
indice

<i>Presentazione del fascicolo</i>	7
Welfare e cittadinanza delle donne	
<i>Anette Borchorst, Birte Siim</i>	19
Uno sguardo di genere sul concetto di «welfare»	
Un'intervista a <i>Laura Balbo</i>	45
Leggere il percorso della parità: i meccanismi di resistenza, le strategie di opposizione	
<i>Chiara Saraceno</i>	53
Genere e cura: vecchie soluzioni per nuovi scenari?	
Verso le donne. Elementi di innovazione nel welfare	77
<i>Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén</i>	79
La conciliazione degli uomini e delle donne. Capacità e pratiche	
<i>Rossana Trifiletti</i>	119
Nuovi rischi sociali, ridisegno del welfare e cittadinanza delle donne	
Italia e Europa. Condizioni e caratteristiche dell'occupazione femminile	143
<i>Daniela Del Boca</i>	145
Italia. Partecipazione femminile al lavoro, vincoli e strategie	
<i>Michele Raitano</i>	165
Differenze di genere nel mercato del lavoro dei paesi della Ue-15	

Unione europea e orientamenti sul genere

Jane Jenson 187
L'Unione europea dalle pari opportunità
all'«investimento sociale»

Nilla Bernardi, Carlo Caldarini 189
Le pari opportunità nelle politiche sociali dell'Ue.
Tappe principali e analisi comparata
dei regimi di genere di nove paesi

Rubriche 217

PAROLA CHIAVE 251
Genere. Donna/Donne
Un approccio eurocentrico e transculturale
Franca Bimbi

Individuazione. Donne e diritti riproduttivi 297
Bérengère Marques-Pereira

STRUMENTI 311
Italia. Differenze salariali di genere: un'analisi dinamica
sulla base delle caratteristiche degli occupati
Paolo Naticchioni, Andrea Ricci

Italia. La prospettiva di genere nelle politiche attive del lavoro 325
promosse dal Fondo sociale europeo
Silvia Ciampi, Daniela Luisi, Enrico Toti

Fuori dal tema

Laura Pennacchi 349
La rimozione della cittadinanza. Il futuro del modello sociale
secondo il Libro Bianco

Emiliano Mandrone 375
Il bello, il brutto e il cattivo del lavoro flessibile

<i>Gli autori</i>	411
<i>English Abstracts</i>	415
<i>Call for paper</i>	423

RPS

indice

Presentazione del fascicolo

RPS

La tematizzazione delle parità di genere nel dibattito contemporaneo assume ampiezza e incorpora interrelazioni più ampie che nel passato, come sottolinea Laura Balbo nell'intervista presentata in questo fascicolo. Da un lato si osservano progressi nella direzione dell'uguaglianza, e contestualmente si delineano nuove forme di esclusione che non si sovrappongono semplicemente alle differenze tradizionali tra uomini e donne ma che con queste si fondono e rigenerano. La necessità di una riconfigurazione degli schemi concettuali e interpretativi delle differenze di genere è una sollecitazione che emerge diversamente ma unanimemente nelle pagine di questo volume.

La parità di genere è tuttavia un'approssimazione, una *tensione verso*, che continua ad interrogare i diversi ambiti nazionali e sovranazionali. Il saggio di Birte Siim – tradotto dal danese – che apre il numero, e che in qualche misura lo racchiude, presenta una riflessione molto ampia su una lettura del concetto di welfare da una prospettiva di genere nelle società post-industriali e post-fordiste. Utilizza le dimensioni dell'avere (bisogni materiali), dell'amare (riconoscimento, cura), dell'essere (identità e sviluppo personale), del fare (attività e lavoro) e del decidere (partecipazione alla decisione, rappresentanza) per analizzare quattro temi centrali dell'uguaglianza di genere: la divisione tra pubblico e privato, la distribuzione del lavoro di cura e di mantenimento, i modelli di welfare e i regimi di disuguaglianza, la cittadinanza politica e sociale. Temi interconnessi, che vengono riproposti secondo ottiche diverse nei vari saggi. In particolare il tema della divisione tra pubblico e privato – l'attribuzione sia esplicita con interventi normativi, sia implicita astenendosi da interventi diretti delle responsabilità e aspettative dei tre principali attori del welfare, famiglia/individuo, Stato, mercato – ha carattere dirimente sugli altri.

Ne emerge un concetto situato di cittadinanza e di benessere. E una configurazione che contiene in sé una certa quota di uguaglianza e differenza tra uomini e donne. Ma quale, tra le tante, è la soluzione preferibile? L'uguaglianza *tout court* o l'uguaglianza nella differenza? Dare per acquisita una certa quota di differenza e ristabilire l'equità secondo una cittadinanza differenziata per genere ovvero andare oltre la con-

cezione duale tra maschile e femminile con un superamento delle differenze (che preveda, ad esempio, il coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura e domestico) facendo in modo che uomini e donne abbiano uguali esperienze sociali delle due componenti dell'attività lavorativa. Fino a ipotesi più decisamente contrappositive. Ogni posizione, ogni risposta a questo interrogativo che percorre la riflessione femminista fin dai suoi inizi, contiene dei limiti e dei rischi tra cui la rinaturalizzazione della differenza sessuale. E ogni soluzione perde nitidezza alla luce di una complessificazione dei profili del genere in società complesse e multiformi.

In questa stessa riflessione si inserisce anche Bimbi – autrice della prima «parola-chiave» – che evoca la suggestiva figura della «migrante interna» come metafora delle donne nella modernità e nei processi di transculturazione, in una dialettica che – secondo l'autrice – non può porsi, pena la naturalizzazione delle disuguaglianze e la considerazione ap problematica delle differenze, se non nell'arena del conflitto sociale.

Nel dibattito su redistribuzione e riconoscimento, tra dominio e soggettivazione, nella produzione materiale, culturale, simbolica della cittadinanza delle donne – come concetto centrale nella tematizzazione dei diritti collettivi e individuali e della partecipazione – si inserisce anche il saggio di Marques-Pereira (seconda «parola-chiave») che muovendo dall'analisi e discussione sui diritti riproduttivi ripercorre la battaglia per i diritti civili in cui si rivendicava uno spazio pubblico e politico a ciò che da sempre era considerato privato; l'autrice osserva come la conquista di una piena cittadinanza da parte delle donne abbia ampliato i confini della cittadinanza stessa.

I principi «posti nella dialettica tra giustizia e libertà» (Bimbi *infra*) istruiscono i modelli di welfare. Questi principi assumono una decisiva rilevanza nel concreto delle prestazioni di welfare. Esse sono (dove più e dove meno) legate più facilmente al lavoro retribuito e ciò rende di fatto le donne, storicamente più impegnare dal lavoro di cura, dipendenti. Le donne hanno interesse maggiore per il welfare perché esse dipendono di più dal welfare nel loro percorso di affrancamento dal patriarcato.

Il lavoro – retribuito e non – è, tra le dimensioni sociali, il principale generatore delle differenze di genere. Differenze nel prestigio, di retribuzione, di riconoscimento sociale. Quelli del lavoro retribuito e del lavoro di cura sono due universi che si contendono risorse. E la «doppia presenza» è il «luogo concettuale multidimensionale, inteso come caratteristico dell'identità sociale e dell'esperienza femminile

delle società contemporanee»¹ attraverso cui si tengono insieme i due ambiti della produzione femminile.

Come ci ricorda Saraceno (*infra*), fino agli anni '70 il tema dell'attività di cura non era stato problematizzato perché a priori, *naturalmente*, attribuito alle donne. La riflessione dell'autrice – che chiude la prima sezione – si sviluppa a partire dal *decennio glorioso* in cui prendono avvio analisi e studi sul genere che sottraggono la cura dal limbo dell'attribuzione implicita (Saraceno parla di «dilemma inespresso») alle donne e la traducono in rivendicazione di diritti sociali a riceverla e a poterla dare. Queste rivendicazioni hanno avuto esiti molto differenziati in Europa e in generale migliori per la maternità e peggiori per la cura di disabili adulti e anziani dipendenti o non autosufficienti.

La conciliazione tra lavoro e cura rappresenta oggi un tema centrale proprio perché è venuto a mancare un modello che ripartiva sulla base del genere i compiti di produzione e riproduzione sociale. E per una serie di ragioni ben note – principalmente equilibri e sfide demografici, e trasformazioni del mercato del lavoro –, il problema della cura, del suo affidamento e i termini del bilanciamento tra partecipazione al mercato del lavoro e compiti di cura sono oggi definiti e percepiti come «nuovo bisogno sociale» (ancora Saraceno).

Per rispondere a questo bisogno le direzioni di policy sono essenzialmente due: quella della divisione dei ruoli per genere e quella del modello universale con uguali ruoli per donne e uomini. Il primo modello sancisce il diritto a prestare cura, il secondo configura principalmente un diritto a riceverla. Si tratta naturalmente di tipologizzazioni teoriche, poiché non si dà il caso di vera e piena interscambiabilità dei ruoli (es. materno/paterno) e di fatto il mercato del lavoro non tratta neutralmente uomini e donne. Inoltre, non si darà mai il caso che il lavoro di cura abbia un riconoscimento (sociale, economico) paragonabile a quello di mercato.

In ogni caso è ancora oggi ampiamente diffusa l'aspettativa che siano le donne a occuparsi maggiormente di conciliare la cura con il lavoro retribuito, mentre i padri possono soprassedere delegando alle compagne la propria quota di responsabilità familiari. Nonostante ciò le aspettative di uguaglianza di genere si sono diffuse. Oggi il modello *dual earner* – di nuclei a doppio reddito – esercita una pressione molto

¹ Bimbi F., 1985, *La doppia presenza: diffusione di un modello e trasformazioni dell'identità*, in Aa.Vv., *Ricomposizioni. Il lavoro di servizio nella società della crisi*, Franco Angeli Editore, Roma.

forte su alcune donne anche a latitudini «proibitive» come quelle dei paesi mediterranei (e in modo molto differenziato a seconda dei livelli di istruzione; cfr. in particolare Del Boca, Saraceno). Molti padri chiedono di poter raggiungere un migliore equilibrio tra cura dei propri figli e lavoro retribuito. Secondo Hobson et al. (seconda sezione) staremmo attraversando – almeno nel Nord Europa – una fase di transizione dal modello *male breadwinner* a quello *dual earner* in cui l'esercizio della paternità assume un significato e un ruolo importanti. Le autrici di questo saggio, che si focalizza sul diritto degli uomini al lavoro di cura, si chiedono quanto davvero essi abbiano la capacità (intesa nell'accezione forte di Sen) di svolgere il lavoro di cura conciliandolo con quello retribuito. La strada seguita dai paesi nordici (salvo cambi parziali e recenti di direzione politica nel caso danese) è infatti quella, parallelamente ad una alta partecipazione delle donne alla vita pubblica e al mercato del lavoro, di facilitare l'assunzione delle responsabilità di cura degli uomini (ri-familizzazione dei padri) (Siim, Hobson et al., Saraceno).

Sempre nell'ottica di un'analisi delle politiche di welfare secondo una prospettiva di genere e dei rischi sociali in relazione alle trasformazioni delle società contemporanee, Trifiletti sottolinea come le politiche familiari siano importanti nella determinazione e costruzione della cittadinanza delle donne e utilizza come indicatore della formazione di una sensibilità sociale ai nuovi rischi le misure di protezione rivolte alle famiglie monoparentali. Mette in luce per l'Italia, in questo e in altri casi, una sostanziale inerzia di riforma anche nell'auspicabile «travaso» di coperture verso i nuovi rischi sociali.

L'incoraggiamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro (de-familizzazione delle donne) e a un inserimento (precoce) dei bambini in strutture di accudimento per l'infanzia (di buona qualità) perché le madri possano lavorare è fortemente sostenuto dall'Unione europea. La scelta è giustificata anche – più recentemente – in termini di migliore sviluppo delle capacità cognitive dei bambini. Il saggio della Jenson (che apre la terza sezione) analizza come il paradigma teorico della teoria dell'investimento sociale (entro cui si confondono i primi avanzamenti della prospettiva neo-liberista della fine degli anni '90) stia riorientando la politica dell'Ue – in particolare nella Strategia di Lisbona successiva alla revisione – e come ciò comporti delle conseguenze rilevanti sulle pari opportunità di genere. L'autrice evidenzia un processo di rimozione, confinamento e diluizione del tema del genere all'interno del discorso più ampio delle discriminazioni. Il rico-

noscimento, importante, di altre forme di discriminazione operanti nelle nostre società non può però distogliere dal considerare gli ostacoli strutturali alle pari opportunità tra uomini e donne che la Commissione continua ad evidenziare anche nelle relazioni e nei rapporti più recenti. Come ben documentato nel saggio di Bernardi e Caldarini, l'approccio di genere dell'Ue è stato storicamente quello della parità con un'attenzione alla disuguaglianza tra uomini e donne come la più importante tra le disuguaglianze. Indubbiamente la politica comunitaria ha esercitato in questi anni una pressione molto forte sugli Stati membri, dando via via alla nozione anche declinazioni diverse secondo un percorso che va dal riconoscimento delle disparità e delle violazioni dell'uguaglianza fino al perseguimento di risultati uguali stanti posizioni di svantaggio iniziali, quindi riconoscendo alle donne una cittadinanza differenziata.

Nonostante gli innegabili progressi, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione tra lavoro e cura è questione tutt'altro che risolta (quarta sezione). Il saggio di Del Boca analizza la situazione particolarmente arretrata dell'Italia dove i tassi di occupazione femminile sono i più bassi d'Europa e il carico di lavoro complessivo per le donne è gravoso, le opportunità di mercato minori, così come minori sono i servizi, la penalizzazione della maternità è elevata e la fecondità è molto bassa. Anche i differenziali salariali sono concretamente più alti di quelli che appaiono dai dati, in virtù di una selezione della forza lavoro che vede per le donne con bassa istruzione tassi di occupazione tra i più bassi in Europa. Un'analisi (delle misurazioni) dei differenziali salariali di genere, congiuntamente ad un'analisi più complessiva della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e delle possibilità che a queste sono offerte in chiave comparata nell'Ue a 15 la dà il saggio di Raitano da cui emerge la persistenza di divari di genere significativi per tutte le dimensioni considerate.

Nella sezione «strumenti» due saggi fanno da corollario a queste analisi: il primo di Naticchioni e Ricci, che propongono una misurazione di tipo dinamico dei differenziali salariali di genere in Italia utilizzando una metodologia di scomposizione quantilica sui dati dall'Indagine sulla ricchezza delle famiglie della Banca d'Italia sulle annualità 1993 e 2006; il secondo di Ciampi, Luisi, Toti, che analizza le caratteristiche degli interventi formativi co-finanziati dal Fse nella programmazione 2000-2006 e evidenzia secondo una prospettiva di genere una diversa e, per alcuni aspetti, meno valorizzata partecipazione delle donne.

Il volume, come già più volte in questi anni «Rps» ha fatto², dà conto dei processi di cambiamento in atto e di trasformazioni avvenute. Ma sottolinea anche i molti elementi di resistenza al cambiamento, sotto forma di ideologie, norme, rapporti di forza ancora sbilanciati. «Le donne in maggioranza sono outsider, percepite come “invasori”», dice la Balbo (*infra*). Il campo di dominio del patriarcato, in forme invisibili e insidiose, è ancora ampio. Le donne italiane hanno avuto forse qualche pudore a continuare a nominarlo, distogliendosi dal pensare che i processi di costituzione del genere nella vita quotidiana attraverso esperienze, relazioni, prescrizioni, aspettative sociali non sono stati rimossi. Sta di fatto che in Italia la soglia di tolleranza all'iniquità di genere è complessivamente alta. Dal lato della responsabilità delle donne pesa forse in parte il paradosso dell'accontentamento che ci ricorda la Balbo (*infra*), per cui esse introiettano una rappresentazione dei rapporti di genere e sperimentano comunque uno scostamento dall'esperienza nella famiglia di origine che preferiscono ritenere sufficiente³. Più in generale c'è una scarsa problematizzazione delle situazioni di iniquità e, per questo, un nuovo bisogno di distinzione tra differenze e disuguaglianze.

La donna è più facilmente pensata e rappresentata in modo astratto, attraverso dati statistici e cartelloni pubblicitari. Ma come e con che possibilità, in concreto, le donne oggi esercitano la propria autonomia ed esprimono le loro diversità? E come questo si intreccia a disuguaglianze di altro tipo? Qui il dovuto riferimento è alle donne straniere

² Secondo diverse prospettive e a seconda dei temi delle monografie su: n. 3-2004, in particolare i saggi di Saskia Sassen e Mara Tognetti Bordogna; n. 3-2005 e in particolare i saggi di Alessandra Fasano, Marina Piazza, Manuela Samek Lodovici e Daniela Oliva, Anna Tempia; n. 4-2005 su «Famiglie e sistemi di welfare. Soggetti, mutamento, politiche»; n. 3-2007 in particolare i saggi di Giovanna Altieri, Göran Therborn, Marinella Pepe; n. 2-2008 in particolare il saggio di Cristina Bicchieri. Vedi specifiche e indici del fascicolo sul sito www.larivistadellepolitichesociali.it.

³ Su posizioni analoghe Hochschild e Machung (1990, *The second shift: working parents and the revolution at home*, Piatkus, Londra) hanno parlato di «politica del confronto» del «mito familiare», spiegano la falsa coscienza di molte mogli che affermano di essere molto aiutate dal coniuge poiché il termine di paragone è rappresentata dalla quota di lavoro svolta dal padre, mentre il proprio lavoro è confrontato con quello della madre o con donne con caratteristiche affini alle proprie. Un mito di copertura che rende accettabile nel quotidiano una situazione di cui si preferisce non prendere coscienza perché intaccherebbe la propria autostima.

che sono diventate indispensabili alla cura dei nostri figli e anziani e alle quali sono riservati orari e salari impensabili per un uomo o una donna occidentali. A questa insopportabile catena delle disuguaglianze globali nella distribuzione della cura che passa per il genere ma che sempre più marcatamente interseca altre disuguaglianze – di classe, etnia, residenza, nazionalità, istruzione, generazione – molte autrici del fascicolo dedicano una riflessione (Siim, Balbo, Saraceno, Jensen, Trifiletti, Bimbi, Marques-Pereira). La situazione è più difficile in quei paesi che non hanno sviluppato un settore pubblico della cura adeguato, né una regolazione forte del mercato del lavoro e che ora non riescono a gestire queste situazioni di fragilità sociale. Tra questi, sappiamo c'è più che mai il nostro.

Il discorso sul genere implica un'opera incessante di discernimento, svelamento, ripensamento, anche del modello proposto oggi come preferibile in cui i compiti di cura sono degenderizzati. Riflettere, scomporre, svelare; discutere sul genere, del «genere incorporato nelle differenze», del genere che gerarchizza le differenze.

La tematizzazione e la riflessione sulle pari opportunità, abbiamo visto l'esempio dei saggi di Siim e Hobson et al., non si interrompe neppure in paesi che hanno fatto dell'eguaglianza di genere una priorità di policy e raggiunto traguardi per noi fantasmagorici, perché le scorie della disuguaglianza rimangono insidiose.

Le donne sono ancora figure in transizione, con identità sdoppiate, vite discontinue contese, alle prese con conciliazioni imperfette per definizione e con parziali certezze e protezioni.

Molte giovani donne, e giovani uomini, interpretano nel loro quotidiano un nuovo modello delle relazioni di genere. E sentono, anche politicamente, la responsabilità di rappresentarlo. Forzando, ampliando quello spazio delle identità femminili in cui i ruoli familiari non sono esclusivi, né definiti a priori, ma sono ruoli negoziati, aperti.

Concludendo, un'autorevole commentatrice di «Repubblica», Nadia Urbinati, scrive qualche giorno fa dell'offensiva rappresentazione delle donne, di donne che, abbagliate da uomini potenti, «accettano di farsi rimpicciolire (vel-ine, meteor-ine, ...)». Virginia Woolf⁴ diceva che «per secoli le donne hanno avuto la funzione di specchi dal potere magico e delizioso di riflettere la figura dell'uomo ingrandita fino a due volte le sue dimensioni normali. (...) Quale che sia l'uso che se ne fa nelle società civili, gli specchi sono indispensabili a ogni azione

⁴ Woolf V., 2000, *Una stanza tutta per sé*, Mondadori, Milano.

violenta ed eroica» (p. 45). La condizione della donna è lo specchio nella quale si riflette lo stato di tutta la società...

Trifiletti (*infra*) rileva il silenzio delle donne, un silenzio assordante, che «ammorba l'aria», di fronte a un potere maschile che con la forza o con le lusinghe si riprende il suo ruolo di possesso e protezione. Per questo sono più che mai richiesti nuovi modi di esercitare riflessione e pressione sociale intervenendo nel difficile rapporto tra tradizione e modernità.

Infine, un breve sguardo indietro, che è anche uno sguardo oltre. Un libro di parecchi anni fa, quasi introvabile se non in alcune biblioteche, presentava un simposio tra donne che parlano e discutono del loro doppio ruolo di intellettuali e di donne appunto⁵. C'è un punto particolarmente intenso in cui Balbo presenta la dimensione dell'assenza, condizione duramente conquistata del lavoro (tempo) per sé. Una dimensione nascosta, difficilmente da trovare negli angusti e veloci tempi del quotidiano. Fuori dall'efficienza, dalla prestazione, dal doversi occupare di qualcuno. Un'esigenza che già la De Beauvoir e la Woolf avevano descritto definendola rispettivamente «ozio produttivo» e «stanza per sé». Uno spazio in cui si sospende la doppiezza, lo sdoppiamento e si ha finalmente la possibilità di soppesare e assaporare la ricchezza di essere in più luoghi e più cose insieme. La rivendicazione di non essere pronta per altri che non per se stessa. Un'assenza che è presenza di significati. Il filo dorato che tiene insieme la discontinuità della trama del patchwork.

Non è stato facile né immediato inserirsi in questa corrente di riflessione sul genere e trovare il filo attraverso il quale poterne dar conto, per un tratto. Ed è stata una bella esperienza ritrovarci, ritrovare sé e dar forma attraverso le parole di altri al proprio pensiero e, per certi versi, al proprio disagio e inquietudine. Anna Rossi Doria⁶ a proposito del rapporto tra donne che avevano preso parte attivamente alla storia politica del dopoguerra e ai movimenti femministi degli anni '70 scrive: «Il nodo della trasmissione di un'eredità da una generazione all'altra si dimostra ancora una volta nella storia contemporanea delle

⁵ Aa.Vv., 1981, *Doppia presenza: lavoro intellettuale, lavoro per sé*, Franco Angeli Editore, Roma.

⁶ Rossi-Doria A., 1994, *Le donne sulla scena politica*, in *Storia dell'Italia Repubblicana*, vol. 1, *La costruzione della democrazia*, Einaudi, Torino.

donne il più difficile da sciogliere». Anche la Woolf vedeva nella trasmissione intergenerazionale tra madri e figlie la chiave della trasformazione dei rapporti di potere tra uomini e donne. «Perché se siamo donne dobbiamo pensare il passato attraverso le nostre madri». Grazie a Franca Bimbi, Maria Luisa Mirabile, Rossana Trifiletti per avermi accompagnato nella riflessione che ha portato all'impostazione di questo fascicolo.

Alessia Sabbatini

RPS

Alessia Sabbatini

Welfare e cittadinanza delle donne

Uno sguardo di genere sul concetto di «welfare»*

Anette Borchorst, Birte Siim

RPS

Il saggio argomenta su come il welfare soddisfi bisogni umani. Si tratta di una costruzione multidimensionale imperniata su processi che risentono del genere. Si distinguono tre dimensioni del welfare: quella dell'aver, che fa riferimento ai bisogni fisiologici di base e a quelli materiali; quella dell'amare, collegata alla comunità, alla cura e al riconoscimento; e quella dell'essere, che si riferisce alla costruzione dell'identità. Queste assumono significati differenti per uomini e donne perché essi hanno relazioni differenti con la famiglia, lo Stato e il mercato. Ripensare i processi del welfare basati sul genere in una società post-industriale basata sulla conoscenza richiede l'acquisizione di due nuove

dimensioni: quella del fare, legata alla relazione tra lavoro retribuito e non, e quella del decidere, che si riferisce alla capacità di esercitare un'influenza sulla propria vita e sulle decisioni politiche. Le cinque dimensioni vengono illustrate mettendole in relazione a quattro argomenti-chiave della ricerca internazionale sul genere: la divisione tra pubblico e privato, la distribuzione tra cura e lavoro remunerato, i modelli di welfare e i regimi di disuguaglianza, la cittadinanza sociale e politica. L'articolo discute inoltre delle implicazioni che possono avere, nell'attuale contesto di complessiva ridefinizione, il multiculturalismo, le migrazioni e la globalizzazione nell'intersezione di genere, classe ed etnicità.

* Il saggio originale è stato pubblicato in danese nel 2007 con il titolo *Et kønsblik på velfærdsbegrebet*, nel volume a cura di P.H. Jensen, *Velfærd – dimensioner og betydninger* [Welfare – Dimensions and Meanings], Frydenlund, Copenhagen. Si ringraziano le autrici e l'editore per aver concesso il permesso di pubblicarlo in lingua italiana.

1. Introduzione. Le dimensioni del concetto di «welfare»

Il welfare state e il concetto di benessere (*welfare*) stanno cambiando, anche per le nuove sfide che arrivano dall'europeizzazione, dalla globalizzazione e dai crescenti processi migratori, e si sta sviluppando un dibattito sia a livello nazionale che internazionale su come affrontarle. Il confronto sulle riforme del welfare si svolge in questi anni sotto la forte influenza di un discorso neoliberista, che ne propone una ristretta visione economicista e utilitarista, come è emerso chiaramente in Danimarca nelle analisi e raccomandazioni della Commissione sul welfare dei governi di coalizione tra i partiti liberale (*Venstre*) e conservatore (*Konservative Folkeparti*)¹. In questa prospettiva prendono forma prestazioni di welfare sempre più direttamente legate alla partecipazione al mercato del lavoro, ai livelli di reddito e ai tempi di lavoro (giornaliero, settimanale e nel corso della vita). Si tratta di uno sviluppo per ora più evidente in relazione alle pensioni di anzianità, ma che riguarda anche i diversi tipi di sussidi di disoccupazione, l'assistenza sociale e le misure di sostegno ai rifugiati. Queste prestazioni sono orientate in misura sempre maggiore a fare in modo che diventi conveniente lavorare; inoltre, il principio della titolarità individuale è stato indebolito a favore di criteri di reddito familiare, che reintroducono come base delle prestazioni sociali il vecchio principio del mantenimento economico. In questo modo si creano le condizioni per una decisiva rottura rispetto all'obiettivo politico di assicurare uguaglianza a tutti i cittadini che per decenni è stato la forza motrice del welfare state danese. Questo processo appare in tutta la sua evidenza soprattutto guardando alle discussioni sul welfare da una prospettiva di genere (Borchorst e Goul Andersen, 2006).

Il genere è una delle più persistenti dimensioni di differenziazione negli atteggiamenti della popolazione nei confronti del welfare state: negli ultimi trent'anni le donne ne hanno dato valutazioni molto più positive rispetto agli uomini. La maggioranza degli uomini preferisce ad esempio una riduzione delle tasse piuttosto che un miglioramento dei servizi pubblici, obiettivo invece preferito da una maggioranza ancora più ampia delle donne (Andersen e Goul Andersen, 2003, pp. 82-83).

¹ La Commissione per il welfare è stata istituita nel 2003 dalla prima coalizione di governo liberal-conservatrice (2001-2007). Il rapporto finale è stato pubblicato nel dicembre 2005 (*Fremtidens velfærd – vores valg*). La coalizione ha nuovamente vinto le elezioni nel novembre 2007 ed è attualmente al governo.

Ciò è dovuto anche al fatto che le donne sono più dipendenti dalle prestazioni di welfare, come i servizi per l'infanzia o i trasferimenti di reddito, ad esempio le indennità di maternità, malattia e disoccupazione. Le donne hanno quindi atteggiamenti generalmente più positivi degli uomini verso le prestazioni di welfare rivolte ai gruppi più a rischio o emarginati. Infine, sono più numerose le donne impiegate nel settore pubblico rispetto agli uomini. Ci sono quindi fondate ragioni per studiare il concetto di welfare da una prospettiva di genere.

Il welfare riguarda fundamentalmente la soddisfazione dei bisogni umani. Il sociologo finlandese Erik Allardt (1975) ha proposto una distinzione fra tre principali componenti del welfare: la dimensione dell'«avere» riguarda in primo luogo bisogni fondamentali fisiologici o materiali, quella dell'«amare» ha a che fare con la dimensione comunitaria, la cura e il riconoscimento, quella dell'«essere» riguarda l'identità e lo sviluppo personale. Tutte queste dimensioni hanno al tempo stesso significati diversi per donne e uomini, a causa delle fondamentali differenze di genere che caratterizzano i legami con la famiglia, il mercato e lo Stato. Occorre dunque ripensarle per poter cogliere aspetti importanti di differenziazione sociale legati al genere in una società postindustriale.

Gli studi di genere hanno considerato il lavoro come la metafora prevalente dell'attività umana. Il lavoro ha un significato fondamentale per la dimensione dell'«avere», ma ha anche implicazioni per la formazione dell'identità, le forme del riconoscimento e i modelli di dominio e subordinazione. Quindi, nella ricerca sociologica sul genere, il lavoro, nella sua forma di «fare», sia come attività retribuita che non retribuita, è stato analizzato come una importante, se non *la* decisiva, dimensione del welfare generatrice di differenze di genere (Leira, 1992). La ricerca ha centrato l'attenzione soprattutto sulla distribuzione dei compiti di mantenimento e cura e del lavoro domestico come meccanismo di produzione di una divisione di genere del lavoro che è al tempo stesso espressione di una forte gerarchia tra i generi. Nonostante la divisione di genere del lavoro sia cambiata radicalmente, è anche stata caratterizzata da una notevole continuità: le attività in cui sono impegnati gli uomini sono legate tipicamente a livelli più alti di prestigio, riconoscimento e reddito rispetto a quelle delle donne. Ciò ha avuto come effetto, anche storicamente, che gli uomini hanno goduto maggiormente delle prestazioni di welfare, mentre le maggiori responsabilità attribuite alle donne per la cura non retribuita le rende più dipendenti rispetto agli uomini da quelle stesse prestazioni. La di-

RPS

Anette Borchorst, Birte Sinn

stribuzione dei compiti di cura e mantenimento è stata un tema ricorrente negli studi di genere, e ad essa è stata strettamente legata la questione della divisione tra pubblico e privato. Questa divisione ha due aspetti: riguarda in parte la distinzione tra Stato e mercato, in parte quella tra lo Stato e il mercato da un lato e la famiglia dall'altro. Gli studi di genere hanno analizzato soprattutto quest'ultima differenziazione.

Negli ultimi decenni, negli studi politologici di genere si è sviluppata una crescente attenzione verso una quinta dimensione del concetto di welfare, legata alla presenza delle donne (e degli uomini) nelle arene in cui si prendono le decisioni che influenzano in modo determinante le loro condizioni di vita (Hernes, 1987; Skjeie, 1992; Phillips, 1995). Allardt include questo elemento nell'«essere», ma, non da ultimo in base ad una prospettiva di genere, riteniamo che quella del «decidere», nel senso di avere potere sulla propria vita e la possibilità di influenzare le decisioni politiche, debba essere considerata una dimensione autonoma. Le decisioni politiche, ad esempio in relazione all'aborto, agli interventi di prevenzione, al congedo di maternità e alla disponibilità di servizi per l'infanzia sono fondamentali anche nel determinare o meno possibilità di scelta per le donne più limitate rispetto a quelle degli uomini.

Lo sviluppo del settore della cura nei welfare state scandinavi ha indotto negli anni ottanta la politologa norvegese Helga Hernes (1987, p. 15) a considerare questi Stati come potenzialmente «amichevoli verso le donne», in quanto hanno assicurato loro possibilità di scelta, facendo sì che la maternità non fosse più l'unica strada possibile per la loro autorealizzazione. Hernes ha interpretato questo sviluppo come un risultato della presenza e influenza politica delle donne all'interno e all'esterno delle istituzioni politiche, per cui la dimensione del «decidere» si è rivelata determinante per lo sviluppo di altre dimensioni del welfare.

Le dimensioni dell'«avere», dell'«amare», dell'«essere», del «fare» e del «decidere» ci consentono di considerare il concetto di welfare come multidimensionale. Dando conto di quattro dibattiti fondamentali sviluppatasi a livello internazionale nell'ambito degli studi di genere, mostreremo come queste dimensioni si consolidino attraverso processi che sono legati a dinamiche di genere. Si tratta di dibattiti fondamentali per la comprensione del concetto di welfare da una prospettiva di genere. Alcuni di loro sono legati più direttamente ad una delle dimensioni, ma, come tutti gli altri, sono anche trasversali alle cinque

dimensioni del welfare. Questi dibattiti possono essere sintetizzati con i seguenti titoli:

- ♦ la divisione tra pubblico e privato;
- ♦ la distribuzione della cura e del mantenimento;
- ♦ i modelli di welfare e i regimi di diseguaglianza;
- ♦ la cittadinanza politica e sociale.

In questo contributo, discuteremo anche sulle conseguenze delle nuove sfide e dei nuovi dilemmi che multiculturalismo, globalizzazione e internazionalizzazione determinano per le differenze di genere, di classe ed etniche.

2. La divisione tra pubblico e privato: un confine fluido e negoziato

La categoria del «decidere» è stata tematizzata in particolare in relazione alle differenze di genere nella divisione tra pubblico e privato. Ha a che fare con quali questioni si considerano pubbliche e quali invece private in una data società e con chi ha il potere di definire cosa è pubblico e cosa è privato. Sul piano normativo, si tratta di chiedersi cos'è il benessere e cos'è la buona vita. Questi temi sono spesso associati ad un'altra questione: le differenze di genere rispetto ai livelli di autonomia individuale e indipendenza, che per gli uomini sono soprattutto individuati rispetto al mercato, mentre per le donne sono spesso considerati rispetto al matrimonio e alla famiglia.

La divisione tra pubblico e privato ha assunto forme variabili nei diversi modelli di welfare e di democrazia (Siim, 2000). È stata discussa in particolare nei welfare state liberali, dove l'ideologia politica dominante, il discorso pubblico e le concrete politiche di welfare si sono fondati per molti anni su una norma che prevedeva che lo Stato non potesse immischiarsi nella sfera privata familiare.

Nei prossimi paragrafi proponiamo un confronto tra le interpretazioni di tre studiosi sull'interazione tra Stato e famiglia all'interno della concezione liberale. A partire dalla critica al welfare state patriarcale, ognuna a suo modo ha contribuito a mettere in luce il significato politico che la famiglia, la maternità e la sessualità hanno per la vita pubblica, e ha sviluppato visioni della buona vita che includono il lavoro di cura svolto nella famiglia dalle donne. In comune hanno una visione delle configurazioni pubblico/privato e famiglia/Stato come costruzioni sociali che devono essere problematizzate, in quanto assumono l'uomo come norma e si fondano sulla dipendenza economica,

politica e culturale delle donne. Hanno tuttavia concezioni diverse di quali sono le conseguenze del dominio maschile sul benessere delle donne e propongono diverse strategie per modificare le differenze di genere e diverse visioni della buona vita.

Secondo la politologa australiana Carole Pateman, il welfare state patriarcale si basa su una divisione di genere tra privato e pubblico: le donne sono identificate con i legami familiari e la dipendenza, i sentimenti e l'amore, in contrapposizione agli uomini, che sono concepiti come individui liberi ed eguali, sia come lavoratori retribuiti sul mercato sia come cittadini.

Il «contratto sessuale», concetto centrale per Pateman, è individuato come una forza motrice per lo sviluppo del patriarcato, costruendo le donne come madri e gli uomini come lavoratori retribuiti. Le responsabilità familiari delle donne e la loro identità come madri sono interpretate principalmente come una barriera di accesso al benessere e alle loro possibilità di azione. Pateman (1989) sostiene che vi è una inerzia nelle strutture sociali, legata alla dipendenza economica delle donne sposate dal marito, che contribuisce a spiegare come le donne, nonostante il riconoscimento di formali diritti come cittadine, vengano percepite come meno razionali rispetto agli uomini.

Nella sua critica, Pateman sostiene che l'idea della filosofia liberale di un contratto sociale tra individui liberi ed eguali sia contraddittoria, perché si fonda su un sottostante contratto sessuale che presuppone una diseguaglianza tra donne e uomini. Le donne sono quindi intrappolate in una contrapposizione fra uguaglianza e differenza che si configura come quello che Pateman chiama il «dilemma di Wollstonecraft», tra due strategie per una eguale cittadinanza. La prima si fonda sull'uguaglianza e prevede che le donne siano integrate nella vita pubblica alle condizioni definite dagli uomini e che rinuncino alle loro esperienze sociali «come donne». L'altra si fonda sulla differenza e prevede che le donne agiscano a partire dalle loro esperienze sociali «come donne», ma restino così marginalizzate nella vita pubblica (1992, p. 20). Come soluzione a questo dilemma viene proposto l'ideale normativo di una «cittadinanza differenziata per genere», che possa integrare le differenze tra uomini e donne nella vita pubblica. Ciò significa che la maternità non deve più essere concepita come un problema familiare privato, ma diventa una questione pubblica, che deve essere risolta dai cittadini e dalla comunità.

La prospettiva assunta da Pateman pone l'attenzione sul potere patriarcale maschile sulle donne e sulle implicazioni di un contratto di

genere non egualitario sulle possibilità, per le donne, di decidere rispetto alla propria vita e influenzare lo sviluppo della società. Questa concezione enfatizza il ruolo delle strutture e si concentra sulle inerzie del sistema, e ciò può essere criticato perché rende difficile cogliere sia la varietà delle forme assunte dalle relazioni di genere che i loro mutamenti nel tempo nelle relazioni di genere (Siim, 2000). Appare inoltre problematica l'enfasi di Pateman sulle specifiche esperienze femminili legate alla maternità e al lavoro di cura.

Rispetto alla prospettiva di Pateman, il concetto di «uguaglianza» assume un ruolo più centrale in quella della politologa americana Susan Moller Okin (1979; 1991), che è interessata ad esplorare il significato della famiglia e del lavoro di cura per la buona vita. Questa studiosa critica la divisione tra pubblico e privato, in quanto fondata su una cultura patriarcale e su una pratica sociale che si sono sviluppate alle condizioni definite dagli uomini, senza tenere in considerazione i bisogni legati alla gravidanza, alla cura dei bambini e alle responsabilità familiari. Okin considera l'uguaglianza come una visione superiore, e ritiene che l'uguaglianza nella sfera privata della famiglia, da realizzare attraverso il coinvolgimento degli uomini nella cura, nel lavoro domestico e nel crescere i figli sia una precondizione per poter modificare la divisione di genere del lavoro e costruire uguaglianza nella vita pubblica.

Jean B. Elsthain, una studiosa americana di teoria politica, propone una concezione maternalista del rapporto tra vita pubblica e privata, criticando la forte attenzione che le femministe liberali hanno riservato ai diritti e all'uguaglianza nella sfera pubblica. La sua visione del welfare si fonda sulla priorità attribuita alle esperienze delle donne nella vita quotidiana: Elsthain (1981; 1982) ritiene che esista un *punto di vista femminile* situato nel mondo sociale, concreto e particolare. Il suo obiettivo è quello di sviluppare una teoria normativa in cui la morale della famiglia – che viene prima dello Stato – stia anche al di sopra delle leggi dello Stato. Il suo auspicio è che le donne siano in grado di difendere il «piccolo mondo» contro il potere politico del «grande mondo».

Elsthain trae ispirazione per lo sviluppo della sua prospettiva dalle teorie psicologiche e antropologiche sul «pensiero materno» e si concentra sulle pratiche delle madri e sul potere psicosociale delle donne come madri. Da questa posizione, sostiene che le madri, attraverso la pratica, sviluppano specifiche competenze intellettuali, atteggiamenti e valori morali, aprendo in questo modo ad una riflessione critica sulla

RPS

Anette Borchorst, Birte Siim

mancanza di potere delle donne e sulla loro oppressione nella società. Una delle condizioni necessarie perché il «piccolo» mondo delle donne influenzi il «grande» mondo è tuttavia che i valori delle madri si trasformino in una consapevolezza femminista. Il suo modello assume l'esistenza di una serie di sfere collegate ma autonome e si basa su una visione della «solidarietà umana che non richiede identità e sulla collaborazione che consente il disaccordo» (1982, p. 374).

Come quelli di Pateman e Okin, anche l'approccio di Elsthain mette in luce il significato della famiglia non solo per il benessere delle donne, ma anche della società. Fa emergere, inoltre, una contraddizione tra l'«etica della cura» legata alla famiglia (e alla società civile) fondata sui sentimenti e un'«etica della giustizia» legata allo Stato e fondata sui diritti. Questa posizione è maternalistica nel senso che presuppone che i valori della cura femminili possano contribuire ad umanizzare la sfera pubblica della politica. È una posizione discutibile, per diversi motivi: in parte, perché delinea un'opposizione dualistica tra etica della cura ed etica della giustizia, che può essere vista come un incoraggiamento per le donne a scegliere «il piccolo mondo privato» invece di investire sull'uguaglianza di diritti come cittadine. Inoltre, la specifica etica femminile della cura può essere interpretata come una costruzione essenzialista, che si fonda su differenze biologiche tra i sessi e idealizza la maternità e la famiglia. Il problema è che questa interpretazione contribuisce a riprodurre una concezione dualista del maschile e del femminile e della vita privata e pubblica. In questo modo, ripropone il dualismo tra il «piccolo mondo» dei valori della cura e la burocrazia e l'autorità del «grande mondo», che vorrebbe invece cambiare (Siim, 2000).

Il dibattito sulla riformulazione del confine tra pubblico e privato rende evidente come la famiglia, considerata da una prospettiva di genere, rappresenti un'arena centrale per la promozione di benessere, e come il benessere riguardi anche l'aver potere sulla propria vita. Le differenze di genere sono viste come una costruzione, fondata sul dominio maschile e che ha contribuito ad escludere le donne o le loro esperienze legate alla famiglia e alla vita quotidiana dalla sfera pubblica. Le tre studiosi danno indicazioni diverse rispetto a come si possa modificare il dominio maschile nella sfera pubblica della politica e propongono differenti visioni della buona vita. Quella di Okin è basata sull'uguaglianza tra i generi, con una critica verso la contrapposizione liberale tra libertà, uguaglianza e giustizia nella sfera pubblica e mancanza di libertà, disuguaglianza e dipendenza in famiglia. La visio-

ne di Elsthain si fonda sulla differenza e sul significato delle pratiche concrete della maternità per la comunità e la vita pubblica. La visione di Pateman di una cittadinanza differenziata per genere, che integri le differenze tra donne e uomini nella vita pubblica, può essere vista come un tentativo di superare il dilemma tra uguaglianza e differenza. I confini tra vita privata e pubblica sono cambiati negli ultimi cento anni, e la percezione di cosa sia pubblico o privato muta continuamente. Nel corso degli ultimi trent'anni le donne sono divenute visibili come lavoratrici remunerate e come cittadine, ma sono anche emerse persistenze legate alle pratiche familiari e alla responsabilità delle donne per la cura. I moderni welfare states hanno inoltre sviluppato diversi confini tra pubblico e privato: entrambe le sfere sono mantenute stabili da ideologie, norme e rapporti di forza politici, comprese le relazioni di potere tra i generi nella vita privata e pubblica. Nei welfare state nordici si è sviluppato un ampio settore pubblico di prestazioni di cura e altri servizi, e la divisione tra Stato e famiglia ha quindi perso parte del suo significato discriminatorio rispetto ai generi. In Danimarca questa distinzione è stata ripolitizzata, soprattutto in relazione al congedo per i padri. Al tempo stesso, sono emerse nuove forme di differenziazione tra i generi, legate al mercato del lavoro privato e pubblico (Siim, 2000; Borchorst, 2003).

3. La distribuzione della cura e del mantenimento: dilemmi e visioni dell'uguaglianza di genere

La dimensione del «fare» è stata associata ad una fondamentale differenziazione per genere della cura e del mantenimento, sotto forma di divisione di genere tra riproduzione e produzione. Con la separazione tra compiti produttivi e riproduttivi nel capitalismo, questa divisione assunse la forma di una distinzione tra lavoro non retribuito e lavoro retribuito. Ci sono sempre state donne sul mercato del lavoro, ma il loro legame con il lavoro retribuito dipendeva, soprattutto in tempi precedenti, dalle loro responsabilità di cura e dall'appartenenza di classe, e dalla conseguente possibilità di pagare altre persone per svolgere quel lavoro. Il ruolo di mantenimento assunto dagli uomini, messo in relazione al ruolo di cura delle donne in famiglia verso i bambini, gli anziani e i malati, divenne un argomento a sostegno del salario familiare, ossia la richiesta per gli uomini di un salario più alto di quello delle donne, sia che avessero effettivamente una responsabilità di

RPS

Anette Borchorst, Birte Siim

mantenimento, sia che non l'avessero. Il peso del lavoro di cura non retribuito nell'economia monetaria della società era fino a 25-30 anni fa un fenomeno trascurato nelle teorie economiche, politologiche e sociologiche, e non viene compreso nei grandi calcoli macroeconomici. Valutazioni su spese e finanziamenti delle prestazioni realizzate secondo una ristretta prospettiva economicista, che non tengono conto del valore del lavoro di cura non pagato e delle implicazioni di lungo periodo della riproduzione della forza lavoro, inducono così a trarre la conclusione che le donne siano un cattivo affare per la società².

La pionieristica ricerca sulle donne degli anni settanta abbandonò una ristretta nozione di lavoro, centrata su quello per cui viene percepito un reddito, perché significava rendere invisibili aspetti centrali del lavoro delle donne. Negli anni ottanta il lavoro domestico e di cura divennero oggetto di un esteso campo di ricerca, che definì e precisò il concetto di cura e ne discusse le specificità rispetto ad altri tipi di lavoro. Sociologhe britanniche definirono il lavoro di cura come lavoro d'amore, mettendone in questo modo in evidenza l'origine legata ai sentimenti. La socializzazione delle donne alla cura significava che legami e obblighi personali divenivano un elemento centrale dello sviluppo dell'identità femminile. Al tempo stesso, la responsabilità delle donne per i bambini, i malati e gli anziani liberava sia gli uomini che la società e lo Stato dalla necessità di occuparsi dei bisogni e del benessere di questi gruppi sociali (Ungerson, 1990; Finch e Groves, 1983). Helga Hernes e altre ricercatrici hanno messo in luce come il lavoro di cura in famiglia sia caratterizzato da un'altra logica rispetto a quella dominante nel mercato e nello Stato. La sociologa norvegese Kari Wærness (1987) sostiene l'esistenza di una specifica razionalità nella cura di familiari non autosufficienti. Questa razionalità è per alcuni, decisivi, aspetti diversa da, e a volte in contraddizione con, quella scientifica su cui si fondano le cure professionali. La sua analisi assume come punto di partenza una distinzione tra servizi o forme di assistenza personali per figli adulti e coniugi e cura di persone dipendenti, che non sono autosufficienti. Da questa deriva a sua volta una distinzione tra diverse forme di lavoro di cura in base alle relazioni tra chi fornisce e chi riceve cura. Il problema di assicurarsi autonomia e indi-

² Il Rapporto della Commissione sul Welfare rispetto al contributo netto della popolazione al settore pubblico ha così ispirato titoli di giornale del tipo *Le donne costano alle casse e Gli uomini tirano il carro* (cfr. Borchorst e Goul Andersen, 2006).

pendenza come prestatrici di cura, per le donne, assume dunque forme diverse, a seconda che le loro relazioni con chi riceve cura siano di subordinazione o simmetriche, oppure si tratti di persone non autosufficienti, dipendenti dalle cure di altri.

La questione dello sfruttamento della capacità di cura femminile è stato anche un tema centrale delle teorie del patriarcato, che hanno dominato gli studi di genere negli anni settanta e ottanta. Le teorie sul patriarcato capitalista individuarono nel lavoro di cura e domestico un importante elemento nell'ordine sociale patriarcale. La politologa americana Zillah Eisenstein (1982) sostiene ad esempio che il controllo della sessualità femminile e della dimensione politica della maternità delle donne, ossia la loro responsabilità nella cura dei bambini oltre alla loro maternità biologica, siano forze motrici del patriarcato. La sua teoria è caratterizzata da una concezione molto critica dello Stato, che connota molti studiosi che hanno come riferimento i welfare state liberali. Essi interpretano lo Stato e le politiche pubbliche come strumenti del patriarcato, considerando lo Stato come un elemento che rafforza l'oppressione delle donne piuttosto che assicurare il loro benessere e le tutele connesse (cfr. Borchorst, 1998).

Dalla fine degli anni ottanta, gli studi di genere scandinavi hanno assunto una visione molto più ottimista dello Stato, che si è affermata in relazione allo sviluppo delle politiche di cura e di welfare e attraverso l'inclusione delle donne in politica. Questo ottimismo è stato descritto con la metafora proposta da Hernes dei welfare state amichevoli verso le donne. Le diverse interpretazioni proposte dagli studi di genere hanno comportato una forte crescita dell'attenzione verso la comparazione come metodo per l'individuazione delle differenze.

La metafora dell'«amichevolezza verso le donne» è al tempo stesso l'assunzione di una posizione normativa, che occorre esplicitare, ed è importante concentrarsi sulle tendenze contraddittorie e sulle ambivalenze delle diverse visioni dell'uguaglianza di genere (Borchorst e Siim, 2002). Secondo la filosofa americana Nancy Fraser (1997), nel dopoguerra ne sono emerse due fondamentali:

- ♦ un modello universale del mantenimento, in cui le donne assumono ruoli maschili;
- ♦ un modello della cura o dell'uguale valore, in cui donne e uomini hanno ruoli diversi.

Il primo si fonda su un principio di uguaglianza tra i generi, e presuppone che il lavoro di cura in famiglia non pagato delle donne sia alleggerito, ad esempio attraverso lo sviluppo di servizi per l'infanzia.

RPS

Anette Borchorst, Birte Siim

L'altro si fonda su un principio di differenza, che presuppone che il lavoro domestico e di cura non pagato siano ricompensati in modo tale che la differenza fra cura e mantenimento diventi senza costi per le donne.

