

Genere e generazioni: cambiamento sociale, inerzie e potenzialità

Giovanna Altieri

L'articolo riporta alcuni dei risultati di una recente ricerca sul campo, che ha approfondito le criticità del processo di modernizzazione in atto in Italia in merito alla ridefinizione dei ruoli maschili e femminili e alla divisione sociale del lavoro. Sebbene il rimescolamento dei ruoli di genere nella famiglia stia avvenendo secondo modalità fortemente asimmetriche, affiorano nuove tendenze e segnali importanti di cambiamento in merito

all'accettabilità sociale di un diverso ruolo femminile e maschile. Tuttavia, nel caso italiano, le potenzialità della diffusione nel nostro sistema sociale di modelli di divisione del lavoro tra uomini e donne più equilibrati vengono oggi frenati dal deficit di politiche orientate alla conciliazione, in un'ottica di coinvolgimento anche degli uomini, ma anche e soprattutto, da un assetto del mercato del lavoro che non sostiene la qualità dell'occupazione femminile.

1. Introduzione

Nel corso degli ultimi 10 anni la presenza femminile nel mondo del lavoro anche in Italia è visibilmente cresciuta¹, mettendo in discussione e in crisi il modello fortemente *gender-biased* di divisione del lavoro (Esping-Andersen, 2005).

I dati ci dicono, tuttavia, che il rimescolamento dei ruoli di genere nella famiglia sta avvenendo secondo modalità fortemente asimmetriche, ove si consideri che il contributo maschile alla cura, nonostante qualche tiepido miglioramento, è ancora modesto: il 77,7% del tempo dedicato dalle coppie al lavoro familiare, casalingo o di cura è svolto dalle donne; l'83% del tempo di lavoro delle donne è rivolto alla famiglia, mentre, specularmente, ben il 77,1% del tempo complessivo di lavoro degli uomini è dedicato al lavoro retribuito e appena il 23% al lavoro familiare (Istat, 2007a). La presenza maschile nel lavoro di cu-

¹ Il tasso di occupazione femminile delle donne adulte italiane (35-54 anni) è balzato dal 45,7% del 1995 al 60% circa del 2006.

ra, dunque, «avanza con la lentezza del ricambio generazionale» (Bimbi, 1995): ancora oggi il carico della riproduzione pesa fondamentalmente sulle donne, tanto più ove si considerino le inadeguatezze del nostro assetto di welfare, «concepito secondo le esigenze di un'epoca passata» (Hemerijck, 2002). Gli asili e in generale i servizi di sostegno alle famiglie in Italia sono carenti e costosi. I piccoli vengono sostanzialmente «accuditi» dalle mamme e dai nonni, mentre soprattutto per gli anziani non autosufficienti la rete intergenerazionale viene affiancata dal lavoro immigrato, spesso sommerso (Zanatta, 2005). Queste macro tendenze avvengono, tuttavia, in un quadro di forte differenziazione interna – si pensi ai differenziali di partecipazione tra uomini e donne nelle diverse aree territoriali o in diverse fasce di età – e secondo direttrici non univoche. Le donne, ma anche gli uomini, si trovano, infatti, in una fase di ridefinizione della propria identità di genere a cui si associano scelte, in merito al rapporto tra lavoro e famiglia, non più condizionate esclusivamente dalle appartenenze di genere. Le identità di genere seguono percorsi di significazione e acquisizione meno definiti rispetto al passato. I destini individuali e le identità tendono, infatti, a trovare nuove sintesi in rapporto ai vincoli, alle costrizioni e alle opportunità che le persone e le coppie incontrano nel corso degli anni e nelle diverse fasi della loro vita. Nel nuovo contesto, d'altra parte, gli orologi normativi scandiscono il tempo secondo sequenze non più lineari: il lavoro, soprattutto all'ingresso, è diventato flessibile, le carriere professionali mobili, le attività extra-lavorative contribuiscono in misura maggiore alla definizione del sé. Così si sostiene, in questo continuo doversi relazionare a dei cambiamenti profondi del «dominio di vita» dell'individuo, i percorsi biografici si frammentano e si differenziano (Beck, 2000; Bauman, 2003). Queste tesi, che postulano una progressiva e lineare eterogeneizzazione dei corsi di vita, si contrappongono e mettono in discussione la teoria delle generazioni che «sostiene che ogni insieme di coorti anagrafiche contigue costituisce un unicum» (Schizzerotto e Lucchini, 2002). Ma, a fronte della «rivoluzione in corso» la stessa categoria di genere sembrerebbe «depotenziata e usurata» (Di Cori, 2006) nella sua valenza interpretativa. In realtà, se pure influenzata da fattori soggettivi e di contesto, la variabile anagrafica influisce sui valori di riferimento e i comportamenti delle persone: non a caso i differenziali nella partecipazione al lavoro sono decisamente più ridotti tra le nuove generazioni di donne e i coetanei uomini. Altrettanto, la conciliazione ha ancora significati diversi nell'esperienza concreta di uomini e donne, pertanto

