

Le interruzioni lavorative delle donne migranti in transizione alla genitorialità in Italia

Arianna Santero e Cristina Solera

RPS

L'articolo presenta uno studio quali-quantitativo volto ad analizzare se e come le donne migranti che vivono in Italia interrompano la loro partecipazione lavorativa quando nasce un figlio, se l'istruzione o l'area geografica di provenienza facciano differenza e che narrazioni vengano date delle pratiche seguite. I dati dell'indagine campionaria sulle nascite mostrano che, nel contesto del «familismo by default» italiano, le madri straniere hanno rischi di esclusione dal mercato del lavoro più elevati di quelli delle madri italiane, soprattutto perché più spesso lavoratrici in nero o a tempo determinato pre-gravidanza. Inoltre, per effetto di dequalificazione o non riconoscimento formale, il titolo di studio pare contare meno rispetto

alle native. L'analisi delle interviste qualitative, alcune anche longitudinali, mostra come vincoli strutturali e istituzionali si intreccino con modelli culturali, spesso rinforzandoli, ma anche, a volte, indebolendoli. Le pratiche di lavoro-famiglia delle migranti rispondono a ideali di maternità intensiva, ma paiono pure fortemente plasmate dalle collocazioni marginali nel mercato del lavoro, dal conseguente limitato accesso alle misure di conciliazione e dalla frequente assenza delle reti familiari, tutti fattori che, se da un lato tendono a rafforzare il ruolo della cura materna, dall'altro in alcuni casi possono spingere i padri ad essere più presenti, aprendo a possibili trasformazioni dei modelli di genere.

1. Smettere o continuare a lavorare quando si diventa madri: il dibattito teorico

Come un vasto repertorio di studi mostra, molteplici sono le influenze che disegnano i corsi di vita femminili tra famiglia e lavoro. Secondo le teorie economiche classiche, cruciali sono le risorse con cui ci si presenta sul mercato del lavoro, innanzitutto il proprio capitale umano, e quanto queste si differenzino da quelle del partner. Qui gli attori, individui e coppie, vengono visti come attori razionali che seguono calcoli costi-benefici e che agiscono, nella teoria della specializzazione (Becker, 1991), come unità armoniche che massimizzano la stessa fun-

zione di utilità; oppure, nelle teorie della contrattazione (Lundberg e Pollak, 1996), come unità conflittuali in cui i due partner, l'uomo e la donna, condividono gli stessi «gusti» e usano la loro più forte posizione economica per far fare all'altro quello che non preferiscono fare. Diverse ricerche mostrano tuttavia che le pratiche di divisione di genere del lavoro spesso non seguono questi calcoli costi-benefici, perché «gender trumps money» (Bittman e al., 2003). Le definizioni sociali su cosa una donna e un uomo debbano essere e fare, così come su cosa contraddistingua una buona madre e un buon padre e il bene del bambino, infatti, disegnano «gusti» diversi tra uomini e donne o delegittimano «gusti» non in linea con i modelli dominanti, così che le donne, anche quando hanno risorse simili se non superiori a quelle dei loro partner, tendono a svolgere la maggior parte del lavoro domestico e di cura.

Il modo in cui, a livello micro, il genere viene praticato («doing gender», West e Zimmerman, 1987) non è dunque indipendente dal contesto macro, dall'insieme dei vincoli e delle opportunità di tipo economico, istituzionale e culturale in cui uomini e donne sono immersi. In particolare, vi è chi afferma che nel disegnare i percorsi femminili tra lavoro e famiglia contano in modo cruciale le culture di genere prevalenti in un paese (Uunk e al., 2005; Pfau-Effinger, 2005); la parità di genere diffusa sia nella sfera privata che in quella pubblica (Fuwa, 2004); la regolazione del mercato del lavoro, e in particolare la diffusione del part-time o del lavoro precario (Stier e Lewin-Epstein, 2000); le politiche migratorie, soprattutto quelle sul ricongiungimento familiare (Bonizzioni, 2014); il regime di welfare (Geist, 2005); le politiche di conciliazione famiglia-lavoro. Come tutte le politiche, queste ultime non sono neutrali, ma hanno implicazioni diverse a seconda del loro livello di generosità e della loro configurazione, in particolare a seconda che puntino su servizi, congedi, trasferimenti monetari o flessibilità oraria, e a seconda che vengano indirizzate solo alle donne, o anche agli uomini, più o meno promuovendo un modello di famiglia e di società «dual earner - dual carer» (Gornick e Mayers, 2003; Smith e Williams, 2007).

Il contesto macro media anche l'effetto di caratteristiche micro quali l'istruzione, la classe, l'etnia, ossia contribuisce a ridurre o aumentare le divisioni tra donne e tra famiglie. In particolare, se ci si concentra sul ruolo dell'istruzione, diversi meccanismi possono essere in atto. Secondo la teoria del capitale umano, le donne istruite sono spinte a essere più coinvolte nel mercato del lavoro rispetto a quelle meno

istruite perché è più alto il cosiddetto effetto costo-opportunità, ossia il reddito che perderebbero se non lavorassero o lavorassero meno (Becker, 1991). Seguendo gli approcci della *New Home Economics*, sono le risorse relative a contare: le donne il cui partner ha una posizione occupazionale più elevata possono essere indotte a disinvestire nella sfera esterna a causa del cosiddetto effetto reddito (Goldin, 2006). Secondo approcci meno strumentali e più culturalisti, l'istruzione implica anche l'adesione a valori come l'uguaglianza di genere, l'autonomia e l'emancipazione, che possono aumentare l'attaccamento delle donne al mercato del lavoro, ma anche quello degli uomini al lavoro familiare, indipendentemente dai loro guadagni (Keizer, 2015). Come ben argomentato da Steiber e al. (2016), la forza e direzione di questi diversi possibili effetti dell'istruzione sul modo in cui gli uomini e le donne si dividono il lavoro è plasmata dai contesti. In particolare, ci si può aspettare che l'effetto dell'istruzione sia più debole in contesti in cui vi è un basso livello di disparità salariale basata sull'istruzione, ossia un basso rendimento dell'istruzione (con quindi costi-opportunità più deboli); sia più forte in contesti in cui l'approvazione di nuovi modelli di genere e di famiglia è limitata solo a certe persone/gruppi, tipicamente i più istruiti (con quindi gap più ampi per quanto riguarda gli atteggiamenti); più debole in contesti in cui esistono servizi per l'infanzia numerosi ed economici e misure di conciliazione mirate anche ai padri, in modo che anche le donne/coppie in basso nella stratificazione sociale possano permettersi di esternalizzare attività domestiche e di cura.