In Scandinavia, e in particolare in Svezia e Danimarca, si è puntato sulla prima visione, e si è assicurata alle donne un'uguaglianza formale con gli uomini. Quando si racconta la storia dei paesi scandinavi come storia di successo, tuttavia, poco rilievo viene dato alle prospettive più critiche. Ad esempio, le famiglie danesi con figli hanno una quantità record di ore di lavoro, ma non hanno quelle possibilità di scelta che erano centrali nella definizione di un welfare state amichevole verso le donne. Due sociologhe olandesi, Trudie Knijn e Monique Kremer, nella loro analisi della cura come una componente fondamentale del benessere, vista dalla prospettiva della cittadinanza, hanno distinto tra il diritto a prestare e a ricevere cura nelle politiche per l'infanzia e per gli anziani danesi, olandesi e britanniche. Le due studiosse giungono alla conclusione che nel welfare state danese sono relativamente ben sviluppati i diritti di ricevere cura da parte di bambini e anziani, ma il diritto a prestare cura non è garantito (1997). La legge sulla cura per i figli, tra il 1992 e il 2002, e l'estensione del congedo genitoriale dal 2002 hanno tuttavia rafforzato il diritto a prestare cura ai bambini più piccoli.

La priorità data alla prima visione dell'uguaglianza di genere ha tuttavia creato problemi, perché rispetto alla norma maschile del mantenimento le donne sono svantaggiate, a causa della loro responsabilità verso i bambini piccoli. C'è un'interazione complessa per le donne tra il lungo congedo di maternità, le prospettive di carriera più limitate, la disparità di salario e i più bassi contributi pensionistici, che fa sì che esse spesso restino incastrate nella «trappola dei figli» (Nielsen, Simonsen e Verner, 2003). Quando si assume una ristretta prospettiva economica su spese e finanziamento delle prestazioni di welfare, che tra l'altro si pone in continuità con la relazione della Commissione sul welfare danese, le donne e i bambini sono considerati come fonti di costo e gli uomini come risorse di finanziamento. La soluzione diventa allora un'enfatizzazione ancora maggiore della prima visione dell'uguaglianza di genere, che tuttavia non è realizzabile se non si considera anche il lavoro di cura non pagato.

L'altro modello proposto da Fraser punta all'attribuzione di valore al lavoro di cura; è stato per alcuni periodi assunto come visione del movimento femminista britannico e nordico, che hanno lottato per il

salario alle casalinghe e per il riconoscimento del lavoro di cura nel calcolo delle pensioni di anzianità. Tale visione non ha avuto tuttavia successo nella valorizzazione del lavoro familiare non retribuito, e ha avuto un impatto limitato anche per l'uguaglianza di genere.

I problemi emersi rispetto a queste due visioni dell'uguaglianza di genere rispecchiano il fatto che il «dilemma di Wollstonecraft» tra uguaglianza e differenza, di cui si è detto, è un fenomeno complesso e ancora ben presente. Questo riguarda anche la Scandinavia, dove nuove differenziazioni di genere hanno sostituito le vecchie. Inoltre, il dilemma della differenza, considerato rispetto al genere, interagisce con le differenze tra generazioni, classi e gruppi etnici (Hobson, Lewis e Siim, 2002, p. 15).

Fraser sostiene che l'uguaglianza di genere si può ottenere soltanto se sia la cura che il mantenimento sono assunti in modo simile da donne e uomini. Un modello di uguaglianza di genere ideale per la società postindustriale pone la cura come un valore centrale per la società; in questo modo si possono superare le debolezze dei due modelli e la scelta tra uguaglianza e differenza che questi richiedono. Si parla di:

- ♦ un modello di cura universale, in cui la vita e le esperienze delle donne sono la norma.

In questa visione, gli uomini sono incoraggiati ad impegnarsi nella cura, ma ciò non implica necessariamente che le attività dei due generi debbano essere identiche. Le politiche familiari e di uguaglianza di genere svedesi e norvegesi negli anni ottanta e novanta hanno fatto dei passi in questa direzione. In quelle danesi il ruolo paterno è stato politicizzato in misura molto minore, con l'eccezione della questione dell'affidamento dei figli e dei diritti di visita da parte dei padri in caso di divorzio. Negli ultimi anni, la divisione del lavoro di cura nelle coppie, coniugate e non, è stata discussa sempre più come una questione privata, in cui il pubblico non si deve intromettere. La Danimarca ha anche seguito una strada diversa dal resto dei paesi nordici in relazione ai periodi di congedo genitoriale riservati agli uomini. La tendenza è stata verso un'estensione di questi periodi in Svezia, Norvegia e Islanda, mentre sono stati eliminati in Danimarca (Borchorst, 2003).

Negli ultimi anni, la cura e il mantenimento come dimensioni dell'uguaglianza di genere sono stati tematizzati in relazione alle questioni dell'etnicità e della globalizzazione, facendo emergere, tra l'altro, un aspetto critico di quest'ultima. Le disuguaglianze globali nella distribu-

RPS

Anette Borchorst, Birte Siim

zione della cura, con l'emergere di un deficit di cura nei paesi poveri, si generano perché il bisogno di cura nei paesi ricchi è coperto in misura sempre maggiore dalle donne del terzo mondo. Si crea così una catena globale della cura, con l'esportazione di lavoro d'amore e di cura dai paesi poveri a quelli ricchi. Le donne dei paesi poveri vengono impiegate nella cura dei bambini, nelle pulizie e in altri compiti nelle famiglie delle classi alte e medie dei paesi ricchi, mentre i loro figli sovente vivono in condizioni difficili. Il lavoro familiare delle donne migranti è anche caratterizzato da lunghi orari, bassi salari e cattive condizioni lavorative (Ehrenreich e Hochschild, 2003). Il problema del lavoro di cura delle donne migranti ha però una rilevanza molto diversa nei diversi sistemi di welfare. Nei modelli di welfare caratterizzati da un settore pubblico della cura ben sviluppato e una forte regolazione del mercato del lavoro, il fenomeno è molto meno diffuso rispetto ai paesi in cui vi sono ad esempio limitate o inadeguate possibilità di cura dell'infanzia al di fuori della famiglia. La storia appare dunque più complessa, perché molte donne migranti provengono da società in cui vi sono forti differenze sociali e di genere, il che comporta che la migrazione assuma anche aspetti positivi, tra l'altro perché le donne si sottraggono al controllo patriarcale da parte delle loro stesse famiglie (Sørensen, 2002).

4. Modelli di welfare e regimi di disuguaglianza

Gli studi di genere, come gli altri studi sul welfare, si sono impegnati a definire modelli di welfare idealtipici. Per riassumere un dibattito molto più ampio, si può dire che la ricerca comparativa sul welfare state, nonostante molte riserve ed eccezioni, è ancora in grado di indicare differenze decisive tra modelli di welfare in occidente. C'è tuttavia disaccordo sia su quali siano le dimensioni centrali della disuguaglianza, sia sulle spiegazioni delle variazioni tra regimi di welfare, che cambiano anche a seconda del periodo considerato e delle prestazioni di welfare. Gli studi sul welfare fanno spesso riferimento a tre-quattro modelli principali, che generalmente corrispondono ad una divisione tra regioni del nord (i paesi nordici), dell'ovest (Stati Uniti e Gran Bretagna) e dell'Europa centrale (Europa continentale). Diversi studiosi sostengono che vi sia un quarto, specifico modello nel Sud Europa. Una differenza decisiva tra questi modelli sta nel fatto che l'interazione tra lo Stato, il mercato e la famiglia nel fornire welfare

varia in modo significativo. Vengono anche messe in luce le variazioni nei principi su cui si fondano le prestazioni di welfare e nei loro effetti. Nella sua teoria sui regimi di welfare³, il sociologo danese Gøsta Esping-Andersen pone in particolare l'attenzione sull'identificazione delle forze motrici e degli attori decisivi nello sviluppo dei diversi modelli. Proponendo come sua principale conclusione la constatazione che «*politics matters*», sottolinea le differenze politico-ideologiche tra un modello socialdemocratico, presente principalmente in Scandinavia, un modello conservatore corporativo in Europa continentale ed un modello liberale presente negli Stati Uniti e in misura minore in Gran Bretagna. Il fattore di differenziazione decisivo tra i modelli è il grado di demercificazione, ossia in quale misura lo Stato rende gli individui indipendenti dal mercato (1990, p. 3).

La teoria di Esping-Andersen è stata oggetto di ampie discussioni e critiche, ma è rimasta la più influente nella ricerca sul welfare state. Questa teoria non è però in grado di spiegare le grandi variazioni nella posizione della famiglia e delle donne nei paesi occidentali: gli studi di genere hanno perciò criticato sia i concetti chiave del modello, sia le tipologie di welfare. In sintesi, viene criticato il fatto che Esping-Andersen non consideri il lavoro domestico e di cura non retribuito e il ruolo della famiglia come produttore di welfare come elementi fondamentali di differenziazione tra i modelli. Il concetto chiave di demercificazione consente di cogliere le implicazioni sostanzialmente diverse per donne e uomini delle prestazioni di welfare pubbliche, perché è centrato sulla relazione tra Stato e mercato. Questo concetto presuppone che gli individui siano già mercificati come lavoratori retribuiti e ignora il bisogno delle donne di essere integrate come lavoratrici retribuite (Knijn e Ostner, 2002). L'analisi empirica non comprende l'erogazione di servizi, ad esempio sotto forma di servizi per l'infanzia, che influenza anche il grado di mercificazione delle donne, ossia quanto esse sono integrate nella forza lavoro.

Alcune studiose che se ne sono occupate, a partire da una prospettiva di genere, hanno modificato la teoria, altre l'hanno rifiutata. Alla prima categoria appartiene l'americana Ann Orloff, che integra la teoria con due dimensioni: l'accesso delle donne al lavoro remunerato e la

³ Esping-Andersen (1990, p. 2) ha utilizzato, nel suo volume del 1990, la definizione di regimi di welfare per mettere in evidenza il fatto che la sua teoria non riguardava soltanto le prestazioni di welfare, ma considerava anche l'occupazione e la generale struttura sociale.

possibilità di condurre una vita autonoma. Quest'ultima dimensione riguarda la possibilità per le madri sole, uniche percettrici di reddito, di assicurare il benessere proprio e dei propri figli (1993). Queste dimensioni consentono di differenziare adeguatamente tra tipi di welfare state; ad esempio, è emerso come il rischio di povertà delle famiglie monogenitoriali vari significativamente nei diversi modelli di welfare.

Altre studiosi hanno abbandonato la teoria di Esping-Andersen, sviluppando tipologie alternative. La storica inglese Jane Lewis e la sociologa tedesca Ilona Ostner distinguono tra Stati *male breadwinner* forti, medi e deboli, in base all'accesso delle donne al lavoro retribuito e alle prestazioni sociali, alla diffusione del salario familiare e alla distribuzione del lavoro non remunerato (1994). Ne risulta che sia l'Inghilterra liberale, sia la Germania conservatrice si configurano come forti regimi *male breadwinner*, e che la Francia si distingue dal resto dei paesi europei continentali come un modello mediamente debole. Vi è ampio consenso sul definire i paesi scandinavi come regimi deboli rispetto alla dimensione del *male breadwinner*.

La questione dell'individualizzazione delle prestazioni ha avuto un ruolo centrale nelle tipologie sviluppate in riferimento al genere. Un aspetto fondamentale è la misura in cui l'accesso ai diritti sociali è legato alla famiglia, intesa come quella con l'uomo capofamiglia, oppure agli individui. Un altro elemento considerato è se le donne ricevono prestazioni come cittadine, lavoratrici retribuite, mogli o madri (Sainsbury, 1996). I paesi scandinavi hanno riconosciuto alle donne diritti autonomi relativamente presto e hanno minimizzato il principio del mantenimento nella legislazione, che ha assunto come riferimento gli individui e non le famiglie (con l'uomo come capofamiglia). Al tempo stesso, con lo sviluppo di prestazioni universalistiche legate alla cittadinanza, ad esempio la pensione di base pubblica, non sono state riprodotte le differenze di genere rispetto alla distribuzione del lavoro di cura non retribuito e delle attività retribuite per il mantenimento tra uomini e donne. Vi è stata poi una tendenza verso la connessione più diretta tra le prestazioni di welfare e il legame con il mercato del lavoro, ad esempio nelle pensioni di anzianità. Uno sviluppo di questo tipo può portare sia ad una maggiore differenziazione sociale, sia a crescenti diseguaglianze a sfavore delle donne, a meno che non si tenga conto di chi si assume la responsabilità per il lavoro di cura non remunerato. La legislazione danese non ha cercato quanto quelle norvegesi o svedesi di valorizzare le prestazioni di cura rispetto alle prestazioni di welfare, ma le attività di cura nel corso degli ultimi decenni

sono state più visibili nella legislazione sociale di questo paese (Ketcher, 2001).

Negli studi di genere si è discusso in modo ricorrente di teorie e concetti relativi agli effetti del genere sui welfare state. La tipologia fondata sul modello *male breadwinner* è stata anche criticata per non essere stata sviluppata a sufficienza da consentire di comprendere le differenze nel lavoro di cura («Social Politics», 1997). È stato inoltre proposto di integrare le spiegazioni delle variazioni dei welfare state con una dimensione culturale, riconoscendo così un significato autonomo alle norme e ai valori relativi alla posizione delle donne (Pfau-Effinger, 1998; Bang, Jensen e Pfau-Effinger, 2000). Anche il concetto proposto da Hernes, del welfare state amichevole verso le donne, è stato problematizzato, anche perché fondato sulla preferibilità verso le strategie di uguaglianza di genere nordiche (Borchorst e Siim, 2002).

La dimensione di genere ha acquisito nel tempo una posizione più centrale nella ricerca comparativa sui welfare state. Il sociologo svedese Walter Korpi ha sviluppato una tipologia che integra sia una prospettiva di genere che di classe. Le disuguaglianze di classe sono definite in base alle risorse economiche, mentre le disuguaglianze di genere rispetto alla capacità di azione sono definite in relazione alla partecipazione politica alla vita democratica, all'istruzione superiore e alla presenza sul mercato del lavoro. Korpi sostiene che le disuguaglianze di genere e quelle di classe possono essere influenzate da forze di direzione opposta, e che le disuguaglianze di classe appaiono più persistenti rispetto a quelle di genere (2000, p. 175; 2002, p. 112).

Il recente tentativo di Esping-Andersen di recepire le critiche sull'assenza di una prospettiva di genere nei suoi concetti ignora tuttavia la distribuzione del lavoro di cura non retribuito tra donne e uomini (cfr. Hobson, Lewis e Siim, 2002, p. 12). Egli riprende dalle studiosi di genere il concetto di defamilizzazione come un obiettivo dei welfare state amichevoli verso le donne. Questo concetto riguarda il grado di dipendenza economica degli individui dalla famiglia, per cui la dimensione di genere viene misurata in base a quanto i compiti di cura siano assunti come responsabilità pubblica (Esping-Andersen, 1999, p. 45). Per il suo modello, Esping-Andersen fa dunque implicitamente riferimento al modello del *breadwinner* universale come ideale per la realizzazione dell'uguaglianza di genere, sostenendo, tra l'altro, che l'integrazione delle donne nelle responsabilità di mantenimento rafforza la concorrenzialità delle economie occidentali e minimizza le di-

RPS

Anette Borchorst, Birte Siim

suguglianze sociali e la povertà infantile (Esping-Andersen e al., 2002). Non concorda invece sull'inclusione dei padri nel lavoro familiare non retribuito, in quanto ritiene che non si tratti di una strategia a somma positiva (Esping-Andersen, 1999, p. 59).

Vi è un crescente interesse nello sviluppo di nuove tipologie di welfare state che possano mettere in luce diverse forme di disuguaglianza, in relazione al genere, alla classe e all'etnicità. Il punto è che l'interazione tra genere, classe ed etnicità crea diverse configurazioni delle disuguaglianze nei diversi modelli di welfare state. La disuguaglianza ha molte facce e meccanismi diversi creano forme variabili di disuguaglianza, così come sono diverse le dimensioni centrali nella riproduzione delle disuguaglianze fondate sul genere, sulla classe o sull'etnicità («Social Politics», 2002; Korpi, 2000). Il passaggio a società sempre più multiculturali implica che la questione dell'etnicità assuma un significato crescente per le differenze di genere in relazione al benessere, differenze che interagiscono a loro volta con quelle relative alla dimensione di classe e a quella di generazione.

L'interazione tra diverse forme di disuguaglianza è finora passata relativamente inosservata nella ricerca sui welfare state, ed è una grande sfida metodologica per le tipologie esistenti, anche perché sono spesso logiche opposte ad influenzare rispettivamente il genere, la classe e l'etnicità. Si è assistito ad un passaggio dall'analisi di queste dimensioni come categorie classificatorie verso un'attenzione a studiare come esse vengano prodotte e riprodotte attraverso le pratiche sociali.

5. Cittadinanza politica e sociale

Anche la categoria «decidere» ha rappresentato un punto di svolta per le analisi della dimensione di genere della cittadinanza. La cittadinanza è oggi un concetto centrale nelle scienze sociali, per la tematizzazione dei diritti individuali e collettivi, della partecipazione, delle identità e delle risorse (Goul Andersen, 2004; Togeby, 2003). Nel dibattito sulla dimensione di genere della cittadinanza, l'attenzione è rivolta alla relazione tra la cittadinanza politica delle donne – partecipazione, rappresentazione, identità – e lo sviluppo del welfare state e all'interazione tra cittadinanza politica delle donne, concezioni del welfare e priorità delle politiche di welfare (Hernes, 1987; Siim, 2000).

La teoria sulla cittadinanza di T.H. Marshall è stata fonte di ispirazione per lo sviluppo di prospettive femministe innovative. Questa teoria

metteva al centro lo status e il riconoscimento della classe lavoratrice, insieme alla contrapposizione tra uguali diritti di cittadinanza e differenze di classe nella società, e includeva una visione normativa dell'inclusione della classe lavoratrice nella società attraverso uguali diritti di cittadinanza civili, politici e sociali. Il modello classico di Marshall si fondava su una divisione tra famiglia e vita pubblica e sulla responsabilità delle donne per la riproduzione sociale. Questa concezione della cittadinanza può essere criticata in quanto costruita a partire da una norma maschile, che nasconde le disuguaglianze sociali e politiche legate alla divisione di genere del lavoro (Lister, 2003). La visione di un ideale di uguaglianza universale è inoltre problematica perché, in pratica, ha contribuito a rendere invisibili sia le differenze di genere che quelle culturali fra gruppi sociali, con il risultato di sottovalutare anche le differenze all'interno dei singoli gruppi (Siim, 2004). Considerata da una prospettiva di genere, la cittadinanza riguarda sia uguali possibilità di decidere, sia il riconoscimento delle differenze legate al genere (Pateman, 1988). L'attenzione si sposta allora sulla posizione, sul riconoscimento del lavoro di cura e sull'«*empowerment*» delle donne, comprendendo con questo anche l'interazione tra diritti civili, politici e sociali.

La prospettiva della cittadinanza ha ispirato sia analisi empiriche di diritti/bisogni, obbligazioni/responsabilità e possibilità di azione individuali, sia lo sviluppo di norme riguardanti l'uguaglianza, la giustizia e il riconoscimento di tutti i cittadini (Goul Andersen, 2004). Nel dibattito attuale sulla cittadinanza sono discusse le forme di esclusione o inclusione di gruppi sociali rispetto al mercato del lavoro e alla vita politica. La questione delle possibilità di scelta individuali dei cittadini sotto forma di «*exit*» e «*voice*», ossia le condizioni per sottrarsi o influenzare l'erogazione di prestazioni pubbliche, è stata negli anni novanta una componente sostanziale delle istituzioni del welfare state. I desideri e le possibilità individuali di influenzare le caratteristiche delle prestazioni di welfare sono diventati quindi aspetti centrali della dimensione decisionale del concetto di benessere. Il dibattito sulla cittadinanza politica e sociale ha posto l'accento sulle possibilità di scelta politica delle donne e sul significato della loro presenza per la definizione delle priorità delle politiche di welfare e per la possibilità di realizzare mutamenti fondamentali nella divisione di genere del lavoro (Siim, 2000). Il significato della disuguaglianza nelle risorse politiche e nelle possibilità di azione, compresa la presenza e l'inclusione nelle arene decisionali, è stato oggetto di una crescente attenzione negli

RPS

Anette Borchorst, Birte Siim

studi di genere, così come la questione delle relazioni tra uguaglianza di diritti, partecipazione, rappresentazione e potere.

Nei welfare state europei le donne hanno ottenuto generalmente i diritti civili, politici e sociali più tardi rispetto agli uomini e le analisi della loro cittadinanza mostrano che non si tratta solo di un ritardo, per cui con il tempo le donne dovrebbero ottenere gli stessi diritti degli uomini. C'è qui una specifica dinamica di differenziazione di genere, e dunque l'acquisizione dei diritti di cittadinanza da parte delle donne delinea nuove dimensioni della cittadinanza stessa (Siim, 2000). Il diritto all'aborto o il divieto di usare violenza contro le donne possono ad esempio essere visti come elementi del benessere, legati ai diritti civili e sociali, o possono essere considerati come un nuovo tipo di diritti riproduttivi, legati all'autodeterminazione rispetto al proprio corpo (Hobson e Lister, 2002). Queste questioni sono emerse anche a seguito della pressione del movimento femminista negli anni settanta e ottanta e hanno portato alla realizzazione di centri antiviolenza e altro ancora.

Nel corso degli ultimi trent'anni le donne sono state integrate nel mercato del lavoro e in una certa misura nella vita politica come cittadine. Questo però non ha garantito loro condizioni di uguaglianza sociale ed economica come lavoratrici retribuite, ad esempio nel mercato comune europeo (Hobson e Lister, 2002), oppure uguaglianza nelle decisioni economiche e politiche che influenzano la distribuzione del welfare, ad esempio nell'Unione europea (Lister, 2003; Siim 2000).

A partire dal concetto di Helga Hernes degli stati sociali scandinavi amichevoli verso le donne si è sviluppato un dibattito sulle implicazioni per le politiche di welfare della presenza delle donne nelle élite politiche nei paesi nordici, ad esempio rispetto alla priorità data alla cura pubblica o a quella privata (Skjeie, 1992; Bergqvist e al., 1999). Le studiose e gli studiosi hanno identificato quello che viene definito il paradosso nordico: le donne sono da un lato integrate nel mercato del lavoro e nelle élite politiche, ma dall'altro lato sono marginalizzate rispetto alle élite accademiche e al potere economico.

Un altro tema centrale riguarda le interrelazioni tra inclusione delle donne e delle minoranze. Nelle teorie che fanno riferimento ai welfare state liberali si presuppone spesso che vi sia una stretta connessione tra inclusione delle donne e dei gruppi marginalizzati, ma l'esperienza nordica indica che l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e in politica non è necessariamente seguita da un'inclusione delle mino-

ranze etniche. Ci sono specifici problemi legati alle possibilità, per queste ultime, di avere voce e influenzare le politiche di welfare (Siim, 2003), a riprova del fatto che vi sono dinamiche differenti legate alle diverse forme di disuguaglianza.

In una prospettiva post-marshalliana, il welfare non è più esclusivamente legato allo Stato nazionale. L'immigrazione presenta nuove sfide ai welfare state, rispetto a come conciliare l'ideale dell'uguaglianza con il riconoscimento delle differenze culturali e l'ideale del multiculturalismo con l'uguaglianza tra i generi (Siim, 2003; 2004). La cittadinanza riguarda sia l'uguaglianza che il rispetto, ma c'è una tensione tra il principio universale dell'uguaglianza e il riconoscimento della differenza. Vengono messi in discussione teorie e concetti universali, compresa la visione di una politica e un welfare state amichevoli verso le donne, che può essere criticata in quanto sottovaluta le differenze nazionali e le differenze tra donne. Teorie e concetti come questo possono essere criticati in quanto escludenti, se non tengono in considerazione le differenze tra donne ed evitano di sfidare privilegi di razza e di classe.

C'è un riconoscimento crescente delle interazioni tra genere, classe ed etnicità, ma ci sono diverse indicazioni su come assicurare alle donne e ai gruppi minoritari sia uguale benessere economico e sociale, sia il riconoscimento delle loro differenze culturali. Fraser ha formulato una teoria sulla giustizia che illustra il dilemma tra due tipi di giustizia: il mancato riconoscimento e lo sfruttamento economico. Il suo modello idealtipico mostra come diverse politiche orientate alle differenziazioni di genere, razza o classe possono contribuire a superare oppure a rafforzare questo dilemma. È un modello che mira ad una sintesi tra distribuzione dei beni sociali, come il lavoro retribuito e la cura, e bisogni di riconoscimento della differenza, ad esempio l'integrità corporea, la preferenza sessuale o la prassi culturale. Fraser ha una posizione critica verso una politica dell'identità che privilegia le identità ed esperienze culturali dei gruppi sociali, perché non elimina, ma conferma, la distinzione tra loro e noi. I gruppi sociali subiscono diverse forme di ingiustizia, che spesso hanno radici differenti. Vi sono quindi diversi tipi di differenziazioni, che occorre in parte eliminare, in parte universalizzare, e in parte godersi. Il genere (e la razza) come dimensioni collettive sono soggiacenti ad entrambi i tipi di ingiustizia. Fraser sostiene che il dilemma tra uguaglianza e riconoscimento delle differenze può essere superato attraverso una strategia del riconoscimento trasformativa, che non confermi ma decostruisca e destabilizzi

RPS

Anette Borchorst, Birte Siim

le differenze di genere, e una politica economica trasformativa, che non riproduca ma elimini le disuguaglianze economiche (1997).

Altre studiose e altri studiosi si sono impegnati nell'esplorare le condizioni per assicurare la diversità e il riconoscimento politico e culturale dei gruppi minoritari. Nella visione di un universalismo differenziato proposta dalla sociologa inglese Ruth Lister (2003, p. 91), l'uguaglianza universale deve essere ottenuta attraverso l'attenzione alla diversità. Il sociologo canadese Will Kymlicka sostiene che il problema principale sia l'esclusione culturale dei gruppi minoritari, e propone un ideale di cittadinanza multiculturale che assicuri riconoscimento culturale e influenza politica sia alle minoranze nazionali che a quelle etniche (1995). La contrapposizione tra uguaglianza e differenza può essere interpretata come un dilemma non logico, ma creativo, che deve essere risolto nella pratica. Si può dunque concludere che la cittadinanza oggi deve essere concepita come una costruzione multidimensionale, perché le persone appartengono a diverse comunità territoriali, etniche, nazionali e transnazionali (Yuval-Davis, 1997). Il welfare diventa così un'entità più complessa, quando si riconosce che riguarda anche le sue diverse visioni e il potere di definire cosa esso sia. Le dimensioni del welfare devono dunque essere indagate in relazione ai diversi gruppi, per i quali spesso hanno contenuti e significati differenti.

6. Conclusioni

Abbiamo sostenuto che un'ottica di genere sul welfare può contribuire a metterne in luce nuove dimensioni, in particolare le possibilità di azione e influenza delle persone nella vita privata e politica e la relazione tra cura e mantenimento. Abbiamo anche mostrato come il genere rappresenti una utile prospettiva per far emergere sia i modelli di disuguaglianza sia la relazione tra le sue diverse forme. Il genere ha un ruolo rilevante nelle dimensioni, tra loro interconnesse, dell'«avere», dell'«amare», dell'«essere», del «decidere» e del «fare». Queste dimensioni devono essere indagate concretamente in relazione a diversi gruppi sociali e in diverse parti del mondo. Non sono categorie universali, ma dinamiche, che hanno acquisito nuovi contenuti e significati nella società del welfare post-industriale. La decisione rispetto a cosa si considera pubblico e aperto alla regolazione politica e cosa viene lasciato alle decisioni private individuali ha un grande significato

per le differenze di genere nel welfare, e le sue varianti sono legate, tra l'altro, a diseguaglianze nei diritti, risorse e potere. Il concetto di benessere deve essere modulato in modo da cogliere le dinamiche legate alla dimensione di genere attraverso un focus esplicito su di essa, e devono essere considerati sia la famiglia che il mercato del lavoro e la vita politica. Il benessere in una sfera, ad esempio il mercato del lavoro, non si trasmette automaticamente ad altre, anche perché le sfere sociali hanno ciascuna la loro dinamica e la loro logica.

Il concetto di benessere ha sia un aspetto analitico che uno normativo. Da una prospettiva normativa, i welfare state scandinavi amichevoli verso le donne sono stati finora considerati come modelli ideali dal punto di vista delle politiche di genere, perché prestazioni universali e finanziate attraverso la fiscalità hanno contribuito in misura maggiore rispetto a quelle basate sul mercato del lavoro a limitare le differenze tra il welfare degli uomini e quello delle donne. Lo sviluppo scandinavo e soprattutto quello danese è stato fondato su una visione dell'uguaglianza di genere che viene creata attraverso l'accesso al mantenimento, ma non alla cura. Le esperienze nordiche indicano che la cura e il mantenimento devono essere visti come dimensioni interconnesse, il che spiega in parte perché le diseguaglianze tra uomini e donne, ad esempio sotto forma di diseguaglianze nella retribuzione o di gerarchie di genere nel mercato del lavoro, si siano rivelate ancora molto persistenti.

Negli ultimi anni è divenuto dominante un discorso neoliberista sul welfare, che fa riferimento a ristrette prospettive economiche utilitariste sia per la definizione dei problemi che per le proposte di soluzione. Il welfare tende in misura sempre maggiore ad essere legato direttamente alla partecipazione al mercato del lavoro, al livello di retribuzione e al tempo di lavoro (giornaliero e nel corso della vita). Questa tendenza è per il momento particolarmente evidente in relazione alle pensioni di anzianità e può portare a nuove e crescenti diseguaglianze di genere, se non si presta attenzione al genere nel dibattito politico. Le domande di riforma del welfare fanno riferimento alle sfide che il welfare state danese deve affrontare, legate in parte alla globalizzazione e all'europeizzazione, e in parte al crescente numero di rifugiati e immigrati nel paese. Si sono così inaspriti i conflitti sulla definizione di benessere, su quali gruppi ne abbiano diritto, e su come esso possa essere assicurato attraverso politiche e forme di cooperazione nazionali e transnazionali. Il welfare è stato finora legato allo Stato nazionale; il concetto deve essere ripensato in una prospettiva globale e multiculturale, in cui c'è bisogno sia di una redistribuzione tra diversi

RPS

Anette Borchorst, Birte Sinn

gruppi sociali (e nazionali), sia del riconoscimento culturale delle minoranze. In un mondo globalizzato, con crescenti processi migratori, una delle nuove sfide agli studi sul genere e sul welfare è quella di saper mostrare come le disuguaglianze legate al genere nel welfare interagiscano con le disuguaglianze legate all'etnicità, alla classe e alla generazione.

RPS

UNO SGUARDO DI GENERE SUL CONCETTO DI «WELFARE»

Riferimenti bibliografici

- Allardt E., 1975, *Att ha, at älska, att vara. Om välfärd i Norden*, Argos, Lund.
- Andersen J. e Goul Andersen J., 2003, *Køn, alder og uddannelse: De unge mænds sejr*, in Goul Andersen J. e Borre O. (a cura di), *Politisk forandring. Værdipolitik og nye skillelinjer ved folketingsvalget 2001*, Systime, Århus, pp. 189-206.
- Bang H., Jensen P.H. e Pfau-Effinger B., 2000, *Gender and European welfare states. Context, Structure and Agency*, in Duncan S. e Pfau-Effinger B. (a cura di), *Gender, Economy and Culture in the European Union*, Routledge, New York/Londra.
- Bergqvist C. e al. (a cura di), 1999, *Equal Democracies. Gender and Politics in the Nordic Countries*, Scandinavian University Press, Oslo.
- Borchorst A., 1998, *Feminist Thinking about the Welfare State*, in Hess B., Lorber J. e Max Ferree M. (a cura di), Sage publications, Londra, pp. 99-127.
- Borchorst A., 2003, *Køn, magt og beslutninger. Politiske forhandlinger om barselsorlov 1901-2002*, Magtudredningen, Aarhus.
- Borchorst A. e Dahlerup D., 2003, *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Samfundslitteratur, Copenhagen.
- Borchorst A. e Goul Andersen J., 2006, *Er kvinder en underskudsforretning? Om Velfærdskommissionens kønspektiv og mangel på samme*, in Borchorst A. e Christensen A.-D. (a cura di), *Kønsrefleksioner – om magt og mangfoldighed*, Aalborg Universitetsforlag, pp. 55-77.
- Borchorst A. e Siim B., 2002, *The Women-Friendly Welfare State Revisited*, «NORA Nordic Journal for Women's Studies», vol. 10, n. 2, pp. 90-98.
- Ehrenreich B. e Hochschild A.R., (a cura di), 2003, *Global Women: Nannies, Maids and Sex Workers in a New Economy*, Granta Books, London; tr. it. 2004, *Donne globali: tate, colf e badanti*, Feltrinelli, Milano.
- Eisenstein Z., 1981, *The Radical Future of Liberal feminism*, Longman, New York.
- Elshtain J.B., 1981, *Public Man – Private Women. Women in Social and Political Thought*, Princeton University Press, Princeton.
- Elstain J.B. (a cura di), 1982, *The Family in Political Thought*, University of Massachusetts Press, Amherst, Ma.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Oxford.

- Esping-Andersen G., 1999, *Social Foundations of Post Industrial Economics di Gosta Esping-Andersen*, Oxford University Press, Usa; tr. it. 2000, *Fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna.
- Esping-Andersen G. e al., 2002, *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- Finch J. e Groves D., 1983, *A Labour of Love. Women, Work and Caring*, Routledge e Kegan Paul, Londra.
- Fraser N., 1997, *Justice Interruptions. Critical Reflections on the «Postsocialist» Condition*, Routledge, New York/Londra.
- Goul Andersen J., 1999, *Den universelle velfærdsstat er under pres- men hvad er universalisme?*, «GRUS», vol. 20, n. 56/57, pp. 40-62.
- Goul Andersen J., 2004, *Et ganske levende demokrati*, Magtudredningen, Aarhus Universitetsforlag, Aarhus.
- Hernes H.M., 1987, *Welfare State and Women Power. Essays in State Feminism*. Norwegian University Press, Oslo.
- Hobson B., Lewis J. e Siim B., 2002, *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, in Hobson B., Lewis J. e Siim B. (a cura di), *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Hobson B. e Lister R., 2002, *Citizenship*, in Hobson B., Lewis J. e Siim B. (a cura di), *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, Edward Elgar, Aldershot, pp. 23-53.
- Ketcher K., 2001, *From Marriage Contract to Labour Contract: Effects on Care Duties and Care Rights*, in *Responsible Selves*, Ashgate, Burlington.
- Knijin T. e Kremer M., 1997, *Gender and the Caring Dimension of Welfare States. Towards an Inclusive Citizenship*, «Social Politics. International Studies of Gender, State and Society», vol 4., n 3, pp. 328-61.
- Knijin T. e Ostner I., 2002, *Commodification and De-Commodification*, in Hobson B., Lewis J. e Siim B. (a cura di), *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, Edward Elgar, Aldershot, pp. 141-169.
- Korpi W., 2000, *Faces of Inequality: Gender and Class and Patterns of Inequality in Different Types of Welfare States*, «Social Politics. International Studies of Gender, State and Society», vol. 7, n. 2, pp. 127-191.
- Korpi W., 2002, *Velfærdsstat og Socialt Medborgerskab*, Magtudredningen, Århus.
- Kymlicka W., 1995, *Multicultural Citizenship*, Clarendon Press, Oxford; tr. it. 2002, *La cittadinanza multicultural*, Il Mulino, Bologna.
- Leira A., 1992, *Hankjønn, bunkjønn, intetkjønn-? Forståelser af kjønn i norske kvinnesosiologi*, in Taksdal A. e Widerberg K. (a cura di), *Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning*, Ad Notam Gyldendal AS, Oslo.
- Lewis J. e Ostner I., 1994, *Gender and the Evolution of European Social Policies*, Zes-Arbeitspapier n. 4, Università di Brema.
- Nielsen H., Skyt M., Simonsen e Verner M., 2003, *Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap?*, Working paper n. 2000-01, Økonomisk Institut, Århus.

RPS

Anette Borchorst, Birte Siim

- Lister R., 2003, *Citizenship. Feminist Perspectives*, Palgrave, Londra.
- Okin S.M., 1979, *Women in Western Political Thought*, Princeton University Press, Princeton.
- Okin S.M., 1991, *Gender, the Public and the Private*, in Phillips A. (a cura di), *Feminism e Politics*, Oxford University Press, Oxford, pp. 116-141.
- Orloff A.S., 1993, *Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States*, «American Sociological Review», vol. 58, n. 3, pp. 303-328.
- Pateman C., 1989, *The Disorder of Women. Feminism and Political Theory*, Polity Press, Londra.
- Pateman C., 1992, *Equality, Difference and Subordination: The Politics of Motherhood and Women's Citizenship*, in Bock G. e James S. (a cura di), *Beyond Equality and Difference. Citizenship, Feminist Politics and Female Subjectivity*, Routledge, Londra/New York, pp. 17-31.
- Pfau-Effinger B., 1998, *Gender Cultures and the Gender Arrangements – A Theoretical Framework for Cross National Gender Research*, «Innovation», vol. 11, n. 2, pp. 147-166.
- Phillips A., 1995, *The Politics of Presence*, Clarendon Press, Oxford.
- Sainsbury D., 1996, *Gender Equality and Welfare States*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Siim B., 2000, *Gender and Citizenship. Politics and Agency in France, Britain and Denmark*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Siim B., 2003, *Medborgerskabets udfordringer – be lyst ved politiske myndiggørelse af etniske minoritetskvinder*, Magtudredningen, Århus.
- Siim B., 2004, *Det sociale medborgerskab*, in Larsen J.H. e Horneman Møller I. (a cura di), *Socialpolitik*, Gyldendal, Copenhagen.
- Skjeie H., 1992, *Den politiske betydningen av kjønn. En studie av norsk topp-politik*, Institut for Samfunnsforskning, Oslo.
- «Social Politics. International Studies of Gender, State and Society», 1997, vol. 4, n. 2.
- «Social Politics. International Studies of Gender, State and Society», 2000, vol. 7, n. 2.
- Sørensen N.N., 2002, *Transnationaliseringen af husmoderlige pligter*, «Kvinder, køn og forskning», vol. 11, n. 2, pp. 9-19.
- Togeby L., 2003, *Fra fremmedarbejdere til etniske minoriteter*, Magtudredningen, Århus Universitetsforlag, Århus.
- Ungerson C., 1990, *The Language of Care: Crossing the Boundaries*, in Ungerson C. (a cura di), *Gender and Caring*, Harvester Wheatsheaf, Londra, pp. 8-33.
- Wærness K., 1987, *On the Rationality of Caring*, in Showstack Sassoon A. (a cura di), *Women and the State. The Shifting Boundaries of Public and Private*, Hutchinson, Londra, pp. 207-234.
- Yuval-Davis N., 1997, *Gender e Nation*, Sage Publications, Londra.

Traduzione dal danese a cura di Chiara Bertone

Leggere il percorso della parità: i meccanismi di resistenza, le strategie di opposizione

Un'intervista a **Laura Balbo**, sulla base di una relazione presentata al convegno della Fondazione Tres Culturas, Siviglia, 2008

RPS

Il discorso sulla parità di genere assume oggi senso e significati molto diversi dal passato. Le pagine che seguono ne mettono in luce il duplice, a tratti contraddittorio, sviluppo che vede da un lato la dimensione della parità largamente accettata e richiamata nel dibattito pubblico – a livello internazionale, nazionale e locale –, e che ne lascia supporre un possibile, positivo, auspicabile anche se non scontato, effetto-eco. Sul fronte opposto, emergono però contestualmente forme nuove di esclusione, che ridefiniscono e si sovrappongono alle differenze più tradizionali tra uomini e donne, e che intersecano i processi di razzializzazione

ed etnicizzazione in corso nelle società contemporanee. Ciò richiede una riconfigurazione degli schemi concettuali e interpretativi delle differenze di genere, che si arricchiscono quindi di complessità, perché devono tener conto di nuove disuguaglianze e forme di discriminazione sulle quali ogni silenzio non può che risultare colpevole. Questo, a grosse linee, il senso della riflessione che emerge dall'intervista a Laura Balbo, importante studiosa italiana che ha contribuito in maniera fondamentale, sin dalla metà degli anni '70, alla riflessione e all'elaborazione teorica e politica sui temi della doppia presenza femminile anche ricoprendo cariche politiche di primo piano a livello nazionale.

Cosa significa per lei parlare oggi di parità e pari opportunità e come, da un punto di vista sociologico, possono essere trattate queste tematiche? Quali elementi di continuità e discontinuità rimarca rispetto al passato?

Leggere *sociologicamente*, per me, significa inserire le questioni e i temi che prendo in esame nel contesto – storico, sociale – di cui fanno parte, e cercare di cogliere la complessità dei processi di cambiamento. Guardo dunque al percorso che ha portato obiettivi di «parità» nel discorso pubblico europeo (i dati drammatici delle disuguaglianze a livello globale posso solo lasciarli sullo sfondo: ma teniamoli bene in

mente), provando a mettere a fuoco due elementi in parte tra loro contraddittori. È vero che oggi questi principi, o valori, costituiscono una dimensione largamente accettata; operano però in parallelo meccanismi di forte resistenza (nella sfera politica, nei processi economici, nelle pratiche sociali). Dobbiamo riconoscere con chiarezza entrambi questi aspetti, che coesistono.

Per cominciare: pur riconoscendo che ci sono interventi e impegni miranti a contrastare le disuguaglianze si è molto lontani, lo sappiamo, dal realizzare gli obiettivi e i valori della parità. Nei nostri sistemi – definiti democratici, egualitari, universalistici – permangono e anzi emergono forme nuove di esclusione, in ambito economico e nelle pratiche delle istituzioni, nella cultura dominante e nelle circostanze del vivere quotidiano.

Le condizioni e i processi che determinano disparità di accesso a risorse economiche e sociali, e anche ai diritti fondamentali, sono stati messi a fuoco in una vastissima letteratura delle scienze sociali, e nel dibattito politico. Questi aspetti in particolare mi interessa riprendere: dati di ricerche e statistiche internazionali mostrano che essere donne o uomini fa differenza; e che le disuguaglianze di genere si incrociano con i processi di «razzializzazione» o «etnicizzazione» delle nostre società. Si sommano, le complicano: *intersectionality* è il termine (in inglese, non abbiamo ancora una traduzione soddisfacente).

Ma è vero anche che ci sono elementi di cambiamento.

Da più «tradizionali» definizioni e politiche di intervento siamo passati a mettere in luce i dati di diversificazione e di pluralizzazione che caratterizzano le società contemporanee; e siamo consapevoli dei processi della globalizzazione e della possibilità di eventi inattesi, non previsti, come la crisi attuale. Abbiamo cominciato a tener conto di concettualizzazioni innovative: quelle proposte da Amartya Sen (le «capacità») e da Martha Nussbaum (la «dignità umana»); e di dimensioni a cui alludono i termini *human fulfilment*, *well-being*, *happiness* (non so come dirlo in italiano; comunque, non facili da definire e misurare). Quanto alle politiche e agli obiettivi di «parità» e «pari opportunità» (e le parole stesse che usiamo) soltanto di recente sono entrati a far parte del nostro linguaggio. Ma sono ormai nell'agenda politica e sono diventati rilevanti, in misura crescente, per l'agire collettivo e a livello individuale.

Queste considerazioni le lascio sullo sfondo e passo ai punti ai quali in questa analisi mi interessa rivolgere l'attenzione, e li sintetizzo così.

Guardando al percorso che si è compiuto a partire dalla Conferenza di Pechino nel 1995, e sviluppato in seguito in innumerevoli documenti e dichiarazioni¹, certo c'è un risultato importante: la consapevolezza che si è acquisita. Un processo che si è sviluppato in un breve arco di tempo e, tutto sommato, con successo. Forti però anche, nei differenti ambiti – nel mondo della politica, nell'economia, nelle pratiche del vivere di ogni giorno – le resistenze al cambiamento.

È bene dunque guardare alle manifestazioni di (spesso apparente) accettazione senza ignorare i molteplici meccanismi che continuano ad operare, quelli visibili e soprattutto quelli invisibili. E anche i possibili «effetti perversi» – come si dice nel linguaggio sociologico – che si possono determinare.

Quali sono a suo parere i principali meccanismi di resistenza alla realizzazione di condizioni di parità?

Creare le condizioni per realizzare quello che una retorica diffusa ci promette, equità e pari opportunità, non risulta facile. Coloro che tradizionalmente sono detentori delle posizioni di potere – sociali e politiche – mettono in opera meccanismi di resistenza, questo è evidente; ma pesano una varietà di dati, culturali e istituzionali, e pratiche, modalità e strategie di vita, molto radicate nelle nostre società, che vanno nella stessa direzione.

Sempre più limitate saranno, in futuro, le possibilità di accesso a posizioni desiderabili e prestigiose (in strutture del mondo economico e della finanza, nelle professioni, in istituzioni pubbliche, nella politica). Sempre più forte sarà la competizione.

La pressione di molti che si considerano in «lista d'attesa» è destinata ad aumentare. Sottili strategie verranno messe in campo da parte di quelli che, appunto, si sentono a rischio. La prospettiva di un vicino riequilibrio tra posizioni e diritti di uomini e donne appare poco credibile.

Faccio riferimento a Pierre Bourdieu che descrive la «dotta ai confini» (tra coloro che sono «dentro», in posizioni di potere e privilegio, e

¹ Nel contesto dell'Unione europea va richiamato in particolare il Trattato di Amsterdam (1997), entrato in vigore nel 1999 dopo l'approvazione dei Parlamenti nazionali.

quelli che sono «fuori»). Principale preoccupazione e attività degli insider è mantenere il controllo dell'accesso e riuscire a tener fuori gli altri, gli outsider².

Le donne, è chiaro, in maggioranza sono outsider, percepite come «invasori»³.

La questione si pone in questi termini: se ci saranno passi avanti verso la parità alcuni (uomini) devono «perdere», appunto potere, visibilità, privilegi, gratificazioni. E si determinano forti resistenze, complesse strategie di opposizione.

Le dinamiche delle nostre «democrazie incompiute» sono state descritte in molti studi.

Penso sia bene che la fase in cui ci troviamo venga analizzata in questi termini, e con chiarezza. Dobbiamo essere consapevoli di dinamiche di competizione, di scontro e di conflitto, dietro alla terminologia (e alla retorica) della parità e dei diritti. Bisogna essere fino in fondo avvertiti dei meccanismi, delle logiche di sistema, delle «culture» dominanti nelle sedi del potere. Anche, aggiungo, degli «effetti perversi».

Ci sono quelle che definisco «pratiche di *accontentamento*».

Una quota (limitata) di donne è ormai ammessa nelle posizioni alte. Ci sono celebrazioni nell'Unione europea⁴, vertici e dichiarazioni a livello internazionale, eventi pubblici e conferenze; anche fondi per ricerche, progetti di studio, convegni. C'è stata una straordinaria diffusione – e frammentazione – di iniziative, e molte sono realizzate con convinzione e grande impegno. A volte mi chiedo questo: se non ci sfugga il fatto che – non in tutte, ma certo in non poche di queste pratiche – l'obiettivo sia quello appunto di dare forme di riconoscimento (spesso solo simboliche, di fatto irrilevanti), di *accontentare* (tener buone, dare l'impressione che qualcosa si sia ottenuto: non trovo la parola giusta).

E in questo modo rallentare, ritardare, i processi di cambiamento.

Quali elementi chiave individua nel percorso di cambiamento?

Mi riferisco qui ad un ambito in particolare, le disuguaglianze di gene-

² Si può vedere su questo Pierre Bourdieu (2000).

³ È l'espressione straordinariamente efficace proposta nel libro di Nirmal Puwar, *Space Invaders. Race, Gender and Bodies Out of Place* (2004).

⁴ Nell'Unione europea ci sono stati l'*Anno delle pari opportunità* (1997), e l'*Anno delle pari opportunità per tutti* (2008).

re nelle condizioni della vita quotidiana: dunque accesso al mercato del lavoro e modalità di ripartizione del lavoro di cura, discriminazioni e definizione dei diritti, pratiche e stereotipi, e così avanti. Un ambito peraltro, ovviamente, non separato, non «altro», rispetto a condizioni e processi generali.

La presenza delle donne nel mondo del lavoro, dal dopoguerra in avanti, è stata oggetto di studi e dibattiti e forti prese di impegno. In quella che è conosciuta come la «Piattaforma di Lisbona» si è posto l'obiettivo, per il 2010, di portare l'occupazione femminile al tasso di partecipazione del 60%. Negli anni successivi il dibattito dell'Unione europea ha messo al centro la strategia detta della «conciliazione» tra tempi per il lavoro e vita familiare. Si sono realizzate – in alcuni paesi almeno – politiche per promuovere una distribuzione più paritaria, tra uomini e donne, di impegni e attività. Per un numero crescente di donne si sono aperte condizioni e opportunità che mai prima si erano date⁵. Nella (sommara, certo insufficiente) ricostruzione che ho tracciato va inserito a questo punto il dato delle migrazioni internazionali, e in particolare le implicazioni a cui alludono questi termini divenuti ormai parte del nostro linguaggio: la «femminilizzazione delle migrazioni», la «globalizzazione della cura»⁶. In Italia parliamo delle «badanti».

E anche altri aspetti fanno parte del quadro attuale: i processi di ridefinizione del welfare state, l'invecchiamento della popolazione, nuove forme di vita familiare e, per i più, livelli di istruzione e di benessere più alti che in passato.

La presenza di donne immigrate alle quali viene affidata una parte crescente dei complessivi compiti della cura è un elemento che segna tutti i paesi «ricchi»: sono le infermiere negli ospedali, la notte fanno le pulizie negli alberghi e nei centri commerciali, nelle case svolgono i lavori domestici e si fanno carico dei bambini e delle persone anziane. Numerosi studi descrivono le conseguenze (e i problemi) che questi fenomeni comportano nei paesi di emigrazione: «*care-drain*» è la parola usata nella letteratura internazionale. Contesti che sono stati privati della presenza di grandi numeri di donne adulte, e dunque cambiamenti nella definizione dei ruoli, nelle relazioni, nelle condizioni della

⁵ Tra le molte fonti disponibili faccio riferimento a due contributi recenti: Luisa Passerini e al. (2007); Alessia Donà (2007).