permane una questione di genere (maschile e femminile). D'altra parte le rappresentazioni, le aspettative, i giudizi in merito a come si dovrebbe comportare una donna o un uomo nel nostro sistema sociale hanno una forte connotazione di genere. Tuttavia, il *gender* non spiega sempre e tutto; infatti, un giovane uomo con figli piccoli può sperimentare il conflitto famiglia/lavoro assai più di una donna single o che ha figli già autonomi. «È necessario, dunque, contestualizzare in relazione al progetto familiare e alle effettive responsabilità familiari» (Donati, 2005). Per questo, anche il termine conciliazione si presta a non poche ambiguità (Piazza, 2004). La stessa confusione attraversa, d'altra parte, le politiche di conciliazione (Saraceno, 2006), pensate e declinate al femminile, come se, appunto la conciliazione fosse un problema delle donne e non piuttosto un grande tema sociale (Donati, 2005). Più opportuno sarebbe parlare di *work/life balance*, che, peraltro, meglio riflette l'orientamento equilibrato delle nuove generazioni verso il lavoro, l'istruzione e le relazioni sociali, come sfere della vita ugualmente importanti (Trifiletti, 2004; Paci, 2005). Il cambiamento sociale sta dunque interessando non solo le donne. Non a caso nella ricerca sociale cominciano ad apparire indagini e studi di genere che mettono al centro dell'analisi anche i comportamenti maschili (Rosina e Sabbadini, 2005; Fontana, 2006), mentre lo studio delle differenze di genere si era finora concentrato principalmente nell'indagine della specificità femminile e aveva trovato difficoltà nel porre i due sessi in termini relazionali. Sembra, dunque, prendere piede anche nell'analisi empirica e nella riflessione che la accompagna, un utilizzo non «equivoco» del termine, giacché «il concetto stesso di genere nega la possibilità che la condizione femminile [...] possa venire analizzata in modo isolato, separato da quello maschile» (Piccone Stella e Saraceno, 1996, p. 8). Questi temi sono stati oggetto di una recente ricerca sul campo di carattere esplorativo realizzata dall'Ires², in cui si sono ap-

² La ricerca è stata realizzata all'interno del progetto europeo *Modern Men*, che ha visto coinvolta l'Italia insieme ad altri tre paesi europei (Lituania, Danimarca e Islanda) in un lavoro comparativo sulle differenze di genere tra *paid and unpaid work*. Per informazioni sul progetto v. <http://www.dadcomehome.org>. Per il caso italiano, il lavoro empirico ha riguardato una indagine quantitativa, con questionario standardizzato a risposta chiusa, somministrato ad un campione di 1.000 individui tra uomini e donne che avevano figli con meno di 15 anni e che vivevano in una coppia in cui entrambi lavoravano. Inoltre, si sono realizzate una serie di interviste in profondità, separatamente a madri e padri di alcune coppie. I risultati sono pubblicati nel volume Altieri (a cura di), 2007.

profondite le criticità del processo di modernizzazione in atto in Italia in merito alla ridefinizione dei ruoli maschili e femminili e alla divisione sociale del lavoro. Si è cercato, attraverso una survey e interviste in profondità, anche di capire come interagiscono i fattori culturali, ovvero gli atteggiamenti riguardo ai ruoli di uomini e donne nella famiglia e nella società, con gli aspetti strutturali e di contesto, in termini sia di mercato del lavoro che di sistema di aiuti alla genitorialità. Nelle prossime pagine riprenderemo alcuni dei risultati più significativi emersi da questo lavoro, da cui affiorano nuove tendenze e segnali importanti di cambiamento in merito all'accettabilità sociale di un diverso ruolo femminile e maschile che, se accompagnati da idonee politiche pubbliche di sostegno al lavoro di cura delle famiglie, potrebbero produrre effetti concreti nella direzione di una più equa distribuzione dei carichi di lavoro tra uomini e donne.

Il cammino verso l'uguaglianza sostanziale è ancora lungo e le cose cambiano piuttosto lentamente, visto che anche nei paesi nordici, caratterizzati da un sistema di welfare forte, non viene garantita totalmente l'uguaglianza tra uomini e donne (Kinkegaard, 2006). Tuttavia, nel caso italiano, le potenzialità della diffusione nel nostro sistema sociale di modelli di divisione del lavoro tra uomini e donne più equilibrati vengono oggi frenati dal deficit di politiche orientate alla conciliazione, in un'ottica di coinvolgimento anche degli uomini, ma anche e soprattutto, da un assetto del mercato del lavoro che non sostiene la qualità dell'occupazione femminile.

2. Maternità e lavoro

Il cambiamento sociale in atto nel nostro paese è ben testimoniato dal fatto che ormai in più della metà delle famiglie con figli minori lavorano entrambi i genitori. Va, anche, sottolineato che nel corso degli ultimi 10 anni (1995-2006) il tasso di occupazione femminile delle donne adulte (35-54 anni) è aumentato di 14 punti in Italia e di 20 nel solo nord! Queste dinamiche permettono di valutare l'importanza del lavoro delle donne nell'economia familiare, lavoro a cui è sempre più difficile rinunciare e che le donne stesse non intendono abbandonare, soprattutto se hanno fatto un investimento di carattere formativo. Con la maternità, tuttavia, le traiettorie lavorative delle donne subiscono forti condizionamenti e, in non pochi casi si interrompono. La condizione di madre, infatti, rappresenta un ostacolo al lavoro non

solo per le neomamme³, ma è una limitazione per tutta la vita attiva delle donne italiane: lo scarto di partecipazione tra le madri e le non madri è di 20,2 punti tra le giovani nella fascia di età dai 25 ai 34 anni, di 16,4 punti tra le donne in età centrali, ovvero dai 35 ai 44 anni (cfr. tab. 1). Altrettanto, avere una famiglia numerosa riduce ulteriormente per la donna le possibilità di lavorare: il tasso di inattività delle donne adulte (tra 25 e 54 anni) in relazione al numero di figli: è 34,3% per le donne con un figlio, 42,9% per le donne con due figli, 55,3% per quelle con tre. L'esperienza della maternità in quanto tale, quindi, segna ancora in modo significativo la possibilità/volontà di lavorare, sebbene continuo anche le concrete opportunità d'impiego offerte dal contesto, nonché le diverse chance formative e professionali: in tutte le aree territoriali i tassi di attività femminile sono molto bassi per coloro che hanno soltanto la licenza media o elementare; molto più alti invece, anche nel sud, tra le laureate. Sebbene, in particolare nel sud, il fatto di essere o meno madre sembra influire relativamente di meno sui comportamenti delle donne, poiché ai livelli medio bassi di scolarizzazione le donne in generale sono fuori dal mondo del lavoro. Le ragioni di ciò vanno in primo luogo ricondotte al deficit di sviluppo, alla scarsa disponibilità di posti di lavoro, pure connotati negativamente sul piano qualitativo.

