

Capitolo 1

SPERIAMO CHE SIA FEMMINA. LA RIPRODUZIONE SOCIALE DEL DISTRETTO DI FRONTE AI CAMBIAMENTI GLOBALI

Andrea Valzania

Un'ampia produzione di studi ci ha spiegato negli anni le origini di un modello di successo, analizzandone le principali caratteristiche e fornendoci un panorama approfondito di riflessioni teoriche ed empiriche¹: ci ha insegnato che la forza del distretto, sia nei momenti di sviluppo che soprattutto in quelli di crisi, è sempre stata la sua capacità di sapersi continuamente re-inventare, reagendo alle difficoltà del momento attraverso più o meno piccole *metamorfosi*, includendo – più che avversando – le diversità.

Qualcosa però, negli ultimi anni, sembra essere mutato. La crisi economica che ha coinvolto il sistema distrettuale pratese non appare più una delle classiche crisi del tessile, ma avere ragioni diverse e più profonde, slegate dal puro andamento del mercato e rintracciabili – in larga parte – nei processi di globalizzazione che hanno investito prepotentemente la società mondiale².

Il distretto ha infatti iniziato a trasformarsi sotto vari punti di vista: sono cambiati i connotati del mercato, le scelte di riposizionamento nel settore preminente e la diversificazione della struttura produttiva verso i servizi al manifatturiero e fuori dal manifatturiero (nuove tecnologie, servizi alla persona, ecc.); sono cambiati i soggetti sociali del distretto, con la crescita di figure *estrane* al modello tradizionale, quali giovani, donne lavoratrici, immigrati extracomunitari, disoccupati³; è cambiata la cultura distrettuale, soprattutto nelle

¹ Sarebbe assai discrezionale, nonché riduttivo, fare qui un elenco dei principali lavori della letteratura distrettualista, oramai assai nota anche tra i non specialisti; per una ricostruzione sintetica vedi *infra* par. 2.

² All'interno dell'ampia letteratura sulle caratteristiche distintive dei processi globali degli ultimi anni, rimandiamo a: Appadurai 2001; Bauman 1999; Beck 1999; Gallino 2000.

³ Si veda: Giovannini 1997.

giovani generazioni (i valori di riferimento, gli stili di vita, le scelte professionali, ecc.), dove la centralità del lavoro, pur rimanendo importante, non sembra avere più quell'aura di sacralità ricoperta in passato, e dove è possibile registrare nei suoi confronti un certo disincanto⁴.

È cambiata profondamente, inoltre, l'immagine stessa della città-distretto, dove le fabbriche presenti all'interno delle zone centrali vengono demolite ed al loro posto si sviluppa il mercato immobiliare, attraendo molti cittadini fiorentini e pistoiesi in una prospettiva di area metropolitana diffusa. Ad una città che specchiava la propria laboriosità nella complessità edilizia della città-fabbrica e si identificava simbolicamente nelle ciminiere, subentra oggi una città più monotona che rinuncia alla propria unicità a favore di modelli elaborati altrove.

Rimane invece del tutto aperto il fatto di capire quali meccanismi riusciranno ancora a funzionare nel nuovo contesto che si sta prefigurando, così notevolmente diverso dal modello tradizionale soprattutto per quanto riguarda gli elementi sociologici che ne garantiscono la riproduzione nel tempo.

Da questo punto di vista, gli aspetti del cambiamento più importanti non sembrano essere tanto gli elementi economici (crisi del tessile, aumento della disoccupazione, lavoro atipico, ecc...) o settoriali (monosettorialità o plurisettorialità? e la *new economy*?), quanto i mutamenti culturali e valoriali che interessano i tradizionali meccanismi di funzionamento informale del distretto stesso.

Differentemente da coloro che individuano le cause delle trasformazioni sopra citate soprattutto nella crisi delle piccole e medie imprese dovuta ai processi di mercato, qui si vuole invece evidenziare come le loro radici siano principalmente di natura sociologica, disegnando scenari *discontinuisti* per la forma distretto tradizionale, con tutto ciò che ne consegue.

Queste trasformazioni, infatti, rischiano – più di altre – di mutarne profondamente la natura, così come l'abbiamo conosciuta, teorizzata, incensata per anni.

La tesi forte avanzata è che a Prato stia cambiando la *forma mentis distrettuale*, stiano cambiando le gerarchie valoriali di riferimento (soprattutto per i più giovani, con una tendenziale "rottura" con il passato da parte della generazione dei trentenni), stiano cambiando i flussi informativi tra le persone (quella comunicazione informale che ha fatto la storia del distretto, parte insostituibile

⁴ È quanto evidenziato nella ricerca su un ampio campione di imprenditrici pratesi svolta da Asel e analizzata in: Buccarelli, Giovani 2006.

bile della circolazione delle informazioni), e che questo cambiamento abbia un *impatto* territoriale che possa essere inquadrato in una prospettiva analitica di breve/medio periodo.

In questo quadro di fondo, è probabile che il contesto socio-culturale distrettuale possa rischiare di entrare in crisi su due piani differenti: a livello basso, per i processi di sostituzione di manodopera locale da parte di lavoratori stranieri, portatori di culture *altre*, comunque differenti da quella autoctona e per questo in linea di massima (pur con differenze interessanti tra le diverse comunità immigrate) meno inclini a condividere/identificarsi con il modello valoriale distrettuale; a livello alto, perché la compresenza di una serie di fattori come, ad esempio, una elevata istruzione e il prolungamento dei tempi di studio (insieme ai cambiamenti sociali e culturali di più ampia portata), sembrano avere portato le nuove generazioni dei figli (e soprattutto delle figlie) della classe dirigente locale a privilegiare o preferire strade differenti rispetto al percorso tipico dei padri, interrompendo spesso la storica trasmissione ereditaria della azienda familiare e/o della professione.

In particolare, nel caso della imprenditorialità giovanile sembrano giocare un ruolo importante alcuni fattori, in particolar modo di genere e di tipo generazionale, che hanno caratterizzato queste trasformazioni nei percorsi e negli sviluppi successivi intrapresi; uno su tutti è stato l'utilizzo in entrata sul mercato del lavoro di un elevato capitale culturale che, se spesso appare come sotto-utilizzato nel settore tessile, diventa invece strategico in altri ambiti lavorativi, come ad esempio nella libera professione.

In questo saggio, proveremo ad affrontare tali interrogativi di scenario proponendo una chiave di lettura particolare: il cambiamento dei meccanismi di riproduzione distrettuali e il ruolo che *le donne* giocano nel contribuire a modificarli⁵.

⁵ Una parte dei risultati di questo lavoro è contenuta anche nella tesi di dottorato *Se i figli non seguono più i padri. Riflessioni sul futuro del distretto pratese attraverso i cambiamenti della sua classe imprenditoriale* (Valzania 2005). Da un punto di vista metodologico, il lavoro – oltre ad una analisi della letteratura – ha preso in considerazione materiale empirico di due differenti ricerche: la prima, sui meccanismi di riproduzione della disuguaglianza sociale, da cui è stato estratto il saggio (Giovannini et al.) pubblicato nel volume a cura di Maria Luisa Bianco (2001); la seconda, “Percorsi di mobilità sociale dei giovani laureati a Prato”, che ha invece concentrato il suo interesse di ricerca prevalentemente sui percorsi lavorativi dei laureati pratesi e sui principali processi di mobilità verso l'alto. Nel primo caso, si è messo a confronto tra loro, in particolar modo, la generazione dei cinquantenni (diplomati negli anni scolastici 1971-72 e 1972-73) con la generazione dei trentenni, prendendo in considerazione trenta interviste biografiche estratte dal complesso del materiale archiviato (le interviste effettuate a

1.1. IL LABORATORIO DISTRETTUALE ALLA PROVA DEL TEMPO E DEL GENERE

Questo paragrafo introduttivo ha il compito di argomentare brevemente gli aspetti più importanti che costituiscono il tessuto sociale del modello distrettuale pratese al fine di delinearne il contesto di sfondo entro il quale sta avvenendo il cambiamento in oggetto.

È noto come il distretto si contraddistingua per la sua natura composita che richiama implicazioni sociali, economiche e politiche (Becattini, Burroni 2003)⁶ e possa essere analizzato in maniera completa *soltanto* prendendo in considerazione l'intreccio indissolubile tra questi stessi elementi⁷.

Nel caso del distretto di Prato è possibile evidenziare come tutta una serie di aspetti socio-economici (un contesto caratterizzato da una forte etica del lavoro ma allo stesso tempo generalmente solidaristico, un sistema economico flessibile e per lo più formato da piccole e medie aziende, un clima concertativo generalizzato con le istituzioni politiche e tra le forze sociali, ecc.) siano stati i protagonisti assoluti dello sviluppo locale, per altro trasformandosi e adattandosi di continuo, nei momenti di vita, crisi e rinascita che lo hanno finora caratterizzato (Becattini 1987; Brusco 1989; Trigilia 1989).

Del resto, la storia dello sviluppo sociale ed imprenditoriale della città evidenzia come l'economia locale si sia consolidata nel tempo mediante quelle trasformazioni "diffuse", fluide, progressive, mai radicali, sempre pronte ad *anticipare* il mercato, oppure ad *adeguarsi* silenziosamente finendo per interiorizzare il cambiamento come una parte scontata del proprio *habitus* socio-economico (Becattini 2000).

In questo quadro d'insieme, l'importanza del distretto si è sempre manifestata soprattutto per due elementi di fondo, rintracciabili nella stessa definizione del concetto: in primo luogo, nella presenza di una media e piccola industria, solitamente artigiana, diffusa sul territorio e specializzata attraverso una *divisione del lavoro localizzata*⁸; in secondo luogo, nel supporto di elementi

Prato a imprenditori e liberi professionisti); nel secondo caso, si è utilizzato il database quantitativo della ricerca (300 interviste tramite questionario strutturato).

