'impresa (qualunque sia la sua natura giuridica – ditta individuale ovvero società) diventa familiare quando è gestita dalla famiglia, presente nella compagine sociale con i due ruoli differenti di titolare e coadiuvante/i famigliari. I famigliari sono iscritti all'INPS con una posizione che non è propria, ma associata a quella del titolare, che ne può disporre l'apertura e la chiusura in qualsiasi momento. E' possibile, nel caso di una ditta individuale, costituire attraverso un atto notarile un'impresa familiare nella quale vengono assegnate quote di percentuale degli utili ai/alle coadiuvanti. Tuttavia, a parte tale assegnazione la condizione del/della coadiuvante dal punto di vista fiscale e previdenziale è del tutto assimilabile a quella di coadiuvanti in imprese non costituite attraverso formale atto notarile.

La modalità stessa in cui il/la coadiuvante compare negli archivi INPS (gli unici registri ufficiali che mantengano una traccia della loro esistenza) è indicativa di questa situazione. Difatti, i coadiuvanti non hanno posizione previdenziale autonoma, ma associata a quella del/della titolare, che ha facoltà di iscrivere o cancellare i coadiuvanti dalla posizione in qualsiasi momento, senza peraltro l'obbligo di comunicarlo ai/alle diretti/e interessati. Una facoltà che si presta ad abusi e che in quanto tale è talvolta impugnata nelle cause di divorzio, ma che non sarebbe impugnabile in una causa di lavoro.

Ultimo, ma non meno importante elemento: proprio poiché non titolare di una propria posizione contributiva, di una busta paga o di una dichiarazione dei redditi, la coadiuvante non è figura fiscale autonoma. L'attribuzione di un corrispettivo economico per il lavoro prestato avviene nei fatti ed è oggetto di negoziazioni informali in seno alla famiglia, ma non è stabilito *ex lege*. Tale mancato riconoscimento fiscale condiziona l'autonomia personale: le/i coadiuvanti non hanno la possibilità (in apparenza banale) di accedere autonomamente ad un prestito bancario o un mutuo, elemento particolarmente delicato nel caso di coadiuvanza tra i coniugi, per i riflessi che tale "dipendenza" dal marito/titolare può avere nelle relazioni nella coppia. E ancora, in quanto figura invisibile nel diritto del lavoro e d'impresa, i/le coadiuvanti non hanno accesso a strumenti per la formazione o per la conciliazione, previsti sia per le lavoratrici dipendenti sia per le imprenditrici.

Tale "invisibilità" occulta e rende difficilmente spendibile l'esperienza e la professionalità acquisite, in contesti differenti dall'impresa familiare. Così, in caso di separazione, il coniuge coadiuvante è penalizzato più che in senso economico (avendo diritto, in quanto coniuge, al mantenimento), in senso professionale, non esistendo nessun riconoscimento *formale* del proprio apporto alla vita di impresa e della propria professionalità.

A queste fragilità, si somma la pratica impossibilità di un accesso indipendente al sistema di protezione sociale, che si situa nei più generali limiti del modello sociale italiano, caratterizzato da un regime di welfare che diluisce i diritti esigibili quanto più ci si allontana dalla condizione di occupato standard,⁴ che si accompagna ad un mercato del lavoro duale, contraddistinto da una netta segmentazione della forza lavoro tra *insider* ed *outsider* che godono di livelli di protezione sociale molto differenti.

In questo senso, pur essendo una figura tradizionale che poco ha da spartire con le figure del precariato introdotte nell'ordinamento italiano dai processi di deregolazione del mercato del lavoro, dagli anni '90 in avanti, la coadiuvante condivide con queste elementi di fragilità, dati dal proprio posizionamento nel mercato del lavoro in una posizione di *outsider* poco o nulla garantita. Difficoltà oggi acute dalla crescente instabilità dei rapporti e la conseguente fragilità dell'istituzione matrimoniale, che per molto tempo ha costituito l'orizzonte di senso e la principale forma di protezione sociale per queste figure.

⁴ Non ci si dilunga in questa sede sulle prerogative del modello sociale italiano e del suo specifico regime di welfare, peraltro oggetto di una vasta letteratura (cfr. tra gli altri Esping-Andersen, 2001, Paci, 2005, Saraceno, 2009, Colombo-Regini, 2009).

Se invece allarghiamo lo scenario e volgiamo lo sguardo all'Europa, la figura del/la coadiuvante rivela un ventaglio ampio di status. Un'azione, finanziata attraverso il programma Leonardo, nel biennio 2005-2007, ha messo a confronto status giuridici e fiscali e riconoscimento formale delle competenze in Francia, Germania, Irlanda, Italia, Norvegia, Svizzera ed Ungheria.⁵

Generalmente, i coadiuvanti sono retribuiti in Germania, in Norvegia e in Svizzera, mentre in Francia e in Ungheria - come in Italia - hanno una condizione giuridica specifica.

L'esperienza francese offre molti spunti di riflessione su quanto si possa fare per un riconoscimento pieno dei/lle coadiuvanti e sulle azioni che ne possono sostanziare l'acquisizione di uno status. Prima di tutto dal punto di vista legislativo. Una buona pratica interessante muove dalla modificazione legislativa introdotta in Francia nel 2005 con l'attuazione della legge 2005-882 (2 agosto 2005) in favore delle Piccole e Medie Imprese.

Questa legge si occupa espressamente dei coadiuvanti, modificando quanto previsto dalla precedente del 10 luglio 1982, integrata nel 1994, che esponeva le basi di una condizione giuridica per i coadiuvanti delle imprese artigiane, ovvero obbligando i coadiuvanti a scegliere uno status fra i tre qui di seguito definiti:

- Coadiuvante iscritto nel registro commerciale
- Coadiuvante associato
- Coadiuvante retribuito

Il tema del riconoscimento del lavoro svolto, che la legge ribadisce (e che per altro è presente anche nel dettato legislativo italiano) ha una storia consolidata nell'esperienza oltralpe.

Ancora una volta, ci viene offerto un interessante esempio di azione per il riconoscimento delle competenze, attraverso il *Brevet de Collaborateur de Chef d'Entreprise Artisanale (BCCEA)*, diploma di coadiuvante d'impresa artigianale.

Rivolto espressamente alle donne coadiuvanti commerciali⁶, ovvero quelle non retribuite, più "fragili" fra le tipologie di coadiuvanti e dove le donne sono massicciamente presenti, questo corso di formazione professionale è riconosciuto e classificato al IV livello nella scala di istruzione francese. Scopo del diploma: rispondere ai fabbisogni delle coadiuvanti che lavorano nelle imprese dei loro mariti e al tempo stesso, implementare la loro competenza gestionale e trasversale, che rappresenta un elemento forte per lo sviluppo stesso di un'impresa - per quanto micro - che oggi debba/voglia stare nel mercato.

⁵ E.C.O.A. *L'Europe des Conjoint(e)s d'Artisan(e)s : vers une reconnaissance des acquis formels et informels par la formation et l'information*, FR/05/B/P/PP-152001 Leonardo da Vinci, Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Rhône, www.emlyon.fr/pdf/europedesconjointsdartisans_ecoa.pdf. Partner di progetto:

- Germania: Handwerkskammer zu Köln - Cologne
- Francia: Union Départementale des Entreprises de la Coiffure - Lyon
- Ungheria: BKIK (CCI) - Budapest
- Irlanda: FAS Training Centre - Cork
- Italia: Confartigianato Formazione - Torino
- Norvegia: HBL The Norwegian Federation of Craft Enterprises - Oslo
- Svizzera: SOL Swiss Occidental Leonardo

⁶ Definizione che non deve confondere: commerciale implica l'iscrizione nel registro che in Francia si definisce commerciale ma l'impresa è di tipo artigianale

Fatto su misura delle coadiuvanti dell'impresa artigiana, con una struttura completa ed efficiente, il corso - percorso implica una frequentazione lunga, difficoltà (soprattutto del modulo sulla gestione d'impresa) e conseguente impegno.

Non si tratta dell'unico esempio. La Germania, dove la stragrande maggioranza dei coadiuvanti è retribuita, nel 1999 ha aperto l'accesso al *Fachwirtin*⁷ a coadiuvanti/collaboratori.

A ricercare in ambito Europeo, l'elenco può continuare; non è questa la sede.

Ciò che preme qui sottolineare è invece, la triangolazione: identificazione legislativa - formazione - riconoscimento.

Ancor di più, il legame fra formazione e riconoscimento.

Senza riconoscimento, non vi può essere rappresentanza. Senza formazione "formalizzata" - ci sia concessa questa forzatura - non vi è, non vi può essere riconoscimento.

Coadiuvanti e lavoro autonomo nell'artigianato: un inquadramento quantitativo

L'analisi della consistenza quantitativa delle (e dei) coadiuvanti familiari è da situare nei più generali cambiamenti del lavoro indipendente nell'artigianato regionale. In questa breve disamina sulle principali caratteristiche quantitative e (per quanto ricavabile dalla base empirica utilizzata) qualitative delle/dei coadiuvanti famigliari, coerentemente con gli obiettivi della ricerca, si focalizzerà l'attenzione sulla componente femminile. Per quanto, come si è detto, siano considerabili lavoratori autonomi *sui generis*, i coadiuvanti costituiscono una parte della più ampia area del lavoro indipendente, che include imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio e soci di cooperative.

Come si mostrerà, l'impresa artigiana è caratterizzata, da alcuni anni, da una moderata tendenza alla "femminilizzazione", che rispecchia la più generale trasformazione del mercato del lavoro e dell'imprenditoria della regione.

Negli ultimi dieci anni si è rilevato infatti un forte incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro: il Piemonte, con un tasso di occupazione femminile intorno al 57%,

⁷ Si tratta del percorso formativo relativo alla gestione dell'impresa artigiana. Prima del 1992, era obbligatorio avere un diploma o una qualifica professionale nel settore artigiano per essere ammessi alla formazione continua o ai corsi di aggiornamento. I coadiuvanti non potevano quindi accedere alla formazione specifica. I requisiti di ammissione sono cambiati, dato che le qualifiche commerciali e le competenze acquisite durante l'esperienza professionale sono oggi considerate valide.

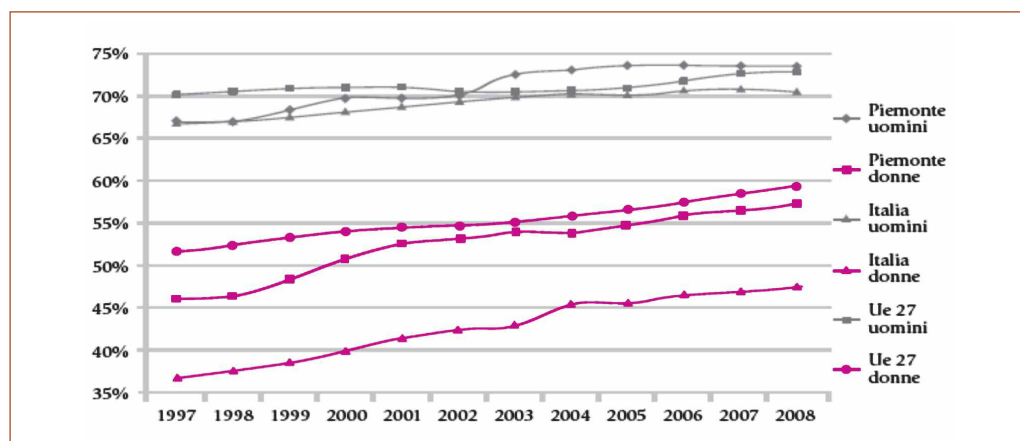
Dal 1992, la parte III (diritto ed economia) e la parte IV (didattica del lavoro) della qualifica tedesca per artigiani sono divise in due moduli separati:

- "Fachkaufmann/kauffrau", gestione dell'impresa/commercializzazione (corrisponde alla parte III della qualifica tedesca per artigiani e dura 320 ore)
- "AEVO", Qualifica attitudinale di assistente (corrisponde alla parte IV della qualifica tedesca per artigiani e dura 120 ore).

Nel 1999, il "Fachwirtin" è diventato accessibile ai coadiuvanti di imprese artigiane. Il corso include i due moduli summenzionati con alcune modifiche (10 ore in più, e un'aggiunta di 60 ore per il modulo di gestione del personale).

è oggi ampiamente al di sopra della media italiana (43%) e vicina al target di Lisbona (60%). Ciò non significa che il mercato del lavoro regionale abbia realizzato condizioni di effettiva parità tra i sessi: le donne costituiscono infatti il 43% degli occupati totali e il loro tasso di occupazione rimane di 16 punti percentuali inferiore a quello maschile.

Figura 1 - Andamento del tasso di occupazione in Piemonte, in Italia e in Europa per genere. Anni 1997-2008



(Fonte: Regione Piemonte/Unioncamere Piemonte, 2009)

Il Piemonte, con più di 111mila aziende con titolare donna registrate al 31 dicembre 2008, è la quinta regione italiana per numero di imprese “rosa” (Regione Piemonte/Unioncamere Piemonte 2009). Nel periodo 2004-2008 l’imprenditoria femminile piemontese è cresciuta di oltre 3.000 unità (+2,9%). L’incidenza delle imprese femminili su quelle totali è pari al 23,7%, in linea con la media italiana del 23,4%.⁸ I tre quarti delle 111mila imprese femminili piemontesi si concentrano in quattro macrosettori (in ordine di numerosità decrescente): commercio (28,5%), servizi alle imprese (19,5%), agricoltura (17,7%) e servizi alle persone (10,7%).

Le imprese con titolare donna nell’artigianato

Per quanto l’incidenza dell’imprenditoria femminile nell’artigianato sia più contenuta rispetto al dato medio regionale, l’analisi della distribuzione delle imprese iscritte all’Albo per sesso del titolare, negli ultimi dieci anni, sembrerebbe confermare la tendenza a una moderata

⁸ Per la cronaca, la percentuale più elevata si riscontra nelle regioni del Mezzogiorno: Molise (30,6%), Basilicata (28,1%), Abruzzo (27,7%), Campania (27,4%), laddove l’incidenza più bassa è in Emilia-Romagna (20,2%), seguita da Trentino (20,3%), Lombardia (20,5%) e Veneto (21,2%).

femminilizzazione del ruolo imprenditoriale. Tra il 1999 e il 2009, in effetti, si registra un saldo positivo pari a circa 3.500 aziende aggiuntive con titolare donna: per effetto di questa crescita le imprese “rosa”, divenute 23.500 nel 2009, costituiscono oggi il 17,3% del totale (nel 1999 erano il 16,1%).

Tabella 1 - Numero imprese artigiane con titolare donna e percentuale su totale imprese artigiane – anni 1999, 2005, 2007, 2009

Settore	1999		2005		2007		2009		Var 09-99 (v.a.)	Var 09-99 (%)	Var 09-99 (%tot)
	F	%	F	%	F	%	F	%			
Metalmecc.	1.670	9,3	2.212	13,1	2.164	13,1	2.073	13,0	403	24,1	3,7
Man. leggere	3.882	30,4	3.976	32,6	3.946	32,7	3.979	32,9	97	2,5	2,5
Altre industrie	1.481	18,0	1.717	21,4	1.686	21,9	1.640	22,3	159	10,7	4,3
Costruzioni	384	0,9	1.456	2,6	1.699	2,9	1.926	3,2	1.542	401,6	2,3
Riparazioni	472	4,2	656	6,8	676	7,4	732	8,2	260	55,1	4,0
Trasporti	384	3,5	689	6,5	677	7,0	678	7,7	294	76,6	4,2
Servizi imprese	2.096	31,1	2.137	29,5	2.292	30,1	2.605	31,1	509	24,3	0,0
Servizi persona	9.656	70,7	9.534	70,7	9.589	71,1	9.852	71,4	196	2,0	0,7
Totale	20.025	16,1%	22.377	16,8%	22.729	16,8%	23.517	17,3%	3.492	17,4	1,2

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

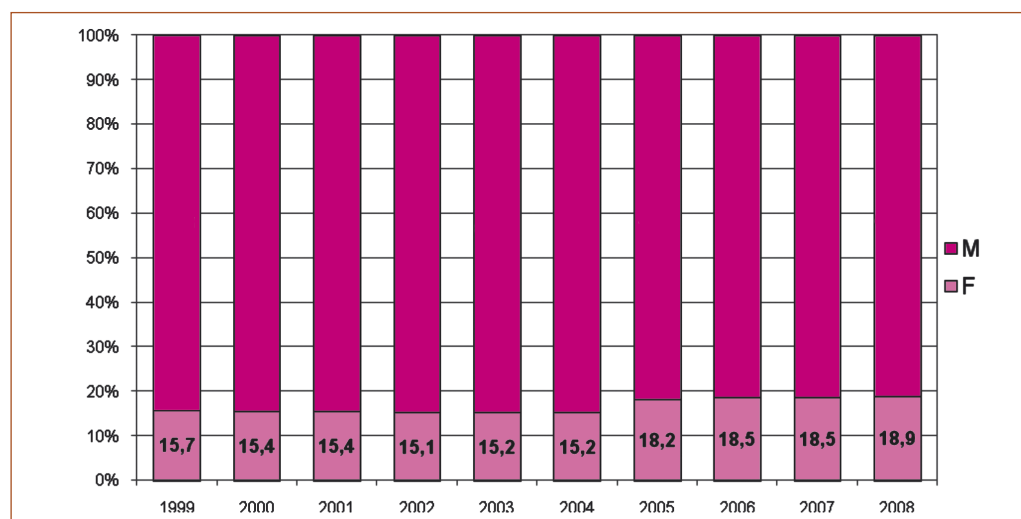
Questa tendenza assume particolare rilevanza se si considera che l'incremento è risultato più intenso nei settori tradizionalmente a più limitata presenza femminile:

- le aziende *metalmecchaniche*, dove la quota d'impresе guidate da donne sale in dieci anni dal 9,3% al 13% del totale, per un incremento in valore assoluto di 403 aziende (in un periodo caratterizzato dalla forte contrazione degli operatori di questo ramo);
- le imprese di *costruzioni*, di gran lunga il settore demograficamente più vivace dell'artigianato per tutto il decennio, nel 3,2% dei casi guidate da donne (a fronte del 0,9% di dieci anni prima);
- i *trasporti*, con 678 imprese guidate da imprenditrici, pari al 7,7% del totale (3,5% nel 1999) e le *riparazioni*, ambito in cui (anche in questo caso a fronte di una cospicua riduzione dello stock d'impresе) l'8,2% delle aziende è condotta da una donna.

Tradizionalmente più elevata la quota d'imprenditrici in altri settori, come le *manifatture leggere*, al cui interno figurano il ramo del *tessile-abbigliamento* e soprattutto del ramo *alimentare*; nei *servizi alle imprese* la quota rosa è rimasta stabile (31,1%), in un settore che però nel decennio esaminato ha conosciuto una forte espansione; ha un titolare donna, infine, il 71,4% delle

imprese artigiane di *servizi alla persona*, gruppo in cui sono incluse attività da sempre caratterizzate da larga presenza femminile (tinto lavanderie, negozi di estetica e di acconciatura). Ulteriore dato cui prestare attenzione è la più sostenuta crescita dimensionale (numero di addetti), rispetto alla media, delle aziende con titolare donna: nel periodo 1999-2008 l'occupazione nelle imprese artigiane femminili è aumentata di quasi il 29% (contro il 6% di quelle a guida maschile). Per effetto di questa tendenza (in realtà tutt'altro che lineare, come si può notare dallo "scalino" tra il 2004 e il 2005 osservabile nella Figura 2), il 19% circa dell'occupazione totale nell'artigianato è assorbito dalle imprese femminili.

Figura 2 - Distribuzione percentuale degli occupati per sesso del titolare d'impresa (1999-2008)



(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

La crescita quantitativa delle imprenditrici, anche in settori a bassa presenza femminile, potrebbe avere più *spiegazioni*. Certamente concorre a creare condizioni più favorevoli d'accesso al ruolo imprenditoriale il venire meno degli stereotipi sull'adeguatezza delle donne a svolgere attività a lungo ritenute "maschili"; è inoltre plausibile che vi sia stata, negli ultimi decenni, una almeno parziale attenuazione della "legge salica" che ha guidato per lungo tempo le preferenze della generazione anziana nella scelta degli eredi alla guida dell'azienda. Altre possibili spiegazioni risiedono nel contesto regolativo e delle politiche a sostegno delle imprese. L'esistenza di leggi regionali di agevolazione dell'imprenditoria femminile,⁹ in parti-

⁹ Particolarmente importanti, da questo punto di vista, sono la Legge Regionale n. 43 del 1992, di *informazione, promozione, divulgazione di azioni positive per la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna*, e l'Art. 8 della Legge Regionale n. 12 del 2004, che istituisce il *Fondo di garanzia per l'accesso al credito a favore dell'imprenditoria femminile*.

colare, potrebbe avere prodotto un duplice effetto: da una parte, fornire un incentivo al riconoscimento delle donne come soggetti imprenditoriali in imprese a proprietà “mista”, dall’altro, stimolare pratiche opportunistiche, come la promozione “formale” a titolare dell’impresa di una familiare, al fine di esibire i requisiti di partecipazione ai bandi riservati all’imprenditoria femminile.

I dati di seguito illustrati sono elaborazioni compiute sulla Banca dati del Sistema Informativo dell’Artigianato, costituita dall’integrazione dell’Albo Artigiani con gli archivi INPS relativi ai versamenti mensili dei contributi dei dipendenti e della gestione separata degli Artigiani.¹⁰ Nei limiti delle possibilità informative degli archivi di origine e dei possibili errori o lacune derivanti dall’unione delle fonti, questa Banca Dati fornisce un quadro attendibile della composizione del lavoro autonomo (utilizziamo questa definizione per riferirci ai titolari delle aziende, ai soci che prestano effettivamente attività lavorativa, ai coadiuvanti) nelle imprese artigiane. Le caratteristiche dell’abbinamento tra dati INPS e dati camerali definiscono più o meno selettivi criteri di delimitazione del campo. L’adozione di criteri più restrittivi (in altre parole, che limitano il campo ai casi di perfetta integrazione tra archivi Inps e camerali) fornisce dati “certi”, ma forse lievemente inferiori a quelli reali; a criteri più larghi corrisponde una minore affidabilità dei dati che tuttavia sono riferiti al campo totale delle imprese effettivamente iscritte all’Albo. Precisando che le differenze tra le due popolazioni sono molto contenute e del tutto ininfluenti ai fini dell’analisi delle tendenze, per le analisi restituite in questo capitolo si è optato per il criterio “allargato” (corrispondente a tutti i lavoratori indipendenti dell’artigianato presenti negli archivi Inps).

Di seguito sarà illustrata la distribuzione di genere:

- delle *figure proprietarie* delle aziende, vale a dire i titolari e gli altri soci non titolari (che non prestano necessariamente attività lavorativa);
- delle *lavoratrici e dei lavoratori autonomi* che effettivamente lavorano nelle aziende, suddivisi tra “titolari di posizioni Inps” (che hanno una posizione previdenziale autonoma) e “collaboratori familiari” senza posizione assicurativa indipendente;
- dei/delle collaboratori/trici familiari, ovvero i/le coadiuvanti che costituiscono oggetto dell’indagine.

¹⁰ In specifico, dall’Albo si ricava la composizione e la struttura delle cariche societarie ed i relativi dati anagrafici dei soci, dall’Inps si desumono le medesime informazioni sul lavoro autonomo presente in azienda.

Le figure proprietarie (titolari e soci delle imprese artigiane)

Le tabelle 2.a, 2.b e 2.c illustrano la distribuzione per sesso dei titolari e degli altri soci proprietari delle imprese (suddivisi per aziende con titolare maschio o femmina) negli anni 1999 e 2007, nonché delle variazioni intervenute nel periodo esaminato.

**Tabella 2.a – Titolari e soci delle imprese artigiane per sesso, numero e percentuale.
Anno 2007**

	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Titolare	112.515	22.685	135.200	83,2	16,8	100,0	81,5	69,1	79,1
<i>Soci in imprese con titolare F</i>	6.275	2.585	8.860	70,8	29,2	100,0	4,5	7,9	5,2
<i>Soci in imprese con titolare M</i>	19.334	7.548	26.882	71,9	28,1	100,0	14,0	23,0	15,7
Totale Soci oltre al titolare	25.609	10.133	35.742	71,6	28,4	100,0	18,5	30,9	20,9
Titolare+Soci	138.124	32.818	170.942	80,8	19,2	100,0	100,0	100,0	100,0

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

**Tabella 2.b – Titolari e soci delle imprese artigiane per sesso, numero e percentuale.
Anno 1999**

	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Titolare	104.677	20.097	124.774	83,9	16,1	100,0	81,7	64,0	78,3
<i>Soci in imprese con titolare F</i>	2.962	1.999	4.961	59,7	40,3	100,0	2,3	6,4	3,1
<i>Soci in imprese con titolare M</i>	20.422	9.293	29.715	68,7	31,3	100,0	15,9	29,6	18,6
Totale Soci oltre al titolare	23.384	11.292	34.676	67,4	32,6	100,0	18,3	36,0	21,7
Titolare+Soci	128.061	31.389	159.450	80,3	19,7	100,0	100,0	100,0	100,0

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

**Tabella 2.c – Titolari e soci delle imprese artigiane per sesso.
Variazioni % 1999-2007**

	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Titolare	7,5	12,9	8,4	-0,7	0,7	0,0	-0,3	5,1	0,8
<i>Soci in imprese con titolare F</i>	111,9	29,3	78,6	11,1	-11,1	0,0	2,2	1,5	2,1
<i>Soci in imprese con titolare M</i>	-5,3	-18,8	-9,5	3,2	-3,2	0,0	-1,9	-6,6	-2,9
Totale Soci oltre al titolare	9,5	-10,3	3,1	4,2	-4,2	0,0	0,3	-5,1	-0,8
Titolare+Soci	7,9	4,6	7,2	0,5	-0,5	0,0	0,0	0,0	0,0

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

Sotto il profilo delle funzioni imprenditoriali e proprietarie, si evidenziano dunque i seguenti elementi.