Per dar conto dei percorsi delle donne dentro e fuori il mercato del lavoro è necessario un quadro analitico che tenga insieme queste molteplici influenze micro e macro, culturali e istituzionali. Con questo quadro analitico in mente e utilizzando dati sia quantitativi che qualitativi, in questo studio ci concentriamo sulle donne migranti con figli in Italia (raramente protagoniste degli studi sulla conciliazione, tipicamente indirizzati alle madri native) e analizziamo se e come interrompano la loro partecipazione al mercato del lavoro quando nasce un figlio, se l'istruzione o l'area geografica di provenienza facciano differenza, e che narrazioni forniscano di tali eventuali interruzioni. Ma prima vediamo, sulla base delle ricerche finora condotte, che ipotesi possiamo avanzare su come il mercato del lavoro, le politiche di conciliazione, le politiche migratorie e le culture di genere influenzino i percorsi lavorativi delle donne migranti che diventano madri in Italia.

RPS

Arianna Santero e Cristina Solera

2. Madri migranti nel contesto italiano: gli studi precedenti

Studi precedenti hanno evidenziato, innanzitutto, lo *svantaggio occupazionale* delle donne straniere (Campomori e Caponio, 2015). In Italia, come nella maggioranza dei paesi Ocse, le immigrate, rispetto alle native, hanno tassi di disoccupazione più elevati e, quando occupate, una maggiore concentrazione in nicchie professionali non qualificate e informali, in primis nel settore dell'assistenza familiare (Reyneri, 2004; Strøm e al., 2017). Il modello di cura degli anziani *migrant-in-the-family* (Bettio, Simonazzi e Villa, 2006; Naldini e Saraceno, 2008), e il conseguente «welfare invisibile» legato in parte all'immigrazione irregolare (Ambrosini, 2013), nella contemporanea dislocazione del lavoro riproduttivo e di cura su scala globale (Parrenas, 2000; Anderson, 2000), non è una caratteristica solo italiana (Erel, 2012; Williams e Brennan, 2012). Tuttavia è particolarmente rilevante in Italia, per l'intersezione tra regimi di genere, cura, occupazionale e migratorio (Sciortino, 2004; Da Roit e al., 2013). In Italia infatti la domanda di lavoro sembra avere un duplice effetto: da un lato di inibire le prospettive di mobilità occupazionale femminile, dall'altro di plasmare verso il basso i meccanismi selettivi per qualifiche ed età di alcune reti etniche dell'immigrazione femminile (es. dall'Est Europa all'Italia, Ambrosini, 2005). Diversi studi evidenziano inoltre processi di dequalificazione e di sotto-rappresentazione delle lavoratrici altamente qualificate nelle migrazioni internazionali (Iom, 2014), a causa di canali di ingresso riservati per settori professionali tecnico-scientifici tipicamente maschili, invece che per settori come istruzione e sanità dove sono più spesso impiegate le laureate (Kofman, 2007; Kofman e Raghuram, 2015), nonché a causa di motivi legati a status migratorio e a discriminazioni (Liversage, 2009). Nel caso italiano il basso rendimento dell'istruzione dei migranti è aggravato da una non corrispondenza tra qualifiche possedute e domanda di lavoro (Reyneri e Fullin, 2008), da una elevata domanda di lavoro non qualificato (Reyneri e Fullin, 2011), da una scarsa presenza di quote di ingresso per profili altamente qualificati, e da difficoltà, percepite o reali, nei processi di riconoscimento e traduzione di titoli di studio attestanti le competenze maturate all'estero (Santero, 2011). Nel contesto italiano, quindi, a differenza che per le native, per le immigrate (e gli immigrati) non è chiara la relazione tra livello di istruzione e partecipazione al mercato del lavoro (Reyneri e Fullin, 2011). Le differenze tra paesi di origine sono importanti e indicano che le donne provenienti da paesi a maggioranza islamica (ivi, 2011) e extra-europei

(Tom, 2014) hanno tassi di partecipazione lavorativa significativamente minori, e quindi hanno anche un più difficile *accesso alle misure di conciliazione* che in Italia sono legate alla posizione occupazionale, e non solo nel caso dei congedi (Bonizzoni, 2014; Halevy e al., 2018), ma anche dei nidi pubblici. Nel contesto del basso tasso di copertura italiano in molti comuni hanno infatti priorità le famiglie con entrambi i genitori lavoratori (per cui il reddito basso comporta tariffe agevolate, ma non posizioni migliori in graduatoria, Ponzo e Ricucci, 2013), così che le madri disoccupate o con lavoro informale sono spesso escluse.

Molti studi mostrano anche l'importanza delle *politiche migratorie*, soprattutto di quelle che regolano gli ingressi e che rendono difficili i ri-congiungimenti familiari, con un impatto rilevante sulla possibilità di attingere, per i propri bisogni di conciliazione, alle solidarietà intergenerazionali (Bonizzoni, 2014; Halevy e al., 2018), o, per compensare, a reti parentali, amicali e co-etniche che vivono in Italia, che tendono a essere nella stessa fase del ciclo di vita familiare, sotto pressione quindi tra famiglia e lavoro (Santero, 2016). Questo significa che le famiglie immigrate, e le donne in particolare, possono godere di minori *risorse informali* rispetto alle native, in un contesto come quello italiano di «familismo by default» (Saraceno e Keck, 2011) in cui tale supporto è fondamentale (Naldini, 2015; Le Bihan, Knijn e Martin, 2014; Albertini, Kohli e Vogel, 2007) e in cui le culture organizzative delegittimano i padri a prendere permessi per motivi di famiglia (Murgia e Poggio, 2013; Musumeci e Santero, 2018).

Infine, ma non meno importante, la migrazione e l'inserimento lavorativo delle donne possono comportare negoziazioni di genere e forme di partecipazione/inclusione nelle società di arrivo (Tognetti Bordogna, 2012), ad esempio per l'affrancamento (seppur parziale) dalla famiglia d'origine, per il confronto con altri modelli familiari (Ambrosini e Abbatecola, 2010) e per le esigenze di mantenere più redditi, *ma non necessariamente a «emancipazione» da ideali tradizionali* (Crespi e al., 2016). Tali ideali possono essere rinforzati/ricostruiti nel contesto di arrivo, ad esempio se le aspettative di conciliazione paritarie risultano irrealizzabili (Santero e Naldini, 2017) o quando le norme su ingressi e permessi di soggiorno istituzionalizzano relazioni di dipendenza tra titolare del permesso di soggiorno e altri componenti della famiglia a questi riuniti/e. Inoltre va notato che non tutti i tipi di lavori «emancipano», e che la sovra-rappresentazione femminile nelle forme contrattuali meno protette e più discontinue (Palidda, 2009) è particolarmente evidente per le migranti, più esposte a condizioni di lavoro «pa-

RPS

Arianna Santero e Cristina Solera

raservili» (Anderson, 2000), bassi salari, condizioni di isolamento sociale o permanenza in network di soli connazionali.