⁶ Ha aperto la strada (e negli anni successivi molti altri studi sono stati pubblicati) il testo di Barbara Ehrenreich e Arlie R. Hochschild, *Global Women. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy* (2003).

vita quotidiana. E si riconosce anche l'importanza, per le economie di questi paesi, del contributo rappresentato dalle rimesse in denaro, dall'invio di beni di consumo, dalle forniture di attrezzature tecnologiche; e dalla «circularità» – che sempre più si realizza – dei processi migratori e di mobilità.

Si è realizzata la «catena globale della cura».

Che implicazioni ha ciò nella tematizzazione delle pari opportunità?

Per la «*care economy*», come oggi si definiscono strutture delle nostre società che fino a poco tempo addietro erano state del tutto ignorate, il contributo delle donne immigrate (anche di uomini, ma i numeri sono più ridotti) è essenziale. Questo meccanismo modifica radicalmente aspetti del funzionamento del sistema complessivo, e anche dati culturali.

Nei processi di cambiamento e nel percorso definito delle pari opportunità costituisce un elemento certo non previsto, che oggi appare largamente accettato. Implica anche stereotipi, nuove pratiche di sfruttamento, discriminazioni.

Nell'analisi delle disuguaglianze va dunque introdotto uno schema concettuale del tutto nuovo, e io leggo come centrale questo passaggio: una soluzione del tutto inedita rende possibile alle donne (europee, occidentali; quelle del ceto medio, soprattutto) di utilizzare le opportunità che diventano loro accessibili: è appunto il ricorso alle immigrate come *caregivers* (fornitrici dei diversificati servizi a cui allude la parola «cura»). Queste risorse – considerate accettabili e appropriate – e questi meccanismi, permettono di realizzare nei nostri sistemi, in qualche misura, condizioni di parità. Nel descrivere i cambiamenti che si registrano (l'accesso di quote crescenti della popolazione femminile al mercato del lavoro e a professioni e carriere dalle quali in passato erano escluse, nuovi arrangiamenti e strategie nella vita privata e pubblica, e altri) non possiamo permetterci silenzi, omissioni, ambiguità. È un dato, questo, che va messo in luce; e invece, nei termini sui quali qui mi interessa insistere, si tende ad ignorarlo.

E c'è un'altra importante implicazione dei processi in atto.

Si accetta, più o meno esplicitamente, che ci siano donne (e uomini) in posizioni inferiori nella scala sociale, con basso riconoscimento del lavoro che svolgono e del ruolo loro attribuito, in condizioni economiche e sociali discriminatorie, anche con meno diritti.

Le nostre società, dunque, sistemi segmentati, gerarchizzati. A un certo punto sono arrivata a chiedermi se, per avvicinarci (e soltanto parzialmente, è chiaro) all'obiettivo che abbiamo definito come «parità», sia questa la pre-condizione: che nello scenario dell'uguaglianza una parte della popolazione rimanga comunque esclusa, e quanto più possibile invisibile, e senza voce. I processi di «razzizzazione», o «etnicizzazione» – c'è crescente consapevolezza di questo aspetto – in molti studi sul divenire dell'Europa⁷, certo fanno parte del quadro.

Quali prospettive e sviluppi scorge in questo quadro?

Nello scenario che ci si presenta per gli anni a venire ci sono però anche, certo, potenzialità di trasformazione. Tocco – ancora nella chiave di una lettura sociologica – l'aspetto che definisco come l'«effetto eco». La metafora che propongo vuol suggerire questo: tra gli «attori» della cerchia politica e dei circuiti mediatici, da un contesto ad un altro, da una fase a una fase successiva si determinano, come nell'eco appunto, richiami e risonanze e ripetizioni. Eventi di grande visibilità ma anche aspettative nel vivere quotidiano, nuovi stili di vita, iniziative di base e di movimenti collettivi vengono «trasferiti» da una particolare situazione locale ad altre, da un'area «centrale» ad una meno avanzata. Questioni che tradizionalmente rimanevano circoscritte in ambiti nazionali o settoriali, escludendo qualunque confronto o contatto, non lo sono più. Su molti temi si forma una «piattaforma» comune, internazionale (per un gran numero di questioni, «europea»). Proposte vengono avanzate in sedi istituzionali, sono disponibili dati di ricerche e studi, si discutono misure amministrative e sperimentazioni, si fanno conoscere le «buone pratiche». Emerge un linguaggio, anche politico, comune: pensiamo a termini come azioni positive, quote, *mainstreaming*, «studi di genere», *empowerment*; e naturalmente, le «pari opportunità». Il sistema mediatico, è ovvio, ha un ruolo cruciale in questo quadro. Ma non si tratta di osservare banalmente il peso che hanno le moderne comunicazioni di massa. Mi sembra si possa dire che si sviluppano processi di ascolto e di confronto anche fuori del circuito dei canali dell'informazione, e non

⁷ Un'analisi di ampio respiro è quella di Ulrich Beck e Edgar Grande (2006).

sempre come risultato di intenzioni precise. Se un tema viene portato nel dibattito pubblico in una sede, per iniziativa di un organismo di governo o di una associazione internazionale o altro, dopo qualche tempo si registra altrove un qualche cenno di attenzione, una messa in agenda della questione, una promessa di intervento. Questioni riconosciute come aventi rilevanza culturale e politica vengono riprese, confluiscono in una piattaforma comune rispondendosi, per così dire, da un ambito ad un altro, dal livello internazionale a quello nazionale o locale. Ci possono essere ricadute e iniziative su problemi fino ad un certo momento ignorati o volutamente sottovalutati (la crisi energetica, la sostenibilità ambientale); e per i diversi gruppi della popolazione, le donne e gli uomini, gli «anziani» e i «giovani», i «cittadini» e gli «immigrati»; gli omosessuali, i «diversamente abili», ecc.

È un meccanismo che in questi ultimi anni ha avuto, nella situazione italiana in particolare, un ruolo molto importante. Sempre più difficile è non tener conto, ai diversi livelli, di quelli che sono percepiti come nuove possibilità, suggerimenti, anche pressioni ad intervenire. Il che non esclude che questi stimoli possano essere poi lasciati cadere, che iniziative proclamate come fondamentali, irrinunciabili, non vengano di fatto mai realizzate. Ma ci sono.

L'effetto-eco – a livello internazionale o meglio, ormai, «globale» – lo considero particolarmente rilevante per il tema che qui affrontiamo, e illuminante può essere analizzarne le implicazioni, sia quelle sostanziali che quelle simboliche.

Riferimenti bibliografici

- Beck U. e Grande E., 2006, *L'Europa cosmopolita, Società e politica nella seconda modernità*, Carocci, Roma.
- Bourdieu P., 2000, *Propos sur le champ politique*, Presses Universitaires de Lyon, Lione; trad. it. 2005, *Proposta politica*, Castelvecchi, Roma.
- Donà A., 2007, *Genere e politiche pubbliche. Introduzione alle pari opportunità*, Bruno Mondadori, Milano.
- Ehrenreich B. e Hochschild A.R., 2003, *Global Women. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, Metropolitan Books, New York; trad. it. 2004, *Donne Globali. Tate, colf e badanti*, Feltrinelli, Milano.
- Passerini L. e al. (a cura di), 2007, *Women Migrants from East to West: Gender, Mobility and Belonging in Contemporary Europe*, Oxford University Press, Oxford.
- Puwar N., 2004, *Space Invaders. Race, Gender and Bodies Out of Place*, Berg, Oxford e New York.

Genere e cura: vecchie soluzioni per nuovi scenari?*

Chiara Saraceno

RPS

Il bisogno di ricevere e dare cura è rimasto a lungo nascosto nella divisione del lavoro tra collettività e famiglia e tra uomini e donne. Per questo sia la dipendenza dalla cura che la responsabilità di fornire cura a lungo non sono stati riconosciuti come fondamenti di diritti di cittadinanza e anzi sono stati una causa di indebolimento di questi stessi diritti. Una parziale eccezione è costituita dai congedi di maternità. Negli anni recenti a livello europeo si sono evidenziate due tendenze per certi versi opposte. Da un lato le questioni della cura dei bambini sono entrate nell'agenda politica e il riconoscimento di responsabilità di cura è stato allargato anche ai padri (lavoratori). Dall'altro lato alle madri viene

richiesto in modo crescente di partecipare al mercato del lavoro senza che siano adeguatamente riconosciuti né i bisogni né il lavoro di cura. Vi è, inoltre, una persistente asimmetria nel modo in cui sono riconosciuti sia i bisogni di cura dei vari soggetti (bambini piuttosto che anziani non autosufficienti) che il lavoro di chi, non pagato o anche pagato, a questi bisogni risponde. La marginalità del lavoro di cura è evidente anche nei dibattiti sulla flexisecurity, ove viene per lo più assimilato vuoi alla disoccupazione vuoi alla formazione. Questa marginalità rischia di diventare molto problematica in una congiuntura in cui, per situazione demografica e per mutati comportamenti femminili, rischia di aprirsi un deficit di cura.

1. L'emergere della cura come questione di genere e teorica nella ricerca sociale¹

Fino agli anni settanta del secolo scorso la «cura» non costituiva una

* Questo testo è stato presentato per la prima volta il 22 aprile 2008 come Annual Ursula Hirschman Lecture on Gender and Europe presso lo European University Institute di Firenze il 22 aprile 2008. Si ringrazia l'autrice e lo Eui per aver concesso il permesso di pubblicazione del saggio in italiano.

¹ Per questo paragrafo mi sono basata sul saggio che ho scritto insieme ad Arlaug Leira (Leira e Saraceno, 2002), nei confronti della quale ho più di un debito.

RPS

GENERE E CURA: VECCHIE SOLUZIONI PER NUOVI SCENARI?

sfida teorica per la ricerca sociale, né come concetto né in quanto attività sociale. Apparteneva «naturalmente» al mondo femminile delle madri, delle figlie, delle sorelle e delle domestiche. Dagli anni settanta, invece, termini come «cura» e «prestazione di cura» sono divenuti oggetto di una riflessione e di un dibattito teorici molto ricchi. Sotto la spinta della cultura femminista i molti fili che compongono l'intreccio relazionale, simbolico, politico e concreto delle relazioni tra chi riceve e chi dà cura sono stati progressivamente dipanati, a partire dalla decostruzione del cosiddetto «lavoro per/dell'amore». Questo processo ha fatto emergere molteplici attori, sia dal lato dei prestatori sia da quello dei destinatari della cura. Gli interessi e i conflitti d'interesse sono stati riconosciuti. Sono stati identificati i contesti della cura sia dal lato dei prestatori che dei destinatari. E i diritti e le responsabilità di coloro che prestano la cura e di coloro che la ricevono sono oggetto di dibattito.

Oltre a riconoscere i legami storici, sociali e culturali tra genere femminile e cura, la riflessione femminista si è interrogata sui presupposti che consideravano «naturali» o acquisite le capacità di cura. La sovrarappresentazione delle donne in tutte le forme del lavoro – retribuito o non retribuito – di cura viene interpretata come conseguenza dell'asimmetria di genere nelle strutture di potere, in particolare nelle relazioni matrimoniali (ad esempio Land e Rose, 1985). Questa asimmetria di potere è un aspetto della distinzione, sottolineata efficacemente da Wærness (1987), tra *caring* e *servicing*, e tra queste due attività e il sentimento di preoccupazione amorevole (ed anche piacere, vedi ad esempio Sevenhuijsen, 1998), che può essere presente in entrambe. Secondo Wærness, occuparsi di un marito autosufficiente in base ad una preoccupazione per il suo benessere e felicità è «*servicing*», mentre occuparsi con le stesse finalità di un figlio piccolo, di un anziano in condizioni di salute precaria o di un invalido è «*caring*». Questo «lavoro di cura» fornito a coloro che, secondo le norme sociali comunemente accettate, non sono in grado di badare a se stessi identifica, secondo Wærness, ciò che è cura necessaria e ciò che non lo è. In questa prospettiva, sia la cura necessaria che quella non necessaria configurano una relazione interpersonale di amore. Tuttavia molte altre studiose femministe, sulla base di studi empirici, mettono in discussione la pregnanza teorica di questo assunto. Land e Rose (1985) hanno segnalato come l'altruismo forzato sia un problema molto serio nella cura prestata dalle donne entro la famiglia. Sviluppando la loro analisi, Finch (1989) insiste sul fatto che il lavoro di cura (nei confronti ad

esempio di un parente anziano) può essere prestato senza sentimenti di amore o di vicinanza emotiva, di «preoccupazione per». In particolare le ricerche sulle obbligazioni familiari ed entro la parentela (ad esempio Lewis e Meredith, 1988; Finch e Mason, 1993; Millar e Warman, 1995) hanno evidenziato i presupposti su cui essi si basavano e si basano: l'obbligo di prestare lavoro di cura può essere onorato senza alcun sentimento o approccio amorevole, ma sulla base di un senso del dovere, anche nell'ambito di relazioni «personali» estraniare. «Quando si manifesta un bisogno di cura, ci si aspetta l'attivazione di rapporti di sangue e matrimoniali nell'ambito di una relazione di cura, nonostante la mancanza o la perdita di un sentimento d'amore» (Leira, 1994, p. 189), anche nei sistemi di welfare avanzati. Le ricerche sulle obbligazioni familiari rivelano così la complessità della gamma di attività e di sentimenti compresi sotto l'ampia definizione di cura/prestazione di cura.

Dal punto di vista analitico rimane comunque importante la distinzione tra prestazione di cura a favore di persone dipendenti che non sono capaci di badare a se stesse e prestazione di cura a favore di coloro che possono cavarsela da soli. Solo la prima è materia di intervento politico a livello redistributivo. Solo la cura per le persone davvero dipendenti comporta la ridefinizione dei confini fra Stato e famiglia riguardo alle responsabilità per la prestazione e i costi della cura.

2. Lo status storicamente ambivalente del care-giving come fondamento di diritti sociali

Storicamente, coloro che hanno bisogno di cura e coloro che la ricevono hanno avuto uno status ambivalente nella definizione della cittadinanza sociale. Da un lato, non è stato riconosciuto per lungo tempo lo status di cittadini a coloro le cui necessità di cura li rendevano visibilmente dipendenti da altri. Costoro erano – e in ampia misura sono ancora – «i membri dipendenti della famiglia», o i beneficiari di assistenza sociale che scambiavano la loro autonomia in cambio di un sostegno. Dall'altro lato, le necessità di cura, soprattutto da parte di bambini e anziani fragili, erano considerati il terreno di una divisione del lavoro nella famiglia basata sul genere e dell'esclusione o marginalizzazione delle donne nel mercato del lavoro (e per lungo tempo anche dai diritti politici). Le necessità e la dipendenza dalla cura (delle donne) dei primi diventano così la causa della dipendenza economica

RPS

Chiara Saraceno

(dai mariti) delle seconde. La titolarità a ricevere cure era designata implicitamente come titolarità a essere curati da un membro femminile della famiglia. Ciò non si traduceva in un diritto sociale; ma indicava che la questione della cura restava sin dall'inizio un dilemma inespresso nelle società industriali (Saraceno, 2003).

Il dilemma era parzialmente nascosto entro la cornice della figura del maschio procacciatore di reddito. Questa figura, e le politiche che attorno ad essa si sono sviluppate, hanno rafforzato il ruolo del marito/lavoratore quale procacciatore sia di reddito sia di connessioni ai diritti sociali (ad esempio l'assicurazione sanitaria, la pensione di reversibilità), minimizzando il fatto che dalle mogli ci si attendesse in cambio di quei benefici prestazioni, appunto, di cura. Per questa ragione la condizione di moglie, piuttosto che quella di madre o di donna impegnata in altri ruoli familiari di cura, era quella che nella maggior parte dei paesi assicurava alle donne (per via indiretta) l'accesso ai diritti sociali, a prescindere dal fatto che svolgessero effettivamente attività di cura: pensioni di reversibilità, assistenza sanitaria, e così via. Di conseguenza, la cura in quanto tale non era esplicitamente concettualizzata come base sufficiente per accedere ai diritti sociali. Vi sono tuttavia due eccezioni nelle quali il ruolo di prestatrice di cura è stato riconosciuto come fondamento di diritti che spettano alle donne non in quanto mogli o vedove, ma in quanto madri, a prescindere dal loro stato coniugale (Sainsbury, 1996). Le madri lavoratrici e le madri sole sono state e sono tuttora le due principali figure sociali alle quali viene riconosciuto esplicitamente qualche tipo di titolarità di diritti in quanto *care-giver*². È stato giustamente rilevato come in particolare il diritto al sostegno economico riconosciuto alle madri sole metta in discussione sia la pratica che l'ideologia del modello del maschio-capofamiglia e costituisca allo stesso tempo un'importante eccezione nei paesi dove tale modello è ancora forte, come la Germania, i Paesi Bassi e il Regno Unito (vedi ad esempio Hobson, 1990; 1994).

Entrambe queste eccezioni, tuttavia, indicano che la titolarità delle madri in quanto *care-giver*, a prescindere dal loro stato coniugale, dipende in larga misura da alcune altre condizioni: quella di svolgere un lavoro retribuito o quella di essere prive di reddito e di non avere come partner un maschio procacciatore di reddito. Il *caring* non costituisce di per sé una base autonoma per il riconoscimento della titolarità.

² Per una visione d'insieme vedi Leira e Saraceno, 2002; vedi anche Zincone, 1990.

Il sostegno pubblico viene infatti corrisposto solo alle madri sole che non hanno marito e sono povere. Nella maggior parte dei paesi le indennità di maternità e i congedi retribuiti non sono disponibili incondizionatamente, ma sono garantiti solo alle donne che hanno un impiego. Al riguardo costituiscono eccezioni degne di nota la Svezia e la Finlandia, dove vi sono indennità minime anche per le madri che non lavorano, indipendentemente dal reddito familiare. In aggiunta a questo diverso riconoscimento del tempo dedicato alla cura dei figli, esiste una considerevole differenziazione nella titolarità e nella copertura tra varie categorie di donne che lavorano: lavoratrici dipendenti e autonome, part-time e a tempo pieno, a tempo determinato e a tempo indeterminato, e così via. Va infine considerato che, anche dopo la direttiva Ue del 1996 sui congedi parentali, che istituisce il diritto di ottenere il congedo per entrambi i genitori, vi è una notevole variazione tra i paesi europei per quanto riguarda la titolarità, la copertura e la durata (Gornik e Meyers, 2004; Plantenga e Remery, 2005; Wall, 2007). Plantenga e Remery calcolano quello che definiscono «congedo effettivo», tenendo conto sia della durata della maternità e dei congedi parentali sia del livello dell'indennità. In base a questo calcolo, tra i 27 paesi dell'Ue troviamo a un estremo la Lituania con circa 150 settimane interamente retribuite, seguite da Svezia e Ungheria con poco meno di 120 settimane. All'altro estremo troviamo un gruppo di paesi – Grecia, Cipro, Irlanda e Malta – con circa 10 settimane³.

In alcuni paesi la maternità prevede anche la contribuzione ai fini del trattamento pensionistico. Nel Regno Unito, in Svezia e (dal 1989) in Germania questi benefici pensionistici addizionali (fino all'equivalente di tre anni) possono essere cumulati con quelli connessi all'impiego, compensando così parzialmente le interruzioni o le riduzioni del lavoro retribuito dovute agli obblighi di cura (Anderson e Meyer, 2006). In Italia una modesta compensazione (complessivamente un massimo di 12 mesi di contribuzione) è riconosciuta solo alle donne che hanno una storia contributiva connessa all'impiego. In Francia, fino al 2004, le madri potevano cumulare contributi addizionali (fino a 2 anni per ciascun figlio) come in Svezia e in Germania. Dal 2004, però, possono ottenere i contributi specifici connessi alla maternità solo se rinunciano all'impiego almeno per lo stesso periodo di tempo. Si trovano così di fronte a un'alternativa perdente: o rinunciano ai contributi specifici nonostante combinino lavoro remunerato e lavoro di cura, oppure li

³ Per un diverso sistema di calcolo cfr. Saraceno, 2009.

prendono, riducendo la loro storia contributiva standard e mettendo a repentaglio la loro futura partecipazione al mercato del lavoro. In entrambi i casi, percepiranno una pensione inferiore a quella degli uomini a causa del minore investimento nell'impiego retribuito (Frericks e Maier, 2007; Frericks, Maier e De Graaf, 2007). È interessante notare che la motivazione di questo cambiamento (in direzione opposta a quanto è avvenuto in Germania) si richiama alle pari opportunità, dal momento che gli uomini e i padri non possono cumulare doppi benefici. Il fatto che i padri generalmente non cumulano un doppio lavoro (retribuito e non retribuito) non è stato considerato come motivo sufficiente per mantenere la regola precedente.

Prestare cura agli adulti disabili o agli anziani in precario stato di salute ha costituito in generale un terreno molto più debole della maternità ai fini del riconoscimento di qualche tipo di titolarità sociale sotto forma di congedo retribuito, sostegno al reddito o contributi finalizzati alla pensione.

3. Ri-familiizzazione degli uomini e de-familiizzazione delle donne? Tendenze divergenti in materia di obblighi di cura nei recenti sviluppi politici

Il tradizionale modello di famiglia fondata sul capofamiglia maschio è sostanzialmente tramontato, anche se in misura differente, un po' in tutta l'Unione europea (vedi anche Lewis, Campbell e Huerta, 2008). Nell'Europa nord-occidentale la crescita dell'occupazione femminile – non accompagnata da una crescita del lavoro di cura e del lavoro domestico degli uomini – ha fatto emergere il modello basato su «un percettore e mezzo» o «un percettore e tre quarti» di reddito. Gli uomini lavorano a tempo pieno e le donne lavorano per un numero variabile di ore part-time, in particolare nelle fasi più intense di formazione della famiglia. E un'ampia fascia di lavoro di cura resta all'interno della famiglia (Hobson, 2004; Lewis, 2001). Nell'Europa meridionale il lavoro part-time, anche se in crescita, è ancora poco diffuso, mentre le donne tendono a polarizzarsi tra impiego a tempo pieno e nessun impiego. La Scandinavia è vicina al modello di famiglia in cui entrambi i partner percepiscono un reddito e hanno un impiego a tempo pieno, sostenuto dallo Stato con congedi parentali ben retribuiti e un'estesa rete di servizi di cura. Le donne però lavorano tuttora meno ore dei loro partner maschi e sono loro a utilizzare la maggior

parte del tempo riservato ai congedi parentali. Sono ancora loro a ridurre temporaneamente l'orario di lavoro quando il figlio è piccolo. I cambiamenti nell'apporto delle donne alla famiglia, uniti alle preoccupazioni relative alla bassa fertilità e alla domanda di cura della popolazione in via di invecchiamento, hanno prodotto in ogni caso una nuova visibilità di quello che per lungo tempo era stato un problema «esclusivamente privato» per molte donne lavoratrici: conciliare, o armonizzare, il lavoro remunerato e la cura. Oggi questo stesso problema è percepito e definito come «nuovo bisogno sociale». Non è affatto chiaro, tuttavia, se questa nuova consapevolezza si tradurrà in una più equilibrata divisione tra i generi della cura retribuita e non retribuita, e in un maggiore riconoscimento della cura come base per garantire/ottenere diritti sociali.

I recenti sviluppi nelle politiche relativi agli obblighi di cura portano infatti verso direzioni diverse e, in qualche misura, opposte. Da una parte, i maggiori cambiamenti intervenuti di recente su questo terreno non consistono nell'estensione dei benefici per coprire una fascia più ampia di donne lavoratrici, ma nell'estensione della titolarità ai padri. Il finanziamento pubblico dell'attività di cura da parte dei padri attraverso gli schemi di congedo parentale retribuito è una novità, e rappresenta, almeno in linea di principio, una ridefinizione radicale degli obblighi e dei diritti di cura e anche una ri-familizzazione degli uomini (Saraceno, 2000; Pfau-Effinger, 2005a; Wall, 2007). Sono stati i paesi scandinavi, dagli anni settanta in poi, i primi ad aprire questa possibilità ai padri. In Svezia e Norvegia, inoltre, dato che la semplice possibilità offerta ai padri di prendere il congedo non aveva modificato i comportamenti, successivamente sono state introdotte delle quote riservate esclusivamente ai padri. Stimolando con una pressione morbida l'attività di cura da parte dei padri, le norme prevedono che tale quota vada persa e non possa essere trasferita alla madre se non viene utilizzata. Anche l'Italia ha approvato, nel marzo 2000, una legge che somiglia molto a quella scandinava, prolungando il periodo di congedo nell'eventualità che esso venga in parte utilizzato dal padre⁴. A gennaio 2007 la Germania ha adottato uno schema analogo a quello svedese. Lo stesso hanno fatto molti altri paesi, anche se con durata e

⁴ A differenza della legge svedese, tuttavia, il congedo parentale non è interamente coperto dal punto di vista finanziario. Ciò costituisce un deterrente per i padri che vogliono utilizzare il congedo, dato che il loro salario è spesso il più alto all'interno del nucleo familiare.

livelli di compensazione differenti (Plantenga e Remery, 2005). In ogni caso, l'adozione di schemi di congedo parentale, con o senza incentivi specifici per i padri, garantendo a questi una titolarità individuale, costituisce un punto di svolta nelle politiche, modificando gli assunti relativi alla divisione di genere nelle responsabilità di cura dei bambini piccoli. Rimangono tuttavia grandi differenze tra paesi (vedi ad esempio Wall, 2007). Da questo punto di vista è importante sottolineare che i padri sono più disposti a utilizzare il congedo, anche se per periodi più brevi rispetto alle madri, quando è compensato adeguatamente e quando vi è una quota specificatamente riservata a loro e non trasferibile.

Mentre i padri sono incoraggiati a dedicare più tempo alla cura, nella maggior parte dei paesi europei e negli obiettivi politici ufficiali dell'Ue le madri sono sempre più incoraggiate a partecipare al mercato del lavoro e quindi a «de-familizzarsi» (Lewis, 2006; Orloff, 2006). Le tradizionali esenzioni dai requisiti per essere disponibili all'impiego che consentono l'accesso all'assistenza sociale previste in diversi paesi per le madri sole sono state ridotte in durata o eliminate del tutto. Per essere percepita come una buona madre, una madre sola (povera) deve ora essere anche una percettrice di reddito, deve avere cioè un impiego retribuito. Nel caso delle donne sole che chiedono un sostegno al reddito, la retorica dell'«attivazione» presente nel dibattito contemporaneo sull'assistenza sociale nega implicitamente che la cura dei figli sia di per sé un'attività socialmente valida. Inoltre alcune misure che tradizionalmente riconoscevano il lavoro di cura realizzato dalle donne, come le pensioni di reversibilità e i benefici per le vedove, sono state progressivamente ridotte e attenuate in nome dei diritti individuali, da conquistare attraverso i contributi individuali e il lavoro retribuito. Questi cambiamenti sono compensati solo parzialmente, e non dovunque, da alcune forme di riconoscimento dei periodi di cura nel curriculum contributivo (Ginn, Street e Arber, 2001).

La ridefinizione delle madri come lavoratrici per il mercato è parzialmente accompagnata da una ridefinizione dei bisogni di cura dei figli piccoli e del contesto «migliore» per la prestazione di cura. In questa prospettiva, l'età ideale/normativa nella quale i figli possono beneficiare di una cura non familiare (non materna) è abbassata da 3-4 anni a circa 1 anno: la durata media di un congedo parentale nei paesi più generosi. È interessante al riguardo il caso della Germania, dove il nuovo beneficio del congedo parentale (*Elterngeld*), operante da gennaio 2007, ha accresciuto la compensazione per i genitori che lavora-

no (67% dell'ultima retribuzione) per i primi 12-14 mesi (a seconda che il padre ne usufruisca o meno) di congedo. Le madri possono ancora usufruire di un congedo di tre anni; ma la già scarsa compensazione, sottoposta a prova dei mezzi su base familiare, è stata ulteriormente ridotta. Il meccanismo incoraggia di fatto un modello in cui il figlio è curato dai propri genitori (soprattutto la madre) fino a circa 12-14 mesi di età, e poi è considerato pronto per usufruire di un servizio all'infanzia di qualche tipo, così da essere parzialmente defamilizzato. Questo abbassamento dell'età in cui un figlio è considerato pronto per la cura non familiare viene giustificato sia in termini di «conciliazione» sia in termini di investimento sull'infanzia e, in particolare, di riduzione del possibile impatto negativo di un ambiente familiare «inadeguato» sulle capacità cognitive.

In alcuni paesi, come la Germania (Ovest) e i Paesi Bassi, ma in parte anche nel Regno Unito, vi è stato un vero e proprio rovesciamento non solo delle politiche, ma anche delle nozioni tradizionali di buona maternità, nonché dei modelli culturali e dei valori condivisi (vedi ad esempio Daly, 2004; Knijn e Ostner, 2008). I dati recenti della Indagine sociale europea confermano i risultati già emersi nell'*International value survey* e nell'*European value survey*: le norme e i valori relativi a ciò che si dovrebbe fare e da parte di chi, quando sorge un bisogno di cura, sono diverse tra paesi e anche tra gruppi sociali (Lewis, Campbell e Huerta, 2008). Normative, preferenze e politiche interagiscono in modi complessi ed è rischioso, oltre che antidemocratico, imporre un «unico modello migliore». Inoltre, secondo l'opinione di alcune studiose (ad esempio Knijn e Ostner, 2008, e anche Daly, 2004), se è vero che i cambiamenti politici intervenuti nei Paesi Bassi e in Germania, e presenti più in generale nel dibattito dell'intera Ue, rinviano spesso alla cornice del sostegno alle pari opportunità tra uomini e donne e alla lotta contro l'esclusione sociale e la trappola della povertà nel caso di donne sole povere, l'enfasi sul lavoro retribuito come unica via per l'integrazione sociale e la negazione del valore e del desiderio di prendersi cura dei propri figli piccoli indeboliscono l'attività (non retribuita) di cura come attività sociale degna di merito. Ciò ha un impatto negativo sulle donne con basso reddito e bassa istruzione, alle quali viene offerto/imposto di scambiare un ruolo e un'attività che hanno un forte valore dal punto di vista affettivo e della tradizione culturale con un impiego poco qualificato e scarsamente retribuito. Secondo queste studiose, inoltre, la crescente enfasi sull'educazione precoce (*early education*) come via per compensare le disuguaglianze

RPS

Chiara Saraceno

RPS

GENERE E CURA: VECCHIE SOLUZIONI PER NUOVI SCENARI?

dovute all'origine sociale implicitamente suggerisce che i genitori con bassa istruzione, e in particolare le madri, rappresentano un handicap per i figli, e che la cura esclusiva della madre nella prima infanzia è un rischio sociale per i suoi figli.

Non concordo del tutto con questa lettura sostanzialmente negativa degli sviluppi in corso. La partecipazione al mercato del lavoro non è solo un'imposizione dall'esterno. Rappresenta anche ciò che molte donne vogliono essere in grado di fare. Il fatto che le donne più istruite abbiano maggiori probabilità di partecipare al mercato del lavoro e tassi di continuità più elevati delle donne meno istruite segnala più la rilevanza dei vincoli e delle insoddisfazioni rispetto al lavoro sperimentati dalle donne meno istruite in ragione delle loro più ridotte opzioni, che non una diversità di preferenze idiosincrasiche. La dipendenza di lungo periodo dall'assistenza sociale, dovuta al coinvolgimento nella cura intensiva dei figli, può avere un impatto negativo e persistente sulle opzioni future di una donna, oltre che dei suoi stessi figli. Inoltre le disuguaglianze cognitive tra i figli, che sono radicate nelle disuguaglianze di classe – pur essendo più visibili nelle punte estreme piuttosto che nei valori medi – dovrebbero essere tra le preoccupazioni principali in una democrazia. Ciò detto, condivido la preoccupazione che sta dietro quella lettura negativa: l'accento che il dibattito politico e le pratiche sociali pongono sulla partecipazione al lavoro retribuito come unica, o principale, attività socialmente valida rischia di oscurare sia il bisogno sia il valore del lavoro di cura, non retribuito o retribuito che sia. Rischia anche di oscurare le preferenze individuali riguardo al modo migliore per occuparsi dei propri figli (o degli anziani in precario stato di salute), quindi anche allo specifico pacchetto di politiche, ad esempio la combinazione di congedi, orari di lavoro e servizi all'infanzia. In generale, la cura come attività relazionale e densa di significati – la cura come costruzione dell'identità – rischia di scomparire. Inoltre l'attenzione dell'Unione europea alla «riconciliazione» tra lavoro retribuito e cura si riferisce principalmente alle donne. A queste resta affidata la responsabilità di prestare cura. La novità è che adesso la cura si dovrebbe «riconciliare» con la partecipazione all'impiego retribuito. Le pari opportunità sono considerate come opzione da offrire alle donne per entrare nel mondo del lavoro retribuito degli uomini, e solo marginalmente come opzione da offrire agli uomini per condividere le responsabilità della cura (vedi anche Stratigaki, 2004). Tutto ciò ha un impatto negativo sul reddito personale delle donne e sui loro benefici pensionistici (ad esempio Ginn,

Street e Arber, 2001; Lewis, 2006). Andrebbe aggiunto che, mentre i dibattiti e le politiche pubbliche, comprese le politiche dell'occupazione, tengono conto almeno in parte delle necessità di cura dei bambini piccoli e degli obblighi (e desideri) di cura dei genitori dei figli piccolissimi, lo stesso non si può dire per i bisogni di cura e di relazione dei figli più grandi, come se tutti i bisogni di cura dei figli finissero una volta raggiunta l'età scolastica.

Ancora meno considerati sono i bisogni di cura degli anziani fragili, e in generale dei disabili, sebbene, a differenza dei bambini, si tratti di un gruppo in crescita. Anche a questo livello vanno però evidenziati alcuni interessanti sviluppi. Innanzitutto in alcuni paesi la fornitura di specifici servizi di assistenza agli anziani fragili è sempre più formalizzata come parte del pacchetto di «cura sociale» disponibile. Nei paesi a forte base assicurativa, come la Germania e l'Austria, è stata introdotta a questo fine una specifica assicurazione obbligatoria. In secondo luogo, molti paesi riconoscono alcuni diritti sociali a coloro che assistono «informalmente» disabili e anziani in precarie condizioni di salute e, in certi casi, a coloro che assistono parenti con malattie terminali. Questa soluzione a volte prende la forma di un'indennità, come quella per l'assistenza agli invalidi nel Regno Unito, quella di un credito sui futuri benefici delle pensioni integrative, come in Norvegia, quella dei congedi retribuiti e non, come in Italia, Austria, Belgio e ora anche Germania, o una combinazione tra le diverse opzioni (vedi Evers, Pijl e Ungerson, 1994; Ungerson, 1997; Lewis, 1998; Anttonen, Baldock, e Sipilä, 2003). Tutto ciò può essere considerato come a) un ampliamento delle opzioni, quindi un passo verso l'individualizzazione; b) il riconoscimento del lavoro informale e della cura come lavoro, quindi una forma sia di mercatizzazione sia di parziale defamilizzazione dei prestatori informali di cura; c) una ri-familizzazione della relazione di cura, nella misura in cui il pagamento della cura viene corrisposto direttamente ai prestatori di cura che fanno parte della famiglia e, in ogni caso, la gestione della cura, comprese le decisioni su come spendere il denaro per la cura, è lasciata al livello familiare privato.

Non c'è una sola interpretazione corretta. Dipende dal punto di partenza, cioè dal modello globale di cittadinanza sociale proprio di ogni paese e dall'intero pacchetto di cura sociale a disposizione, in breve, da ciò che anni fa (1996) Anttonen e Sipilä hanno definito come «regimi di cura» differenti. Secondo un recente studio su quattro paesi (Timonen, Convery e Cahill, 2006) le motivazioni per introdurre que-

RPS

Chiara Saraceno

sti programmi di «pagamenti per la cura» sono simili nei diversi paesi: promuovere l'autonomia e la possibilità di scelta, eliminare i divari nell'erogazione dei servizi, creare posti di lavoro, favorire il risparmio, l'assistenza domiciliare e l'efficienza. Ma sia la rilevanza di questi obiettivi sia i risultati di questi programmi variano notevolmente in relazione ai modelli di erogazione dei servizi esistenti (vedi anche Pfau-Effinger, 2005b, per uno spettro più ampio delle tendenze e degli assetti esistenti in Europa).

Anttonen, Baldock e Sipilä (2003), a conclusione della ricerca condotta in cinque paesi europei sugli sviluppi dell'organizzazione dei sistemi di cura per bambini e anziani in precario stato di salute, hanno individuato tre principali dimensioni del cambiamento: a) una tendenza crescente alla «pubblicizzazione della cura», a significare che la cura viene sempre più sottratta a un'economia domestica interamente privata, in direzione di una crescente sovrapposizione con l'economia formale del mercato, con il settore del volontariato e della beneficenza (direi non-profit) e con lo Stato; b) il passaggio da una titolarità familiare a una titolarità individuale (processo di individualizzazione); c) il passaggio dalla selettività all'universalità dei servizi finanziati o erogati dal settore pubblico. Questa sintesi è suggestiva, ma è anche problematica, a parte il fatto che non si applica interamente a tutti i paesi europei e riguarda più l'area dell'assistenza all'infanzia che quella dell'assistenza agli anziani fragili. Innanzitutto, come ho già sottolineato, «la cura può diventare pubblica» nella misura in cui è previsto un sostegno finanziario pubblico per coloro che ne hanno bisogno o che la forniscono. Ma questo può anche rafforzare, incentivare, o consentire la sua familizzazione, come nel caso dei congedi parentali che incentivano i padri a prenderne parte e le madri a stare a casa per lunghi periodi. Inoltre le politiche, anche quando offrono un sostegno finanziario al prestatore di cura, possono facilitare la divisione di genere del lavoro all'interno della famiglia, mantenendo l'approccio tradizionale in base al quale solo le madri che lavorano hanno diritto a qualche riconoscimento del loro lavoro e dei loro obblighi di cura. Secondo gli studi presentati nel volume sulla Scandinavia di Ellingsaeter e Leira (2006), ciò accade anche nel cosiddetto modello nordico. La Danimarca, ad esempio, offre un forte sostegno alle madri che lavorano, ma solo un sostegno minimo ai padri; la Finlandia offre sostegno *sia* alle madri che lavorano *che* alle madri che si ritirano provvisoriamente dal mercato del lavoro per accudire a tempo pieno i figli, ma offre scarso sostegno ai padri; solo la Svezia offre sostegno *sia* alle madri

che ai padri, *sia* che lavorino *sia* che non lavorino. Kvande (2007) sottolinea le contraddizioni del modello norvegese dei congedi parentali. Da un lato, grazie al fatto di riservare al padre, sin dal 1993, una quota del congedo parentale, questo modello incentiva una divisione delle responsabilità della cura dei figli meno fondata sul genere; dall'altro, grazie a un'indennità di cura a favore delle famiglie che non usufruiscono dell'assistenza pubblica all'infanzia (come in Finlandia), favorisce di fatto una divisione del lavoro di cura fondata sul genere.

Come ho già ricordato, anche i finanziamenti per la cura degli anziani fragili possono costituire una modalità modernizzata e supportata pubblicamente per incentivare la familizzazione della cura fondata sul genere. In Germania, ad esempio, la maggioranza delle persone che hanno diritto all'indennità di cura sceglie di monetizzarla piuttosto che usufruire dei servizi. Nella maggior parte dei casi sono assistite da un membro della famiglia, generalmente una donna (moglie o figlia) (Evers e Sachße, 2003; Meyer, 2007). In Italia non vi è nessuna garanzia che l'indennità di accompagnamento venga utilizzata effettivamente e appropriatamente per i bisogni di cura della persona non autosufficiente. Più in generale, nella maggior parte dei paesi i servizi coprono solo una frazione più o meno ampia dei bisogni di cura degli anziani fragili. Ciò che rimane è implicitamente lasciato alle famiglie e, al loro interno, di fatto in larga misura alle donne.

Alla luce di questi sviluppi il concetto di «economia mista della cura» (Motel-Klingebiel e al., 2005) è forse più adeguato di quello di «pubblicizzazione della cura», a indicare il fatto che i confini e le responsabilità sono ridisegnate e ricombinate. Questo concetto può essere integrato con quello di cura sociale sviluppato da Lewis e Daly (1998), secondo i quali la cura si basa su una combinazione di diverse modalità di prestazione: retribuita e non retribuita, formale e informale, famiglia, Stato, comunità, mercato.

Un'altra ragione per cui non concordo pienamente con l'idea di «pubblicizzazione della cura» è che, mentre tutti i paesi europei mostrano una chiara tendenza verso un rafforzamento del ruolo dei servizi collettivi nella cura dell'infanzia, è difficile rintracciare una tendenza analoga nel caso della cura degli anziani in precario stato di salute. Al contrario, alcuni paesi, soprattutto quelli del Mediterraneo dove i servizi pubblici sono scarsi e rivolti soprattutto agli anziani soli, con reddito basso e fortemente dipendenti, mostrano nuove forme di privatizzazione e di familizzazione, associate a un ricorso sempre maggiore al mercato, in particolare al mercato del lavoro delle donne immigrate,

RPS

Chiara Saraceno

spesso irregolare. Bettio, Simonazzi e Villa (2006), concentrando le loro analisi sui cambiamenti nei regimi di cura e sull'emigrazione femminile nei paesi del Mediterraneo, illustrano la transizione da un modello di cura «familiare» a un modello di cura fondato sull'«immigrato in famiglia». La presenza di un ampio mercato irregolare ha reso la cura retribuita accessibile anche alle classi medie prive di grandi mezzi economici. «Le donne immigrate – scrivono le autrici – soddisfano i bisogni di cura assicurando la continuità di un modello di cura di lungo periodo fondato sulla famiglia e fornendo un'assistenza di lungo periodo a un costo che le famiglie con un reddito medio possono permettersi, mentre le indennità per gli anziani già in essere – come l'assegno di accompagnamento – aiutano anche le famiglie con un reddito basso ad affrontare la spesa» (p. 278). La cura rimane all'interno della famiglia, nel senso che è retribuita e organizzata dalla famiglia. È anche parzialmente suddivisa tra lavoratrici retribuite (immigrate), nella maggior parte dei casi donne, e membri della famiglia non retribuiti, nella maggior parte dei casi donne, anche se in misura diversa a seconda del reddito del membro della famiglia prestatore di cura e/o dell'assistito, a seconda cioè del grado in cui il lavoro di cura effettivo può essere affidato a un lavoratore retribuito.

4. Bilanciamenti differenti e differenti rischi per le donne nell'affrontare il dilemma della cura

Orloff (2006) sostiene che le specificità dei paesi nell'affrontare le questioni legate ai bisogni e alla cura evidenziano rischi in qualche misura divergenti (vedi anche Wall, 2007). In Scandinavia e in Francia, ad esempio, le politiche a sostegno delle donne, sia in quanto *caregivers*, sia in quanto lavoratrici retribuite, rispondono relativamente bene ai bisogni di cura e aiutano le donne a rimanere nel mercato del lavoro. Ma non riescono altrettanto bene a evitare la segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro e quindi a realizzare le pari opportunità. Nella maggior parte dei paesi continentali, così come in Gran Bretagna, il modello di famiglia con un percettore di reddito e mezzo sembra risolvere l'enigma della «riconciliazione»: gli uomini mantengono il ruolo di principali percettori di reddito e le donne con responsabilità familiari lavorano part-time. Questa soluzione costituisce però un elevato rischio finanziario per le donne, non solo nel caso e nel momento in cui abbia termine il loro matrimonio, ma anche per

quanto attiene all'ammontare della pensione in sistemi pensionistici sempre più individualizzati. Le tensioni insite in questo modello sono indirettamente evidenziate dal tasso di fertilità di questi paesi, inferiore rispetto ai paesi scandinavi e alla Francia. Nei paesi mediterranei le politiche e il mercato non favoriscono né la soluzione scandinava né quella dei paesi continentali, dove la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è più bassa ma, nella maggior parte dei casi, le donne lavorano a tempo pieno. Questi paesi sono anche, insieme ai paesi ex socialisti, quelli con i più bassi tassi di fertilità e dove gli assetti di genere in materia di lavoro di cura sono più problematici. La soluzione familistica al bisogno e alla prestazione di cura genera tensioni crescenti, in ragione non solo della maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro ma anche dell'invecchiamento della popolazione. In una certa misura, e al di là di ciò che sarebbe logico prevedere, questi paesi corrono rischi analoghi a quelli che Orloff indica per il modello degli Stati Uniti. Qui la tendenza verso la defamilizzazione delle donne è andata molto avanti, sostenuta anche da un approccio alle pari opportunità fondato sui diritti civili. Tuttavia le questioni legate alla cura sono ancora irrisolte e restano affidate all'iniziativa privata, cioè alla capacità di acquistare l'assistenza sul mercato, spesso (come nei paesi dell'Europa meridionale) ricorrendo al lavoro poco costoso – e più o meno legale – delle donne immigrate. Di conseguenza aumentano sia i rischi legati al deficit di cura sia le disuguaglianze sociali nella capacità di soddisfare i bisogni di cura. Inoltre, come sottolineano dall'osservatorio privilegiato della situazione italiana Bettio, Simonazzi e Villa (2006), questo mix di cura che si basa sul lavoro a basso costo degli immigrati solleva questioni di equità sociale. L'equità sociale è a rischio a causa del conflitto di interessi tra famiglie e prestatrici di cura retribuite. Le prime cercano una forza lavoro che sia a un tempo affidabile ed economica, e pertanto diffidano di ogni tentativo di far crescere e professionalizzare il lavoro di cura, com'è invece nell'interesse delle seconde.

La sottovalutazione del bisogno e della prestazione di cura, unita alla forte caratterizzazione di genere di quest'ultima, ha conseguenze anche per coloro che svolgono un lavoro di cura retribuito, con modalità sia formali che informali. Come documenta uno studio recente, coloro che svolgono un lavoro di cura si trovano generalmente agli ultimi gradini della scala retributiva in tutti i paesi (Neményi e al., 2006). Il fatto che il lavoro di cura retribuito sia svolto sempre più da una forza lavoro femminile immigrata accresce ulteriormente questo

RPS

Chiara Saraceno

rischio. Ciò potrebbe avere un impatto non solo sulla qualità della cura fornita, ma anche sulla disponibilità dei prestatori di cura, e quindi sul rischio di deficit di cura.

RPS

5. Il lavoro di cura è sottorappresentato nel dibattito recente sulla riforma del welfare state e sulla flexicurity?

GENERE E CURA: VECCHIE SOLUZIONI PER NUOVI SCENARI?

I congedi legati agli obblighi di cura possono essere considerati la prima forma generalizzata di introduzione della *flexicurity* nel contratto di lavoro, poiché consentono di interrompere il lavoro senza perdere il posto e – a seconda del paese – senza subire forti perdite di denaro. Essi includono anche i contributi pensionistici, pur essendo in molti paesi limitati al periodo di congedo obbligatorio e non estesi all'intero periodo di congedo genitoriale. Data questa presenza di lunga data di istituzioni che si occupano di cura nei pacchetti di sicurezza sociale della maggior parte dei paesi europei, ci si aspetterebbe che i bisogni e gli obblighi di cura occupino un ruolo centrale nei dibattiti e nei progetti sulla *flexicurity*. Ma non è così. L'analisi di Anderson e Meyer (2006) sulle recenti riforme pensionistiche nei paesi con diverse tradizioni e istituzioni di sicurezza sociale che riconoscono il tempo dedicato alla cura rileva non solo la forte *path dependency*, anche culturale, dei cambiamenti istituzionali. Segnala anche che il tempo dedicato alla cura e la prestazione di cura, seppure tenuti in considerazione, restano marginali e possono essere parzialmente sacrificati in nome di considerazioni economiche. Possono altresì essere sacrificati in nome delle pari opportunità in un approccio orientato al lavoro retribuito, come suggerisce il caso francese menzionato in precedenza. In questo caso, la prestazione di cura è di fatto inquadrata come un'attività alternativa al lavoro retribuito. La possibilità di essere sia un lavoratore (retribuito) sia un prestatore (non retribuito) di cura non è contemplata. Questa posizione marginale del tempo dedicato alla cura è importante soprattutto in una prospettiva pensionistica, dato che un numero sempre maggiore di paesi legano i benefici pensionistici a una storia più completa e più lunga di impiego e di reddito.

In questa prospettiva la posta in gioco nei vari dibattiti sulla *flexicurity*, e anche in alcune pratiche (come le banche del tempo introdotte in alcune aziende, o lo schema olandese dei conti di tempo individuali che coprono l'intero arco della vita), è estremamente interessante. Ma è anche fonte di preoccupazione, poiché presume che tutti, a prescindere

re dal genere, dall'età, dall'appartenenza a un gruppo sociale, dall'istruzione e dalla condizione etnica o culturale, affrontino gli stessi rischi nel corso della vita e abbiano le stesse risorse per trarre il massimo vantaggio da quegli schemi (vedi ad esempio Maier, De Graaf e Frericks, 2007 sullo schema olandese).