- Nel 2007 le donne *titolari d'impresa* erano 22.685 (il 16,8% del totale), ed erano cresciute del 12,9% rispetto al 1999.
- Altre 10.133 donne esercitavano una funzione “proprietaria” in qualità di *socie non titolari* (e non necessariamente titolari di una posizione contributiva Inps). Rispetto al 1999 il loro numero era in calo di 1.160 unità, per una diminuzione pari al 10,3%. E' da osservare però che nel periodo in esame è drasticamente calato il numero di donne socie di imprese a titolarità maschile (-18,8%), ma è cresciuto di quasi 600 unità (29,3%) il numero di *socie non titolari* in imprese guidate da donne.
- Nel complesso, nel 2007 (sommando *titolari d'impresa* e *socie non titolari*) la popolazione imprenditoriale femminile era lievemente cresciuta: possiamo convenzionalmente considerare “imprenditrici artigiane”, nel 2007, 32.818 donne, a fronte delle 31.389 del 1999. Si tratta tuttavia di una crescita inferiore a quella riscontrata nella componente maschile, nello stesso arco di tempo cresciuta del 7,9%, per circa 10.000 unità complessive.

Riepilogando, rispetto al 1999, è più probabile trovare una donna alla guida di un'impresa artigiana in qualità di titolare, e meno probabile trovare una donna in qualità di socia non titolare in un'impresa guidata da un uomo.

Anche tra le imprese a titolarità maschile si possono osservare alcuni mutamenti nel periodo in esame. In primo luogo, anche in questo caso aumenta il numero dei titolari d'impresa, ma ad un ritmo inferiore di quanto riscontrato tra le donne. Inoltre, molto più frequentemente che nel 1999, vi sono uomini soci non titolari di imprese a titolarità femminile. L'evoluzione per genere della funzione “titolare” nel periodo in esame, in breve, sembrerebbe mostrare una certa tendenza, per quanto su numeri contenuti, a un maggiore equilibrio tra i generi.

In secondo luogo, le imprese a titolarità femminile sono lievemente più strutturate di quelle a titolarità maschile. Tra le prime, in effetti, solo la metà è composta da aziende artigiane “monocellulari” (con un solo addetto), che costituiscono viceversa il 60% delle imprese maschili. Questo fenomeno sembra da collegare a una seconda caratteristica differenziale delle imprese femminili, la proprietà mediamente più ampia e composita: il 72% delle figure proprietarie, nelle imprese femminili, è costituito dalle titolari, nelle imprese maschili i titolari sono l'81% del totale. In secondo luogo, più frequentemente le imprese femminili hanno una proprietà mista, poiché il 20% circa delle figure proprietarie è costituita da soci maschi, laddove solo il 5,4% delle figure proprietarie nelle imprese maschili è costituito da donne.

Tra le imprese femminili di maggiori dimensioni, la percentuale di soci maschi si avvicina alla metà delle figure proprietarie.

In altre parole, la proprietà delle imprese artigiane a titolarità femminile (quando costituite in società) tende ad essere più frequentemente a *proprietà mista*, laddove le imprese con titolare maschio tendono a configurarsi principalmente come imprese a *proprietà maschile*.

Tabella 3 – Titolari e soci nelle imprese artigiane per sesso del titolare e classe dimensionale (numero e distribuzione percentuale)

Dimensione	%	Titolare	Soci F	Soci M	Totale	Titolare	Soci F	Soci M	Totale
Imprese con titolare F									
1 addetto	50,2	11.391	249	1.035	12.675	89,9	2,0	8,2	100,0
2-4 addetti	37,2	8.443	1.567	2.798	12.808	65,9	12,2	21,8	100,0
5-10 addetti	9,6	2.183	562	1.808	4.553	47,9	12,3	39,7	100,0
11-20 addetti	2,7	604	193	569	1.366	44,2	14,1	41,7	100,0
>20 addetti	0,3	64	14	65	143	44,8	9,8	45,5	100,0
Totale	100,0	22.685	2.585	6.275	31.545	71,9	8,2	19,9	100,0
Imprese con titolare M									
1 addetto	60,3	67.895	795	1.050	69.740	97,4	1,1	1,5	100,0
2-4 addetti	28,8	32.399	3.421	10.406	46.226	70,1	7,4	22,5	100,0
5-10 addetti	8,4	9.488	2.352	5.721	17.561	54,0	13,4	32,6	100,0
11-20 addetti	2,2	2.521	897	1.996	5.414	46,6	16,6	36,9	100,0
>20 addetti	0,2	212	83	161	456	46,5	18,2	35,3	100,0
Totale	100,0	112.515	7.548	19.334	139.397	80,7	5,4	13,9	100,0

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

L'analisi della struttura di genere della proprietà per settore di attività economica (Tabella 4) evidenzia, come già rilevato, una certa presenza di imprese a titolarità femminile anche in settori considerati "maschili". Le imprese femminili, in ogni caso, appaiono particolarmente concentrate (42,3% del totale) nei *servizi personali* e in subordine nelle attività di *manifatture leggere*. Quelle maschili, nel 51% dei casi, sono imprese di costruzioni.

L'ipotesi di un parziale superamento della connotazione "maschile" di alcune attività (metalmeccanica, costruzioni, trasporti, riparazioni), comunicata dall'aumento delle aziende con titolare donna in questi settori, è da bilanciare con la prevalente connotazione proprietaria *mista* delle imprese femminili attive in questi ambiti. Come si può osservare, infatti, il 64% delle aziende femminili di costruzioni, il 57% di quelle di riparazioni, il 52,5% delle metal-

meccaniche e il 51% delle imprese di trasporti, vedono nella compagine proprietaria almeno un socio maschio. Hanno viceversa assetti proprietari quasi integralmente femminili le imprese con titolare donna che operano nei settori delle manifatture leggere, dei servizi alle imprese e soprattutto dei servizi alla persona.

Tabella 4 – Titolari e soci nelle imprese artigiane per sesso del titolare e settore di attività (numero e distribuzione percentuale)

Settore	N° Imprese	%	Solo F/M	Miste	Solo F/M	Miste	Totale
Imprese con Titolare F							
Metalmeccanica	2.148	9,5	1020	1128	47,5	52,5	100,0
Manifatture leggere	3.940	17,4	3016	924	76,5	23,5	100,0
Altre industrie Man.	1.681	7,4	1115	566	66,3	33,7	100,0
Costruzioni	1.691	7,5	611	1080	36,1	63,9	100,0
Trasporti	673	3,0	332	341	49,3	50,7	100,0
Riparazioni	674	3,0	291	383	43,2	56,8	100,0
Servizi alla persona	9.588	42,3	9282	306	96,8	3,2	100,0
Servizi alle imprese	2.290	10,1	1916	374	83,7	16,3	100,0
Totale	22.685	100,0	17583	5102	77,5	22,5	100,0
Imprese con Titolare M							
Metalmeccanica	14.330	12,7	12872	1458	89,8	10,2	100,0
Manifatture leggere	8.096	7,2	6645	1451	82,1	17,9	100,0
Altre industrie Man.	5.990	5,3	5156	834	86,1	13,9	100,0
Costruzioni	57.527	51,1	56484	1043	98,2	1,8	100,0
Trasporti	8.963	8,0	8556	407	95,5	4,5	100,0
Riparazioni	8.400	7,5	7817	583	93,1	6,9	100,0
Servizi alla persona	3.888	3,5	3402	486	87,5	12,5	100,0
Servizi alle imprese	5.321	4,7	4882	439	91,7	8,3	100,0
Totale	112.515	100,0	105814	6701	94,0	6,0	100,0

Solo F/M: imprese a proprietà interamente femminile (nel caso di titolari donne) o a proprietà interamente maschile (nel caso di titolari uomini)
Miste: imprese a proprietà mista (uomini e donne).

Le lavoratrici e i lavoratori autonomi

Al di là della presenza femminile negli assetti proprietari, quante sono le donne che lavorano in forma indipendente (le *lavoratrici autonome*) nelle imprese artigiane? Come si distribuiscono in base alle caratteristiche delle imprese, al settore e al territorio? Quante di loro sono lavoratrici autonome in senso pieno (titolari di una posizione assicurativa autonoma presso l'Inps) e quante sono viceversa le coadiuvanti oggetto della nostra indagine? Le une e le altre sono in aumento o in diminuzione? Per rispondere a queste domande sono state compiute ulteriori elaborazioni sulla stessa Banca Dati integrata tra archivi Inps e Unioncamere.

Anzitutto (Tabella 5) le lavoratrici autonome nell'artigianato a fine 2007 erano circa 33.600, considerando insieme titolari d'impresa, socie non titolari effettivamente attive, coadiuvanti. Di queste 21.814 lavoravano, o come titolare o in altra veste, in imprese a titolarità femminile, 11.765 in imprese con titolari maschi. Più nel dettaglio, il 56% delle lavoratrici autonome lavorava in imprese esclusivamente femminili, nelle quali o risultavano l'unica figura indipendente (in 14.615 casi) o insieme ad altre donne (per un totale di 4.202 lavoratrici). Il 44%, viceversa, lavorava in imprese in cui erano presenti anche lavoratori autonomi maschi.

Tabella 5 - Lavoratrici e lavoratori autonomi registrati all'Inps nelle imprese artigiane piemontesi, per sesso del titolare e altre caratteristiche delle imprese (Anno 2007)

	Solo 1F	Solo +F	Solo 1M	Solo +M	Misti	Totale
Lavoratrici aut. F in imprese con titolare F	13.995	4.013	-	-	3.806	21.814
Lavoratrici aut. F in imprese con titolare M	620	189	-	-	10.956	11.765
Totale Lavoratrici autonome F	14.615	4.202	-	-	14.762	33.579
Lavoratori aut. M in imprese con titolare F	-	-	2.463	1.133	3.950	7.546
Lavoratori aut. M in imprese con titolare M	-	-	82.500	38.837	13.037	134.374
Totale Lavoratori autonomi M	-	-	84.963	39.970	16.987	141.920
Totale Autonomi (F+M)	14.615	4.202	84.963	39.970	31.749	175.499

Solo 1F: nell'impresa c'è una sola posizione indipendente ed è una donna

Solo + F: nell'impresa ci sono più posizioni indipendenti e sono tutte donne

Solo 1M: nell'impresa c'è una sola posizione indipendente ed è un uomo

Solo + M: nell'impresa ci sono più posizioni indipendenti e sono tutti uomini

Misti: nell'impresa ci sono più posizioni indipendenti e sono sia uomini sia donne

Un altro aspetto d'indubbio interesse è costituito dalla presenza di circa 810 donne lavoratrici autonome in imprese a titolarità maschile, nelle quali non sono presenti lavoratori autonomi uomini, e ancor più dai quasi 3.600 lavoratori autonomi maschi rilevati in circa 3.000 imprese a titolarità femminile, nelle quali non risultano tuttavia negli archivi Inps lavoratrici autonome

(una parte consistente di queste imprese sono società in accomandita semplice, con socio accomandante donna e accomandatario uomo).

Come osservabile nella tabella 6, questo fenomeno appare particolarmente diffuso tra le imprese femminili dei settori metalmeccanico, costruzioni, trasporti e riparazioni. I settori tradizionalmente “maschili”, in altre parole, in cui si è osservata una certa crescita (per quanto contenuta) delle imprese a titolarità femminile. Questo fenomeno, di conseguenza, suggerisce un’interpretazione prudente della “femminilizzazione”; in molti di questi casi siamo di fronte a imprese femminili sulla carta, nelle quali il vero titolare, per svariate ragioni, figura come socio accomandatario ma non come titolare. Le ragioni di questa scelta possono essere svariate, presumibilmente rientranti nelle differenti strategie poste in atto dalle *famiglie-imprese* per ottenere vantaggi di tipo fiscale, accedere a finanziamenti pubblici, eventualmente per neutralizzare possibili effetti negativi di precedenti disavventure finanziarie, situazioni debitorie o (nei casi limite) giudiziarie.

Tabella 6 - Imprese con titolare donna e solo Lavoratori autonomi M per settore di attività economica

F	Solo lavoratori	Totale Imprese F	%
Metalmeccanica	688	2148	32,0
Man. Leggere	358	3940	9,1
Altre Industrie	285	1681	17,0
Costruzioni	849	1691	50,2
Trasporti	246	673	36,6
Riparazioni	233	674	34,6
Servizi persona	100	9588	1,0
Servizi Impresa	232	2290	10,1
Totale	2991	22685	13,2

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell’Artigianato)

L’analisi della distribuzione di lavoratori e lavoratrici autonomi nelle imprese, per sesso del titolare evidenzia che il 35% delle donne autonome lavora all’interno di imprese “maschili”. Nelle imprese femminili, viceversa, un quarto circa del lavoro indipendente è rappresentato da lavoratori maschi.

Tabella 7 – Distribuzione lavoratrici e lavoratori autonomi per tipo d'impresa nel 2007 (numero e percentuale)

	Imprese F	Imprese M	Totale
Lavoratrici Autonome F	21.814	11.765	33.579
Lavoratori Autonomi M	7.546	134.374	141.920
Totale	29.360	146.139	175.499
Lavoratrici Autonome F	65,0	35,0	100,0
Lavoratori Autonomi M	5,3	94,7	100,0
Totale	16,7	83,3	100,0
Lavoratrici Autonome F	74,3	8,1	19,1
Lavoratori Autonomi M	25,7	91,9	80,9
Totale	100,0	100,0	100,0

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

L'analisi per classi di età mostra come negli ultimi anni si sia assistito ad un evidente calo delle posizioni indipendenti femminili soprattutto nelle coorti anagrafiche più giovani, particolarmente nella classe compresa tra i 20 e i 29 anni. Per contro, il numero di lavoratrici indipendenti è aumentato nella classe intermedia (con un saldo positivo, tra 1999 e 2007, di 1.268 unità) e in quella più anziana, delle ultrasessantenni (1.012).

Tabella 8 – Lavoratrici autonome per classe di età – 1999 e 2007 (valore assoluto, percentuale e variazione)

	1999	% su tot 1999	2007	% su tot 2007	Var 07-99	Var % 07-99	Var % su Tot 07-99
Fino a 19 anni	130	14,86	85	10,91	-45	-34,62	-3,95
20-29 anni	5454	20,89	3296	18,14	-2158	-39,57	-2,75
30-39 anni	10721	21,49	9890	19,26	-831	-7,75	-2,23
40-49 anni	9480	21,70	10748	20,35	1268	13,38	-1,35
50-59 anni	7787	20,99	7750	20,11	-37	-0,48	-0,88
60 anni e più	1628	13,17	2640	15,37	1012	62,16	2,21
Totale	35.200	20,70	34.409	19,24	-791	-2,25	-1,46

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

Quante delle lavoratrici autonome sono “titolari di una posizione Inps” (e sono quindi lavoratrici in proprio in senso pieno) e quante sono invece coadiuvanti familiari?

Al 2007, le titolari di una posizione autonoma INPS erano 25.713. La distribuzione in ra-

gione della compagine societaria, mostra come la maggioranza di queste sia impiegata in imprese “monocellulari” o in società con una proprietà “rosa”.

Tabella 9 – Lavoratori/trici titolari di posizioni INPS nelle imprese artigiane piemontesi, per sesso del titolare e altre caratteristiche delle imprese (Anno 2007)

	Solo 1F	Solo +F	Solo 1M	Solo +M	Misti	Totale
Titolari Posizioni Inps F in imprese titolare F	13.993	3.100			3.290	20.383
Titolari Posizioni Inps F in imprese titolare M	620	172			4.538	5.330
Totale Titolari Posizioni Inps F	14.613	3.272			7.828	25.713
Titolari Posizioni Inps M in imprese titolare F			2.463	1.032	2.231	5.726
Titolari Posizioni Inps M in imprese titolare M			82.482	30.932	11.764	125.178
Totale Titolari Posizioni Inps M			84.945	31.964	13.995	130.904
Titolari Posizioni Inps (M+F) in imprese titolare F	13.993	3.100	2.463	1.032	5.521	26.109
Titolari Posizioni Inps (M+F) in imprese titolare M	620	172	82.482	30.932	16.302	130.508
Titolari Posizioni Inps (M+F)	14.613	3.272	84.945	31.964	21.823	156.617

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

Viceversa, le restanti 7.866 posizioni autonome sono costituite da altrettante coadiuvanti familiari donne, impiegate prevalentemente in imprese a titolarità maschile. In modo forse contro intuitivo, inoltre, è da osservare che la parte maggioritaria delle posizioni di collaborazione familiare è composta dai maschi.

Tabella 10 – Collaboratrici nelle imprese artigiane piemontesi, per sesso del titolare e altre caratteristiche delle imprese (Anno 2007)

	Solo 1F	Solo +F	Solo 1M	Solo +M	Misti	Totale
Familiari F in imprese titolare F	2	913	0	0	516	1.431
Familiari F in imprese titolare M	0	17	0	0	6.418	6.435
Totale Familiari F	2	930	0	0	6.934	7.866
Familiari M in imprese titolare F	0	0	0	101	1.719	1.820
Familiari M in imprese titolare M	0	0	18	7.905	1.273	9.196
Totale Familiari M	0	0	18	8.006	2.992	11.016
Totale familiari (M+F) in imprese titolare F	2	913	0	101	2.235	3.251
Totale familiari (M+F) in imprese titolare M	0	17	18	8.006	9.410	17.451
Totale familiari (M+F)	2	930	18	8.107	11.645	20.702

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

Confronti 1999-2007

I dati più interessanti emergono dal confronto degli stock di autonomi e familiari per sesso tra il 2007 ed il 1999. In tale periodo, complessivamente, il numero dei lavoratori autonomi (imprenditori, soci non titolari con posizione Inps, familiari) dell'artigianato è aumentato infatti di quasi 9.000 unità: tale aumento ha riguardato esclusivamente la componente maschile (+9.600 posizioni) laddove le posizioni autonome femminili, in valore assoluto, sono diminuite di 791 unità.

Per quanto attiene all'oggetto di questa ricerca, è da osservare che a fronte di un incremento delle posizioni indipendenti complessive il numero di coadiuvanti familiari è rimasto sostanzialmente invariato (con un lieve calo di 58 unità). In conseguenza di ciò, la loro incidenza nello *stock* di posizioni indipendenti risulta diminuita. Vi sono, tuttavia, tendenze "di genere" abbastanza differenti: i collaboratori di sesso maschile, infatti, nel periodo in esame, aumentano di 425 unità, laddove le collaboratrici diminuiscono di 483 unità. In questo periodo, si osserva una sostanziale tenuta della percentuale di collaboratrici familiari sul totale del lavoro indipendente femminile (-0,86%), contestuale ad un calo dell'incidenza sul totale dei coadiuvanti familiari (-2,39%).

Tabella 11 – Lavoratori e lavoratrici autonome nell'artigianato piemontese. Confronti 2007-1999

	2007	1999	Var. 07-99 (v.a.)	Var. 07-99 (%)
N° Totale Autonomi (M + F)	178.822	170.028	8.794	5,17
N° Autonomi M	144.413	134.828	9.585	7,11
N° Autonomi F	34.409	35.200	-791	-2,25
Autonomi F su totale Autonomi (%)	19,24	20,70	-1,46	
N° Totale familiari F	7.898	8.381	-483	-5,76
N° Totale familiari M	11.217	10.792	425	3,94
N° Totale familiari (M+F)	19.115	19.173	-58	-0,30
Familiari F su totale autonome (%)	22,95	23,81	-0,86	
Familiari F su totale familiari (%)	41,32	43,71	-2,39	

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

Focus sulle coadiuvanti familiari

In termini assoluti, nell'artigianato piemontese operano meno di 20.000 persone in condizione di collaboratori/coadiuvanti familiari, delle quali circa 8.100 in provincia di Torino e quasi 4.300 in quella di Cuneo, realtà dove tale modalità d'inclusione nell'impresa di famiglia appare (insieme ad Asti) più diffuso. Il 42,5% dei collaboratori lavora in imprese artigiane della provincia di Torino, a seguire Cuneo (22,4%) e Alessandria (9,8%). Non si riscontrano differenze nella distribuzione provinciale dei collaboratori per genere, se si eccettua una lievemente più marcata incidenza della componente femminile in provincia di Torino.

Tabella 12 – Coadiuvanti familiari per sesso e provincia, valore assoluto e percentuale (2007)

	AL	AT	BI	CN	NO	TO	VB	VC	TOT
Femmine	731	493	321	1739	589	3449	278	298	7898
Maschi	1059	861	431	2546	782	4673	417	448	11217
Totale	1790	1354	752	4285	1371	8122	695	746	19115
Femmine	9,26	6,24	4,06	22,02	7,46	43,67	3,52	3,77	100,00
Maschi	9,44	7,68	3,84	22,70	6,97	41,66	3,72	3,99	100,00
Totale	9,36	7,08	3,93	22,42	7,17	42,49	3,64	3,90	100,00
Totale autonomi	9,83	5,46	4,60	16,61	7,86	47,91	3,68	4,06	100,00

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

La distribuzione dei coadiuvanti (Tabella 13) per classe di età evidenzia alcuni aspetti che meritano di essere approfonditi.

La condizione di coadiuvante è associata alla parentela con il titolare dell'impresa; al variare delle coorti anagrafiche, è probabile che il rapporto di parentela modale (più frequente) si modifichi. Indicativamente, si può ipotizzare che:

- fino all'età di 20 anni, i/le coadiuvanti siano quasi totalmente figli o figlie del titolare dell'impresa;
- tra i 20 e i 30 anni, per quanto siano probabilmente presenti anche rapporti di tipo coniugale o comunque intra-generazionale (fratelli/sorelle del titolare), si può ipotizzare che prevalgano ancora le relazioni intergenerazionali (figli e figlie del titolare); a partire dai 30 anni, viceversa (e a maggiore ragione nelle due classi anagrafiche 40-49 anni e 50-59 anni) dovrebbero divenire prevalenti i rapporti di tipo coniugale;
- oltre i 60 anni potrebbero infine comparire anche coadiuvanti genitori del titolare, sebbene il rapporto di parentela prevalente rimanga quello coniugale.

Assumendo questo schema, e situandolo nella distribuzione per classi di età e genere dei coadiuvanti, possiamo dunque ritenere che:

- complessivamente, una quota superiore al 25% e probabilmente vicina al 30% dei coadiuvanti sia costituita dai figli e dalle figlie del titolare; è naturalmente possibile che per una minoranza tale condizione possa prolungarsi nel tempo, ma è probabile che nella larga maggioranza dei casi sia transitoria, destinata (nel caso di prolungato impegno o di un ricambio alla guida dell'azienda) a trasformarsi in posizione indipendente in senso pieno, piuttosto che cessare in virtù di una preferenza per altri percorsi professionali;
- Il 28% circa dei coadiuvanti ha un'età compresa tra i 30 e i 40 anni; è questa la classe più rappresentata, nella quale, presumibilmente, confluiscono sia adulti coniugi del titolare sia una parte di figli/e con caratteristiche analoghe alla componente giovanile descritta nel punto precedente;
- nelle classi anagrafiche successive la quota di coadiuvanti scende progressivamente, passando dal 20% del totale nella classe 40-49 anni al 16% della classe dei 50-59 anni; tra queste figure prevalgono certamente rapporti di tipo coniugale.

**Tabella 13 – Coadiuvanti familiari per sesso e classe di età (v.a. e %)
(2007)**

	F		M		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Fino a 19 anni	55	0,70	520	4,64	575	3,01
20-29 anni	857	10,85	3649	32,53	4506	23,57
30-39 anni	2154	27,27	3156	28,14	5310	27,78
40-49 anni	2410	30,51	1483	13,22	3893	20,37
50-59 anni	1900	24,06	1205	10,74	3105	16,24
60 anni e più	522	6,61	1204	10,73	1726	9,03
Totale	7898	100,00	11217	100,00	19115	100,00

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

Questa configurazione complessiva combina però differenti distribuzioni di genere. Infatti:

- oltre il 37% dei coadiuvanti maschi ha meno di 30 anni, laddove meno del 35% supera i 40 anni;
- solo l'11,5% delle circa 7.900 coadiuvanti donne, viceversa, ha un'età inferiore a 30 anni; a differenza dei collaboratori maschi, inoltre, il gruppo più numeroso è concentrato nella classe 40-49 anni; il 61%, più in generale, ha più di 40 anni.