⁶ L'interazione tra queste dimensioni distrettuali produce un valore aggiunto rispetto ad altri modelli, nella capacità del distretto di produrre i cosiddetti *beni collettivi locali per la competitività* (Crouch, Le Galès, Trigilia, Voelzkov 2001)..

⁷ Sul legame tra sfera economica e sociale, cfr. in particolare: Bagnasco 1988; Giovannini 1990.

⁸ "[...] la popolazione di imprese non è una molteplicità accidentale di imprese. Infatti, cia-

sociali e culturali (talvolta persino in senso antropologico) che la rendono possibile, o meglio, che *coadiuvano* il suo sviluppo⁹.

È stato così possibile teorizzare, alla stessa stregua della ormai famosa costruzione sociale del mercato, anche una *costruzione sociale del distretto*, fondata sulla priorità del territorio quale elemento centrale di socializzazione e su un sistema di valori condiviso dalla stragrande maggioranza della popolazione quale solido retroterra culturale dell'agire economico quotidiano.

Ma procediamo con ordine e proviamo ad analizzare singolarmente i principali elementi sociologici emersi nella definizione del concetto sopra citata, cercando di evidenziarne – laddove significativo – gli elementi di novità emersi negli ultimi anni.

Innanzitutto il ruolo centrale del territorio, che acquista all'interno del distretto una valenza che trascende la semplice descrizione geografica (è infatti "un'entità socio-territoriale", secondo la definizione di Becattini), diventando l'ambito privilegiato all'interno del quale si sviluppano sia le possibilità e le restrizioni dell'agire individuale e imprenditoriale, sia il particolare confine che differenzia un sistema economico dal resto, operando una precisa quanto singolare *identificazione spaziale* (Sforzi 1987)¹⁰.

In questo senso, il territorio si pone come condizione essenziale del distretto: in primo luogo perché dal suo interno (*sociale e circoscritto*, riprendendo ancora l'interpretazione di Becattini) sembrano nascere quegli impulsi e quelle particolari condizioni culturali che favoriscono la crescita e il consolidamento di un sistema valoriale accettato dalla popolazione; in secondo luogo, perché da questo sistema di valori condiviso sembra generarsi un profondo senso di appartenenza alla comunità, che opera per certi versi in controtendenza rispetto ad altre situazioni proprie della società contemporanea (pensiamo – ad esempio – al caso delle metropoli).

scuna delle numerose imprese che la compongono è specializzata in una fase, o comunque in poche fasi, del processo di produzione tipico del distretto. Il distretto, insomma, è un caso di realizzazione di un processo di divisione del lavoro che non si diluisce nel mercato generale, ne si concentra in una o poche imprese. La parola localizzazione [...] sta qui per radicamento nel territorio che non può essere separato concettualmente dal suo processo di formazione" (Becattini 1989).

⁹ "[...] per quanto concerne la comunità di persone, il tratto più rilevante è costituito dal fatto che essa incorpora un sistema abbastanza omogeneo di valori che si esprime in termini di etica del lavoro e dell'attività, della famiglia, della reciprocità, del cambiamento" (Becattini 1991, pp. 52-53).

¹⁰ La specificità geografica, intesa come identificazione territoriale dei distretti industriali, comincia ad essere riconosciuta anche negli studi sull'organizzazione dell'impresa fino ad ora chiusi nella sola dimensione di analisi interna all'azienda.

Tuttavia, negli ultimi anni il territorio distrettuale appare essere profondamente cambiato: sembra infatti avere perduto i tratti specifici delle origini, contaminandosi (ed omologandosi) sempre più con le diversità dei processi globali; anche da un punto di vista puramente spaziale, ostenta segni di evidenti trasformazioni, con la fine della città-fabbrica, l'avvento dei macrolotti industriali, l'estensione abitativa in ottica metropolitana; le sue caratteristiche sociologiche, del resto, sembrano rispondere maggiormente a modelli di *società locale*¹¹.

Un altro elemento centrale risulta essere senza dubbio il lavoro. Da sempre, l'etica del lavoro ha caratterizzato il pratese come un lavoratore ferreo e instancabile, disposto a sacrificare per il mestiere (e l'intensità dei suoi tempi) il resto della propria vita (Nigro 1986).

Da questo punto di vista, la crisi generazionale apertasi sulla trasmissione ereditaria del valore-lavoro non è certamente una novità assoluta, ma appariva agli inizi degli anni novanta una "crisi dolce", senza interruzioni traumatiche e cesure definitive tra padri e figli¹².

Negli ultimi anni, invece, tutto sembra essere divenuto più complesso; le trasformazioni sociali, d'altronde, hanno avuto una rapidità incomparabile con i tempi del mutamento sociale del secolo scorso e la globalizzazione ha impresso una velocità di mutamento alle società locali tale da superare velocemente situazioni registrate soltanto pochi anni prima.

Rimane importante ribadire, tuttavia, come quello che sembra essere in trasformazione non sia tanto l'importanza del lavoro in sé, quanto – soprattutto – la sua centralità valoriale per gli individui.

Il lavoro sembra oscillare tra una assoluta indispensabilità esistenziale ed una posizione paritaria rispetto ad altri aspetti della vita. L'ambivalenza di questa situazione è chiaramente visibile nel rapporto che il lavoratore continua ad avere con lo *straordinario* che assume – diversamente dal passato – significati esclusivamente individuali¹³.

La diffusione di una cultura comune condivisa, inoltre, tende ad assumere nel distretto connotati spesso *totalizzanti*, anche se quasi mai repressivi¹⁴.

¹¹ Su quest'ultimo punto si veda: Giovannini 2001.

¹² Giovannini 1989.

¹³ Alcune recenti ricerche hanno evidenziato sia il lato consumistico della percezione individualistica dello straordinario ("comprarsi la macchina più grande") – riscontrabile soprattutto nelle giovani generazioni di operai – sia la ricerca di massimizzare guadagni e investimenti migratori per quanto riguarda i giovani lavoratori stranieri (Giovani, Savino, 2001; Giovani, Savino, Valzania, 2006).

¹⁴ La pervasività di questa azione viene infatti sempre accompagnata da un consenso gene-

Questa situazione non sembra essere stata messa in discussione neppure dall'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro distrettuale, che pure hanno introdotto elementi di differenza rispetto al quadro valoriale tradizionale. La mobilità lavorativa, per esempio, percepita dagli uomini quale un elemento negativo, che rischiava di minare nei fatti le gerarchie sociali sembra evidenziare una vera e propria *frattura di genere*¹⁵.

Come sappiamo, la famiglia, che svolge una delle funzioni più delicate nella riproduzione delle condizioni vitali del tessuto distrettuale, non soltanto per quanto riguarda la forza lavoro ma anche quale luogo dove avviene la prima socializzazione al lavoro dei suoi membri, gioca da sempre un ruolo centrale nel distretto¹⁶. Nel caso specifico pratese, il passato è rappresentato dal modello tradizionale contadino, allargato e numeroso, dove tutti i membri erano partecipi dell'attività lavorativa, organizzati gerarchicamente tra di loro; con il processo di industrializzazione si viene a creare un'integrazione tra attività agricola e attività artigianale che caratterizzerà tutta la vita economica pratese del Novecento e che sarà, in un certo modo, funzionale al successivo sviluppo industriale.

Ma se da un punto di vista storico la famiglia complessa può essere indicata sicuramente come una delle protagoniste fondamentali dello sviluppo imprenditoriale della città, soprattutto nel processo di formazione della microimprenditorialità diffusa sul territorio, sappiamo anche come questa funzione appartenga oramai sempre più al passato, date le trasformazioni recenti che ne hanno ridisegnato la fisionomia (Giovani, Leonardi, Martelli 1996).

In particolar modo, è possibile evidenziare come il ruolo centrale nella società pratese un tempo occupato dalla istituzione familiare sia oggi sempre più svolto dalle donne, indipendentemente dalla famiglia stessa.

Sociologicamente, possiamo individuare alcune caratteristiche che sembrano essere in trasformazione nel distretto moderno come, ad esempio, la classica definizione dei ruoli e delle aspettative dei soggetti in termini di

ralizzato che solitamente si basa su una rete di rapporti e di interazioni continue tra gli individui e sull'importanza della comunicazione *face to face* (Leonardi, Tonarelli 1996).

¹⁵ “Gli aspetti positivi della mobilità sono evidenziati in particolare dalle donne [...] soprattutto da chi ha figli; ha infatti più difficoltà ad evidenziare aspetti di tipo positivo chi non ne ha. [...] Per gli uomini si verifica invece la situazione opposta: coloro che hanno figli colgono in misura maggiore gli aspetti negativi della mobilità a conferma di un modello familiare in cui l'uomo è investito della responsabilità economica e materiale della famiglia” (Giovani 1995, p. 24).

¹⁶ Sul tema si rimanda a: Cioni 1996; Giovani, Leonardi, Martelli 1996; Cioni, Meini, Pescarolo, Tronu 1997.

appartenenza al nucleo familiare o meno, che vede la donna iniziare a distaccarsi da una definizione di sé esclusivamente basata sul legame familiare; ma anche, non meno importante, la funzione di punto di riferimento principale nelle cosiddette reti informali di solidarietà che si formano nel distretto in forma privata o pubblica¹⁷ e che costituiscono una risorsa anche per l'organizzazione familiare stessa, costituendone spesso l'epicentro del capitale sociale a disposizione.