Tabella 1 - Condizione occupazionale per età e condizione familiare. Donne di età compresa tra 15 e 54 anni (migliaia di unità)

	15-24				25-34				35-44				45-54			
	Madri		Altre donne		Madri		Altre donne		Madri		Altre donne		Madri		Altre donne	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Occupati	24	23,9	564	19,8	768	48,7	1671	66,4	2049	58,8	922	73,5	1589	54,7	655	61,1
Persone in cerca	7	6,6	201	7	96	6,1	217	8,6	155	4,4	78	6,2	71	2,5	34	3,2
Inattivi	71	69,5	2088	73,2	714	45,2	630	25	1278	36,7	254	20,3	1245	42,8	383	35,7
Totale	102	100	2853	100	1578	100	2519	100	3481	100	1255	100	2906	100	1072	100

Fonte: Elaborazione Ires su dati Istat del quarto trimestre 2006.

³ Secondo l'indagine Istat sulle neomamme, il 18% delle madri occupate all'inizio della gravidanza (il 30% delle madri di età compresa tra 25 e 29 anni e il 40% di quelle con meno di 25 anni) non lavora più a 2 anni dalla nascita del figlio. Sebbene, tra il 2000 e il 2003 la percentuale delle neomamme che, al momento del parto, aveva un lavoro – o era in cerca di un'occupazione – è passata da 57 a 63 (Istat, 2006; Istat, 2007b).

Gli studi sulla povertà riconoscono nel numero di figli, nel fatto che la famiglia abbia un solo percettore di reddito e nella presenza di disoccupati, altrettanti fattori di vulnerabilità e fragilità sociale (Castel, 1997; Ranci, 2002). Il lavoro delle donne nella famiglia ha, di contro, rilevanti implicazioni positive sul benessere economico e sulle spese per i figli. Nelle famiglie dove si lavora in due, infatti, una maggiore quota di reddito viene spesa per l'istruzione e per i consumi dei figli. (Del Boca, 2003). Tuttavia, come si è visto, i figli allontanano la donna dal lavoro e le famiglie numerose sono spesso monoreddito. Si creano per questa via circuiti perversi di differenziazione sociale e crescita dei rischi di povertà: le famiglie si trovano prive di risorse proprio quando ne avrebbero più bisogno per garantire ai figli un futuro di benessere e di opportunità. In assenza di supporti e di servizi a costi contenuti, i gruppi più penalizzati sono, infatti, quelli «popolari» (Magatti e De Benedittis, 2006) con livelli bassi di scolarizzazione e di capitale sociale. Per altro verso, portare stabilmente al lavoro anche le donne con basso titolo di studio – che relativamente di più abbandonano il lavoro in occasione della maternità – significherebbe affidare meno univocamente alla famiglia lo sviluppo delle competenze relazionali e cognitive dei figli, evitando così di riprodurre le disuguaglianze attraverso le generazioni (Rosina e Sabbadini, 2005).

Eppure, la nascita di un figlio non impedisce necessariamente alle donne di restare nel mercato del lavoro. Divenute madri, le donne continuano, infatti, a lavorare a condizione che occupino una posizione di «pregio» a cui corrisponde, insieme ad un reddito adeguato, un investimento professionale certamente oneroso. Si continua a lavorare anche quando, pur svolgendo professioni poco qualificate, l'occupazione è stabile (regolata da contratti standard) e, dunque, per la famiglia è meglio non rinunciare al reddito della donna, soprattutto quello differito. Una uscita dal lavoro della neomamma espone, infatti, la famiglia al rischio di un difficile rientro. Se l'impegno orario è troppo lungo, le più «fortunate» tendono a ridurre la durata optando per il part-time; ma la fortuna nel medio e lungo periodo potrebbe trasformarsi in «trappola» e chiusura dei percorsi di carriera. Dai dati Istat emerge che, se in generale soltanto il 26% delle donne italiane lavora part-time, più di un terzo delle mamme tra 35 e 44 anni e quasi il 40% delle madri giovani che vivono in coppia sono impegnate a tempo parziale. Superata la soglia dei 45 anni, vale a dire con figli più grandi, chi continua a lavorare opta tendenzialmente per un impegno full-