In altre parole, la condizione di collaboratore/coadiuvante, per i maschi, è in misura significativamente più elevata, associata all'età giovanile e presumibilmente alla condizione di figlio del titolare, al punto da configurarsi, per una quota probabilmente vicina alla metà del totale, come condizione transitoria.

Le collaboratrici/coadiuvanti, per contro, tendono ad essere meno giovani, con una condizione professionale legata alla posizione coniugale in misura assai più rilevante di quanto non accada tra i maschi. Tende pertanto ad essere una condizione cui si arriva spesso in età adulta e che più frequentemente tende ad assumere una certa stabilità, che secondo i casi (come si approfondirà in altra parte del rapporto) può essere interpretata come scelta alternativa *i)* alla condizione di non occupata *ii)* alla piena integrazione negli assetti proprietari dell'impresa di famiglia o *iii)* alla ricerca di un'occupazione in altre imprese.

Questa rappresentazione “di genere” è da leggere tuttavia in modo dinamico. Il confronto tra le distribuzioni per classi d'età e sesso tra il 1999 e il 2007 (Tabella 14) evidenzia:

- un netto calo dei coadiuvanti tra i giovani e le giovani: tra i minori di 30 anni nel periodo 1999-2007 diminuiscono di 2.177 unità complessive; nel 2007 le corrispondenti classi anagrafiche “pesano” dunque sul totale oltre 11 punti percentuali in meno rispetto al 1999; questo calo è assai più vistoso nella componente maschile (1.525 posizioni in meno) che in quella femminile (656);
- tra le donne, per effetto del calo delle posizioni tra le giovani, aumenta l'incidenza delle coadiuvanti appartenenti alle classi adulte e mature, pure in corrispondenza di contenuti incrementi in valore assoluto; in ogni caso, nel periodo considerato crescono di 194 unità le collaboratrici ultrasessantenni e di 100 unità quelle della classe intermedia (40-49 anni);
- analoghe, per questo aspetto, le tendenze registrate nella componente maschile: gli incrementi maggiori (rispettivamente 505 e 772 unità) hanno riguardato le classi intermedia (40-49 anni) e anziana (oltre 60 anni); gli under 30 in otto anni hanno ridotto la loro incidenza sul totale dei collaboratori maschi di oltre 15 punti percentuali.

Tabella 14 - Variazione 2007-1999 numero e percentuale di collaboratori e collaboratrici familiari per classi di età

	F		M		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Fino a 19 anni	-24	-0,25	-74	-0,87	-98	-0,50
20-29 anni	-632	-6,92	-1447	-14,69	-2079	-10,77
30-39 anni	-142	-0,12	417	2,76	275	1,52
40-49 anni	100	2,95	505	4,16	605	3,22
50-59 anni	21	1,64	252	1,91	273	1,47
60 anni e più	194	2,70	772	6,73	1055	5,53
Totale	-483	0,00	425	0,00	-58	0,00

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

La relativa stabilità nel tempo dello stock dei coadiuvanti, riepilogando, cela dunque evidenti mutamenti nella composizione di genere e anagrafica. Il segno di questi mutamenti si può riassumere facendo riferimento alle tendenze di seguito delineate.

Una moderata “*de-femminilizzazione*” della figura del coadiuvante, che (almeno nell’artigianato) tende a dissolvere i contorni di ruolo femminile. Questo argomento, per quanto suffragato da evidenze empiriche, non è da enfatizzare negli aspetti qualitativi: la quota femminile sul totale dei coadiuvanti anzitutto rimane largamente superiore alla percentuale di donne sul totale dei lavoratori autonomi dell’artigianato. In secondo luogo la percentuale femminile sul totale dei coadiuvanti nelle statistiche ufficiali basate sull’effettiva condizione professionale (RCFL, ISTAT IT-SILC, 2005) supera quasi sempre il 50%, a indicare (rispetto ai maschi) un più diffuso impegno lavorativo reale associato a questa posizione, che evidentemente per una parte dei coadiuvanti maschi ha carattere puramente formale.

Una certa “*senilizzazione*” dei coadiuvanti familiari in entrambe le componenti (maschile e femminile): questa popolazione sembra comporsi sempre più di figure adulte, sopra i 30 anni, con superiori concentrazioni nella classe anagrafica intermedia e un incremento della componente matura. Assumendo la distinzione proposta in precedenza tra appartenenti alla generazione entrante (i *figli del titolare*) e della generazione alla guida delle imprese (*coniugi o fratelli/sorelle del titolare*) si può affermare che è in corso un travaso di posizioni dalla prima alla seconda condizione. Questa tendenza deve in ogni caso essere inquadrata nell’ancora rilevante consistenza numerica dei coadiuvanti giovani (soprattutto maschi), laddove le donne giovani che operano in qualità di coadiuvanti sembrano avviate a un evidente ridimensionamento.

Se quanto osservato corrisponde a realtà, si può giungere ad una prima parziale conclusione.

La figura della coadiuvante familiare rimane una componente significativa del lavoro autonomo femminile nell'artigianato e tende (rispetto al passato) a coincidere sempre più con la figura del coniuge del titolare. E' probabile che a questa caratterizzazione – sebbene ciò non possa trovare conferma nei dati utilizzati per queste analisi – corrisponda anche un tendenzialmente maggiore impegno effettivo in azienda.

Complessivamente, nel 2007, le coadiuvanti familiari costituivano all'incirca il 23% del lavoro indipendente femminile nell'artigianato. La loro incidenza è dunque in lieve calo rispetto al 1999 (quasi 24%). Questa flessione non legittima tuttavia l'idea di una imminente estinzione di questo profilo; si può anzi affermare che le coadiuvanti restano figure quantitativamente importanti del lavoro autonomo nell'artigianato.

Tabella 15 - Incidenza delle collaboratrici sul totale delle posizioni indipendenti femminili per classe di età (2007)

	TOT	1999
Fino a 19 anni	64,71	60,77
20-29 anni	26,00	27,30
30-39 anni	21,78	21,42
40-49 anni	22,42	24,37
50-59 anni	24,52	24,13
60 anni e più	19,77	20,15
Totale	22,95	23,81

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

La tenuta delle/dei coadiuvanti nelle classi di età adulte potrebbe dipendere, anziché da “nuovi ingressi” (persone diventate coadiuvanti da poco tempo), dall'invecchiamento di una quota importante di figure che lavorano da coadiuvanti da molti anni. Seguendo questa ipotesi si dovrebbe osservare una progressivamente maggiore incidenza di coadiuvanti iscritti da lungo tempo all'Inps. I dati a nostra disposizione consentono di verificare l'anzianità contributiva dei coadiuvanti espressa in classi d'anzianità.

Al 2007, anzitutto, come si può osservare dalla tabella 16, prevalevano largamente (tra coloro che erano iscritti all'Inps come coadiuvanti) soggetti con anzianità contributiva limitata: oltre la metà non superava i cinque anni di contributi e quasi il 30% non raggiungeva i due anni. Un quarto circa, viceversa, poteva considerarsi un contribuente di lungo periodo (oltre dieci anni), ma vale la pena sottolineare che complessivamente solo il 7,4% aveva un'anzianità contributiva superiore a venti anni.

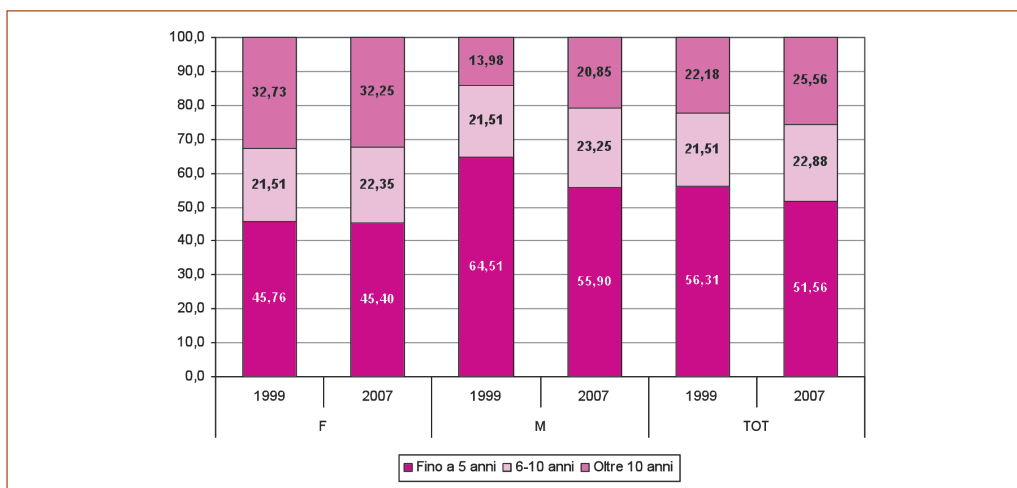
Tabella 16 - Numero e distribuzione percentuale dei coadiuvanti per anzianità contributiva (2007)

Anzianità contributiva	F	M	TOT	F	M	TOT
0 anni	729	1397	2126	9,23	12,45	11,12
1 anno	662	1113	1775	8,38	9,92	9,29
2 anni	568	1077	1645	7,19	9,60	8,61
3-5 anni	1627	2683	4310	20,60	23,92	22,55
6-10 anni	1765	2608	4373	22,35	23,25	22,88
11-20 anni	1703	1776	3479	21,56	15,83	18,20
Oltre 20 anni	844	563	1407	10,69	5,02	7,36
Totale	7.898	11.217	19.115	100,00	100,00	100,00

(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

Quest'informazione contribuisce a rafforzare l'impressione che per una larga parte la condizione di coadiuvante sia temporanea e transitoria, legata ad una fase specifica della biografia professionale, per quanto questa possa talora prolungarsi per diversi anni. In secondo luogo, questo dato implicitamente rivela che la stabilità dello stock di coadiuvanti nell'artigianato dipende dalla combinazione tra un piccolo "zoccolo duro" di collaboratori/collaboratrici di lunga durata e un elevato *turn over* di posizioni temporanee. Come si può osservare, in ogni caso, l'anzianità contributiva delle coadiuvanti donne è nel complesso più elevata rispetto a quella maschile. Tra le donne, le contribuenti di lunga durata (oltre dieci anni) sono infatti un terzo circa del totale, a fronte del 21% dei maschi.

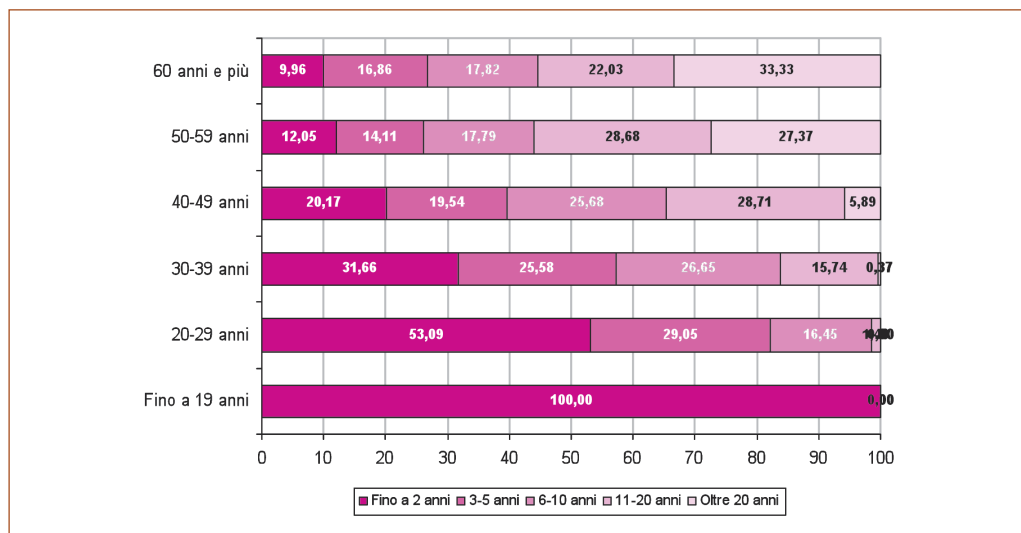
Figura 3 - Distribuzione % dei coadiuvanti per sesso e anzianità contributiva (1999 e 2007)



(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

Solo nelle due classi anagrafiche superiori (dove non mancano peraltro “nuovi ingressi”) la percentuale di coadiuvanti donne di lunga durata supera la metà delle posizioni totali. Questo dato lascia intuire che, anche tra le coadiuvanti familiari donne, prevalgono posizioni temporanee, anche se relativamente prolungate, a fronte di uno “zoccolo duro” non particolarmente esteso di carriere professionali giocate prevalentemente all’interno di questa posizione.¹¹

Figura 4 - Coadiuvanti donne per classe di età e anzianità contributiva (2007)



(elaborazione su dati Regione Piemonte - Sistema Informativo dell'Artigianato)

¹¹ I dati a disposizione non consentono di analizzare le transizioni da una posizione contributiva all'altra, che eventuali indagini *longitudinali* consentirebbero di intercettare. Questo obiettivo, auspicabile nella prospettiva di approfondire la conoscenza delle concrete modalità di utilizzo della formula della coadiuvanza, eccede tuttavia gli scopi dell'indagine qui restituita.

1. Le ipotesi di ricerca

Intorno al tema del lavoro femminile nell'impresa familiare si intrecciano e si sovrappongono tematiche diverse, economiche e non, che vanno dalle trasformazioni dei modelli di produzione e l'inasprimento delle spinte competitive, alla crescente *femminilizzazione* delle attività per il mercato, dall'osservazione delle soggettività femminili tra lavoro per il mercato e lavoro di cura agli aspetti segregazionali di genere, ai mutamenti del corpo sociale e del ruolo pubblico delle donne. In virtù di tale complessità ed in ragione della natura esplorativa dell'indagine, si è adottato uno sguardo il più possibile "aperto" e uno strumento di ricerca (intervista in profondità/storia di vita) atto ad interrogare in maniera ampia i diversi aspetti che concorrono a definire la condizione di coadiuvante. Si è inteso con questa scelta guardare al sistema di valori, al vissuto ed alle strategie personali e professionali delle donne che operano nell'impresa familiare. Il tema della loro vulnerabilità sociale – pure centrale, giacché la carenza di rappresentazione e tutele per queste figure costituisce il presupposto dell'azione di ricerca qui presentata – è stato analizzato alla luce di della più complessiva esperienza personale, valoriale ed emozionale delle intervistate.

Assumendo, come dimostrato da un'ampia letteratura nell'ambito dei *gender studies*, che il punto di vista femminile sul lavoro esprima una differenza, e che la partecipazione al lavoro delle donne avvenga nella ricerca di un equilibrio tra le diverse dimensioni di sé, sarebbe riduttivo esplorare la partecipazione all'impresa familiare – e la partecipazione nella specifica forma, ibrida e poco tutelata, di coadiuvante – a prescindere dalla esperienza di vita complessiva e dalla soggettività delle protagoniste.

In questo senso si è dato ampio spazio al sistema di valori ed al vissuto personale delle intervistate, tentando altresì, nell'impostazione dello strumento di ricerca come nella lettura e nell'analisi dei materiali, di non disgiungere la dimensione personale da quella economica ed imprenditoriale.

L'indagine ha costituito anche l'occasione per guardare, attraverso uno sguardo parziale e di genere, alla nozione stessa di impresa familiare ed suo ruolo in uno scenario sociale e produttivo mutato.

A tale proposito, in sede preliminare, si è ipotizzato che:

- l'insieme dei mutamenti riguardanti l'ambiente competitivo delle piccole imprese (tecnologici, regolativi, organizzativi, di struttura dei vantaggi competitivi e delle conoscenze) sottopone la "famiglia impresa" a nuove e inedite pressioni che ne forzano lo statuto materiale, imponendo nuovi livelli organizzativi e gestionali probabilmente non realizzabili nei confini "famigliari";
- le trasformazioni dei modelli produttivi, caratterizzati da una crescente rilevanza delle

- funzioni terziarie, immateriali ed “intelligenti”, configura l'impresa quale ambiente più permeabile e più favorevole agli *skill* femminili, evidenziando una crescente incongruenza tra reale apporto lavorativo e ruolo riconosciuto all'interno dell'impresa familiare;
- più in generale, i mutamenti culturali che trovano immediata testimonianza nel sempre più rilevante ruolo “pubblico” delle donne, nell'organizzazione sociale a livello macro e micro e nel mondo economico, rende sempre meno accettabile l'esercizio di ruoli subordinati *ex lege*, tanto più quando vulnerabili e invisibili come la coadiuvante nell'impresa di famiglia;
 - la crescente instabilità dei rapporti e la conseguente crisi dell'istituzione matrimoniale, che in qualche misura anticipa e appare in grado di determinare le relazioni all'interno della famiglia-impresa, espone le coadiuvanti (mogli) ad un maggiore rischio di vulnerabilità sociale;
 - la combinazione di questi fattori dovrebbe sottrarre le condizioni che rendono vantaggioso il ricorso alla formula della coadiuvanza, o perlomeno (e in alternativa) dovrebbe alimentare un processo di ri-negoziazione dei ruoli e di attribuzione dei significati alla posizione di collaboratrice del coniuge titolare d'impresa.

De queste premesse discendono dunque domande di ricerca, che interrogano tanto la sfera personale e relazionale quanto quella professionale ed imprenditoriale.

Centrale la questione inerente la sovrapposizione, le convergenze e le possibili contraddizioni tra la sfera personale (aspettative, desideri, bisogni), quella familiare (esigenze del nucleo familiare, ma anche investimenti affettivi personali ed economici dedicati alla famiglia) e quella dell'impresa (obiettivi economici, di redditività, di sviluppo).

- Come si tengono insieme le dimensioni e le strategie interenti la vita personale e professionale delle coadiuvanti, quelle familiari e quelle dell'impresa? Su quali elementi si fondano gli equilibri possibili?
- La *domestication*, intesa come sovrapposizione tra tempo di vita e tempo di lavoro, tra produzione materiale ed emozioni personali, è (vissuta come) trappola od opportunità?

Altrettanto importante il tema della divisione di genere del lavoro all'interno dell'impresa familiare e del permanere di eventuali elementi di segregazione. Le ricerche empiriche (tra gli altri, Bertolini 2003) rilevano come il livello di segregazione di genere, nel mercato del lavoro, rimanga stabile e veda le donne concentrate in poche professioni (segregazione orizzontale) e collocate ai gradini inferiori della gerarchia occupazionale (segregazione verticale). Tali forme di segregazione assumono nell'impresa familiare un carattere peculiare. Difatti,

l'ingresso nell'impresa familiare, risultando fortemente connesso alle relazioni all'interno della famiglia, tende a riprodurre i ruoli. Tradizionalmente¹², la divisione del lavoro e delle responsabilità all'interno dell'impresa artigiana ricalcava in maniera quasi "naturale" la divisione del lavoro nell'ambito della famiglia: il capofamiglia maschio è il *bread winner*, laddove la moglie, o altra figura femminile – madre, sorella – oltre alle attività di cura e domestiche, ha l'incarico implicito o esplicito di amministrare la finanza domestica, gestire i risparmi, sovrintendere alle spese. Analogamente, nella famiglia-impresa, si occupa di compiti amministrativi ed organizzativi di ausilio all'attività principale. Ancora, tradizionalmente, le capacità tecniche, il "mestiere" costituivano la fonte di legittimazione del ruolo e del potere all'interno dell'impresa artigiana. Assumendo che, con i processi di terziarizzazione del lavoro, il peso del mestiere – pur sempre centrale nell'impresa artigiana – risulti relativizzato, si è cercato di comprendere quanto questo rappresenti (ancora) il fondamento delle gerarchie all'interno della famiglia-impresa.

Esistono processi di segregazione di genere (verticale ed orizzontale) all'interno dell'impresa familiare?

- Qual è la divisione del lavoro, dei ruoli e del potere? Esiste (ancora) una divisione di genere del lavoro e delle mansioni basata sul "mestiere"? Ed è ancora il "mestiere" la fonte di legittimazione del potere all'interno dell'impresa familiare?
- La divisione di genere del lavoro, se presente, è assunta come *naturale*, è vissuta con disagio, è tematizzata in quanto problema o meno?

Strettamente connessa al tema della divisione del lavoro, la questione della messa a valore di attitudini e *skill* cognitivi, relazionali e affettivi (considerati) tipicamente femminili, ed il differente significato – maggiore riconoscimento – che questi possono assumere in contesti produttivi sempre più caratterizzati dalla crescita delle funzioni terziarie. Tale ipotesi è stata assunta con una certa precauzione: se la tendenza alla femminilizzazione e terziarizzazione del lavoro è incontrovertibile e come tale acquisito in letteratura, non sempre si tratta di un processo dispiegato, tanto meno a livello di imprenditoria minuta. Attraverso le testimonianze raccolte si è cercato dunque di comprendere anche quanto siano sviluppate ed importanti, e considerate fonte di legittimazione, le funzioni terziarie nelle imprese familiari artigiane.

¹² Al fine di non ingenerare equivoci, l'uso del termine *tradizionale* in questo documento si riferisce alla divisione del lavoro nella famiglia e nell'impresa della società industriale e fordista. Pure coscienti della natura tutt'altro che "tradizionale" di un'organizzazione della vita sociale che il modello di welfare del nostro paese ha sostanzialmente contribuito a promuovere e affermare come modo standard, con tale termine si è inteso enfatizzare le discontinuità intervenute (rispetto a quella divisione del lavoro) nei decenni più recenti.

- Quanto sono valorizzate e riconosciute le attitudini e gli *skill* relazionali, tipicamente femminili, messi a valore nell'impresa?
- La soggettività femminile è destinata a cambiare l'impresa familiare? O l'impresa familiare è un vincolo, un ostacolo alla valorizzazione del lavoro femminile?
- E' in atto – o è presumibile che ci sarà in futuro – una convergenza tra processi di terziarizzazione, modelli di lavoro che mettono al lavoro capitale biografico, skill relazionali, affetti, ecc e valorizzazione delle competenze, attitudini e soggettività femminili?

Ultima ma non ultima, la questione di fondo che si rilancia al dibattito pubblico e che, al di là delle prime indicazioni fornite da questa prima analisi, necessita di ulteriori approfondimenti.

- C'è una tenuta della formula dell'impresa familiare? Il patto tra i generi (e le generazioni) funziona oppure è un modello in fase di superamento? O ancora, tiene in virtù di una riconfigurazione dei ruoli?

A tale domanda si è cercato di rispondere tenendo sempre in considerazione le diverse dimensioni che concorrono a determinare l'esperienza ed informare le azioni delle intervistate: solo nell'intreccio tra famiglia e impresa si possono infatti pienamente cogliere gli elementi di una tenuta del modello, che altrimenti risulterebbe stridente. Ovviamente non mandano gli elementi di contraddizione, e di questo si renderà ragione nelle prossime pagine.

2. La metodologia

Coerentemente con la natura esplorativa del lavoro, si è scelto di utilizzare gli strumenti dell'indagine qualitativa. Sono state pertanto realizzate interviste in profondità/storie di vita ad un numero ad un numero (relativamente) limitato di donne, 40 in tutto, impiegate come coadiuvanti o socie di minoranza in imprese famigliari.

2.1 Lo strumento di indagine

L'indagine diretta è stata realizzata tramite interviste in profondità, condotte con una traccia semistrutturata, organizzata per sezioni riguardanti la vita personale e famigliare delle intervistate, il loro percorso professionale ed il loro ruolo nell'impresa di famiglia. In sintesi, le sezioni riguardavano:

- Cenni biografici e carriera professionale: sezione volta a ricostruire sinteticamente la biografia personale dell'intervistata e la sua carriera lavorativa antecedente l'impegno nell'impresa famigliare;
- L'impresa famigliare: sezione dedicata alla ricostruzione della storia dell'impresa di famiglia ed alla descrizione delle caratteristiche attuali (assetto proprietari, settore di attività, dimensioni, mercato, eccetera) nonché indirizzata a raccogliere le valutazioni dell'intervistata rispetto all'azienda stessa;
- L'ingresso nell'azienda, il contenuto del lavoro e il ruolo: rivolta a comprendere le motivazioni alla base dell'ingresso nell'impresa famigliare e le modalità di accesso, la divisione del lavoro con il titolare/coniuge, il contenuto concreto del lavoro ed il livello di autonomia, l'impegno in termini di tempo, le ricompense (materiali ed immateriali) derivanti dall'impegno nell'impresa;
- Persona, impresa e famiglia: sezione centrale, il cui scopo è indagare quale sia la combinazione e sovrapposizione tra la dimensione personale dell'intervistata, quella dell'impresa e quella famigliare, analizzando le negoziazioni, le convergenze e le possibili contraddizioni tra queste diverse dimensioni;
- Valutazioni e prospettive future: sezione dedicata ad attingere valutazioni inerenti vantaggi e svantaggi del lavoro nell'impresa famigliare, valutazione del percorso di carriera, progetti per il futuro personale/professionale;
- La condizione di coadiuvante (o socia di minoranza): sezione dedicata a comprendere le motivazioni alla base della scelta e cogliere il grado di conoscenza e di consapevolezza dei meccanismi di regolazione dello statuto di coadiuvante e della percezione della propria condizione di debolezza strutturale.