Sulla base di quanto emerso dagli studi precedenti qui brevemente riassunti, possiamo dunque formulare tre ipotesi sul se e perché le migranti interrompano la loro partecipazione lavorativa quando nasce un figlio. La prima ipotesi è che le immigrate escano più spesso dal mercato del lavoro rispetto alle native durante la transizione alla maternità perché sono strutturalmente svantaggiate nel mercato del lavoro, e quindi possono accedere meno a misure di conciliazione legate alla posizione lavorativa, e hanno minori possibilità di supporto informale, fondamentale nel contesto di «familismo by default» italiano. La seconda ipotesi attiene ai modelli culturali e valoriali ed evidenzia il fatto che nel contesto italiano lo svantaggio delle immigrate nel mercato del lavoro e il limitato supporto del welfare possano rafforzare preesistenti modelli di genere asimmetrici, malgrado l'esperienza migratoria possa di per sé incoraggiare innovazioni. La terza ipotesi, infine, riguarda il ruolo del titolo di studio. Ci aspettiamo, per effetto dei processi di dequalificazione delle immigrate e della non corrispondenza tra livello di istruzione e tipo di lavoro svolto, che il titolo di studio condizioni meno i percorsi lavorativi delle immigrate rispetto alle native e che ciò sia rilevante anche per il rafforzamento dei modelli culturali tradizionali. Ipotizziamo dunque che emergano differenze tra paesi di origine e che tali differenze possano essere interpretate in base alla strutturazione per circuiti migratori e per paesi di origine delle opportunità occupazionali e delle risorse sociali delle immigrate nel paese di destinazione, e non solo a preesistenti differenze culturali in tema di conciliazione.

3. *Donne migranti prima e dopo la nascita di un figlio: le statistiche*

L'Istat ha condotto tre *Indagini campionarie sulle nascite* intervistando le madri di bambini nati nel 2000-2001, nel 2003 e nel 2009-2010 al fine di indagare se e perché hanno scelto di fare (o non fare) un (altro) figlio, i loro investimenti in istruzione e partecipazione al mercato del lavoro e le strategie di conciliazione usate, ossia le reti formali e informali utilizzate per la cura dei figli. I dati presentati in questo contributo fanno riferimento all'ultima rilevazione¹, che ha incluso 16.920

¹ Nell'edizione del 2012 sono state condotte due indagini distinte: la prima (con tecnica Cati - *Computer Assisted Telephone Interview*) su un campione di circa 17.000

madri italiane e 2.327 straniere in totale (15.916 e 2.116 se si tolgono le donne non in coppia² e quelle per cui mancano informazioni sulle covariate per noi di particolare interesse). Attingendo alla parte longitudinale del questionario, le figure 1a, 1b e 1c mostrano la quota di donne che hanno una partecipazione continua o discontinua dalla gravidanza a due anni dopo la nascita del figlio, ossia che hanno sempre lavorato, che hanno iniziato a lavorare dopo, che lavoravano durante la gravidanza ma hanno poi interrotto, che non lavoravano né prima né dopo la nascita del figlio. Separando sempre le donne italiane da quelle straniere, la figura 1a mostra i modelli di partecipazione per numero di figli (1 vs 2+), la figura 1b per titolo di studio (laureate vs resto) e la figura 1c per area di provenienza³.

Rispetto alle donne italiane, le donne straniere più frequentemente non lavorano in prossimità della nascita dei figli, o perché già non lavoravano durante la gravidanza (il 45% circa, contro il 23% delle donne italiane) o perché hanno smesso una volta nato il figlio (il 19%, contro il 16% di quelle con un figlio). Ciò è vero soprattutto per le donne provenienti dall'Africa: il 68% di loro non sono occupate né prima né dopo la nascita di un figlio, seguite dal 53% delle donne asiatiche, dal 43% di quelle provenienti dall'Europa dell'Est e dal 30% delle italiane, delle sudamericane e di quelle del resto d'Europa.

nascite rappresentativo dell'universo dei nati da italiane, la seconda su un campione di circa 2.000 nascite riferito all'universo dei nati da straniere (con tecnica Papi – *Pen and Paper Interview*). L'indagine sulle madri straniere ha previsto la somministrazione di un questionario più breve e rimodulato rispetto a quello Cati per adattarlo alla popolazione oggetto della rilevazione. Successivamente le due indagini sono state armonizzate ed è stato creato un unico database comprendente le informazioni rilevate con le due tecniche. Il campionamento utilizzato ha seguito un disegno diverso nelle due indagini, ma tale da produrre dati rappresentativi sia per la componente italiana che per quella straniera.

² Solo il 4,5% delle italiane e lo 0,1% delle straniere non era in coppia al momento dell'intervista, due anni dopo la nascita del figlio.

³ In linea con la variabile offerta dall'Istat, le aree di provenienza sono divise in sei macro-gruppi: Italia; Ue, America settentrionale e Oceania; Europa centro-orientale; Africa; Asia; America centro-meridionale. Pur consapevoli che dentro alcuni gruppi (es., Asia e Africa) vi sono aree e paesi con modelli migratori e familiari estremamente diversificati, abbiamo optato per questa aggregazione essendo l'unica che con questi dati garantisce analisi affidabili sia per rappresentatività che per numerosità campionaria.

RPS

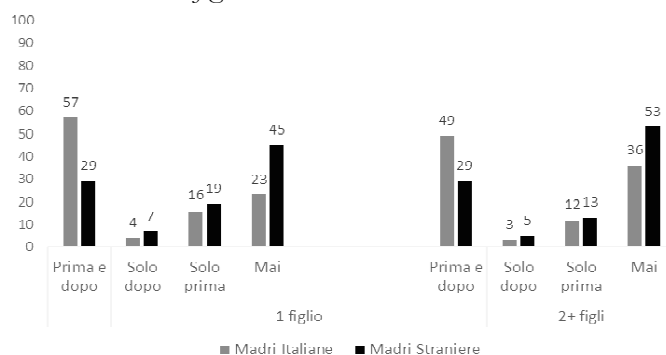
Arianna Santero e Cristina Solera

RPS

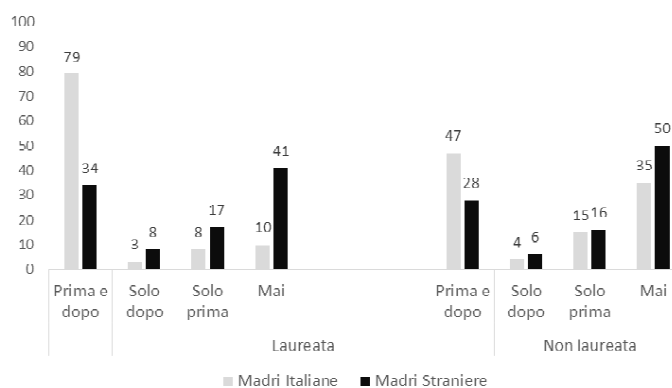
LE INTERRUZIONI LAVORATIVE DELLE DONNE MIGRANTI IN TRANSIZIONE ALLA GENITORIALITÀ IN ITALIA

Figura 1- Modelli di partecipazione al mercato del lavoro delle madri: % di donne che sono occupate o non occupate durante la gravidanza e due anni dopo la nascita del figlio

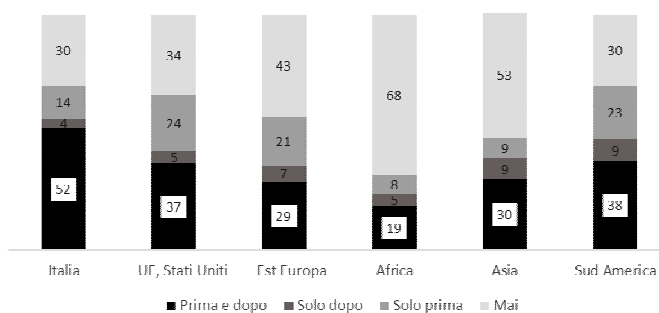
1a) 1988 - Per numero di figli



1b) 1989 - Per titolo di studio



1c) 1990 - Per area di provenienza



Fonte: Istat - Indagine campionaria sulle nascite, 2012.