Si può inoltre osservare che, nei dibattiti sulla *flexicurity*, il fatto di utilizzare il tempo per prestare cura è il più delle volte assimilato ad altre situazioni ben differenti, nelle quali le persone non svolgono un lavoro retribuito, oppure devono ridurre il loro orario di lavoro e il loro reddito: la disoccupazione o il tempo speso per incrementare le proprie competenze professionali. Così il lavoro di cura viene semplicemente equiparato alla condizione di temporanea assenza di lavoro, o a quella in cui si investe nel proprio capitale umano. La Comunicazione della Commissione europea sulla *flexicurity* del 27 giugno 2007 tratta le questioni legate alla cura solo marginalmente, come esempi di rischio insito nella transizione fuori dalla forza lavoro, che richiedono un pacchetto di protezione sociale più flessibile. perché non si trasformino in transizioni senza vie d'uscita: «Le donne, ad esempio, hanno una maggiore probabilità di passare da una condizione di lavoro a una di non lavoro rispetto agli uomini, in particolare quando cercano di conciliare il lavoro e la vita familiare, e quindi sono più colpite dalla riduzione delle assunzioni provocata dalla rigida legislazione a tutela dell'impiego» (European Commission, 2007, p. 7; vedi anche il documento del gruppo di esperti sulla *flexicurity*, Expert group on flexicurity, 2007). Questa prospettiva è presente anche negli studi più teorici che alimentano il dibattito politico sociale sulla *flexicurity*, come quello dell'approccio al mercato del lavoro transizionale (vedi ad esempio Schmid, 2005), dove la cura appare solo come una costrizione sul tempo disponibile per il lavoro retribuito – come «rischio» appunto – e non come una preziosa attività sociale, il cui svolgimento ha un valore intrinseco e produce un bene sociale. Inoltre, sia nello schema olandese sui conti tempo individuali (o nelle banche del tempo a livello aziendale), sia nello schema dei «diritti sociali esigibili a domanda» di Supiot (1999), il rischio è che le donne utilizzino il loro tempo per prestare assistenza (cioè per fare un altro lavoro, non retribuito), mentre gli uomini lo utilizzano per un anno sabbatico, per riqualificarsi, o semplicemente per anticipare la pensione. Di conseguenza, le donne che lavorano per il mercato non solo avranno la giornata, il mese e l'anno di lavoro – retribuito e non retribuito – più lungo degli uomini, come dimostrano tutti gli studi sull'impiego del tempo.

RPS

Chiara Saraceno

RPS

GENERE E CURA: VECCHIE SOLUZIONI PER NUOVI SCENARI?

Avranno anche una vita lavorativa più lunga, ma non necessariamente (anzi il contrario) un reddito da lavoro più alto e una pensione migliore. Un approccio ai «rischi lungo l'intero arco di vita» apparentemente neutrale rispetto al genere potrebbe dunque di fatto produrre nuove forme di disparità di genere.

Non ho una soluzione pratica da proporre. Ma se questi dilemmi non sono messi a fuoco e ripensati nella riforma degli schemi di protezione sociale, il lavoro di cura continuerà a essere sottostimato e i prestatori di cura – donne e uomini – continueranno a pagare il prezzo di avere qualcuno che dipende dalla loro disponibilità e dal loro lavoro di cura. È esattamente da questa prospettiva che le studiose femministe criticano in diversi modi l'idea della cittadinanza sociale fondata quasi esclusivamente sul lavoro retribuito. Andando oltre il dibattito tra familizzazione e defamilizzazione, esse invocano dunque la necessità di: a) riformulare il concetto di autonomia per includere le relazioni di interdipendenza che si sviluppano attorno all'atto di prestare e ricevere cura nel corso della vita (vedi Kittay, 1999; Fine e Glendinning, 2005); b) incorporare il prestare e il ricevere cura, sia concettualmente sia nella pratica, nella struttura stessa dei diritti sociali e della cittadinanza sociale (vedi ad esempio Leira, 1992; Knijn e Kremer, 1997; Nussbaum, 2002).

I bisogni di chi riceve la cura e di chi la presta – in modo retribuito e non retribuito – non possono più essere marginalizzati nelle società che invecchiano, dove le donne fanno parte in misura crescente della forza lavoro, dove c'è un'attesa di vita lavorativa più lunga sia per gli uomini sia per le donne e dove le aspettative che riguardano la dignità e il rispetto costituiscono parte integrante della definizione di diritti umani e di cittadinanza. Come sostenere un progetto di cura sociale che consenta la libertà e la dignità individuale e non sfrutti le prestatrici di cura, retribuite e non retribuite, diventerà probabilmente un nodo politico cruciale nel futuro prossimo. Allo stesso tempo, le politiche e gli assetti del mercato del lavoro dovranno tenere sempre più conto del fatto che la maggior parte dei lavoratori – uomini e donne – avranno a che fare con domande di cura nel corso della loro vita lavorativa. Il modello di «famiglia a doppio percettore» implicito in gran parte dei dibattiti e delle politiche europee, dove tutti gli adulti partecipano a tempo pieno e per tutta la vita al mercato del lavoro, è insostenibile nella misura in cui si richiama a un'idea di vita lavorativa e di partecipazione molto simile a quella fondata sul presupposto che il nucleo forte dei «veri» lavoratori non ha responsabilità di cura. L'invisibilità

della cura nelle politiche del lavoro a livello nazionale e europeo abbandona a se stesso il prestatore di cura (che il più delle volte è una donna), sostenendo così implicitamente la prevalente divisione del lavoro in famiglia fondata sul genere, anche se in una forma «modernizzata» (il modello «un lavoratore e mezzo»). Rischia anche di promuovere un tipo di «de-familizzazione» forzata e negativa, rendendo impossibile l'assunzione di responsabilità familiari sia per gli uomini sia per le donne.

Riferimenti bibliografici

- Anderson K.M. e Meyer T., 2006, *New Social Risks and Pension Reforms in Germany and Sweden. The Politics of Pension Rights for Childcare*, in Armingeon K. e Bonoli G. (a cura di), *The Politics of Post-Industrial Welfare States*, Routledge, Londra, pp. 171-191.
- Anttonen A. e Sipilä J., 1996, *European Social Care Services: Is It Possible to Identify Models?*, «Journal of European Social Policy», vol. 5, n. 2, pp. 87-100.
- Anttonen A., Baldock J. e Sipilä J. (a cura di), 2003, *The Young, The Old and the State*, Edward Elgar, Cheltenham.
- 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.
- Daly M., 2004, *Changing Conceptions of Family and Gender Relations in European Welfare States and the Third Way*, in Lewis J. e Surender R. (a cura di), *Welfare State Change. Towards a Third Way?*, Oxford University Press, Oxford, pp. 135-154.
- Ellingsæter A.L. e Leira A., 2006, *Politicising Parenthood in Scandinavia*, The Policy Press, Bristol.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge University Press, Cambridge, Mass.
- European Commission, 2007, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European economic and social committee and the Committee of the regions, Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*, 27 giugno, Bruxelles; disponibile alla pagina web: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf
- Evers A., Pijl M. e Ungerson C. (a cura di), 1994, *Payments for Care. A Comparative Overview*, Avebury, Aldershot.
- Evers A. e Sachße C., 2003, *Social Care Services for Children and Older People in Germany: Distinct and Separate Histories*, in Anttonen A., Baldock J. e Sipilä J. (a cura di), *The Young, The Old and the State*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 55-80.
- Expert Group on Flexicurity, 2007, *Flexicurity Pathways. Interim Report by the Rapporteur*, presentato alla Stakeholder Conference on Flexicurity, 20

- aprile 2007, Bruxelles; disponibile alla pagina web: http://ec.europa.eu/emploment_social/employment_strategy/pdf/flex_interimexpertrep_en.pdf
- Finch J., 1989, *Family Obligations and Social Change*, Routledge, Londra.
- Finch J. e Mason J., 1993, *Negotiating Family Obligations*, Routledge, Londra.
- Fine M. e Glendinning C., 2005, *Dependence, Independence or Inter-Dependence? Revisiting the Concepts of «Care» and «Dependency»*, «Ageing & Society», vol. 25, n. 4, pp. 601-621.
- Frericks P. e Maier R., 2007, *The Gender Pension Gap: Effects of Norms and Reform Policies*, in Freriks P., *Setting Rights. Resource Flows, Life-Course Norms and the Dynamics of Citizenship in European Pension Systems*, tesi di dottorato discussa il 2 febbraio alla University of Utrecht, pp. 26-67.
- Freriks P., Maier R. e De Graaf W., 2007, *Male Norms and Female Rectifications: The Influence of Care Credits on Gender Pension Gaps in France and Germany*, in Freriks P., *Setting Rights. Resource Flows, Life-Course Norms and the Dynamics of Citizenship in European Pension Systems*, tesi di dottorato discussa il 2 febbraio alla University of Utrecht, pp. 101-135.
- Ginn J., Street D. e Arber S., 2001, *Women, Work and Pensions. International Issues and Prospects*, Open University Press, Buckingham.
- Gornik J.C. e Meyers M.K., 2004, *Families that Work*, Russel Sage Foundation, New York.
- Hobson B., 1990, *No Exit No Voice: Women's Economic Dependency and the Welfare State*, «Acta Sociologica», vol. 33, pp. 235-250.
- Hobson B., 1994, *Solo Mothers, Social Policy Regimes and the Logics of Gender*, in Sainsbury D. (a cura di), *Gendering Welfare States*, Sage, Londra, pp. 170-187.
- Hobson B., 2004 *The Individualised Worker, the Gender Participation and the Gender Equity Models in Sweden*, «Social Policy and Society», vol. 3, n. 1, pp. 75-83.
- Hochschild A., 1995, *The Culture of Politics: Traditional, Post-Modern, Cold-Modern and Warm-Modern Ideals of Care*, «Social Politics», vol. 2, n. 3, pp. 331-346.
- Kittay E.F., 1999, *Love's Labor: Essay on Women, Equality and Dependency*, Routledge, New York.
- Knijn T., 2007, *Reconciling Work and Family Life in the Netherlands*, paper presentato al Workshop «Work/family/life balance: politics and policy issues in relation to gender equality», Lse, Londra, 29-30 marzo 2007.
- Knijn T. e Kremer M., 1997, *Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship*, «Social Politics», vol. 4, n. 3, pp. 328-361.
- Knijn T. e Ostner I., 2008, *The Meaning of Children in Dutch and German Family Policy*, in Leira A. e Saraceno C. (a cura di), *Childhood: Changing contexts*, Comparative Social Research series n. 25, Emerald, Bingley, Uk, pp. 81-114.
- Kvande E., 2007, *Leave Policy and Social Inequality: The Case of Norway*, in Moss P. e Wall K. (a cura di), *International Review of Leave Policies in Europe. A*

- comparative perspective*, Employment Relations Research Series, n. 80, pp. 19-24; disponibile alla pagina web: <http://www.berr.gov.uk/publications>.
- Land H. e Rose H., 1985, *Compulsory Altruism for Some or an Altruistic Society for All?*, in Bean P., Ferris J. e Whyne D. (a cura di), *In Defence of Welfare*, Tavistock, Londra, pp. 74-96.
- Leira A., 1992, *Welfare States and Working Mothers. The Scandinavian Experience*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Leira A., 1994, *Concepts of Caring: Loving, Thinking and Doing*, «The Social Service Review», vol. 68, n. 2, pp. 185-201.
- Leira A. e Saraceno C., 2002, *Care: Actors, Relationships and Contexts*, in Hobson B., Lewis J. e Siim B. (a cura di), *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, Edward Elgar, Cheltenham, Uk, pp. 55-83.
- Leira A. e C. Saraceno, 2008, *Introduction*, in Leira A. e Saraceno C. (a cura di), *Childhood: Changing Contexts*, Comparative Social Research series n. 25, Emerald, Bingley, Uk, pp. 1-24.
- Lewis J. (a cura di), 1998, *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Ashgate, Londra.
- Lewis J., 2001, *The Decline of the Male Breadwinner Model: the Implications for Work and Care*, «Social Politics», vol. 8, n. 2, pp. 152-70.
- Lewis J., 2006, *Work/Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: The Interpretation of Policy Trajectories at the EU Level and the Meaning of Gender Equality*, «Journal of European Public Policy», vol. 13, n. 3, pp. 420-437.
- Lewis J. e Meredith B., 1988, *Daughters Who Care*, Routledge, Londra.
- Daly M. e Lewis J., 1998, *Introduction: Conceptualising social care in the context of welfare state restructuring*, in J. Lewis (a cura di), *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Ashgate, Aldershot, pp. 1-24.
- Lewis J., Campbell M. e Huerta C., 2008, *Patterns of Paid and Unpaid Work in Western Europe: Gender, Commodification, Preferences and the Implications for Policy*, «Journal of European Social Policy», vol. 18, n. 1, pp. 21-37.
- Maier R., De Graaf W. e Frericks P., 2007, *Policy for the «Peak Hour of Life». Lessons from the Dutch Saving Scheme*, «European Societies», vol. 9, n. 3, pp. 339-358.
- Marshall T.H., 1950, *Citizenship and Social Class*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Meyer M., 2007, *Supporting family carers of older people in Europe. Empirical evidence, policy trends and future perspectives*, Lit. Verlag, Berlin.
- Millar J. e Warman A. (a cura di), 1995, *Defining Family Obligations in Europe*, University of Bath Social Policy Papers n. 23, Bath.
- Motel-Klingebiel A., Tesch-Roemer C. e Von Kondratowitz H.J., 2005, *Welfare States Do Not Crowd out the Family: Evidence for Mixed Responsibility from Comparative Analyses*, «Ageing & Society», vol. 25, n. 6, pp. 863-882.
- Neményi E., Herczog M., Kravalik Z., Jones M., Bekarian L. e Huggins R., 2006, *Labour Supply in Social Care*, rapporto per la European Foundation

RPS

Chiara Saraceno

- for Improving Working and Living Conditions, Office of Official Publications, Lussemburgo.
- Nussbaum M., 2002, *Bisogni di cura e diritti umani*, in *Giustizia sociale e dignità umana*, Il Mulino, Bologna, pp. 27-50.
- Orloff A.S., 2006, *Farewell to Maternalism? State Policies and Mothers' Employment*, in Levy J. (a cura di), *The State after Statism*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Pfau-Effinger B., 2004, *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*, Ashgate, Aldershot.
- Pfau-Effinger B., 2005a, *New Forms of Citizenship and Social Integration in European Societies*, in Andersen J.G., Guillemard A.-M., Jensen P.H. e Pfau-Effinger B. (a cura di), *The Changing Face of Welfare*, Policy Press, Bristol, pp. 189-204.
- Pfau-Effinger B. (a cura di), 2005b, *Care and Social Integration in European Societies*, Policy Press, Bristol.
- Plantenga J. e Remery C., 2005, *Reconciliation of Work and Private Life. A Comparative Review of Thirty European Countries*, rapporto dell'Eu Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (Eggsie), European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo.
- Sainsbury D., 1996, *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Saraceno C., 2000, *Gendered Policies: Family Obligations and Social Policies in Europe*, in Boje T.P. e Leira A., *Gender, Welfare State and the Market*, Routledge, Londra, pp. 135-156.
- Saraceno C., 2003, *Social and Family Policy*, in Kertzer D.I. e Barbagli M. (a cura di), *Family Life in the Twentieth Century*, Yale University Press, New Haven, pp. 238-272.
- Saraceno C., 2009, *Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione*, «Stato e mercato», n. 1, pp. 3-30.
- Schmid G., 2005, *Social Risk Management through Transitional Labour Markets*, «Socio-Economic Review», vol. 4, n. 1, pp. 1-32.
- Sevenhuijsen S., 1998, *Citizenship and the Ethics of Care. Feminist Considerations on Justice*, Routledge, Londra.
- Stratigaki M., 2004, *The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of «Reconciliation of Work and Family»*, «Social politics», vol. 11, n. 1, pp. 30-56.
- Supiot A. (a cura di), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Parigi.
- Timonen V., Convery J. e Cahill S., 2006, *Care Revolution in the Making? A Comparison of Cash-For-Care Programmes in Four European Countries*, «Ageing & Society», vol. 26, n. 3, pp. 455-474.
- Ungerson C., 1997, *Social Politics and the Commodification of Care*, «Social Politics», vol. 4, n. 3, pp. 362-382.

- Wærness K., 1987, *On the Rationality of Caring*, in Sassoon A.S. (a cura di), *Women and the State*, Hutchinson, Londra, pp. 207-234.
- Wall K., 2007, *Leave Policies Models and the Articulation of Family and Work in Europe*, in Moss P. e Wall K. (a cura di), *International Review of Leave Policies in Europe. A comparative perspective*, Employment Relations Research Series n. 80, pp. 25-44; disponibile alla pagina web: <http://www.berr.gov.uk/publications>.
- Zincone G., 1990, *Da sudditi a cittadini*, Il Mulino, Bologna.

RPS

Chiara Saraceno

Verso le donne.
Elementi di innovazione nel welfare

La conciliazione degli uomini e delle donne. Capacità e pratiche*

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

RPS

Il saggio analizza le scelte di uomini e donne relativamente al lavoro di mercato e al lavoro di cura in contesti nazionali differenti considerando i processi decisionali dei genitori come parte di un complesso e mutevole universo che comprende lavoro, welfare e modelli culturali in via di trasformazione relativamente alla condizione della genitorialità e della paternità. L'analisi guarda alle differenze tra i paesi europei nella compatibilità tra lavoro e cura dei figli sia per gli uomini sia per

le donne, e in particolare alle capacità e al diritto degli uomini al lavoro di cura, posto che, oltre ai vincoli sociali ed economici che limitano l'esercizio individuale di questi diritti, agiscono norme societali e percezioni personali che di fatto influenzano la loro esigibilità. Il saggio considera, inoltre, le politiche proattive che incoraggiano gli uomini a incrementare il lavoro di cura, concentrando l'attenzione sul congedo parentale in Svezia, paese che prevede due mesi di congedo per i padri.

1. Introduzione

Il nucleo familiare del *male breadwinner*, caratterizzato dalla tradizionale divisione tra lavoro retribuito e non retribuito, non è più il modello dominante nelle società europee. L'Unione europea, attraverso discussioni, leggi e codici di buone pratiche, ha svolto un ruolo chiave nel favorire l'affermazione del modello di nucleo familiare con due percettori di reddito. Si possono ricordare ad esempio le politiche che stabiliscono il diritto al congedo parentale per gli uomini e per le donne e che istituiscono luoghi per la cura dell'infanzia, così come le leggi che rimuovono le barriere contro la parità di trattamento economico

* L'articolo è la traduzione italiana del capitolo *Men and Women's Agency and Capabilities to Create a Worklife Balance in Diverse and Changing Institutional Contexts* apparso nel volume a cura di Jane Lewis, *Children, Family Policies and Welfare States*, Edward Elgar, Cheltenham, Uk and Northampton, Ma, Usa del 2006. Si ringraziano le autrici per la collaborazione data all'edizione italiana.

delle donne lavoratrici (Lewis e Giullari, 2005; Hervey e O'Keefe, 1996). Queste politiche e i dibattiti che le hanno accompagnate sulla conciliazione tra vita familiare e lavoro, riflettono gli obiettivi sociali dell'Unione europea, che mirano a creare condizioni di equilibrio tra lavoro e vita familiare, riconoscendo il valore del lavoro di cura e del lavoro retribuito come elementi fondamentali di una vita piena ed equilibrata. Spesso i dibattiti sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare non sono però compatibili con gli obiettivi legati alla produttività e alla competitività (European Commission, 2002; 2003). Queste discussioni mettono in luce la divaricazione esistente nei centri decisionali europei tra gli obiettivi sociali e quelli di mercato¹, e riflettono la contraddizione tra due scenari: il lavoratore inquadrato nell'organizzazione del lavoro, che presumibilmente sviluppa strategie per conciliare il lavoro con la possibilità di avere figli e di poterli curare, e il lavoratore svincolato, che si presume non oberato da alcuna responsabilità di cura, e che dovrebbe dedicare tutte le sue energie al lavoro. Quest'ultimo scenario è stato rafforzato dalle ideologie neoliberiste e dallo sviluppo di mercati del lavoro globalizzati (Hochschild, 1997).

I due scenari sono stati e tuttora sono fortemente caratterizzati dalle differenze di genere; si presume che siano le madri a impegnarsi nello sforzo di conciliare l'impiego con la cura dei figli e che, al contrario, i padri non siano tenuti a modificare orari o turni di lavoro per andare incontro alle proprie responsabilità familiari. Oggi tuttavia i copioni non sono più così rigidi, sia per le crescenti aspettative di uguaglianza di genere nelle famiglie (McDonald, 2000), sia per il crescente senso di insicurezza e di incertezza dell'impiego tra gli uomini e per la riduzione tendenziale delle loro retribuzioni (Walker e al., 2000).

In che modo le attitudini e le pratiche dei genitori rispecchiano le divaricazioni tra i cambiamenti delle norme e le ideologie che promuovono la conciliazione tra lavoro e vita familiare per gli uomini e per le donne, e le capacità di corrispondervi? In un'epoca di lavoro incerto e di matrimoni instabili, che tipo di strategie di conciliazione sviluppano gli uomini e le donne che decidono di mettere su famiglia?

In questo contributo le scelte degli uomini e delle donne in materia di lavoro di mercato e di lavoro di cura saranno inserite in contesti istituzionali differenti, partendo dalla necessità di considerare i processi decisionali dei genitori come parte di un complesso e mutevole uni-

¹ Per un dibattito su questa contrapposizione tra obiettivi vedere: Carson, 2004.

verso che comprende lavoro, welfare e modelli culturali in via di trasformazione relativamente alla condizione di genitori e alla paternità. La maggior parte degli studi puntano l'attenzione sulla capacità delle donne di conciliare lavoro e maternità (Crompton, 1999; Gornick e al., 1997; Pfau-Effinger, 2003). Altri, sottolineando le differenze negli approcci familiari al lavoro e alla cura, si concentrano solo sulle preferenze delle donne (Hakim, 2003). Il nostro studio guarda alle differenze tra i paesi europei nella compatibilità tra lavoro e cura dei figli sia per gli uomini sia per le donne, e si focalizza in particolare sulle capacità e sul diritto degli uomini al lavoro di cura, trattandosi di un'area di ricerca in cui la teoria e l'indagine comparativa sono meno sviluppate. Lo studio si concentra inoltre sulle politiche proattive che incoraggiano gli uomini a incrementare il lavoro di cura, concentrando l'attenzione sul congedo parentale in Svezia, paese che prevede due mesi di congedo per i padri.

Gli studi contemporanei sulla paternità e sulla condizione del maschio segnalano il crescente numero di uomini che vorrebbero raggiungere un maggiore equilibrio tra vita e lavoro, che consenta loro di impegnarsi di più nella cura dei figli (Kimmel, 2000; Haas, Allard e Hwang, 2002; Hobson e Morgan, 2002; Knijn e Stelten, 2002). Inoltre gli uomini subiscono le crescenti pressioni delle loro partner e dei loro amici, affinché rinuncino a una parte del tempo dedicato al lavoro dopo la nascita di un figlio. Il primo ministro britannico Tony Blair si è sentito in dovere di esercitare il suo diritto al congedo parentale dopo che sua moglie aveva annunciato pubblicamente che lo avrebbe fatto, e questa scelta è stata considerata un buon esempio per tutti i padri inglesi. Alla base della scelta di riservare ai padri giorni o mesi di congedo sta l'idea che il contatto nei primi giorni di vita rafforzi il legame e la vicinanza tra padri e figli e crei anche maggiore uguaglianza all'interno della famiglia (Hobson e Morgan, 2002). I governi, soprattutto quelli dei Paesi Bassi, della Norvegia e della Svezia, hanno lanciato campagne informative per spingere i padri a partecipare più attivamente al lavoro di cura (Duvendak e Stavenuiter, 2004; Rostgaard, 2002; Bergman e Hobson, 2002). In Svezia e in Norvegia gli uomini che non sottraggono tempo al lavoro per dedicarlo alla cura dei figli piccoli sono l'eccezione e non la regola.

Analizzando i nuovi percorsi del dibattito e la ricostruzione ideologica della paternità «*from cash to care*» (dal lavoro alla cura, *n.d.t.*, Hobson e Morgan, 2002), non intendiamo avvalorare l'ipotesi che gli uomini non siano più i principali percettori di reddito nelle famiglie europee o

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

che il modello familiare basato su due percettori di reddito si sia affermato in tutti i paesi europei. Riteniamo piuttosto che questo sia un periodo di transizione² caratterizzato dal declino del modello di famiglia *male breadwinner*. Il significato della paternità è sempre più legato al *fathering* e al coinvolgimento nella prestazione di cura (Hobson e Morgan, 2002), e ciò vale soprattutto per i paesi del Nord Europa (Smith, 2004). Con riferimento ai paesi in cui le politiche proattive favoriscono il coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura, possiamo cominciare a porre la seguente domanda: quali possibilità hanno a disposizione gli uomini per essere lavoratori salariati e prestatori di cura?

Nella prima sezione concentreremo l'attenzione sul contesto europeo e descriveremo le diversità tra attitudini e pratiche concrete nei confronti della conciliazione in alcuni paesi europei selezionati in base alla *European social survey* (Ess) del 2004, mettendo a confronto le attitudini degli uomini e delle donne su una serie di aspetti legati alla conciliazione con gli orari di lavoro effettivi e con le responsabilità di cura. Nella sezione successiva ci concentreremo sulle politiche proattive messe in atto dai paesi nordici a favore della paternità, prendendo in esame il caso della Svezia dove un'indagine svolta su un campione di 4.000 persone studia le modalità in cui i genitori ripartiscono tra loro il congedo parentale.

Le variabili considerate vanno dal reddito all'orario di lavoro, all'istruzione, in rapporto ai motivi che sono alla base di determinate scelte, a ciò che i genitori percepiscono come vincoli e alle opzioni che i genitori avrebbero preferito. In conclusione analizzeremo le implicazioni dei risultati raggiunti e suggeriremo strategie valide per le ricerche future sulle capacità degli uomini di conciliare gli impegni familiari e il lavoro.

1.1 Capacità

Prima di analizzare le attitudini e le pratiche di conciliazione nelle diverse società europee, è bene chiarire come e perché utilizziamo l'approccio delle *capabilities* e dell'*agency*. Traendo spunto dal concetto di capacità e di azione formulato da Amartya Sen, analizziamo le ca-

² Le differenze tra i diversi paesi non riguardano solo il tempo complessivo che gli uomini dedicano alla prestazione di cura (Smith, 2004); esse attengono anche ai livelli di istruzione all'interno dell'organizzazione del lavoro retribuito e non retribuito (Gershuny e Sullivan, 2003).

pacità degli uomini di conciliare il lavoro con la cura dei figli. Per Sen (1992; 2003), la libertà di scelta individuale è legata tanto ai mezzi (ciò che lui o lei è o fa, e che Sen definisce *functioning*) quanto ai fattori sociali e ambientali, al contesto istituzionale e ai mondi in cui le persone vivono. Nel nostro studio sulla conciliazione la scelta reale (o libertà di agire) implica non solo l'esistenza di leggi e di politiche specifiche a favore della conciliazione tra lavoro e cura, ma anche la capacità di esercitare questi diritti. Le ricerche sul genere e sulla conciliazione considerano con crescente attenzione le caratteristiche strutturali dei luoghi di lavoro, le culture organizzative e le aspettative riguardanti gli orari di lavoro (Crompton, 1999; den Duik, 2001; Haas, Allard e Hwang, 2002; van der Lippe e al., di prossima pubblicazione). Si tratta di una dimensione fondamentale per comprendere le pratiche messe in atto dalle donne e dagli uomini per realizzare la conciliazione tra vita familiare e lavoro. Oltre ai vincoli sociali ed economici che limitano l'esercizio individuale dei diritti, sono le norme sociali interdipendenti e le percezioni personali dei propri diritti e della loro esigibilità a far sì che la cura dei figli diventi una richiesta prioritaria rispetto alle esigenze del posto di lavoro. Il senso dell'esigibilità del diritto è fondamentale per comprendere le richieste avanzate dagli uomini riguardo alla cura, considerato che nella maggior parte delle società europee il modello di famiglia *male breadwinner* ha radici più profonde rispetto a quello in cui anche il padre si occupa dei figli. Una caratteristica essenziale dell'approccio delle capacità è che esso situa l'*agency* individuale in un contesto multistrato nel quale debbono considerarsi il piano personale, quello sociale e quello strutturale; quindi l'individuo (la percezione delle capacità e della titolarità dei diritti da parte dell'uomo e della donna), i bisogni o le richieste degli altri membri della famiglia; le richieste e la disponibilità dei datori di lavoro e dei colleghi; le leggi e le politiche che circondano tali percezioni e tali richieste. Un tale approccio riconosce allo stesso modo, implicitamente, che le istituzioni, le regole e le norme informali stabilite (collettivamente) da altri condizionino non solo l'accesso alle risorse ma anche il livello di efficacia soggettiva³ (England, 2000; Takahashi, 2003). In questo contesto la libertà di agire si manifesta quando ci si

³ Questo non significa che l'ordinamento istituzionale modelli le preferenze (Folbre, 1994), ma che l'ordinamento istituzionale modella la capacità di trasformare i mezzi (le nostre risorse) in ciò che siamo, in ciò che facciamo e in ciò che valiamo (Sen, 1992; 2003).

sente in diritto di avanzare richieste relative alla cura dei propri figli. Una critica nei confronti dell'approccio delle capacità è che si tratta di un modello fortemente individualizzato, che non consente di considerare le dinamiche della coppia. La libertà da parte degli uomini di adottare pratiche che non implicano alcuna responsabilità di cura limita la possibilità per le donne di adottare pratiche che consentano di conciliare la famiglia e il lavoro (Lewis e Giullari, 2005). È questa la forza dell'approccio basato sulle strategie familiari (Wallace, 2003), che riconosce la famiglia come istituzione dinamica piuttosto che come risultato passivo di provvedimenti politici e riconosce l'esistenza di diverse culture del lavoro e della cura (Pfau-Effinger, 2003). Tuttavia, anche un approccio *cultural-embedded* delle strategie familiari che tenga conto dei contesti attivati, pur ampliando il nostro orizzonte rispetto ai modelli che suppongono l'esistenza di preferenze statiche (Becker, 1991; Hakim, 2003), non consente l'analisi dei diversi assetti e delle diverse condizioni che modellano l'agire della conciliazione (Haas, 2003). Inoltre l'approccio delle capacità riconosce che le diverse capacità individuali degli uomini e delle donne nell'ambito di questi assetti – differenze individuali nell'istruzione, nell'età e nella provenienza etnica e razziale – influenzino il loro senso dell'agire per rivendicare una conciliazione tra lavoro e vita familiare (Hobson e Oláh, 2006; Bygren e Duvander, 2006). Utilizzando l'approccio delle capacità, prendiamo in esame l'agire dei genitori nel conciliare lavoro e cura dei figli tenendo conto dei diversi ambienti e contesti sociali – la coppia, il luogo di lavoro, le politiche nazionali e sovranazionali – e il modo in cui questi aspetti condizionano le attitudini e le pratiche individuali.

2. Il contesto politico europeo

I diritti e le tutele in materia di conciliazione variano nei paesi europei (Plantenga e Remery, 2005; Moss e Deven, 1999), i quali adottano soluzioni politiche diverse e formule miste di intervento pubblico e privato in materia di lavoro e di cura con una crescente tendenza ad affidare alle imprese la formulazione delle politiche di conciliazione (Plantenga e Remery, 2005). Nonostante le differenze nell'entità e nel tipo di formule di cura, l'impegno sulla conciliazione a livello europeo si esprime in termini di raccomandazioni, linee guida e direttive formali, da cui discendono nuove legislazioni e nuove agende politiche a livello nazionale (Deven e Moss, 2002).

Anche se l'Unione europea ha posto come priorità la conciliazione e promuove una maggiore condivisione delle responsabilità familiari e della cura dei figli (European Commission, 2003; Hantrais, 2000; Deven e Moss, 2002), nel complesso le sue strategie sono indirizzate verso la crescita della partecipazione delle donne alla forza lavoro piuttosto che verso la crescita del lavoro di cura da parte degli uomini. Due direttive specifiche chiamano però in causa la capacità degli uomini di dedicare più tempo alla cura dei figli: il congedo parentale e il lavoro part-time.

Rendendo il congedo parentale neutro dal punto di vista del genere, la direttiva Ue (1996/34) ha offerto per la prima volta agli uomini la possibilità di esercitare in molti paesi europei i loro diritti di genitori, sottraendo tempo al lavoro per dedicarlo alla cura dei figli. In molti paesi, tuttavia, non è ancora previsto un diritto alla cura. Mentre il beneficio di maternità oscilla tra il 60 e il 100% della precedente retribuzione (secondo le stime di Gauthier e Bortnik sulla quota di sostituzione della retribuzione per una lavoratrice del settore industriale nel 2001)⁴ e il congedo parentale consiste nella maggior parte dei paesi dell'Ue in un'indennità fissa di importo modesto, in alcuni paesi il beneficio è legato alla prova dei mezzi e in altri ancora non è stabilito per legge. L'eccezione è costituita da alcuni paesi scandinavi, dove l'indennità sostitutiva oscilla tra l'80 e il 100% della precedente retribuzione. Ferrarini (2003), utilizzando stime basate sulla percentuale del beneficio sostitutivo sull'importo netto della retribuzione media di un lavoratore dell'industria nel 2000, dimostra che in Europa il beneficio ammonta a circa il 20% della retribuzione per quasi tutti gli uomini. Anche in questo caso Finlandia, Norvegia e Svezia costituiscono l'eccezione. Naturalmente alcuni padri ottengono il beneficio tramite accordi collettivi o specifiche politiche aziendali. Ma è innegabile che, nella maggior parte dei casi, gli uomini hanno una capacità limitata di esercitare il loro diritto al congedo parentale, dati i livelli minimi di so-

⁴ Prendendo in esame i paesi europei fino al 1999, Gauthier e Bortnik (2001) individuano un'eccezione nel Regno Unito, che ha un tasso di sostituzione per una lavoratrice dell'industria inferiore al 50%. Gornick e Meyers (2003) utilizzano un indice di congedo (per l'anno 2000) in cui moltiplicano il numero di settimane per la retribuzione sostitutiva. Tra i paesi europei presi in considerazione, solo il Regno Unito ha un indice di congedo di maternità inferiore a 12. Hobson e Oláh (2006) giungono a risultati analoghi includendo anche i paesi dell'ex blocco socialista.

stituzione della retribuzione per gli uomini e i potenziali effetti negativi sull'economia familiare.

L'altra direttiva europea sul lavoro part-time (1997/81)⁵ non stabilisce il diritto di chiedere un orario di lavoro ridotto ma «raccomanda» al datore di lavoro di facilitare il lavoro part-time a tutti i livelli e agli Stati membri di rendere compatibili i loro sistemi di sicurezza sociale con il lavoro part-time. I *policymakers* dell'Ue considerano la flessibilità dell'orario di lavoro come una strategia per promuovere la conciliazione, ma anche come una strategia che offre ai datori di lavoro la possibilità di adattare gli orari di lavoro alla produttività. L'estensione e la forma del diritto dei lavoratori a ottenere una riduzione dell'orario di lavoro presentano differenze notevoli nei paesi europei⁶. Inoltre sono poche le misure specifiche che incoraggiano gli uomini a scegliere questa opzione. Il diritto a chiedere la riduzione dell'orario di lavoro è sempre stato più attinente all'interesse delle donne per la conciliazione tra impiego e vita familiare. Molti studi sottolineano inoltre la doppia natura del lavoro part-time, che da un lato consente alle donne di avere un impiego e di prendersi cura dei figli, ma dall'altro ha un impatto negativo sui guadagni delle donne e sul loro reddito lungo l'intero arco di vita (O'Reilly e Fagan, 2004).

Molti paesi hanno legislazioni che consentono a tutti i lavoratori di chiedere la riduzione dell'orario di lavoro. Il dibattito sull'orario di lavoro flessibile e sulla conciliazione ha prodotto negli ultimi anni un insieme di leggi a livello nazionale, ad esempio nel Regno Unito, in Germania e nei Paesi Bassi, che mira a consentire la conciliazione sia per gli uomini sia per le donne prevedendo il ricorso a un orario di lavoro flessibile. Accanto alle pratiche e alle leggi che consentono di ridurre l'orario di lavoro, altri tipi di incentivi cercano di favorire la conciliazione attraverso l'uso delle banche del tempo, grazie alle quali i genitori possono lavorare di più in alcuni periodi e poi utilizzare il tempo accumulato per dedicarsi alla cura dei figli. Belgio, Germania e Norvegia sono esempi di paesi che hanno introdotto queste modalità

⁵ La direttiva stabilisce il pari trattamento, su base proporzionale, dei lavoratori part-time e dei lavoratori full-time occupati in impieghi analoghi.

⁶ Ronnie Eklund (2001), riferendosi a questa direttiva come la «direttiva chewing-gum», ne sottolinea i parametri vaghi ed elastici e sostiene che essa è in linea con la tendenza dell'Unione europea a lasciare la regolazione delle politiche sociali alle parti sociali, presumendo che saranno queste ultime a prendere l'iniziativa con accordi collettivi sulla materia.

per promuovere su basi più ampie l'orario di lavoro flessibile, favorendo così, almeno potenzialmente, l'assunzione di maggiori responsabilità di cura da parte degli uomini.

Forse è troppo presto per valutare gli effetti di queste opzioni sugli orari di lavoro. Recenti studi europei mettono tuttavia in luce il notevole divario attuativo tra le politiche formali che consentono ai lavoratori di ridurre l'orario di lavoro o di creare un ambiente di lavoro più flessibile e le pratiche reali nei luoghi di lavoro (Guerreiro e al., 2004, p. 26). Il caso olandese è significativo. Secondo Collette Fagan (2004), gli schemi più ampi di lavoro flessibile sono quelli in uso nei Paesi Bassi (vedere anche Plantenga e al., 1999). A partire dal 2001 tutti i lavoratori (non solo i genitori) hanno il diritto di passare da un orario full-time a un orario part-time, e i datori di lavoro hanno davvero pochi margini per respingere le richieste al riguardo. I dati più aggiornati indicano che questa opzione non è stata scelta da molte coppie (Knijn e Wel, 2001). Solo il 9% dei genitori hanno approfittato dell'opzione che prevede una ripartizione su basi paritarie del tempo dedicato al lavoro e di quello dedicato al lavoro di cura⁷. La maggioranza, oltre il 60%, segue il modello di nucleo familiare con un percettore di reddito e mezzo, nel quale i padri continuano a lavorare a tempo pieno.

Gli incentivi specifici previsti dalle politiche in materia non hanno necessariamente effetto sulle pratiche messe in atto. Innanzitutto non possono essere isolati da matrici di policy più ampie che comprendono la cura dei figli, gli orari scolastici, gli schemi fiscali e pensionistici (Gornick e Meyers, 2003). In secondo luogo le pratiche e la capacità dei genitori di raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita familiare implicano non solo una regolazione degli orari di lavoro, ma anche l'esistenza di culture organizzative che prevedono flessibilità degli orari e disponibilità a prestare lavoro straordinario e a lavorare nei week end (Fagan, 2004; Guerreiro e al., 2004)⁸. Queste norme sono declinate in termini di genere, e sono più orientate verso le madri piuttosto che i padri ai fini della richiesta di tempo da dedicare alla cura: le percezioni dei lavoratori maschi riguardo alla propria capacità di esercita-

⁷ Studi più recenti indicano anzi un leggero declino. Vedere Portegijs e al., 2004. Si ringrazia Monika Kremer per avere fornito queste statistiche.

⁸ Nel sommario del loro rapporto su sette paesi europei, Guerreiro e al. (2004) rilevano che in tutte le organizzazioni esiste un'«etica della cura» e un'«etica del business», ma nel settore privato l'etica del business è dominante.

re il diritto alla prestazione di cura sono modellate in base a ciò che fanno gli altri lavoratori maschi nel luogo di lavoro (Bygren e Duvander, 2006; Haas, Allard e Hwang, 2002).

Le ricerche in materia rilevano inoltre che nei paesi esistono pratiche di orari di lavoro (regimi di orario che appaiono come norme generali in una società) diverse per gli uomini e per le donne (Rubery e al., 1999; Plantenga e al., 1999). Infine le iniziative politiche, anche le politiche proattive che favoriscono l'impegno degli uomini nel lavoro di cura, si confrontano con norme culturali profondamente radicate che riguardano le responsabilità degli uomini e delle donne in materia di cura.

Il prossimo paragrafo presenta una panoramica delle norme, delle attitudini e delle pratiche di conciliazione nelle società europee, traendo spunto dalla versione più recente della *European social survey* (Ess, 2005)⁹. Tra i paesi europei compresi nell'indagine ne abbiamo selezionati undici, che rappresentano i tre tipi di regime di welfare e i paesi della transizione post-socialista¹⁰: Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Germania, Norvegia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Regno Unito.

⁹ La *European social survey* è stata realizzata due volte, nel 2002 e nel 2004, in diversi paesi europei (l'ultima ha coinvolto 25 paesi). Scopo di questa ricerca congiunta è raccogliere informazioni sui cambiamenti degli atteggiamenti, delle convinzioni e dei modelli comportamentali. Nel 2004 è stato aggiunto un modulo che riguarda il lavoro e la famiglia (www.europeansocialsurvey.org 28.11.2005). Il campione è rappresentativo di tutte le persone di età superiore ai 15 anni che fanno parte di nuclei familiari in ciascun paese. Il tasso di risposta varia dal 46,9% al 79,3%, a seconda del paese, e il campione effettivo è costituito da circa 1500 persone.

¹⁰ Abbiamo scelto questi paesi tra i 17 inseriti nella prima edizione della *European social survey* perché rappresentano diversi regimi di welfare: scandinavo o del reddito duale (Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia), liberale o orientato al mercato (Regno Unito), conservatore o orientato alla famiglia (Belgio, Germania, Portogallo e Spagna), post-socialista (Repubblica Ceca e Polonia), più incline alla configurazione liberale e orientata al mercato ma che può rientrare anche nella tipologia del reddito duale proposta da Korpi (vedere Esping-Andersen, 1990 e Korpi, 2000).

2.1 *Attitudini e norme relative alla conciliazione*¹¹

Come si può vedere nella tabella 1, le attitudini riguardo al modello di famiglia *male breadwinner* e ai ruoli di genere variano nelle diverse società europee, concentrandosi in particolare su due interrogativi: sono gli uomini che devono avere la priorità nel lavoro quando il lavoro è difficile da trovare? Sono le donne che devono ridurre le ore di lavoro a beneficio della famiglia? Possiamo rilevare che in Portogallo, nella Repubblica Ceca e in Polonia una percentuale significativa di donne e di uomini concordano¹² con l'idea che siano le donne a dover ridurre il tempo di lavoro a beneficio della famiglia (oltre il 60% in Portogallo, il 50% delle donne e il 57% degli uomini nella Repubblica Ceca e più o meno la stessa proporzione in Polonia). Questi paesi risultano i più tradizionali nelle loro attitudini riguardo ai ruoli di genere e sono classificati più in alto degli altri paesi del campione anche nelle risposte che riguardano il maggiore diritto degli uomini all'impiego in condizioni di scarsità di lavoro (vedere tabella 1). Al contrario, nei paesi scandinavi pochi uomini e poche donne sono d'accordo con queste affermazioni. La debolezza del modello di famiglia *male breadwinner* è riflessa nelle loro attitudini, soprattutto in Svezia, Danimarca e Finlandia, dove meno del 6% degli intervistati credono che gli uomini abbiano precedenza sulle donne in condizioni di scarsità di lavoro. A confermare il declino del modello di famiglia *male breadwinner* è il fatto che nella maggior parte dei paesi europei oltre i due terzi degli uomini non siano d'accordo con l'idea che gli uomini abbiano più diritto all'impiego rispetto alle donne.

La convinzione che gli uomini e le donne debbano avere *uguali* responsabilità nei confronti della casa e della famiglia è sempre più diffusa e accettata nelle società europee. Circa l'80-90% degli uomini e

¹¹ Per questa analisi abbiamo selezionato due campioni: (1) per le attitudini relative ai ruoli di genere abbiamo selezionato tutte le persone tra i 20 e i 45 anni di età (un campione di 9.631 intervistati); (2) per le preferenze e le pratiche di conciliazione specifiche il campione è limitato alle donne e agli uomini conviventi o sposati tra i 20 e i 45 anni di età, che abbiano almeno un figlio di età inferiore a 12 anni (3546 interviste). Sono escluse dall'indagine le persone che vivono da sole e quelle senza figli piccoli.

¹² Con riferimento a queste domande, le risposte alternative «*fortemente d'accordo*» e «*d'accordo*» sono raccolte in un'unica categoria, «*fortemente contrario*» e «*contrario*» in un'altra. Lo stesso vale per «*per nulla importante*»/«*non importante*» e «*molto importante*»/«*importante*».

delle donne sono di questo avviso, anche se in media le donne rispondono positivamente in proporzione leggermente più alta (vedere tabella 1). La maggior parte delle persone del nostro campione è convinta che la famiglia debba essere la principale priorità nella vita, e in quasi tutti i paesi la proporzione degli uomini che hanno questa convinzione è leggermente superiore a quella delle donne (vedere tabella 1). Tuttavia, se consideriamo le attitudini nei confronti delle responsabilità di cura, possiamo notare che una percentuale considerevole di uomini e donne è ancora dell'idea che le donne debbano ridurre il proprio tempo di lavoro a beneficio dei figli. E le donne ne sono ancora più convinte degli uomini.

Riguardo alle priorità nella scelta dell'impiego, abbiamo limitato il nostro campione alle famiglie con figli di età inferiore ai 12 anni perché la questione attiene soprattutto alla loro condizione. La domanda è se la conciliazione tra lavoro e famiglia è importante nella scelta dell'impiego (tabella 1). Le risposte di questo gruppo rivelano quanto siano diventati egemoni i modelli in materia di conciliazione. La grande maggioranza degli uomini e delle donne ritengono che la possibilità di conciliare lavoro e responsabilità familiari sia prioritaria nella scelta di un impiego. Questo vale soprattutto per le donne, ma anche la maggioranza degli uomini reputano importante la possibilità di trovare un impiego che consenta di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari.

Allo stesso tempo la stragrande maggioranza degli uomini considera importante nella scelta dell'impiego una retribuzione elevata. Ciò vale per gli uomini in tutti i paesi presi in esame, ma anche per le donne in Spagna, Portogallo, Repubblica Ceca e Polonia, tutti paesi con disoccupazione piuttosto alta (ad eccezione della Repubblica Ceca), forte presenza di lavoro informale e precario e servizi di cura pubblici a disposizione delle famiglie ridotti al minimo. Meno preoccupati di avere una retribuzione elevata risultano essere gli uomini e le donne danesi. In tutte le società scandinave, dove prevale il modello di famiglia con due percettori di reddito e le famiglie sono meno dipendenti da un solo reddito, i padri e le madri danno molta più importanza, nella scelta di un impiego, alla possibilità di conciliare lavoro e vita familiare piuttosto che alla retribuzione elevata. È interessante notare che ciò vale anche per il Regno Unito.

Tab 1

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

RPS

LA CONCILIAZIONE DEGLI UOMINI E DELLE DONNE. CAPACITÀ E PRATICHE

2.2 Pratiche di conciliazione

Anche nell'analisi delle pratiche di conciliazione il nostro campione è limitato alle coppie con figli di età inferiore ai 12 anni. La *European social survey* chiede agli intervistati quante ore alla settimana gli uomini e le donne lavorano normalmente.

Nella Repubblica Ceca e in Polonia gli uomini hanno un orario di lavoro settimanale, compresi gli straordinari, molto lungo. La maggior parte degli uomini, il 54% nella Repubblica Ceca e il 53% in Polonia, lavora più di 45 ore alla settimana (tabella 2). Lavorano più di 45 ore, in una proporzione che supera un terzo del totale, anche le donne polacche con figli di età inferiore ai 12 anni.

Tabella 2 - Orario di lavoro in una settimana tipo, compresi straordinari retribuiti e non retribuiti (media), per uomini e donne (di età compresa tra i 20 e i 45 anni) che vivono con moglie/marito/partner e hanno almeno un figlio di età inferiore a 12 anni

		1-19 ore	20-34 ore	35-45 ore	Più di 45 ore a settimana
Repubblica Ceca	Uomini	1,2	1,2	43,3	54,3
	Donne	1,9	10,3	69,2	18,7
Polonia	Uomini	2,0	4,0	40,9	53,0
	Donne	6,5	8,4	49,0	36,1
Germania	Uomini	1,4	2,1	63,7	32,9
	Donne	27,2	28,2	38,1	6,4
Spagna	Uomini	0,8	4,2	51,3	43,7
	Donne	5,7	13,3	63,8	17,1
Belgio	Uomini	4,2	3,3	60,0	32,5
	Donne	13,5	37,8	37,8	10,8
Portogallo	Uomini	4,1	1,0	60,2	34,7
	Donne	10,1	2,2	68,8	18,8
Regno Unito	Uomini	2,0	10,7	50,0	37,3
	Donne	28,7	28	33,8	9,6
Norvegia	Uomini	0,5	6,6	67,2	25,7
	Donne	11,4	27,1	54,8	6,6
Finlandia	Uomini	0,6	5,3	68,4	25,7
	Donne	3,2	16,1	69,7	11
Svezia	Uomini	0	4,4	74,2	21,4
	Donne	4,1	30,1	58,9	6,8
Danimarca	Uomini	1,7	1,7	74,8	21,8
	Donne	2,8	25,5	61,7	9,9

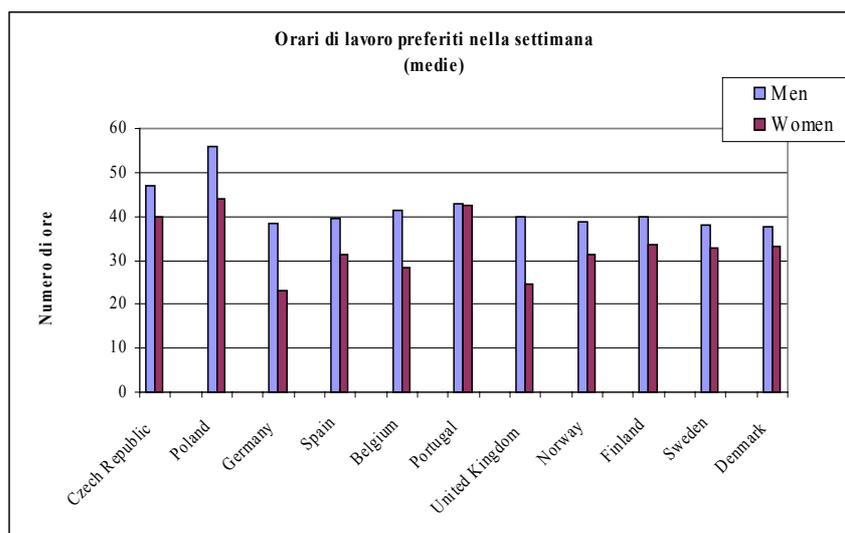
Fonte: *European social survey*, 2005 (prima versione), paesi selezionati. I dati sono ponderati per correggere le differenze tra i diversi paesi nella selezione del campione.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

Negli altri paesi la maggior parte degli uomini e delle donne lavorano 35-45 ore a settimana, con percentuali particolarmente alte nel caso degli uomini e delle donne dei paesi scandinavi. In Belgio, nel Regno Unito e in Germania lavora part-time una proporzione notevole di donne rispetto agli altri paesi (più del 50% lavorano 34 ore o meno). Nei paesi scandinavi lavorano part-time oltre un terzo delle donne. Non rientra in questo modello la Finlandia, che ha una lunga tradizione di lavoro full-time delle donne. Il lavoro part-time non sembra costituire un'opzione per molte donne neppure in Spagna, in Portogallo e nei paesi dell'ex blocco socialista.