Tendenzialmente più critico, invece, si configura il processo di progressiva riduzione della dimensione media della famiglia verso orizzonti di tipo nucleare, poco funzionali al modello di sviluppo distrettuale. Anche questo, comunque, appare un cambiamento profondo, strutturale, forse irreversibile, con il quale il distretto dovrà confrontarsi nel prossimo futuro.

Dal lato specifico dei contenuti, la famiglia contribuisce alla implementazione delle risorse umane che devono essere spese *dentro* l'economia per renderla continuamente aggiornata e competitiva nei confronti del resto del mercato mondiale e soprattutto, alla creazione di un impianto comunicativo comune fondato sulla *reciproca fiducia*, di importanza centrale, ancora oggi, nei rapporti quotidiani e nelle transazioni economiche.

La fiducia assume nel distretto connotati tendenzialmente solidaristici, rendendo possibili comportamenti cooperativi e, nel momento del bisogno, affidabili.

In questo senso si è parlato della fiducia anche come *capitale personale* accumulato a scapito di guadagni immediati attraverso un corretto comportamento durante gli scambi quotidiani e capitalizzato nel lungo periodo, se tutto procede nel verso giusto, quando le transazioni economiche diventano rischiose e risulta assai poco consigliabile affidarsi nelle mani di "sconosciuti"¹⁸.

L'apparato normativo che le legittima risulta infatti essere di ordine squisitamente sociale, dal momento che il deterrente esclusivo rimane quella *scomunica sociale* o cattiva reputazione personale che marchio negativamente l'attore dal punto di vista morale agli occhi della comunità, marginalizzandolo.

¹⁷ "La solidarietà esterna al luogo di lavoro l'abbiamo distinta in solidarietà *privata e pubblica*: la prima riguarda principalmente la famiglia e gli amici, l'altra le istituzioni pubbliche e le associazioni sindacali" (Giovani 1995, p. 28).

¹⁸ Questi rapporti fiduciarî basati sulla reputazione personale assumono poi forme anche più articolate laddove le transazioni diventano complesse (da separate ad intrecciate) ed entrano in contatto con il campo creditizio (Dei Ottati 1995); per un approfondimento teorico sull'importanza della fiducia nelle attività umane e sociali, si veda l'antologia di scritti curata da Gambetta (1989).

Inoltre, il rispetto dei patti informali di fiducia e cooperazione tra i soggetti economici non sembra precluso a coloro che non fanno parte della comunità di partenza, in una sorta di autarchia locale impermeabile e autosufficiente, ma offre, al contrario, la possibilità di accedervi e di partecipare liberamente¹⁹. Si nota, infatti, un rapido adattamento al sistema delle regole del gioco quotidiano, mediante il processo di socializzazione che avviene in primo luogo mediante il lavoro.

1.2. DAL LAVORO NEL DISTRETTO AI LAVORI DISTRETTUALI: IL DIFFICILE RAPPORTO DELLE DONNE CON L'OCCUPAZIONE

Rispetto al quadro sopra riportato, nel distretto di oggi il lavoro appare interessato da profonde trasformazioni che hanno prodotto una maggiore pluralità di forme e di modalità, non solo contrattuali, ridisegnandone la percezione e il posizionamento nella gerarchia valoriale degli individui.

Uno tra i cambiamenti più importanti appare essere quello relativo alla composizione della forza lavoro tradizionale, che soprattutto nelle mansioni di bassa qualifica ha visto negli ultimi anni un forte processo di sostituzione di manodopera locale con lavoratori immigrati extracomunitari e che ha difficoltà a reperire lavoratori autoctoni per talune figure specifiche, soprattutto di tipo tecnico; in secondo luogo, sono aumentati i lavori, le figure professionali e le tipologie lavorative dei settori "altri" rispetto a quello tessile; inoltre, è cresciuta la richiesta e la quota di lavoratori atipici che, soprattutto in entrata nel mondo del lavoro, tendono ad utilizzare modalità differenti da quelle tradizionali del distretto.

In termini di tutele, il problema di fondo di queste trasformazioni sembra risiedere nel fatto che il nuovo contesto è tanto frantumato e dissimile quanto uguale e standardizzato lo era quello fordista, capovolgendone quindi, in maniera radicale, la prassi consolidata secondo la quale il soggetto sindacale operava nel luogo di lavoro, intercettando la richiesta di tutela e legittimando la propria presenza per lo più secondo un codice comportamentale uniforme.

Oggi la situazione presenta un quadro meno omogeneo, composto da settori di lavoratori atipici assimilabili per certi versi ai liberi professionisti, da una

¹⁹ Per la verità, il quadro d'insieme sembra essere caratterizzato da una più articolata dialettica tra le forze culturali interne ed esterne che rendono assai più problematica la ricezione delle regole per coloro che provengono da altre realtà sociali (pensiamo – ad esempio – agli immigrati extracomunitari).

parte, e da settori di atipici in condizioni di precarietà salariale e lavorativa, dall'altra. Inoltre, lo sviluppo del lavoro atipico nel distretto vede in primo luogo una più ampia partecipazione di giovani, donne, lavoratori stranieri, storicamente i soggetti più deboli sul mercato del lavoro, evidenziando ulteriori problematiche.

Accanto al ruolo crescente degli immigrati extracomunitari, la *novità* del funzionamento distrettuale è senz'altro l'aumento dell'ingresso nel mondo del lavoro da parte delle *donne*, che oramai da alcuni anni caratterizza in maniera sempre più marcata l'area.

Da un punto di vista congiunturale, i dati più recenti evidenziano una ripresa, nonostante il nucleo forte della disoccupazione pratese rimanga largamente di genere e penalizzi ancora troppo le donne (Asel 2005).

A tal proposito, un aspetto certo non nuovo ma allo stesso tempo *innovativo* appare essere un maggiore ricorso al *part-time*, strumento ancora troppo poco sfruttato nel distretto; eppure, la sua applicazione ha prodotto buoni risultati in numerosi paesi esteri (ma recentemente anche in Italia)²⁰, non soltanto per quanto riguarda l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro – che comunque rimangono per altre problematiche aggiuntive, *doppia presenza* su tutte, le maggiori fruitrici di questa forma contrattuale –, ma in generale per una maggiore consapevolezza dell'importanza del tempo libero e di una gestione della propria giornata meno *lavoro-centrica*.

La questione del *part-time* si colloca naturalmente nell'ambito più generale della flessibilità e di cosa questo significhi nel distretto pratese; da sempre, la flessibilità sembra essersi identificata a Prato nello straordinario, diventato, si è sostenuto, prima *strutturale* attraverso i rapporti diretti tra datore di lavoro e lavoratore, poi *strutturale* anche da un punto di vista culturale, tanto che adesso appare scontato il fatto stesso della sua esistenza (Trigilia 1994).

Uno dei problemi relativi alla flessibilità nell'area, infatti, sembra risiedere in una sua troppo stretta identificazione con lo straordinario, che rischia di ridurre tutta la questione ad un problema di esclusiva redistribuzione del reddito (la cosiddetta "flessibilità compensata"), facendo passare in secondo piano le nuove problematiche che si stanno aprendo all'interno del distretto sia per quanto concerne l'utilizzo di una maggiore flessibilità contrattuale (e di orario), su tutte una certa stagionalità del lavoro (nel quale vi sono alcuni "picchi"

²⁰ Come ha mostrato Reyneri, seppure su livelli inferiori, la crescita del part time – in particolare a tempo indeterminato – c'è stata e ha consentito la crescita dell'occupazione femminile in età adulta (cfr. Reyneri 2004)

produttivi, per esempio gennaio-luglio nel cardato, che richiedono maggiore manodopera a tempo), sia per quanto concerne l'utilizzo del contratto a termine che, dopo l'intervento legislativo del governo (abolizione della deroga sulla soglia del 13% per i momenti di maggiore fabbisogno), rischia di perdere la propria funzionalità.

1.3. LAVORO E TESSILE, MA NON SOLO:

IL RUOLO DELLE IMPRENDITRICI NEL CAMBIAMENTO IN CORSO

La centralità del lavoro, assunta quale dato di fatto "naturale" della stessa sfera esistenziale dagli imprenditori tessili, è sempre stata un aspetto caratterizzante della fortuna del distretto; come evidenzia bene questo passo di una intervista ad una figlia di imprenditore, nemmeno le festività o le ricorrenze più importanti sembrano essere state esenti in passato dalla sua ingerenza:

R: Ma erano tempi... di tempo libero ce ne avevano poco, io mi ricordo sempre di un aneddoto: passava a comunione mia sorella... sicché si può pensare che lei avesse 7 o 8 anni a quei tempi, no? Io ne avevo 13 o 14, mi ricordo che mio padre tornò dalla filatura un'ora prima a cambiarsi, a farsi il bagno per andare in chiesa, perché quelli erano tempi che si lavorava dritto, nelle filature poi non esistevano né sabato né domenica... forse Natale, Pasqua... ma non sempre... (Bian42).

Negli ultimi anni è stato evidenziato invece come, in maniera piuttosto significativa, questo modello tradizionale di tipo lavorocentrico, sul quale il distretto pratese ha fondato da sempre le proprie fortune, stia cambiando forma per l'emergere di tutta una serie più ampia di valori attribuibili alla sfera del non lavoro (e/o del tempo libero) che hanno interessato non soltanto le giovani generazioni ma anche, più trasversalmente, le generazioni più anziane (Giovannini, Innocenti 1996; Buccarelli, Giovani 2006).

Il lavoro, sia ben chiaro, non si dissolve nel nulla, come vorrebbero alcune letture postmoderne, ma muta i suoi connotati, ridefinendosi socialmente in maniera più articolata.