Tabella 1 - Regressione sulla probabilità di essere occupata due anni dopo la nascita dei figli (modelli logit): modelli unici per donne italiane e straniere

	M1	M2
<i>Area di provenienza</i> (rif.: Africa)		
Italia	0.47***	0.94***
Ue - Stati Uniti	-0.16	0.01
Est Europa	-0.23†	-0.12
Asia	0.37*	0.44**
Sud America	0.40**	0.39*
<i>Titolo di studio</i> (rif.: non laureata)		
Laureata	0.96***	0.95***
<i>Età</i> (rif.: < 24)		
25-34	0.05	0.12*
35+	0.14**	0.21***
<i>Numero di figli</i> (rif.: 1)		
2	-0.05	-0.00
3+	-0.14**	-0.11*
<i>Contratto in gravidanza</i> (rif.: non occupata)		
Occupata, contratto tempo indeterminata	3.57***	3.64***
Occupata, contratto tempo determinata	2.18***	2.23***
Occupata, «in nero»	2.03***	2.06***
Occupata, lavoratrice autonoma	3.0***	3.08***
<i>Tipo di partner</i> (rif.: italiano)		
Straniero		0.48***
<i>Classe del partner a 2 anni del figlio</i> (rif.: non occupato)		
Occupato, borghesia		0.04
Occupato, classe media impiegatizia		0.08
Occupato, piccola borghesia		0.06
Occupato, classe operaia		-0.13*
Costante	-2.48***	-3.11***
R-squared	0.37	0.38
N	19214	18032

Note: † $p < 0.20$, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Fonte: Istat, Indagine campionaria sulle nascite, 2012.

RPS

Arianna Santero e Cristina Solera

Tabella 2 - Regressione sulla probabilità di essere occupata due anni dopo la nascita dei figli (modelli logit): modelli separati per donne italiane e straniere

	Madri italiane		Madri straniere	
	M1	M2	M1	M2
<i>Titolo di studio</i> (rif.: non laureata)				
Laureata	1.07***	1.05***	0.02	0.16
<i>Età (rif.: < 24)</i>				
25-34	0.00	0.07	0.27**	0.31**
35+	0.11*	0.19**	0.27*	0.21
<i>Numero di figli</i> (rif.: 1)				
2	-0.02	0.01	-0.20*	-0.07
3+	-0.12*	-0.10†	-0.28**	-0.24†
<i>Contratto in gravidanza</i> (rif.: non occupata)				
Occupata, contratto tempo indeterminato	3.67***	3.74***	2.99***	3.10***
Occupata, contratto tempo determinato	2.23***	2.28***	1.88***	1.95***
Occupata, «in nero»	2.02***	2.09***	1.84***	1.83***
Occupata, lavoratrice autonoma	3.13***	3.21***	1.98***	2.15***
<i>Tipo di partner</i> (rif.: italiano)				
Straniero		0.20		0.42***
<i>Classe del partner a 2 anni del figlio</i> (rif.: non occupato)				
Occupato, borghesia		0.07		-0.02
Occupato, classe media impiegatizia		0.14†		-0.26
Occupato, piccola borghesia		0.10		-0.01
Occupato, classe operaia		-0.07		-0.31**
Costante	-2.08***	-2.27***	-2.01***	-2.40***
R-squared	0.37	0.38	0.26	0.28
N	16900	15916	2314	2116

Note: † $p < 0.20$, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Fonte: Istat, Indagine campionaria sulle nascite, 2012.

Inoltre rispetto alle donne italiane, e in linea con la terza ipotesi, per le donne straniere il titolo di studio fa meno differenza: il 41% delle laureate e il 50% delle non laureate non ha mai lavorato, un gap di soli 9 punti percentuali, mentre per le italiane il gap è di 25 punti percentuali. Attraverso modelli di regressione multivariata sulla probabilità di essere occupata due anni dopo la nascita dei figli, la tabella 1 e la tabella 2 ci dicono se queste differenze siano compositive oppure no. Controllando per titolo di studio della madre, età, numero di figli e contratto in gravidanza (modello 1) e poi per classe del partner (pensata come *proxy* del cosiddetto effetto reddito; modello 2), la tabella 1 mostra che le italiane hanno una maggiore probabilità di essere occupate dopo la nascita di un figlio, seguite dalle asiatiche e dalle sudamericane, mentre la probabilità è inferiore per le africane ma anche per le europee, occidentali e orientali.

Inoltre, separando i modelli per donne italiane e straniere, la tabella 2 mostra che avere un alto titolo di studio incrementa fortemente la probabilità di essere occupate per le donne italiane ma non per le straniere, mentre il tipo di contratto in gravidanza ha il medesimo effetto: sia per le italiane che per le straniere la probabilità di lavorare due anni dopo la nascita di un figlio è inferiore per coloro che già non lavoravano prima di avere il figlio, seguite da quelle occupate in nero o a tempo determinato, mentre la probabilità è maggiore per le lavoratrici autonome e soprattutto per le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato.

Ciò suggerisce, in linea con la prima e con la terza ipotesi, che l'istruzione non paga per le donne migranti, per il mancato riconoscimento nel mercato del lavoro o per le culture di genere tradizionali prevalenti nel circuito migratorio, ma che il minor grado di aderenza delle donne straniere al mercato del lavoro non è solo «culturale»: è anche strutturale/istituzionale – ossia, è anche un effetto compositivo, dovuto al fatto che una porzione più ampia di loro lavora in posizioni svantaggiate, senza le necessarie tutele e sicurezze.