Grafico 1 - Quale orario di lavoro gli uomini e le donne sceglierebbero, considerati gli aumenti di retribuzione con orari più lunghi e le riduzioni con orari più corti (nei paesi europei selezionati, età compresa tra 20 e 45 anni)



Nota: Sono inclusi nel campione gli intervistati di età compresa tra i 25 e i 45 anni che vivono con moglie/marito/partner e hanno almeno un figlio di età inferiore a 12 anni. Le domanda posta sono: *A prescindere dall'orario di lavoro stabilito dalla legge o dal contratto, quante ore alla settimana lavori/lavoravi normalmente (nel tuo impiego principale), compresi gli straordinari retribuiti o non retribuiti?* e *Quante ore alla settimana sceglieresti di lavorare, tenendo presente che la tua retribuzione aumenterebbe o diminuirebbe a seconda del tuo orario di lavoro?*

Fonte: European social survey (prima versione), paesi selezionati (3423 intervistati).

La domanda sull'orario lavorativo settimanale medio chiama in causa le capacità, poiché viene chiesto alle persone quante ore alla settimana sceglierebbero di lavorare sapendo che il loro guadagno aumenterebbe o diminuirebbe a seconda dell'orario di lavoro. Non stupisce pertanto che l'orario prescelto sia abbastanza vicino all'orario effettivo settimanale (grafico 1). In tutti i paesi tranne uno (la Polonia, dove le medie sono superiori al 45%), gli uomini preferirebbero in media lavorare poco meno rispetto alle ore effettive. Possiamo concludere che gli uomini cechi e polacchi, quando indicano in 47 e in 55,4 ore settimanali il loro orario preferito, si riferiscono alle restrizioni economiche delle loro vite piuttosto che alle reali preferenze, soprattutto alla luce del loro dichiarato interesse a trovare impieghi che consentano di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari (circa il 90%). Negli altri paesi la maggior parte degli uomini preferirebbe lavorare in media 40 ore (impiego full-time). Mettendo a confronto gli orari di lavoro preferiti dagli uomini e dalle donne (grafico 1), possiamo notare che in generale le donne lavorerebbero meno ore rispetto agli uomini. In questo caso le eccezioni sono le donne portoghesi e polacche, che dichiarano di preferire un orario di lavoro leggermente più lungo, anche se il loro orario di lavoro medio è vicino o superiore alle 40 ore settimanali. In termini di preferenze il divario tra i generi è maggiore nel Regno Unito, in Belgio e in Germania (grafico 1).

In Portogallo non appaiono differenze di genere nelle preferenze che riguardano l'orario di lavoro (circa 42 ore settimanali). Anche nei paesi scandinavi possiamo osservare come la maggior parte degli uomini preferisca un orario settimanale quasi full-time, mentre la maggior parte delle donne preferirebbe un orario settimanale ridotto di cinque o sei ore¹³.

3. Il lavoro di cura e le sue conseguenze

Le capacità e le pratiche intese a raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita familiare sono intimamente connesse con le aspettative riguardo a

¹³ In Svezia si è discusso a lungo sull'opportunità di ridurre l'orario di lavoro settimanale. I sindacati industriali (composti in maggioranza da uomini) chiedevano l'aumento delle settimane di vacanza – che adesso sono sei – mentre i sindacati del settore dei servizi (composti in prevalenza da donne) chiedevano la riduzione dell'orario di lavoro settimanale, senza peraltro riuscire a ottenerla.

chi deve sottrarre tempo al lavoro per dedicarsi alla cura dei figli. A proposito di riduzione dell'orario di lavoro e di tempo riservato ai congedi parentali, analizzeremo ora le risposte alle domande che riguardano da una parte la quantità di tempo riservato ai congedi parentali o di maternità e al lavoro part-time e, dall'altra, le conseguenze percepite. Poiché le domande della *European social survey* sono rivolte solo alle donne (con almeno sei mesi di esperienza nel mercato del lavoro) e non agli uomini, si suppone che siano solo le donne a sottrarre tempo al lavoro per dedicarlo alla famiglia, e che siano loro dunque a pagare il prezzo dell'interruzione dal lavoro per dedicarsi alla cura. Abbiamo così rilevato che la maggioranza delle donne prende un anno di congedo di maternità full-time, con l'eccezione del Portogallo (dove solo il 26% usufruisce di un congedo)¹⁴. Tra le donne che non usufruiscono di alcun congedo full-time la proporzione più elevata riguarda le spagnole, con circa il 23%.

In tutti i paesi presi in esame una proporzione significativa di donne riduce l'orario di lavoro quando ha una famiglia. Questo non vale però per la Polonia, la Repubblica Ceca e la Finlandia, dove la grande maggioranza delle donne (più dell'80%) dichiarano di non aver lavorato part-time dopo la maternità. Molte donne del Regno Unito (56%), della Germania (50%) e della Svezia (43%) dichiarano di essere passate dal full-time al part-time per più di un anno per dedicarsi alla cura dei figli. Queste percentuali sono elevate anche in Norvegia e in Belgio (rispettivamente il 43 e il 41%).

Come percepiscono queste donne le conseguenze dell'utilizzo del congedo o del lavoro part-time per dedicarsi alla cura dei figli? Una donna su due del Regno Unito (50%) afferma che il congedo di maternità ha avuto un effetto negativo sulla propria carriera. Questa percentuale è alta anche in Germania (44%). Negli altri nove paesi l'affermazione è condivisa da un proporzione di donne che va dal 15 e al 30%. Lo stesso schema vale per il lavoro part-time. Il 55% delle donne del Regno Unito e il 45% delle donne tedesche ritengono che la riduzione dell'orario di lavoro dovuta al lavoro familiare abbia avuto conseguenze negative sulla propria carriera professionale. In entrambi questi paesi le percentuali di donne che lavorano part-time sono elevate. Inoltre i loro governi hanno introdotto di recente una legislazio-

¹⁴ In Portogallo, Spagna e Polonia una proporzione significativa di donne – il 46% in Portogallo, il 29% in Spagna, il 24% in Belgio e il 20% in Polonia – usufruisce di un congedo non superiore a 6 mesi.

ne che consente ai genitori di ridurre l'orario di lavoro per dedicarsi alla famiglia. Con riferimento all'orario di lavoro dei padri, entrambi i paesi sono classificabili nella categoria dei regimi di orario lunghi (Plantenga e al., 1999), nei quali una proporzione notevole di padri, oltre un terzo, lavora più di 45 ore alla settimana.

Se guardiamo ai diversi paesi europei possiamo notare un divario tra il valore che gli uomini attribuiscono alla famiglia e alla conciliazione e le pratiche effettive. Possiamo supporre che vi siano differenze nella capacità dei singoli uomini di raggiungere un bilanciamento per la conciliazione tra il lavoro e la cura dei figli. Se prendiamo in esame gli orari di lavoro medi e i modelli tradizionali di genere possiamo rilevare che gli ostacoli maggiori sono presenti in due paesi dell'ex blocco socialista, in Spagna e in Portogallo, mentre nei paesi del Nord Europa gli ostacoli sono al livello più basso. Nei fatti però il divario maggiore tra le attitudini manifestate dagli uomini per quanto riguarda le norme sulla parità di genere nella cura dei figli e ciò che realmente fanno si riscontra nei paesi scandinavi, se si considerano i loro orari di lavoro effettivi e la loro disponibilità a lavorare e a guadagnare di meno. Il nostro approccio delle capacità presume che il contesto istituzionale possa favorire le pratiche di conciliazione da parte degli uomini. Per questa ragione l'incongruenza fra attitudini e pratiche reali sembra più pronunciata nei tre paesi scandinavi, dato che Danimarca, Norvegia e Svezia hanno promosso politiche proattive che consentono agli uomini di partecipare di più all'attività di cura.

4. Politiche proattive a favore della paternità: l'esperimento scandinavo

A metà degli anni '90 i governi dei paesi scandinavi (Norvegia, Svezia e Danimarca) hanno introdotto un nuovo concetto politico, la quota di paternità, iniziativa mirata a incrementare il tempo del congedo parentale a favore degli uomini. Per diversi motivi questa scelta può essere considerata una politica proattiva a favore della paternità. Diversamente dalle politiche sulla flessibilità e sulla condivisione del lavoro di cura tra i genitori, la quota di paternità era mirata specificamente a favorire il lavoro di cura degli uomini. Le politiche messe in atto prevedevano incentivi e sanzioni per spingere i genitori a usufruire di questo beneficio. Inoltre, sia in Norvegia sia in Svezia, la legge è stata supportata da una campagna promossa dal governo per incrementare la condivisione del lavoro di cura e della prestazione di cura da parte

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

degli uomini, con l'obiettivo di modificare nel lungo periodo i vecchi equilibri fondati sul genere.

Fra questi tre paesi la Danimarca ha introdotto la quota di paternità meno flessibile e di durata più breve. Ai padri sono state riservate due settimane alla fine del congedo parentale, che è stato ridotto nel 2001 dal nuovo governo liberal-conservatore. In Norvegia e in Svezia la quota di paternità non è stata oggetto di particolari controversie. In entrambi i paesi la motivazione che giustificava la quota era duplice: incrementare il contatto e il coinvolgimento degli uomini nella vita familiare e riequilibrare il lavoro di cura tra uomini e donne. La Norvegia ha dato più importanza al secondo aspetto, il che si è tradotto in una più forte pressione sui padri perché assumessero maggiori responsabilità. Il ministro degli Affari sociali ha definito questa politica «forza dell'amore» (riportato in Rostgaard, 2002, p. 250).

La politica svedese differisce da quella norvegese per molti aspetti. In Norvegia, ad esempio, i padri devono utilizzare il beneficio full-time, mentre la Svezia è molto più flessibile. In Svezia la quota di paternità va perduta in caso di mancato utilizzo (la famiglia perde l'intero mese se il padre non ne fa uso), mentre in Norvegia quel mese è addizionale. Tuttavia nel dibattito pubblico svedese il «mese del padre», pur comportando la perdita di un mese, è considerato come un diritto piuttosto che un obbligo, una facoltà a disposizione degli uomini per avere più contatto con i loro figli.

Nella prossima sezione ci concentreremo sul caso svedese e vedremo come e in che misura la quota di paternità abbia modificato le pratiche tra i genitori dopo la nascita di un figlio. Il caso svedese è ideale per analizzare le capacità di conciliazione, perché il modello di famiglia con due percettori di reddito è stato istituzionalizzato da diversi decenni, e la Svezia è stato il primo paese a de-naturalizzare il beneficio del congedo parentale sin dagli anni '70. Le ideologie che sostengono l'uguaglianza di genere hanno favorito la partecipazione attiva al mercato del lavoro e alla prestazione di cura sia degli uomini sia delle donne. Infine la quota di paternità è stata classificata come un diritto piuttosto che un obbligo alla prestazione di cura.

4.1 Il caso svedese

Il programma svedese sui congedi parentali, introdotto nel 1974, prevedeva il diritto a sei mesi di congedo retribuito dal lavoro dopo la nascita di un figlio. Il periodo di titolarità del diritto fu esteso negli

anni '70 e '80 e raggiunse il picco nel 1989. Alle madri e ai padri con impiego retribuito veniva corrisposto un reddito sostitutivo pari al 90% della retribuzione precedente fino a un tetto relativamente alto e per un periodo di 12 mesi, con possibilità di estendere il congedo per altri tre mesi percependo un'indennità fissa di modesta entità, equivalente a 6 euro al giorno. Negli anni '90 il livello dell'indennità è stato ridotto e, a partire dal 1998, è stato equiparato all'80% della retribuzione precedente. Inoltre, poiché il tetto del reddito di sostituzione non ha seguito la crescita dei redditi, oggi un'ampia percentuale di genitori, e in particolare di padri, ricevono meno dell'80% pattuito, anche se alcuni datori di lavoro coprono una parte maggiore della quota di reddito perduta. Di fatto tutti i dipendenti dello Stato ricevono a titolo di indennità il 90% dell'intera retribuzione, e molti datori di lavoro privati applicano contratti analoghi ai loro dipendenti.

Un'altra importante caratteristica del sistema è che, accettando un beneficio inferiore all'80% della retribuzione, è possibile estendere la durata del congedo. Ciò produce nei fatti un congedo più lungo di quello che era nelle previsioni, se si considera la durata prevista formalmente dalla legge. In media i figli nati nel 1999 stanno a casa con un genitore per un periodo superiore a 16 mesi prima di usufruire di un'altra forma di assistenza all'infanzia (Berggren, 2004). Questa opzione si traduce in un livello di indennità molto inferiore per le madri, che ne sono le più probabili beneficiarie, risultato che tradisce gli intenti delle politiche proattive destinate a ridurre gli squilibri di genere nella ripartizione della cura all'interno delle famiglie. Oltre un quarto di tutte le madri utilizzano il congedo per 18 mesi e oltre.

4.1.1 *Il congedo parentale utilizzato dai padri*

Se è vero che le politiche avviate sin da metà degli anni '70 sono state neutrali da un punto di vista di genere, fino ai primi anni '90 tuttavia la quota di giorni di congedo utilizzati dagli uomini non ha mai superato un decimo del totale a disposizione dei genitori (vedere grafico 2). Oggi gli uomini utilizzano circa il 19% del totale dei giorni di congedo parentale.

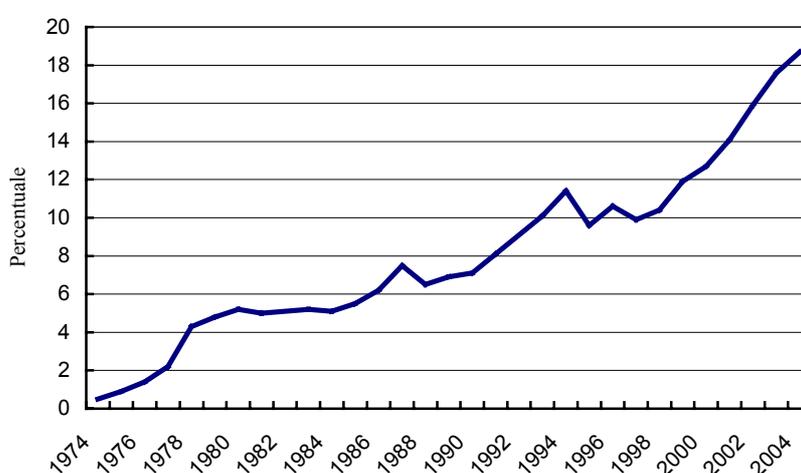
Dopo l'avvio della quota di paternità la proporzione dei congedi parentali riservati ai padri è andata leggermente declinando, ma ciò viene attribuito alla crisi economica di metà degli anni '90 (Hobson e Oláh, 2006). A partire dal 2000 la quota di giorni di congedo parentale utilizzati dai padri sul totale è raddoppiata, riflettendo in effetti la proporzione decrescente di padri che non utilizzano il congedo. La pro-

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

porzione di padri che non utilizzano il congedo è scesa da metà a un quinto del totale dei padri. Finora l'introduzione nel 2002 di un secondo mese riservato ai padri non ha mostrato effetti evidenti, ma può essere ancora presto per trarre conclusioni.

Grafico 2 - Quota di giorni di congedo parentale utilizzati dai padri sul totale



Fonte: I dati si riferiscono ai calcoli di Duvander basati sui Registri della Direzione nazionale della sicurezza sociale svedese.

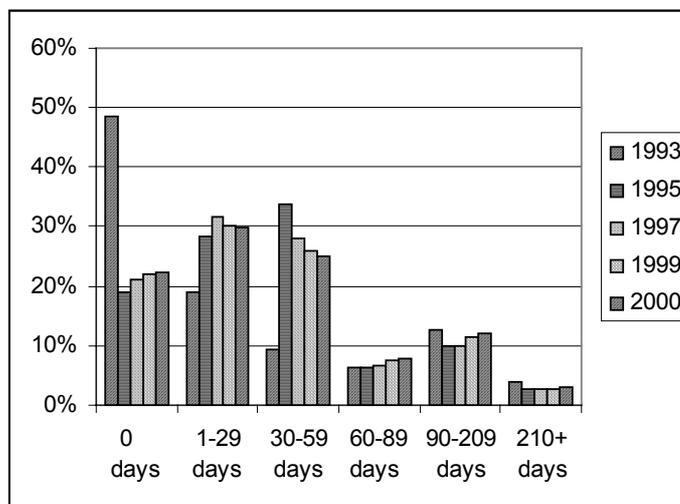
La maggior parte degli uomini utilizzano da uno a due mesi di congedo. I padri che utilizzano un congedo più lungo sono quelli con reddito più elevato e più sicuro, anche se il tetto di reddito per l'indennità scoraggia i congedi più lunghi (Nyman e Pettersson, 2002; Sundström e Duvander, 2002). Meno propensi a utilizzare il congedo sono i padri inseriti poco stabilmente nel mercato del lavoro: quelli privi di impiego, che usufruiscono di prestazioni del welfare o che hanno redditi bassi sono i più rappresentati tra i padri che non utilizzano il congedo (Nyman e Pettersson, 2002). In altre parole i padri che riceverebbero un beneficio modesto durante il congedo parentale scelgono spesso di non utilizzare il congedo. La stretta connessione tra reddito e benefici al nucleo familiare è una delle principali ragioni per cui la famiglia con due percettori di reddito è così diffusa in Svezia, ma si traduce anche

in uno svantaggio eccessivo per i genitori non inseriti nel mercato del lavoro (o che lo sono temporaneamente). Poiché gli immigrati hanno una situazione molto peggiore nel mercato del lavoro, è ragionevole aspettarsi un utilizzo differente dei congedi da parte dei genitori immigrati rispetto a quelli nati in Svezia¹⁵. In effetti usufruisce del diritto al congedo parentale una proporzione molto minore di padri immigrati, in particolare dai paesi dell'Africa, dell'Asia e del Medio Oriente, rispetto ai padri nati in Svezia e a quelli di altri paesi del Nord Europa. Tuttavia i padri immigrati che usufruiscono effettivamente del congedo tendono a utilizzare un numero maggiore di giorni rispetto ai padri nati in Svezia.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

Grafico 3 - Utilizzo del congedo parentale da parte dei padri fino al 4° anno di vita dei figli



Fonte: Dati tratti dalla Direzione nazionale della sicurezza sociale svedese.

¹⁵ Durante la crisi economica degli anni '90, quando è stato introdotto il mese di congedo per i padri, la situazione di questi immigrati nel mercato del lavoro è peggiorata.

4.1.2 Un'indagine sul congedo parentale

La più recente indagine sul congedo parentale si concentra sulla lunghezza del congedo dei padri e delle madri in Svezia¹⁶. Ai genitori di bambini nati nel 1993 e nel 1999 (due anni prima e quattro anni dopo l'introduzione del congedo per i padri) sono state poste domande relative alla lunghezza del congedo parentale, diversamente da molti altri studi basati sui dati di registro che fanno riferimento al benefit giornaliero del congedo parentale (Berggren, 2004)¹⁷. L'indagine include domande su ciò che le singole persone fanno e ciò che possono immaginare di fare (riflessioni su ciò che Sen intende come mezzi e capacità), rivelandone le strategie e le motivazioni che spingono a scegliere il congedo parentale in relazione ai rispettivi partner. Inoltre gli intervistati sono sollecitati a esprimere un giudizio sui modi per raggiungere un equilibrio tra lavoro e famiglia.

La tabella 3 mostra i risultati delle analisi di regressione, separate per gli uomini e per le donne, relative all'impatto di vari fattori sulla lunghezza del congedo parentale. Il fatto che il modello rifletta più appropriatamente la condizione dei padri indica che le variabili scelte per queste analisi spiegano meglio i fattori alla base della lunghezza del congedo dei padri piuttosto che delle madri.

È ovvio che il congedo più lungo di un genitore riduce la lunghezza del congedo dell'altro genitore e che i padri hanno fatto uso maggiore dei congedi dopo l'introduzione della quota per i padri (tabella 3). L'età, che è negativa per il congedo dei padri e positiva per quello delle madri, suggerisce che le diverse situazioni lavorative nel corso della vita possono influenzare la capacità degli uomini e delle donne di utilizzare il loro diritto alla cura.

¹⁶ Pochi studi analizzano i fattori che influenzano l'utilizzo del congedo sia delle madri sia dei padri. A farlo provvede questa indagine condotta nel 2003 dalla Direzione nazionale della sicurezza sociale svedese, basata su interviste telefoniche a un campione casuale di 4000 genitori biologici o adottivi di bambini nati nel 1993 e nel 1999. Le risposte, fornite dall'80% degli intervistati, sono state collegate ai dati di registro sui redditi, sul congedo parentale e su altri schemi di sicurezza sociale (per maggiori dettagli vedere National social insurance board, 2003).

¹⁷ Poiché molti genitori dividono il congedo in parti di giornate, la domanda relativa alla lunghezza del congedo parentale risulta più utile per calcolare la misura effettiva piuttosto che l'utilizzo dei dati di registro sui giorni di congedo utilizzati.

Nel caso delle donne un'età più elevata può indicare il fatto che la loro posizione di lavoro è sicura, e ciò può favorire la scelta di un congedo parentale più lungo.

Nel caso degli uomini diventare padri a un'età più elevata significa spesso avere posizioni di lavoro che comportano maggiori responsabilità, rendendo così più difficoltosa la richiesta di un congedo parentale lungo.

Studi precedenti (Sundström e Duvander, 2002) e ricerche in corso dimostrano che l'istruzione più elevata sia degli uomini sia delle donne è connessa con una maggiore lunghezza del congedo per i padri ma non per le madri, e ciò può riflettere tanto le norme di genere quanto la tendenza delle donne a lavorare in contesti lavorativi che favoriscono l'impegno familiare di un genitore, ma caratterizzati da segregazione di genere.

Tabella 3 - Modelli di regressione sull'utilizzo del congedo parentale da parte di padri e madri misurato in settimane

	Congedo del padre	Congedo della madre
Congedo parentale dell'altro genitore	-0,184***	-0,731***
Figli nati nel 1993 (riferimento=1999)	-0,047	2,306**
Numero di figli nati prima del 1993	-0,727***	-2,402***
Età	-0,151***	0,658***
Livello d'istruzione	0,343*	-0,169
Reddito		
Molto basso	-2,330**	3,545**
Mediamente basso	1,078**	2,634**
Mediamente alto (di riferimento)	Rif.	Rif.
Molto alto	-0,540	-2,994
Età dell'altro genitore	0,233***	-0,184*
Livello d'istruzione dell'altro genitore	0,757***	0,169
Reddito dell'altro genitore		
Molto basso	-0,935	-6,734***
Mediamente basso	-1,020*	-1,072
Mediamente alto (di riferimento)	Rif.	Rif.
Molto alto	1,410	1,213
Settore di lavoro		
Amministrazione locale (di riferimento)	Rif.	Rif.
Privato	-2,258***	-3,526***
Stato	-1,768**	-4,806***
Beneficio extra del datore di lavoro	4,352***	4,231***

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

segue *Tabella 3 - Modelli di regressione sull'utilizzo del congedo parentale da parte di padri e madri misurato in settimane*

	Congedo del padre	Congedo della madre
Lavoro misto e congedo parentale	4,121***	1,464
Settore di lavoro dell'altro genitore		
<i>Amministrazione locale (di riferimento)</i>	<i>Rif.</i>	<i>Rif.</i>
Privato	-0,212	-0,540
Stato	0,279	-0,146
Beneficio extra del datore di lavoro per l'altro genitore	1,199*	-0,455
Lavoro misto e congedo parentale dell'altro genitore	0,603	1,926*
R ²	0,243	0,173

* p<0,10.

** p<0,05.

*** p<0,01.

Nota: La lunghezza del congedo parentale, sia per la madre sia per il padre, è misurata in settimane e si basa sull'informazione fornita dai genitori. Il congedo parentale concerne i figli nati nel 1993 e nel 1999. Il numero di fratelli più grandi si riferisce a quelli che vivevano ancora in famiglia al momento dell'intervista. I dati relativi all'età della madre e del padre e al livello d'istruzione provengono dalle informazioni di registro. Il livello d'istruzione si presenta come una variabile continua in seguito a test che indicano l'apparente linearità dell'effetto. Il reddito è misurato al netto delle tasse nell'anno precedente alla nascita del figlio (1993 o 1999). Non è possibile misurare quello dell'anno stesso o quello successivo alla nascita del figlio poiché il reddito è fortemente influenzato dalla lunghezza del congedo parentale. Il settore di lavoro si basa sui dati di registro e si divide fra Stato, amministrazione locale e settore privato. Non abbiamo unificato Stato e amministrazione locale (nel settore pubblico) perché le condizioni possono variare notevolmente, soprattutto se si considera che le politiche sul congedo parentale hanno privilegiato molto di più il settore statale rispetto a quello municipale. Il fatto che un genitore abbia usufruito o meno di un beneficio extra del datore di lavoro risulta dalle risposte alle interviste, non esistendo al riguardo un'informazione di registro. Lo stesso vale per l'informazione relativa al lavoro misto e al congedo parentale dell'altro genitore.

Nella prospettiva delle capacità il forte impatto del livello dei redditi da lavoro prima della nascita dei figli sul livello del beneficio durante il congedo parentale riflette (tabella 3) la forza degli incentivi nell'inserimento del mercato del lavoro, prima ancora che sia considerata la possibilità di diventare genitore. Sappiamo che il reddito da lavoro è correlato positivamente alla scelta della maternità (Andersson, 2000; Duvander e Olsson, 2001; Hoem, 2000). Lo stesso vale per la scelta della paternità da parte degli uomini (Duvander e Olsson, 2001).

In termini di diritto alla cura, ciò riassume bene l'immagine di un bicchiere mezzo vuoto.

Abbiamo anche rilevato che gli uomini con basso reddito usufruiscono di un congedo breve, oppure non ne usufruiscono affatto. Ciò può indicare tanto una situazione di impiego poco sicura quanto la scarsità del beneficio che gli uomini percepiscono. Entrambe le situazioni ostacolano la capacità di esercitare il proprio diritto alla prestazione di cura. I nostri risultati suggeriscono inoltre che un basso reddito degli uomini influenza la capacità delle loro partner/mogli, le quali tendono a chiedere congedi più brevi (tabella 3) a causa della necessità del reddito di queste ultime (e non solo dell'80% del reddito assicurato dal congedo), in un'economia familiare caratterizzata dai bassi guadagni del partner/marito. In alternativa le donne con impieghi scarsamente retribuiti tendono ancora a utilizzare un congedo molto più lungo rispetto alle donne con redditi più elevati, poiché possono dipendere dal contributo economico del loro partner/marito nella famiglia, mentre nel caso degli uomini l'opposto accade più raramente.

I benefici extra del datore di lavoro estendono la lunghezza del congedo sia per gli uomini sia per le donne (tabella 3). La prima conclusione che possiamo trarre è che il reddito extra compensa la perdita di reddito, come risulta dall'analisi per settore, ma può anche indicare un luogo di lavoro particolarmente *parent-friendly* (ciò avviene più spesso nel settore pubblico). Nel settore privato le aziende che integrano il beneficio adottano ufficialmente una politica di sostegno al congedo parentale.

Lo studio dimostra che gli uomini occupati nel settore privato utilizzano un congedo più breve, mentre i dipendenti dello Stato utilizzano congedi più brevi di quelli impiegati nelle amministrazioni locali. Una spiegazione possibile per i congedi più lunghi nell'amministrazione locale sta nel fatto che questo settore contempla molti impieghi a prevalente presenza femminile e che in questi impieghi è più facile usufruire di congedi sia per gli uomini sia per le donne.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

La flessibilità della vita lavorativa, che riflette anche le culture presenti nei luoghi di lavoro, sembra avere qualche impatto sulla reale possibilità degli uomini di chiedere periodi di congedo più lunghi. I padri che riescono a combinare lavoro e congedo parentale usufruiscono di un congedo più lungo; all'epoca della ricerca oltre un terzo dei padri aveva un orario di lavoro flessibile. Questi padri, in effetti, possono essere stati più interessati alla cura dei figli e avere scelto un impiego e un posto di lavoro che assicurassero loro una maggiore flessibilità. Alcuni studi più recenti evidenziano il fatto che le attitudini positive o negative del datore di lavoro sono un fattore determinante ai fini dell'utilizzo del congedo parentale da parte degli uomini (Näsman, 1992) e possono essere anche un fattore degli schemi di lavoro flessibile. Tali schemi però, al di là delle attitudini dei singoli datori di lavoro o dei manager, possono riflettere le nuove normative riguardo alla conciliazione tra impiego e lavoro di cura in determinate aziende.

4.1.3 Culture aziendali e congedo parentale

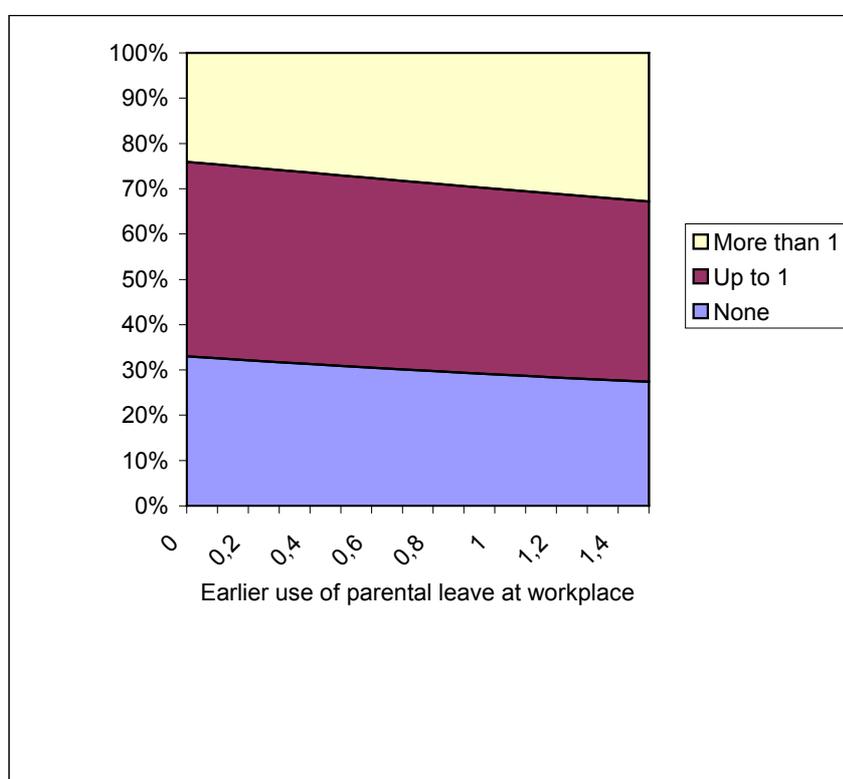
La ricerca dimostra in maniera convincente che le culture presenti nei luoghi di lavoro influiscono sull'esercizio effettivo del diritto al congedo parentale da parte degli uomini (Bygren e Duvander, 2004; 2006).

Considerando tutti gli uomini che hanno avuto figli nel 1997 e nel 1999 a Stoccolma, e poi mettendoli in collegamento con i loro posti di lavoro, Duvander e Bygren (2004)¹⁸ costruiscono un unico database dal quale cogliere alcuni effetti sul congedo parentale dovuti alla cultura del luogo di lavoro (grafico 4). Tenuto conto dell'età, del reddito, dell'istruzione e del possesso di un impiego per un certo numero di anni precedenti in un posto di lavoro, la ricerca dimostra che a influenzare la quota di utilizzo dei giorni di congedo è il fatto che, prima di loro, altri padri abbiano usufruito o meno del congedo, con un effetto a palla di neve. Nella prospettiva delle capacità possiamo ritenere che quanto più alto è in un'azienda il numero di uomini che usufruiscono del congedo tanto minore è il rischio di una penalizzazione in termini di retribuzione o di carriera: i numeri sono una garanzia. I luoghi di lavoro con forte presenza di uomini hanno influenza anche sul numero di madri che usufruiscono del congedo ma, data la segre-

¹⁸ I due studiosi utilizzano un sottocampione tratto da un database di tutti i residenti a Stoccolma negli anni '90, e poi i dati di registro per collegare le persone ai loro posti di lavoro.

gazione di genere verticale e orizzontale del mercato del lavoro svedese, il luogo di lavoro è più importante per la misurazione della lunghezza del congedo dei padri.

Grafico 4 - Utilizzo previsto del congedo parentale nel posto di lavoro del padre considerando la proporzione di uomini che hanno usufruito del congedo



Nota: Controllo effettivamente svolto sulle caratteristiche individuali, l'età, l'istruzione e il precedente possesso di un impiego.

Fonte: Bygren e Duvander (2004).

4.1.4 Ragioni addotte per ripartire il congedo

Implicite nelle ragioni addotte per ripartire il congedo tra i genitori sono le norme relative a ciò che da padri e madri ci si aspetta dicano e

facciano. Norme che gettano luce anche sulle sfaccettature dell'agire e delle capacità, sulle percezioni di ciò che è possibile e sulle condizioni soggettive dell'efficacia necessarie per esercitare una richiesta a favore di se stessi.

Tornando all'indagine sull'utilizzo del congedo da parte dei genitori, alla domanda sulle ragioni per cui il congedo è stato ripartito nel modo prescelto, molte donne rispondono che desideravano stare a casa la maggior parte del tempo¹⁹. Quando ai genitori viene chiesto se avrebbero preferito una differente ripartizione del congedo, pochi, soprattutto tra le donne, esprimono un'insoddisfazione riguardo al modo in cui è stato ripartito il congedo. Tuttavia, quasi un quinto dei padri avrebbe preferito ripartire il congedo in modo più equo. Questi uomini svedesi si sentono in diritto di chiedere più tempo da dedicare alla cura, ma quasi nessun padre sostiene che avrebbe preferito ripartire il congedo esattamente a metà. Il risultato va al di là di quanto possa essere fattibile per la maggior parte dei padri in una società che promuove la paternità attiva, ma sottolinea anche l'esistenza di situazioni di lavoro caratterizzate da segregazione di genere e di differenze retributive di genere (Hobson, 2003).

Sia gli uomini sia le donne affermano che a determinare la ripartizione del congedo è il lavoro degli uomini; quasi un quinto sia delle madri che dei padri ritengono più importante il lavoro del padre. Possiamo interpretare questa risposta come una semplice funzione del fatto che le donne tendono a guadagnare meno degli uomini. Tuttavia ciò che gli uomini e le donne fanno in relazione alle opzioni e alle scelte del loro partner è condizionato dai modelli di genere nel lavoro e nella cura in una determinata società. Tali modelli si rispecchiano nell'organizzazione degli orari di lavoro e nelle culture organizzative del luogo di lavoro (Bekkengen, 2002), limitando le pratiche di conciliazione non solo delle donne ma anche degli uomini.

¹⁹ Nell'indagine si chiedeva se il congedo era così ripartito perché il padre desiderava stare a casa la maggior parte del tempo, ma pochi uomini e poche donne hanno addotto questa ragione per giustificare la ripartizione del congedo, dato che sono pochi gli uomini che hanno utilizzato la maggior parte del congedo. Questo non ci permette di analizzare il diritto o la richiesta di ripartire il congedo da parte degli uomini. La questione, affrontata da Haas, Allard e Hwang (2002), è considerata rilevante.

Tabella 4 - Risposte relative a ciò che potrebbe favorire un migliore equilibrio tra vita e lavoro

	Percentuale di donne	Percentuale di uomini
Orario di lavoro flessibile	7,7	9,7
Meno ore di lavoro	48,8	61,7
Orario di lavoro flessibile o meno ore di lavoro del partner	12,7	5,4
Aiuto dell'altro genitore	6,9	1,2
Aiuto di parenti	5,4	3,7
Migliore economia	18,6	18,4

Nota: Le mancate risposte, le risposte «Non so» e «Altro», che equivalgono al 18% delle risposte, sono escluse dalla tabella.

Riguardo a ciò che potrebbe favorire un migliore equilibrio tra vita e lavoro, la riduzione dell'orario di lavoro appare come un fattore cruciale dell'equazione per uomini e donne che hanno figli piccoli (tabella 4). Il lavoro flessibile non sembra rappresentare una soluzione che può accrescere le capacità di conciliazione per gli uomini e per le donne. A indebolire le capacità sembra essere la ristrettezza del tempo piuttosto che la mancanza di flessibilità. Altrettanto importante ai fini della crescita delle capacità, sia per gli uomini sia per le donne, è il miglioramento dell'economia domestica. Qui è possibile cogliere un insieme di aspetti riguardanti le capacità, ad esempio l'impossibilità di acquistare servizi, che in Svezia sono piuttosto cari. E ciò può anche riflettere una mancanza di *agency* nell'ottica di una riduzione del tempo di lavoro. Nel caso degli uomini ciò potrebbe comportare una pressione tale sui redditi da costringerli a lavorare in luoghi poco favorevoli alla conciliazione, che richiedono più tempo di lavoro e una disponibilità a lavorare durante i weekend o a prestare lavoro straordinario (secondo l'indagine Ess oltre il 20% degli uomini svedesi lavora più di 45 ore la settimana). In termini di azione da parte di uno dei partner che influenza anche l'altro, alcune donne sembrano convinte di avere molta più possibilità di raggiungere un equilibrio tra vita e lavoro se il loro partner lavorasse di meno e in modo più flessibile (nell'indagine Ess le donne svedesi sostengono che i loro partner lavorano nei weekend più di una volta al mese).

Nella cornice delle capacità, le culture organizzative del luogo di lavoro e le situazioni di lavoro sembrano avere sempre più importanza ai fini dell'utilizzo del congedo parentale e della conciliazione sia per gli

uomini sia per le donne. Gli studi svedesi sul congedo parentale ne indicano le molte sfaccettature. Il nostro studio si innesta nel solco di questa letteratura, mostrando come i benefici extra dei datori di lavoro accrescano la lunghezza del congedo tanto per i padri quanto per le madri. Ad accrescere la lunghezza del congedo nel caso dei padri è anche la capacità di combinare lavoro e congedo. Sembra invece trascurabile l'influenza della situazione di lavoro del partner sulla lunghezza del congedo, tanto per i padri quanto per le madri. Anche se i genitori dichiarano di dare priorità alla situazione di lavoro dei padri nella ripartizione del congedo, sembra che l'influenza sulla lunghezza del congedo delle madri sia minima. Un'interpretazione possibile è che la flessibilità delle politiche che consentono ai genitori di accrescere la lunghezza con una compensazione ridotta fa sì che la lunghezza totale del congedo sia inferiore e non produca quel gioco a somma zero tra genitori che ci si potrebbe aspettare.

5. Conclusioni

Le donne e gli uomini che cercano di creare un equilibrio tra vita e lavoro che consenta la partecipazione sia al lavoro sia alla cura si trovano di fronte a questioni che riguardano i costi economici e sociali di lungo e di breve periodo, la decurtazione del reddito, il reddito potenziale, il minore contatto e il legame con i figli. Le crescenti aspettative delle donne che desiderano un maggiore inserimento nel mercato del lavoro dopo la maternità entrano spesso in conflitto con gli interessi degli uomini che vogliono assicurarsi una carriera e un reddito sicuro. Le crescenti aspettative dei padri che desiderano avere più tempo da dedicare ai figli urtano talvolta con quelle delle madri che ritengono di essere più titolate a godere dei benefit legati alla cura e del diritto alla riduzione del tempo di lavoro. Questi vincoli normativi e strutturali chiamano in causa le pratiche di conciliazione e le capacità dei genitori di creare un equilibrio tra vita e lavoro. L'espressione *worklife balance*, che appare sempre più di frequente nei documenti di lavoro e nelle ricerche finanziate dall'Ue sulla conciliazione, non coglie appieno queste tensioni né la cornice multidimensionale in cui sono inserite le strategie a favore della conciliazione. Inoltre, la sua parvenza essenzialmente neutrale da un punto di vista di genere nasconde norme e pratiche basate sul genere che predominano nei luoghi di lavoro, in base ai quali i padri che vogliono usufruire di un lungo congedo o ri-

durre l'orario di lavoro per dedicarsi ai figli si scontrano spesso con i pregiudizi dei datori di lavoro e dei colleghi (Näsman, 1992), mentre si dà per scontato che le madri interromperanno il rapporto di impiego a causa della maternità²⁰. Una ricerca svedese dimostra che in effetti i singoli uomini subiscono una più forte penalizzazione sulle retribuzioni future rispetto alle donne per dedicarsi al lavoro di cura (Albrecht e al., 1999). Per la maggior parte delle donne, tuttavia, la penalizzazione dovuta al lavoro di cura può essere misurata statisticamente nella discriminazione da loro subita in termini di assunzioni e di retribuzioni (Mandel e Shalev, 2003). Nel nostro campione e negli studi Eurobarometer sono le donne europee a subire gli effetti negativi sulla carriera e sulla professione che derivano dal tempo sottratto all'impiego e dedicato alla cura (Sjöberg, 2004).

Con riferimento alle nostre società europee possiamo osservare che la conciliazione delle responsabilità del lavoro e della famiglia, che costituisce una specie di «mantra» nei documenti e nel dibattito in seno all'Ue, è stato interiorizzato dagli uomini e dalle donne come un modello, un obiettivo da raggiungere. Una quota tra l'85 e il 95% dei padri e delle madri con figli minori di 12 anni sostiene che la possibilità di conciliare la famiglia e il lavoro è stata considerata con attenzione all'atto della scelta del lavoro²¹. Tuttavia gli orari di lavoro degli uomini e la loro capacità di scegliere di lavorare meno ore segnalano l'esistenza di un divario tra il modello di riferimento e la pratica reale. Ciò che osserviamo è la dissoluzione del modello di famiglia del *male breadwinner*, ma non dei presupposti che ne sono alla base e che pervadono i luoghi di lavoro e i regimi di orario basati sul genere, rifletten-

²⁰ Fino ad oggi non sono stati portati davanti alla Corte di Giustizia europea casi di uomini che hanno perso il lavoro dopo il congedo parentale. Vi sono però due casi in cui gli uomini rivendicano i loro diritti di padri: uno è il caso Hoffman (C-184/83), spesso citato, che riguarda il rigetto da parte dell'Ue della petizione di un padre che rivendicava il diritto al congedo parentale, del quale si è discusso molto tempo dopo che la Direttiva sul congedo parentale era stata approvata. L'altro caso concerne il rigetto della richiesta avanzata da 144 dipendenti maschi della Renault (diventati padri), che contestavano la scelta di assegnare il beneficio solo alle madri dopo la nascita di un figlio (C-218798: Obdoulaye e al.). La Corte ha accolto la motivazione in base alla quale il congedo di maternità ostacola la carriera, le retribuzioni, la formazione, ecc. delle donne (anche se ricevono l'intera retribuzione). La Corte non ha neppure contemplato la possibilità che gli uomini potessero usufruire del congedo per la cura dei figli.

²¹ In Finlandia le percentuali sono inferiori di circa 10 punti.

dosi nelle norme sociali che individuano chi dovrebbe essere responsabile per la cura e chi dovrebbe avere diritto a un impiego in un contesto di mercato del lavoro rigido. Alison Smith, nel suo studio sugli orari che gli uomini dedicano alla cura nelle società europee, sostiene che quanto più si va a Sud tanto meno gli uomini svolgono lavoro di cura. Ci si dovrebbe aspettare la presenza di valori legati alla famiglia meno tradizionali nei paesi del Nord. La nostra analisi sulle pratiche di conciliazione e sulle capacità mette in mostra un quadro più sfumato e complesso. Lo spartiacque più appropriato può non essere quello tra Nord e Sud ma quello tra nuovi e vecchi Stati membri dell'Ue. I paesi con attitudini più conservatrici nei confronti dei diritti del maschio procacciatore di reddito e delle responsabilità delle donne nel lavoro di cura sono la Repubblica Ceca e la Polonia; tra i paesi del versante Sud è più in linea con questo gruppo il Portogallo, ma non la Spagna. Inoltre nella Repubblica Ceca e in Polonia non solo gli uomini, ma anche le donne lavorano molte ore e hanno la più bassa capacità di creare equilibrio tra vita e lavoro. In entrambi i paesi la principale forma di cura dei figli è quella assicurata dai parenti²². Nella maggior parte dei casi, con la sola eccezione della Scandinavia, il lavoro di cura dei figli piccoli è svolto a casa da un genitore. Se guardiamo al caso svedese i padri dovrebbero avere più capacità di conciliazione, potendo contare su una legislazione favorevole, su intese istituzionali e su norme sociali che, nel loro insieme, sollecitano la capacità degli uomini di rivendicare l'attività di cura nel posto di lavoro e nella famiglia. Dalla nostra ricerca risulta che oltre un quinto degli uomini preferirebbero usufruire di un congedo parentale più consistente, ma quasi nessuno vorrebbe una ripartizione del congedo alla pari. Di fatto i mesi a disposizione del padre potrebbero di per sé costituire norme vincolanti per molti uomini, che sarebbero così indotti a rivendicare con più forza il congedo.

Analizzando le questioni legate alla conciliazione l'approccio delle capacità ci consente di comprendere le incongruenze e le contraddizioni che emergono nelle pratiche individuali e nei processi decisionali: la pressione della famiglia da una parte e le esigenze e l'ambiente di lavoro dall'altra. Le aspettative normative si intrecciano con il contesto sociale ed economico, con l'«habitus» di ciascuno, ma limitano anche ciò che è possibile immaginare, e questo a sua volta limita l'agire con-

²² Nella Ees veniva chiesto ai genitori di figli in età non scolastica qual era la loro principale modalità di cura dei figli.

creto e l'acquisizione di mezzi che rendono possibile il cambiamento. È questa l'essenza di ciò che Sen definisce libertà di agire. Il fatto che un modello così profondamente radicato nella divisione di genere in materia di cura e di reddito familiare influenzi ciò che possiamo immaginare e ciò che possiamo attenderci risulta evidente anche nelle domande contenute nel modulo dell'*European social science* sull'impiego e la famiglia, che sono state aggiunte nel 2004. Solo alle donne viene chiesto se hanno usufruito di un periodo di tempo o di un orario ridotto per dedicarsi alla cura dei figli piccoli. Il fatto che non vi siano domande riguardanti il lavoro di cura da parte degli uomini e che il congedo di maternità/parentale sia classificato come congedo full-time significa che non è riconosciuta la tela multiforme che molte coppie stanno tessendo in materia di impiego e di vita familiare: i giorni e le mezze giornate di congedo parentale, poiché il congedo diventa sempre più flessibile in diversi paesi; la legislazione innovativa in vari paesi europei grazie alla quale le persone possono accumulare crediti di tempo da utilizzare dopo la nascita dei figli; i programmi e le possibilità di job-sharing per organizzare un orario di lavoro flessibile in molte aziende.

Queste strategie innovative riflettono un cambiamento nelle capacità delle famiglie *male breadwinner* e una crescente insicurezza dell'impiego. Riflettono anche l'ambizione delle donne di essere più inserite nel mercato del lavoro e le aspirazioni degli uomini di avere più contatto con i figli.

Occorre sviluppare nuove strategie e nuovi progetti di ricerca per cogliere le prospettive e le pratiche di conciliazione degli uomini in questo periodo di cambiamento istituzionale.

Riferimenti bibliografici

- Albrecht J.W., Per-Anders E., Sundström M. e Vroman S.B., 1999, *Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Re-Examination Using Swedish Data*, «Journal of Human Resources», vol. 294, pp. 294-321.
- Andersson G., 2000, *The Impact of Labor-Force Participation on Childbearing Behavior: Pro-cyclical Fertility in Sweden during the 1980s and the 1990s*, «European Journal of Population», vol. 16, pp. 293-333.
- Becker G.S., 1991, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Bekkengen L., 2002, *Man får välja – om föräldraskap och föräldradighet i arbetsliv och familjeliv*, Liber, Malmö.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

- Berggren S., 2004, *Flexibel föräldrapenning – hur mammor och pappor använder föräldrapenningen och hur länge de är föräldralediga*, Rfv Analyserar, 2004/14, Stoccolma (Rfv, Riksförsäkringsverket, National social insurance board).
- Bergman H. e Hobson B., 2002, *Compulsory Fatherhood: The Coding of Fatherhood in Sweden*, in Hobson B. (a cura di), *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bruning G. e Plantenga J. 1999, *Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries*, «Journal of European Social Politics», vol. 9, n. 3, pp. 195-209.
- Bygren M., e Duvander A., 2004, *Ingen annan på jobbet har ju varit pappaledig. Papporna, deras arbetsplatser och deras pappaledighetsuttag*, in Bygren M., Gähler M. e Neremo M. (a cura di), *Familj och arbete. Vardagsliv i förändring*, Sns Förlag, Stockholm.
- Bygren M. e Duvander A., 2006, *Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave*, «Journal of Marriage and the Family», vol. 68, n. 2, pp. 363-372.
- Carson M., 2004, *From Common Market to Social Europe? Paradigm Shift and Institutional Change in European Union Policy on Food, Asbestos and Chemicals, and Gender Equality*, Alqvist & Wicksell, Stockholm Studies in Sociology, Stockholm University, Stoccolma.
- Crompton R., 1999, *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford University Press, Oxford.
- den Duik L., 2001, *Work-family Arrangements in Organisations: A Cross-national Study in the Netherlands, Italy, the UK, and Sweden*, Rozenberg, Rotterdam.
- Deven F. e Moss P., 2002, *Leave Arrangements for Parents: Overview and Future Outlook*, «Community, Work & Family», vol. 5, n. 3, pp. 237-255.
- Duvander A. e Olsson S., 2001, *När har vi råd att skaffa barn?*, Rfv Analyserar, 2001/8, National Social Insurance Board, Stoccolma.
- Duvendak J.W., Stayenuiter M. (a cura di), 2004, *Working Fathers, Caring Men*, The Hague, Verwey-Jonker Institute, Utrecht.
- Eklund R., 2001, *The Chewing-Gum Directive – Part-time Work in the European Community*, in *Festschrift till Hans Stark*, Liber Amicorum, Stoccolma, pp. 59-78.
- England P., 2000, *Conceptualizing Women's Empowerment in Countries of the North*, in Presser H. e Sen G. (a cura di), *Moving Beyond Cairo*, Oxford University Press, Oxford.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge, Uk.
- European Commission, 2002, *Increasing Labour Force Participation and Promoting Active Ageing Com 9 Final*, Bruxelles.
- European Commission, 2003, *Scoreboard on Implementing the Social Policy Agenda, Com 57 final*, Bruxelles.