time. L'indagine Ires, a cui qui si fa riferimento, ci segnala d'altra parte che tra le donne che hanno figli in età prescolare circa il 50% lavora a tempo parziale. Da questa studio emerge anche che, nell'insieme, il modello lavoro-famiglia basato su almeno un genitore che lavora part-time interessa il 49% delle famiglie italiane con figli entro i 15 anni. Dunque, se si hanno figli da accudire e seguire, l'occupazione femminile è possibile nella metà dei casi solo se è di durata temporale limitata. Il part-time si dimostra, quindi, una modalità favorevole alla conciliazione, sebbene, declinata prevalentemente al femminile, finisca col ridurre le chance professionali e, in molti casi, le prospettive di carriera. Il dato Istat ci conferma, comunque, che il part-time è una scelta volontaria per oltre il 60% dei casi e la volontarietà è maggiore quanto più elevato è il titolo di studio. Tra le madri istruite il ricorso al part-time è meno diffuso (20,5%) ma più consapevole rispetto alla totalità delle madri occupate (più del 67% non vuole un lavoro a tempo pieno). Di contro, più di un terzo delle madri poco istruite lavora part-time ma solo il 53% di esse non vuole un lavoro a tempo pieno (per il 35% si tratta di part-time subito). È un fenomeno comune a tutti i paesi europei: al crescere del livello d'istruzione diminuisce la quota delle donne occupate part-time. Va sottolineato, tuttavia, il dato critico del meridione dove il part-time involontario interessa il 48,4% delle donne occupate a tempo parziale (contro il 18,1% del nord ed il 28, 6% del centro). In sostanza, mentre per le donne italiane del nord il tempo di lavoro ridotto è un'occasione per conciliare in modo più funzionale esigenze professionali e familiari, per quelle del sud il part-time risulta associato relativamente di più ad ambiti di occupazione marginale e/o con scarse prospettive di carriera. Negli ultimi anni si è verificato in Italia un aumento consistente del part-time, soprattutto quello «buono» – volontario e a tempo indeterminato – ma una quota rilevante dei nuovi contratti a tempo ridotto si sono resi disponibili nell'ambito del lavoro atipico. È proprio in questi casi, ossia quando il lavoro è discontinuo e/o la remunerazione bassa, che si è portate, in occasione della maternità, a rinunciare in maniera temporanea o definitiva al lavoro di mercato. Se il reddito derivante dal lavoro della donna è basso e/o discontinuo, come è spesso per molte attività del terziario in cui sono occupate donne poco scolarizzate, il costo-opportunità tra lavoro di mercato e famiglia spinge la donna a restare a casa. Così, se la madre ha un basso titolo di studio e un lavoro insicuro a scarso rendimento economico, appare del tutto «razionale» negli equilibri familiari che rinunci al lavoro di mercato in via tempora-

nea o definitiva e si dedichi alla cura della famiglia. Da questo punto di vista va sottolineato quanto sia importante, per dare continuità alla presenza delle donne nel mercato, stabilizzare l'occupazione femminile in quell'area grigia a cavallo tra lavoro e inattività, dove la mobilità in entrata e in uscita, lungi dal corrispondere alle diverse esigenze che intervengono nel corso della vita, diventa funzionale alla generazione di circuiti che costringono nella precarietà e nella insicurezza. L'instabilità si traduce anche nel ritardo dell'esperienza della maternità, attivando un circolo vizioso: «per crescere un figlio è necessario, oltre che legittimo, anche il lavoro delle donne; ma fare un figlio pone fortemente a rischio il lavoro femminile, già di per sé fortemente instabile» (Salmieri, 2006). Si comincia tardi a fare il primo figlio e così si finisce per farne al massimo uno. Le donne italiane hanno il loro primo figlio in media oltre i 30 anni⁴, sebbene il 76% di esse pensi che il periodo ottimale sia compreso tra i 25 e i 29 anni (Istat, 2007a). Va detto anche che gli uomini tendono a ritardare la paternità più delle donne con effetti deprimenti sulla fecondità complessiva. In Italia, infatti, un uomo su due a 35 anni sceglie di posticipare la paternità, così che i padri italiani sono i più vecchi d'Europa (Rosina e Sabbadini, 2005). Ciò non stupisce ove si consideri che tuttora il lavoro stabile e ben remunerato dell'uomo rappresenta una condizione forte nella scelta di formare una famiglia e, nella situazione nazionale, anche i giovani uomini incontrano stretti vincoli all'ingresso nel mercato del lavoro, con un allungamento dei tempi per accedere ad occupazioni stabili e ben retribuite e a percorsi di carriera riconosciuti.

3. Paternità e lavoro: i nuovi orientamenti

L'esperienza della maternità, oltre ad esporre le donne a numerose «trappole di genere» (Gherardi e Poggio, 2003) segna, dunque, un momento decisivo di scelte dove la permanenza nel mercato del lavoro, così come le modalità della presenza, dipende dall'interazione di diversi fattori. Anche le donne intervistate nell'indagine Ires, per assolvere al ruolo sociale di madre, hanno dovuto fare delle scelte riduttive sul piano professionale, modificando l'impegno orario o addirittura rinunciando al lavoro stesso, anche se temporaneamente.

⁴ L'età media della donna alla nascita dei figli è di 30,8 anni, ma è 31,1 per le italiane e 27,4 per le straniere.

Gli uomini, al contrario, diventati padri, nel 90% dei casi, non hanno modificato il proprio impegno lavorativo, semmai, si impegnano di più nel lavoro per far fronte alle mutate esigenze familiari. Gli uomini con figli, tendono, infatti, ad avere orari di lavoro più lunghi sia rispetto agli uomini che non hanno responsabilità familiari sia rispetto alle donne madri, che al contrario si concentrano nelle classi di orario relativamente breve.

Il ruolo tradizionale del padre come principale «sostegno economico» di tutta la famiglia, dunque, permane e le donne – a livello di sistema sociale – sembrano destinate a prendersi cura della famiglia (Sabbadini, 2005). I risultati di ricerca dimostrano, tuttavia, che l'idea di riconoscere un buon padre nel fatto che egli garantisca prima di tutto il benessere economico dei figli riguarda, ormai, una minoranza e si stia affermando al contrario un'idea di paternità più aperta al confronto quotidiano con gli altri e con il proprio figlio in primo luogo (cfr. tab. 2).