4. Donne migranti prima e dopo la nascita di un figlio: le narrazioni

Ma quali motivazioni adducono le madri migranti per la loro partecipazione o meno al mercato del lavoro? In questo paragrafo proviamo a rispondere attraverso l'analisi di ventuno interviste qualitative semi-

RPS

Arianna Santero e Cristina Solera

strutturate realizzate tra il 2012 e il 2015⁴ a Torino e nel territorio circostante, con diciassette madri⁵ con almeno un figlio sotto i sei anni, provenienti da tre delle principali aree di origine incluse nell'analisi quantitativa: la Romania (7) per l'Est Europa, il Marocco (5) e la Tunisia (1) per l'Africa e il Perù (4) per il Sud America⁶. Dalle narrazioni delle madri migranti emerge innanzitutto che le *preferenze* per un'attribuzione delle responsabilità di cura alla madre e alla rete familiare e di quelle lavorative al padre non sono così diverse da quelle riscontrate tra le coppie native a doppio reddito di ceto medio altamente istruite in Italia (Naldini, 2015) e in altri paesi (Grunow e Evertsson, 2016). La soluzione che la maggioranza delle intervistate migranti preferirebbe è quella di lavorare part-time dopo il primo (primi) anno di vita del bambino, per conciliare il desiderio di stare con i figli con i bisogni economici (e in alcuni casi per rinnovare il permesso di soggiorno) e i desideri di autorealizzazione.

Non potrei più lavorare full-time ma part-time, perché per me lavorare tutto il giorno poi comunque dovresti trovare qualcuno che me li va a prendere alle quattro... No, secondo me una volta che hai deciso di fare dei figli devi dargli un po' di tempo [...]. Se manchi, secondo me allora era meglio non metterli al mondo. Però una mezza giornata che ti gratifica

⁴ Progetto *Practices and Policies around Parenthood. Work-family Balance and Childcare in Multicultural Contexts*, realizzato all'interno del network comparativo *Transparent* e finanziato dalla Compagnia di San Paolo e dall'Università di Torino.

⁵ Di cui otto interviste longitudinali con due punti nel tempo (in gravidanza e circa un anno e mezzo dopo la nascita del primo figlio) e rivolte separatamente anche ai padri. Nell'articolo ci concentriamo solo sulle narrazioni femminili.

⁶ La scelta dei paesi di origine non ha pretesa di esaustività, ed esclude ad esempio l'area dell'Asia, ma permette di considerare circuiti migratori diversi per norme sugli ingressi (Ue vs extra-Ue) e composizione per genere (storicamente a prevalenza maschile – da Marocco e Tunisia –, femminile – dal Perù – e inizialmente maschile e poi femminile – dalla Romania). Il campionamento è avvenuto attraverso servizi per famiglie, ong, mediatrici culturali e luoghi come bar e mercati, col supporto di materiale informativo sulla ricerca plurilingue. In caso di difficoltà linguistiche l'intervista si è svolta con una mediatrice madrelingua araba. Le intervistate (quattro laureate, sette diplomate e sei con istruzione secondaria inferiore) erano occupate o attive nel mercato del lavoro prima della nascita dei figli, principalmente nel settore delle pulizie e dell'assistenza familiare, e i mariti, o i compagni, in prevalenza lavoratori manuali o artigiani nei settori metalmeccanico, commercio, edilizia e trasporti.

non sempre casa, casa, bimbo, bimbo, bimbo, secondo me fa bene anche alla madre. È più predisposta a fare più cose, non so, è meno sfruttata ehm frustrata ecco. (*Luana, Marocco, tre figli, diploma, parrucchiera*)

Tuttavia nel caso delle donne migranti gli scarti tra ideali e pratiche che costituiscono ogni strategia di conciliazione (Hochschild, 1989) sono evidenti: le loro interruzioni o continuità lavorative sono infatti l'esito di un complesso processo di agency per fronteggiare vincoli strutturali e istituzionali più stringenti. Al momento dell'intervista, dopo la nascita dei figli, solo undici intervistate su diciassette svolgevano un lavoro pagato, di cui una sola full-time con turni, quattro part-time e sei saltuariamente senza contratto. La gran parte delle intervistate rientrate nel mercato del lavoro, inoltre, l'ha fatto prima del compimento del primo anno del bambino. Nelle parole delle donne migranti le aspettative di supporto pubblico sono basse (Albertini e Semprebon, 2018) e a pesare molto è l'assenza di risorse informali: anche se l'uso dei servizi pubblici è abbastanza intenso per le immigrate nel mercato del lavoro e il nido è inteso come positiva occasione di socializzazione per i bambini, è forte la mancanza di supporto familiare intergenerazionale, gratuito e più flessibile. Pesano anche le caratteristiche dei lavori, di elevata precarietà e informalità, che possono spingere a interruzioni lavorative involontarie, vuoi per la difficoltà di trovare strategie di conciliazione non unicamente, o principalmente, centrate sulla madre (in carenza di supporto informale e formale, a causa della limitata possibilità di trovare posto nei nidi pubblici con costi contenuti e di esternalizzare la cura via mercato), vuoi per gli orari di lavoro inconciliabili con le responsabilità di cura (perché molto lunghi, con turni od orari asociali, la sera e nel fine settimana, come nel caso di assistenti famigliari, stagionali in alberghi, venditrici a domicilio). Altre intervistate riportano di aver lavorato in settori a elevato turn-over di personale, ad esempio con agenzie interinali, con contratti in scadenza non rinnovati, recisi con soluzione anticipata o modificati unilateralmente dopo aver comunicato di essere incinte.

Ho portato i documenti perché avevo la gravidanza a rischio e con... un mese prima della fine del contratto, e perciò comunque mi hanno licenziato. Non mi hanno fatto, rifatto il contratto, per legge loro dovevo essere assunta fino a quando finivo la gravidanza e poi mi poteva licenziare, ma... ho contattato un avvocato, per capire se... loro poteva fare questa cosa. No, non poteva, potevo fare la denuncia ma... comunque non è che guadagnavo qualcosa in più, no, e perciò ho lasciato così. (*Mina, Romania, un figlio, licenza media, colf e assistente familiare*)

RPS

Arianna Santero e Cristina Solera

Nella maggioranza delle interruzioni lavorative involontarie conta l'insieme dei fattori sopra menzionati. Isabel, ad esempio, peruviana, sposata con un artigiano co-titolare di una ditta di cartongessi, alla prima intervista pre-nascita era iscritta a Scienze infermieristiche e lavorava come addetta alle pulizie in un negozio con un contratto a tempo indeterminato e come colf e assistente familiare con una agenzia interinale. Alla seconda intervista, dopo nascita del figlio, era disoccupata e aveva ritirato l'iscrizione all'università. Rientrata al lavoro quando la figlia aveva sette mesi, dopo il congedo facoltativo con permessi orari per allattamento e con il supporto della rete informale, Isabel ha avuto difficoltà di conciliazione per gli impegni di cura con altri nipoti e il rientro in Perù della madre. Dalle interviste longitudinali emerge che l'interruzione lavorativa non è desiderata, ma esito di vincoli istituzionali e strutturali, tra cui il costo del nido ritenuto elevato e il calo di vendite nel negozio in cui lavorava.