- European social survey A, 2005, *Sampling for the European Social Survey - Round 2: Principles and requirements*, disponibile sul sito web: www.europeansocialsurvey.org, 2005-11-28.
- European social survey B, 2005, *Weighting European Social Survey Data*, disponibile sul sito web: www.europeansocialsurvey.org, 2005-11-28.
- Ferrarini T., 2003, *Parental Leave Institutions in Eighteen Post-war Welfare States*, Swedish Institute for Social Research Dissertation Series n. 58, Stockholm University, Stoccolma.
- Fagan C., 2004, *Gender and Working-time in Industrialized Countries: Practices and Preferences*, in Messenger J. (a cura di), *Finding the Balance: Working-time and Workers' Needs and Preferences in Industrialized Countries*, Routledge/the Institute for Labour Studies of the International Labour Organisation, Londra, pp. 108-146.
- Folbre N., 1994, *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*, Routledge, New York and Londra.
- Gauthier A.H. e Bortnik A., 2001, *Comparative Maternity, Parental, and Childcare Database*, Version 2, University of Calgary, disponibile alla pagina web: http://soci.ucalgary.ca/fypp/family_policy_databases.htm.
- Gershuny J. e Sullivan O., 2003, *Time Use, Gender, and Public Policy Regimes*, «Social Politics», vol. 10, n. 3, pp. 205-228.
- Gornick J.C. e Meyers M.C., 2003, *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, Russell Sage Foundation, New York.
- Gornick J.C., Meyers M.K. e Ross K.E., 1997, *Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation across Fourteen Welfare States*, «Journal of European Social Policy», vol. 7, n. 1, pp. 45-70.
- Guerreiro M.D., Abrantes P. e Pereira I., 2004, *Transitions*, Case Studies Summary Reports, Cies/Scete, novembre, disponibile alla pagina web: <http://www.workliferesearch.org/transitions>
- Haas B., 2003, *The Reconciliation of Work and Family Obligations: A Comparison between Austria, the Netherlands and Sweden*, in *HWF Survey Comparative Report Volume 2: Thematic Papers*, a cura di Claire Wallace, Institute for Advanced Studies, Hwf Project, Vienna.
- Haas L., Allard K. e Hwang P., 2002, *The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden*, «Community, Work & Family», vol. 5, n. 3, pp. 319-342.
- Hakim C., 2003, *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*, «Population and Development Review», vol. 29, n. 3, pp. 349-374.
- Hantrais L. (a cura di), 2000, *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*, Macmillan, Londra.
- Hervey T. e O'Keefe D. (a cura di), 1996, *Sex Equality Law in the European Union*, Wiley, Chichester.
- Hobson B., 2003, *The Individualised Worker, the Gender Participatory and the Gender Equality Models in Sweden*, «Social Policy and Society», vol. 3, pp. 75-83.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Halldén

- Hobson B. e Oláh L., 2006, *Birthstrikes? Agency and Capabilities in the Reconciliation of Employment and Family*, «Marriage & Family Review», vol. 39, n. 3, pp. 197-227.
- Hobson B. e Morgan D., 2002, *Introduction: Making Men into Fathers*, in Hobson B. (a cura di), *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 1-24.
- Hochschild A.R., 1997, *The Time Bind When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Henry Holt and Company, New York.
- Hoem B., 2000, *Entry into Motherhood in Sweden: The Influence of Economic Factors on the Rise and Fall in Fertility, 1986-1997*, Demographic Research n. 2; disponibile alla pagina web: <http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol2/4>.
- Kimmel M., 2000, *What Do Men Want?*, Harvard Business School Press, Cambridge.
- Knijff T. e Stelten P., 2002, *Transformations in Fatherhood in the Netherlands*, in Hobson B. (a cura di), *Making Men Into Fathers*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Knijff T. e Wel F., 2001, *Een wankel evenwicht. Arbeid en zorg in gezinnen met jonge kinderen*, Swp, Amsterdam.
- Korpi W., 2000, *Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States*, «Social Politics», vol. 7, n. 2, pp. 127-191.
- Lewis J. e Giullari S., 2005, *The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach*, «Economy and Society», vol. 34, n. 1, pp. 76-104.
- Lippe T. van der, Jager A. e Kops Y., 2006, *The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries*, «Acta Sociologica», vol. 49, n. 3, pp. 303-319.
- Mandel H. e Shalev M., 2003, *Class Conditioning of Welfare State Effects on Gender Inequality: A Preliminary Comparative Analysis*, paper preparato per la Annual Conference of Research Committee 19, Toronto, 21-24 agosto.
- McDonald P., 2000, *Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility*, «Journal of Population Research», vol. 17, pp. 1-16.
- Moss P. e Deven F. (a cura di), 1999, *Parental Leave: Progress or Pitfall. Research and Policy Issues in Europe*, Nidi/Cbgs Publications n. 35, Bruxelles.
- National social insurance board, 2003, *Social Insurance in Sweden 2003. Family assets - Time and money*, National Social Insurance Board, Stoccolma.
- National social insurance board, 2005, *Social Insurance in Sweden 2005*, National Social Insurance Board, Stoccolma.
- Nyman H. e Pettersson J., 2002, *Spelade pappamånaden någon roll? – pappornas uttag av föräldrapenning*, Rfv Analyserar, 2002/14, National Social Insurance Board, Stoccolma.
- Näsman E., 1992, *Parental Leave in Sweden – A Workplace Issue?*, Stockholm Research Reports in Demography 73, Stockholm University, Stoccolma.

- O'Reilly J. e Fagan C. (a cura di), 1998, *Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge, Londra.
- Pfau-Effinger B., 2003, *Family, Work and Culture in Europe*, Ashgate, Aldershot.
- 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.
- Plantenga J. e Remery C., 2005, *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*, Final Report Expert Group of Gender, Social Inclusion and employment for the Equal Opportunities Unit of the European Commission.
- Plantenga J., Schippers J. e Siegers J., 1999, *Towards an Equal Division of Paid and Unpaid Work: The Case of the Netherlands*, «Journal of European Social Policy», vol. 9, n. 2, pp. 99-110.
- Portegijs W., Boelens A. e Olsthoorn L., 2004, *Emancipatiemonitor*, Social and Cultural Planning Office, L'Aja.
- Rostgaard T., 2002, *Setting Time Aside for the Father: Father's Leave in Scandinavia*, «Community, Work & Family», vol. 5, n. 3, pp. 343-364.
- Rubery J., Smith M. e Fagan C., 1999, *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, Routledge, Londra.
- Sen A., 1992, *Inequality Re-examined*, Oxford University Press, Oxford.
- Sen A., 2003, *Capability and Well-being*, in Nussbaum M. e Sen A. (a cura di), *The Quality of Life*, Oxford University Press, Oxford.
- Sjöberg O., 2004, *Attitudes Related to Fertility and Childbearing in the EU Countries*, Report presentato al Swedish Institute for Futures Studies.
- Smith A.J., 2004, *Who Cares? European Fathers and the Time They Spend Looking after Children*, Oxford University, Sociology Working Papers n. 2004/05.
- Sundström M. e Duvander A., 2002, *Gender Division of Child Care and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden*, «European Sociological Review», vol. 18, n. 4, pp. 433-447.
- Takahashi M., 2003, *Gender Dimensions in Family Life: A Comparative Study of Structural Constraints and Power in Sweden and Japan*, Stockholm Studies in Sociology n. 15, Stockholm University, Stoccolma.
- Wallace C., 2003, *Household strategies: their conceptual relevance and analytical scope in social research*, «Sociology», vol. 36, n. 2, pp. 275-292.
- Walker R., Goodwin R. e Cornwall E., 2000, *Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues*, in Pieters D. (a cura di), *Changing Work Patterns and Social Security*, Eiss Yearbook Londra, pp. 5-43.

RPS

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander, Karin Hallén

Traduzione dall'inglese a cura di Carlo Gnetti

Tabella 1 - Proporzione di uomini e donne (percentuale) tra i 20 e i 45 anni di età che concordano con le seguenti affermazioni o che ne ravvisano l'importanza

Domande		Rep. Ceca	Polonia	Germania	Spagna	Belgio	Portogallo	Regno Unito	Norvegia	Finlandia	Svezia	Danimarca
<i>Una donna deve essere pronta a ridurre il tempo di lavoro per dedicarsi alla famiglia?</i>	Uomini	57,4	56,0	44,4	43,3	31,2	60,5	34,6	23,9	18,1	14,7	11,5
	Donne	50,2	51,0	46,2	48,9	34,2	63,9	43,2	26,0	18,6	13,0	16,3
<i>Quando il lavoro è scarso, gli uomini hanno più diritto a un impiego rispetto alle donne?</i>	Uomini	36,0	36,8	17,5	19,7	20,0	30,8	11,5	8,1	5,8	4,3	5,4
	Donne	25,3	31,9	13,2	22,2	20,9	31,2	13,6	4,3	4,4	2,3	4,0
<i>Gli uomini devono avere la stessa responsabilità delle donne riguardo alla casa e ai figli?</i>	Uomini	71,9	86,2	77,5	82,7	87,2	79,5	91,2	90,3	88,2	94,1	89,2
	Donne	82,0	94,7	87,6	89,8	87,9	85,7	88,5	92,2	90,7	96,4	92,0

segue Tabella 1 - *Proporzione di uomini e donne (percentuale) tra i 20 e i 45 anni di età che concordano con le seguenti affermazioni o che ne ravvisano l'importanza*

Domande		Rep. Ceca	Polonia	Germania	Spagna	Belgio	Portogallo	Regno Unito	Norvegia	Finlandia	Svezia	Danimarca
<i>La famiglia deve essere una priorità nella vita di una persona?</i>	Uomini	82,7	95,2	85,7	78,9	82,8	81,0	90,7	78,0	84,4	83,4	67,2
	Donne	85,5	93,2	81,0	71,7	78,1	80,2	87,8	73,5	82,6	79,4	66,0
<i>Una retribuzione elevata è importante nella scelta di un impiego?</i>	Uomini	90,5	98,8	82,7	93,3	83,3	96,6	76	91,8	69,6	78,8	61,3
	Donne	85,7	96,1	69,2	92,2	65,6	94,7	58,8	85	65,8	69,5	43,6
<i>La possibilità di conciliare lavoro e responsabilità familiari è importante nella scelta di un impiego?</i>	Uomini	91,2	88,7	86,6	85,1	92,8	93,3	87,3	88,5	74	95	85,7

Fonte: *European social survey* 2005 (prima versione), paesi selezionati. I dati sono ponderati per correggere le differenze tra i paesi nella selezione del campione. Alle prime quattro domande attitudinali hanno risposto in totale 9.455 persone (donne e uomini tra i 20 e i 45 anni di età) e alle ultime due hanno risposto 3.423 persone (solo coppie con figli di età inferiore a 12 anni, e di età compresa tra i 20 e i 45 anni).

Nuovi rischi sociali, ridisegno del welfare e cittadinanza delle donne

Rossana Trifiletti

RPS

Il saggio tratta di alcune politiche familiari in Europa cercando di inquadrarle nel dibattito sulla più recente modellistica dei welfare state e in quello sulla trasformazione

dei rischi sociali. In tal modo si precisano le specificità della cittadinanza delle donne e si sottolineano alcune lacune del dibattito italiano sullo stato sociale.

1. Premessa. La cittadinanza delle donne e le politiche familiari

In questo contributo mi propongo di esaminare, pur se solo a volo d'uccello, ma senza perdere di vista le sue fondamentali contraddizioni, il vasto e disomogeneo campo delle politiche per le famiglie in Europa, cercando di cogliere alcune delle loro conseguenze visibili sulla cittadinanza delle donne negli ultimi decenni. La vicenda europea è, in questo, un rivelatore fondamentale e il confronto con quanto realizzato in diversi paesi europei colloca più accuratamente l'Italia, precisa la storia e la caratterizzazione del suo sistema di welfare, ma, mi sembra, anche l'esito dei movimenti delle donne nella nostra vicenda storica.

Guardare allo spazio che si viene via via costituendo nell'agenda pubblica per le politiche familiari, intese in senso lato, mi sembra un esercizio utile da molti punti di vista nel nostro dibattito nazionale, proprio per un'ottica d'intreccio fra questi temi che è ancora troppo poco sviluppata: si tratta di un tema centrale in quel dibattito che ha polemizzato con la modellistica prevalente dei welfare state basata sulla *power resource analysis* (Esping-Andersen, 1990 e 1999; Esping-Andersen e al., 2002; Castles, 1993; Korpi, 2000) sottolineando come all'analisi istituzionale dei regimi di welfare mancasse proprio una seria ottica di genere (Lewis, 1992; 1997; 2001a; Orloff, 1993; 1996; Sainsbury, 1994; 1999). Del resto, da parte degli studiosi comparativisti, in un tentativo di incorporare questi contributi critici nelle loro teorie, il genuino approccio di genere è stato poi *sostituito* troppo in fretta da un interesse assai più generico per il ruolo della famiglia nel welfare mix (Esping-Andersen, 1999; Esping-Andersen e al., 2002;

ropa in altri campi dell'intervento di welfare (Lewis e Giullari, 2005). Per questo i temi di politica familiare – e quello, inevitabilmente connesso, del *care* – pongono interrogativi cruciali per la possibile europeizzazione di un modello sociale su cui gli Stati possano cercare di convergere (Streck, 1999; Hemerijck, 2002; Moreno, 2003; Moreno e Palier, 2004; Palier e Surel, 2007). Va anche rilevato che proprio questo è oggi l'unico settore delle politiche sociali in costante espansione (Daly e Lewis, 2000; Taylor-Gooby, 2004, p. 16). Si apre così la questione spinosissima – e particolarmente rilevante nei paesi mediterranei – se non ci si debbano porre degli interrogativi di nuovo tipo e riconoscere la necessità di un limite al processo di individualizzazione dei diritti sociali, posto che la relazione di *care* è sempre necessariamente una relazione di reciprocità e interdipendenza (Ungerson, 1997; Knijn e Kremer, 1997; Lewis e Giullari, 2005; Kremer, 2007). Si ritorna così alla questione della possibile convergenza verso un modello sociale europeo che dovrebbe allora prevedere anche cammini diversi di avvicinamento, specie per quei paesi, come il nostro, per cui forse non ha proprio senso seguire il cammino di de-familializzazione e commodificazione radicale del lavoro di cura che altri paesi hanno seguito e che già oggi cominciano a invertire (Bettio e Préchal, 2000; Rostgaard, 2003). Come Mary Daly ha efficacemente sottolineato, cominciare a pensare a una politica del *care* non potrebbe forse sostituire tutte le politiche familiari (2002), ma certo permetterebbe di avere obiettivi più trasparenti e costruirebbe sullo spessore e la ricchezza delle riflessioni accumulate in diversi decenni, sulle relazioni di cura e l'economia del dono (Bimbi, 1999; Godbout, 1993);

4. come tema correlato, infine, si ripropone anche la necessaria precisazione del contenuto esatto del termine de-familizzazione, in origine formulato da alcune studiose femministe (Mc Laughlin e Glendinning, 1994; Lister, 1995; Saraceno, 2004), allo scopo di misurare l'autonomia degli individui di una famiglia nell'accesso alle misure di welfare, indipendentemente dalla loro collocazione nella famiglia. Il termine poi è stato ripreso nel dibattito *mainstream* sui modelli, il «*welfare modelling business*» (Abrahmson, 1999), come una caratteristica, invece, di un'intera società o di un regime di welfare. Lo si vede chiaramente da come è stato operazionalizzato: la percentuale di Pil dedicata ai servizi per la famiglia, il grado di copertura dei servizi educativi o delle case di riposo per gli anziani,

RPS

Rossana Trifletti

RPS

l'importo degli assegni familiari o delle deduzioni fiscali per i figli (Esping-Andersen, 1999, pp. 45-46). È probabilmente meglio invece, mantenere un ambito di significato più focalizzato e vicino a quello originario per il termine, anche per potere investigare le sue trasformazioni nel tempo e le sue connessioni con il processo di individualizzazione dei diritti sociali.

In questa sede, mi sembra utile prendere le mosse dalla ipotesi-manifesto formulata da Jane Lewis e Gillian Pascall (2004) in base alla quale, particolarmente oggi, dopo l'allargamento a 27 paesi dell'Unione Europea, diventa più che mai necessario e inevitabile un preciso ancoraggio alla dimensione collettiva e ai diritti sociali, di qualsiasi tentativo di intervenire sull'equità di genere: le due autrici sottolineano infatti come i risultati limitati che si sono ottenuti in termini di riequilibrio fra i generi, in qualsiasi paese europeo e in qualsiasi regime di welfare dipendano dal fatto che non si sono mai potuti affrontare trasversalmente *tutti* gli aspetti strutturali dei sistemi di genere, il lavoro di mercato, il lavoro di cura, l'organizzazione dei tempi, la capacità di produrre reddito, la capacità di avere *voce* da parte delle donne (*ivi*, pp. 379-381). I pur buoni risultati ottenuti in uno o in pochi di questi campi si rivelano, alla lunga, fragili e reversibili, incapaci di alterare gli squilibri dell'ordine di genere. Questo diventerebbe particolarmente evidente, oggi, quando i raggiungimenti parziali precedentemente ottenuti in termini di pari opportunità e gli sviluppi in direzione della famiglia *dual earner* nei paesi dell'Est vengono per la prima volta, e anche facilmente, rimessi in discussione in molti paesi durante la transizione, proprio per la scarsa equità raggiunta nelle altre sfere (Ferge, 1998; Hantrais, 2000), pur se diventano sempre più evidenti vaste differenze fra questi paesi (Pascall, 2008).

Quel che interessa, quindi, per la finalità che mi sono proposta, cioè quella di cogliere alcune specificità di tendenza delle politiche familiari, non equivale solo o non tanto alla questione di misurare la generica generosità dei diversi sistemi di welfare nel nostro campo, ma richiede il compito di ricostruire uno spirito unitario che si viene consolidando oltre un certo grado di stratificazione e di messa in coerenza culturale delle misure di politica familiare, in pratica mettendo al centro un preciso modello di famiglia (Bimbi, 2000) e di ordine di genere (Pfau-Effinger, 1998) «preferiti» dalle politiche sociali. Per poter condurre un ragionamento che abbia delle ricadute su tutti e quattro gli ambiti problematici prima elencati procederò con ulteriori inevitabili delimitazioni di campo e organizzerò la mia esposizione in tre passi successivi:

1. definirò brevemente il tipo di trasformazioni contemporanee delle strutture familiari e del mercato del lavoro che richiedono un adeguamento (o un intervento *ex novo*) delle politiche familiari, in relazione alla trasformazione societaria, isolando poi arbitrariamente un ambito che mi sembra particolarmente carico sul piano simbolico e culturale e in grado di mettere in luce aspetti di convergenza;
2. cercherò di delineare brevemente la trasformazione dei rischi sociali cui assistiamo e la ricalibratura dei sistemi di welfare che essa richiederebbe, e che talvolta in parte le risponde;
3. cercherò di ricostruire, sulla base di pochi temi selezionati e di alcune ricerche empiriche, le tendenze di sviluppo di questo ambito che mi sembrano emergere e che vale la pena di leggere assieme.

2. *L'importanza teorica del modello di male-breadwinner dei welfare state e sua eccessiva banalizzazione*

Quando il dibattito femminista ha cominciato a porsi domande sull'impatto di genere dei welfare state, chiedendosi in pratica se i diritti sociali abbiano lo stesso valore per uomini e donne (Pateman, 1989), si sono inizialmente utilizzati concetti semplicemente oppositivi e polari, i welfare state venivano semplicemente considerati più o meno *women-friendly* (Hernes, 1987): il dibattito è diventato più sofisticato quando, come si accennava, si è davvero cominciato a cercare di aggiungere la dimensione di genere ai modelli di welfare state esistenti (Lewis, 1992; Fraser, 1994; Sainsbury, 1994; Lewis e Ostner, 1995). Come molti studiosi hanno già autorevolmente sottolineato (Crouch, 1999; Crompton, 1999; 2006; Lewis, 2001a; 2001b; 2006; Paci, 2005), nell'epoca d'oro del welfare state, nei «trenta gloriosi» dopo la seconda guerra mondiale, è esistita una profonda corrispondenza, una sorta di «blocco compatto» (Creighton, 1999), fra la forma prevalente di famiglia di *male breadwinner*, la sua divisione del lavoro interna, il tipo di lavori disponibili sul mercato e il tipo di sicurezza sociale garantita dai sistemi di welfare: il lavoro fordista offriva posti di lavoro stabili e protetti – per tutta la vita – ai lavoratori maschi nelle età centrali, le famiglie erano prevalentemente ad un solo *breadwinner* maschio, sposato con una casalinga dedicata al lavoro di cura; le famiglie si incastonavano in un corso di vita a sua volta stabile e in prevalenza uniforme, la sicurezza sociale era basata sul lavoro stabile del capofami-

glia, copriva tutti i suoi rischi principali prevedibili (malattia, infortunio, disoccupazione, anzianità, nell'insieme i cosiddetti «old social risk») e giungeva agli altri membri della famiglia in seconda battuta, per misure derivate dai suoi diritti.

RPS

E tuttavia, questa profonda corrispondenza è durata tutto sommato un numero limitato di anni e non è stata pienamente raggiunta allo stesso modo in tutti i paesi europei, risultando alla fine una costruzione molto più ideologica che realmente realizzata in modo uniforme (Lewis, 2003; 2001b), sia perché le donne povere e le madri sole hanno sempre dovuto cercare lavori secondari e mal pagati, sia perché l'inizio, il *timing* e i risultati dei mutamenti restavano differenti nei diversi paesi. Di sicuro nella «età del matrimonio» (Thernborn, 2004), sul piano delle aspirazioni il modello è apparso più uniforme e più ideale di quanto fosse realmente diffuso. E tuttavia ha senso parlare per gli anni '50 e '60 di una ascesa del matrimonio tradizionale e del matrimonio in genere, seguita da sua rapida caduta nelle preferenze e nei riferimenti ideali (Lewis, 2001b). E la repentinità del picco e della discesa successiva spiegano anche il tono catastrofico con cui è in uso parlarne. Quel che è certo è che ambedue i baluardi della corrispondenza fra il sistema economico e sociale fordista e il sistema della sicurezza sociale che hanno fondato il «compromesso di metà secolo» (Crouch, 1999), vengono in questo modo successivamente messi in fluttuazione: da una parte la famiglia stabile, per effetto del fatto che ci si sposa meno e sempre più tardi, si divorzia di più, si hanno più figli fuori dal matrimonio, viene sostituita da una pluralità di strutture familiari, che spesso si succedono lungo il corso di vita senza un modello ricorrente; dall'altra il lavoro fordista, nel quadro tendenziale del pieno impiego, è sostituito sempre più spesso dai lavori atipici precari, a termine, non protetti, da cui si entra e si esce continuamente (Supiot, 1999; Supiot e Meadows, 2001; Wallace, 2003). D'altro canto la forza del modello derivava anche dalla profonda coerenza fra la forma della famiglia, la sua divisione interna del lavoro, la organizzazione dei tempi sociali, l'emergere di un diritto al *family wage* (Land, 1980; Fraser, 1994), la regolazione delle obbligazioni matrimoniali e genitoriali. E tuttavia l'omogeneità è probabilmente apparsa maggiore di quello che non fosse veramente, essendo questo tipo di famiglia soggetto ad una notevole variabilità locale persino nel caso paradigmatico della Gran Bretagna (Creighton, 1996; 1999; Horrell e Humphries, 1997). La coerenza era almeno in parte legata alla definizione di un subtesto nascosto, di un «modello di famiglia preferito» (Bimbi, 2000), che fra l'altro

ha efficacemente contribuito alla riduzione della povertà (Mingione, 1997), facilitato una forma di bilanciamento tra vita e lavoro e un equilibrio sostenibile tra lavoro pagato e non pagato, seppure, evidentemente, a spese delle donne. Che è poi il motivo per cui questa forma di famiglia è stata così culturalmente importante, anche se, in fondo, di vita così breve; che è anche il motivo per cui il suo declino è sembrato tanto rapido e catastrofico successivamente. Le conseguenze del declino del modello di *male breadwinner* sono oggi una parte importante del necessario ridisegno dei welfare state (Lewis 1997; 2001a; Crompton, 1999; Fraser, 1997). Anche da queste considerazioni deriva la necessità di elaborare nuove maglie della protezione sociale non più ispirate a quell'unico modello di famiglia ma alle molte diverse forme di famiglie che esistono nella realtà, sorreggendo se possibile l'emersione del nuovo modello *dual earner*, assai più produttivo in termini societari secondo i teorici dall'approccio dell'investimento sociale. Infatti ben presto il modello di *male breadwinner* aveva cominciato a declinare, ci si cominciava a sposare meno e ad età più elevate, le nascite fuori dal matrimonio, che nel periodo d'oro si erano rarefatte, ricominciano ad aumentare (Kiernan e al., 1998) e anche i divorzi, pur se con ritmi diversi nei diversi paesi aumentarono rapidamente. I rischi si dispersero quindi in molte diverse direzioni, in diverse configurazioni familiari che spesso sono solo una breve fase nel ciclo di vita, non più immersa nel corso di vita modale.

Al tempo stesso, i paesi della transizione che era sembrato si incamminassero prima degli altri verso il modello di famiglia *dual earner*, favorito dai regimi socialisti, debbono affrontare dopo il 1989 una profondissima crisi di ristrutturazione del sistema economico e sociale (Elster e al., 1998), con pesanti tagli al sistema di welfare (Offe, 1993; Kovacs, 2002) e rischi prima del tutto sconosciuti, come quello della povertà o della espulsione dal mercato della forza lavoro femminile, che, negli ultimi anni, non raggiunge più, come prima, tassi di occupazione ai livelli scandinavi (Wallace, 1995; Ferge, 1998; Pollert, 2003; 2005; European Foundation, 2003; Unicef, 1999): per questo ci si interroga oggi persino su una possibile ri-tradizionalizzazione dei modi di vita familiari, specialmente in alcuni paesi ex socialisti di religione cattolica (Lewis e Pascall, 2004; Pascall, 2008).

Mi colpisce particolarmente, in questo, una inedita convergenza fra questi paesi e i paesi del Sud Europa che non essendo, in fondo, mai stati pienamente fordisti come i paesi continentali europei (Mingione, 1997; 2005) non avevano nemmeno elaborato una così stretta corri-

RPS

Rossana Trifletti

mentare le disuguaglianze sociali e, in alcuni paesi fra cui il nostro, quello di approfondire le disparità territoriali.

3. *Dai vecchi ai nuovi rischi nella società post-industriale*

Tutto questo richiede evidentemente una ridefinizione della protezione sociale necessaria (Castel 1995), che diventi capace di fare fronte ai «nuovi rischi sociali» (Rosanvallon, 1997; Hemerick, 2002; Bonoli, 2004; Jenson e Saint-Martin, 2002; Esping-Andersen e al., 2002; Huber e Stephens, 2004; Taylor-Gooby, 2004), pur senza dismettere la copertura di quelli vecchi che certamente non scompaiono, come ci ricordano immediatamente i problemi dell'invecchiamento della popolazione. I nuovi rischi sono, oggi, meno prevedibili e meno legati al ciclo di vita, ma si addensano in corrispondenza di alcuni tipi di famiglia e di alcune condizioni di particolare vulnerabilità che si vengono ad accentuare con l'ingresso delle donne sul mercato del lavoro e il deficit di *caregivers* informali, mentre le ricette dell'attivazione e l'approccio degli investimenti sociali sembrano diventare ovunque i nuovi blocchi di costruzioni Lego con cui ridisegnare il nuovo welfare (Jenson e Saint-Martin, 2002; Jenson, 2006). Fra tutti i nuovi rischi il più saliente è quello della povertà dei bambini (Esping-Andersen, 2005), specie se appartenenti a una famiglia monogenitore, ma molti altri emergono: il rischio di non entrare sul mercato da parte dei lavoratori ma soprattutto delle lavoratrici a *skills* obsoleti e bassa qualificazione educativa, il rischio di improvvisa presa in carico di un anziano gravemente dipendente con scarse risorse di rete, il rischio di dover dipendere per qualsiasi bisogno dal mercato dei servizi privati, dalle pensioni integrative ai nidi, all'assistenza domiciliare; ma soprattutto il rischio di non arrivare, con vite lavorative discontinue, a mettere insieme le risorse per una copertura pensionistica sufficiente, tutti questi nuovi rischi sicuramente sono coinvolti in una spirale di bassa produttività e di redistribuzione alla rovescia (Taylor-Gooby, 2004). Si capisce allora bene perché la copertura dei nuovi rischi richieda un welfare che sia più capace di *empowering* e capacitazione dei propri utenti, oggi maggiormente dispersi lungo i gruppi di età piuttosto che non divisi da *cleavages* di classe, un welfare più ricco di servizi, di trasferimenti *flat-rate* o di investimenti sull'autonomia dei soggetti che non di tradizionali sostegni al reddito, un welfare capace di combattere l'esclusione sociale e di aiutare l'inserzione o la capacità di mante-

RPS

Rossana Trifletti

era un buon indicatore della sensibilità alla trasformazione dei rischi sociali, un'attenzione che alcuni regimi di welfare avevano raggiunto molto prima di altri. Per potersi ora interrogare sui modi con cui i diversi regimi di welfare hanno reagito, in tempi più o meno precoci, ai nuovi rischi sociali è utile delimitare il campo dell'analisi a tre ambiti di problematiche che sono più direttamente e visibilmente connesse alle trasformazioni considerate: il supporto alle famiglie monogenitore, la prassi di anticipare l'assegno post-divorziale e l'attuale *recasting* delle pensioni di premorienza⁴.

Le famiglie monogenitore si trovano a combinare in modo caratteristico un certo numero di fattori correlati ai nuovi rischi: nella maggior parte dei casi manca loro il reddito forte di un maschio capofamiglia non per la sua morte o malattia (vecchi rischi, ben coperti dai sistemi occupazionali), ma per i rischi derivanti dall'aumento dell'instabilità familiare, o perché esiste solo un tenue legame con un padre assente, spesso ai margini del mercato del lavoro egli stesso. Il capofamiglia femmina di questa famiglia, infatti, spesso deve rientrare sul mercato, con un basso capitale culturale e sociale (per la deprivazione anche relazionale che spesso consegue alla rottura di una coppia) per procurarsi un reddito che nella maggior parte dei casi resterà nell'ambito di lavori di cattiva qualità, aumentando il rischio di esclusione sociale per sé e i propri figli e comunque affrontando problemi estremi di una difficile conciliazione, coniugando i ruoli di *breadwinner* e *carer* esclusivo con aiuti familiari spesso diminuiti.

I primi due temi che voglio trattare sono illustrati nella tabella che descrive per un buon numero di paesi europei, divisi in 5 sottogruppi secondo il regime di welfare, evidenziato in tonalità diverse di grigi, la nascita di una misura specifica mirata alle famiglie monogenitore, l'esistenza di facilitazioni aggiuntive riservate alle famiglie con un solo genitore e la possibilità che lo Stato anticipi l'assegno post-divorziale non pagato o pagato irregolarmente dal genitore non custodiale o non convivente.

Per fare un solo esempio assai eloquente, in Norvegia la misura specifica per i genitori soli nasce per la prima volta nel 1957 allargando alle madri divorziate una misura pensata sui rischi della «vecchia monoparentalità», cioè mirata alle vedove e alle madri nubili. Anche se il *Provi-*

femminile e delle donne capofamiglia di una famiglia monogenitoriale (Trifiletti, 2007).

⁴ Per la trattazione di questo tema faccio però riferimento a Trifiletti, 2007.

salista a copertura larga in cui esiste o è esistita⁶ una misura specifica di sostegno del reddito per i genitori soli, affiancata oggi da un complesso integrativo di misure fra cui la misura di *advance maintenance* prima descritta. Costituiscono un secondo gruppo i paesi liberali Regno Unito, Irlanda e Olanda, che hanno misure dedicate alle famiglie monogenitore ma non hanno mai avuto misure di *advance maintenance*⁷; anzi nel caso del Regno Unito, l'ottica è perfettamente rovesciata in quanto la misura di sostegno del reddito alle madri sole è resa condizionale alla collaborazione nel perseguire il genitore che si sottrae all'obbligo di pagare il mantenimento. C'è insomma una emersione al discorso pubblico anche in questo caso, ma di segno perfettamente contrario, di ri-privatizzazione dei costi, realizzatasi non a caso nella svolta liberista tatcheriana, riattribuendo con il *Children's act* del 1989 la responsabilità del mantenimento dei figli a tutti i padri naturali. Non a caso sono paesi con una persistenza culturale forte del modello di *male breadwinner*.

Vanno considerati a parte i paesi di area tedesca, di cui nel campione era presente la sola Germania, che, ancora più di recente, nell'ambito delle recenti Riforme Harz della disoccupazione ha misure di sostegno specifiche o aggiunte agli assegni familiari e una misura di *advance maintenance* di natura assistenziale.

In questo modo la tabella illustra, anche nei gradini più bassi, come la misura di *advance maintenance* sia un buon indicatore della precoce formazione di una sensibilità sociale al trattamento mirato delle famiglie monoparentali, nel senso che i paesi collocati verso il basso, di norma, non hanno alcuna delle due misure: anzi la tematica non è quasi mai emersa nel discorso pubblico nei paesi mediterranei (da 16 a 19) – o, con qualche eccezione in più, nei paesi della transizione (da 10 a 15 e 20) – (Italia, Spagna, Grecia, Bulgaria, Romania, Estonia)⁸. In alcuni casi, questi paesi l'hanno istituita solo molto recentemente (Slovenia,

⁶ In Danimarca la misura intitolata ai genitori soli è stata successivamente abolita per prevenire una possibile stigmatizzazione e categorializzazione e i genitori soli sono coperti dalla generosità delle misure per tutti i genitori.

⁷ Anche se sono stati presentati alcuni disegni di legge.

⁸ La Bulgaria è tanto più simile ai paesi mediterranei che a quelli della transizione che l'abbiamo elencata separatamente alla fine della tavola. Ho aggiunto nella tabella ai 13 paesi della ricerca la Finlandia, gli altri paesi della transizione e nuovi membri dell'Ue e gli altri paesi del Sud eccetto i paesi molto piccoli, sulla base del Missoc o Missceo.

importanti in un successivo consolidamento. Va anche aggiunto che se, dalla Germania in giù, si assiste nella tabella ad una sorta di procedura di recupero ai margini di singoli aspetti delle politiche familiari per le famiglie monogenitore che non hanno un locus istituzionale di realizzazione (recuperandole in altri ambiti, specialmente entro gli assegni familiari, la protezione della disoccupazione o le politiche contro la povertà), in Italia anche questo appare impossibile per la lacuna istituzionale tuttora pesante di regolazioni nazionali uniformi in tutti questi settori nel disegno complessivo del sistema di welfare: basti pensare alla riforma degli ammortizzatori sociali ancora una volta e dopo ripetuti rinvii rimandata a tempi migliori. E sembra di poter dire che non c'è poi molto di culturale in tutto questo, molto poco della supposta difesa di una famiglia tradizionale o, ancora meno, del supporto ad una famiglia *dual earner*, quanto piuttosto la ben nota incapacità di realizzare le riforme che di solito blocca il nostro paese, per ogni novità, agli interventi e ai livelli locali e periferici. Forse, nel nostro caso, ancora più per la oggettiva frammentazione degli interventi che per la insuperabile natura clientelare del sistema di welfare. Una ulteriore difficoltà che si evince dall'insieme di questa analisi è infatti anche quella di dove potrebbero essere reperite le risorse per una eventuale politica della famiglia: se dovessimo ispirarci al cammino degli altri paesi finiremmo proprio nel campo politicamente minato e notoriamente impraticabile della riforma pensionistica. Va detto di passata, perché non è possibile svilupparlo in questa sede, che, se questo ordinamento dei paesi nei diversi regimi ha un senso e descrive un continuum da una maggiore ad una minore apertura alla copertura dei nuovi rischi familiari, ci si può aspettare che gli stessi paesi siano collocati su un continuum opposto e simmetrico per quanto riguarda la protezione della «vecchia monogenitorialità»: le misure per le vedove e gli orfani e la loro generosità effettivamente sembra che si riducano nella misura in cui i nuovi rischi vengono coperti (Trifiletti, 2007). Ma nuovamente barriere apparentemente insormontabili rendono addirittura impensabile nel nostro paese il travaso dai vecchi ai nuovi rischi sociali e il silenzio assordante del movimento delle donne italiane su questi temi certo non favorisce una maggiore individualizzazione dei diritti sociali né l'elaborazione di una ricetta specifica, localistica, di de-familializzazione limitata. Ma la nostra inerzia riformista comincia ormai a diventare molto superiore a quella dei paesi bismarckiani (Palier e Martin, 2008), molto più in stallo di diversi paesi mediterranei o dell'Est.

RPS

Rossana Trifiletti

segue *Tabella - Lo spazio mirato per le famiglie monogenitore nelle politiche sociali e l'anticipazione del mantenimento post-divorziale*

	Esiste una misura specifica di <i>income support</i> per le famiglie monogenitore?	Altre facilitazioni per le famiglie monogenitore	Istituzione di un fondo che anticipa l'assegno post-divorziale
8) Irlanda	Dal 1997 <i>One-parent family payment, flat-rate in-work</i> e <i>Back to education</i> incoraggia al lavoro; prima <i>Lone parent allowance</i> (1989) e supporti categoriali non lo facevano	Le <i>Allowances Back to work</i> e <i>Back to education</i> sostengono l'autonomia. « <i>liable relatives</i> » e richiede il pagamento ma non anticipa le somme	Il Liability Office del Dept. of family affairs verifica ogni <i>liable relative</i> e richiede il pagamento ma non anticipa le somme
9) Germania	Per i genitori soli in assistenza: supplemento particolare (means-tested) all' <i>Unemployment benefit II</i> (assistenza). Per quelli che lavorano: <i>tax allowance</i> aggiuntiva per genitori soli	Scelta fra <i>Child benefits</i> universali o in alternativa <i>tax credit</i> con una soglia di età dei figli più alta. Accesso preferenziale per qualificazione professionale	Rigoroso <i>enforcement</i> dei pagamenti, se il padre non può lo <i>Jugendamt</i> anticipa una quota <i>flat-rate</i> per max 72 mesi alle famiglie monogenitore con figli sotto i 12 anni
10) Polonia	Aggiunta ai <i>Child benefits</i> (1997) ma rigorosamente means-tested	Esiste una <i>Lone parent allowance</i> ma solo dopo l'esaurimento del beneficio per la disoccupazione. Più generose deduzioni fiscali	1975 <i>maintenance advance</i> abolita nel 2004 e restaurata con disegno di legge di iniziativa popolare nel 2005, provvisoriamente
11) Slovenia	Supplemento simbolico ai <i>Child benefits</i> del 10% nel 2004	Se utilizzano il <i>Basic Maintenance benefit law 1999, minimum income 2001</i> i genitori soli hanno un calcolo più favorevole	1999, ma dotata di fondi dal 2000, ma sotto una soglia di reddito
12) Romania	Supplemento ai <i>Child benefits</i> means-tested e in base al numero di figli		Nessuno schema
13) Ungheria	No, ma c'è un lieve aumento dei <i>Child benefits flat-rate</i> per i genitori soli		Esiste, rigidamente means-tested: se il genitore custode non è in grado di mantenere il figlio e il genitore non custode non può essere obbligato, viene anticipata la somma decisa dal Tribunale
14) Estonia	Ai genitori soli viene erogato un <i>Child benefit</i> doppio	Come agli altri genitori benefit di rientro scolastico ecc.	No nessuna <i>maintenance advance</i>
15) Repubblica Ceca	No ma il genitore solo, o il genitore solo con invalidità, hanno coefficienti specifici nel calcolo dell'assistenza sotto il minimo vitale		Esiste la possibilità di <i>maintenance advance</i> solo nel caso di redditi molto bassi, sotto il minimo vitale

RPS

Rossana Trifietti

Riferimenti bibliografici

- Abrahmson P., 1999, *The Welfare Modelling Business*, «Social Policy and Administration», vol. 33, n. 4, pp. 394-412.
- Balbo L., 2008, *Il lavoro e la cura. Imparare a cambiare*, Einaudi, Torino.
- Bettio F., Préchal S., 2000, *Care in Europe*, European Commission, Equal Opportunities for Women and Men and Matters Regarding Families and Children, Dgv/D/5.
- 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.
- Bimbi F., 1999, *Measurement, Quality, and Social Change in Reproduction Time. The Twofold Presence of Women and the Gift Economy*, in Hufton O. e Kravaritou Y. (a cura di), *Gender and the Use of Time/Gender and Emploi du Temps*, Kluwer Law International, Eui, Centre for Advanced Studies, Firenze.
- Bimbi F., 2000, *Autonomia individuale, dipendenze preferite e beni sociali nei modelli di welfare*, «Inchiesta», vol. 30, n. 128, pp. 22-26.
- Bonoli G., 2004, *Modernising Post-Welfare States. Explaining Diversity in Patterns of Adaptation to New Social Risks*, paper per il Wramsoc meeting, Berlino, 23-25 aprile.
- Castel R., 1995, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, Parigi.
- Castles F. (a cura di), 1993, *Families of Nations. Patterns of Public Policy in Western Democracies*, Dartmouth, Aldershot.
- Chambaz C. e Martin C., 2001, *Lone Parents, Employment and Social Policy in France: Lessons from a Family-Friendly Policy*, in Millar J. e K. Rowlingson (a cura di), *Lone Parents and Employment: Cross-National Comparisons*, Policy Press, Bristol, pp. 129-152.
- Creighton C., 1996, *The «Family Wage» as a Class-Rational Strategy*, «Sociological Review», vol. 44, n. 2, pp. 204-224.
- Creighton C., 1999, *The Rise And Decline of the «Male Breadwinner Family» in Britain*, «Cambridge Journal of Economics», vol. 23, pp. 519-541.
- Crompton R. (a cura di), 1999, *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford University Press, Oxford.
- Crompton R., 2006, *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Crouch C., 1999, *Social Change in Western Europe*, Oxford University Press, New York.
- Daly M., 2000, *The Gender Division of Welfare: The Impact of the British and German Welfare States*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Daly M., 2002, *Care as a Good for Social Policy*, «Journal of Social Policy», vol. 31, n. 2, pp. 251-270.

- Hobson B. e Lindholm M., 1997, *Collective Identities, Women's Power Resources and the Making of Welfare States*, «Theory and Society», vol. 26, pp. 475-508.
- Horrell S. e Humphries J., 1997, *The Origins and Expansion of the Male-Breadwinner Family: The Case of the Nineteenth-Century Britain*, «International Review of Social History», vol. 42, suppl. 5, pp. 25-64.
- Huber E. e Stephens J.D., 2004, *Combatting Old and New Social Risks*, paper presentato alla International Conference of Europeanists, Palmer House Hilton.
- Jenson J., 2006, *The LEGO Paradigm and New Social Risks: Consequences for Children*, in Lewis J. (a cura), *Children, Changing Families and Welfare States*, Elgar, Cheltenham.
- Jenson J. e Saint-Martin D., 2002, *From Ford to Lego: Redesigning Welfare Regimes*, paper presentato al Meeting of the American Political Science Association, Boston, 29 agosto - 1° settembre.
- Kiernan K., Land H. e Lewis J., 1998, *Lone Mother Families in Twentieth Century Britain*, Oxford University Press, Oxford.
- Kilkey M., 2000, *Lone Mothers between Paid Work and Care. The Policy Regime in Twenty Countries*, Ashgate, Aldershot.
- Knijff T. e Kremer M., 1997, *Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship*, «Social Politics», vol. 4, n. 3, pp. 328-361.
- Kovács J., 2002, *Approaching the EU and Reaching the US? Rival Narratives on Transforming Welfare Regimes in East-Central Europe*, «West European Politics», n. 1, pp. 175-205.
- Korpi W., 2000, *Faces of Inequality: Gender, Class and Patterns of Inequality in Different Types of Welfare States*, «Social Politics», n. 7, pp. 127-191.
- Kremer M., 2007, *How Welfare States Care. Culture, Gender and Parenting in Europe*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Land H., 1980, *The Family Wage*, «Feminist Review», n. 5, pp. 55-77.
- Leitner S., 2003, *Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative Perspective*, «European Societies», n. 5, pp. 353-375.
- Lewis J., 1992, *Gender and the Development of Welfare Regimes*, «Journal of European Social Policy», vol. 2, n. 3, pp. 159-175.
- Lewis J., 1997, *Lone Mothers and European Welfare Regimes*, Jessica Kingsley, Londra.
- Lewis J., 2001a, *The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care*, «Social Politics», vol. 41, n. 2, pp. 152-169.
- Lewis J., 2001b, *The End of Marriage? Individualism and Intimate Relations*, Elgar, Cheltenham.
- Lewis J., 2002, *Gender and Welfare State Change*, «European Societies», vol. 4, n. 4, pp. 331-357.
- Lewis J., 2003, *Should We Worry about Family Change?*, The 2001 Jeanne Goodman Lecture, University of Toronto Press, Toronto.

- Lewis J., 2006, *Employment and Care: The Policy Problem, Gender Equality and the Issue of Choice*, «Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice», vol. 8, n. 2, pp. 103-114.
- Lewis J., Campbell M. e Huerta C., 2008, *Patterns of Paid and Unpaid Work in Western Europe: Gender, Commodification, Preferences and the Implications for Policy*, «Journal of European Social Policy», vol. 18, n. 1, pp. 21-37.
- Lewis J. e Giullari S., 2005, *The Adult-Worker model, Family, Gender Equality and Care. The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach*, «Economy and Society», vol. 34, n. 1, pp. 76-104.
- Lewis J. e Ostner I., 1995, *Gender and the Evolution of European Social Policies*, in Leibfried S. e Pierson P. (a cura di), *European Social Policies: Between Fragmentation and Integration*, Brookings, Washington.
- Lewis J. e Pascall G., 2004, *Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe*, «Journal of Social Policy», vol. 33, n. 3, pp. 373-394.
- Lister R., 1995, *Dilemmas in Engendering Citizenship*, «Economy and Society», vol. 24, n. 1, pp. 1-40.
- Lister R., 2003 (1^a ed. 1997), *Citizenship: Feminist Perspectives*, Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke.
- Lombardo E., 2003, *EU Gender Policy: Trapped in the Wollstonecraft Dilemma*, «European Journal of women studies», vol. 10, n. 2, pp. 159-180.
- Matsaganis M., Ferrera M., Capucha L. e Moreno L., 2003, *Mending Nets in the South: Anti-Poverty Policies in Greece, Italy, Portugal and Spain*, «Social Policy and Administration», vol. 37, n. 6, pp. 639-655.
- Mc Laughlin E. e Glendinning C., 1994, *Paying for Care in Europe: Is There a Feminist Approach?*, in Hantrais L. e Mangen S. (a cura di), *Family Policy and the Welfare of Women*, Centre for European studies, Cross-National Research Group, Loughborough, pp. 52-69.
- Mingione E., 1997, *Sociologia della vita economica*, La Nuova Italia Scientifica, Roma.
- Mingione E., 2005, *Il lato oscuro del welfare: trasformazione delle biografie, strategie familiari e sistemi di garanzia*, Convegno «Tecnologia e Società II», Roma Accademia dei Lincei.
- Misra J. e Moller S., 2005, *Familialism and Welfare Regimes: Poverty, Employment and Social Policies*, Luxembourg Income Study working papers n. 399.
- Moreno L., 2003, *Europeanization, Meso-Governments and Safety Nets*, «European Journal of Political Research», vol. 42, n. 2, pp. 185-199.
- Moreno L. e Palier B., 2004, *The Europeanization of Welfare. Paradigm Shifts and Social Policy Reforms*, paper presentato alla Wramsoc Conference, Berlino, 23-25 aprile.
- Offe C., 1993, *The Politics of Social Policy in East European Transitions: Antecedents, Agents and Agenda of Reform*, «Social Research», vol. 45, n. 4, pp. 865-892.

- Orloff A., 1993, *Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States*, «American sociological Review», vol. 58, n. 3, pp. 303-328.
- Orloff A., 1996, *Gender and the Welfare State*, «Annual Review of Sociology», pp. 7-21.
- Paci M., 2005, *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Palier B. e Martin C. (a cura di), 2008, *Reforming the Bismarckian Welfare Systems*, Blackwells, Oxford.
- Palier B. e Surel Y. (a cura di), 2007, *L'Europe en action: l'europeanisation dans une perspective comparée*, l'Harmattan, Parigi.
- Pascall G., 2008, *Gender and European Welfare States*, in Abrahamson P. e Aspalter C. (a cura di), *Understanding Social Policy*, Casa Verde, Hong Kong.
- Pateman C., 1988, *The Sexual Contract*, Polity Press, Cambridge.
- Pateman C., 1989, *The Disorder of Women: Democracy, Feminism and Political Theory*, Polity Press, Londra.
- Pfau-Effinger B., 1998, *Gender Cultures and the Gender Arrangement. A Theoretical Framework for Cross-National Gender Research*, «Innovation», vol. 11, n. 2, pp. 147-166.
- Pfau-Effinger B. e Duncan S. (a cura di), 2000, *Gender, Economy and Culture in the European Union*, Routledge, Londra.
- Pollert A., 2003, *Women Work and Equal Opportunities in Post-Communist Transition*, «Work, Employment and Society», vol. 9, n. 4, pp. 331-357.
- Pollert A., 2005, *Gender Transformations and Employment in Central Eastern Europe*, «European Journal of Industrial Relations», vol. 11, n. 2, pp. 213-230.
- Rosanvallon P., 1997, *La nuova questione sociale. Ripensare lo stato assistenziale*, edizioni Lavoro, Roma.
- Rostgaard T., 2003, *Family Support Policy in Central and Eastern Europe – A Decade and a Half of Transition*, rapporto preparato per il Consultation Meeting on Family Support Policy in Central and Eastern Europe, Council of Europe e Unesco, Budapest, settembre.
- Sainsbury D. (a cura di), 1994, *Gendering Welfare States*, Sage, Londra.
- Sainsbury D., 1999, *Gender and Welfare States Regimes*, Oxford University Press, Oxford.
- Saraceno C., 2004, *De-familization or Re-familization? Trends in Income Tested Family Benefits*, in Knijn T. e Komter A. (a cura di), *Solidarity Between the Sexes and the Generations: Transformations in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 68-88.
- Skevik A., 1999, *Mothers, carers, wives and workers: Lone mothers in Norwegian social policy*, in Bouget D. and Palier B. (a cura di), *Comparing social welfare systems in Nordic Europe and France*, Mire Copenhagen Conference, vol. 4., Mire-Drées, Paris.
- Skevik A., 2003, *Children of the welfare state. Individual with entitlements or hidden in the family?*, in «Journal of Social Policy», vol. 32, n. 3, pp. 423-40.