Pur rimanendo una variabile centrale nella vita delle persone non è più l'esclusivo punto di riferimento dell'agire individuale, tendendo a ridimensionare la sua pervasività e ridistribuendo le energie prima canalizzate esclusivamente su di esso: rimane al centro della formazione biografica della vita personale, ma perde la valenza sacrale di stampo calvinista posseduta in passato.

Naturalmente, non è facile individuare le cause di questo cambiamento, per altro ancora in atto. Per ragioni di chiarezza, è forse utile individuare qui

i due grandi ambiti di riferimento all'interno dei quali abbiamo cercato di approfondire la riflessione: il primo è quello del cambiamento socio-culturale del distretto; il secondo è quello relativo ai meccanismi di riproduzione delle classi dirigenti.

Com'è noto, una tra le trasformazioni principali che hanno maggiormente inciso sui cambiamenti distrettuali è stato il crescente *processo di femminilizzazione* del mercato del lavoro locale, che ha visto cambiare, soprattutto con gli anni novanta, la composizione della forza lavoro pratese.

Il cambiamento del peso della componente femminile nella forza lavoro complessiva sembra in effetti avere introdotto una serie di differenze rispetto al modello tradizionale, non soltanto da un punto di vista meramente economico.

Se il lavoro occupava un posto centrale nella costruzione sociale del *vivere il distretto*, se questo era percepito come un valore irrinunciabile e fondante la propria progettualità esistenziale, lo era, infatti, principalmente per gli uomini. È possibile notare come siano proprio le caratteristiche principali di questo nuovo processo di maggiore apertura del mondo lavorativo nei confronti delle donne – in particolare, delle generazioni più giovani e con livelli di istruzione medio-alti – a ridisegnare, per larghi tratti, l'immagine di una realtà che per molti anni ha vissuto di alcune certezze che sembravano resistere al trascorrere del tempo; le più importanti delle quali sono state, senza dubbio, un'identità – e un'immagine corrispondente proiettata all'esterno – incentrata sul proprio sistema-tessile, strutturato su temporalità e ruoli maschili – e una organizzazione che, imperniata sulla famiglia quale meccanismo di riproduzione sociale, vedeva comunque l'uomo avere, nel lavoro, la posizione predominante (Pescarolo 1995; Giovani 1998).

A tal proposito, in maniera del tutto esemplificativa, riportiamo qui un brano tratto da una intervista ad una donna imprenditrice, figlia di imprenditore tessile, che evidenzia come, fin dai tempi dalla scelta della scuola superiore, veniva percepito in famiglia il peso della ereditarietà aziendale (in mancanza, tra l'altro, di fratelli maschi):

R: ho scelto l'istituto tecnico di ragioneria proprio perchè legato anche all'attività di mio padre... gli serviva più una figlia con conoscenze tecniche che letterarie. La scelta fu mia, però devo riconoscere che un certo indirizzo c'era, perché non essendoci in famiglia figli maschi... Mia sorella aveva scelto un liceo classico e mio padre sperava molto che io scegliessi un istituto più tecnico, non dico il Buzzi, che all'epoca per una donna era abbastanza strano, non dico uno scandalo ma sicuramente una rarità, però perlomeno una ragioneria, da poter essere attinente con una fase del lavoro, insomma. A me piaceva... però devo dire che mio padre lo diceva sempre: non abbiamo figli maschi... chissà chi continuerà... chissà... (Bian30).

Questi vincoli familiari hanno indirizzato generazioni di figli di imprenditori – maggiormente le donne rispetto agli uomini per le quali si trattava anche di farsi riconoscere e accettare dalla collettività – nell'orientare le scelte lavorative, costruendo intorno al sistema tessile l'epicentro sociale della propria esistenza; una maggiore presenza femminile ha costituito – e costituisce tuttora – un elemento di *rottura* con il modello autoalimentatosi finora, aprendo scenari nuovi sia nel mondo del lavoro che nelle modalità di fare impresa sul territorio.

Un passaggio di questa stessa intervista ci consegna una fotografia di quella che era la situazione classica nelle aziende familiari pratesi, almeno fino a dieci anni fa, al momento dell'entrata sul lavoro dei figli: la generalizzazione – peraltro rappresentata nel passo citato – riguardava in particolar modo le figlie, pressoché interamente relegate nel settore commerciale, un ambiente ritenuto più *consono* ad una donna; l'inserimento morbido nell'azienda familiare avveniva, infatti, *anche* per le competenze aggiuntive che spesso i figli erano capaci di apportare rispetto ai padri, che solitamente, soprattutto se piccoli artigiani, erano poco istruiti:

R: ho cominciato a lavorare con mio padre, indubbiamente di questi padri molti rigidi anche sul lavoro. Non è che lasciasse molto spazio... però diciamo che abbiamo convissuto bene, anche perché il mio reparto amministrativo era un settore dove lui era forse il meno competente, perché chiaramente all'epoca era assai se uno aveva fatto la quinta elementare... quindi mio padre s'era fatto tutto da solo, costruito da sé, la tecnica di tessitura piano piano se l'era imparata... ma quello che riguardava l'amministrazione con una contabilità... aveva maggiori difficoltà (Bian30).

Oltre ad avere maggiori difficoltà in entrata, per lo scarso riconoscimento dovuto ad una prevalente cultura maschile propria dell'ambiente tessile, che ha sempre costituito un grande elemento di disincentivazione generalizzato, le donne sembrano comunque percepire oggi, con rare eccezioni, il lavoro di imprenditrici con grande senso di responsabilità e di rapporto con il passato, anche se, rispetto ai loro padri, cercando di dominare maggiormente la situazione e di non esserne travolte²¹.

Un forte limite, rispetto ai colleghi maschi, sembra essere costituito, ancora una volta, dalla minore ampiezza (e il conseguente minore utilizzo) delle reti lavorative, che risultano essere spesso viatici fondamentali per la mobilità

²¹ Insieme al materiale dell'archivio sulla mobilità si è qui preso spunto anche da altri materiali qualitativi quali ad esempio quello raccolto da Del Rosso (2002) e quello su cui si è basata la recente analisi di Asel (2006).

sociale (Bianco 2001); queste caratteristiche sono state evidenziate anche da una recente ricerca sulle professioni medio-alte in Toscana, che ha confermato una sorta di *deficit relazionale* per le imprenditrici donne: “le differenze tra i network delle donne e quelli degli uomini appaiono rilevanti per quanto riguarda le caratteristiche strutturali principali – ampiezza, numero citazioni ripetute, densità; le donne tendono, infatti, a presentare un reticolo meno ampio degli uomini” (Regione Toscana 2002, p. 146).

In ogni caso, l’analisi evidenzia, come esemplifica l’intervista riportata sotto, che le scelte sul lavoro non sono mai onnipersive, risentono dei momenti di vita e delle particolari condizioni del momento, rimarcando la difficoltà aggiuntiva della donna nel mercato del lavoro dovuta alla cosiddetta “doppia presenza”²²:

R: io rimango fino al novantadue che abbiamo deciso di cessare l’attività perché mio padre era malato, non ce la faceva più, non era più in grado di seguire l’azienda, quindi anche di aiutarsi a vicenda. La scelta di rimanere da sola, con una figlia da seguire, fu proprio una scelta di vita, cioè io a quel punto lì avrei dovuto dedicarmi appieno al lavoro... Gli anni Novanta non erano facili, era già iniziata la crisi pratese... quindi, doversi andare sempre fuori a cercare il lavoro, contattare clienti... voleva dire praticamente far vivere la figlia con i nonni (Bian28).

Si rileva il fatto che, se nel passato, come evidenziano anche altre interviste analizzate, le donne venivano ancora in larga parte a trovarsi in un ambito relazionale chiuso e spesso avverso alla possibilità di perseguire i propri desideri personali e dove spesso il senso della rinuncia, per esempio nella possibilità di continuare gli studi, era percepita come *necessaria*, perché rispondente ad un preciso ruolo sociale, le nuove generazioni sembrano avere progressivamente tratto beneficio da un contesto territoriale che non è rimasto impermeabile alle trasformazioni culturali ma è andato riadattandosi ai cambiamenti governando la novità.

In questo senso, rimane da capire se, e in quale misura, questa sorta di emancipazione lavorativa che si è andata consolidando di pari passo con quella sociale, iniziata probabilmente dalla “cesura” culturale provocata dai movimen-

²² Il concetto è stato introdotto nel dibattito italiano da Laura Balbo: “la maggioranza delle donne adulte, le quali sono responsabili della gestione domestica e hanno i compiti di moglie e madre – poiché questo dato dell’organizzazione sociale non si è modificato – hanno anche un lavoro extradomestico; o, usando termini diversi, in questa fase storica la condizione della donna adulta è caratterizzata da una doppia presenza, nel lavoro della famiglia e nel lavoro extrafamiliare” (Balbo 1978, p. 3); sul tema della “doppia presenza” e della discriminazione segregante quale reazione ai processi di femminilizzazione del mercato del lavoro, si veda, anche per una sintesi dell’ampio dibattito europeo e italiano: Reyneri 1996.

ti collettivi della seconda metà degli anni sessanta, stia generando o meno effetti concreti da un punto di vista della mobilità ascendente e stia interessando le classi dirigenti.

Questo aspetto della questione è forse quello che ancora oggi presenta le principali difficoltà; le *élites* cittadine infatti, differentemente dal mercato del lavoro, sembrano per certi versi essere state poco interessate dal fenomeno e risentono di una perdurante diffidenza nei confronti di una apertura alle donne dei principali canali di accesso in entrata.