Abbiamo fatto la richiesta all'asilo nido ma da pagare era troppo e alla fine ho deciso io di stare a casa e guardarmela io e quindi aspetto fino alla materna, diciamo, no? che lei lì so che si paga di meno [Q]uello dell'agenzia è finito il contratto e poi l'altro ehm mi son fatta licenziare. [M]ia mamma adesso guarda l'altra mia nipotina, poi sta sempre male... Va in Perù magari sta due mesi, è quello. E a un lavoro non è che posso dirgli non vengo per due mesi, no? [La titolare rispetto al congedo] non è stata molto contenta (*sorridendo*), davvero sì non è stata molto contenta [e] io ero in una situazione particolare, no? Con lei che non sapevo come gestirla e praticamente loro mi hanno proposto anche di licenziarmi.

[E]ra quello che si immaginava prima della nascita della bambina?

No. Mi immaginavo che io lavoravo, che sì, mi occupavo di lei eccetera, ma non così no? tutto il giorno (*Isabel, Perù, una figlia, diploma, disoccupata*)

Un altro caso emblematico è quello di Luana, parrucchiera, sposata con un connazionale marocchino responsabile di un discount alimentare. Mentre è in maternità anticipata per la prima figlia per motivi di salute, il titolare dichiara fallimento e apre un'altra Spa, la riassume come apprendista malgrado la precedente assunzione a tempo indeterminato e non le rinnova il contratto dopo la seconda maternità. Lei continua a lavorare presso alcune clienti informalmente, portandosi la prima figlia con sé, e poi attuando una strategia di conciliazione multipla basata sui servizi e sul supporto di una nonna, della sua rete amicale e di vicinato e occasionalmente del marito, ma dal terzo figlio lavora «sempre meno, sempre meno», per poter dedicare tempo

ai bambini e a se stessa. Le caratteristiche dei lavori, che sono spesso non solo di elevata precarietà e informalità, ma anche poco gratificanti, perché non qualificati, pesanti e poco pagati, possono spingere a *interruzioni lavorative volontarie*, quando la necessità di un secondo reddito rientra.

Ho lavorato in una famiglia come badante, giorno e notte. Eeh (*sospirando*)... un po' è stata dura, un po' tanto dura, eh (*sorridendo*) [...] lì non potevo più rimanere perché era proprio... dura, eh (*sorridendo*).

[D]a quando ha i bambini non ha più avuto un impegno di lavoro a tempo pieno?

No. [C]i organizziamo per come stanno i bambini. Se stanno male, magari non posso andare a lavorare, a volte mi capiscono, a volte... magari chi, chi... non è che capisce, si cerca un'altra persona (*Ramona, Romania, due figli, licenza media, colf*)

Il nido è per Ramona l'unico strumento di conciliazione, sebbene pensi che il marito possa stare a casa con i figli mentre lei lavora, dato che le sorelle sono in Romania e in Spagna e non possono fornirle supporto. Per lei, come per altre intervistate, la bassa remunerazione è cruciale per la (non) propensione a tornare al lavoro full-time: se il costo dei servizi è superiore alla paga, la preferenza è prendersi cura dei figli invece che tornare al lavoro. Il ruolo dei vincoli strutturali emerge non solo nelle narrazioni sulle interruzioni lavorative, volontarie o no, ma anche sui rientri al lavoro molto prima di quanto desiderato, che avvengono malgrado ideali di *intensive mothering* (Hays, 1996), ad esempio nel caso di mariti o di compagni disoccupati. È il caso di Fadia, marocchina con istruzione secondaria di primo grado, sposata con un connazionale macellaio e poi camionista, che ha perso il lavoro durante la crisi economica. Fadia ritorna a lavorare dopo la nascita dei primi due figli saltuariamente come colf e assistente familiare informale e con un contratto a ore presso un'agenzia interinale, guadagnando circa 80 euro al mese. Non ha mai usufruito del congedo, né sembra conoscere questo diritto («Cosa vuol dire congedo?»).

Anche la difficoltà di trasferire in Italia competenze maturate all'estero conta. Kadisha, laureata in Giurisprudenza, in Marocco, dopo lo stage da avvocato, aveva lavorato come insegnante. Arrivata in Italia, per ricongiungimento col marito operaio connazionale, rimane disoccupata: traduce la laurea, ma non richiede l'equipollenza e nel frattempo rimane incinta, senza rete informale. Uscire dal mercato del lavoro in-

RPS

Arianna Santero e Cristina Solera

vece che optare per percorsi dequalificanti può essere una scelta volta a mantenere una positiva immagine di sé nella sfera privata (Liversage, 2009). Dall'altro lato, il desiderio di rientrare al lavoro di Kadisha, per «sentirsi indipendente, autonoma, per me stessa, perché comunque sono laureata», oltre che da dequalificazione e difficoltà linguistiche, è ostacolato dal non aver trovato posto al nido, essenziale in una situazione di carenza di aiuti informali.

In un processo di coppia quale è quello di allocazione tra tempo e responsabilità per la famiglia e per il lavoro anche le preferenze e gli orientamenti dei mariti/compagni hanno un ruolo. Malgrado nessuna delle intervistate riporti aperta ostilità espressa dai partner nei confronti del lavoro femminile, emergono, accanto a diffuse pratiche di supporto e di incoraggiamento, anche alcuni tentativi di dissuadere il rientro al lavoro della compagna «quando il bambino è troppo piccolo», per «non stancarsi troppo», per non dover affidare il bambino «ad altri» a costi superiori rispetto al guadagno percepito, o perché «tanto non c'è lavoro». Questi tentativi paiono essere parte di strategie per ristabilire, durante la transizione alla genitorialità, l'asimmetria di genere presente negli ideali che nella migrazione era invece stata messa in discussione prima della nascita del primo figlio, ad esempio per prolungati – e molto sofferti – periodi di disoccupazione maschile accompagnati da una migliore continuità lavorativa e/o da una migliore remunerazione femminile. Ma per le donne la riduzione dell'orario di lavoro pagato o la disoccupazione sono accompagnate da vissuti negativi, legati alla perdita della loro autonomia economica e di consumo e della loro capacità di contribuire al bilancio familiare, e quindi anche del potere negoziale nella coppia, dell'autostima e della libertà personale («È brutto perché ero abituata alla mia indipendenza»; «Percepire zero e arrivare a dire manca questo, serve questo per me era pesante»; «Mi sento un po' inutile in questo periodo, sì, quella che guadagna un 50 euro a settimana»).

Soluzioni di conciliazione relativamente più armoniose sono presenti nelle narrazioni delle lavoratrici laureate protette da contratti a tempo indeterminato, che garantiscono il congedo. Nessuna delle intervistate in questa posizione ha comunque utilizzato tutto il congedo di cui avrebbe avuto formalmente diritto. Anche in questi casi emerge il ruolo dei vincoli economici e istituzionali (bassa remunerazione e indennità Inps, tempi rigidi e limitati di iscrizione ai nidi pubblici) nel plasmare un rientro al lavoro più rapido di quello desiderato, per non perdere il contratto, nel timore di non trovarne un altro equivalente.