2.2 Il disegno di ricerca

Il campione è stato costruito a partire da un'estrazione casuale dall'albo delle imprese artigiane, tra le imprese familiari a titolarità maschile. Le imprese a titolarità femminile sono state escluse, giacché bersaglio dell'indagine era la specifica realtà delle imprese con titolare uomo e coadiuvante donna, e le relazioni di genere ad essa sottesa.

In virtù della natura qualitativa dell'indagine e delle dimensioni relativamente ridotte del campione, per sua stessa natura sottratto a logiche di rappresentatività statistica, si è scelto di non definire criteri di campionamento rigidi.

Nell'individuazione dei casi sono state in ogni caso osservate alcune norme di ragionevolezza, volte a garantire la varietà delle situazioni e l'eterogeneità delle "regole d'ingaggio" che, come emerso da precedenti indagini realizzate sulla stessa popolazione, connotano l'esperienza delle coadiuvanti.

Conseguentemente, il campione è stato composto tenendo in considerazione alcune variabili fondamentali:

- Anagrafica: si è previsto di dividere il campione in maniera omogenea tra donne giovani (fino ai 40 anni), adulte (tra i 40 ed i 50 anni) e mature (superiore ai 50 anni);
- Posizione professionale: si è ipotizzato di suddividere il campione coadiuvanti (circa due terzi) e socie non titolari di imprese familiari (circa un terzo);
- Relazioni di parentela con il titolare: al centro dell'indagine sono le coadiuvanti mogli, proprio perché su di esse si sovrappongono in misura più netta tematiche di genere, fattori economici e non economici, norme culturali e convenzioni sociali. Tuttavia, per avere una panoramica delle relazioni di genere e generazioni all'interno dell'impresa-famiglia, si sono incluse anche alcune figure differenti: figlie, sorelle, madri
- Territorio di insediamento: 25 interviste da realizzarsi in Provincia di Torino, 15 in altri territori (principalmente Asti e Cuneo);
- Dimensione d'impresa: 20 interviste a socie o coadiuvanti d'impresie molecolari (fino a tre addetti complessivi), 20 a socie o coadiuvanti d'impresie più strutturate (con più di tre addetti, comprese alcune con almeno 7-8 addetti complessivi)

L'indagine sul campo ha scontato una certa difficoltà nei contatti, in particolare con le coadiuvanti, delle quali non sono disponibili i nominativi presso gli elenchi del registro imprese. Questo dato conferma come l'"invisibilità" pubblica di alcune figure rappresenti un ostacolo persino alla mera conoscenza del fenomeno. Inoltre, a causa della delicatezza del tema in oggetto, si è registrato un tasso di rifiuto all'intervista particolarmente elevato. In ragione di ciò si è privilegiata la disponibilità all'intervista piuttosto che la rispondenza ai criteri inizialmente individuati (criteri che, peraltro, risultano fondamentalmente rispettati) e si sono

attinti contatti attraverso canali formali (associazioni di categoria dell'artigianato) ed informali (segnalazioni da parte delle intervistate stesse). Di conseguenza il campione risulta fortemente auto-selezionato. Come vedremo oltre, nella quasi totalità dei casi le intervistate apportano un contributo lavorativo non marginale e hanno spesso un ruolo non subordinato nell'impresa di famiglia. E' lecito ipotizzare che il processo di auto-selezione del campione abbia comportato l'esclusione dei casi più critici – che vedono le coadiuvanti soggiacenti all'esercizio di potere da parte del titolare – o i casi in cui esse prestano un apporto minimo (quando non fittizio) alla vita dell'impresa.

2.3 Caratteristiche delle intervistate

Le 40 donne intervistate presentano, in sintesi, le seguenti caratteristiche:

- Classe di età: si registra una leggera prevalenza nella classe di età centrale (18 casi tra i 40 ed i 50 anni), ed una buona presenza di ultra-cinquantenni; meno le donne giovani, soprattutto quelle sotto i 30 anni (appena 3); Sono dati che riflettono la composizione dell'universo delle coadiuvanti, che vede una minore presenza delle generazioni più giovani;
- Posizione professionale: 27 intervistate sono coadiuvanti, le restanti socie di minoranza in imprese famigliari;
- Relazione di parentela con il titolare: in larga maggioranza (28 casi) la coadiuvante o la socia intervistata è moglie del titolare, sette sono figlie (in un paio di casi ancora in formazione universitaria) e solo 5 sono figure differenti, sorelle e madri;
- Titoli di studio: le intervistate presentano un livello di scolarità relativamente elevato, se messo in relazione con la prevalenza di donne adulte e mature. Se appena tre sono in possesso di una laurea – o sono attualmente impegnate nel percorso universitario – quasi la metà (17 su 40) ha conseguito un diploma di scuola superiore quinquennale (prevalentemente diploma di ragioneria o segretaria d'azienda), sei hanno frequentato un corso professionale triennale, e 14, concentrate tra le classi di età più elevate, si sono fermate alla scuola dell'obbligo. A tale proposito è interessante notare che dai racconti delle intervistate sembra che le coadiuvanti/socie mogli abbiano spesso un titolo di studio più elevato dei propri mariti/titolari. Tale impressione non è sempre supportata da una domanda esplicita sui titoli di studio dei titolari, ma emerge piuttosto diffusamente. Le donne paiono dunque avere una scolarità più elevata ma – coerentemente con i percorsi di studio femminili in Italia, come anche rilevazioni recenti confermano (Eurostat 2007) – spesso sono in possesso di studio “generici” e non possiedono la stessa formazione tecnica, spesso acquisita sul campo, dei titolari maschi. Un dato che

influenza la posizione professionale e rafforza la divisione di genere del lavoro all'interno dell'impresa di famiglia.

Per quanto concerne le caratteristiche l'impresa, si segnala:

- Attività dell'impresa: le imprese contattate coprono una gamma di attività piuttosto ampia. Le tipologie prevalenti rimando al settore alimentare, alle manifatture leggere (tessile, lavorazione del legno e del vetro, ecc..) ed al settore metalmeccanico, ognuno presente con 7 casi. Seguono i servizi alle imprese e gli impiantisti; presenti in misura ridotta riparazioni, edilizia ed autotrasporti.
- Dimensioni di impresa: sono prevalenti le imprese più strutturate, società o ditte individuali con uno o più dipendenti (circa i 2/3), rispetto alle imprese molecolari, costituite dal titolare e dalla coadiuvante.
- Territorio: in ragione della relativa limitatezza del campione, in sede progettuale si è scelto di non coprire l'intero territorio regionale, ma di limitarsi ad alcuni territori (province di Torino, Asti e Cuneo essenzialmente). Le imprese localizzate a Torino e provincia, costituiscono più della metà dei casi (24 su 40).

3. I risultati dell'indagine diretta

A premessa delle principali evidenze di ricerca è importante sottolineare una prima acquisizione, che riguarda la delimitazione dell'oggetto stesso di indagine. La ricerca ha evidenziato la difficoltà di circoscrivere il campo di studio sulla base di una definizione meramente giuridica. Le coadiuvanti non rappresentano una *popolazione* connotata da caratteristiche sociali o culturali specifiche, quanto un insieme eterogeneo di casi e situazioni, il cui comune denominatore è rappresentato dallo *status* giuridico che ne determina la posizione contrattuale e previdenziale. Tale statuto certamente sottende pratiche, norme e convenzioni sociali comuni, ma nondimeno non fa delle coadiuvanti un soggetto sociale. In conseguenza di ciò, nel corso della rilevazione si è riscontrata una notevolissima varietà di casi e situazioni talvolta irriducibili. Su alcune tematiche esiste una convergenza, di esperienze e valutazioni, anche forte: tuttavia tale convergenza è spesso più facilmente ascrivibile all'appartenenza al mondo dell'artigianato e dell'impresa familiare (mondo che presenta caratteristiche sociali e culturali abbastanza omogenee) e, ovviamente, all'appartenenza di genere, più che alla condizione specifica di coadiuvante.

Sempre a titolo di premessa, c'è da sottolineare che mogli e figlie rappresentano universi radicalmente differenti e non riducibili gli uni agli altri. La differenza interessa tanto le motivazioni e le modalità di ingresso nell'impresa di famiglia, quanto il contributo professionale

apportato ed il ruolo agito, ma soprattutto le dinamiche relazionali e gli eventuali conflitti, che nel caso delle figlie paiono tipicamente generazionali e non di genere (solo in un paio di casi le dimensioni di generazione e di genere sembrano sovrapporsi). Le imprese che hanno nella propria compagine sociale coadiuvanti o socie figlie, paiono più permeabili al cambiamento: con il ricambio generazionale i ruoli all'interno dell'impresa familiare vengono ridefiniti, anche in virtù delle nuove competenze che le/i giovani apportano rispetto alle generazioni più anziane.

Nel presentare i risultati di questa indagine in linea di massima si fa riferimento ad imprese in cui i ruoli di titolare e coadiuvante (o socio di maggioranza/socia di minoranza) corrispondano a quelli di marito e moglie. Il sovrapporsi, in questi casi di rapporti economici e rapporti di genere, di divisione di genere del lavoro dentro e fuori l'impresa, rendono questi casi emblematici.

3.1 Le dimensioni analitiche

Pur nell'ambito dell'eterogeneità sopra descritta, emergono, seppure in maniera non “meccanica”, alcune variabili che discriminano comportamenti, atteggiamenti e valutazioni, sia in merito alla propria condizione sia alla impresa familiare. Tali variabili rimandano alla dimensione personale dei soggetti, prima e più che alle caratteristiche dell'impresa. Così, le motivazioni alla base dell'ingresso nell'impresa familiare, il contenuto concreto del lavoro, il ruolo, l'autonomia ed il potere esercitati sembrano essere legati, in maniera non episodica, alle biografie delle coadiuvanti ed alle loro caratteristiche socio - demografiche, più che alle componenti che strutturano e definiscono l'impresa: settore di attività, dimensioni, territorio di insediamento.

Principale discriminante è l'età: nelle testimonianze raccolte, difatti, si assiste ad un vero scarto generazionale. Tra le donne adulte e mature si registra una grandissima omogeneità di valori ed atteggiamenti: un sistema di valori imperniato sulla famiglia ed sul senso del dovere, uniforme al punto che le risposte in merito paiono talvolta stereotipate. Al contrario, tra le coorti più giovani (comprendendo tra queste anche tra le donne adulte, intorno ai 35-40 anni) il “mito fondativo” della famiglia, quale luogo dove convergono tutte le proprie attenzioni, strategie ed investimenti, inizia ad incrinarsi. Sono donne che si accontentano meno rispetto alla generazione delle proprie madri (o nonne); tendono ad assumere più ruolo nell'impresa e qualora non riescano ad averlo, vivono la propria situazione come scarsamente soddisfacente (al contrario di molte donne della generazioni precedente). Se non si avverte praticamente mai un tono di rivendicazione, pare d'altra parte evidente che alcune delle intervistate più giovani aspirerebbero ad una maggiore autonomia ed un maggiore riconoscimento, anche in termini di monetizzazione del proprio apporto lavorativo.

Titoli di studio ed estrazione sociale, al contrario, sono molto meno discriminanti di quanto ci si potrebbe attendere, sia in relazione al sistema di valori ed aspettative delle intervistate, sia riguardo i percorsi professionali e le esperienze concrete.

In particolare, non c'è corrispondenza tra un titolo di studio basso ed un limitato impegno e soprattutto un ruolo marginale nell'impresa di famiglia. Anzi, spesso le donne provenienti da strati sociali popolari ed in possesso del solo titolo di scuola dell'obbligo sono quelle che esprimono una vocazione più genuinamente imprenditoriale, che si riflette in un grande impegno in termini di tempo e risorse ed in un ruolo forte (spesso "conquistato" sul campo) all'interno dell'impresa. Un contributo sovente maggiore di quello apportato da donne più scolarizzate, con una provenienza da ceti medi.

Come vedremo oltre, i carichi famigliari ed in particolare la presenza di figli condiziona l'impegno e le carriere lavorative delle donne intervistate. Tuttavia, tale variabile incide più sull'investimento progettuale nell'impresa e nello sviluppo della propria carriera che nella quantità del tempo di lavoro, che è, per tutte, piuttosto consistente, con l'eccezione delle donne che si stanno attualmente prendendo cura di figli piccoli, tra le quali si rileva una maggiore presenza del *part time*.

Tra le donne adulte a prevale un apporto lavorativo a tempo pieno, in alcuni casi ben più ampio del tempo pieno di una lavoratrice dipendente, a causa del sovraccarico di lavoro che, in linea di massima, è tipico delle figure imprenditoriali.

Un ulteriore elemento che diversifica i profili è dato dalle modalità di ingresso nell'impresa famigliare: l'essere co - fondatrice o meno dell'impresa ha una forte relazione con la mansione ed il ruolo successivamente ricoperto nell'azienda.

I temi sui quali emergono elementi di maggiore interesse – e sui quali ci soffermeremo riguardano: il sistema dei valori – determinante nell'orientare le scelte ed essenziale nella valutazione soggettiva della propria condizione; le motivazioni della scelta; il contenuto concreto e la divisione di genere del lavoro; la sovrapposizione tra lavoro produttivo e riproduttivo ed il tema della conciliazione; la valutazione specifica rispetto alla formula dell'impresa famigliare e della posizione di coadiuvante.

3.2 Valori

La ricerca conferma quanto ipotizzato in sede progettuale, ovvero che la sfera dell'agire economico e la sfera personale ed affettiva non sono separate, ma che, al contrario, una alimenta l'altra.

Alla luce di ciò, alcuni percorsi, talvolta alcune rinunce, diventano comprensibili. Perché le donne entrano nell'impresa familiare? In molte interviste si avverte un senso di ineluttabilità del proprio destino di donna/moglie/madre. Nella ricostruzione del passato si ripetono le frasi: “c'era quello da fare”, “non si poteva fare diversamente”, “come potevo fare altro?” ecc. . .

C'era un'azienda nascente, noi giovani, un bimbo piccolo, non era una scelta, era una cosa obbligata... (Int16)

Questo sentimento si accompagna ad una piena assunzione del ruolo tradizionale di donna in quanto *caregiver*, nell'azienda quanto in famiglia. “*Dare una mano al marito*” o “*aiutare la famiglia*” è vissuto come un imperativo morale, mai contrastato o messo in discussione. In alcuni casi è addirittura rivendicato. Ciononostante, la maggioranza delle intervistate non paiono e certamente non si percepiscono come “vittime”. Riescono a trarre soddisfazione dalla propria condizione anche grazie ad una grande capacità di adattamento alla situazione e un'abilità nel ritagliarsi spazi propri. Ma anche grazie alle ricompense “immateriali” che derivano dal lavoro nell'impresa di famiglia al riconoscimento sociale che in qualche modo alcune di loro traggono da questa partecipazione. Ovviamente, la mancanza di riconoscimento è uno degli elementi che pesa tra quelle donne, soprattutto più giovani, che, al contrario, non sono soddisfatte della propria condizione. Va segnalato, in ogni caso, come la maggioranza delle intervistate si dichiara realizzata e soddisfatta; ovviamente la soddisfazione è commisurata alle aspettative: talvolta si registra un senso di appagamento anche a fronte di un contenuto professionale “povero” ed un ruolo in azienda relativamente marginale. Concorre a spiegare questa valutazione della propria condizione un sistema di valori imperniato intorno alla famiglia ed al senso del dovere. Interrogate intorno ai propri valori, le intervistate – soprattutto quelle appartenenti alla fascia di età più matura – forniscono risposte omogenee, al punto da suonare stereotipate.

Al primo posto c'è la famiglia, che costituisce l'orizzonte di senso ed il principale ambito nel quale spendere energie, tempo ed attenzioni. Il lavoro, cui la maggior parte delle intervistate attribuisce grande importanza, non viene visto o rivendicato come strumento per la propria autonomia economica e realizzazione personale/professionale, ma è spesso vissuto come dovere e ricondotto alle esigenze della famiglia. Questo sistema di valori – imperniato sulla famiglia ed il senso del dovere – sembra essere passato senza nessun filtro dalla famiglia di origine alle intervistate, per lo meno nel loro racconto/rappresentazione. Nella pratica, che emerge dalle loro stesse parole e nelle singole biografie, le cose paiono generalmente più sfumate, pur nella permanenza di riferimenti valoriali forti ed indiscussi.

I figli, naturalmente la famiglia, la cosa più importante sicuramente (Int01)

I valori portanti della mia famiglia? L'unione sicuramente (Int12)

Sicuramente in primo piano metto la famiglia... non sicuramente la carriera anche perché capisco appunto da mamma ho deciso che la cosa più importante è la famiglia...va beh i viaggi..quello sì le ferie immancabilmente ci sono e le faccio... (Int09)

Il mito della famiglia, tende ad incrinarsi con il passare del tempo e tra le generazioni più giovani. Tra le donne che mostrano di avere un sistema di valori più composito ed interessi personali/professionali diversificati troviamo soprattutto giovani mogli o coadiuvanti figlie/sorelle, socie con ruolo forte e qualche coadiuvante che è tale in maniera transitoria – oppure che, a dispetto dell'inquadramento contrattuale, esercita ruolo e potere all'interno dell'impresa e presenta un atteggiamento fortemente proattivo/imprenditoriale.

3.3 Motivazioni e modalità di ingresso nell'impresa familiare

Se le motivazioni e le modalità di ingresso nell'impresa familiare mutano in relazione all'età ed ad altre variabili significative – tra mogli e figlie, tra donne co-fondatrici dell'attività e non – emerge un atteggiamento prevalente che vede nel lavoro nell'impresa di famiglia la “naturale” continuazione del ruolo di *caregiver* già vissuto in ambito familiare. Come vedremo oltre, le intervistate si preoccupano dell'*ecologia* e dell'andamento complessivo della famiglia-impresa. Collaborano all'attività del coniuge “*per dare una mano al marito*”, attraverso un apporto che consente, di volta in volta, di sgravare il marito dal lavoro non immediatamente produttivo, di condividere responsabilità, di razionalizzare complessivamente i tempi di lavoro e di vita della famiglia – elemento che rappresenta un vantaggio per sé, ma anche per il marito/titolare (“*così lui è più tranquillo*”) – di contribuire al benessere economico familiare.

Per molte, soprattutto nella fascia di età matura, essere coadiuvante rappresenta anche una possibilità per non chiudersi nella dimensione esclusivamente casalinga (“*io in casa diventerei matta*”, “*non ho mai pensato di fare solo la casalinga, non mi piacerebbe*”) senza per questo mettere in discussione i valori e le priorità familiari, come potrebbe più facilmente accadere con un'attività autonoma.

In diversi casi, complici gli aspetti “logistici” – per cui le attività amministrative vengono svolte presso l'abitazione del titolare – la scelta di collaborare all'attività di famiglia viene vissuta sia dalle donne sia dai loro mariti come “ovvia” prosecuzione del lavoro domestico.

Veramente non ho deciso... in automatico, avendo ufficio a casa, anche quando abitavo da un'altra parte vedevo che lui non ce la faceva, sono andata io, ho imparato tutto da sola e per pagare

un'altra persona meglio che lo faccio io.

D. Quindi sul momento è stato un "sì proviamo"...

Ma neanche... ero obbligata e poi mi si sono trovata a farlo, no proprio obbligata no... per dare una mano a lui e poi piano mi ci sono trovata... (Int08)

Ma pure la dimensione economica e la consapevolezza del valore *anche* monetario del proprio apporto è presente e molto chiara nei racconti delle intervistate. Lavorare nell'impresa di famiglia, nella forma fiscalmente vantaggiosa (per l'impresa) di coadiuvante, rappresenta un modo per contribuire sia alla vita di impresa sia, in senso più globale, al risparmio familiare. "Risparmiare" sul fattore lavoro consente alla famiglia-impresa di vivere, di generare un reddito sufficiente per tutti i suoi membri, di accumulare una ricchezza che può tradursi in investimenti ancora una volta in favore della famiglia – tipicamente consente l'acquisto di un'abitazione per sé o per i figli.

Sì, diciamo che per esigenze familiari da un anno e mezzo abbiamo comprato una casa e quindi avrei comunque, anche avessi avuto uno stipendio da dipendente, messo lo stipendio nel mutuo e quindi no, non cambia niente (Int05)

Questa sovrapposizione tra risparmio familiare e accumulazione imprenditoriale è un elemento centrale nell'organizzazione e nelle strategie dell'impresa familiare ed informa l'agire tanto dei titolari quanto delle/dei coadiuvanti. Elemento ambiguo – ripetutamente messo "sotto accusa" quale fattore limitante le strategie di sviluppo delle micro imprese – rappresenta tuttavia il perno attraverso il quale l'impresa familiare nasce e si struttura. Si tratta, pertanto, di un nodo ineludibile, che emerge in maniera molto netta attraverso le testimonianze delle coadiuvanti. Figure che incarnano il modello di impresa familiare e che ne portano il peso, in quanto soggetti meno forti e meno tutelati all'interno di tale istituzione. A tale proposito è stato sottolineato come possa nascere un corto circuito concettuale, nel momento in cui le collaboratrici attribuiscono al valore prodotto per l'impresa un valore per sé stesse, identificando il bene e il destino dell'impresa familiare con la propria stessa esistenza lavorativa. Ed è certamente vero che molte coadiuvanti sembrano assumere il punto di vista dell'imprenditore/titolare, pur non avendo i suoi stessi diritti sull'impresa.

E tuttavia questo cortocircuito diventa, ancora una volta, più comprensibile e meno paradossale rovesciando il ragionamento ed il punto di vista: il risparmio per le esigenze della famiglia viene prima del proprio reddito – il contratto matrimoniale precede e determina quello lavorativo. Ovviamente si tratta di un punto di vista ed un atteggiamento fortemente *gendered* nei presupposti come negli esiti, giacché deriva da una situazione di asimmetria di ruolo e di potere, che viene così trasposta dal privato al pubblico.

Ma in questo passaggio i ruoli non rimangono immobili, le donne (per lo meno quelle che

non hanno alle spalle un'esperienza di lavoro autonoma, esterna all'area familiare) acquistano attraverso la partecipazione all'impresa di famiglia visibilità e riconoscimento sociale inediti. Ne consegue una grande attenzione per le ricompense immateriali che possono derivare dal proprio impegno.

I percorsi non sono tutti così lineari e volontaristici. C'è chi entra nell'attività di familiare, a seguito della perdita del lavoro o di una pausa per maternità e la conseguente difficoltà a riprendere il lavoro precedente.

Dopo la fabbrica sono stata disoccupata un anno e li ho avuto mia figlia poi ho lavorato, ma così ogni tanto lavori saltuari...poi ho trovato come bracciante agricola... ho fatto la casalinga un anno, ma proprio non era il mio lavoro, diventavo esaurita... (Int11)

Soprattutto tra le più giovani non è infrequente trovare testimonianze analoghe, percorsi frammentati, esperienze di lavoro discontinue. Molte coadiuvanti più giovani transitano tra esperienze eterogenee – per contenuto del lavoro ed inquadramento – passando dal lavoro dipendente a quello indipendente o parasubordinato a periodi di non lavoro. In questi casi l'attività nell'impresa di famiglia può assumere la valenza di approdo verso un minimo di stabilità ovvero di “tappa” in un percorso personale e professionale dagli esiti non scontati.

In realtà io ho già altri progetti, progetti che dovrebbero mettere insieme le cose che ho fatto in passato con quelle che sto facendo adesso. Mettere un po' insieme i rapporti, le cose fatte. Perciò questa è più una tappa. Poi, questo è proprio nella mia natura, io non riesco a fare le stesse cose per troppo tempo, per cui dopo un po' di anni devo cambiare, devo proprio ripartire per fare altro. (Int06)

Certamente esiste anche un elevato rischio di “intrappolamento” in questa condizione. E' il caso di una non più giovanissima figlia che entra nell'officina di famiglia per aiutare il padre e fare allo stesso tempo un'esperienza di lavoro e per varie ragioni vi si ferma; oggi, con il padre alle soglie della pensione, si rende conto di avere maturato un'esperienza professionale troppo specifica e difficilmente spendibile altrove, senza per altro avere acquisito quelle competenze tecniche indispensabili per il proseguimento autonomo dell'attività. E pure senza arrivare a casi limite, sono molte le coadiuvanti (in qualche caso anche le socie) che raccontano di essere entrate nell'impresa di famiglia nell'ottica di una esperienza transitoria e vengono assorbite da un vortice di contingenze, obblighi, sensi di colpa che ne limitano l'orizzonte e la capacità di progettare percorsi differenti.

...valutazioni uno ne ha fatte tante, ci pensi a tante cose nella tua vita, ma poi ti dici, cosa faccio? C'erano i debiti, c'erano tante cose... prima di lasciare bisogna anche ragionarci un momentino

sopra... Io dovessi dirti nella mia vita io ho fatto tante rinunce. Come penso mio marito nel suo magari ne abbia anche fatte... Però per lui era una scelta sua. Io ho trovato durissimo, è stata una cosa molto dura. (Int01)

C'è poi chi entra con la prospettiva di una tappa breve e scopre una vocazione imprenditoriale ed una passione per l'attività specifica, che matura la volontà di continuare quell'esperienza, acquistando nel tempo professionalità, ruolo e potere.