Nonostante questo, è possibile individuare anche in questo campo qualche segnale di cambiamento, degno per altro di un approfondimento futuro.

La classe politica, nonostante numerose difficoltà e contraddizioni, ha dato negli ultimi anni qualche segnale di apertura, anche grazie alle singole capacità di immagine e di visibilità mostrate da alcune specifiche personalità politiche femminili, mentre la classe imprenditoriale ha recentemente evidenziato, attraverso l'azione delle proprie associazioni di rappresentanza una maggiore attenzione a creare i presupposti per un incremento della imprenditorialità femminile.

In questo senso, si è rilanciata una politica che non si limita a sostenere l'avvicendamento generazionale alla guida di una azienda, come spesso avveniva nel passato per lo più passivamente²³, ma che riconosce e mette al centro della propria azione i nuovi punti di forza di questa giovane classe imprenditrice *in fieri*, a partire, innanzitutto, dall'accresciuto capitale culturale acquisito e da una maggiore presenza femminile²⁴.

1.4. IMPRESA FAMILIARE E MODALITÀ EREDITARIE

La letteratura ha solitamente definito come “impresa familiare” quella attività imprenditoriale che è identificabile in una o più famiglie per almeno una

²³ I meccanismi di ereditarietà padre-figlio dell'azienda hanno infatti spesso avuto in passato dinamiche molto soggettive, come esemplificano bene i casi di queste due interviste: “[...] sentivo che gli dispiaceva se io non avessi continuato, perché poi chi ha incominciato a fare un dato lavoro, insomma, lui lo vedeva come proseguimento di quello che aveva fatto... vedeva che io potevo proseguire [...] e allora chiusi l'Università e incominciai a lavorare lì dentro” (Bian16); “*Aveva già prima lavorato occasionalmente nella ditta di suo babbo oppure era la prima volta?* Lavorato nel vero senso della parola no, però, sono quelle ditte in cui già da bambini si respira l'aria del lavoro che viene fatto in famiglia, anche se poi non abbiamo una preparazione specifica per fare quella cosa, però diciamo c'è già una certa forma mentis, la predisposizione per entrare” (Tona3).

²⁴ Per una analisi più approfondita si rimanda comunque al capitolo di Michela Balocchi in questo libro.

generazione²⁵; la famiglia risulta essere centrale all'interno dell'organizzazione della impresa non soltanto perché detiene la maggioranza del capitale ma anche perché esporta i propri valori all'interno del modello aziendale, tendendo a creare una cultura forte e coesa che viene trasmessa anche ai dipendenti non familiari: l'identificazione nella azienda quale *famiglia estesa*.

La storia del distretto pratese, non vi è dubbio, è anche una storia di famiglie (tanto che si parla ancora in città *oggettivando* le imprese-famiglia: i Balli, i Pecci, i Lucchesi), dei loro successi e insuccessi; ma è una storia un po' atipica da quanto riportato nei manuali; le famiglie tutt'oggi ricordate, infatti, quali esempi di aziende tessili che hanno retto l'urto del tempo e si sono evolute nel corso degli anni, sono poche; molte sono invece le imprese familiari di piccola o piccolissima dimensione che nascono e cessano la loro attività ogni anno, che magari non lasciano il segno da un punto di vista della visibilità cittadina ma che formano la struttura del distretto, le reti tra imprese, il sistema di subfornitura.

Nell'affrontare quindi il tema della riproducibilità della classe imprenditoriale pratese non possiamo sottovalutare questo ambito di riflessione, dove se non vi è ricambio generazionale è davvero difficile che l'azienda possa andare avanti. Qui il discorso diventa più complesso e pare meno frequente riscontrare momenti *discontinuisti* dei figli rispetto ai padri, dal momento che la successione in azienda sembra rimanere l'unica o, comunque, una delle poche strade percorribili per un figlio (Pescarolo 2007).

Due sembrano essere comunque le modalità attraverso le quali si verificano i passaggi di consegne al vertice delle aziende: la successione e il ricambio.

La prima, di tipo esclusivamente familiare, ha assunto a Prato un ruolo di centrale importanza, soprattutto nel passato, per garantire alle aziende una *trasmissione morbida*, di padre in figlio, della conduzione aziendale. Per molto tempo, nella Prato in crescita del recente passato, il ricambio generazionale non è mai stato un problema, ma si configurava semmai più come una questione personale, nella più o meno spiccata capacità individuale del figlio o della figlia di *stare nel tessile*.

Negli anni Novanta sembra imporsi una tesi più *evoluzionistica*, secondo la quale la frattura generazionale sarebbe avvenuta soprattutto per l'incapacità dei figli di accettare le logiche lavorative totalizzanti dei padri²⁶. Oggi a que-

²⁵ Nella vasta letteratura esistente si vedano, per quanto concerne il caso italiano: Barca 1994; Corbetta 1995; De Cecco 2000; per quanto riguarda la realtà toscana: Becattini 1999; Cavalieri 1999; Pescarolo 1995; 2005; per quanto concerne il caso specifico pratese, si veda: Balestri, Toccafondi 1994; Pescarolo 1993; 1995; interessanti approfondimenti storici e qualitativi sono contenuti in Balestri, Nigro 2002.

²⁶ A tal proposito, si rimanda a: Giovannini 1989; Pescarolo 1993; Giovani 1998.

sta lettura possiamo forse affiancarne una nuova: le giovani generazioni non sembrano fuoriuscire dal tessile soltanto perché incapaci di sopportarne il peso del lavoro, ma perché, più in generale, attratte da *altri* mondi, più o meno paralleli, che hanno comunque uno status sociale elevato ma permettono di svolgere un altro tipo di vita. Non si fugge dal tessile per non fare nulla o per vivere di rendita, dunque, ma per lavorare, e molto: in questo caso in maniera *continuista* con la cultura del lavoro propria dell'area, per esempio nella libera professione o in altre attività.

I processi globali sono pertanto la vera differenza, lo spartiacque culturale rispetto al comportamento del passato. Nonostante l'ovvia considerazione per cui ereditare una azienda con elevati fatturati non sia mai, di per sé, un evento disdicevole, risulta difficile non comprendere come una tale ipotesi possa valere anche per dei *figli di papà* che, cresciuti dentro le opportunità del mondo globale, dopo avere conosciuto il mondo e studiato fino a tardi, dovrebbero avere ancora, quale gruppo di riferimento, esclusivamente il modello dell'industria tessile distrettuale così come conosciuta attraverso l'esperienza familiare.

È del tutto normale poi che, strumentalmente, i periodi di crisi, come quello che sta attraversando adesso il distretto, rafforzino questi processi. Ma è altrettanto certo che altri modelli di consumo e di vita siano divenuti con il tempo prioritari nelle scelte individuali, più di quanto avveniva in passato.

Adesso lavorare tutto il giorno in azienda non piace più perché limita altri *spazi liberi* della giornata e assorbe completamente un individuo sia da un punto di vista fisico che mentale; inoltre, ed è questo un elemento nuovo nell'analisi distrettuale, ci sono anche altre professioni che garantiscono oggi uno status elevato e forse addirittura maggiore di quello dell'imprenditore.

1.5. LA RIVOLUZIONE SILENZIOSA DELL'ISTRUZIONE. CHE COSA SUCCEDDE QUANDO LE DONNE STUDIANO PIÙ DEGLI UOMINI?

Come abbiamo evidenziato, le giovani generazioni di figli e figlie di imprenditori sembrano differenziarsi, rispetto ai loro padri, per una percezione del lavoro in gran parte caratterizzata da valori *differenti* rispetto a quelli tradizionalmente prodotti dal contesto locale.

Per il giovane figlio non è più scontato, come lo era in passato per la maggioranza dei loro coetanei, seguire le orme del padre rilevando l'azienda familiare e generando, in tal modo, una sorta di passaggio di testimone generazionale *strutturato* all'interno dei meccanismi riproduttivi del tessuto socio-economico pratese e del settore tessile.

Per la giovane figlia, il modello tradizionale tessile ha meno *appeal*, mentre il passaggio ereditario della azienda, qualora avvenga, tende ad assumere modalità assai differenti rispetto al passato.

Cambiano le prospettive di vita, mutano le aspirazioni individuali, e diventa così più difficile accettare *meccanicamente* un'attività che comporta una dedizione pressoché totale all'impresa e notevoli sacrifici di altri spazi di vita.

Uno dei fattori che, forse in maniera preminente rispetto agli altri, appare alla base di questa diversità di fondo tra le generazioni in esame è comunque il livello di istruzione: se, infatti, per la generazione dei cinquantenni il possesso di un titolo di studio non è stato un elemento importante, ai fini di occupare una posizione alta nella gerarchia sociale, in particolar modo per quanto concerne gli imprenditori, per le giovani generazioni questa variabile sembra assumere una importanza maggiore, soprattutto per quanto riguarda la natura delle aspettative future che poi finiscono per condizionare le loro scelte concrete.

In passato, infatti, come è emerso nella maggior parte delle interviste ad imprenditori o piccoli artigiani, il percorso che portava il figlio dell'imprenditore ad ereditare la conduzione della azienda familiare avveniva per lo più attraverso l'interruzione del percorso di studi, perché i tempi di entrata nel mondo del lavoro e le energie che l'attività da intraprendere richiedevano non erano compatibili con il proseguo del percorso formativo.

Frequentemente, proprio in funzione di questa socializzazione al lavoro anticipata, i figli iniziavano a partecipare alle attività della azienda familiare molto presto, a volte anche prima della fine della scuola secondaria superiore, finendo poi, durante la fase universitaria, per non reggere la contemporaneità dello sforzo, ritirandosi dagli studi²⁷.