Italia e Europa.
Condizioni e caratteristiche
dell'occupazione femminile

Italia. Partecipazione femminile al lavoro: vincoli e strategie

Daniela Del Boca

RPS

Questo lavoro propone un'interpretazione delle difficoltà di conciliazione delle donne tra lavoro e cure dei familiari. Il welfare delle famiglie italiane si è tradizionalmente appoggiato al lavoro di cura delle donne, madri,

figlie, nonne. Questo ha vincolato in modo notevole sia le scelte di lavoro che quelle di fecondità. Tuttavia questo modello è quanto mai in crisi per questioni demografiche e di sostenibilità di varia natura.

1. Introduzione

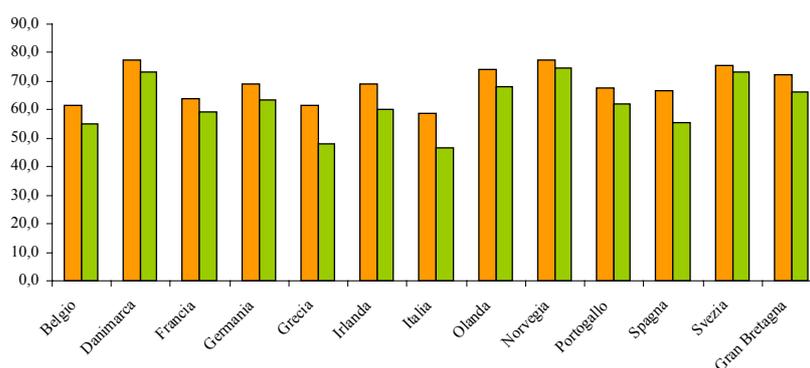
Nonostante la crescita degli investimenti in istruzione, il tasso di partecipazione femminile al lavoro è il più basso d'Europa e il divario con il corrispondente valore maschile è tra i più ampi¹. Solo il 46% delle donne in età lavorativa ha attualmente un'occupazione, a fronte di tassi occupazionali maschili intorno al 71%. Anche la Spagna ha quasi raggiunto l'obiettivo di Lisbona (60% di occupazione femminile) mentre l'Italia è ancora lontana di ben 14 punti.

Le recenti ricerche sull'uso del tempo hanno mostrato che nel panorama internazionale uomini e donne dedicano più o meno lo stesso tempo al lavoro, remunerato o meno. L'Italia rappresenta un'eccezione. Le donne italiane lavorano infatti ben più degli uomini. La differenza è in buona misura dovuta al maggior tempo che le italiane dedicano al «lavoro domestico» rispetto alle altre donne (Boeri e al., 2008).

Gli uomini dedicano più tempo a lavori remunerati, mentre le donne spendono una parte più consistente della loro giornata in attività non retribuite di produzione domestica: pulizia della casa, spesa, cura di bambini e familiari, eccetera. Il 77% del tempo dedicato al lavoro familiare è a carico femminile, a testimonianza di una persistente e significativa asimmetria di genere, anche se con qualche segnale di riequilibrio (nel periodo 1988-1989 era l'85%).

¹ Una versione più ampia di questo articolo si trova nel volume Del Boca e Rosina, 2009.

Figura 1 - Tassi di partecipazione maschili e femminili (anno 2007)



Fonte: Istat, 2007.

Secondo Rosina e Sabbadini, quando la donna lavora fuori casa, la condivisione dei carichi di lavoro familiare è meno sbilanciata. A fronte degli enormi cambiamenti che hanno interessato l'universo femminile, gli uomini hanno fatto pochi passi per perseguire modelli «femminili» in cui oltre al lavoro retribuito, c'è la cura dei figli, dei familiari e l'organizzazione domestica. Pur essendo i padri un po' più collaborativi rispetto al passato (Rosina e Sabbadini, 2006), i cambiamenti sono lenti e la divisione dei ruoli ancora molto rigida. I dati recenti mostrano che i maggiori cambiamenti nella divisione del lavoro tra i due generi sono avvenuti nell'ambito della cura dei figli, molto meno invece nell'ambito del lavoro domestico vero e proprio. L'effetto finale è che le donne italiane lavorano, in media, un'ora e un quarto al giorno in più rispetto agli uomini.

Secondo una ricerca della Fondazione De Benedetti (Boeri e al., 2008), utilizzando i dati sulla divisione dei tempi di lavoro in famiglia si può arrivare a una stima del valore del lavoro familiare e del contributo dato specificamente dalla componente maschile e femminile. Il valore da aggiungere al Pil totale che risulta dall'operazione è rilevante: circa 432 miliardi di euro, di cui 125 «prodotti» dagli uomini e 308 «prodotti» dalle donne. Si tratta di un valore pari al 33% del Pil italiano, in gran parte prodotto dalle donne (Monti, 2007).

La contabilità nazionale e le politiche sociali devono tenere conto di questa «produzione invisibile», in modo da valorizzare le attività di cura. Se si considera come produzione solo quella di mercato, si rischia di oscurare una parte importante del contributo delle donne all'economia e di trascurare le interazioni tra lavoro di mercato e attività di accudimento. Nel momento in cui si discutono politiche sociali e misure per incentivare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, è cruciale tenere presente quanta parte della produzione domestica ancora pesi sulle spalle delle donne e come valorizzare il loro costante lavoro di cura.

Un'importante peculiarità dell'occupazione femminile in Italia riguarda la permanenza sul mercato del lavoro. Utilizzando i dati dell'*European Panel Household Survey* si nota come nel nostro paese le proporzioni delle donne che lavorano sempre (durante gli anni considerati) e che non lavorano mai siano abbastanza simili: circa 35% la prima e 34% la seconda. In più questi due comportamenti estremi coprono oltre i due terzi della distribuzione. I movimenti tra i due stati sono molto rari e la direzione del cambiamento è quasi sempre dall'occupazione all'inoccupazione, con pochissimi rientri (Del Boca e Sauer, 2009). In Francia, paese per vari aspetti simile all'Italia, la proporzione delle donne che lavorano sempre è molto più ampia, circa il 46%, mentre quella delle donne che non lavorano mai è molto più bassa (18%). I movimenti dentro e fuori il mercato del lavoro sono assai più frequenti. Le donne italiane, rispetto alle francesi, hanno minori opportunità di mercato, minori servizi, meno opzioni per conciliare nel corso della vita l'entrata e l'uscita dall'occupazione.

A tutto ciò si lega un altro aspetto importante dell'occupazione femminile in Italia: il maggior numero di donne rispetto al resto d'Europa che escono dal mercato del lavoro alla nascita del primo figlio senza farvi successivamente rientro. Secondo l'Istat (2007b), solo il 30% delle donne italiane riprende a lavorare dopo avere avuto un figlio. Lo conferma anche un recente lavoro della Banca d'Italia (Casadio, Lo Conte e Neri, 2008) che, utilizzando i dati Istat sulle nascite, studia le decisioni di occupazione delle donne nei due anni immediatamente successivi alla nascita. Lo studio mostra una probabilità di non lavorare 18-21 mesi dopo la nascita del figlio di quasi il 50%. Tale probabilità è influenzata in maniera significativa dall'età della madre: quelle di età più avanzata rientrano più frequentemente al lavoro, mentre quelle sotto i 25 anni sperimentano grandi difficoltà. Per le donne non occupate la probabilità di entrare nel mercato del lavoro dopo la nascita

RPS

Daniela Del Boca

RPS

ITALIA. PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL LAVORO: VINCOLI E STRATEGIE

del figlio è praticamente nulla. Inoltre, mentre per le impiegate nel settore pubblico si osserva una grande facilità di rientro al lavoro, per le impiegate nel settore dei servizi e soprattutto per quelle con contratti a termine, la probabilità si riduce notevolmente. Un lavoro nel settore pubblico offre maggiore sicurezza, maggiore flessibilità e le condizioni per una conciliazione meno difficile.

Un'influenza rilevante sulla decisione di riprendere o meno a lavorare è esercitata dal network familiare: la presenza dei genitori in casa accresce la probabilità della donna di essere occupata di ben 25 punti, nonostante il fatto che in alcuni casi possa comportare la necessità di un'attività di cura aggiuntiva; l'aumento della probabilità di ritornare al lavoro risulta dalla differenza tra gli effetti derivanti rispettivamente dall'aiuto ricevuto nella cura dei figli e da quello richiesto nella cura dei genitori anziani. Cruciale è, infine, il ruolo giocato dalla disponibilità dei servizi per l'infanzia: nelle regioni ove l'utilizzo degli asili nido è superiore al 12% la probabilità per le neo-madri di tornare al lavoro si raddoppia.

Mentre negli altri paesi europei l'occupazione femminile aumenta al crescere dell'età dei figli, in Italia continua a diminuire. In tutti i paesi europei, infatti, il tasso di occupazione delle neo-madri ha un andamento a «U», con una rapida discesa nei tre anni immediatamente successivi all'evento e un successivo graduale ritorno al lavoro. Solo in Italia il tasso di occupazione delle donne continua a ridursi costantemente, spreco dei loro precedenti investimenti in capitale umano.

Eppure il lavoro delle donne è fondamentale per difendere le famiglie e i figli dal rischio di povertà. Uno studio (Brandolini e Saraceno, 2007) che analizza le situazioni di povertà reddituale delle famiglie europee mostra come quelle monoreddito con figli minorenni appartengano alla tipologia familiare maggiormente investita da problemi di vulnerabilità. Il loro reddito medio pro capite (reso equivalente attraverso l'uso di opportune scale) è inferiore del 30% a quello delle famiglie a doppio reddito. Favorire l'occupazione femminile ha ricadute positive sia sulla formazione delle coppie, che considerano il doppio stipendio una risposta all'instabilità del mercato del lavoro, sia come protezione dal rischio di povertà delle famiglie. Avere un impiego retribuito è, inoltre, considerata dalle donne sempre più una necessità, di fronte alla crescente instabilità delle unioni coniugali.

Infine, l'occupazione femminile va incontro ai desideri delle donne stesse. I dati delle indagini Istat sulle famiglie ci dicono che tra le donne occupate in età 35-45, meno del 20% concorda con l'affer-

mazione che essere casalinga consente alla donna di realizzarsi quanto un lavoro retribuito. E tra le casalinghe stesse non si supera il 30%. Ciò significa che la grande maggioranza delle casalinghe ritiene che la propria condizione corrisponda a una rinuncia personale in termini di opportunità di realizzazione; l'ideale sarebbe riuscire a conciliare il ruolo di madre con un l'impiego extra-domestico (Manacorda e Indirretto, 2008). A conferma di ciò, due casalinghe su tre di età 35-45 dichiarano di desiderare un lavoro retribuito. Inoltre la grande maggioranza delle donne occupate manifestano soddisfazione e interesse per il proprio lavoro (Isfol, 2007). È interessante notare che sempre secondo la stessa fonte, le donne che lavorano a tempo pieno sono più soddisfatte e interessate.

In sintesi, favorire l'occupazione femminile consentirebbe di rispondere alle esigenze delle donne e valorizzare una risorsa importante per lo sviluppo economico del paese, spesso più qualificata di quella maschile, nonché di fornire un efficace mezzo di contrasto alla povertà delle famiglie rispondendo quindi sia ad obiettivi di equità ed eguaglianza di opportunità che di efficienza economica.

2. Un'uguaglianza salariale solo apparente

La disparità retributiva è un aspetto importante che richiede una valutazione attenta e approfondita. Il confronto internazionale mostra che in Italia e nel Sud Europa i differenziali salariali sono molto inferiori agli Stati Uniti e al Regno Unito e sono simili ai paesi del Nord Europa.

Mentre, infatti, negli Usa e nel Regno Unito le donne in media guadagnano il 25-30% in meno degli uomini, questa percentuale scende al 10-20% in diversi paesi del Nord Europa e al 10% in Italia e negli altri paesi del Sud Europa. Ma la maggior eguaglianza salariale è reale? Siamo davvero tra i paesi più paritari d'Europa?

In primo luogo, notiamo che nei paesi dove i differenziali salariali sono elevati, i differenziali nei tassi di occupazione sono fra i più bassi, circa 10 punti percentuali, mentre nei paesi dove le differenze salariali sono ridotte, si osservano differenziali nei tassi di occupazione fra uomini e donne elevatissimi, fino a raggiungere in certi casi i 40 punti percentuali.

Uno studio recente di Olivetti e Petrongolo (2008) sottolinea come questa evidenza empirica sia potenzialmente riconducibile a fenomeni

di selezione nella forza lavoro. In particolare, se le donne occupate hanno in media caratteristiche che portano a maggiori tassi di rendimento sul mercato del lavoro, per esempio, livelli di istruzione più elevati, paesi con bassi tassi di occupazione femminile finiscono per avere differenziali salariali minori, semplicemente perché le donne con bassi salari potenziali non lavorano. Una delle ragioni della differenza tra l'Italia e il resto d'Europa sta proprio nella diversa composizione della sua forza lavoro. L'Italia è il paese europeo con la più bassa percentuale di donne con istruzione primaria occupate ed è al terzultimo posto, prima solo di Grecia e Spagna, per occupazione delle donne con istruzione secondaria e universitaria. Correggendo per il problema di selezione nella forza lavoro, il differenziale salariale tra uomini e donne sale fino al 25-30% in Italia e negli altri paesi del Sud Europa. Ovvero, la correzione elimina l'apparente vantaggio in termini di pari opportunità salariali delle donne italiane e del Sud Europa.

Tabella 1 - Differenziali salariali osservati e imputati

	Salari osservati	Salari imputati
Stati Uniti	0,339	0,35
Regno Unito	0,255	0,226
Italia	0,067	0,268
Spagna	0,12	0,297
Grecia	0,107	0,491

Fonte: Olivetti e Petrongolo, 2007.

Il grado di istruzione è un fattore molto importante. In Italia le donne più istruite hanno maggiori probabilità di iniziare una carriera lavorativa e di restare sul mercato. I risultati di varie ricerche mostrano che sia nelle coorti giovani che in quelle meno giovani sono soprattutto le donne con un diploma o una laurea che si integrano nel mercato del lavoro e lo scarto con le donne poco istruite è molto alto (Bratti, 2003; Del Boca e Sauer, 2009).

Le donne con un titolo di studio più elevato tendono anche a conciliare meglio lavoro e famiglia: sono in grado di mobilitare più risorse, beni e servizi di mercato e tempo dei familiari, inclusi i partner che collaborano di più nelle coppie più istruite e di utilizzarle in maniera più efficiente e razionale. Dedicano meno tempo al lavoro domestico e più ai figli, contribuendo in questo modo a ridurre gli effetti negativi

sui bambini piccoli dovuti all'assenza di ambedue i genitori (Del Boca e Saraceno, 2005).

Uno studio sui dati del panel Europeo Eurostat (Echp) che confronta il comportamento lavorativo delle mamme istruite e non, mostra che in Italia le donne con elevata istruzione rientrano nel mercato del lavoro a pochi mesi dalla nascita del figlio, mentre quelle con bassa e media istruzione spesso non rientrano affatto. A 50 mesi dalla nascita del bambino, infatti, il 60% delle donne con bassi livelli di istruzione è ancora fuori dal mercato del lavoro (Pronzato, 2006).

Le scelte di lavoro delle donne più istruite sono meno sensibili alle variazioni del contesto socio-economico circostante. Un confronto con la Francia mostra che se le donne italiane si trovassero nel più flessibile mercato del lavoro e nel più generoso sistema dei servizi francese aumenterebbero la loro partecipazione e la loro fecondità (Del Boca e Sauer, 2009). Separando i diversi livelli di istruzione, si vede come l'aumento di partecipazione delle donne più istruite è pari a meno di un terzo di quello delle meno istruite. L'offerta di lavoro di queste donne è, quindi, più rigida e molto più simile all'offerta di lavoro maschile.

L'aumento della partecipazione femminile ha fatto emergere una doppia polarizzazione tra donne con elevati livelli di istruzione e donne con bassi livelli di istruzione e tra donne che vivono nel Centro-Nord e donne che vivono al Sud. La polarizzazione si riproduce anche nei comportamenti familiari, o meglio, riproduttivi. I risultati di un recente studio condotto sui dati Istat dell'Indagine *Famiglia e soggetti sociali* (Rosina e Saraceno, 2008) ha evidenziato, ad esempio, come le donne lavoratrici con qualifiche alte tendano più facilmente a non aver figli, e nello stesso tempo come il possesso di un titolo di studio elevato consenta una maggiore capacità di conciliare famiglia e figli con la continuità lavorativa. Le laureate sembrano così essere le uniche a poter in qualche modo scegliere se rinunciare alla famiglia o conciliare i due ruoli. Possedere una laurea si rivela un fattore protettivo rispetto all'impatto dei figli sulla discontinuità lavorativa; l'occupazione risulta invece particolarmente vulnerabile a tali eventi per tutte le altre donne.

Sempre lo stesso studio ha confermato l'utilità di considerare, non solo le circostanze familiari (stato civile, presenza e numero dei figli) ma anche le caratteristiche del partner per comprendere i modelli di partecipazione femminile. In particolare, fornisce una possibile spiegazione dell'impatto apparentemente contraddittorio della (elevata)

RPS

Daniela Del Boca

istruzione del marito: ha un effetto disincentivante quando è più alta di quella della moglie, perché accentua vantaggi e svantaggi competitivi legati al genere in una società ove la partecipazione al mercato del lavoro delle donne non è ancora pienamente un modello di normalità ed è sostenuta solo molto parzialmente dal sistema di welfare, mentre non ha effetto quando i due livelli si equivalgono. La continuità lavorativa di una donna laureata, quindi, non migliora se sposa un uomo laureato anziché uno con livello di istruzione intermedio, mentre per una donna sposata con un laureato, la continuità peggiora notevolmente se essa ha un titolo di studio più basso. In altre parole, un titolo di studio alto del marito non *incentiva* la continuità lavorativa, ma un titolo alto della moglie *protegge* dalla discontinuità lavorativa.

Il titolo di studio compensa inoltre in modo rilevante lo squilibrio territoriale dell'occupazione femminile. Il confronto del profilo per età evidenzia un divario molto ampio tra Nord e Sud se si considerano tutte le donne, con una convergenza dopo i 55 anni che risulta quindi particolarmente bassa su tutto il territorio nazionale. Se però si confrontano solo le donne laureate si vede che lo svantaggio si riduce notevolmente e sconta soprattutto le difficoltà generali dei giovani meridionali di accesso al lavoro.

Il Rapporto annuale dell'Istat ha documentato approfonditamente come nelle regioni del Sud, accanto ai disoccupati, vi sia un numero molto elevato di persone che possono essere considerate forze lavoro potenziali, che non hanno fatto azioni di ricerca attiva nelle ultime quattro settimane, ma sono disponibili a lavorare. Tra le donne del Sud questo segmento è maggiore di quello delle disoccupate.

Un recente studio (Scherer e Reyneri, 2008) ha mostrato che la crescita dell'occupazione delle donne adulte si deve principalmente alla combinazione di due fenomeni. Da un lato, nelle coorti di donne giunte a questa età è sempre maggiore la presenza di donne con alti livelli di istruzione, che tendono a non abbandonare i posti di lavoro a tempo pieno quando debbono far fronte a più gravosi carichi familiari, grazie anche alla maggior possibilità di ricorrere a forme di aiuto retribuito. Dall'altro, la maggiore disponibilità di lavori a tempo parziale in altri paesi ha permesso di restare al lavoro anche a una crescente fascia di donne adulte poco istruite. Il tasso di partecipazione femminile a tempo parziale è ancora dei più bassi d'Europa nonostante i recenti incrementi.

In Italia, la scarsa creazione di posti di lavoro a tempo parziale si deve in primo luogo alla struttura del sistema economico italiano, ove pre-

valgono le piccole imprese che sono ben poco disposte a ricorrere al tempo parziale, sia per motivi organizzativi sia perché tradizionalmente tendono a non assumere donne, di cui temono un maggior assenteismo.

3. *La nascita dei figli*

Le fasi più critiche della conciliazione lavoro-famiglia emergono alla nascita dei figli. Rispetto al resto d'Europa, il contesto italiano è caratterizzato da minori opportunità di lavoro part-time, da maggiore rigidità negli orari di lavoro e da un numero molto più scarso di asili nido. La copertura per i bambini fino al terzo compleanno è pari appena all'11,3% (Istat, 2007a), mentre i congedi parentali sono i meno pagati (30% contro il 42% in Francia, 66% in Svezia, 50% in Danimarca) e tendono a favorire la responsabilità delle madri più che dei padri (Boeri, Del Boca e Pissarides, 2005).

A differenza di quanto avviene in altri paesi europei, in Italia, e più in generale nell'Europa mediterranea, gli aiuti e la protezione sociale verso i singoli vengono tradizionalmente forniti molto meno dallo Stato e molto più dalla solidarietà familiare e parentale. E tradizionalmente è la donna l'asse portante della rete di aiuti informali, cruciale in un sistema di welfare come quello italiano dove fondamentalmente si assume che le donne sposate facciano le casalinghe. Gli impegni familiari e di cura più consistenti e vincolanti comprimono le possibilità femminili di partecipazione al mercato del lavoro. Ciò spiega anche perché le donne italiane sono quelle che in Europa lavorano complessivamente di più, pur essendo meno presenti nel mercato del lavoro.

Ma esistono anche fattori culturali importanti che interagiscono strettamente con le caratteristiche del sistema di welfare, penalizzando ulteriormente le possibilità di conciliazione. Come testimoniato da varie indagini, come ad esempio la *World Value Survey*, in Italia è tradizionalmente più radicata l'idea che la donna debba occuparsi prima di tutto (se possibile esclusivamente) della famiglia e dei figli. Rispetto agli altri paesi è più recente l'accettazione sociale del fatto che una donna con figli piccoli possa desiderare di continuare a lavorare. Complica infine il quadro anche la più bassa propensione maschile e paterna verso una equa suddivisione dei compiti domestici e degli impegni familiari. Dal punto di vista culturale, ciò spiega anche il forte senso di responsabilizzazione femminile verso il *care-giving* e gli elevati

RPS

Daniela Del Boca

standard di cura richiesti (Della Zuanna e Micheli, 2004; Esping-Andersen, 2007).

L'importanza della solidarietà familiare e intergenerazionale, valore aggiunto del modello mediterraneo, rischia quindi di diventare, in carenza di adeguate politiche, un carico eccessivo e penalizzante, con conseguenze negative a livello individuale e sociale. Si rivela, infatti, un sistema che nel complesso comprime le scelte di fecondità, perché più alto risulta il costo opportunità dei figli, e che riduce l'occupazione, sia perché la domanda di lavoro domestico e di cura pesa su un lungo tratto del corso di vita delle donne sia perché continuare a svolgere tale lavoro all'interno della famiglia inibisce lo sviluppo di un pezzo importante del settore terziario. Maurizio Ferrera fa notare nel suo recente saggio *Il Fattore D* (2008, p. 25) che le dinamiche di esternalizzazione sono importanti dal punto di vista economico. La famiglia in cui lavorano entrambi i membri della coppia è una grande consumatrice potenziale di servizi e questo «agisce come una sorta di volano di attività economiche e di posti di lavoro. Quindi la valorizzazione del ruolo economico delle donne è come il lievito: espande il volume della torta senza bisogno di altri ingredienti».

Questi fenomeni sono significativi sia dal punto di vista demografico che economico. La combinazione tra basso numero di occupati e declino della popolazione attiva tende ad avere un impatto negativo sullo sviluppo economico e la sostenibilità del sistema pensionistico. L'aumento dell'occupazione femminile è quindi cruciale, tanto più per il caso italiano. Secondo alcune stime della Banca d'Italia, portando l'occupazione delle donne italiane ai livelli di quella maschile si otterrebbe un aumento del Pil pari al 17%. Questi aspetti vengono trattati in modo approfondito anche nel volume *Il lavoro che cambia* a cura della Commissione Carniti (Commissione di Indagine sul Lavoro - Cnel, 2009).

4. Figli e occupazione

Il tasso di fecondità è poco sopra un figlio e un terzo: nonostante la recente ripresa, grazie anche al contributo degli immigrati, rimane uno dei più bassi nel mondo occidentale.

La proporzione delle famiglie con due figli o più resta inferiore in Italia rispetto ad altri paesi europei, come Francia, Svezia, Danimarca. Tra i risultati più importanti dell'Indagine Istat condotta nel 2005 su

un campione di madri intervistate a 18-21 mesi dalla nascita di un bambino, emerge la difficoltà delle donne ad avere un secondo figlio. «La nascita del primo figlio è un evento che è stato interessato solo parzialmente dalla crisi della fecondità: le donne italiane mostrano un'elevata propensione a diventare madri, anche se di un solo figlio» (Istat, 2007b, p. 2). Rispetto al 2002, data della precedente rilevazione, si osserva un aumento del numero delle madri con un figlio solo, che indicano, fra i motivi prevalenti per non averne altri, il costo dei figli e le difficoltà di conciliare lavoro e famiglia. Se dopo l'arrivo del primo figlio la donna non è riuscita a conciliare adeguatamente impegni familiari e lavorativi, difficilmente è propensa ad averne un secondo (Mencarini e Tanturri, 2007; Rosina e Testa, 2007). In particolare, gli aspetti più critici risultano le rigidità dell'orario lavorativo e la scarsa collaborazione del padre. Un contributo del padre al lavoro domestico e alla cura dei figli, laddove vi sia, influenza positivamente la fecondità (McDonald, 2000).

Ma sono davvero così cambiate le preferenze delle famiglie italiane, tradizionalmente «numerose»? Se confrontiamo i dati sulla fecondità realizzata con il numero medio di figli «desiderati», notiamo forti discrepanze: per la maggior parte delle madri intervistate (61,2%) il numero dei figli ideale è due, per un quarto circa è tre o più, e solo per una minoranza (12%) è uno. Un confronto con la Francia, che ha il tasso di fecondità più elevato d'Europa, mostra che il numero desiderato di figli risulta solo lievemente più alto in Francia: in media 2,09 contro 2,02 in Italia. Un dato complessivo, quest'ultimo, frutto del 2,2 nel Sud e dell'1,9 nel Centro-Nord. La più bassa fecondità delle donne italiane rispetto alle francesi esprime una reazione a un contesto meno favorevole in termini di servizi per l'infanzia e di trasferimenti alle famiglie con figli.

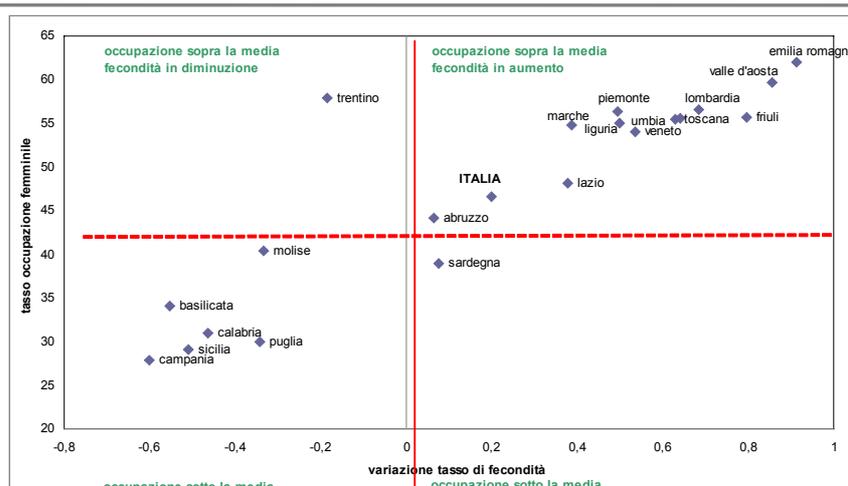
Nel quadro dei paesi sviluppati, i livelli di fecondità risultano essere più elevati nei contesti dove maggiore è l'occupazione femminile (Del Boca e Pasqua, 2005; McDonald, 2000). I dati Istat più aggiornati confermano come anche per il nostro paese la geografia della fecondità stia profondamente cambiando e sempre più si sovrappone a quella della partecipazione femminile.

Se mettiamo in relazione, a livello regionale, la crescita del tasso di fecondità totale, dal minimo storico del 1995 a oggi, con la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si ottiene una relazione fortemente positiva che vale anche se si tolgono le nascite straniere (figura 2).

RPS

Daniela Del Boca

Figura 2 - Rapporto tra tasso di occupazione femminile al 2007 e variazione del tasso di fecondità nel periodo 1997-2007



Fonte: Istat, Demografia in cifre e Orml. Rielaborazione Ires, 2008.

Il rapporto tra tasso di occupazione femminile e variazione del tasso di fecondità, rappresentato in figura 2, distribuisce le regioni italiane in quattro quadranti che rimandano a condizioni di efficienza del welfare. Il quadrante superiore a destra sfata decisamente l'ipotesi di influenza negativa dell'occupazione, anzi raggruppa regioni che registrano un'occupazione femminile ai più alti livelli nazionali e con un tasso di fecondità in aumento; ciò significa che se a maggiori opportunità di impiego corrispondono strumenti favorevoli alla conciliazione degli impegni di lavoro e di famiglia, occupazione e fecondità possono crescere contestualmente. Si tratta di regioni caratterizzate da un welfare più generoso di strumenti di supporto della famiglia e dell'infanzia come asili nidi, flessibilità degli orari giornalieri delle strutture di servizio, sostegno nel lavoro di cura agli anziani. Nelle regioni del Nord si osserva una fecondità in crescita e una tasso di occupazione femminile sopra la media mentre nella maggior parte delle regioni del Sud una fecondità in calo e tassi di occupazione sotto la media.

Questi risultati suggeriscono che nascite e lavoro possono crescere assieme in presenza di adeguati strumenti di conciliazione. Cruciali sono in particolare gli asili nido. Come abbiamo già detto, in Italia la copertura (fino al terzo compleanno) supera di poco l'11%, un terzo ri-

petto all'obiettivo fissato dall'Agenda di Lisbona per il 2010, ma è del 20-30% in alcune regioni del Nord. La situazione del Meridione è particolarmente problematica: in molte regioni del Sud la copertura di asili nidi non arriva al 5% a fronte spesso di lunghe liste di attesa. E non a caso il Mezzogiorno risulta attualmente non solo una delle aree dell'Europa occidentale con più bassa occupazione femminile (poco superiore al 30%), ma anche meno prolifiche (1,30 figli per donna). La bassa fecondità è il risultato anche di primi figli nati da madri in età più avanzata rispetto al passato. A cui si associa anche un altro fenomeno: la crescita del numero di famiglie senza figli. Secondo i dati di Sardon (2006), dal dopoguerra in poi le donne hanno cominciato a ritardare sempre più la nascita del primogenito. Questo ritardo è stato tanto più evidente nei paesi dove le possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia sono più complicate.

5. La cura degli anziani

Tra le implicazioni economiche negative dell'invecchiamento della popolazione, messe ripetutamente in luce da vari organismi internazionali ed enti di ricerca, c'è, da un lato, l'aumento della spesa pubblica, pensionistica e sanitaria per gli anziani e, dall'altro, la diminuzione del prodotto interno lordo per la riduzione della popolazione in età lavorativa. La crescita del rapporto tra spesa sociale e Pil, che rischia di mettere a dura prova le finanze pubbliche e il sistema di welfare, e quindi, alla fine, il benessere individuale, dipende direttamente dal rapporto anziani inattivi su occupati. E l'Italia è il solo paese in Europa nel quale ha già raggiunto il valore di uno a due. Una delle nostre maggiori fragilità è il fatto che oltre a un invecchiamento più accentuato, presentiamo anche livelli di occupazione più bassi e una spesa per protezione sociale già tra le più sbilanciate verso le generazioni più anziane.

Negli ultimi anni il dibattito in Italia si è concentrato soprattutto sul contenimento della spesa pensionistica. Uno degli elementi chiave del problema è che l'occupazione femminile continua a essere tra le più basse del mondo industrializzato. Questo costituisce uno dei nodi cruciali della difficoltà del sistema Italia a rispondere adeguatamente alla sfida dell'invecchiamento. La crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, che tutti invocano, deve fare i conti con le particolarità del nostro sistema di welfare.

RPS

Daniela Del Boca

RPS

ITALIA. PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL LAVORO: VINCOLI E STRATEGIE

Alcune ricerche europee segnalano che i lavoratori nelle età centrali e mature con responsabilità di cura verso anziani fragili sono in aumento quasi ovunque, con un impatto significativo sulle possibilità di lavorare delle donne (Bettio, Villa e Simonazzi, 2006a e 2006b). Le esigenze della popolazione anziana fragile hanno spesso trovato una risposta nelle capacità di cura e di adattamento della rete familiare, costituita principalmente su base verticale e per linea femminile (Micheli e Rosina, 2006).

Il sistema di welfare italiano è tra quelli che più delegano l'assistenza degli anziani non autosufficienti alla famiglia. Una delle sue caratteristiche storiche è infatti la notevole percentuale di anziani conviventi con i figli ormai in età adulta. Complessivamente, il 30% della popolazione over 65 vive con un figlio in età adulta (Istat, 2002). Una quota ben superiore a quella media dell'Europa dei 15, dove la percentuale di anziani over 65 conviventi con i figli è intorno al 20%: in Francia, in Gran Bretagna e in Germania è intorno al 10-12%, in Spagna è intorno al 35%. Un secondo indicatore della forza storica dei legami intergenerazionali è dato dalla prossimità territoriale che sussiste tra genitori anziani e figli, nonché dall'intensità dei contatti intergenerazionali.

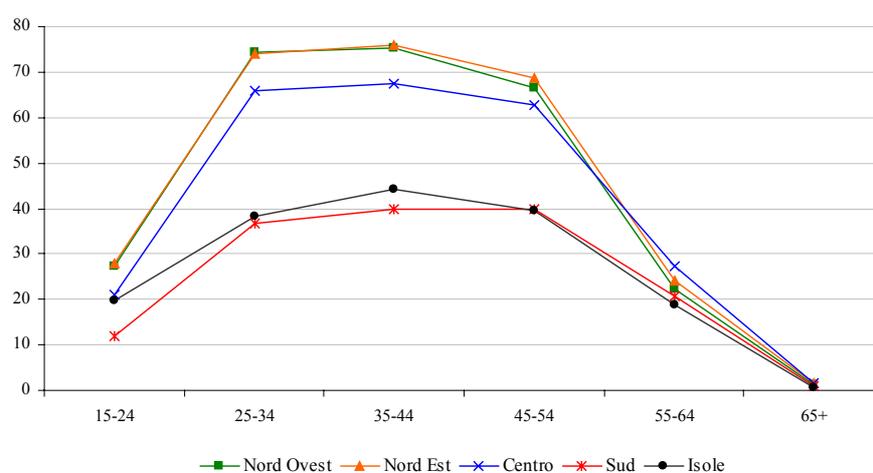
L'indagine Galca, *Gender analyses and long term care assistance*, realizzata nell'ambito di un progetto promosso dalla Commissione europea e coordinato dalla Fondazione Giacomo Brodolini, ha confrontato Italia, Danimarca e Irlanda (Fondazione Brodolini, 2004), analizzando costi, strutture e responsabilità familiari. Nei primi due paesi, più del 90% degli anziani sono assistiti a domicilio o in appartamenti attrezzati, mentre l'Irlanda registra una quota di assistiti in «istituti» – case di riposo o residenze sanitarie – superiore al 20%. Quando l'assistenza è a domicilio, però, è quasi esclusivamente un familiare, prevalentemente donna, che si fa carico degli anziani in Italia, mentre in Danimarca è il servizio pubblico.

Questi dati mostrano che nel nostro paese l'83% di assistenza è affidato a «parenti e amici»: quasi l'intero peso dell'assistenza alla popolazione che invecchia ricade sulla famiglia. Ossia sulle donne, e in particolare, sulla generazione delle figlie adulte. Le quali a loro volta si avvalgono dei servizi delle immigrate. In Italia troviamo infatti il maggior numero di lavoratori stranieri impegnati in quelli che statisticamente vengono chiamati «servizi alle famiglie»: il 10,8% del totale, contro l'1,2% del Regno Unito e l'1,9% degli Stati Uniti.

Secondo Bettio e al. (2006b) la scelta di ricorrere ai servizi delle immi-

grate non risponde solo a esigenze di assistenza, ma ha garantito anche la continuità di un modello a lungo termine basato sulla famiglia. L'impiego della badante ha attenuato il conflitto fra lavoro e cura nel nostro paese (anche se ha lasciato le donne con la maggiore responsabilità dell'organizzazione e monitoraggio dell'assistenza della badante). L'impegno di cura per i genitori anziani è uno degli elementi che ha contribuito di più a ridurre i già bassi tassi di partecipazione delle donne di 50 anni e oltre (Marenzi e Pagani, 2005). Questa situazione è peggiore al Sud. La figura 3 mostra i tassi di partecipazione per età e circoscrizione da cui emerge come le donne al Sud escano prima dal mercato del lavoro.

Figura 3 - Tassi di partecipazione per età in Italia, 2007



Fonte: Istat, 2007.

Questa tipologia di welfare basato su un mix di emerso e sommerso, di lavoro gratuito familiare e di lavoro sottopagato di forza lavoro immigrata, ha costi minori di altri sistemi. Nel medio termine tuttavia presenta debolezze e problemi di sostenibilità di varia natura.

Tuttavia nei prossimi anni, il numero di anziani che non potranno contare su un familiare che organizza e supervisiona il lavoro della badante è destinato a crescere per l'assottigliarsi delle dimensioni fami-

liari, l'instabilità coniugale e l'incremento della mobilità geografica che riduce la prossimità tra genitori e figli. In secondo luogo, i flussi di immigrati/e temporanei, o comunque a breve termine dai paesi dell'Est, è verosimilmente destinato ad assottigliarsi, anche per le caratteristiche evolutive demografiche e di crescita economica di quell'area (Bonifazi, 2008), a meno di non puntare su un'integrazione a lungo termine nel nostro paese che per ora appare remota, anzi nemmeno in agenda.

6. Conclusioni

Negli ultimi anni, nel nostro paese, la famiglia è stata al centro di un dibattito che ha riguardato di più la sua configurazione giuridica e temi etici, e meno la sperimentazione di politiche di sostegno alle responsabilità familiari. Le famiglie in Italia, relativamente al resto d'Europa, continuano ad avere una più bassa fertilità e minore partecipazione femminile al mercato del lavoro, mentre un'alta percentuale di famiglie con bambini è sotto la soglia di povertà. La combinazione di questi fenomeni ha contribuito all'invecchiamento della popolazione, con annessi problemi di sostenibilità finanziaria per il welfare state, allo spreco delle risorse e del talento femminili, con effetti negativi sui redditi familiari e sulla produttività del paese, e ad una crescente disuguaglianza tra le famiglie, schiacciate dalle difficoltà di conciliazione.

Alla luce dei dati discussi per le famiglie con responsabilità di cura dei figli o di familiari anziani ci sono vari ambiti di intervento che potrebbero aiutare a superare questi limiti. Questi interventi non sono ovviamente a costo zero, ma possono avere effetti molto rilevanti in termini di occupazione delle donne, produttività dell'economia, divisione del lavoro dentro la famiglia, consumi familiari e emersione del lavoro sommerso. Si tratta di obiettivi, in parte contenuti nelle raccomandazioni dell'Unione europea, che riguardano una maggiore disponibilità di nidi per i bambini da 0 a 3 anni, incentivi alla condivisione della cura dei figli fin dalla prima età e strumenti fiscali che incentivano l'offerta di lavoro per tutte le famiglie con responsabilità di cura, nonché politiche migratorie che consentano un'integrazione a lungo termine dei flussi migratori.

Come vari studi hanno indicato, esiste un carattere virtuoso di una crescita del tasso di occupazione femminile: più donne occupate, più posti di lavoro creati nei servizi, più gettito fiscale, maggior sicurezza e benessere per le famiglie. Le famiglie a doppio reddito incrementano

in misura considerevole i consumi, i risparmi e gli investimenti. Proteggono le donne e i minori dai rischi dell'instabilità familiare e delle crisi economiche.

La recente crisi economica attuale rende questi problemi molto più acuti. Come si evince dai dati recenti del mercato del lavoro, la parte più significativa delle perdite di posti di lavoro ha riguardato gli uomini. Gli uomini infatti sono prevalentemente occupati in settori più colpiti dalla crisi (manifattura, costruzioni, auto). Con l'aggravarsi della recessione è probabile che il numero di famiglie in cui il principale procacciatore di reddito è una donna sia destinato a salire come già si sta già verificando da ormai più di un anno nella realtà della crisi statunitense (Del Boca, 2009). Questo fenomeno rende ancora più visibile tuttavia l'entità e la gravità dello squilibrio di genere. Se in recessione le donne assumono in misura maggiore la responsabilità di *breadwinner*, le loro famiglie non possono che diventare economicamente più fragili e capaci di produrre un minor welfare per i loro componenti. Infatti, da un lato, l'occupazione femminile (specie delle donne con figli) è spesso in lavori part-time, meno stabili, e i cui guadagni sono inferiori a quelli maschili anche a parità di orario. Dall'altro, nelle famiglie in cui è la donna il principale procacciatore di reddito, a meno che i padri decidano di cambiare radicalmente il loro comportamento nella divisione dei ruoli familiari e sostituirsi in gran parte al lavoro delle donne in casa, le difficoltà di conciliazione non possono che diventare più pesanti e complicate.

Riferimenti bibliografici

- Bettio F., Villa P. e Simonazzi A., 2006a, *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.
- Bettio F., Villa P. e Simonazzi A., 2006b, *Welfare mediterraneo per la cura degli anziani e immigrazione*, in Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica*, Carocci, Roma.
- Boeri T., Del Boca D., Pissarides C., 2005, *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford.
- Boeri T., Burda M.C. e Kramarz F. (a cura di), 2008, *Working Hours and Job Sharing in EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy*, Oxford University Press, Oxford.
- Bonifazi C., 2008, *Un'Italia sempre più straniera e con sempre più rumeni*, www.neodemos.it, 5 novembre.
- Brandolini A. e Saraceno C., 2007, *Povert  e benessere*, Il Mulino, Bologna.

RPS

Daniela Del Boca

- Bratti M., 2003, *Labour Force Participation and Marital Fertility of Italian Women: The Role of Education*, «Journal of Population Economics», vol. 16, pp. 525-554.
- Commissione di indagine sul lavoro - Cnel, 2009, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e raccomandazioni*, Cnel, Roma.
- Casadio P., Lo Conte M. e Neri A., 2008, *Balancing Work and Family in Italy: New Mothers' Employment Decisions after Childbirth*, working papers (temi di discussione), Banca d'Italia, n. 684.
- Dalla Zuanna G. e Micheli G. (a cura di), 2004, *Strong Family and Low Fertility: A Paradox?*, Kluwer Academic Press, Dordrecht.
- Del Boca D., 2009, *La Crisi USA Risparmia le Donne*, «www.lavoce.info», 9 febbraio, disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000933.html>.
- Del Boca D. e Rosina A., 2009, *Famiglie Sole*, Il Mulino Bologna.
- Del Boca D. e Pasqua, 2005, «Labour Supply and Fertility in Europe and the U.S.», in *Women at Work. An Economic Perspective*, T. Boeri, D. Del Boca e C. Pissarides (ed.), Oxford University Press.
- Del Boca D. e Saraceno C., 2005, *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, «Economia & Lavoro», n. 1/05, pp. 125-139.
- Del Boca D. e Sauer R., 2009, *Life Cycle Employment and Fertility*, «European Economic Review», vol. 53, n. 3, pp. 274-292.
- Esping-Andersen, 2007 (with S. Brodman and M. Guell), *When Fertility is Bargained: Second Births in Denmark and Spain*, «European Sociological Review», vol. 23, n. 5, pp. 599-613.
- Ferrera M., 2008, *Il Fattore D*, Mondadori, Milano.
- Fondazione Brodolini, 2004, Galca Project, Final Report (Part 1), disponibile sul sito: www.fondazionebrodolini.it/galca.
- Ires, 2008, *Rapporto sulla Condizione Femminile*, Regione Piemonte - Ires, Roma.
- Isofin, 2007, *Esiste un differenziale di genere retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Roma.
- Istat, 2002, *Censimento generale della popolazione. Anno 2001*, Istat, Roma.
- Istat, 2007, *Rilevazione sulle forze di lavoro. Media 2007*, Istat, Roma.
- Istat, 2007a, *Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni. Anno 2004*, Statistiche in breve, Istat, Roma.
- Istat, 2007b, *Essere Madri in Italia. Anno 2005*, Statistiche in breve, Istat, Roma.
- Istat, *Demografia in cifre*, <http://demo.istat.it>.
- Manacorda P.M. e Indiretto G., 2009, *Le politiche per l'occupazione femminile*, in Commissione di indagine sul lavoro - Cnel, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e raccomandazioni*, Cnel, Roma.
- Marenzi A. e Pagani L., 2005, *The Impact of Elderly Parents on Labour Market Participation of Italian Women*, «Rivista di Politica Economica», n. 3-4, pp. 155-189.

- McDonald P., 2000, *Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility*, «Journal of Population Research», vol. 17, n. 1, pp. 1-16.
- Mencarini L., Tanturri M.L., 2007, *Time Use, Family Role-set and Childbearing among Italian Working Women*, «Genus», numero speciale *Low fertility in Italy*, vol. 60, n. 1, pp. 111-137.
- Micheli G.A. e Rosina A., 2006, *Il lavoro adulto femminile tra due fuochi*, «Rivista Internazionale di Scienze Sociali», vol. 114, n. 4, pp. 505-524.
- Monti P., 2007, *Disuguaglianza di tempo*, www.lavoce.info, 24 novembre, disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000139.html>.
- Olivetti C. e Petrongolo B., 2007, *Stesso salario. Ma senza pari opportunità*, www.lavoce.info, 26 febbraio, disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina2596.html>.
- Olivetti C. e Petrongolo B., 2008, *Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps*, «Journal of Labor Economics», n. 2, pp. 621-654.
- Pronzato C., 2006, *Donne in Europa tra Lavoro e Famiglia*, «Economia & Lavoro», n. 3, pp. 89-104.
- Rosina A. e Saraceno C., 2008, *Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile*, «Economia & Lavoro», n. 2, pp. 149-166.
- Rosina A. e Sabbadini L.L., 2006, *Uomini e padri*, in Bimbi F., Trifiletti R. (a cura di), *Madri sole e nuove famiglie. Declinazioni inattese della genitorialità*, Edizioni lavoro, Studi e ricerche, n. 139, Roma.
- Rosina A., Testa M.R., 2007, *Fertility Intentions of the Italian Couples: Which kind of Agreement?*, paper presentato al Meeting annuale, «Population Association of America», New York.
- Sardon J.P., 2006, *Évolution démographique récente des pays développés*, «Population-F», vol. 61, n. 3, pp. 227-300.
- Scherer S. e Reyneri E., 2008, *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, «Stato e mercato», n. 2, agosto, pp. 183-216.

Differenze di genere nel mercato del lavoro dei paesi della Ue-15

Michele Raitano*

RPS

Nel presente lavoro si valutano, mediante una pluralità di indicatori, i differenziali di genere sul mercato del lavoro nei paesi dell'Unione europea a quindici, anche al fine di verificare se, relativamente ai differenziali in questione, essi si raggruppano coerentemente con l'usuale distinzione dei regimi di welfare state. In particolare, mediante elaborazioni condotte sui micro-dati dell'indagine Eu-Silc del 2006, i differenziali di genere sono valutati rispetto a quanto si

osserva, dapprima, relativamente ai tassi di occupazione e alle quote di forza lavoro impiegate con contratti part-time o a tempo determinato e, successivamente, relativamente ad una serie di altre dimensioni che contribuiscono a spiegare il diverso reddito da lavoro percepito da uomini e donne. Infine, la condizione relativa salariale delle donne viene analizzata calcolando sia la quota di massa salariale complessivamente loro destinata, sia il cosiddetto gender wage gap.

1. Introduzione

Le diseguaglianze fra uomini e donne sul mercato del lavoro possono essere valutate lungo molteplici dimensioni. Nella letteratura economica, sia teorica che empirica, non esiste un consenso unanime su quale debba essere considerato l'indicatore principale per valutare le differenze di genere e, dunque, per poter comparare, in un'ottica internazionale, le performance dei diversi Stati relativamente alle possibilità lavorative offerte alle donne¹.

Sulla base di tale premessa, nel presente lavoro si intende valutare, mediante una pluralità di indicatori, i differenziali di genere sul mercato del lavoro nei paesi dell'Unione europea a quindici, anche al fine di verificare se, relativamente ai differenziali in questione, i diversi

* I risultati raggiunti nel presente lavoro sono esclusiva responsabilità dell'autore e non coinvolgono in alcun modo Eurostat, la Commissione Europea o ogni altra autorità nazionale.

¹ Sulla difficoltà di identificare, dal punto di vista concettuale ed empirico, un unico indicatore di *gender equality* sul mercato del lavoro si veda Gornick (1999).

paesi si raggruppino coerentemente con l'usuale distinzione dei regimi di welfare state (Esping-Andersen, 1990; Ferrera, 1996; Arts e Gelissen, 2002).