Tabella 2 - Cosa deve fare un «buon padre» (val. %)

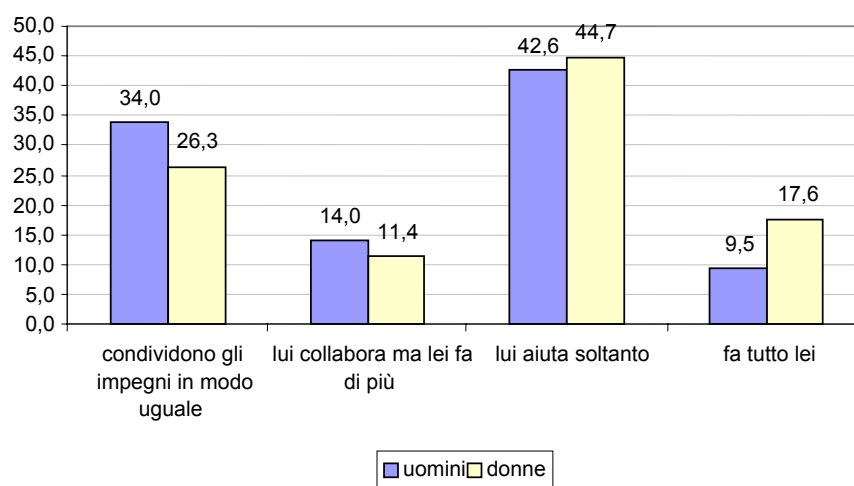
	Uomini	Donne	Totale
Garantire il benessere economico dei figli	22,3	15,2	18,6
Essere una guida e un punto di riferimento	45,8	52,3	49,1
Essere una presenza quotidiana nella vita dei figli	26,3	28	27,2
Consentire una crescita autonoma dei figli	5,7	4,5	5,1
Totale	100	100	100

Fonte: Indagine diretta Ires, (Di Nunzio, 2007).

D'altra parte, emerge una propensione degli uomini ad una maggiore condivisione del lavoro di cura nei confronti soprattutto dei figli. La survey ha messo in luce che in più di un terzo delle famiglie italiane in cui si lavora entrambi, si sono già affermati modelli di condivisione paritaria del lavoro di cura: i partner partecipano insieme a tutti gli impegni che riguardano la gestione dei figli (cfr. fig. 1). Apparentemente, però, non è tra i più giovani che gli impegni di cura verso i figli sono equamente distribuiti, come era lecito attendersi pensando ai cambiamenti culturali delle nuove generazioni di uomini. Sono al contrario i più adulti, che verosimilmente hanno anche figli più grandi, a condividere maggiormente la cura degli stessi. Così, soprattutto se i bambini sono piccoli lui tende ad aiutare, ma è sulle donne che

grava il peso maggiore. Per quanto riguarda la cura della casa, l'evidenza empirica suggerisce l'affermarsi tra i più giovani di modelli fortemente divaricati: sono al tempo stesso mediamente più numerosi sia i modelli di condivisione paritaria che quelli in cui il carico pesa esclusivamente sulla donna.

Figura 1 - I modelli di condivisione nella cura dei figli



Fonte: Indagine diretta Ires, (Como, 2007).

Già l'Istat aveva osservato il passaggio graduale dalla figura di *breadwinner* a quella di padre moderno più impegnato nel ruolo di co-genitore, evidenziando come la cura dei figli sia l'attività familiare meno asimmetrica⁵ (Rosina e Sabbadini, 2005).

⁵ Secondo quanto è emerso dall'approfondimento Istat, nel 2002 il 44% dei padri con figli fino a 13 anni non era per nulla coinvolto in attività di cura nei confronti dei figli. Ciononostante, i dati indicano un progresso rilevante (-16 punti percentuali) rispetto a 14 anni prima, a conferma che i padri più giovani si dimostrano relativamente più partecipi. Il coinvolgimento è però molto selettivo – riguarda principalmente le attività di gioco e interazione – e avviene nel tempo lasciato libero dal lavoro professionale: in Italia soltanto l'11% dei padri si occupa in modo «sostanziale» dei figli in età prescolare, contro il 57% dei danesi, il 31% dei finlandesi, il 24% dei britannici, il 20% dei tedeschi e il 16% dei france-

Nell'insieme gli uomini tendono, dunque, a riappropriarsi dell'esercizio della paternità, anche se stenta ad affermarsi una paritetica divisione dei compiti per quanto riguarda la gestione complessiva della famiglia e della casa.

Ciò accade anche perché il lavoro è, ancora, per gli uomini un impegno totalizzante che spesso li costringe – anche quelli che vorrebbero – a rinunciare alla cura dei figli. Nella nostra indagine ben il 45% degli uomini si dichiara insoddisfatto del tempo dedicato alla famiglia e vorrebbe avere più tempo da offrirgli, mentre oltre il 60% delle donne si dichiara soddisfatta di questo aspetto e casomai si lamenta del poco tempo che ha per sé⁶.

In realtà, più che le variabili socio anagrafiche conta il tipo di lavoro, soprattutto quello delle donne: se lavorano part-time o hanno un lavoro saltuario è più frequente che non abbiano aiuti dal partner e si riducono al 25% i casi in cui si condivide paritariamente la cura dei figli.

4. Stereotipi e necessità

Nel modellare i ruoli di genere, determinanti sono i fattori culturali e il sistema di valori di riferimento. Da questo punto di vista si può osservare che soltanto il 35% degli uomini e il 26% delle donne intervistate nella ricerca Ires, pensa che il modello ideale di società sia quello in cui uno solo dei genitori lavora, mentre l'altro (la madre) si prende cura dei figli. Non è una posizione maggioritaria ma, ricordiamo che l'indagine riguardava solo persone che di fatto praticano un modello *dual carrier* e riguarda ben il 40% dei gruppi sociali con livelli medio bassi di scolarizzazione; la stessa percentuale si registra nel caso in cui il lavoro della donna sia saltuario. Anche le difficoltà di gestire una famiglia numerosa, con più figli, soprattutto se molto piccoli, suggerisce un orientamento culturale verso un ritorno al privato femminile.