Mi sarebbe piaciuto avere la possibilità di stare a casa un po' di più. Almeno che lei compie, compisse un anno. Però non, secondo il mio contratto non lo posso fare. Perché io come contratto ho il diritto solo a sei mesi di maternità facoltativa. E va bene, retribuita al 30%, la mia decisione è stata inflitta anche dallo stipendio perché... è poco. Allora non riuscivo, magari ho pensato che in futuro affrontare le spese con lei ci sono. Poi... magari potevo stare anche fino a un anno, però dopo per rientrare al lavoro non potevo darla al nido... Non c'è la possibilità di inserire un bambino anche diciamo a gennaio, a febbraio perché già l'anno è iniziato. (*Giada, Romania, un figlio, laurea, gessista*)

Inoltre, per le laureate che già prima dell'arrivo dei figli non svolgevano un lavoro congruente al proprio titolo di studio, la maternità può contribuire a frenare le possibilità di carriera, tra discriminazioni e difficoltà a trasferire le qualifiche conseguite all'estero. Giada, biologa, insegnante in Romania, e in Italia assistente familiare, babysitter e poi operaia qualificata in uno studio ortodontico, durante il congedo viene sostituita da una ragazza italiana, che verrà assunta come tecnico, mentre Giada rimarrà operaia in sala gessi: non ha tradotto la laurea («In laboratorio sono tutti italiani») e non trova conciliabili gli orari di lavoro che le sarebbero necessari per il passaggio di carriera.

Le narrazioni si differenziano anche per area geografica di provenienza. Mentre alcune intervistate rumene hanno riferito di avere ideali egualitari, nonostante le pratiche asimmetriche, e nelle reti peruviane le single e capofamiglia donne sembrano avere più legittimità, le partecipanti da Marocco e Tunisia segnalano una prevalenza di asimmetrie di genere sia negli ideali che nelle pratiche nella loro rete. Tuttavia anche nelle famiglie transnazionali da questi paesi si osservano importanti *mutamenti verso pratiche di genere più paritarie* in seguito alle esperienze migratorie maschili e femminili. Non solo sul fronte della legittimità della «buona madre procacciatrice di reddito», ma anche sull'altro versante, quello dei «padri accudenti»: come nei casi in cui l'esperienza – molto negativa per le aspettative di genere – della disoccupazione maschile sembra parzialmente mitigata dalle responsabilità di cura assunte dai padri mentre le madri rientrano al lavoro.

5. Conclusioni

I dati quantitativi discussi in questo articolo hanno mostrato che nel contesto del «familismo by default» italiano per le madri migranti i rischi di esclusione dal mercato del lavoro sono più elevati che per le

RPS

Arianna Santero e Cristina Solera

native, soprattutto perché più frequentemente lavoratrici in nero o a tempo determinato durante la gravidanza. Inoltre, per effetto dei processi di dequalificazione e di non trasferibilità delle competenze ottenute all'estero, per le madri migranti il titolo di studio pare contare meno rispetto alle native. Ciò suggerisce che il minor grado di aderenza delle donne straniere al mercato del lavoro non è solo un effetto «culturale»: è anche «strutturale», legato al fatto che una porzione più ampia di loro lavora in posizioni svantaggiate, senza le necessarie tutele e sicurezze, o con titoli di studio non spendibili. Le narrazioni emergenti dalle interviste mettono in luce come vincoli strutturali e istituzionali si intreccino con modelli culturali tradizionali, favorendo processi di *doing gender*. Le pratiche di lavoro-famiglia delle donne migranti rispondono spesso a ideali di *intensive mothering* ma si intrecciano anche con desideri, attraverso il lavoro remunerato, di autonomia e libertà, e devono poi fare i conti, rispetto alle italiane, con più stringenti vincoli: le risorse socio-economiche nelle reti e nei circuiti migratori, le caratteristiche dei loro lavori, spesso non solo di elevata precarietà e informalità, ma anche poco pagati e poco gratificanti, e l'assenza di adeguati servizi per la prima infanzia. Questa assenza (che, date le politiche migratorie di restringimento dei ricongiungimenti familiari, risulta meno compensata dalle reti familiari rispetto a quanto accade per le donne italiane) contribuisce a rafforzare nelle famiglie migranti il ruolo «tradizionale» della cura materna, ma, quando la donna è la principale o unica procacciatrice di reddito, può anche spingere ad un maggiore coinvolgimento dei mariti-padri, il quale, seppure mosso più da necessità che da scelta, può aprire a processi di *undoing gender*.

Riferimenti bibliografici

- Albertini M. e Sembrenon M., 2018, *A Burden to the Welfare State? Expectations of non-Eu Migrants on Welfare Support*, «Journal of European Social Policy», pp. 1-16.
- Albertini M., Kohli M. e Vogel C., 2007, *Intergenerational Transfers of Time and Money in European Families: Common Patterns - Different Regimes?*, «Journal of European Social Policy», vol. 17, n. 4, pp. 319-334.
- Ambrosini M., 2005, *Sociologia delle migrazioni*, il Mulino, Bologna.
- Ambrosini M., 2013, *Migrazioni irregolari e welfare invisibile. Il lavoro di cura attraverso le frontiere*, il Mulino, Bologna.
- Ambrosini M. e Abbatecola E., 2010, *Famiglie in movimento. Separazioni, legami, ritrovamenti nelle famiglie migranti*, Melangolo, Genova.

- Anderson B., 2000, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Zed Books, Londra.
- Becker G.S., 1991, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Bettio F., Simonazzi A. e Villa P., 2006, *Change in Care Regimes and Female Migration: the «Care Drain» in the Mediterranean*, «Journal of European Social Policy», vol. 16, n. 3, pp. 271-285.
- Bittman M., England P., Folbre N., Matheson G. e Sayer L., 2003, *When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work*, «American Journal of Sociology», vol. 109, n. 1, pp. 186-214.
- Bonizzoni P., 2014, *Immigrant Working Mothers Reconciling Work and Childcare: the Experience of Latin American and Eastern European Women in Milan*, «Social Politics», vol. 20, n. 1-24.
- Campomori F. e Caponio T., 2015, *Immigration and Social Inequalities: Italian Integration Policies Revisited*, «Politiche Sociali», n. 1, pp. 43-58.
- Crespi I., Santoni C. e Zanier M.L., 2016, *Famiglie, culture e ruolo delle donne nei processi migratori*, in Bartholini I. (a cura di), *Radicamenti discriminazioni e narrazioni di genere nel Mediterraneo*, Franco Angeli, Milano, pp. 33-54.
- Da Roit B., Amparo González F. e Moreno-Fuentes F.J., 2013, *The Southern European Migrant-Based Care Model*, «European Societies», vol. 15, n. 4, pp. 577-596.
- Fullin G. e Reyneri E., 2010, *Low Unemployment and Bad Jobs for New Immigrants in Italy*, «International Migration», vol. 49, n. 1, pp. 118-147.
- Fuwa M., 2004, *Macro-Level Gender Inequality and the Division of Household in 22 Countries*, «American Sociological Review» n. 69, pp. 751-767.
- Geist C., 2005, *The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labor*, «European Sociological Review», n. 21, pp. 23-41.
- Goldin C., 2006, *The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family*, «American Economic Review», vol. 96, n. 2, pp. 1-21.
- Gornick J.C. e Meyers M.K., 2003, *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, Russell Sage Foundation, New York.
- Grunow D. e Evertsson M., 2016, *Couples' Transitions to Parenthood: Analysing Gender and Work in Europe*, Elgar, Northampton.
- Halevy D., Lepianka D. e Santero A., 2018, *Differently unequal: On migrants' stratified Access to Family Reunification and Family Entitlements in the Netherlands, Israel and Italy*, in Knijn T. e Naldini M. (a cura di), *Gender and Generational Division in the EU Citizenship*, Elgar, Cheltenham.
- Hays S., 1996, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, Yale University Press, New Haven, CT.
- Hochschild A.R., 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, Piatkus, Londra.
- Iom, 2014, *Harnessing Knowledge on the Migration of Highly Skilled Women*, disponibile all'indirizzo internet: www.iom.int.