²⁷ “D: Durante l'Università ha lavorato? Sì, ho cominciato a lavorare nell'attività di mio padre. D: E cosa faceva? Produzione di tessuti. D: E lei in particolar modo cosa faceva? Mi occupavo della vendita. Era una produzione, una fabbrica. D: E a quanti anni ha finito l'università? A quanti anni l'ho abbandonata! Penso a 22. D: Come mai l'ha abbandonata? Perché, perché mi stavo dedicando più al lavoro, forse c'era anche da sacrificarsi meno... D: E questa scelta è stata tutta sua? Sì, si è stata tutta mia” (Miba2); “D: Quindi nel mondo del lavoro è entrata molto presto, fin dalle superiori... Sì, sì, sì. In IV e V assolutamente sì, ora la III non mi ricordo, sarò andata a studiare, sì perché mio padre si coadiuvava di segretarie estere, perché gli servivano basilariamente l'inglese e il tedesco, però poi era un po' stufo perché non si trovava bene con queste ragazze che avevano un sacco di pretese, non erano disposte a viaggiare in qualunque momento, cosa che invece con una figlia avrebbe potuto fare senza problemi: cene di lavoro, per dire, non c'è limite di orari quando si va alle cene di lavoro, e invece magari loro avevano un orario in cui rientrare, oppure il fidanzato, oppure si partiva per un viaggio il giorno prima si dovevano riposare, preparare la valigia, quando tornavano si dovevano riposare dal viaggio,

In altri casi, più rispondenti ai percorsi stereotipati, non vi era in fondo nessuna scelta da fare e nemmeno la percezione di poter fare qualche altra cosa, dal momento che il lavoro era predeterminato e la scuola per eccellenza per tale lavoro era l'Istituto tecnico-professionale Buzzi, vera e propria catena di trasmissione del sapere tecnico del settore tessile.

Con la crisi del tessile degli anni novanta, la perdita generalizzata di attrazione del lavoro nel settore e il tendenziale allungamento dei tempi di studio da parte delle ultime generazioni, questi meccanismi classici cominciano ad entrare in crisi, soprattutto per quanto riguarda la formazione delle classi dirigenti imprenditoriali²⁸.

Nell'insieme dei cambiamenti della società pratese, la crescita dei livelli di istruzione ha costituito pertanto uno dei principali elementi di cambiamento della natura del tessuto socio-economico locale, erodendo, per certi versi, la consuetudine e producendo cambiamenti molto profondi attraverso una sorta di vera e propria *rivoluzione silenziosa*.

In questo processo il ruolo delle donne è stato ed è tutt'ora determinante, al punto di poter affermare che sono state loro le protagoniste assolute di questa introduzione massiccia di capitale culturale nel distretto, come confermano le statistiche sui livelli di istruzione per genere, nonché, in parallelo, di una decisa inversione di tendenza rispetto all'accettazione della subalternità lavorativa rispetto agli uomini.

In particolare, la *cesura di genere* rispetto al passato sembra essersi concretizzata in due ambiti di azione specifici: la forte attrazione verso le libere professioni da parte dei ceti borghesi della città e la centralità della qualità del lavoro quale rifiuto di un modello che non offre sbocchi differenti da quelli conosciuti in passato. In entrambi i casi, la variabile istruzione sembra avere svolto un ruolo determinante: nel primo, aprendo nuovi orizzonti lavorativi rispetto a quelli tradizionalmente noti nell'area; nel secondo, producendo gruppi di giovani qualificati che difficilmente accetteranno

insomma non era un lavoro svolto bene, chiaramente con una figlia c'erano meno problemi [...]. D: E quindi è entrata nella ditta e poi è rimasta? Sì, sono rimasta, mio padre è deceduto nel frattempo e io l'ho condotta, ho cercato di condurla, ora sono già sette anni che è morto. D: La ditta è questa? La ditta è questa, rappresentanze tessili. D: È sempre stato di rappresentanze tessili? Sì, si sempre" (Miba 11).

²⁸ Le scuole tecniche, quali il Buzzi, non sono tuttavia destinate a declinare, anzi, forse avranno un futuro anche più roseo, ma solo se saranno in grado di non produrre solamente manodopera tecnica allo stesso modo che in passato, specializzandosi maggiormente nel produrre quelle professionalità qualificate che sembrano mancare al distretto di oggi.

soluzioni di lavoro che non consentiranno loro di rapportarsi al percorso formativo svolto.

1.6. IL RUOLO ATTRATTIVO DELLE LIBERE PROFESSIONI

In questo quadro, una politica specifica sembra essere indispensabile se non si vuole lasciare spazio al radicamento del problema di un ricambio generazionale nella industria tessile; una serie complessa di cambiamenti economici, sociali e culturali hanno portato infatti le nuove generazioni ad essere meno vicine a questo ambito produttivo.

Accanto ai fattori più strutturali, nel caso specifico della imprenditorialità femminile sembrano avere giocato un ruolo importante, e forse in buona parte persino preminente, anche diversi fattori soggettivi, che hanno caratterizzato queste trasformazioni nei percorsi e negli sviluppi successivi intrapresi; uno su tutti, è stata l'immissione in entrata sul mercato del lavoro di un'elevata spinta motivazionale che, se spesso appare come sotto-utilizzata nel settore tessile, è altresì strategica nella libera professione e nelle nuove professionalità che hanno assunto negli ultimi anni un ruolo sempre più rilevante nel ridisegnare le classi dirigenti cittadine.

Come emerge piuttosto chiaramente dal materiale empirico analizzato, appare comunque difficile ridurre un fenomeno così complesso quale quello in esame a poche variabili esaustive, dal momento che le scelte individuali sembrano passare attraverso cambiamenti continui delle proprie progettualità, dovuti all'intrecciarsi di avvenimenti, emozioni, sentimenti, conoscenze, assolutamente non preventivabili e resi possibili soltanto perché successivi ad altri episodi precedenti.

Il problema del ricambio generazionale delle classi dirigenti imprenditoriali pratesi si manifesta tuttavia anche come una maggiore/differente richiesta di imprenditorialità²⁹: rispetto al tradizionale universo artigiano, infatti, dove l'imprenditore del passato era stato operaio e poi si era messo in proprio imparando sul campo il proprio mestiere, il giovane aspirante imprenditore di oggi tende a specializzarsi e ad acquisire una serie complessa di competenze teoriche – dal marketing alla comunicazione, dalla gestione delle risorse umane alla

²⁹ Da questo punto di vista, una soluzione possibile e auspicabile, ma non esclusiva (perché da sola forse troppo *difensivistica* rispetto alle novità intervenute negli ultimi anni) potrebbe essere quella di “[...] rendere di nuovo appetibile il mondo artigiano ai giovani tramite iniziative che diano la possibilità di organizzare l'impresa artigiana in modo più imprenditoriale” (Giovani, Leonardi, Martelli 1996; p. 105).

formazione – che non sarebbero forse servite, o almeno non sarebbero state necessarie, nel vecchio panorama economico.

L'intera questione, pertanto, appare anche strettamente legata ai cambiamenti complessivi del quadro mondiale che richiede nuove professionalità, prevalentemente di tipo manageriale, tanto che il discorso sembra spostarsi su un altro interrogativo di fondo, ovvero se e in quale misura le nuove classi imprenditoriali pratesi saranno nel futuro in possesso di queste caratteristiche e quanto potranno sfruttarle (Giovani, Leonardi, Martelli 1996).

Le giovani pratesi possiedono queste caratteristiche più dei loro coetanei maschi, accentuandone la spinta a cercare fuori dal tessile e dal distretto tradizionalmente inteso i loro spazi di impiego.

In ogni caso, la forza attrattiva della libera professione nei confronti delle giovani generazioni altamente scolarizzate e maggiormente orientate a non rimanere all'interno del modello distrettuale classico, sembra esercitare la sua maggiore potenzialità proprio sulle fasce alto-borghesi della comunità, in particolare per i suoi aspetti di selettività più che per quelli di apertura³⁰.

Questo aspetto, d'altronde, non pare sorprendere più di tanto, dal momento che la riproducibilità degli stessi gruppi professionali è solitamente caratterizzata, almeno nel nostro paese, da una chiusura corporativa verso l'esterno, funzionale alla preservazione di spazi di azione propri dei membri già inclusi, perpetuandone il carattere élitario³¹. Va tenuto sempre ben presente il fatto che il processo di riconsiderazione in atto nei confronti della centralità del lavoro e della cultura del lavoro distrettuale non ha comportato automaticamente una sorta di *democratizzazione* generalizzata in ingresso nel mercato del lavoro e nel mondo delle libere professioni. Anzi, al contrario, proprio in questo particolare spaccato lavorativo, e in maniera maggiore per quanto concerne le donne rispetto agli uomini, non solo non è facile entrare per tutta una serie di prolungamenti temporali, spesso non retribuiti, ai quali è necessario sottostare quale forma di tirocinio, ma anche perché vi sono poi ostacoli che riguardano il capitale sociale richiesto, spesso legato ad alcuni standard sociali ed economici ben precisi – che peraltro presuppongono/permittono lo stesso un allungamento temporale – e comunque fondato intorno a legami deboli e forti con le cosiddette “persone che contano” nel panorama cittadino.

³⁰ Tra gli elementi di “chiusura” vi sono naturalmente anche quelli tradizionali di trasmissione “ereditaria” (padre-figlio) delle disuguaglianze (Pisati 2000).