All'inizio per me era una situazione momentanea, passeggera, non doveva essere il mio lavoro principale, perché io il mio lavoro ce l'avevo già. Doveva essere effettivamente una collaborazione così, di poche ore e forse anche di breve durata. Poi nel momento in cui io sono entrata in cucina mi è sembrato di essere sempre stata lì... all'inizio io sono entrata un po' in punta di piedi, poi ho scoperto che mi piaceva e mi ha preso sempre più spazio. (Int06)

In alcuni casi l'ingresso nell'impresa di famiglia, in forma di coadiuvante e ancora più di socia, nasce dal rifiuto del lavoro dipendente e dalla voglia di autonomia nel lavoro. In questo senso, alcuni percorsi sono ampiamente sovrapponibili, nelle motivazioni, se non nelle modalità, a quelli di imprenditori/trici e lavoratori/lavoratrici in proprio. Come vedremo oltre, interrogate in merito molte donne dichiarano di sentire l'impresa come propria e rivendicano, con orgoglio tipicamente artigiano, il valore del proprio lavoro e della attività in proprio. Un atteggiamento che spesso era già alla base della scelta.

Non mi piaceva la politica dell'azienda e poi non mi piaceva come trattavano poi comunque se hai studiato allora magari c'è possibilità di fare carriera, dallo stampaggio al controllo qualità etc se non hai studiato rimani sempre lì, penso che chi lavora in fabbrica deve essere quadrato... (Int03)

3.4 Il lavoro: contenuti, autonomia e potere, divisione di genere

Una prima acquisizione, per nulla scontata, è che pur nella varietà delle singole situazioni, la maggioranza delle intervistate lavora in maniera tangibile, contribuendo in misura più o meno sostanziale alla vita dell'impresa. La varietà degli apporti professionali e delle forme che autonomia e potere assumono è ampia e non sempre facilmente decodificabile a partire dalle parole delle intervistate giacché nei loro racconti si sovrappongono fatti, aspettative, percezioni ed immagini di sé talvolta contraddittorie.

Ne è un esempio il fatto che molte dichiarino di possedere un'autorità smentita da fatti da loro stesse evidenziati (ruolo nell'impresa fondamentalmente subordinato, scelte strategiche strettamente in mano ai titolari, ecc...); Alcune coadiuvanti, pur avocando a sé un ruolo

fortemente proattivo nelle decisioni di natura strategica, dimostrano una limitata conoscenza della propria impresa, del suo posizionamento di mercato, dei rapporti con clienti e fornitori, tutti elementi in contrasto con il pieno esercizio della direzione dell'impresa.

La percezione di avere voce nelle decisioni (ricorrenti le frasi “*tutte le decisioni sono prese insieme*”, “*le decisioni sono al 50 e 50*”) è, in ogni caso, di grande interesse: in primo luogo perché – pur non escludendo una parziale distorsione imputabile all’“effetto intervista”, che tende ad enfatizzare gli aspetti di desiderabilità sociale – mostra come le intervistate non si sentano per nulla soggetti marginali e tanto meno vittime. In secondo luogo, perché alcune affermazioni assumono un senso più compiuto se ricondotte all’esperienza complessiva di queste donne ed al loro atteggiamento globale, *olistico*, rispetto alla propria esperienza di vita e di lavoro. Le intervistate tendono a scindere molto meno di quanto non si chieda loro il proprio ruolo nell’impresa e fuori di essa. Si sentono parte fondamentale dell’impresa, anche laddove emerge chiaramente un loro ruolo subordinato ed un apporto professionale non determinante, in virtù della funzione di “collante” e/o di snodo nell’andamento complessivo della famiglia-impresa.

In ogni modo, non sono pochi i casi di donne che partecipano effettivamente alla direzione dell’impresa. Tra chi esercita un ruolo forte troviamo le donne più giovani, quelle che operano in produzioni a maggiore valore aggiunto e quelle che, indipendentemente dall’età o dall’attività dell’impresa, hanno contribuito alla fondazione dell’azienda di famiglia.

Ma di cosa si occupano concretamente le donne nell’impresa familiare? Pur con tutte le eccezioni del caso, la ricerca conferma l’esistenza di una divisione di genere del lavoro abbastanza tradizionale: la produzione, legata al “mestiere”, è appannaggio del titolare (o socio di maggioranza) maschio, l’amministrazione, la vendita ed in generale tutte le attività terziarie sono affidate alla donna.

Nelle imprese più tradizionali e fondate essenzialmente dal *saper fare* tecnico, l’autorevolezza, e di conseguenza il potere, derivano dal “mestiere”. Ne discendono forme di “segregazione” sia orizzontale sia verticale: le donne si occupano di attività amministrative ed hanno un ruolo meramente esecutivo, anche per quanto concerne il loro specifico ambito di attività. Così, pur gestendo operativamente la contabilità ed i contatti con le banche, non sono loro ad avere la responsabilità – a titolo di esempio – di scegliere il professionista di riferimento o di ri-negoziare le condizioni del credito.

Forme di segregazione difficilmente aggredibili e, in svariati casi (tra le molte coadiuvanti soddisfatte della propria condizione), non tematizzate come tali, poiché fondate su un sistema di valori ed una attribuzione di importanza al “mestiere” riconosciuti e condivisi da entrambe i coniugi.

Mio marito fa proprio il lavoro pratico da uomo, monta le gomme, io posso fare i preventivi delle gomme, lo aiuto anche magari a spostare il cricche, a tirare la gomma, quelle cose lì però il lavoro più grande lo fa lui (Int30)

In questi casi, l'apporto femminile delle coadiuvanti (molto meno quello delle socie di minoranza), seppure elevato in termini di tempo, di attenzione e partecipazione emotiva, non costituisce un apporto strategico ed è ampiamente sostituibile, per quanto attiene le sole risorse professionali messe in campo. E tuttavia nella *famiglia impresa*, anche un apporto non strategico, ma flessibile, economico, basato sulla fiducia acquista un valore che non avrebbe al di fuori di questa specifica istituzione.

Agli occhi delle coadiuvanti, il proprio lavoro ha valore. Molte donne rivendicano l'importanza del proprio contributo, ma anche di un valore aggiunto di natura relazionale, individuato e descritto come tipicamente femminile, che va dalla semplice preoccupazione per l'ordine ed il decoro del luogo di lavoro, alla capacità di ascolto e di intercettazione dei bisogni del cliente. Ultimo, ma non meno importante: il proprio lavoro, anche quando accessorio, assume significato e valore quanto più ha effetti non solo sulla vita di impresa, ma sulla coppia e sugli equilibri famigliari

In questi 25 anni ho visto l'evoluzione del nostro lavoro e questa evoluzione è sempre andata in meglio e so che è anche merito mio, ma proprio tanto, tanto, tanto (Int10)

Faccio tutto io! Sì, recupero soldi, quando riesco sennò mando lui... Faccio tutto il lavoro d'ufficio (Int08)

Mi occupo delle fatture, metto a posto, lavoretti così. Lui mi dice di preparare i prospetti e le fatture, io li porto al commercialista, lavoretti così, non è che c'è lavoro come contabilità, qui è in famiglia, comunque gli ho dato una bella agevolazione adesso perché lui va a far le commissioni ed è tranquillo (Int03)

Se lei dovesse mancare un mese?

O mamma! Non saprebbe dove mettere le mai, se dovessi mancare un'ora mi telefona a casa! (Int16)

Il modello mostra le sue crepe qualora all'attribuzione di valore al proprio contributo non corrisponda il riconoscimento altrui. Talvolta il lavoro delle coadiuvanti non viene riconosciuto (e di conseguenza valorizzato) dal coniuge, che sembra avere introiettato l'immagine di *caregiver* della propria moglie: l'aiuto della moglie nello sbrigare faccende è atteso, ed è considerato naturale.

E' una cosa dovuta ormai il fatto che io faccia da tramite con il commercialista, o fare delle cose per cui lui non ha la possibilità, si rende conto ma non lo ammette, perché comunque lui va via con il camion e quindi lui "va a lavorare", la moglie sta a casa e quando non va via con il furgoncino è naturale che faccia le altre cose, perché non deve farlo, sei collaboratrice? Allora collabora...e così è tutto dovuto [...] Il ruolo, talvolta, viene più riconosciuto all'esterno che non in casa [...] (Int13)

Accanto a modalità tradizionali di partecipazione alla vita dell'azienda, che nei casi estremi registrano un apporto delle coadiuvanti decisamente "accessorio", troviamo testimonianze di segno opposto nonché tutta la gamma di situazioni intermedie.

Molte, se non tutte, le intervistate godono di una discreta autonomia operativa e di buone possibilità di gestione flessibile del proprio tempo di lavoro, elementi considerati vantaggio specifico della impresa familiare.

Nei settori ad elevata presenza femminile – quali l'alimentare e il tessile – ed in quelli di servizi alle imprese, la presenza delle donne anche nelle attività direttamente produttive è elevata e, soprattutto, non è schiacciata sulla dimensione esclusivamente esecutiva. In questo senso il "mestiere" ha valore e determina gerarchie e potere anche quando a possederlo è la coadiuvante/socia di minoranza donna.

Alcune imprese hanno diversificato le proprie linee di attività, creando quasi rami d'azienda distinti, la cui responsabilità è affidata in misura prioritaria, se non esclusiva, a ciascun coniuge o socio familiare (nel caso di imprese che vedono la partecipazione dei figli e delle figlie).

La divisione è questa, che mio marito gestisce la sua parte degli esterni e io la mia, ho i miei clienti che vengono, me li seguo io, faccio gli ordini, con l'aiuto di una segretaria bravissima, poi passo le cose in produzione, mi occupo di tutto, fino alla posa in opera... (Int01)

In queste, ed altre situazioni, le coadiuvanti assumono a tutti gli effetti un ruolo di tipo imprenditoriale – rivendicato e riconosciuto sia dal coniuge sia all'esterno – pur in assenza di una ratifica formale e giuridica di tale status, così come le socie di minoranza spesso acquisiscono un peso nelle decisioni eccedente la dimensione della propria quota societaria.

Ma il dato di maggiore interesse è offerto dalle imprese più innovative e/o strutturate, nelle quali le funzioni terziarie ad elevato valore aggiunto (qualità, comunicazione, marketing, commerciale, eccetera) sono maggiormente sviluppate. In tali contesti, competenze, skill e attitudini relazionali acquistano un valore inedito. Laddove le funzioni terziarie siano (e siano considerate da tutti i membri dell'impresa) strategiche, alla divisione di genere delle funzioni non corrispondono forme di segregazione. Al contrario, quanto più le funzioni terziarie e

“manageriali” sono importanti, tanto più la coadiuvante/socia ha ruolo, autonomia e potere e la possibilità di emergere come *leader* e/o come agente del cambiamento. E’ questa una dinamica riscontrabile con maggiore evidenza tra le socie di minoranza. Elemento che, oltre a ribadire la maggiore permeabilità all’innovazione ed al cambiamento delle strutture più organizzate, sembra suggerire un legame non estemporaneo tra forma di partecipazione societaria e ruolo, tra riconoscimento formale e valorizzazione degli apporti.

3.5 Il sistema delle ricompense

Se le coadiuvanti contribuiscono in misura considerevole al buon andamento dell’impresa ed alla creazione di ricchezza per la famiglia, la questione delle ricompense (materiali ed immateriali) per il lavoro prestato diventa ineludibile.

Come sopra sottolineato, spesso le familiari, pur coscienti del valore economico del proprio lavoro, accettano che il “risparmio” dell’impresa-famiglia avvenga a discapito del proprio personale compenso, valutando che indirettamente godranno di tale risparmio in quanto membri della famiglia.

Ma quali forme assume la divisione della ricchezza all’interno della famiglia? Quanto, in tale divisione, il compenso delle coadiuvanti risulta adeguato al proprio impegno nell’impresa? Quanto la distribuzione della ricchezza è in grado di garantire un sostentamento autonomo ed essere, dunque, strumento di autonomia per le donne?

Questo tema è stato solo parzialmente indagato, a causa della sua complessità: in letteratura sono note le difficoltà e la ritrosia delle persone a parlare del proprio reddito. Ancora più delicata la questione della distribuzione del denaro all’interno della famiglia, distribuzione che chiama in causa i rapporti e le negoziazioni (esplicite o, più frequentemente, implicite) tra i coniugi e che è strettamente connessa ai livelli di fiducia reciproca ed alle asimmetrie di ruolo e di potere all’interno delle coppie.

Nonostante tali limiti, da quanto emerso nei colloqui, si può supporre che il reddito non sia, per la maggioranza delle intervistate, un grosso problema.

In alcuni casi, il compenso economico assume la forma della partecipazione agli utili di impresa (in misura paritaria, ovvero in una percentuale variabile, ma negoziata); più spesso, le coadiuvanti, pur non avendo un compenso stabilito *ex ante*, hanno “libero accesso” al denaro dell’impresa-famiglia, che utilizzano per i bisogni della famiglia, per fare fronte a spese di supporto al lavoro domestico, ma anche per le proprie personali esigenze. La maggioranza delle intervistate, difatti, dichiara, una buona disponibilità di spesa, anche per beni voluttuari (“*se voglio togliermi uno sfizio me lo tolgo*”).

Il problema del reddito, o meglio della continuità del reddito, si potrebbe porre nel caso di cessazione non volontaria del lavoro nell'impresa di famiglia, cessazione che, nel caso delle coadiuvanti coniugi, coinciderebbe con la crisi matrimoniale. In assenza di strumenti di tutela del reddito, la risposta a tale eventualità rimanda alle garanzie offerte dal contratto matrimoniale.

In altre parole, a fronte della scarsità di tutele e dell'incertezza del reddito – almeno in linea di principio ed al di fuori delle negoziazioni e delle relazioni fiduciarie che si instaurano tra coniugi – le mogli richiamano gli strumenti ed i diritti garantiti dal matrimonio in caso di separazione, per quanto tendano a considerino tale eventualità un fallimento personale, un limite alla propria autonomia.

Come vedo la mia situazione [in caso di separazione]?...beh... è logico che una donna... a una certa età... mi faccio mantenere... come fanno tutte le donne (RIDE) [...] Vabbè... il farsi mantenere no... perché sarebbe proprio una cosa... è logico che uno deve cercare di guardarsi attorno e di vedere cosa può offrire. E' logico che sarebbe difficile ricominciare... ricominciare e costruirsi una vita (Int19)

Tutto quello che abbiamo fatto lo abbiamo fatto insieme io e mio marito... quindi se dovesse capitare una cosa... si divide tutto... si vende quello che abbiamo creato[...] Basta volere, non piangersi addosso e non aspettare che quando ti separi c'è il marito che ti mantiene... che è la cosa più umiliante che ci sia secondo me... un donna deve avere sempre la sua dignità... il suo lavoro deve sempre averlo... (Int25)

Il tema dell'incertezza del reddito e della scarsità delle garanzie, sulle quali torneremo nel capitolo finale, è raramente oggetto di preoccupazione da parte delle intervistate, che non “vedono” una separazione nel proprio orizzonte di vita. C'è da ricordare a tale proposito che, appartenendo a coorti adulte o mature, molte intervistate vivono una situazione di coppia di lunghissima durata e prendono in considerazione l'ipotesi di una separazione come mero esercizio teorico. Ultimo ma non ultimo: l'importanza delle ricompense materiali personali, e della certezza di continuità del reddito appaiono relativizzati dalla sovrapposizione – larga ancorché parziale – del proprio benessere (anche economico) con quello familiare e dal sistema delle ricompense immateriali, ricordate nei paragrafi precedenti, cui le coadiuvanti attribuiscono grande importanza. L'impegno nell'impresa di famiglia, difatti, modifica, in positivo, l'immagine che le donne hanno di sé, offrendo l'opportunità di rendersi (e percepirsi) utili ed allo stesso tempo garantisce visibilità e riconoscimento sociali, riconoscimento che si traduce anche in una maggiore considerazione ed un ruolo accresciuto all'interno della famiglia stessa.

3.6 Tra famiglia e impresa: la qualità delle relazioni

Se la partecipazione delle donne all'impresa familiare è densa di elementi simbolici ed è vissuta con una forte carica emotiva, la qualità delle relazioni che si instaurano a partire da tale partecipazione, nella vita lavorativa come in quella privata, assume grande importanza. Contestualmente, la partecipazione femminile al lavoro nell'impresa di famiglia, può generare effetti, ricadute positive o tensioni rispetto alla divisione di genere del lavoro di cura e domestico.

Dalle testimonianze raccolte, al di là di un'ovvia varietà di situazioni individuali, emerge che in linea di massima la condivisione dell'attività lavorativa, delle difficoltà ad essa connesse ma anche delle soddisfazioni e della "passione" per il proprio lavoro abbia un effetto positivo sulle dinamiche di coppia e familiari.

Naturalmente dei momenti di frizione ci sono [...] D'altra parte è anche vero che poi è anche un modo per trovare dei punti in comune, anche positivamente. [...] Trovo che ho vissuto con mio marito per 10 anni con lavori diversi e adesso stiamo vivendo facendo lo stesso lavoro, e secondo me noi funzioniamo meglio adesso, pur con tutte le difficoltà del caso... (Int06)

Abbiamo provato a stare separati però alla fine ci cerchiamo sempre... (ride). Abbiamo provato a fare lavori uno da una parte e uno dall'altra però alla fine l'idea era sempre di fare qualcosa e stare solo noi due. (Int14)

Non è un caso se le donne da noi intervistate si ritengono complessivamente soddisfatte della propria situazione e non avvertano i rischi che potrebbero derivare da una eventuale rottura matrimoniale. Grazie alla qualità delle relazioni ed alla fiducia riposta nella propria unione, tale rischio pare puramente teorico. Ovviamente è qui il caso di ribadire quanto ricordato in sede introduttiva: a causa della forte auto-selezione del campione queste considerazioni non possono essere meccanicamente estese all'intera popolazione di coadiuvanti. Si tratta tuttavia di percorsi reali, verosimilmente non "eccentrici", ed in buona parte non ingenui.

Pure chi ha una visione "romantica" della propria condizione, non sottovaluta e non disconosce i problemi, le difficoltà di comunicare e prendere decisioni nell'ambito di relazioni "calde", affettivamente non neutre o i rischi che le tensioni maturate sul lavoro si ripercuotano in casa e viceversa.

Ovviamente poi ci sono i momenti in cui si devono fare delle scelte e non si è esattamente dello stesso parere, oppure si fanno delle scelte e poi non si sta esattamente nella posizione che si era convenuta insieme. Questo forse capita di più che con un estraneo, ci si allarga forse di più. (Int06)

Magari il fatto che non ci siano compromissioni affettive renda più facile parlare di un problema, mentre nell'ambiente familiare a volte uno deve architettare tutta una rete diplomatica per riuscire a parlare di certi problemi (Int24)

Alcune decisioni le abbiamo prese litigando, non mi vergogno a dirlo, litigando sul serio... (Int12)

Presumibilmente, alla maggiore difficoltà di confronto, discussione e decisione in ambito familiare, corrisponde una maggiore volontà di trovare punti di mediazione e soluzioni condivise, più di quanto non avvenga in contesti neutri (per quanto possano definirsi tali le piccole organizzazioni, quand'anche non familiari). Non si può, d'altra parte, sottacere che spesso nelle situazioni di conflitto le donne “abdicano” in favore dei propri mariti. Le ragioni sono molteplici e interessano tanto il (relativamente basso) livello di autostima e fiducia nelle proprie competenze, che fa vacillare nella discussione, quanto l'oggettiva asimmetria dei ruoli e del potere. Ma spesso la scelta di “*lasciare correre*” è motivata proprio dalla volontà di preservare gli equilibri familiari. In questo senso, la connotazione, per definizione *gendered*, della famiglia-impresa si dimostra ostacolo all'autonomia e piena espressione delle potenzialità femminili.

Io forse ho sbagliato e non mi sono mai imputata più di tanto, proprio per evitare le discussioni, le male parole... capisce? Però ho sbagliato, bisognerebbe avere il coraggio di parlare subito chiaro, subito. (Int01)

Ultimo ma non meno importante: le relazioni di genere e la divisione del lavoro di cura dentro la famiglia non sembrano essere sensibilmente intaccate dalla partecipazione delle donne all'universo lavorativo del coniuge. Difficilmente tale impegno si traduce in una ri-negoziazione dei compiti e delle attività in seno alla famiglia che, soprattutto per quanto riguarda la cura dei figli, restano fondamentalmente appannaggio femminile. Per quanto concerne i carichi di lavoro domestico in senso stretto, sui rileva che, seppure parzialmente, i mariti sono coinvolti nella gestione delle attività domestiche. Non si tratta, tuttavia, di un impegno paritario – alle volte, in particolare tra le generazioni più giovani, è di effettivo sostegno, qualche volta del tutto accessorio o inesistente – pure in presenza di un impegno di tempo consistente da parte della coadiuvante nell'attività di impresa.

In casa: 100 io e 0 lui (Int31)

La gestione della famiglia e della casa è sempre stata a carico mio... (Int19)

Mi prendo magari quelle tre o quattro ore se decido di lavare ad esempio tutti i vetri e le tende...

allora mi ci va il mio tot di tempo per cui mi prendo i giorni che so che si fa un po' di meno il pomeriggio (Int14)

Più facilmente, la partecipazione della donna al lavoro nell'impresa familiare, è la molla che consente di destinare una quota di reddito della famiglia per pagare un supporto esterno, vissuto come sollievo al grande carico di lavoro connesso alla “doppia presenza” femminile. Alcune intervistate, in modo particolare le figlie e soprattutto se impiegate in attività terziarie e “creative” (comunicazione, pubblicità, ...) hanno evidenziato anche la relazione (positiva) esistente in senso inverso tra famiglia e lavoro: l'adesione a comuni codici culturali e valoriali sembra avere un effetto positivo sulle modalità di comunicazione e sulle relazioni anche professionali che si instaurano tra membri della famiglia nell'impresa comune.

3.7 Conciliazione del lavoro produttivo e riproduttivo

Il tema della conciliazione tra lavoro produttivo e riproduttivo, negli ultimi anni, ha assunto crescente importanza nel dibattito sulle politiche per il lavoro e per l'occupabilità delle donne, attraverso studi e ricerche, ma anche azioni pilota ed interventi legislativi, al punto che, secondo alcuni commentatori (Saraceno 2009), il concetto di conciliazione (e le politiche ad essa dedicate) hanno progressivamente sostituito quello di pari opportunità.

In ogni caso, pur riconoscendo l'indubbio merito di alcuni interventi normativi importanti nella vita concreta della beneficiarie, si deve sottolineare quanto sia il dibattito pubblico sia gli interventi concreti scontino due grossi limiti:

1. Considerare la conciliazione un “affare di donne”, che assume come dato naturale la divisione di genere del lavoro di cura.
2. Riproporre, nelle politiche di conciliazione come più in generale nelle forme di protezione sociale, lo schema *insider – outsider* del mercato del lavoro, con strumenti progressivamente meno tutelanti per chi opera nel mercato con forme di lavoro – dipendente, parasubordinato o indipendente – *non standard*.

In questo senso, le pur importanti innovazioni introdotte nell'ordinamento italiano risultano fortemente selettive. Il principale strumento per la tutela della genitorialità, la L.53/2000 sui congedi parentali è, in questo senso, paradigmatico. Pur avendo l'indubbio merito di superare il concetto di maternità in favore di quello di *genitorialità* di donne e uomini, la norma non ha messo in campo una strumentazione del tutto coerente con i propri obiettivi. Viste le resistenze al farsi pienamente carico del lavoro di cura da parte degli uomini (resistenze in buona parte culturali, sedimentate e diffuse tra i lavoratori e molto presenti nel sistema

imprenditoriale), ed in ragione del consistente *gender gap* nelle retribuzioni di uomini e donne nel m.d.l. italiano, uno strumento per i congedi neutro, attingibile su base esclusivamente volontaria e scarsamente indennizzato (al 30% della retribuzione), è comprensibilmente poco appetibile per il maggiore “procacciatore di reddito” all’interno della famiglia ed è, di-fatti, poco o nulla utilizzato dagli uomini italiani. Così uno strumento di parità può diventare l’ulteriore tassello che favorisce la creazione di opportunità ineguali.

Inoltre, se la legge costituisce un esperimento assolutamente innovativo, nel prevedere la possibilità per le/i titolari o socie/i di impresa e liberi/e professionisti di usufruire di congedi attraverso l’utilizzo della cosiddetta “figura di sostituzione”¹³, d’altra parte esclude da tale benefici un gran numero di posizioni lavorative atipiche. Al di fuori di queste realtà, la conciliazione perseguita dalle donne lavoratrici è una conciliazione “fai da te”, che deve necessariamente attingere alle proprie risorse relazionali, in primo luogo a quelle famigliari, complice anche l’inadeguata copertura di servizi pubblici per la prima infanzia e per gli anziani non autosufficienti, i due ambiti della cura tradizionalmente affidati alle donne.