Al contrario, viene valutato positivamente il modello bireddito se en-

si. L'impegno dei padri è, dunque, discontinuo, limitato spesso alle attività meno gravose.

⁶ Anche l'ultima indagine della fondazione europea di Dublino sulla qualità della vita, evidenzia come gli uomini, in particolare i lavoratori padri, esprimano una maggiore insoddisfazione rispetto alle donne per quanto riguarda la distribuzione dei tempi tra lavoro e famiglia. Cfr. European foundation for the improvement of living and working conditions, 2007, pp. 60-63.

trambi i genitori lavorano full-time, se si hanno buone prospettive di carriera e se si lavora in ambito pubblico, cioè nei casi in cui anche il lavoro della donna è, sotto molti aspetti, più gratificante e, in ogni caso, è relativamente più facile la conciliazione in virtù di un ambiente meno rigido e stressante. Nel sistema sociale italiano l'attuale divisione del lavoro di genere è, in ogni caso ancora fortemente radicata nell'immaginario collettivo: ben il 44,4% delle donne, addirittura il 50,3% degli uomini e il 54,4% dei lavoratori e delle lavoratrici meridionali, dichiara che la legge sui congedi parentali è poco utilizzata dagli uomini⁷ perché «è meglio che ad occuparsi dei figli siano soprattutto le madri», mentre viene minimizzato l'aspetto della perdita del reddito maschile. Il tema del livello della retribuzione in condizione di congedo, crediamo comunque sia cruciale, in quanto proprio in presenza di figli piccoli cresce la necessità di reddito delle famiglie: congedi poco retribuiti certo non aiutano a sostenere i costi crescenti che le famiglie devono sopportare. Vari contributi di ricerca sulle modalità di fruizione dei congedi parentali in Italia, mostrano che il livello d'indennità influisce significativamente sul numero dei giorni di congedo utilizzati, proprio perché la maggior parte delle famiglie tende a salvaguardare il proprio bilancio (Gavio e Lelleri, 2005; Di Iorio, 2006). Attualmente in Italia, dopo il periodo di astensione obbligatoria (5 mesi flessibili prima o dopo il parto a partire dal l. 8/3/2000) sia il padre che la madre hanno diritto ad un periodo facoltativo di sei mesi, entro un limite massimo di 10 mesi. Fino al compimento dei tre anni del bambino il genitore in congedo percepisce una indennità pari solo al 30% della propria retribuzione. È previsto un meccanismo incentivante finalizzato ad una maggiore utilizzo dei congedi da parte dei padri. Il congedo facoltativo, infatti viene esteso di un mese qualora il congedo sia fruito per tre mesi consecutivi da parte del padre. Fino agli otto anni del bambino il congedo può essere comunque richiesto, ma l'indennità del 30% viene erogata soltanto a coloro i quali hanno redditi bassi.

C'è molto da fare anche in ambito informativo: non ne conosce l'esistenza – o comunque non sa che è indirizzata anche agli uomini – più del 20% degli intervistati; la percentuale di coloro i quali ignorano

⁷ L'indagine conferma lo scarso utilizzo dello strumento: ben il 60% degli intervistati non ne ha usufruito (il 75% dei lavoratori del sud). Minima la percentuale di uomini che vi ha fatto ricorso, appena il 7%, con una differenza significativa tra pubblico (quasi 9%) e privato (appena 5%).

la legge è ancora maggiore proprio dove questo strumento di conciliazione è meno utilizzato, tra i lavoratori e le lavoratrici meridionali (30%) e quelli del settore privato (23%). Lo studio dell'influenza esercitata sui comportamenti degli uomini e delle donne italiane dai diversi orientamenti culturali e dagli stereotipi tuttora diffusi ha mostrato, comunque, che non sempre il modello praticato corrisponde al modello ideale, né il fatto di preferire un modello di famiglia in cui anche la donna lavori si accompagna necessariamente ad opinioni «moderne» e al superamento di posizioni stereotipate e pregiudiziali (Di Nunzio, 2007). In ogni caso, a un titolo di studio più basso corrisponde un atteggiamento più tradizionale, mentre chi ha una laurea o un diploma si situa su posizioni più moderne. Si può osservare, però, che non è semplicemente una visione conservatrice a condizionare la divisione dei compiti di cura ma, l'organizzazione della coppia e della società influenzano o reprimono le aspettative dei soggetti e ne dettano gli stili di vita. Anche per chi ha un atteggiamento moderno nei confronti dei ruoli familiari e vorrebbe condividere i compiti, incontra delle difficoltà. Vi è, ad esempio una grande differenza tra chi lavora nel settore pubblico, e chi invece lavora in quello privato. Chi lavora nel settore pubblico ha più possibilità di tradurre in comportamenti il proprio atteggiamento moderno, al contrario chi lavora nel privato ha più ostacoli: gli impegni sono condivisi in modo uguale per il 45% dei «molto moderni»⁸ impiegati nel settore pubblico, contro il 21% di quelli che lavorano nel privato. Ma, quando la situazione è paritaria dal punto di vista strutturale, vale a dire entrambi i coniugi lavorano in maniera continuativa e full-time, e vi è equilibrio economico tra i due stipendi, la condivisione diviene necessaria e questo ha delle ripercussioni sulla visione stessa dei ruoli familiari, dei modelli di famiglia ed educativi. Nella situazione in cui la moglie non può essere presente in casa, il marito tende a contribuire maggiormente agli impegni domestici. Il confronto ravvicinato con i compiti di cura, con le esigenze della donna e con il suo percorso lavorativo, porta i mariti a superare gli stereotipi sul ruolo femminile radicati nella cultura italiana. Non è quindi solamente l'atteggiamento ad influire sul comportamento, ma