- Keizer R., 2015, *Which Men Become Involved Fathers? The Impact of Men's Own Attitudes on Paternal Involvement in the Netherlands*, «International Review of Sociology», vol. 25, n. 3, pp. 359-372.
- Kofman E., 2007, *The Knowledge Economy, Gender and Stratified Migrations*, «Studies in Social Justice», vol. 1, n. 2, pp. 122-135.
- Kofman E. e Raghuram P., 2015, *Gendered Migrations and Global Social Reproduction*, Palgrave, Londra.
- Le Bihan B., Knijn T. e Martin C. (a cura di), 2014, *Work and Care under Pressure: Care Arrangements across Europe*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Liversage A., 2009, *Vital Conjunctions, Shifting Horizons: High-Skilled Female Immigrants Looking for Work*, «Work, Employment and Society», vol. 23, n. 1, pp. 120-141.
- Lundberg S. e Pollak R.A., 1996, *Bargaining and Distribution in Marriage*, «The Journal of Economic Perspectives», n. 10, pp. 139-158.
- Murgia A. e Poggio B., 2013, *Fathers' Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures*, «Gender, Work and Organisation», vol. 20, n. 4, pp. 413-424.
- Musumeci R. e Santero A., 2018, *The Influence of Infancy Experts and Workplace Cultures on Work-Childcare Reconciliation Practices among Native and Immigrant Fathers in Italy*, in Musumeci R. e Santero A. (a cura di), *Fathers, Childcare and Work: Cultures, Practices and Policies*, Emerald, Bingley, pp. 155-181.
- Naldini M. e Saraceno C., 2008, *Social and Family Policies in Italy: Not Totally Frozen but Far from Structural Reforms*, «Social Policy & Administration», vol. 42, n. 7, pp. 733-748.
- Naldini M. (a cura di), 2015, *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, il Mulino, Bologna.
- Palidda R., 2009, *Diversamente atipiche. Disuguaglianze di genere e costi della flessibilità*, «Genesis», n. 7, pp. 15-40.
- Parrenas R., 2000, *Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor*, «Gender and Society», vol. 14, n. 4, pp. 560-580.
- Pfau-Effinger B., 2005, *Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation*, «Journal of Social Policy», vol. 34, n. 1, pp. 3-20.
- Ponzo I. e Ricucci R., 2013, *Passaporto e città di residenza. Quanto contano nell'accesso al welfare locale?*, in Saraceno C., Sartor N. e Sciortino G. (a cura di), *Immigrati e diseguali. Le disuguaglianze nei diritti e nelle condizioni di vita degli immigrati*, il Mulino, Bologna, pp. 277-308.
- Reyneri E., 2004, *Immigrants in a Segmented and often Undeclared Labour Market*, «Journal of Modern Italian Studies», vol. 9, n. 1, pp. 71-93.
- Reyneri E. e Fullin G., 2008, *New Immigration and Labour Markets in Western Europe: a Trade-Off between Unemployment and Job Quality?*, «Transfer», n. 4, pp. 573-588.
- Reyneri E. e Fullin G., 2011, *Labour Market Penalties of New Immigrants in New*

- and Old Receiving West European Countries, «International Migration», n. 49, pp. 31-57.
- Santero A., 2011, *Ri-qualificarsi a partire dal margine. Marocchine nei Centri Territoriali per l'educazione Permanente*, in Porcellana V. (a cura di), *Il doppio margine. Donne tra esclusione e cambiamento*, Stampatori, Torino, pp. 155-183.
- Santero A., 2016, *Piani di conciliazione famiglia-lavoro delle coppie migranti*, in Bartolini I. (a cura di), *Radicali, discriminazioni e narrazioni di genere nel Mediterraneo*, Franco Angeli, Milano, pp. 55-70.
- Santero A. e Naldini M., 2017, *Migrant Parents in Italy: Gendered Narratives on Work/Family Balance*, «Journal of Family Studies», doi: 10.1080/13229400.2017.1345319.
- Saraceno C. e Keck W., 2011, *Towards an Integrated Approach for the Analysis of Gender Equity Policies Supporting Paid Work and Care Responsibilities*, «Demographic Research», n. 25, pp. 371-406.
- Sciortino G., 2004, *Immigration in a Mediterranean Welfare State: the Italian Experience in Comparative Perspective*, «Journal of Comparative Policy Analysis», vol. 6, n. 2, pp. 11-29.
- Smith A.J. e Williams D., 2007, *Father Friendly Legislation and Paternal Time across Western Europe*, «Journal of Comparative Policy Analysis», vol. 9, n. 3, pp. 175-192.
- Steiber N., Berghammer C. e Haas B., 2016, *Contextualizing the Education Effect on Women's Employment: A Cross-National Comparative Analysis*, «Journal of Marriage and Family», vol. 78, n. 1, 246-261.
- Stier H. e Lewin-Epstein N., 2000, *Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family*, «Journal of Family Issues», vol. 21, n. 3, pp. 390-410.
- Ström S., Piazzalunga D., Venturini A. e Villosio C., 2017, *Wage Assimilation of Immigrants and Internal Migrants: the Role of Linguistic Distance*, «Regional Studies», doi: 10.1080/00343404.2017.1395003.
- Tognetti Bordogna M., 2012, *Donne e percorsi migratori. Per una sociologia delle migrazioni*, Franco Angeli, Milano.
- Uunk W., Kalmijn M. e Muffels R., 2005, *The Impact of Young Children on Women's Labour Supply. A Reassessment of Institutional Effects in Europe*, «Acta Sociologica», vol. 48, n. 1, pp. 41-62.
- West C. e Zimmerman D., 1987, *Doing Gender*, «Gender&Society», vol. 1, n. 2, pp. 125-151.
- Williams F. e Brennan D., 2012, *Care, Markets and Migration in a Globalising World: Introduction to the Special Issue*, «Journal of European Social Policy», vol. 22, n. 4, pp. 355-362.