In questo spazio, fatto di relazioni fiduciarie e di *familiizzazione* del lavoro di cura (Saraceno, 2009), si situano le coadiuvanti. L’impresa famigliare rappresenta, in questo senso, uno dei tanti modi in cui le donne danno la propria personale risposta ad un problema di conciliazione tra ruoli e compiti dentro e fuori la famiglia. Non a caso, il tema della conciliazione è evocato spesso: il lavoro nell’impresa famigliare appare per molte la soluzione al dilemma della “doppia presenza” – presenza che ovviamente chiama in causa una divisione non contraddetta dei ruoli sociali di genere. Per questi motivi la sovrapposizione tra le diverse sfere della vita privata e lavorativa è più spesso vissuta come opportunità che non come problema o vincolo: opportunità di conciliare ruoli differenti, di trovare un equilibrio tra famiglia e lavoro, di concorrere al benessere famigliare, senza sottrarre (o solo parzialmente) tempo ed attenzioni alle attività di cura.

Il vantaggio è che si lavora insieme, è proprio famiglia, io vengo coi bambini qui, è proprio famiglia, gli svantaggi è che poca indipendenza economica ma direi che nel mio caso non ci sono tanti svantaggi. (Int05)

Bè sicuramente ci sei di più per esempio ho potuto allattare mio figlio fino ad un anno... se avessi lavorato come dipendente in un’altra azienda non avrei potuto farlo... (Int09)

Probabilmente coscienti delle inadeguate tutele di cui godono in Italia le madri lavoratrici, molte coadiuvanti (e socie) individuano nell’impresa-famiglia l’elemento in grado di garantire loro un grado maggiore di garanzia.

¹³ La Figura di Sostituzione, introdotta dall’art. 9 della Legge 53/2000 consente ai titolari di impresa ed ai/alle lavoratori/trici autonomi di assentarsi dalla propria azienda – per maternità, congedo parentale, malattia o formazione – finanziando, per tutto il periodo del congedo, la presenza di una figura professionale di sostituzione, selezionata e qualificata.

Credo che in un'impresa familiare la donna sia molto più tutelata da questo punto di vista anche perché le problematiche familiari probabilmente sono più riconosciute dagli altri soci. (Int35)

Tuttavia si registrano atteggiamenti diversi – e persino antitetici – rispetto al ruolo di cura, in funzione del ruolo che la coadiuvante/socia ricopre nell'ambito dell'impresa: un primo caso, soprattutto nell'ambito di imprese “tradizionali”, o nelle quali nelle quali le coadiuvanti/socie non ricoprono una funzione strategica, la maternità ed il lavoro di cura condizionano fortemente, limitandolo, il proprio impegno lavorativo; in un secondo caso, laddove la donna ricopra funzioni strategiche all'interno dell'impresa, le scelte personali sono (parzialmente) subordinate alle necessità del lavoro.

In quest'ultimo caso, le coadiuvanti condividono atteggiamenti, abitudini, risorse delle lavoratrici italiane *tout court*, ed in particolare delle madri lavoratrici. Difatti, studi comparativi a livello europeo (Saraceno, 2009) mostrano che, a fronte di un tasso di partecipazione femminile al m.d.l. particolarmente basso, la maternità ha sulle lavoratrici italiane un impatto relativo, se confrontato con quello di altri paesi europei, in termini di assenza temporanea dal lavoro (per congedo) o riduzione dell'orario di lavoro. Il dato conferma che le madri lavoratrici in Italia rappresentano un gruppo *socialmente selezionato*: che lavora molto (basso impatto del *part time*) e che contemporaneamente si occupa molto delle attività di cura. I dati Eurostat¹⁴ mostrano come le donne italiane dedichino molto più tempo, rispetto alle omologhe in Europa, al lavoro di cura e domestico sia che siano casalinghe sia che lavorino. Per converso, gli uomini italiani sembrano essere i più “pigri” tra i principali paesi dell'Europa occidentale.

Tuttavia questo carico di lavoro è spesso vissuto con fatica (*Io alle volte non ce la faccio più, io adesso sono in crisi, è un anno che sono proprio in crisi bestiale...*) anche tra le donne che traggono gratificazioni dal proprio lavoro e dal proprio ruolo nell'impresa. Un impegno che viene pagato sul piano personale, e che produce un grande senso di frustrazione in quanto madri.

Sul piano personale io ci ho molto molto rimesso, su tante cose... E io sono una mamma piena di sensi di colpa. Io sono stata una mamma piena di sensi di colpa (Int01)

Diciamo la verità ho sacrificato parecchio la vita familiare io, cioè i bambini piccoli, piccoli non è che me li sono goduti tanto (Int10)

Tuttavia si ritrovano anche posizioni più sfumate e non schiacciate sulla dicotomia lavoro di cura/ lavoro per il mercato.

¹⁴ In particolare, utilizzando il sistema HETUS: Indagini nazionali sull'uso del tempo armonizzate da Eurostat

Poi quando hai un figlio sei proprio tagliata fuori dal mondo del lavoro, tagliata fuori, soprattutto se non sei un dipendente [...] Credo che sia assolutamente opportuno che esista la possibilità chi lavora di fare figli, ma poi anche occupartene un pochino, non metterli a tre mesi in un nido, poterli allattare, ad esempio, no? (Int06)

Sono donne che scelgono di non scegliere quale sia la dimensione che maggiormente le caratterizza. Donne che ricoprono un ruolo strategico nell'azienda, che si percepiscono come lavoratrici/imprenditrici, ma che tuttavia rivendicano il diritto a vivere la maternità e la genitorialità in maniera piena. Hanno percorsi di vita e di lavoro articolati, esperienze professionali pregresse ed interessi e passioni proprie. Nell'impresa familiare, come molte altre in differenti contesti, cercano un punto di equilibrio tra le diverse dimensioni di sé e le proprie molteplici attività. Un equilibrio che poggia però, sul piano formale, su uno strumento debole e poco tutelante.

3.8 L'impresa familiare e la condizione di coadiuvante

Complessivamente, dalla lettura delle testimonianze emerge una forte tenuta del modello di impresa familiare, tenuta che si fonda essenzialmente su due pilastri: uno che chiama in causa i rapporti fiduciari ed uno di natura prettamente economica e che vede nella coincidenza di interessi tra membri dell'impresa e membri della famiglia una sua specifica ragion d'essere. L'impresa familiare, nel racconto delle intervistate, appare poco propensa ad attingere risorse (economiche, professionali, progettuali) esterne. La fiducia – elemento essenziale tra soci – è ritenuta bene scarso, difficilmente reperibile fuori dai legami familiari; molte annoverano l'alto livello di fiducia uno dei vantaggi specifici dell'impresa familiare. In virtù di tale atteggiamento, si registra una decisa chiusura all'ipotesi di ingresso di soci non familiari, chiusura motivata dalla volontà di non crescere, sotto il profilo imprenditoriale, ovvero imputabile a esperienze pregresse negative o ad un generico timore/rifiuto di soci estranei, la cui affidabilità non è né considerata scontata né garantita.

Ma no perché preferiamo rimanere a livello familiare... finché sei in famiglia anche se ci sono dei disguidi poi una quadra la trovi ...con esterni è già più difficile... poi ripeto sarà un valore tramandato però siamo stati sempre a conduzione familiare. (Int19)

Non avete mai pensato di allargare la società?

No no no, perché un socio... non è buono.

Perché trovi uno che non vuole lavorare, l'altro che vuole troppi soldi, già in famiglia è difficile, poi gli estranei! Uno non può mai andare d'accordo... (Int08)

Nel campione da noi intercettato le formule imprenditoriali non sono “monolitiche”. Tra le persone più giovani e tra quelle impiegate nei settori meno tradizionali dell’artigianato (che registrano una maggiore incidenza di lavoro creativo o di conoscenza) troviamo casi al limite dell’autoimpiego, imprese micro, realtà gestite con ottica decisamente poco imprenditoriale e molto più simile alle forme di lavoro indipendente individuale. Giovani donne (e giovani uomini) meno socializzati alla “retorica” della famiglia impresa, o dell’impresa *tout court*, che utilizzano la forma dell’impresa familiare, come ne utilizzerebbero (ed in molti casi ne hanno utilizzati) altri, fondamentalmente per procacciarsi un reddito.

Non mancano, seppure minoritarie, le esperienze in controtendenza: in alcune realtà è maturata la convinzione che “aprire” a soci non famigliari consenta di riorganizzare le attività in maniera più funzionale al mercato e meno condizionate dalle esigenze della famiglia/impresa, e contestualmente permette di allentare la tensione e le responsabilità, altrimenti esclusivamente concentrate sui soci-coniugi.

Adesso noi stiamo riorganizzando tutto coi nuovi soci, tutto in maniera un po' diversa [...] era anche giusto avere qualcuno con cui condividere un po' anche perché tutto il carico su di noi era diventato un po' esagerato [...] c'era troppo carico, troppe responsabilità da gestire tutti da soli, noi finiva che facevamo le riunioni di lavoro a casa e non era mica logico (Int12)

Non meno importante, per il successo della formula di impresa familiare, è la ricerca di un vantaggio competitivo attraverso la riduzione dei costi, in primo luogo del costo del lavoro. Elemento che, qualunque sia la valutazione in merito, deve essere tenuto in considerazione per comprendere la razionalità complessiva che sottende la scelta di questa specifica formula imprenditoriale.

Ovviamente la compressione del costo del fattore lavoro – se ha senso per l’impresa, per la famiglia e per la coadiuvante in quanto membro della famiglia che beneficia della ricchezza prodotta anche grazie al proprio contributo – scarica sulla coadiuvante in quanto lavoratrice un grande rischio.

Le coadiuvanti ne sono coscienti?

Ma diciamo che non sei proprio un titolare, qualche diritto in meno lo hai, in pratica io mi sento il capo ma non mi sento tanto tutelata dallo stato perché comunque la coadiuvante non è né titolare né percepisce una busta paga, in pratica è questa la fregatura, perché devo avere l’infortunio e non devo avere la mutua? Del resto lo pago l’Inps [...] (Int11)

Se uno si volesse tutelare...chiaramente... è logico che non farebbe un coadiuvante [...] quindi... diciamo che vabbè... uno lo fa con il cuore, più che con il portafoglio (Int19)

In queste, come in molte altre testimonianze, emerge che le coadiuvanti non disconoscono la scarsità di diritti di cui godono in quanto lavoratrici. E tuttavia molto spesso, non conoscendo nel dettaglio i meccanismi di regolazione, non sono in grado di valutare pienamente i limiti ed i rischi cui sono esposte. Talune intervistate, al momento della formalizzazione del proprio *status*, non erano a conoscenza delle implicazioni di tale inquadramento rispetto alla contribuzione ai fini fiscali e previdenziali. Alcune se ne rendono conto alle soglie della pensione.

L'unica cosa, di cui mi sto accorgendo adesso è che quando vado in pensione, vado in pensione con una cifra irrisoria. Perché non mi è mai stato detto e io non ci ho mai pensato. Però per la pensione a me hanno sempre solo fatto pagare i minimali e quindi adesso dopo 40 anni di lavoro vado con una cifra irrisoria. Infatti io gliel'ho detto a mio marito "ragazzo mio, guarda che io voglio che mi dai la parte delle pensione che prendi". (Int01)

Una limitata conoscenza del sistema di regolazione si rileva anche tra le donne più giovani ed a scolarità più elevata, ad esempio tra quelle coadiuvanti che operano in micro-imprese nell'ambito dei servizi alle imprese. Si tratta di soggetti che – per cultura, formazione, interessi – sono molto distanti e poco interessati ad approfondire le tematiche contrattuali, fiscali e previdenziali connesse alla propria specifica condizione. Molte giovani coadiuvanti, in questo senso, condividono con un'ampia platea di coetanei/e una sostanziale estraneità innanzitutto culturale ai sistemi di regolazione dell'impresa, del lavoro e della previdenza (anche per l'ovvia ragione che la previdenza per le generazioni più giovani è, in generale, un tema aleatorio).

Al di là del proprio grado di conoscenza, le coadiuvanti paiono coscienti dell'esistenza di un rischio connesso alla propria condizione, ma in generale, tale rischio pare accettato, in alcuni casi con rassegnazione, in altri con più condiscendenza/accettazione.

In virtù del sistema di valori e del patto (tacito od esplicito) tra coniugi, le donne scelgono di privilegiare l'interesse dell'impresa rispetto alle tutele personali, talvolta identificando il bene e il destino dell'impresa familiare con la propria stessa esistenza lavorativa, talvolta in base ad una scelta più consapevole, essendo coscienti della non perfetta sovrapponibilità delle due dimensioni.

Queste scelte sono accompagnate da una grande fiducia nel matrimonio, fiducia che evita di avvertire il senso di pericolo potenziale e che evidenzia come il matrimonio conservi tutto il suo valore ed *appeal*, in quanto istituzione forte. C'è uno scambio tra presenza in famiglia e nell'impresa familiare; si rinuncia a forme di garanzia nel lavoro, sapendo che ci sono le

garanzie (anche economiche e patrimoniali) offerte dal contratto matrimoniale.

In questo senso, la vulnerabilità sociale di queste donne non deriva tanto dalla condizione occupazionale, certamente poco garantita, quanto dalla fragilità delle relazioni e della crisi dell'istituzione matrimoniale, istituzione che per molte costituisce l'orizzonte di vita e di senso.

E' anche da segnalare come il sistema di supporto (esperti, commercialisti, rappresentanti delle associazioni di categoria cui molte delle imprese intervistate aderiscono), ha sempre promosso e consigliato questa forma di inquadramento contrattuale, quale strumento per garantire la riduzione dei costi. In questo senso il sistema di supporto si mostra coerente con il modello di sviluppo basato sull'impresa familiare. Nell'ottica di azioni volte ad aggiornare (se non superare) tale modello, si pone dunque la questione di una comune riflessione con gli attori istituzionali e privati che forniscono servizi di consulenza alle imprese.

3.9 In sintesi: alcuni profili

Dalla lettura delle testimonianze raccolte è possibile tratteggiare alcuni “profili”, tendenzialmente correlati alle dimensioni analitiche ricordate in sede introduttiva ed particolare all'età, alla relazione di parentela con il titolare ed alle modalità di ingresso e/o al ruolo ricoperto nella fondazione dell'impresa di famiglia. Dall'incrocio di tali elementi emergono un profilo *mediano*, relativamente più diffuso e ben delineato, che presenta una grande omogeneità tra i casi – sul piano dei valori e delle motivazioni, delle biografie – ed un paio di modelli che da questo divergono in misura più o meno significativa. Come sopra esplicitato, esistono storie difficilmente riducibili a tali tipologie, accomunate “in negativo” dalla difficoltà di definizione.

1) *La coadiuvante “doc”*: Si tratta di donne mature – in prevalenza ultra 50enni – che si sono sposate giovani e sono sostanzialmente “cresciute” con il proprio marito. Sovente hanno titoli di studio medio- bassi e scarse, o nulle, esperienze lavorative pregresse. Lavorano nell'impresa di famiglia per “*dare una mano al marito*”, per “*aiutare in famiglia*”, ma anche per non chiudersi in una dimensione casalinga: “*io in casa diventerei matta*”, “*non ho mai pensato di fare solo la casalinga, non mi piacerebbe*”. Il lavoro nell'impresa di famiglia è considerato un'alternativa al non lavorare, all'essere casalinghe, mogli e madri. Alcune coadiuvanti, prive di precedenti esperienze lavorative, non hanno preso seriamente in considerazione la possibilità di cercare un'occupazione al di fuori dell'impresa di famiglia. Non si tratta, generalmente, di un ripiego dovuto alla mancanza di opportunità: pur trattandosi di persone con livelli di scolarità e professionalità tendenzialmente medio - basse, che ne farebbero oggi soggetti deboli sul mercato del lavoro, all'epoca della fondazione/ingresso in azienda non avrebbero avuto problemi nella ricerca di un lavoro. Tuttavia, hanno *scelto* di lavorare nell'impresa di famiglia.

Una soluzione che non turba gli equilibri famigliari e non mette in discussione la divisione di genere del lavoro riproduttivo. La scelta è presa d'accordo con il coniuge/titolare con il quale si valutano gli effetti della propria collaborazione nella gestione dell'impresa, ma anche della famiglia. Se la "molla" dell'ingresso nell'attività di famiglia è rappresentata dall'esigenza per l'impresa di disporre di un apporto lavorativo flessibile ed economico, ma al contempo altamente affidabile, d'altra parte tale bisogno incontra normalmente quello della coadiuvante di *conciliare* attività lavorativa e lavoro di cura (ed in questo senso è incoraggiato anche dai mariti/titolari) nonché di vedere accordata legittimità al proprio ruolo di moglie e madre. L'attività prestata nell'impresa di famiglia, consente di evitare la "trappola del doppio reddito" e – nonostante un impegno in termini di tempo tutt'altro che irrilevante – permette una flessibilità dei tempi funzionale all'andamento complessivo della famiglia: i mariti titolari accordano volentieri alle mogli la gestione autonoma dei tempi di lavoro e la possibilità di assentarsi, ad es. per esigente legate alla cura figli, cura affidata in via preferenziale, quando non esclusiva, alle donne.

In questo senso, la condivisione dell'attività lavorativa del coniuge e la partecipazione alla creazione della ricchezza famigliare, non incide (se non in misura minimale) sulla divisione di genere del lavoro di cura, che si fonda su una visione dei ruoli sociali di genere tradizionale e fortemente interiorizzata.

La divisione di genere del lavoro interessa tanto la famiglia quanto l'impresa: le coadiuvanti sono prevalentemente occupate in attività tipicamente affidate alle donne (amministrazione, rapporti con le banche, predisposizione fatture, ordini e bolle), con un ruolo fondamentalemente esecutivo. Si tratta di un lavoro "sostituibile" quanto a competenze, ma che contribuisce a mantenere l'equilibrio dentro e fuori l'impresa.

Dalla partecipazione al lavoro nell'impresa di famiglia, le coadiuvanti ricavano un riconoscimento economico generalmente modesto, che si traduce più nella possibilità di attingere autonomamente alle risorse famigliari, che non in un compenso esplicito e negoziato. Molte sono però le ricompense immateriali, cui le coadiuvanti attribuiscono grande importanza. L'impegno nell'impresa di famiglia, difatti, garantisce visibilità e riconoscimento sociale, nonché, nelle attività a diretto contatto con il pubblico, occasioni di socializzazione; offre l'opportunità di rendersi (e percepirsi) utili e contribuire al benessere famigliare, acquistando così maggiore riconoscimento e ruolo anche dentro la famiglia. L'impresa di famiglia diventa luogo di investimento emotivo e fonte di gratificazione per chi tende ad identificare le sorti dell'impresa con le proprie.

Questo è il motivo che concorre a spiegare un senso di realizzazione personale/professionale, anche a fronte di un contenuto professionale talvolta povero, di un limitato potere decisionale e di un relativo ritorno economico personale, a fronte di un contributo in termini di tempo (e di attenzione) tutt'altro che trascurabile.

2) *La coadiuvante "in senso stretto"*: Molto simile alla figura *mediana* sopra delineata, troviamo la coadiuvante "in senso stretto". Vicina alla precedente per quanto attiene le caratteristiche socio-demografiche (in particolare l'età non giovanile) ma anche per cultura, atteggiamenti, sistemi valoriali e visioni del mondo, attribuisce grande importanza alla famiglia ed al proprio ruolo di *caregiver*. Ha talvolta un titolo di studio medio – alto ed esperienze di lavoro precedenti il matrimonio e la maternità, ma ha scelto di dedicarsi in via quasi esclusiva al ruolo di moglie e madre. All'interno dell'impresa di famiglia, offre un'attività lavorativa di sostegno, importante per il buon andamento dell'impresa, ma decisamente limitata in termini di tempo e di contributo professionale, anche se non sempre tale in termini di attenzione e coinvolgimento emotivo.

Con un'immagine un po' stereotipata, ma non lontana dalla realtà, possiamo descriverla come la moglie che passa in azienda o in officina una o due mezze giornate alla settimana, prepara le fatture e si occupa delle pulizie.

Si tratta delle figure più tradizionali della coadiuvanza e proprio per questo più aderenti allo statuto giuridico che ne definisce la prestazione lavorativa all'interno dell'impresa familiare. Talvolta, alla base della scelta dello specifico inquadramento ci sono motivazioni estremamente pragmatiche: il desiderio di continuare la contribuzione a fini pensionistici, a seguito della perdita di un'occupazione precedente; la volontà di regolarizzare una situazione di fatto, costituita da attività lavorative minime, che non si vogliono esercitare "in nero".

Talvolta il lavoro nell'impresa di famiglia viene prestato quasi come naturale continuazione del lavoro domestico ed è vissuto, in primo luogo dalla coadiuvante e spesso anche dal coniuge, come naturale e in qualche misura "dovuto". In questi casi, il lavoro della coadiuvante è "invisibile", non riconosciuto e pertanto non valorizzato, o paradossalmente più riconosciuto all'esterno che non all'interno della coppia/famiglia. La mancanza di valorizzazione è avvertita come problema tra le donne più giovani e meno soddisfatte della propria condizione, ma è raramente tematizzata come tale da un gran numero di coadiuvanti "in senso stretto" che, per l'appunto, considerano naturale e connaturato al ruolo di *caregiver*, il proprio supporto al coniuge e/o ai familiari (in questa fattispecie, troviamo anche alcune coadiuvanti madri).

3) *L'imprenditrice dimezzata*: accanto alle figure più tradizionali, forse più attese, ci sono quelle che potremmo definire "imprenditrici a metà": si fanno carico dell'azienda di famiglia, alla quale dedicano tempo ed energie e della quale si sentono parte integrante, assumendo un ruolo forte, seppure al di fuori di un riconoscimento formale.

Hanno generalmente un'esperienza professionale precedente il matrimonio, la maternità e l'ingresso nell'impresa di famiglia, di cui spesso sono state, nei fatti, co-fondatrici. All'interno dell'azienda ricoprono un ruolo importante: godono di ampia autonomia in relazione al proprio specifico lavoro e prendono parte alle decisioni strategiche dell'impresa. Talvolta

hanno responsabilità sulle attività immediatamente produttive, soprattutto coloro che operano nei settori tradizionalmente “femminili” – quali il tessile e l'alimentare – od in quelli di servizi tecnologici o innovativi, dove più facilmente gli *skill* relazionali e comunicativi femminili trovano maggiore spazio e riconoscimento. In questi settori, le donne, avendo maturato una specifica esperienza professionale, posseggono quel “mestiere” che è la principale fonte di legittimazione all'interno dell'impresa.

Più frequentemente le coadiuvanti/imprenditrici sono responsabili all'interno dell'impresa di tutte le attività terziarie: non solo le funzioni amministrative (che peraltro tendono ad assumere maggiore importanza in un ambiente competitivo ed un contesto normativo sempre più complesso), ma anche le attività immateriali a maggiore valore aggiunto: commerciale, *marketing*, ricerca clienti, comunicazione. In questo giocano un ruolo forte soprattutto le coadiuvanti più giovani (ed in particolare modo le figlie) e maggiormente scolarizzate.

Analogamente alle imprenditrici “vere”, amano il proprio lavoro, cui dedicano molto tempo e cui hanno spesso (parzialmente) sacrificato altri aspetti della propria vita, in primo luogo il tempo per sé. Si sentono “padrone” nella propria impresa e si ritengono mediamente soddisfatte della propria condizione. Le ricompense immateriali, di fondamentale importanza, si accompagnano a compensi materiali non solo simbolici, che assumono generalmente la forma di partecipazione agli utili, anche se non sempre la suddivisione degli utili viene formalmente sancita.

Il ruolo giocato all'interno dell'impresa, anche quando riconosciuto dal coniuge/titolare, non ha prodotto evidenti effetti nella gestione familiare e nella divisione di genere del lavoro riproduttivo. Generalmente, tale apporto ha permesso di attingere ad aiuti esterni, soprattutto per quanto riguarda le attività di pulizie domestiche (meno per la gestione dei figli e/o di parenti anziani o malati), ma non ha intaccato il modello di divisione dei compiti tra i generi. Il lavoro riproduttivo resta in carico delle donne: spesso sono loro stesse a non volersene privare, giacché questo, pur costituendo un indubbio carico, rappresenta parte del proprio “potere”.

Assimilabili a questo profilo, per quanto concerne l'apporto professionale ed il ruolo concretamente agito nell'impresa, anche molte socie di minoranza, che tuttavia godono di un riconoscimento formale che le rende soggetti indubbiamente più forti.

4) La “coadiuvante per caso”: le donne riconducibili ai tre profili sopra delineati, nonostante le differenze in termini di impegno e di ruolo all'interno dell'impresa, condividono percorsi e biografie non troppo dissimili, un sistema valoriale – saldamente imperniato intorno al valore della famiglia, del lavoro e del senso del dovere – abbastanza omogeneo. Accanto a queste, troviamo figure e percorsi eterogenei, non ascrivibili al profilo mediano, né facilmente riducibili ad un unico “profilo” alternativo.

In particolare tra le generazioni più giovani, si assiste ad un'esplosione dei riferimenti culturali

e dei valori, delle biografie e dei percorsi formativi e professionali, delle condizioni concrete di lavoro, così come della percezione della propria condizione e dei relativi livelli di soddisfazione.