⁸ Nel questionario erano state inserite una serie di domande che riguardavano le disposizioni valoriali degli intervistati. Le risposte sono state riassunte in un indice sintetico, che distingue la maggiore o minore persistenza di stereotipi nella rappresentazione dei ruoli familiari, dunque una maggiore o minore propensione alla modernità (cfr. Di Nunzio, 2007).

contano soprattutto le reali possibilità di conciliazione della sfera lavorativa con quella domestica, così come le esigenze del nucleo familiare. Atteggiamenti e comportamenti, quindi, si alimentano a vicenda. È naturale che, cambiando il contesto, anche i pregiudizi siano intaccati dal confronto con la realtà.

La concretezza delle opportunità sembra d'altra parte condizionare anche alcuni atteggiamenti difformi tra le diverse generazioni, producendo risultati apparentemente paradossali. Se in generale il 65% degli uomini e il 74% delle donne pensa che sia auspicabile una società in cui il sostentamento economico e la cura della famiglia sia condiviso da entrambi i genitori, tra i più giovani con meno di 34 anni le proporzioni si invertono: il 72,5% degli uomini e il 67% delle donne preferiscono questo modello di famiglia. I giovani uomini non solo accettano, ma si aspettano che anche le donne partecipino al sostentamento della famiglia. Il ripiegamento delle giovani donne verso culture e modelli più tradizionali sembrerebbe, tuttavia, indicare che la maternità in Italia, per le nuove generazioni, tanto più è un obiettivo difficile da perseguire, un evento che si è costretti a ritardare e limitare, con inevitabili rinunce in ambito lavorativo, tanto più entra a far parte dei desideri in modo esclusivo. Per le giovani donne il lavoro non è più un fattore di emancipazione, come lo è stato per le generazioni precedenti, ma piuttosto un fatto naturale. Non ci si interroga se si debba lavorare, è considerato necessario per rendersi autonomi e indipendenti. In sostanza, se gli uomini scoprono la sfera dell'affettività, anche «riappropriandosi» dell'esercizio della paternità, le donne coltivano nuovamente la fantasia di una maternità esclusiva che mette a rischio le loro prospettive future. La fantasia potrebbe trasformarsi in realtà e rinuncia al lavoro, con tutti i rischi e i costi che ne deriverebbero.

L'indagine conferma, d'altra parte, come il tempo parziale, il lavoro saltuario, le poche possibilità di carriera, la difficoltà di seguire un figlio in età pre-scolare, la prevalenza dell'impiego in ambito privato con minori tutele e orari meno conciliativi, siano elementi che caratterizzano la vita quotidiana di molte delle giovani madri. Le criticità del mercato del lavoro si traducono quindi in una sfiducia nel sistema complessivo. Rifugiarsi nel modello tradizionale sembra, così, la migliore soluzione, soprattutto se considerata rispetto agli alti costi – materiali, fisici e psicologici – che comporta il dover conciliare lavoro e famiglia.

5. Conclusioni

Dal lavoro emerge che il modello familiare del maschio *breadwinner*, non è del tutto superato anche quando all'interno delle famiglie si lavora in due: l'occupazione femminile, nel nostro sistema sociale e del lavoro continua ad essere vissuta come complementare rispetto a quella degli uomini. I corsi di vita delle donne si sono aperti e frammentati, ma sono ancora fortemente condizionati dall'evento della maternità. Le politiche pubbliche sono carenti e le difficoltà di bilanciare lavoro e famiglia, combinati con stereotipi e differenziali nei salari femminili continuano a tenere le donne in una posizione di svantaggio nel mercato del lavoro. D'altra parte, secondo quanto emerge da una recente ricerca, i contesti organizzativi, continuano ad essere freno piuttosto che veicolo di nuove opportunità (Fontana, 2006). Le aziende, infatti, tendono ad investire meno sulle donne rispetto agli uomini in quanto cercano di evitare il «rischio potenziale» legato all'appartenenza di genere, vale a dire una possibile maternità. Altrettanto, stigmatizzano negativamente i comportamenti maschili più attenti ai valori familiari.

Nella divisione familiare di genere la persistenza di un modello tradizionale è, in ogni caso, sempre meno frutto di una cultura arretrata, anche in considerazione dei crescenti livelli di istruzione delle nuove generazioni, mentre determinanti appaiono essere le condizioni esterne alla famiglia, ovvero le possibilità offerte alla donna di avere un lavoro sicuro, di apportare un reddito adeguato – non ridotto a causa dell'assenza di servizi di supporto alla cura –, di organizzazioni capaci di vedere la genitorialità non come un fantasma, ma come una tappa naturale nel corso di vita delle persone.

È alle politiche pubbliche, dunque, che spetta il compito principale di creare le condizioni strutturali atte a garantire la possibilità effettiva che si realizzino le aspirazioni alla modernità che affiorano nella società italiana.

Riferimenti bibliografici

- Altieri G. (a cura di), 2007, *Uomini e donne moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Ediesse, Roma.
- Bertolini S., 2006, *La conciliazione per le lavoratrici atipiche*, «Economia & Lavoro», n. 1, gennaio/aprile, pp. 57-71.