³¹ Sul tema si vedano, tra gli altri: Prandstaller 1997; Giannini, Minardi 1998; Tousijin 1987

Paradossalmente allora, assistiamo proprio qui, nel crescente campo delle libere professioni, al verificarsi di situazioni di ereditarietà del lavoro (Chessa 1992), di gestione personalistica e cooptatrice del potere in entrata, di protezionismo di un mercato imperfetto – dove comunque ogni membro ha un suo spazio riconosciuto e tutelato di azione – maggiori rispetto al mondo imprenditoriale.

1.7. ALTRI ELEMENTI DEL CAMBIAMENTO: RETI “CHIUSE” E PROCESSI DI CIRCOLAZIONE DELLA CONOSCENZA

Nella storia del distretto, le reti sociali hanno sempre funzionato quali meccanismi informali di circolazione delle conoscenze e delle informazioni in maniera interclassista, così come è proprio del funzionamento di un modello tradizionale quale è stato quello pratese (Becattini 2000).

In questo senso, il ritrovo al bar o l’incontro casuale in una piazza della città potevano talvolta assumere, paradossalmente, una importanza anche maggiore dello stare in azienda, sia nel poter cogliere l’*umore* del mercato che nel riuscire a reperire informazioni utili al raggiungimento di un affare o di un posto di lavoro.

A livello esemplificativo, il brano dell’intervista che riportiamo evidenzia bene il funzionamento di questi meccanismi che hanno la capacità di *accendere* nodi di reti fino a quel momento non utilizzati o magari considerati poco utili per la propria finalità:

D: Ecco, come le si era presentata l’occasione per questo nuovo lanificio?

R: Eh, tramite un amico... sa ci si incontra, ci si conosce fra tecnici, e la voglia di cambiare... Aveva un parente che aveva questo lanificio, che stava cercando un tecnico e mi ricordo venne a contattarmi. Lì per lì ero un pochino titubante, poi ci andai anche a causa dei miei rapporti che si erano venuti a creare nella ditta in cui ero, c’erano stati dei problemi ovviamente alla morte di mio padre... e io andai in questa ditta però capii subito che ci sarei rimasto molto poco, era una ditta piccola.

Poi, nell’ambito delle amicizie, mi telefonò uno dei professori del Buzzi, e mi disse che un suo amico cercava un tecnico in un lanificio. Disse: penso forse sia una ditta più adatta a te di dove ti trovi... e infatti andai lì e ci son stato per alcuni anni, per 3 o 4 anni.

D: fino quando è rimasto in questo lanificio?

R: E ci resto fino al 1984, perché succede che sempre tramite un altro tecnico, con cui avevamo un rapporto di lavoro perché frequentava questo lanificio come rappresentante ed era anche tecnico, vengo a sapere che richiedono un tecnico in un’altra ditta e io ci sono andato (Bian42).

Le reti professionali e di amicizia costituiscono un capitale sociale importante, strutturante i meccanismi di creazione della fiducia, con una funzio-

ne anche normativa, definendo le identità degli attori sociali e orientando al comportamento corretto i soggetti che ne fanno parte. È bene rimarcare come queste relazioni abbiano sempre avuto una natura interclassista, permettendo una circolazione dei flussi informativi, con le medesime modalità, tra imprenditori, lavoratori, tecnici, politici, ecc., diventando cultura comune e finendo per assumere un valore in sé³².

Da questo punto di vista, i processi in atto, che vedono una sorta di *travaso* dal mondo dell'impresa a quello delle professioni, ovvero dalla società locale industriale a quella della conoscenza e postindustriale, sembrano ridisegnare, a partire proprio da questi meccanismi di trasferimento e circolazione delle conoscenze, movimenti di diversificazione produttiva all'interno del contesto locale che non si inseriscono più nel patrimonio culturale complessivo dell'area.

Il contesto di crisi del settore dominante appare lo sfondo nel quale si consolidano nuove modalità di riproduzione di significato e nuovi meccanismi di circolazione delle conoscenze: "la recente crisi nel sistema produttivo dei distretti industriali e delle società che li hanno prodotti si manifestano anche attraverso il cambiamento nella distribuzione della cultura tra i gruppi. Nascono nuove figure di intermediari, o mediatori, del significato che coordinano il movimento della conoscenza, più che dei semilavorati. Alcuni dei meccanismi istituzionali che avevano regolato le relazioni economiche all'interno dei mercati locali si distaccano dalle nuove modalità del lavoro e non si rinnovano più all'interno della mutata struttura sociale. La condizione attuale, caratterizzata dalle rigidità proprie di una crisi di passaggio, si contraddistingue per la presenza di una serie di forti ostacoli al libero flusso della conoscenza e per una più marcata asimmetria tra i gruppi" (Bressan 2004).

Un aspetto che sembra incidere non poco nelle trasformazioni sopra ricordate appare essere il diverso ruolo assunto dalle reti sociali nel facilitare o rendere più difficili percorsi lavorativi e professionali elevati, ovvero il loro carattere *classista*; nel campo delle libere professioni, in particolar modo, le reti relazionali sembrano svolgere un ruolo determinante per il successo o meno dell'inserimento ambientale, risultando in fondo dei veri e propri meccanismi sociali di selezione che ripropongono metodi e percorsi finalizzati ad una vera e propria *distinzione* sociale (Bourdieu 1979).

I liberi professionisti tendono infatti a costituire reti sociali *anche* nel periodo precedente al loro inserimento lavorativo, durante il cosiddetto praticanta-

³² "la cooperazione nei distretti non era solo funzione dell'allineamento degli incentivi, o degli effetti reputazione dei reticoli sociali. Cooperare era un fine in sé, che costituiva l'identità dell'attore, e la defezione negava questa stessa identità" (Barbera 2001, p. 446).

to; è in questo periodo che, spesso informalmente, passo dopo passo, si superano vari livelli di inserimento nel mestiere, dimostrandosi *idonei* a svolgere la professione.

Le reti hanno un ruolo centrale sia quali pre-requisiti di accesso alla professione, contribuendo ad una prima scrematura, non basata su criteri meritocratici bensì di conoscenza e/o status sociale pregresso della famiglia del praticante/conoscente, sia quali modalità attivate successivamente per quanto concerne l'accesso alla professione e la gestione del lavoro.

Inoltre, ed è questo il meccanismo più *discontinuista* del processo in atto rispetto al funzionamento distrettuale, le libere professioni tendono a posizionarsi all'interno della società locale come una nuova classe, un gruppo di persone che si autoriproduce secondo regole ferree di selezione basate per lo più su criteri di status: da una parte, una prerogativa inevitabile, per esempio, è avere una famiglia alle spalle che possa sostenere la lunga trafila di praticantato che dopo l'Università è necessario fare; dall'altra, è decisivo superare la chiusura ed essere inclusi da parte del gruppo professionale, attraverso l'accesso ad un albo professionale³³.

Ritornando al tema dell'utilizzo delle reti, come evidenziato dalla ricerca sui laureati, sembrano sussistere importanti *differenze di genere* che rendono diseguali i percorsi di accesso al lavoro tra i sessi e l'utilizzo di tutte le potenzialità racchiuse nei network conoscitivi: gli uomini tendono infatti a sfruttare maggiormente delle donne le reti di conoscenze amicali – non quelle di tipo parentale, sfruttate poco da entrambi – in entrata sul mercato del lavoro.

Durante il percorso di mobilità ascendente, comunque, le reti sembrano giocare un ruolo molto importante anche per le donne, nonostante questo non sia sempre percepito come tale ed anzi relegato spesso nell'ambito della occasionalità; le potenzialità giocate dalle reti accese nei momenti di snodo critico, invece, aiutano le donne nei momenti cruciali quali decisioni di fondo, eventuali possibilità di inserimento lavorativo, occasioni di cambiamento. Molto scarse sembrano essere invece le influenze subite dalla sfera familiare nell'intraprendere un percorso lavorativo anziché un altro, così come piuttosto

³³ Questi meccanismi, il loro perpetuarsi anche al di fuori dell'ambito qui analizzato, sono al centro della riflessione rilanciata da Ilvo Diamanti e Antonio Schizzerotto intorno alla società italiana come società castale dove patrimonio, cognome e imprinting familiare continuano ad essere privilegiati sui meriti individuali (cfr. dibattito su "Il sole 24 ore", soprattutto durante l'aprile 2005) e – in un'ottica più generale: Schizzerotto 1993; Cobalti, Schizzerotto 1994; con un taglio differente ma concorde con la tesi di fondo che ha animato quel dibattito si veda anche: Bonomi, Cacciari, De Rita, 2004.

relativizzabili tendono ad essere anche i possibili condizionamenti ambientali dovuti ad altri gruppi di pari, amicali o parentali.

Le differenze riscontrate tra i lavoratori dipendenti e i liberi professionisti hanno evidenziato in ogni caso come l'accesso a percorsi di mobilità sociale possa essere influenzato da un complesso insieme di variabili alla fine tutto sommato comuni, che spaziano da quelle più legate al proprio percorso familiare e personale di istruzione e alla posizione sociale di partenza a quelle più direttamente riconducibili alle storie lavorative.

1.8. RIFLESSIONI CONCLUSIVE. LE DONNE POTENZIALI SOGGETTI DEL CAMBIAMENTO DEL DISTRETTO?

La questione del ricambio generazionale ai vertici delle imprese appare quindi emblematica all'interno del quadro complessivo di difficoltà proprie del contesto pratese nel perpetuare il modello distrettuale tradizionale; non solo perché la composizione e la natura delle famiglie è cambiata e sta continuamente ridefinendosi negli ultimi anni, rendendo pressoché impossibile riproporre modelli passati, ma anche perché le generazioni dei trentenni, in modo particolare le donne, sembrano avere prodotto, non sempre consapevolmente, una *cesura* rispetto al modello tradizionale.