Alcune donne sono coadiuvanti solo provvisoriamente, soprattutto le figlie, destinate nella maggioranza dei casi, a subentrare alla guida dell'impresa di famiglia. Altre, impiegate in attività terziarie ed immateriali, appaiono e danno un'immagine di sé vicina al variegato mondo del lavoro indipendente di seconda generazione (Bologna 1997), tendenzialmente irriducibile al modello della famiglia impresa. Per queste donne, la forma giuridica della coadiuvanza raramente corrisponde ad una divisione tradizionale dei ruoli di genere dentro e fuori l'impresa di famiglia. La dinamicità delle relazioni all'interno dell'impresa sembra stridere con una forma giuridica tradizionale, che viene scelta, in questi casi come in altri, essenzialmente per ragioni di costo. Alcune attività di servizi terziarie ad alto contenuto di conoscenza, difatti, operano su mercati relativamente "poveri", che garantiscono scarsi margini di redditività.

Infine, ci sono donne per svariati motivi insoddisfatte della propria condizione professionale: donne che hanno alle spalle esperienze di lavoro al di fuori dell'ambito familiare, cui hanno rinunciato – per necessità o per volontà di dedicarsi maggiormente alla famiglia – ma con rammarico; donne che hanno perso un'occupazione precedente più gratificante e che vivono l'attuale condizione come una sconfitta personale; donne che non vedono valorizzato e riconosciuto il proprio apporto professionale all'impresa di famiglia e che pertanto si sentono poco riconosciute come soggetti.

Conclusioni

La ricognizione presso le coadiuvanti famigliari ci consegna un quadro complesso e denso di tematiche che in parte travalicano gli obiettivi specifici di quest'indagine e che sono senza dubbio meritevoli di ulteriori approfondimenti. Seppure l'eterogeneità dei casi trattati non abbia permesso l'individuazione di risposte univoche e definitive alle "domande di ricerca", emergono interessanti spunti di riflessione, che si consegnano al dibattito pubblico.

Il lavoro delle donne e degli uomini. Una prima acquisizione, per nulla scontata, è che la maggioranza delle intervistate lavora, contribuendo in misura variabile ma perlopiù consistente alla vita ed al buon funzionamento dell'impresa. L'apporto lavorativo, anche quando non connesso a ruoli e funzioni strategiche e sebbene talvolta "sostituibile" in termini di competenze professionali, costituisce un tassello vitale per l'andamento della famiglia-impresa, in quanto risorsa flessibile, economica ed al contempo altamente affidabile.

Ma di cosa si occupano in concreto le donne nell'impresa famigliare?

Pur nell'estrema varietà dei casi considerati, l'indagine conferma un modello prevalente di divisione del lavoro basata sul genere, che implica forme di segregazione verticale ed orizzontale. La produzione – legata al "mestiere", che rappresenta ancora la principale fonte di autorevolezza e di potere all'interno dell'impresa – è appannaggio del titolare maschio, laddove le attività terziarie sono più facilmente affidate alla donna. Nonostante tale gerarchia, le donne attribuiscono importanza al proprio lavoro e rivendicano l'apporto di uno specifico valore aggiunto di natura relazionale ed "affettiva", individuato e descritto dalle intervistate come "*tipicamente femminile*", che implica capacità di ascolto e di intercettazione dei bisogni dei soci e dei clienti.

Peraltro proprio la divisione del lavoro fortemente connotato in base al genere rappresenta sovente lo strumento attraverso il quale le donne mettono a valore le proprie le proprie capacità e competenze, per lo più trasversali, gli *skill* di natura comunicativa e relazionale, l'attitudine alla mediazione dei conflitti ed al *problem solving*. Competenze, attitudini e capacità che vengono pienamente valorizzate nelle imprese e nei settori più innovativi. Laddove le funzioni terziarie e "manageriali" sono strategiche, e siano considerate tali da tutti i membri dell'impresa, la coadiuvante/socia assume ha la possibilità di emergere come *leader* o come agente del cambiamento. Tale ruolo è sovente assunto delle figlie, nel quadro in un più ampio processo di ricambio generazionale, e più in generale tra le coorti più giovani.

Ultimo, ma non meno importante: il proprio lavoro assume significato e valore quanto più ha effetti non solo sulla vita di impresa, ma su quella della famiglia e della coppia: attraverso la condivisione delle responsabilità, l'utilizzo flessibile dei tempi di lavoro e la possibilità di rispondere alle diverse esigenze, tanto sul fronte professionale quanto su quello famigliare, le coadiuvanti riescono a garantire gli equilibri dentro e fuori l'impresa, assumendo una funzione di "raccordo" e/o nodo strategico tra dimensioni differenti.

Le donne tendono a scindere molto meno di quanto non si chieda loro il proprio ruolo nell'impresa-famiglia e fuori di essa, le gratificazioni materiali ed immateriali e gli scambi si realizzano tra famiglia ed impresa.

In questo senso, il lavoro delle donne si carica di elementi affettivi e simbolici che spiegano la grande importanza attribuita alle gratificazioni di natura immateriale, nonché l'accettazione di una forma di debolezza strutturale sul piano formale/contrattuale.

Lavoro per il mercato, lavoro di cura e conciliazione "fai da te". Tra gli elementi positivi considerati (a torto o a ragione) peculiari del lavoro nell'impresa di famiglia viene indicata la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro. Flessibilità che permette una (relativamente) agevole conciliazione tra le esigenze dell'impresa e della vita privata, tra lavoro produttivo e riproduttivo, sebbene con *mix* molto diversificati in ragione dei differenti investimenti (professionali, di tempo e di impegno) nell'attività imprenditoriale. In questo senso, le coadiuvanti cercano (e talvolta trovano) nell'impresa familiare, come altre lavoratrici in differenti contesti, un punto di equilibrio tra i differenti ruoli che ricoprono e le molteplici attività cui si dedicano. La coadiuvanza rappresenta uno dei tanti modi che le donne utilizzano per conciliare lavoro per il mercato ed lavoro domestico. E' evidente che la necessità di *conciliare* lavoro produttivo e riproduttivo, riconosciuta come ovvia dalla maggioranza delle intervistate, assume come dato naturale la divisione di genere del lavoro di cura. D'altra parte tale "naturalità" è presente, in forma neppure troppo velata, nel dibattito pubblico e nello stesso concetto di *conciliazione*. Il termine conciliazione – apparso per la prima volta negli anni '70, nel momento di ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro italiano e successivamente soppiantato in favore del concetto di "condivisione", che sottende un principio di eguaglianza tra i generi – è tornato alla ribalta all'inizio degli anni '90, con tutta la sua carica di ambiguità, riproponendo in qualche modo l'idea della "doppia presenza" femminile. Come è stato sottolineato da alcune studiose delle tematiche di genere, le politiche per conciliazione sembrano aver soppiantato quelle per le pari opportunità. L'approccio per la conciliazione ha orientato negli ultimi anni gli atti e le politiche – nazionali e comunitarie – finalizzate a favorire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Ciò ha comportato uno slittamento dell'attenzione dalla riduzione delle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro, all'individuazione dei fattori che ostacolano a monte la partecipazione femminile al lavoro ed alla loro rimozione attraverso l'introduzione di politiche *family friendly*, che vanno dalle politiche per il lavoro alle politiche dei servizi per l'infanzia e per gli anziani, fino a quelle di coordinamento dei tempi della città (Calafà 2001). E tuttavia, anche queste azioni sono ancora in larga misura, azioni per le donne e non per le pari opportunità di uomini e donne. Un esempio di politiche sociali *gendered* delle sono gli strumenti che favoriscono la *familiizzazione* del lavoro di cura (Saraceno 2009), supportando economicamente periodi di congedo e/o forme di rimborsi individuali per il lavoro di cura. Tali strumenti, in apparenza neutri, non sono adeguati a stimolare la co-responsabilità degli uomini nel lavoro di cura, in particolare nella cura dei figli. Se gli uomini tendono a prendere congedi quando questi sono *non trasferibili* e pagati in percentuali elevate e prossime all'intero stipendio, uno strumento quale il congedo genitoriale, attingibile su base esclusivamente volontaria e scarsamente indennizzato è comprensibilmente poco appetibile (ed infatti poco o nulla utilizzato dai maschi italiani) per chi rimane il *breadwinner* all'interno della fa-

miglia. Così la *familiizzazione* del lavoro di cura rimane un problema femminile, anche in presenza di dispositivi teoricamente pensati per garantire le pari opportunità sul lavoro e la pari responsabilità del lavoro di cura.

Se questo è lo scenario attuale, c'è da segnalare come molte intervistate, appartenenti alle coorti più mature, abbiamo cominciato la propria carriera all'interno dell'impresa di famiglia in uno scenario istituzionale completamente diverso – ed ancora meno tutelante per le donne. Si potrebbe supporre, guardando ai dati, che mostrano una tendenziale riduzione del numero di coadiuvanti tra le giovani coorti femminili, che le donne abbiano trovato fuori dalla famiglia-impresa strumenti più adeguati per fare fronte ai propri differenti ruoli sociali (lavoratrici, mogli e madri). Tuttavia, i dati sull'occupazione femminile – che evidenziano il permanere di un forte *gender gap* tra i tassi di attività femminili e maschili ed un'elevata percentuale di donne che escono dal m.d.l. in occasione della maternità, spesso senza riuscire a rientrarvi – mostrano come la “conciliazione fai da te”, esperita all'interno della famiglia-impresa possa ancora rappresentare una soluzione parziale, ma efficace, al problema della *conciliazione*, in assenza di una cultura condivisa della corresponsabilità di uomini e donne nel lavoro di cura e di politiche dedicate sistematiche.

La famiglia impresa e le economie dell'intimità. La sovrapposizione tra sfere diverse, lavorative ed affettive, tra la dimensione personale, dimensione dell'impresa e dimensione familiare è per lo più giudicata positivamente dalle intervistate, che solo in poche occasioni ne intravedono i limiti o i rischi e più frequentemente tendono ad enfatizzare gli aspetti positivi. Ciò non toglie che si tratti una questione complessa, che chiama in causa specifiche forme di scambio tra prestazioni lavorative, riconoscimento economico e tutele che si giocano su piani diversi e che vengono negoziate all'interno della famiglia-impresa. In virtù del patto (tacito od esplicito) tra coniugi, le donne scelgono di privilegiare l'interesse dell'impresa rispetto alle tutele personali. Questo “scambio” è possibile nell'ambito di una relazione stabile e di un'istituzione (quella matrimoniale) forte, che garantisce elementi di tutela anche in assenza del riconoscimento dello status di lavoratrice. In un certo senso, il contratto matrimoniale anticipa e appare in grado di determinare quello di lavoro, poiché fornisce la cornice di motivazioni, incentivi e tutele indispensabili all'accettazione della condizione di formale subordinazione con pochi diritti, implicita nella posizione di coadiuvante. La rinuncia a forme di garanzia nel lavoro è accettata con la consapevolezza delle garanzie (anche economiche e patrimoniali) offerte dal contratto matrimoniale.

Questo scambio tuttavia ha un prezzo: la famiglia diventa garante della sicurezza individuale, il paracadute in caso di caduta, il “muro” cui aggrapparsi in assenza di tutele individuali stabilite ex lege. Ma per l'appunto si tratta di un muro, per quanto simbolico, che può rappresentare un ostacolo ai progetti di autonomia delle donne (ma anche delle figlie e dei figli). Il supporto familiare ha una potenziale carica di ambiguità, a causa dell'asimmetria dei ruoli e del potere tra i generi all'interno delle famiglie e delle coppie, nota e testimoniata da un'ampia letteratura di genere. Ovviamente non sappiamo (possiamo al più supporre) quali siano i reali rapporti di po-

tere nella famiglia-impresa, quale l'effettiva distribuzione delle risorse, i livelli di negoziazione dei ruoli di genere e le ricadute che queste hanno all'interno della famiglia e delle relazioni di coppia.

Se l'economia tende a rappresentare la vita sociale come distinta in due sfere nettamente separate, una, tipica delle organizzazioni economiche, orientata alla razionalità e all'efficienza, l'altra, tipica delle relazioni affettive, regolata da principi solidaristici, è stato al contrario argomentato (tra gli altri, Zelizer, 2009) come, nelle interazioni quotidiane reali, le persone mescolino continuamente nelle loro azioni aspetti economici e aspetti affettivi. Le donne coadiuvanti mostrano, con le proprie azioni e con l'investimento emotivo che riversano sull'impresa di famiglia di vivere senza imbarazzo questa dimensione, in sé potenzialmente rischiosa, in virtù di un'oggettiva asimmetria di potere.

Tuttavia, dentro le imprese famigliari, inizia ad emergere una ri-negoziazione dei tradizionali ruoli di genere; si tratta di una negoziazione, per quanto è dato vedere, ancora embrionale (ne è un esempio il fatto che l'impegno e la condivisione dell'universo lavorativo del coniuge non abbia prodotto evidenti conseguenze nella redistribuzione e condivisione del lavoro riproduttivo, per un'ampia platea di intervistate), ma che tende ad essere maggiormente presente tra le generazioni più giovani e dunque sembra potersi affermare come tendenza per il futuro. Ciò che le testimonianze raccolte in ogni caso confutano è l'immagine di donne vittime, più o meno consapevoli, di un sistema di potere solo maschile.

La vulnerabilità sociale. Se abbiamo visto che le intervistate traggono dalla propria partecipazione all'attività di famiglia ricompense materiali ed immateriali che rendono la loro condizione difficilmente assimilabile a quella di tante figure del precariato, non possiamo dimenticare l'oggettiva scarsità di tutele derivante dalla normativa specifica, che costituiva uno dei presupposti all'iniziativa di ricerca.

Riformuliamo dunque una delle domande iniziale: le coadiuvanti sono soggetti precari?

Per rispondere a tale quesito, assumiamo il concetto di sicurezza/precarietà così come definito in alcune recenti analisi (Berton, Richiardi, Sacchi e altri, 2009). Il binomio sicurezza/precarietà viene declinato dagli autori come composizione (presenza o assenza) di tre fattori: la continuità del lavoro, l'adeguatezza del reddito da lavoro, l'accesso a forme di protezione sociale nei momenti di discontinuità lavorativa, a prescindere dall'inquadramento contrattuale specifico e della volontarietà o meno della scelta di un lavoro che presenta scarsità di garanzie contrattuali. Alla luce di tale definizione, e sulla base delle testimonianze raccolte, possiamo assumere che la continuità del lavoro – fintanto che il patto matrimoniale regge – non rappresenta un problema delle coadiuvanti. L'adeguatezza del reddito è stato un tema solo parzialmente indagato, a causa delle difficoltà già ricordate e ben note ai ricercatori ad esplorare il tema della distribuzione del denaro all'interno della famiglia. Da quanto emerso, si può comunque supporre che il reddito – comprese le "monete speciali" di cui si compone – non costituisca una grossa criticità. Al contrario, le figura di coadiuvante mostra la propria fragilità in relazione al bisogno di protezione

sociale. Le coadiuvanti, essendo figure riconosciute dal diritto di famiglia, ma non da quello del lavoro, non hanno accesso autonomo, in quanto lavoratrici, a nessuna forma di protezione sociale e di sostegno al reddito nel caso della cessazione (non volontaria) del lavoro nell'impresa di famiglia, cessazione che coinciderebbe con la crisi matrimoniale.

Il mancato riconoscimento dello statuto di lavoratrici ne inibisce peraltro i processi di formazione e professionalizzazione ed il mancato riconoscimento formale del proprio curriculum professionale le rende soggetti deboli nel caso di una eventuale riconversione in altre attività. In questo senso, le coadiuvanti sono soggetti deboli sul mercato del lavoro.

La scarsità di tutele diventa rischio di vulnerabilità sociale alla luce della crescente fragilità delle biografie e della crisi dell'istituzione matrimoniale, istituzione che per molte costituisce l'orizzonte di vita e di senso.

Sotto questo profilo è necessario pensare a strumenti di tutela che garantiscano l'accesso a diritti esigibili individualmente, in quanto lavoratrici e senza che sia necessaria la mediazione del titolare coniuge o padre.

Verso il superamento della famiglia impresa? Come emerso dal capitolo introduttivo, i numeri suggeriscono che per i più giovani la condizione professionale di coadiuvante familiare sia da considerare temporanea e transitoria e riguardi per lo più i figli e le figlie, presumibilmente destinati ad essere integrati negli assetti proprietari dell'impresa, ovvero a trovare un'occupazione al di fuori di essa.

Al contempo, i dati evidenziano un *invecchiamento* della componente femminile di coadiuvante. Un ulteriore elemento a sostegno dell'ipotesi che l'impresa familiare, nella specifica configurazione costituita da marito titolare e moglie coadiuvante, abbia di fatto un minore *appeal* presso le donne più giovani. Anche la ricerca empirica ha evidenziato come tra generazioni più giovani il modello di impresa familiare, con tutte le relative implicazioni sul piano personale e relazionale, sia visto con minore condiscendenza e/o vissuto "quasi per caso", del tutto al di fuori del sistema di valori e della retorica imperniata intorno al valore della famiglia. E' probabile che concorrano a determinare questa "disaffezione" tre fenomeni concomitanti: in primo luogo i processi di liberalizzazione del mercato del lavoro e la possibilità di attingere ad altre forme di lavoro flessibile hanno sottratto spazio alla necessità di ricorrere a tale forma di collaborazione. In secondo luogo, ed in misura forse più significativa, i mutamenti dell'ambiente competitivo e la transizione verso modelli produttivi a più alto contenuto di conoscenza, hanno ridisegnato in parte, anche nell'impresa minore, il sistema delle competenze. Persino le realtà più tradizionali si misurano con l'accresciuta importanza delle funzioni terziarie (si pensi all'accresciuta complessità della semplice attività di amministrazione, alla gestione delle procedure relative alla sicurezza o alle certificazioni di conformità/qualità), tradizionalmente affidate alle donne. Il lavoro femminile acquista così un valore maggiore, che intacca i modelli fortemente asimmetrici fondati sull'autorevolezza del mestiere, centrale tra le generazioni più anziane.

E ovviamente, l'accresciuto protagonismo femminile in ogni settore della vita pubblica, è un

elemento che rende le donne meno propense ad accettare ruoli subordinati all'interno della coppia come in ambito produttivo.

La ricerca ha intercettato realtà aziendali che evidenziavano una tenuta degli assetti organizzativi e proprietari della “famiglia-impresa”, con una sovrapposizione integrale tra proprietà e gestione e con la concentrazione dei ruoli strategici nella figura del titolare. Le intervistate delle generazioni più giovani, si è detto, guardano all'impresa familiare con minore interesse delle donne di età più avanzata, ma sarebbe azzardato prefigurare il prossimo superamento della micro-impresa familiare, cui l'istituto della coadiuvanza appare consustanziale.

Il lavoro delle coadiuvanti rappresenta uno dei possibili strumenti di contenimento dei costi e di flessibilità, fattori che – anche in uno scenario competitivo mutato – continuano a rappresentare una parte consistente del vantaggio competitivo di molte imprese artigiane. Questo aspetto va tenuto in debita considerazione nel proporre azioni volte ad aggiornare, se non superare, questa fattispecie contrattuale.

L'abolizione *tout court* della forma giuridica della coadiuvante sarebbe con ogni probabilità avversata in primo luogo dalle coadiuvanti stesse. L'esigenza di ridurre i costi dell'impresa, difatti, è funzionale (o così è percepita) alla formazione del reddito familiare e, indirettamente, delle donne della famiglia. Le donne intervistate non ignorano il rischio cui sono (potenzialmente) esposte, in caso di rottura dei legami coniugali, ma sembrano accettarlo poiché coerente con il proprio sistema di valori e della fiducia nelle relazioni familiari. Pure coscienti dello scarto esistente tra esigenze dell'impresa, bisogni della famiglia e aspirazioni individuali, nella loro personale esperienza tendono a sovrapporre queste tre dimensioni e dunque ad accordare preferenza a ciò che può contribuire al buon andamento della famiglia-impresa. Lavorare nella forma per l'impresa vantaggiosa di coadiuvante rappresenta un modo per contribuire al risparmio familiare, di generare un reddito sufficiente per tutti i suoi membri, di accumulare una ricchezza che può tradursi in investimenti ancora una volta in favore della famiglia.

La sfida che emerge da questa ricognizione, che eccede i limiti di un lavoro di ricerca e che si consegna al dibattito pubblico, è dunque individuare schemi di tutela e di riconoscimento coerenti con le peculiarità e i modi di funzionamento delle famiglie-imprese che assumano nondimeno l'obiettivo di fornire una cornice adeguata di garanzie e di opportunità anche a figure, come le coadiuvanti familiari, oggi praticamente “invisibili”. Sapranno le politiche pubbliche nelle sue aree di sensibilità ai temi della valorizzazione del lavoro più lasciato nell'ombra che quasi sempre è quello femminile, lavorare con il mondo della formazione per scoprire un potenziale che prima che “giusto” da portare alla luce del sole, strutturare, riconoscere, è economicamente fondamentale?

L'auspicio, è che la risposta sia affermativa e si pongano basi per riattualizzare due elementi che a noi paiono tanto importanti quanto purtroppo spesso desueti: la competenza, la rappresentanza.

Bibliografia

- Armano E., Chiavarino B., (2009), Collaboratrici e coadiuvanti familiari, La rappresentazione del precariato all'ombra delle imprese familiari artigiane piemontesi, fra valore e vulnerabilità. Convegno "Genere e precarietà", Centro di Studi Interdisciplinari di Genere (CSG), Università di Trento, 13-14 novembre 2009, Paper
- Ascani P., (a cura di) Artigianato e politiche industriali. Terzo rapporto sull'artigianato in Italia (2009) Il Mulino, Bologna
- Barbera F., Negri N., Zanetti M. (2008), Una questione generazionale? Ingresso nella vita adulta, crisi del ceto medio e cittadinanza sociale, in Bagnasco (a cura di), Ceto medio. Perché e come occuparsene, Bologna, Il Mulino
- Barbieri P. Scherer S. (2005) Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia, in Stato e Mercato, n. 2/2005, Il Mulino, Bologna
- Bertolini S. (2003) Differenze di genere nel lavoro atipico: considerazioni a partire dal caso della provincia astigiana, Paper
- Bertolini S., et al (2008) Indagine sull'imprenditoria femminile, difficoltà e opportunità di crescita per le donne imprenditrici nel cuneese; Camera di Commercio, Cuneo
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S (2009), Flexinsecurity, Il Mulino, Bologna
- Bologna S., Fumagalli A., a cura di (1997) Il lavoro autonomo di II generazione. Scenari del postfordismo in Italia. Milano, Feltrinelli.
- Bonomi A. Rullani E. (2005) Il capitalismo personale, vite al lavoro, Einaudi, Torino
- Demaziere D., Dubar C. (2000) Dentro le storie. Analizzare le interviste biografiche, Cortina, Milano
- Castagnoli, A. (2007) L'imprenditoria femminile in Italia. Il caso emblematico del Piemonte, Milano, Franco Angeli
- Centro Studi per l'Artigianato Piemontese (2004), Microcredito e autoimpiego femminile, Torino, Neos Edizioni
- CGIA Mestre (2009), Quaderni di ricerca sull'artigianato - Rivista di Economia, Cultura e Ricerca Sociale dell'Associazione Artigiani e Piccole Imprese Mestre CGIA. Numero 53 - III quadrimestre 2009.
- Colombo, S. - Regini, M. (2009), Quanti "modelli sociali" coesistono in Italia? In Stato e mercato n. 2/2009, Bologna, Mulino
- Esping-Andersen G. (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. 2/2005, Bologna, Il Mulino

- Esping-Andersen G. (2000) I fondamenti sociali delle economie postindustriali, Bologna, Il Mulino
- Gherardi S., (2008) Storie di imprenditrici e imprese artigiane, Milano, Franco Angeli
- Naldini M. (2006) Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy, Roma, Carocci
- Osservatorio dell'artigianato Regione Piemonte-Antilia, Imprenditoria femminile nell'artigianato piemontese, <http://www.regione.piemonte.it/artig/>
- Osservatorio dell'artigianato Regione Piemonte, Antilia (2007) Conoscenza e reti sociali come risorse competitive per l'impresa artigiana, <http://www.regione.piemonte.it/artig/>
- Osservatorio dell'artigianato Regione Piemonte (2009), Indagine congiunturale sull'artigianato piemontese II semestre 2008 - I semestre 2009, <http://www.regione.piemonte.it/artig/>
- Osservatorio dell'artigianato Regione Piemonte (2009), Rapporto annuale sull'artigianato piemontese , <http://www.regione.piemonte.it/artig/>
- Regione Piemonte/Unioncamere Piemonte (2009), Piccole imprese, grandi imprenditrici, Rapporto 2009
- Unioncamere (2008), Rapporto Nazionale sull'Artigianato, www.unioncamere.it
- Paci M. (2005) Nuovi lavori, nuovo welfare, Il Mulino, Bologna
- Piccardo C., Emanuel F, Zito M. a cura di (2009) Essere coadiuvanti nella piccola e media impresa familiare, ricerca presentata il 1 luglio 2009, seminario Regione Piemonte, Sistema Informativo attività Produttive, Torino
- Ranci C. (2002), Le nuove disuguaglianze sociali, Il Mulino, Bologna
- Regini M. (2009) Ascesa e declino del modello sociale europeo, in Sciolla (a cura di), Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Sessanta ad oggi, Roma-Bari, Laterza
- Saraceno C. (2003), Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia, Il Mulino, Bologna, 1998, seconda ed. 2003
- Saraceno C. (2009), Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione, Stato e mercato, n. 85, aprile 2009
- Schizzerotto A. (2002), Vite ineguali, Bologna, Il Mulino
- Zelizer, V. (2009), Vite economiche. Valore di mercato e valore della persona, Il Mulino, Bologna

1. Traccia di intervista
2. Tabella riassuntiva delle caratteristiche delle intervistate

1. TRACCIA DI INTERVISTA

SCHEMA D'INTERVISTA

0 - Premessa

Sintesi delle principali informazioni di tipo socio-demografico: età, titolo di studio, stato civile, composizione del nucleo familiare, presenza di figli e loro età, luogo di residenza e caratteristiche dell'abitazione (titolo di proprietà, dimensioni, ecc.)