- Bauman Z., 2003, *Modernità liquida*, Laterza, Bari.
- Beck U., 2000, *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*, Il Mulino, Bologna.
- Bimbi F., 1995, *Metafore di genere tra lavoro non pagato e lavoro pagato. Il tempo nei rapporti sociali di sesso*, «Polis – Ricerche e Studi su Società e politica in Italia», n. 3.
- Castel R., 1997, *Diseguaglianze e vulnerabilità sociale*, «Rassegna italiana di Sociologia», n. 1, pp. 41-56.
- Como E., 2007, *Lavoro e famiglia. Percorsi divaricati*, in Altieri G. (a cura di), *Uomini e donne moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Ediesse, Roma.
- Del Boca D., 2003, *Il costo dei figli: dati, metodologie, risultati*, «L'assistenza sociale – Rivista trimestrale sulle prospettive del welfare», n. 4, pp. 287-300.
- Di Cori P., *Corpi, spazio, lavoro. Considerazioni su uomini in professioni femminili*, in Simonazzi A., (a cura di), «Differenze al lavoro», Carocci, Roma.
- Di Iorio T., 2006, *Le politiche. Il punto sui congedi parentali in Italia*, in Isfol (Area Ricerche sul Sistema del Lavoro), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rubbettino Industrie grafiche ed editoriali, Catanzaro, pp. 177-190.
- Di Nunzio D., 2007, *L'esperienza familiare: atteggiamenti e comportamenti*, in Altieri G. (a cura di), *Uomini e donne moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Ediesse, Roma.
- Donati P. (a cura di), 2005, *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, IX Rapporto Cisf sulla Famiglia, San Paolo Edizioni, Cinisello Balsamo.
- Esping-Andersen G., 2005, *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo*, «Stato e Mercato», n. 2, pp. 181-206.
- European foundation for the improvement of living and working conditions, 2007, *First European Quality of Life Survey: Time Use and Work – Life Options over the Life Course*, disponibile sul sito: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/99/en/1/ef0699en.pdf>.
- Fontana R., 2006, *Uomini tra resistenza e resa. Che cosa dicono del lavoro di genere*, Guerini Scientifica, Milano.
- Gavio F. e Lelleri R., 2005, *La fruizione dei congedi parentali in Italia nella pubblica amministrazione, nel settore privato e nel terzo settore. Monitoraggio dell'applicazione della legge n. 53/2000 dal 2001 al 2004*, Osservatorio nazionale sulla famiglia, Torino, disponibile sul sito: http://www.comune.torino.it/tempieorari/UserFiles/File/ricerca_congedi_Osserv_Naz_Fam.pdf
- Gherardi S. e Poggio B., 2003, *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, in atti del convegno nazionale ed europeo Cirsde «Che genere di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri», 28-29 maggio, Torino.
- Hemerijck A., 2002, *Come cambia il modello sociale europeo*, «Stato e Mercato», n. 2, pp. 191-236.

- Kinkegaard C., 2006, *Does Welfare State Guarantee Gender Equality?*, in Reingardiene J., *Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe*, published under the project «Modern Man in an Enlarged Europe II», Vilnius, pp. 97-116.
- Istat, 2007a, *Essere madri in Italia. Anno 2005*, Roma.
- Istat, 2007b, *Indagine multiscopo sull'uso del tempo, 2002-2003*, Roma.
- Istat, 2006, *Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli. Anno 2003*, Roma.
- Magatti M. e De Benedittis M., 2006, *I nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia*, Feltrinelli, Milano.
- Naldini M., 2006, *Trasformazioni lavorative e familiari: soluzioni di policy in diversi regimi di welfare*, «Economia & Lavoro», n. 1, gennaio/aprile, pp. 73-90.
- Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005, *Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche*, Vol. II, Il Mulino, Bologna.
- Paci M., 2005, *Nuovi lavori, nuovi welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna.
- Piazza M., 2004, *Le politiche di conciliazione come priorità sociale*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 4, pp. 105-116, 2004.
- Piccone Stella S. e Saraceno C., 1996, *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Il Mulino, Bologna.
- Ranci C., 2002, *Le nuove disuguaglianze sociali in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Reingardiene J., 2006, *Between Paid and Unpaid Work: Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe*, Vilnius.
- Rosina A. e Sabbadini L.L., 2005, *Diventare padri in Italia. La fecondità secondo un approccio di genere*, Roma, (scaricabile da: http://www.istat.it/dati/catalogo/20051020_00/Arg_ediz_provvdiventarepadri.pdf).
- Sabbadini L.L., 2005, *Conciliazione dei tempi di vita e denatalità*, relazione al Convegno, Ministero per le Pari Opportunità, Camera dei Deputati, Istat, Roma.
- Salmieri L., 2006, *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Il Mulino, Bologna.
- Saraceno C., 2006, *Introduzione. Usi e abusi del termine conciliazione*, «Economia & Lavoro», n. 1, gennaio/aprile, pp. 31-34.
- Schizzerotto A. e Lucchini M., 2002, *La formazione di nuove famiglie in Italia e Gran Bretagna: un'analisi longitudinale*, in Osservatorio Nazionale sulle famiglie e le politiche locali a sostegno delle responsabilità familiari, Vol. 1, Il Mulino, Bologna, pp. 64-93.
- Solera C., 2006, *Donne dentro e fuori il mercato del lavoro: cambiamenti tra coorti in Italia*, «Economia & Lavoro», n. 1, gennaio/aprile, pp. 35-55.
- Trifiletti R., 2004, *La centralità attuale della politica per l'infanzia in Europa e in Italia*, «Numeri Europei», n. 32, Istituto degli Innocenti, Firenze.
- Zanatta A.L., 2005, *Lavoro di cura, genere, migrazioni*, in Osservatorio nazionale sulla famiglia, *Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche*, Il Mulino, Bologna, Vol. II, pp. 267-284.