Come abbiamo visto, questa loro *discontinuità* sembra essersi concretizzata, in particolar modo, in due ambiti di azione: una maggiore importanza della *qualità della vita e del lavoro*, interpretabile anche quale forma di rifiuto di un modello che non offre sbocchi differenti da quelli conosciuti in passato, e una forte attrazione verso le libere professioni e le attività lavorative meno tradizionali.

Inoltre, ed anche questo è/ può essere un problema per il distretto del futuro, pur se da un punto di vista diametralmente opposto, è bene precisare come il problema del ricambio generazionale delle classi dirigenti imprenditoriali pratesi si stia manifestando anche sottoforma di maggiore richiesta di imprenditorialità e non solo, o esclusivamente, di un suo rifiuto.

Il problema è che questa nuova imprenditorialità assume modalità differenti rispetto al passato, interessando sempre meno il comparto tessile.

In entrambi i casi, comunque, la variabile istruzione sembra avere svolto un ruolo determinante; innanzitutto, aprendo nuovi orizzonti lavorativi rispetto a quelli tradizionalmente noti nell'area; in secondo luogo, producendo gruppi di giovani qualificate/i, che difficilmente accettano soluzioni di lavoro lontane dal percorso formativo svolto.

Questo processo, consolidatosi di pari passo alla affermazione della società della conoscenza, ha prodotto negli anni la costituzione di una nuova classe

dirigente cittadina al di fuori del settore industriale tessile – rappresentata in primo luogo dai vertici delle libere professioni – molto coesa da un punto di vista del potere di *lobbying* esercitato, che segna anche l'emergere di “relazioni di classe e di ceto” all'interno della società locale pratese. Un vero e proprio elemento di *rottura* che si insinua rispetto ad un passato storicamente caratterizzato da un sistema rappresentabile quale luogo sociale interclassista.

A differenza degli imprenditori, infatti, per tradizione più inclini nel contesto distrettuale ad una situazione, almeno formalmente, di tipo non classista, i gruppi professionali sembrano essersi imposti e riprodotti nel tempo quale vera e propria *élite* borghese, trovando uno spazio di azione (e di *attrazione*), *per contrasto*, proprio con il mondo dell'impresa.

Se appare difficile generalizzare un quadro complessivo della situazione nel quale siano contrapposti rigidamente, da una parte gli imprenditori e, dall'altra, i liberi professionisti, è tuttavia interessante notare come le caratteristiche proprie dei gruppi professionali che stanno imponendosi nella ridefinizione postindustriale della città siano in fondo *forme di distinzione di classe e di ceto*.

Comincia ad affermarsi anche a Prato, infatti, inserendosi nella crisi del tradizionale modello distrettuale, quel *capitalismo personale*, bacino sociale della nuova borghesia e scenario di trasformazioni di ampia portata, che comprende quale nuovo vasto blocco sociale “tutte le persone che investono la propria energia vitale e la propria rete relazionale per alimentare la produzione di valore economico”³⁴, siano essi lavoratori autonomi, piccoli imprenditori, lavoratori della conoscenza, lavoratori atipici, operatori del terzo settore.

Le due condizioni ambientali *sine qua non* di queste trasformazioni sono la presenza di una sorta di geo-comunità³⁵ sul territorio e di un processo di terziarizzazione dell'economia, entrambi aspetti assai centrali, in questo momento storico, nel distretto pratese.

Il primo elemento, fondamentale per la società distrettuale, appare tuttavia diventare *altro* rispetto al passato, nel passaggio da comunità a società locale³⁶, nel confondersi con territori limitrofi in un'ottica di area metropolitana diffusa, nell'apertura (*allungandosi* – in termini giddensiani)³⁷ verso l'esterno, ali-

³⁴ Bonomi 2004, p. 76.

³⁵ “In sostanza, la geocomunità è un'area territoriale di dimensioni tali da giustificare l'erogazione di funzioni strategiche da parte di una pluralità di attori che condividono l'obiettivo di perseguire lo sviluppo di quel territorio” (Bonomi 2005, p. 81).

³⁶ Giovannini 2001.

³⁷ In questo senso, appare suggestivo, per descrivere il 'post-distretto' nascente, rifarsi alla metafora sul movimento della società globale in Giddens, che si allunga (*stretched*) nello spa-

mentando processi critici, soprattutto nel rapporto con i forti flussi migratori che lo hanno interessato negli ultimi anni.

Queste trasformazioni si rivelano assai importanti in termini di ricadute dirette sulle modalità riproduttive del distretto in due direzioni sinergiche: nei processi di condivisione di un unico obiettivo di sviluppo territoriale (e nei meccanismi di riproduzione di quella *atmosfera industriale* che accomuna tutti nel territorio) e nel circuito di trasmissione delle informazioni.

Il primo aspetto, relativo alla produzione e riproduzione nel tempo di una idea di distretto/società locale che veda la compartecipazione di tutta la cittadinanza in una sorta di *missione comune*, si trova a confrontarsi, differentemente dal passato (dove l'immigrazione dal meridione d'Italia era stata assorbita senza conflitto dal distretto), con problematiche interculturali e valoriali assai più complesse, sicuramente più difficili da orientare verso i binari consolidati propri dell'equazione distretto uguale grande famiglia³⁸.

Il capitale personale non è infinito e autopoietico, ma si erode laddove non si è più in grado di riprodurre automatismi culturali che prima, con una situazione contestuale del tutto differente, erano dati per scontati; affidarsi a sconosciuti, oggi, non è più una eccezione ma tende a diventare la regola.

Il secondo aspetto, relativo alla comunicazione di questo insieme condiviso di valori, ha invece subito una decisa trasformazione alla luce del cambiamento che ha ridefinito la *cornice*, come direbbe Goffman, entro la quale si svolge l'azione: una volta infatti che da un omogeneo macro-contesto, quello del sistema tessile, si passa a differenti e disomogenei *micro-contesti*, quali quelli che si vanno delineando al suo posto nelle modalità che abbiamo evidenziato nel corso del lavoro, è ovvio che non potremo più avere la medesima situazione che ha permesso nel passato una circolazione delle informazioni così pervasiva da rendere il distretto un sistema aperto e accessibile a tutti, ma avremo, altresì, *circuiti della conoscenza* (Rullani 2004) plurimi e scarsamente comunicanti, tendenzialmente *a compartimenti stagni*.

zio-tempo, come a sondare cosa si trova al di là del limite raggiunto, ma che allo stesso momento ha la possibilità di ritornare indietro, nella posizione occupata originariamente, in un continuo processo di *disembedding* e *reembedding* sociale (si veda: Giddens 1994).

³⁸ In questo ambito ci limitiamo a riflettere sulla volontà/possibilità dei lavoratori e cittadini stranieri nel territorio di condividere un'idea di distretto e del suo futuro insieme/allo stesso modo della popolazione autoctona, di sentirne i valori fondanti come propri e di immedesimarvici, così come è successo per gli stessi italiani provenienti dal meridione, nel recente passato; non affrontiamo qui le questioni relative alla loro integrazione sociale e alla capacità di accoglienza propria del territorio, che appartengono ad un altro ambito di riflessioni, sviluppate da Teresa Savino in questo stesso volume.

Probabilmente, senza con questo avanzare ipotesi meccaniche di alcun genere, è possibile indicare nel cambiamento spaziale e culturale del contesto nel quale si svolgono le interazioni sociali l'elemento generatore delle altre trasformazioni, siano esse le forme della comunicazione tra gli attori protagonisti che le relazioni stesse. Un aspetto rilevante appare, infatti, il diverso ruolo assunto dalle reti sociali nel facilitare o rendere più difficili percorsi lavorativi e professionali elevati; rispetto al passato, in particolare, è evidente come le giovani generazioni, soprattutto femminili, non soltanto ne sfruttino maggiormente le loro potenzialità ma anche, in maniera crescente, ne considerino il loro aspetto distintivo.

Nel campo delle libere professioni, d'altronde, in maniera ancora più visibile che non in quello imprenditoriale, le reti relazionali svolgono da sempre un ruolo determinante per il successo o meno dell'inserimento ambientale e professionale, risultando in fondo dei veri e propri meccanismi sociali di selezione e pre-selezione. I liberi professionisti tendono infatti a costruire le reti concentrando lo sforzo nel periodo precedente al loro inserimento lavorativo, utilizzando poi in maniera difensiva le medesime, qualora sia necessario, per contrastare eventuali concorrenti. Del resto, l'iscrizione stessa all'albo, sancisce di fatto meccanismi di questo tipo.

Questo processo evidenzia la progressiva formazione di una nuova classe dirigente cittadina più articolata rispetto al passato, composta anche dagli ambiti produttivi propri della società della conoscenza e dai vertici delle libere professioni, che, nell'orizzonte postindustriale previsto per Prato, si candida a diventare importante almeno quanto lo è adesso quella imprenditoriale.

Anche in questo ambito, però, i meccanismi di esclusione mantengono ai margini del cambiamento le donne, portatrici di competenze e capacità sempre più elevate dal punto di vista dell'istruzione, di motivazioni forti all'autonomia e all'innovazione.

Eppure, mai come oggi il distretto ha bisogno delle donne.

In un contesto di "crisi" dei valori collegati al lavoro, infatti, le donne propongono un modello di "centralità della qualità del lavoro e della vita" che costituisce una rottura col passato e fornisce un impulso al cambiamento tale da spezzare i meccanismi di chiusura sociale che tendono a condizionare in negativo il ruolo che le relazioni sociali fluide, aperte e fiduciarie hanno avuto da sempre nel distretto, producendo al contempo benessere e coesione sociale.