PRIMA PARTE

CENNI BIOGRAFICI E CARRIERA PROFESSIONALE

La prima parte dell'intervista sarà dedicata a ricostruire – in forma necessariamente sintetica – la biografia personale dell'intervistata e la sua carriera lavorativa antecedente all'impegno nell'impresa familiare. Nella ricostruzione biografica occorre prestare attenzione anche alla cronologia degli eventi biografici e professionali, al fine di consentire l'analisi della condizione professionale parallelamente alle altre dimensioni indagate (situazione familiare, esperienze formative, ecc.).

1 - Cenni biografici e carriera professionale

1.1 La "storia personale"

- La famiglia di origine: professione e titolo di studio dei genitori, composizione del nucleo familiare, condizione sociale (es. come la definirebbe? una famiglia operaia, di ceto medio, benestante, ecc.?), luoghi di residenza e ambienti sociali frequentati. Richiedere inoltre alcune valutazioni sui "valori" della famiglia di origine che l'intervistata ritiene che siano stati importanti per la sua formazione e identità personale.
- Ricostruzione del percorso educativo successivo alla licenza media inferiore: i fattori e le aspettative che hanno determinato le scelte educative e spiegazione di eventuali ritiri o cambiamenti. Verificare inoltre l'esistenza di eventuali esperienze formative successive al percorso di studi tradizionale (richiedendo anche in questo caso fattori e aspettative che hanno determinato la scelta).
- Altre esperienze (civiche, associative, culturali, religiose, politiche, ecc.), ambienti di socializzazione, reti relazionali che hanno avuto un ruolo importante nella formazione culturale dell'intervistata.
- I mutamenti della situazione familiare: uscita dalla famiglia d'origine, eventuali esperienze di convivenza e coabitazione, eventuali precedenti matrimoni, la nascita dei figli.
- I "valori": se dovesse descrivere la propria visione del mondo, quali termini utilizzerrebbe? Quali sono le "cose più importanti" e le priorità nella vita (avere successo, fare carriera, essere utili agli altri, divertirsi, apprendere sempre nuove cose, fare esperienze diverse, la famiglia, ecc.)? Quali sono i suoi interessi extra-lavorativi (cosa "le piace fare")?

1.2 Ricostruzione del percorso lavorativo antecedente all'ingresso nell'azienda familiare

Scopo di questa parte è ricostruire i passaggi di carriera/occupazionali dell'intervistata, a partire dal suo primo lavoro. Poiché è possibile che la carriera sia frammentata e discontinua, occorrerà analizzare separatamente ciascun episodio lavorativo. Per ognuno di essi richiedere una breve descrizione inerente contenuto professionale e posizione nell'organizzazione (ruolo organizzativo). In particolare:

- L'ingresso. Le modalità con cui è avvenuto (attraverso canali formali/informali, frequentando quali ambienti, ecc)
- Il datore. Caratteristiche dell'impresa (tipo, settore e dimensioni)
- Il contenuto del lavoro. Descrizione dell'attività svolta, dei compiti, delle tecnologie utilizzate, del contenuto "formativo".
- Il compenso e gli sviluppi di carriera nel corso dell'evento lavorativo (cambiamenti di inquadramento, aumenti, cambiamenti nei contenuti del lavoro). Non è naturalmente significativo sapere quanto guadagnava, ma capire se la sua era una condizione di autonomia economica o anche di relativo benessere, nonché d'inserimento in una possibile carriera.
- Le transizioni. Ricostruire le ragioni della cessazione dei rapporti di lavoro: fattori imposti (es. scadenza non rinnovata di un contratto, licenziamento) o scelte soggettive (nuovo lavoro più interessante, scarse gratificazioni, ecc.)

SECONDA PARTE

L'IMPRESA FAMILIARE E IL RUOLO DELL'INTERVISTATA

2 - L'impresa familiare

Le informazioni relative all'impresa devono essere situate nel tempo, analizzando (per ciascun tema trattato) i cambiamenti intervenuti e fornendo una "spiegazione" dei medesimi (quali fattori sono stati alla base del cambiamento o hanno contribuito a determinarlo?).

2.1 Quando nasce l'azienda? Per iniziativa di chi?

E' importante soprattutto capire se l'intervistata abbia avuto un ruolo nella decisione di aprire l'azienda (o se facesse parte dei fondatori), o se viceversa è entrata a farne parte in seguito. E' inoltre fondamentale verificare, nel caso in cui il titolare sia il coniuge, se l'azienda fosse preesistente al matrimonio (o comunque alla relazione con il marito).

2.2 Gli assetti proprietari e le caratteristiche salienti dell'impresa

- Natura giuridica dell'impresa. Ci sono stati mutamenti? Nel caso di società (di persone o di capitali) analizzare la composizione dei soci e le quote in cui è suddivisa la proprietà. In particolare occorre prestare attenzione i) alla presenza/assenza di soci non familiari

(perché non ci sono/ci sono? Qual è il loro ruolo?) e ii) alla composizione delle quote tra i soci.

- Indicazioni generali relative al fatturato dell'impresa e alla sua dinamica nel tempo. Numero degli addetti dell'impresa (quante persone effettivamente lavorano nell'impresa) e loro dinamica nel tempo. Verificare se tra gli addetti – anche alle dipendenze – vi sono altri membri della famiglia ristretta o allargata.

2.3 *La caratteristiche produttive e del mercato*

• I prodotti

Richiedere una breve descrizione dei beni/servizi prodotti dall'impresa, e della loro evoluzione negli ultimi anni. Qual è lo sviluppo raggiunto dal prodotto? (È un prodotto innovativo, con pochi concorrenti? È un prodotto maturo ma che rende ancora piuttosto bene? È un prodotto da sostituire – ci sono molti concorrenti e i margini sono modesti?)

• Caratteristiche del mercato

Dimensione e caratteristiche del mercato: chi sono i principali clienti/committenti? Il portafoglio è diversificato? Quali rapporti regolano le relazioni con i clienti (consuetudinari, contratti espliciti, ecc.)?

Per quali ragioni ritiene che i clienti si rivolgono all'impresa e non a suoi concorrenti? (alta specializzazione, affidabilità, costi competitivi, qualità: verificare quale ragione è ritenuta più importante)

Evoluzione del mercato negli ultimi anni: ampliamento/riduzione clienti locali, ingresso in nuovi mercati a livello territoriale e/o settoriale (quali?).

2.4 *Organizzazione interna*

Richiedere una breve descrizione relativa all'organizzazione del lavoro e alla divisione dei compiti all'interno dell'azienda, cercando di chiarire per ciascuna delle funzioni elencate chi ne ha la responsabilità in termini direttivi e chi se occupa esclusivamente in chiave esecutiva. È possibile che alcune delle funzioni elencate, naturalmente, non siano presenti in azienda. Es.:

- Progettazione e sviluppo dei prodotti
- Produzione/Realizzazione servizi
- Commerciale
- Comunicazione e marketing
- Sistema informativo aziendale
- Amministrazione
- Contabilità
- Approvvigionamenti e rapporti con i fornitori
- Rapporti con le banche/Gestione finanziaria

- Formazione
- Ricerca personale
- Qualità
-

2.5 *Innovazione, tecnologie, acquisizione delle competenze chiave*

Modalità di acquisizione delle competenze chiave e delle conoscenze tecnologiche. Tenendo conto della situazione del settore, in quali ambiti sono state realizzate innovazioni che hanno modificato il business, il posizionamento sul mercato, l'efficienza dell'impresa (focalizzare l'attenzione, in modo sintetico, sulle principali direzioni strategiche intraprese negli scorsi anni dall'azienda)?

Chi ha promosso il cambiamento? L'intervistata ha avuto un ruolo nella loro implementazione?

Alcuni possibili esempi di cambiamento:

- Creazione di nuovi prodotti/servizi
- Modifica/miglioramento prodotti o servizi
- Ammodernamento/innovazione dei processi produttivi
- Introduzione tecnologie che consentono il raggiungimento di migliori livelli qualitativi
- Partnership e/o accordi strategici con altri produttori
- Approccio al marketing e gestione della rete distributiva
- Organizzazione interna delle funzioni/Organizzazione del lavoro
- Gestione amministrativa e finanziaria
- Ingresso in nuovi mercati
-

2.6 *Valutazioni sull'azienda e sulle sue prospettive future*

- Il giudizio sull'azienda: cosa pensa l'intervistata del posizionamento dell'azienda? Sarebbero necessari dei cambiamenti? Di quale tipo (tecnologici, di mercato, organizzativi, nelle strategie commerciali, nelle modalità di acquisizione delle competenze)? Ne ha parlato? C'è accordo su questi aspetti? Se non c'è accordo, chi decide? C'è una negoziazione?
- (Nel caso d'impresе famigliari in senso stretto senza soci esterni) L'intervistata pensa che l'azienda trarrebbe benefici da un mutamento degli assetti proprietari, con l'ingresso di nuovi soci? Per quali ragioni (sia in caso di risposta positiva o negativa)
- Dal punto di vista economico (efficienza, competitività, performance) quali sono - secondo il punto di vista dell'intervistata - i vantaggi e gli svantaggi dell'impresa famigliare? Pensa che in futuro tale dimensione debba/possa essere superata? Per quali ragioni?

3 - L'ingresso nell'azienda, il contenuto del lavoro e il ruolo dell'intervistata, la divisione dei compiti

3.1 L'ingresso in azienda

- Quando è con quali modalità è avvenuto e con quale forma contrattuale (o quota di partecipazione)?
- Per quali ragioni l'intervistata ha scelto di entrare (o di fondare) l'azienda di famiglia? Se aveva un precedente lavoro, per quali ragioni ha optato per questa soluzione?
- Più in generale, quali fattori hanno influenzato questa scelta? Si è trattato di una scelta consapevole o casuale? Che (inizialmente) implicava un investimento strategico o estemporaneo? Rispondeva a logiche di valorizzazione individuale o esclusivamente di supporto alla famiglia?

3.2 Il contenuto del lavoro

- Richiedere all'intervistata una descrizione del contenuto del suo lavoro fornendo una valutazione sull'importanza del suo apporto nel funzionamento dell'impresa. C'è stato un mutamento nel corso del tempo? Quali fattori hanno influenzato/determinato il cambiamento (indagare se nell'eventuale acquisizione delle responsabilità ci sono stati elementi proattivi e di protagonismo personale o se questo sia stato, per così dire, conferito dal titolare)?
- Qual è il suo grado di autonomia e di responsabilità, relativamente agli aspetti di cui si occupa (in altre parole, quanto decide in autonomia, quale "potere" effettivo detiene)?
- Quante ore lavora mediamente in una settimana? Quante di queste vengono passate in azienda e quante presso il domicilio? Percepisce una remunerazione personale o semplicemente gli utili dell'azienda finiscono per comporre il reddito familiare? Quali forme di ricompensa (economiche, morali, maggiore autonomia nelle decisioni riguardanti la famiglia, status, reputazione nella comunità o presso parenti, amici, conoscenti, ecc.) ritiene di avere ottenuto tramite la partecipazione all'impresa?
- Qual è il suo grado di soddisfazione relativamente a: contenuto intrinseco del lavoro, ambiente di lavoro, ruolo ricoperto in azienda, ricompense (nel senso più ampio prima descritto), orario di lavoro.

3.3 La divisione dei compiti con il coniuge (o con il familiare titolare dell'attività)

- Quanto le attività in azienda la portano a lavorare a stretto contatto con il coniuge (o altro familiare)? Quanto a prendere decisioni importanti insieme a lui? Su quali temi/in quali frangenti lei ritiene di avere l'ultima parola? Vorrebbe cambiare qualcosa nella sua modalità di cooperare con il familiare? C'è una negoziazione su questo? Ritiene che il suo punto di vista sia tenuto in debita considerazione? Ci sono mai stati conflitti in ordine a decisioni importanti per il futuro dell'impresa? Come sono stati risolti?

TERZA PARTE

4 - Persona, impresa e famiglia.

Al centro dell'intervista sono le negoziazioni, le convergenze e le possibili contraddizioni tra i) la dimensione personale dell'intervistata (ossia, le sue aspettative personali, i suoi desideri, i suoi "diritti", la sua identità, ecc.), ii) la dimensione dell'impresa (gli obiettivi economici, di redditività, di sviluppo, ecc.), iii) la dimensione familiare (intesa in senso ampio, come unità economica, di organizzazione sociale, di promozione del benessere dei suoi membri, di mutuo aiuto, ecc.). La combinazione e sovrapposizione di queste dimensioni può dare vita a equilibri ottimali o accettabili, ma anche a squilibri e contraddizioni. Sono questi gli aspetti da indagare in questa parte dell'intervista.

4.1 *Il rapporto con l'impresa.*

- Richiedere all'intervistata quanto si "sente parte dell'impresa", ovvero quanto s'identifica in essa e la consideri uno strumento coerente con le proprie aspettative personali, o quanto viceversa consideri il suo impegno in azienda un "sacrificio necessario" o comunque una scelta legata al suo ruolo nella famiglia: questa domanda può essere declinata, per esempio, richiedendo quanto si sente "imprenditrice"; oppure domandando cosa preferirebbe fare se l'impresa non fosse di proprietà della famiglia?

4.2 *La famiglia*

- Quali sono le ricadute positive e negative del suo impegno in azienda nella sfera familiare? Alcuni possibili temi di approfondimento su questo argomento riguardano:
 - Divisione dei carichi familiari con il coniuge
 - Autonomia e "potere" all'interno della famiglia
 - Costi. Vi avvalete di prestazioni di collaborazione familiare, di cura, di servizi a pagamento? (c'è la "trappola del doppio reddito"?)
 - Qualità delle relazioni familiari

5 - Valutazioni e prospettive future

5.1 *Vantaggi e svantaggi percepiti (a livello personale)*

- Quali sono i vantaggi percepiti, a livello personale, nel fare parte dell'impresa familiare. Dedicare particolare attenzione nel capire se i vantaggi citati riguardano:
 - L'azienda
 - La famiglia
 - Sé stessa (in questo caso richiedere se la scelta di fare parte dell'impresa ha contribuito a migliorare la qualità della sua vita, l'autostima e la stima di familiari, amici, cono-

scenti, se le ha consentito di apprendere cose nuove, fare esperienze stimolanti, ecc.)

- Gli svantaggi percepiti dal punto di vista personale. Indagare se tra gli svantaggi percepiti vi sono aspetti che riguardano:
 - La qualità della vita personale (quali aspetti della sua vita o quali interessi personali deve/ha dovuto sacrificare, per esempio)
 - L'eventuale chiusura delle relazioni sociali
 - La percezione di una scarsa autonomia
 - Un eccesso di impegni/carichi lavorativi (la “doppia presenza”)
- Richiedere all'intervistata di pesare vantaggi e svantaggi: quale bilancio ne trae? Quali motivazioni, incentivi, principi e valori spostano la bilancia in senso positivo e negativo?

5.2 *Valutazione del percorso di carriera*

- Se per assurdo avesse la possibilità di tornare indietro pensa che compierebbe le stesse scelte? In caso di risposta negativa, cosa penserebbe di fare?
- Ci sono mai stati momenti di crisi, in cui ha pensato “di cambiare”? Da cosa erano determinati? Hanno coinciso con momenti di crisi aziendale? O con momenti di crisi nella relazione? Come ha superato questi momenti? In seguito ci sono stati mutamenti nel suo impegno in azienda? Una ridefinizione del suo ruolo? In quale senso?
- Viceversa, ha mai pensato di cambiare condizione professionale? Cercare un altro lavoro? Aprire un'impresa personale? Dedicarsi esclusivamente agli impegni familiari?

5.3 *Le prospettive future*

- Richiedere all'intervistata un piccolo sforzo di immaginazione, un gioco di fantasia. Provi a pensarsi tra dieci anni: come e dove si vede? Per quali ragioni? Quali fattori determineranno le sue scelte?

QUARTA PARTE

LA CONDIZIONE DI COADIUVANTE/SOCIA

6.1 *La condizione di coadiuvante*

- Perché avete compiuto questa scelta? Sulla base di quali riflessioni/ragionamenti? Vi siete posti alternative al suo inserimento come coadiuvante? Avete chiesto consiglio agli esperti? Avete valutato insieme vantaggi/svantaggi?
- La scelta è mai stata posta in discussione? Quali decisioni sono state prese? Quali fattori hanno determinato le scelte?
- Le piacerebbe in futuro modificare la sua condizione di coadiuvante? In quale direzione (socia, dipendente, ecc.)? Per quali ragioni? Ne avete parlato? Quale crede che sarà la scelta?
- Se, ragionando per assurdo, in futuro il vostro rapporto dovesse guastarsi e lei/suo marito sceglieste di evitare di lavorare insieme, che cosa potrebbe accadere a lei, rispetto al fatto di essere coadiuvante? Immaginiamo che lei sia divorziata (e non possa più essere coadiuvante) come vede la sua situazione? Quali forme di tutela intravede?

6.2 *La condizione di socia non titolare*

- Perché avete compiuto questa scelta? Sulla base di quali riflessioni/ragionamenti è stata determinata la sua quota in azienda? Avete chiesto consiglio agli esperti? Avete valutato insieme vantaggi/svantaggi?
- La scelta è mai stata posta in discussione? Quali decisioni sono state prese? Quali fattori hanno determinato le scelte?
- Le piacerebbe in futuro modificare la sua condizione? In quale direzione (titolare, coadiuvante, dipendente, ecc.)? Per quali ragioni? Ne avete parlato? Quale crede che sarà la scelta?

2. Tabella riassuntiva delle caratteristiche delle intervistate

ID	Settore di attività	Area	Condizione professionale	Relazione di parentela	Età	Titolo di studio	Tempo di lavoro
INT1	Manifatture leggere	CN	coadiuvante	moglie	55	Scuola dell'obbligo	tempo pieno
INT2	Alimentare	CN	coadiuvante	moglie	47	Scuola dell'obbligo	tempo pieno
INT3	Riparazioni	TO	coadiuvante	moglie	56	Scuola dell'obbligo	limitato
INT4	Servizi alle imprese	TO	coadiuvante	figlia	22	Maturità scientifica iscritta università	limitato
INT5	Alimentari	CN	coadiuvante	moglie	29	Diploma di ragioneria	tempo pieno
INT6	Alimentare	TO	coadiuvante	moglie	50	Diploma magistrale	tempo pieno
INT7	Riparazioni	TO	coadiuvante	figlia	45	Diploma segretaria di azienda	tempo pieno
INT8	Edilizia	TO	socia di minoranza	moglie	41	Scuola dell'obbligo	part time
INT9	Alimentare	CN	coadiuvante	sorella	46	Diploma di ragioneria	tempo pieno
INT10	Metalmecanica	CN	socia di minoranza	moglie	45	Diploma maestra di asilo	tempo pieno
INT11	Edilizia/elettronica	AT	coadiuvante	moglie	38	Scuola dell'obbligo	tempo pieno
INT12	Servizi alle imprese	TO	socia di minoranza	moglie	44	Diploma magistrale	part time
INT13	Autotrasporti	AT	coadiuvante	moglie	46	Scuola triennale segretaria azienda	tempo pieno
INT14	Alimentare	TO	coadiuvante	moglie	52	Scuola dell'obbligo	tempo pieno
INT15	Manifatture leggere	TO	coadiuvante	moglie	58	Scuola dell'obbligo	tempo pieno
INT16	Manifatture leggere	AT	coadiuvante	moglie	50	Diploma di ragioneria	tempo pieno
INT17	Impianti elettrici e termo-idraulici	AT	coadiuvante	figlia	24	Maturità scientifica iscritta università	part time
INT18	Riparazioni	CN	coadiuvante	madre	56	Scuola triennale segretaria azienda	part time
INT19	Manifatture leggere	NO	coadiuvante	moglie	49	Scuola triennale segretaria azienda	tempo pieno
INT20	Metalmecanica	TO	socia di minoranza	moglie	51	Diploma segretaria di azienda	tempo pieno

ID	Settore di attività	Area	Condizione professionale	Relazione di parentela	Età	Titolo di studio	Tempo di lavoro
INT21	Autotrasporti	TO	coadiuvante	moglie	40	Diploma segretaria di azienda	limitato
INT22	Servizi alle imprese	NO	coadiuvante	moglie	39	Maturità scientifica	tempo pieno
INT23	Impianti elettrici e termo-idraulici	TO	coadiuvante	moglie	40	Scuola dell'obbligo	tempo pieno
INT24	Metalmecanica	TO	socia di minoranza	figlia	40	Diploma di ragioneria	tempo pieno
INT25	Impianti elettrici e termo-idraulici	NO	coadiuvante	moglie	44	Scuola dell'obbligo	part time
INT26	Manifatture leggere	TO	socia di minoranza	moglie	45	Diploma segretaria di azienda	tempo pieno
INT27	Servizi alle imprese	TO	socia di minoranza	figlia	38	Laurea	tempo pieno
INT28	Impianti elettrici e termo-idraulici	AT	coadiuvante	moglie	34	Maturità psico-pedagogica	limitato
INT29	Metalmecanica	TO	coadiuvante	madre	56	Scuola dell'obbligo	part time
INT30	Riparazioni	CN	coadiuvante	moglie	48	Scuola dell'obbligo	tempo pieno
INT31	Manifatture leggere	TO	coadiuvante	moglie	56	Scuola dell'obbligo	part time
INT32	Metalmecanica	TO	coadiuvante	sorella	52	Maturità scientifica	limitato
INT33	Servizi alle imprese	TO	coadiuvante	figlia	25	Maturità scientifica	part time
INT34	Alimentare	TO	socia di minoranza	moglie	56	Diploma di ragioneria	part time
INT35	Metalmecanica	TO	socia di minoranza	sorella	45	Diploma grafica	part time
INT36	Metalmecanica	TO	socia di minoranza	cognata	54	Diploma di ragioneria	tempo pieno
INT37	Alimentari	TO	socia di minoranza	moglie	57	Scuola dell'obbligo	tempo pieno
INT38	Impianti elettrici	TO	coadiuvante	moglie	45	Scuola professionale triennale	part time
INT39	Manifatture leggere	CN	socia di minoranza	moglie	37	Maturità scientifica	tempo pieno
INT40	Servizi alle imprese	TO	socia di minoranza	moglie	50	Maturità scientifica	tempo pieno

Una ricerca qualitativa sulla condizione delle socie e collaboratrici nell'impresa familiare artigiana per soffermarsi su figure lavorative invisibili e poco studiate. Lo studio sottolinea il ruolo strategico delle donne all'interno della famiglia-impresa artigiana, in qualità di socie e collaboratrici familiari, e per questo fondamentali nel determinare una parte del vantaggio competitivo delle aziende stesse. Nel 2007 (anno in cui sono disponibili i dati più recenti) risultavano 7.898 coadiuvanti familiari donne professionalmente attive, il 23% del totale delle lavoratrici indipendenti in Piemonte, che sono considerate come un grande vantaggio in costi e flessibilità d'impiego per l'azienda a conduzione familiare. Si tratta infatti, nella maggior parte dei casi, di mogli, figlie e sorelle del titolare, che garantiscono affidabilità e continuità nel funzionamento dell'azienda. Tuttavia il loro ruolo manca di un riconoscimento appropriato perché l'istituto del coadiuvante non prevede né i diritti e le tutele del lavoro dipendente né quelli del lavoro autonomo; per i/le coadiuvanti non è infatti possibile accedere personalmente ad un prestito bancario, ad un mutuo, a corsi di formazione, oppure a sistemi di protezione sociale nel caso di cessazione dell'attività. Le intervistate delle generazioni più giovani guardano all'impresa familiare con minore condiscendenza e interesse delle donne di età più avanzata, ma sarebbe azzardato prefigurare un prossimo superamento della micro-impresa familiare, cui l'istituto della coadiuvanza appare consustanziale. La sfida che emerge da questa ricognizione è dunque individuare schemi di tutela e di riconoscimento coerenti con le peculiarità e i modi di funzionamento delle famiglie-imprese.