La valutazione verrà condotta dapprima facendo uso di alcune informazioni aggregate desunte dalla *Labour Force Survey* di Eurostat e, successivamente e in modo più esteso, mediante elaborazioni condotte sui micro-dati individuali dell'indagine *European Union Survey on Income and Living Conditions* (Eu-Silc) del 2006, nella quale sono rilevate anche informazioni dettagliate sulle caratteristiche dei lavoratori europei².

La comparazione delle performance dei paesi della Ue-15 si realizzerà in primo luogo osservando, distinguendoli per genere, i tassi di occupazione e la quota di forza lavoro impiegata mediante contratti da dipendente part-time o a tempo determinato (paragrafo 2). Successivamente essa verrà condotta valutando i differenziali di genere lungo altre dimensioni – numero di mesi e ore abitualmente lavorate, tipologia occupazionale, anzianità lavorativa – che contribuiscono a spiegare il diverso reddito complessivo da lavoro percepito da uomini e donne (paragrafo 3). Infine, nel quarto paragrafo, si passerà a valutare la condizione relativa delle donne riguardo alla distribuzione dei redditi da lavoro dipendente, analizzando sia la quota di massa salariale complessivamente destinata alla componente femminile, sia il cosiddetto *wage gender gap*, che verrà calcolato in base a diverse metodologie e in riferimento alle retribuzioni annue e orarie. Il quinto paragrafo conclude, riassumendo le principali evidenze emerse.

2. Partecipazione e tipologia contrattuale

L'osservazione dei tassi di occupazione della popolazione di età 15-64 nel 2008 evidenzia un'elevata disomogeneità fra i paesi della Ue-15 sia nei tassi di occupazione femminili, sia nel divario di genere in ogni paese (figura 1). Dal primo punto di vista si osserva infatti come il tasso di occupazione femminile sia compreso fra valori inferiori al 50% in Italia e Grecia (rispettivamente 47,2% e 48,7%) e valori superiori (o di poco inferiori) al 70% nei paesi nordici e nei Paesi Bassi. Analogamente il divario di genere dei tassi di occupazione, in termini di punti percentuali, è minimo nei paesi nordici (rispettivamente 4,1, 4,9 e 7,6

² European Commission, Eurostat, Cross Sectional, Udb Silc 2006 rev. 1, release february 2008.

punti percentuali in Finlandia, Svezia e Danimarca) e massimo in Italia e Grecia (rispettivamente 23,1 e 26,3 punti percentuali).

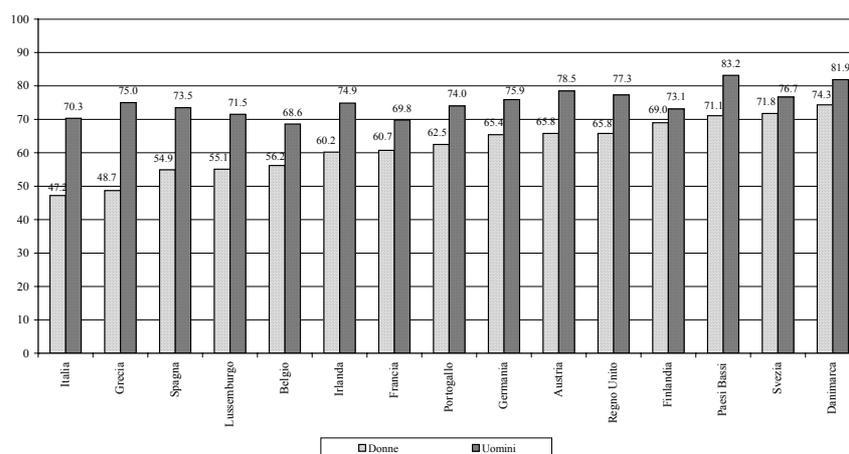
Una così elevata disomogeneità nella partecipazione lavorativa femminile fra paesi con simili livelli di sviluppo economico è imputabile ad una molteplicità di fattori solitamente interconnessi (Esping-Andersen, 1990; Gornick, 1999; Pissarides e al., 2005) tra i quali vanno ricordati – oltre, ovviamente ad aspetti culturali e a norme sociali che, anche in linea col tradizionale modello del *male breadwinner*, possono indurre una rigida divisione dei compiti relativi al lavoro domestico e di cura – le caratteristiche dei lavori disponibili (sia in termini di qualità, sia di capacità di consentire la conciliazione fra obblighi lavorativi e necessità individuali³) e l'offerta da parte dei sistemi di welfare nazionali di servizi di cura ad anziani e bambini (nonché di adeguate tutele dei periodi di maternità). Da questo punto di vista, e ad indubbia motivazione delle diverse performance occupazionali dei paesi nordici e meridionali, va ricordato che, a differenza che nei primi, in cui esiste un sistema di servizi di cura su base universalistica, nei paesi del Sud Europa la divisione dei rischi e dei ruoli, tipica dei sistemi di welfare, fra famiglie, Stato e imprese prevede solitamente che le responsabilità di cura siano attribuite in via informale alle donne (Meyers, Gornick e Ross, 1999; Kjeldstad, 2001).

Un'importante dimensione attraverso cui valutare la partecipazione femminile e la sua eventuale connessione con la necessità di svolgere lavori di cura (o semplici preferenze verso un minore coinvolgimento lavorativo) riguarda d'altronde la disponibilità di occupazione part-time. Da questo punto di vista si osserva (figura 2) come in tutti i paesi considerati l'occupazione a tempo parziale sia una prerogativa essenzialmente femminile. La quota di lavoratrici con contratto a tempo ridotto è, tuttavia, fortemente differenziata tra paesi, essendo minima nei paesi meridionali e in Finlandia e massima in Germania (44,9%) e, soprattutto, nei Paesi Bassi, dove 3/4 delle donne lavorano con un orario ridotto⁴.

³ Wilthagen e Tros (2004) definiscono *combination security* la capacità di un mercato del lavoro di fornire posti di lavoro adatti a consentire la conciliazione fra lavoro salariato e altre esigenze della vita privata degli individui.

⁴ Eurostat considera a tempo ridotto un lavoro che prevede contrattualmente un numero di ore settimanali inferiore a 30.

Figura 1 - Tassi di occupazione per genere nel 2008 nei paesi della Ue-15 (popolazione di età 15-64)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

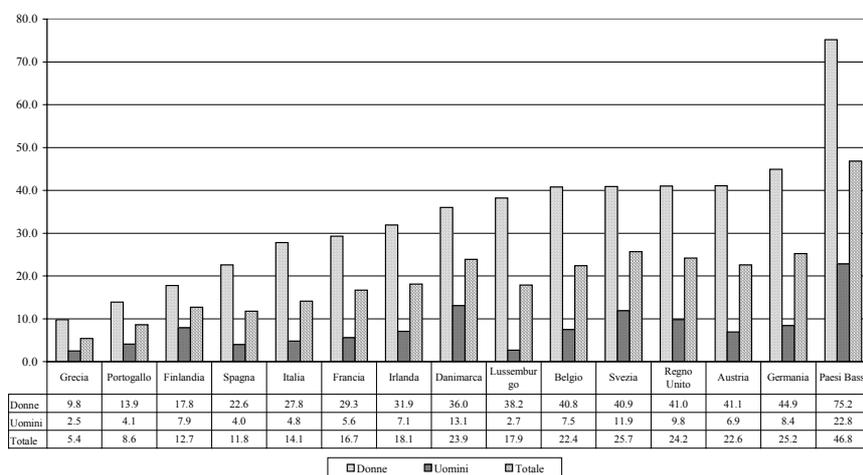
Il caso dei Paesi Bassi è un'evidente anomalia nel panorama europeo e risponde d'altronde ad un chiaro (e riuscito) indirizzo di policy mediante il quale, a partire dai primi anni '90, con apposite misure si è incentivata la partecipazione lavorativa part-time delle donne appartenenti ai nuclei a più basso reddito e precedentemente inattive, anche al fine di incrementare, aumentandone il numero di percettori, il reddito da lavoro complessivo di tali nuclei e comprimere, per tale via, la disuguaglianza complessiva dei redditi familiari (Kenworthy e Pontusson, 2005; Raitano, 2007a).

La semplice osservazione della quota di donne con lavori part-time non è, tuttavia, indicativa dell'eventuale presenza di disuguaglianze di genere, dal momento che tali lavori potrebbero essere liberamente scelti dalle donne per meglio soddisfare le proprie preferenze. Un'eventuale discriminazione emerge infatti unicamente laddove la scelta del lavoro a tempo ridotto non sia volontaria – e in questo caso il vincolo agisce in primo luogo dal lato del sistema produttivo che non offre alle donne posti ad orario, e quindi salario, maggiore – o sia dettata dalla necessità di avere tempo a disposizione per attività di cure evidentemente coperte in modo inadeguato dal sistema di welfare.

Dal primo punto di vista, a segnale di limiti che agiscono dal lato della

domanda di lavoro, si osserva (figura 3) come i paesi in cui è minore la quota di donne con contratti a tempo parziale siano anche quelli in cui la maggior parte di queste desidererebbe invece (senza riuscire a trovarlo) un incarico con un orario più lungo⁵; al contrario va evidenziato come nei Paesi Bassi solo l'8% delle lavoratrici part-time si dichiara vincolata dal lato della domanda.

Figura 2 - Quota di lavoratori dipendenti con contratto part-time per genere nel 2008 nei paesi della Ue-15

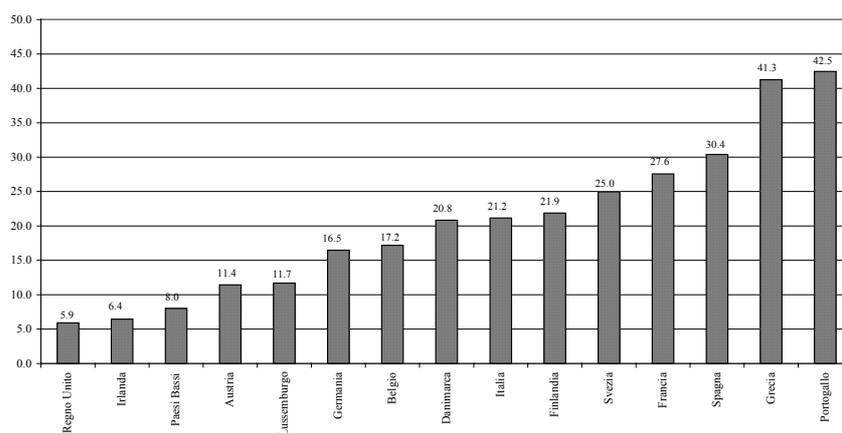


Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

La quota di donne che dichiarano di aver scelto un lavoro a tempo parziale a causa della necessità di sostenere lavori di cura all'interno del nucleo familiare è invece, come atteso, minima nei tre paesi Nordici nei quali, come detto in precedenza, è lo Stato a farsi solitamente carico delle necessità di cura, mentre le quote più elevate di chi sceglie il part-time per poter conciliare lavoro salariato e attività di *care* si registrano nei due paesi anglo-sassoni, nei Paesi Bassi, in Lussemburgo e in Austria (figura 4).

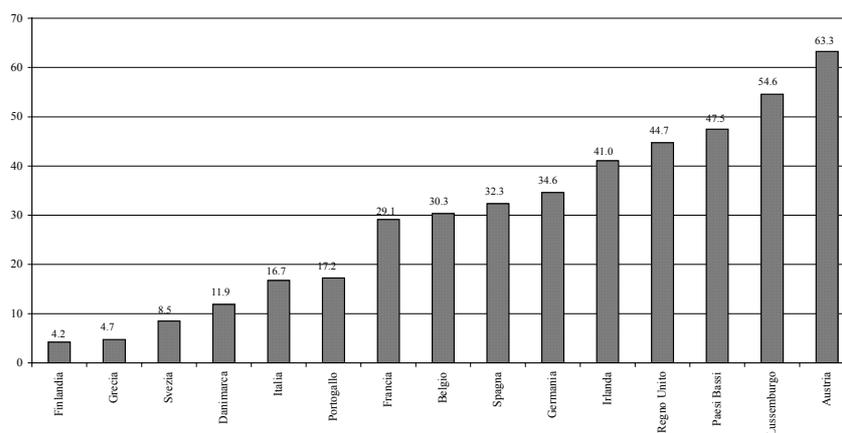
⁵ Si noti a tale proposito che il coefficiente di correlazione fra la quota di donne con contratto *part-time* e quella che preferirebbe un impegno a tempo pieno è negativo e molto elevato (è pari a -0,72).

Figura 3 - Quota di donne con lavoro part-time che desidererebbero ottenere un contratto full-time nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

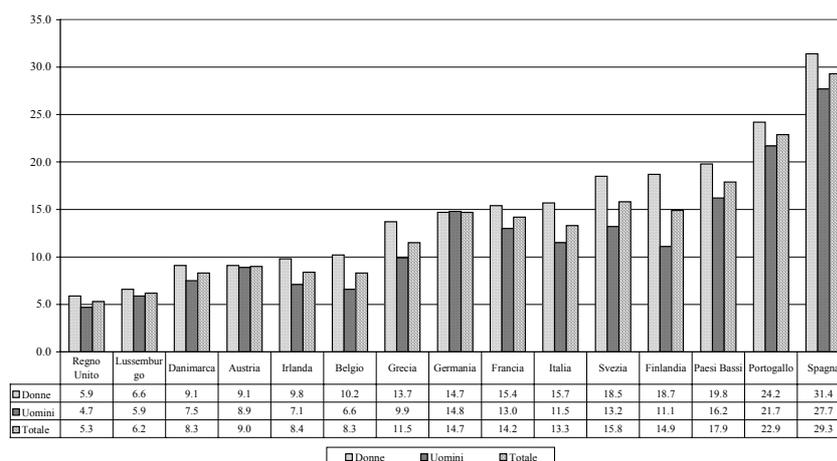
Figura 4 - Quota di donne con lavoro part-time che dichiarano di aver scelto un lavoro a tempo parziale per dover sostenere attività di cura all'interno della famiglia, nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Mentre l'osservazione di una differente distribuzione per genere dei lavori a tempo parziale non è di per sé un segnale inequivocabile di una discriminazione verso le donne (a meno che non si indaghi a fondo sulle motivazioni sottostanti), appare invece indubbio che un'eventuale maggiore probabilità per le donne di lavorare con contratti a termine si concreterebbe in una forma di disuguaglianza, dal momento che tali contratti sono generalmente caratterizzati da minori livelli salariali e prospettive di carriera meno vantaggiose (Pissarides e al., 2005; Lucidi e Raitano, 2009).

Figura 5 - Quota di lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato per genere nel 2008 nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat.

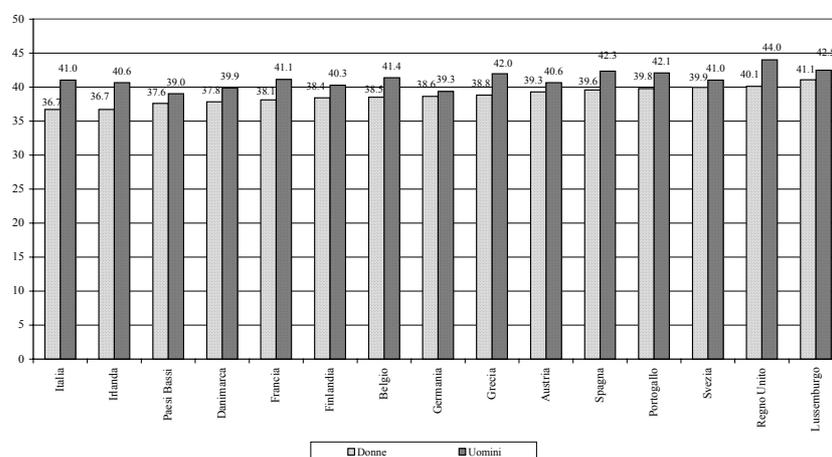
Dall'osservazione della distinzione per genere della quota di lavoratori dipendenti con contratto a termine (figura 5) si osserva come, con l'eccezione di Austria e Germania, in tutti i paesi della Ue-15 le donne incorrano in un maggior rischio di essere occupate in forme instabili e quindi, nell'attuale fase di crisi, di non vedersi rinnovare il contratto in scadenza⁶.

⁶ I dati della figura 5 si riferiscono ai lavoratori con contratto da dipendente; in essi non rientrano quindi, per l'Italia, i lavoratori parasubordinati. Ad ogni modo, Raitano (2007b) evidenzia come la quota di donne all'interno del lavoro

3. Altre dimensioni del divario di genere

Al di là di quanto indicato dai tassi di partecipazione e dalla diffusione dei contratti a tempo parziale e determinato, la disuguaglianza di genere sul mercato del lavoro può manifestarsi lungo ulteriori dimensioni che possono poi contribuire a generare ampi differenziali retributivi fra uomini e donne. In primo luogo si osserva, anche nel sottogruppo dei lavoratori dipendenti con contratto full-time, una minore intensità dell'attività lavorativa delle donne, dal momento che in tutti i quindici paesi considerati le donne dichiarano un orario lavorativo settimanale medio inferiore a quello degli uomini (figura 6). A segnale di una maggiore frequenza delle interruzioni dell'attività lavorativa (legate ad un più elevato rischio di disoccupazione)⁷ si nota inoltre come, con l'eccezione dell'Irlanda, in tutti i paesi analizzati le donne lavorino (full- o part-time) in media, ogni anno, un numero di mesi inferiore rispetto agli uomini (figura 7).

Figura 6 - Ore medie di lavoro settimanali per genere dei lavoratori dipendenti full-time nei paesi della Ue-15



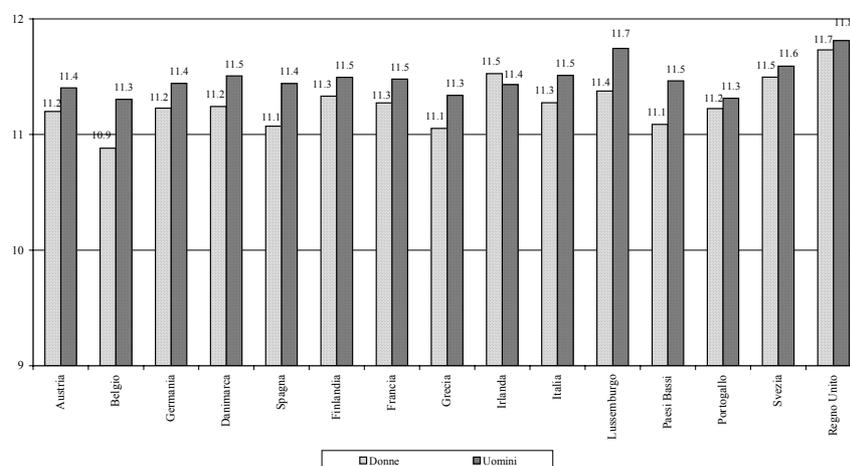
Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

parasubordinato sia ampiamente maggiore di quella che si osserva fra chi ha un contratto da dipendente a tempo indeterminato.

⁷ Nell'indagine Eu-Silc i periodi trascorsi in congedo per maternità o malattia sono considerati come lavorativi e non contribuiscono quindi a spiegare il differenziale di genere nei mesi lavorati.

Un'ulteriore questione concerne inoltre se i differenziali di genere sul mercato del lavoro possano essere legati anche a forme di segregazione che «costringono» le donne a lavorare in settori meno remunerati o ad accettare lavori con basse qualifiche e minori prospettive di carriera, indipendentemente dal loro titolo di studio (Oaxaca, 1973; Pissarides e al., 2005). Pur senza avere in questa sede gli elementi per valutare in maniera metodologicamente «robusta» in quale misura le differenze osservate dipendano dalle preferenze e/o dalle caratteristiche (osservabili e non) delle lavoratrici, anziché da forme di segregazione discriminatoria, è interessante notare come in tutti i paesi della Ue-15, e indipendentemente dai regimi di welfare cui essi appartengano, la quota di donne che svolgono mansioni con responsabilità manageriali⁸ sia ampiamente inferiore a quella che si registra all'interno della forza lavoro maschile (figura 8).

Figura 7 - Numero medio di mesi lavorati per genere dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15



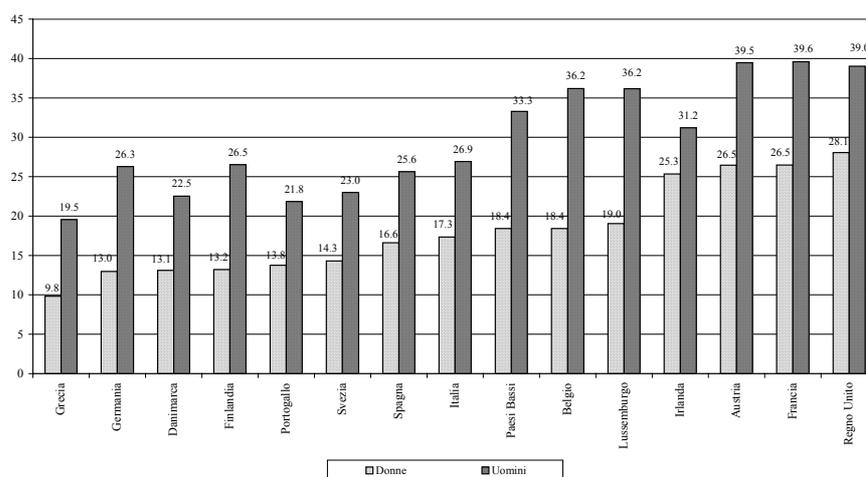
Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

⁸ Nell'indagine Eu-Silc si definisce in posizione manageriale il lavoratore/la lavoratrice a cui è attribuita una responsabilità formale di supervisionare e coordinare il lavoro di alcuni altri colleghi (non apprendisti).

RPS

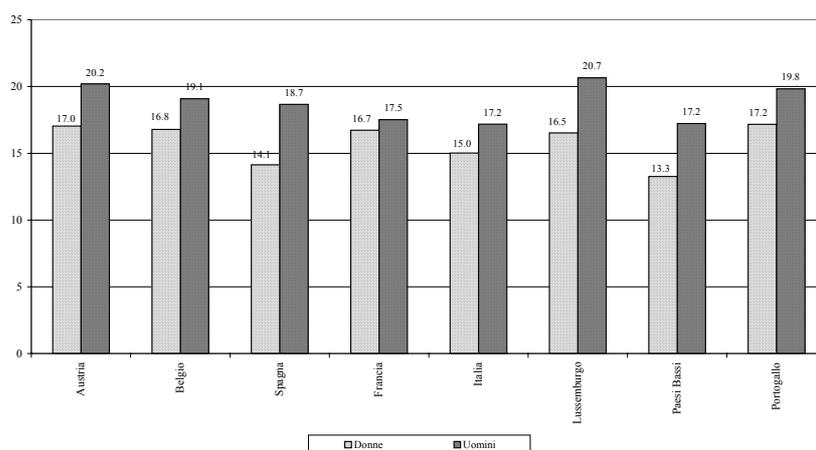
DIFFERENZE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO DEI PAESI DELLA UE-15

Figura 8 - Quota di lavoratori dipendenti che dichiara di svolgere una mansione con responsabilità manageriali per genere nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Figura 9 - Anzianità lavorativa media per genere dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

4. I differenziali salariali

Insieme ai differenziali nei tassi di occupazione, per sintetizzare la dimensione delle diseguaglianze di genere sul mercato del lavoro si calcolano solitamente i divari salariali fra lavoratrici e lavoratori. Il calcolo del *wage gap* comporta tuttavia rilevanti problematiche dal punto di vista sia concettuale che metodologico⁹.

Tabella 1 - Valore medio dei salari lordi annui dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15

	Totale lavoratori dipendenti			Lavoratori full time che hanno lavorato per l'intero 2005		
	Donne	Uomini	Numero indice (uomini=100)	Donne	Uomini	Numero indice (uomini=100)
Austria	19.659	30.079	65,4	25.514	32.999	77,3
Belgio	24.365	34.645	70,3	32.063	38.275	83,8
Germania	17.399	29.302	59,4	28.388	34.636	82,0
Danimarca	33.392	41.988	79,5	38.099	45.130	84,4
Spagna	14.373	19.769	72,7	17.923	21.364	83,9
Finlandia	23.601	32.147	73,4	28.085	35.753	78,6
Francia	20.569	27.580	74,6	25.693	29.936	85,8
Grecia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Irlanda	24.263	35.859	67,7	34.090	40.952	83,2
Italia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Lussemburgo	32.786	51.435	63,7	43.724	53.614	81,6
Paesi Bassi	20.704	37.202	55,7	32.437	41.551	78,1
Portogallo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Svezia	21.648	29.738	72,8	26.346	32.511	81,0
Regno Unito	23.981	39.919	60,1	31.770	43.157	73,6

Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

In primo luogo bisogna scegliere se riferirsi ai differenziali grezzi (che non tengono cioè conto della possibile diversa composizione – ad esempio per anzianità e/o titolo di studio – della componente maschile e femminile della forza lavoro) – ovvero al semplice rapporto fra i salari medi di donne e uomini –, o se calcolare i divari attraverso stime econometriche che consentano di depurare la dimensione del differenziale dai possibili effetti spuri di composizione. In secondo

⁹ Per una rassegna dettagliata e ragionata delle diverse metodologie di calcolo del *wage gap* si veda Kunze (2000).

luogo bisogna decidere se valutarli in base ai salari orari (l'unità di base dei livelli retributivi) o alle retribuzioni complessivamente percepite nell'anno (o nel mese), ovvero tramite grandezze che meglio rappresentano il tenore di vita dei lavoratori, ma sono influenzate da una serie di altre variabili (i tempi di lavoro e la tipologia contrattuale), che potrebbero dipendere da scelte individuali o essere a loro volta oggetto di differenze discriminatorie nei confronti delle donne. In terzo luogo, al di là della scelta della specifica metodologia econometrica, bisogna stabilire quali variabili di controllo inserire nella stima dell'equazione dei salari attraverso cui calcolare il *wage gap* e, come si discuterà tra poco, la scelta di tali variabili non è neutrale né sulla dimensione del gap stimato né, tanto meno, sulla considerazione di ciò che si ritiene fonte di discriminazione di genere.

Tabella 2 - Valore medio dei salari netti annui dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15

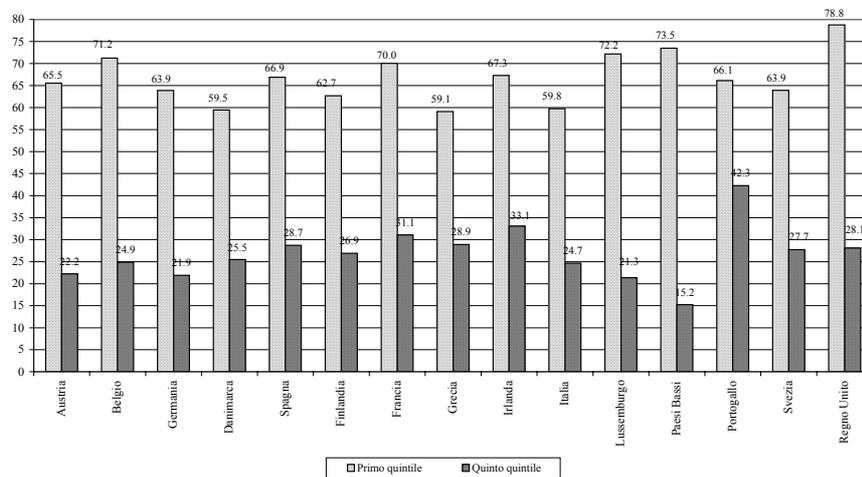
	Totale lavoratori dipendenti			Lavoratori full time che hanno lavorato per l'intero 2005		
	Donne	Uomini	Numero indice (uomini=100)	Donne	Uomini	Numero indice (uomini=100)
Austria	14.193	20.905	67,9	17.986	22.776	79,0
Belgio	16.141	22.264	72,5	20.719	24.454	84,7
Germania	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Danimarca	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Spagna	12.005	16.052	74,8	14.799	17.283	85,6
Finlandia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Francia	16.801	22.148	75,9	20.995	24.037	87,3
Grecia	10.992	14.283	77,0	13.510	15.876	85,1
Irlanda	19.255	27.729	69,4	26.232	31.386	83,6
Italia	14.691	18.751	78,3	17.407	20.093	86,6
Lussemburgo	25.900	40.132	64,5	33.992	41.785	81,3
Paesi Bassi	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Portogallo	8.672	10.395	83,4	9.993	11.421	87,5
Svezia	15.228	20.005	76,1	18.283	21.794	83,9
Regno Unito	18.014	28.310	63,6	23.283	30.452	76,5

Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Iniziando dal comparare i salari (netti e lordi)¹⁰ annui dei lavoratori dipendenti (tabelle 1 e 2) mediante la semplice media campionaria si rileva come il divario di genere sia minore se calcolato per i soli lavoratori full-time (data la maggior presenza di donne all'interno della componente part-time) e se ci si riferisce alle retribuzioni nette anziché lorde (l'imposizione progressiva tende infatti a comprimere la distanza fra le retribuzioni maschili e femminili, essendo le prime in media più elevate).

Riferendoci ai soli lavoratori full-time, i differenziali salariali lordi più ridotti si osservano in Francia (14,2%) e Danimarca (15,6%), mentre i più elevati si registrano nel Regno Unito (26,4%) e Austria (22,7%). Per quanto concerne le retribuzioni nette, i divari minori si registrano in Portogallo (12,5%) e Francia (12,7%), i maggiori, nuovamente, nel Regno Unito (23,5%) e Austria (21,0%).

Figura 10 - Quota di donne nei quintili estremi della distribuzione dei redditi annui lordi da lavoro dipendente nei paesi della Ue-15 (redditi netti per Italia, Grecia, e Portogallo)



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

¹⁰ Nell'indagine Eu-Silc del 2006 in Italia, Grecia e Portogallo i redditi da lavoro dipendente sono registrati unicamente al netto dell'imposizione fiscale e contributiva, mentre in Germania, Danimarca, Finlandia e Paesi Bassi sono riportate unicamente le retribuzioni lorde.

In conseguenza di livelli retributivi annui sperequati fra uomini e donne, dall'osservazione della composizione per genere dei quintili estremi della distribuzione dei redditi da lavoro dipendente (figura 10) emerge evidente come le donne siano sovra-rappresentate nel quintile più povero – nel Regno Unito è donna, addirittura, quasi l'80% di chi si situa nel primo quintile della distribuzione salariale – e sotto-rappresentate in quello più ricco – nei Paesi Bassi, anche a causa dell'enorme diffusione del part-time femminile, è donna solo il 15% del quinto di lavoratori più abbienti.

La valutazione dei differenziali campionari semplici incontra tuttavia, come detto, il limite di poter risultare distorta dalla possibile presenza di effetti di composizione (qualora, ad esempio, le donne fossero meno istruite degli uomini il *wage gap* dipenderebbe, almeno in parte, dalla minore istruzione piuttosto che da un effetto, eventualmente discriminatorio, di genere). Per depurare dagli effetti spuri la strada più semplice consiste nello stimare un'equazione dei salari in cui, in linea con l'approccio di Mincer (1974), si regredisce il logaritmo del salario individuale rispetto ad una serie di variabili di controllo che includono caratteristiche osservabili correlate con la produttività individuale (sesso e titolo di studio) ed, eventualmente, una serie di variabili rappresentative dell'occupazione svolta.

La metodologia di stima più immediata consiste nell'effettuare una regressione unica (*pooled*) per maschi e femmine e imputare il differenziale salariale mediante il coefficiente della variabile *dummy* relativa al sesso¹¹. In tal modo, effettuando un'unica regressione per entrambi i sessi, si assume implicitamente che il rendimento delle altre variabili esplicative (ad esempio il titolo di studio) sia identico per uomini e donne e che un divario di genere si manifesti unicamente tramite un effetto di scala che agisce su tutti i salari, anziché anche attraverso un diverso rendimento con cui le caratteristiche individuali di uomini e donne sono remunerate sul mercato.

In alternativa, in linea con la metodologia proposta originariamente da Oaxaca (1973) e Blinder (1973), assumendo che le stesse caratteristiche osservate di uomini e donne possano ricevere differenti remunerazioni, si possono condurre due diverse regressioni distinte per sesso e, applicando un'appropriata tecnica di scomposizione, dai coefficienti stimati si può ricavare in quale misura il differenziale campionario sia

¹¹ Per una descrizione delle metodologie di base di stima dei differenziali salariali si veda Flabbi (2001).

attribuibile ad effetti di composizione (ovvero alle caratteristiche osservabili della forza lavoro maschile e femminile, alla loro diversa «produttività») o non sia spiegato dalla stima e costituisca, quindi, un vero e proprio differenziale salariale, dunque, un'adeguata misura delle discriminazioni salariali di genere¹².

Come preannunciato in precedenza, tuttavia, la scelta della variabile dipendente e di quali variabili di controllo includere nella regressione influenza l'entità del gap stimato ed è indicativa sia dell'aspetto della disegualianza a cui ci si interessa, sia di quale sia la dimensione da cui si ritiene derivino effettivamente eventuali discriminazioni di genere. Laddove si intende calcolare la pura disegualianza salariale, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, è preferibile concentrarsi sui salari orari, mentre laddove l'obiettivo è valutare il differente tenore di vita complessivo reso possibile dalle condizioni sul mercato del lavoro è preferibile concentrarsi sui salari annui.

Una scelta ben più delicata attiene invece a quali variabili di controllo inserire nella regressione dei salari (orari o annui che siano). Laddove si inseriscano come controlli unicamente le variabili tipiche del modello minceriano di stima dei rendimenti del capitale umano (anzianità e livelli di istruzione) si ritiene implicitamente che i divari di genere relativi all'appartenenza a differenti tipologie contrattuali o occupazioni (settori e/o qualifiche) siano frutto essenzialmente di segregazione, anziché di una libera scelta delle lavoratrici. Al contrario, quanto più nel modello si inseriscono variabili dettagliate relative alle caratteristiche dell'occupazione, tanto più ci si tende a concentrare unicamente sulle pure differenze dei salari pagati «a parità di condizioni», assumendo implicitamente che «la differenza di condizioni» sia frutto principalmente di scelte volontarie¹³.

¹² La metodologia di scomposizione di Oaxaca-Blinder consente di calcolare il differenziale salariale nel punto medio della distribuzione. Tecniche di scomposizione più complesse, come quella proposta da Juhn, Murphy e Pierce (1993) consentono di calcolare i differenziali lungo una molteplicità di punti della distribuzione dei redditi da lavoro. Per un'analisi comparata dei differenziali salariali in vari punti della distribuzione in diversi paesi europei si veda Arulampalam, Booth e Bryan (2007), i quali evidenziano come il *gender wage gap* sia più elevato nella parte alta della distribuzione.

¹³ A tale proposito Oaxaca (1973) rileva come, in presenza di legislazioni che impediscano differenze contrattuali di genere, l'inclusione di ogni tipo di variabile relativa alle caratteristiche occupazionali dovrebbe annullare il *wage gender gap* stimato.

Tale distinzione, che in astratto sembra relativamente semplice, in concreto porta tuttavia a ragionamenti di difficile soluzione; ad esempio, se si può assumere che un minor numero di donne in posizione manageriale o con contratto a tempo determinato dipenda da una discriminazione sul mercato più che da scelte volontarie, allo stesso modo perché non si dovrebbe assumere che gli stessi livelli di istruzione e di anzianità lavorativa non siano, almeno in parte, il frutto di «pure» preferenze individuali? A tale proposito si può ad esempio osservare che – laddove le donne studiassero di meno (o si laureassero in discipline che offrono minori prospettive di carriera¹⁴) perché, razionalmente, incorporano, rispetto agli uomini, un minor salario futuro atteso e, dunque, subiscono un minor incentivo all'investimento in capitale umano – l'inclusione nella parte sistematica dell'equazione dei salari dei livelli di istruzione comporterebbe una sottostima dell'effettiva diseguaglianza di genere¹⁵.

Alla domanda su cosa inserire nella parte sistematica dell'equazione dei salari non si può quindi dare una risposta certa e univoca¹⁶. Ad ogni modo, nel presente lavoro, avendo già descritto un chiaro quadro dei differenziali che agiscono dal lato della tipologia occupazionale e contrattuale, ci si è concentrati sulla stima del *wage gender gap* puramente imputabile a differenziali salariali non spiegabili da variabili osservabili (pur consapevoli che la distribuzione di genere di tali variabili sia, come mostrato nei precedenti paragrafi, in tutta probabilità frutto anche di discriminazioni, anziché di pure preferenze, e che l'incremento del numero di esplicative la cui distribuzione è influenzata dal genere contribuisca alla sottostima del *wage gender gap*).

Nella stima si sono pertanto regrediti i salari individuali dei lavoratori dipendenti su una serie di variabili esplicative comprendenti: l'esperienza potenziale¹⁷, il titolo di studio, la tipologia contrattuale (part-

¹⁴ A tale proposito la Commissione europea (2009) rileva come nei paesi Ue il 60% del flusso di nuovi laureati sia donna, ma tale quota scenda solo al 18% fra i laureati in ingegneria.

¹⁵ Lo stesso ragionamento potrebbe riferirsi al caso della minore anzianità di servizio delle donne, laddove essa dipenda da una penalizzazione subita nei periodi di maternità o in quelli in cui si devono fornire servizi di cura ai parenti.

¹⁶ Su questo punto si veda Blau e Kahn (2007).

¹⁷ Dal momento che, come visto in precedenza (figura 9), in molti paesi della Ue-15 l'anzianità lavorativa non è registrata nell'indagine Eu-Silc, nella stima si è considerata come *proxy* l'esperienza lavorativa potenziale (ovvero l'età anagrafica ridotta dell'età a cui in media si consegue il titolo di studio ottenuto dall'individuo).

o full-time; tempo determinato o indeterminato), la qualifica (identificata in modo aggregato come operaio/impiegato/dirigente), la dimensione e il settore (industria *vs* servizi) del datore e una serie di *dummies* relative alle condizioni anagrafiche dell'individuo (se sia o meno immigrato, se abbia figli minori) e il suo stato civile.

Tabella 3 - Stime Ols dei divari salariali di genere fra i lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15

	Salario orario		Reddito da lavoro dipendente annuo	Reddito da lavoro dipendente annuo (solo lavoratori full-time)
	Regressione <i>pooled</i>	Scomposizione di Blinder-Oaxaca	Regressione <i>pooled</i>	Regressione <i>pooled</i>
Austria	21,2	22,0	27,0	24,1
Belgio	8,0	9,2	15,6	14,2
Germania	9,5	7,5	12,9	14,4
Danimarca	12,2	12,9	19,1	20,6
Spagna	18,5	17,4	28,1	27,7
Finlandia	16,0	19,5	22,0	24,0
Francia	11,1	15,2	18,9	19,8
Grecia ¹	14,1	13,0	23,1	22,7
Irlanda	10,0	7,2	15,3	19,8
Italia ¹	8,5	8,9	22,2	21,5
Lussemburgo	18,6	20,3	25,5	25,1
Paesi Bassi	18,3	22,8	23,9	14,0
Portogallo ¹	24,9	24,5	31,2	31,5
Svezia	25,6	25,1	27,2	29,2
Regno Unito	17,5	22,4	25,2	27,2

¹ Salari netti.

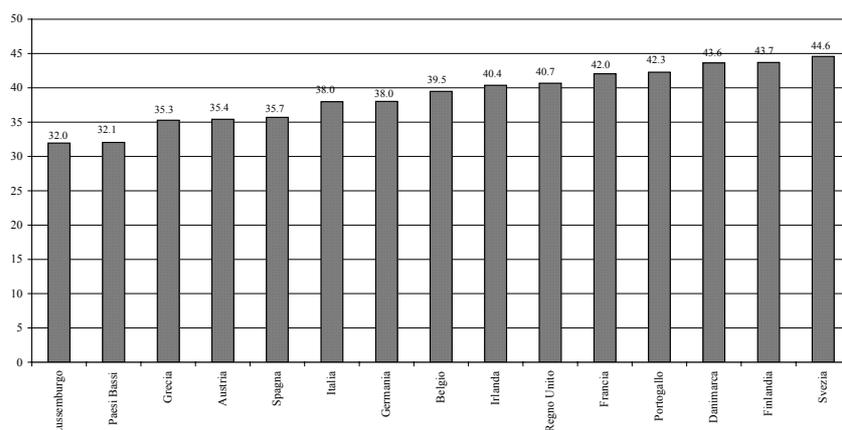
Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

La dimensione stimata dei differenziali nel salario orario è disomogenea fra paesi (tabella 3) e, fra questi, non si riesce ad identificare una chiara graduatoria coerente con la classificazione tradizionale dei regimi di welfare¹⁸. Sia in base alla scomposizione di Oaxaca-Blinder che

¹⁸ Alcuni studi (Pissarides e al., 2005; Beblo e al., 2003) rilevano come stimare in un'ottica comparata il *wage gap* unicamente per chi lavora, senza incorporare la diversa propensione alla partecipazione delle donne residenti nei diversi europei, possa comportare una sottostima del gap nei paesi in cui la partecipazione lavorativa delle donne è minore (quelli mediterranei) e una sovrastima in quelli in cui

a quanto si ricava dalla regressione *pooled*, i differenziali salariali orari minori si rilevano in Belgio, Germania, Italia e Irlanda, mentre i più elevati si registrano in Austria, Regno Unito, Svezia. Portogallo e Paesi Bassi. Laddove si considerino tutti i redditi annui da lavoro dipendente (influenzati, quindi, anche dall'azione di ulteriori dimensioni di disegualianza) il divario di genere, come atteso, cresce e risulta massimo in Portogallo, dove i redditi sono per giunta rilevati al netto delle imposte (31,2%), e minimo in Germania (12,9%).

Figura 11 - Quota di massa salariale netta annua destinata alle donne nei paesi della Ue-15 (salari lordi per Germania, Danimarca, Finlandia e Paesi Bassi)



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Anche al fine di superare le quasi insormontabili complessità metodologiche e concettuali sottostanti la stima dei differenziali salariali di genere, Gornick (1999) ha proposto, in un'ottica di comparazione in-

è maggiore (i nordici). A conferma di un legame positivo fra la dimensione stimata del *wage gap* e i tassi di partecipazione, si osservi che la correlazione fra i tassi di occupazione femminile della figura 1 e il differenziale salariale orario stimato secondo la scomposizione di Oaxaca (tabella 3) è positiva e pari a +0,44.

ternazionale, un semplice indicatore delle differenze di genere sul mercato del lavoro, che racchiude in sé l'effetto congiunto di tutte le dimensioni di disegualianza finora considerate, ovvero la quota della massa salariale complessiva che viene destinata alle donne.

Dall'analisi di tale indicatore (figura 11) emerge evidente come, soprattutto in virtù degli alti tassi di occupazione che li caratterizzano, la situazione migliore per le donne si registri nei tre paesi Nordici – Svezia, Finlandia e Danimarca – dove alle donne è attribuito, rispettivamente, il 44,6%, il 43,7% e il 43,6% della massa salariale complessivamente erogata ai lavoratori dipendenti¹⁹, mentre i valori più bassi caratterizzano Lussemburgo, Paesi Bassi (dove è però riportata la massa salariale lorda), Austria, Grecia e Spagna.

5. Conclusioni

Nel presente lavoro, facendo uso dei dati forniti da Eurostat nella *Labour Force Survey* e nell'indagine Eu-Silc, si è evidenziato come nei paesi della Ue-15, nonostante l'incremento generalizzato della partecipazione lavorativa femminile realizzatosi negli scorsi decenni, persistano tuttora divari di genere significativi lungo tutte le dimensioni considerate. Dall'analisi svolta, le donne, rispetto agli uomini, risultano infatti ovunque: relativamente meno occupate; lavorano con maggiore probabilità con contratti a tempo determinato e/a tempo parziale (e spesso perché non riescono a trovare lavori migliori o sono costrette a conciliare l'attività lavorativa con l'offerta informale di *care* all'interno del nucleo familiare); i loro tempi di lavoro sono inferiori, svolgono in media mansioni meno qualificate e, anche a parità di caratteristiche osservabili, ricevono un salario orario significativamente inferiore. In conseguenza dell'interazione di tutti questi elementi, ovunque la quota di massa salariale destinata alla componente femminile è inferiore al 50% e le donne risultano occupare la maggior parte delle posizioni situate nella parte bassa della distribuzione delle retribuzioni annue da lavoro dipendente. Nel lavoro si è altresì ribadito come non sia semplice e scevro da critiche identificare un unico indicatore attraverso il quale comparare le disegualtanze di genere che si osservano nei mercati del lavoro dei

¹⁹ In Finlandia sono registrati unicamente i salari lordi. Presumibilmente in tale paese la quota di massa salariale netta destinata alle donne è quindi superiore anche a quella della Svezia.

diversi paesi. D'altro canto, a seconda dell'indicatore prescelto si modifica sostanzialmente la graduatoria tra i paesi. Tuttavia, riferendoci come indicatore principale alla quota di massa salariale pagata alle donne (che non è altro che il prodotto finale delle molteplici dimensioni richiamate in precedenza: partecipazione lavorativa, tipologie contrattuali e occupazionali, tempi di lavoro, anzianità di servizio, salari orari) emerge evidente come, soprattutto in virtù dei più elevati tassi di occupazione (legati anche all'offerta di strumenti di welfare *women friendly*) i paesi nordici (Svezia, Finlandia e Danimarca) risultino quelli in cui le donne ricevono la quota maggiore delle retribuzioni totali da lavoro dipendente.

In conclusione, va ad ogni modo ribadito come l'obiettivo del presente lavoro sia consistito unicamente nel mostrare un quadro comparato, sulla base dei dati più recenti, dei differenziali di genere nei mercati del lavoro dei paesi europei. Future linee di ricerca dovranno quindi indagare, in modo maggiormente approfondito e analitico, le principali determinanti delle differenze fra paesi, analizzando in particolare in quale misura esse siano imputabili ad elementi alterabili dalla policy, nello specifico dall'azione, eventualmente congiunta, delle istituzioni del mercato del lavoro e del welfare state e delle stesse politiche redistributive.

Riferimenti bibliografici

- Arts W. e Gelissen J., 2002, *Three Worlds of Welfare Capitalism or More? A State-of-the-Art Report*, «Journal of European Social Policy», vol. 12, n. 2, pp. 137-158.
- Arulampalam W., Booth A. e Bryan M., 2007, *Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution*, «Industrial and Labor Relations Review», vol. 60, n. 2, pp. 163-186.
- Beblo M., Beninger D., Heinze A. e Laisney F., 2003, *Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU*, Zew Discussion Papers, n. 74.
- Blau F. e Kahn L., 2007, *The Gender Pay Gap*, «The Economists' Voice», vol. 4, n. 4, art. 5; disponibile alla pagina web: <http://www.bepress.com/ev/vol4/iss4/art5>
- Blinder A., 1973, *Wage Discrimination: Reduced Forms and Structural Estimates*, «Journal of Human Resources», vol. 8, n. 4, pp. 436-455.
- Commissione europea, 2009, *Report on Equality between Women and Men. 2009*, disponibile al sito web: <http://europa.eu>.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Oxford.

- Ferrera M., 1996, *The Southern Model of Welfare in Social Europe*, «Journal of European Social Policy», vol. 6, pp. 17-37.
- Flabbi L., 2001, *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L. (a cura di), *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, pp. 381-408.
- Gornick J., 1999, *Gender Equality in the Labour Market*, in Sainsbury D. (a cura di), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, Cambridge.
- Juhn C., Murphy K. e Pierce B., 1993, *Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill*, «Journal of Political Economy», vol. 101, n. 3, pp. 410-442.
- Kenworthy L. e Pontusson J., 2005, *Rising Inequality and the Politics of Redistribution in Affluent Countries*, «Perspectives on Politics», vol. 3, n. 3, pp. 449-471.
- Kjelstad R., 2001, *Gender Policies and Gender Equality*, in Kautto M., Fritzell J., Hvinden B., Kvist J. e Uusitalo H. (a cura di), *Nordic Welfare States in the European Context*, Routledge, Londra.
- Kunze A., 2000, *The Determination of Wages and the Gender Wage Gap: A Survey*, IZA Discussion Paper n. 193.
- Lucidi F. e Raitano M., 2009, *Molto flessibili, poco sicuri: Lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano*, di prossima pubblicazione in *Economia e Lavoro*, n. 2.
- Meyers M., Gornick J. e Ross K., 1999, *Public Childcare, Parental Leave and Employment*, in Sainsbury D. (a cura di), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, Oxford.
- Mincer J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.
- Oaxaca R., 1973, *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, «International Economic Review», vol. 14, n. 3, pp. 693-709.
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. e Wasmer E., 2005, *Women in the Labor Force: How Well is Europe Doing?*, in Boeri T., Del Boca D., Pissarides C., (a cura di), *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford.
- Raitano M., 2007a, *Welfare state e redistribuzione: il ruolo di universalismo e selettività*, «Meridiana», n. 59-60, pp. 215-256.
- Raitano M., 2007b, *I lavoratori parasubordinati: dimensioni del fenomeno, caratteristiche e rischi*, «Economia e Lavoro», vol. 41, n. 3, pp. 135-160.
- Wilthagen T. e Tros F., 2004, *The Concept of «Flexicurity»: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, «Transfer», vol. 10, n. 2, pp. 166-186.

RPS

Michele Raitano

Unione europea
e orientamenti sul genere

Unione europea: dalle pari opportunità all'«investimento sociale»*

Jane Jenson

RPS

Molti paesi europei con modelli di welfare di tipo liberale o social-democratico hanno negli ultimi anni ridisegnato le proprie politiche sociali adottando una prospettiva di investimento sociale. In questo modo hanno individuato il nuovo target nei bambini e nei giovani e trasferito strumenti di policy per raggiungere obiettivi che avessero come prospettiva il futuro. Viene evidenziato

allo stesso tempo un crescente impegno dell'Unione europea verso questa stessa interpretazione, orientata all'offerta, delle politiche sociali. Questo saggio descrive in particolare due meccanismi che operano nelle politiche sociali e all'interno delle istituzioni dell'Ue: uno che esclude le donne dall'intreccio delle policy, l'altro che le ricomprende all'interno di altre trame.

1. Introduzione

La modernizzazione dell'architettura sociale è stata all'ordine del giorno per qualche tempo. L'accento, più che sulla «protezione sociale», è posto sulla sua natura attiva e «preventiva». Questa può essere etichettata come una prospettiva di «investimento sociale» o, come in altra sede l'abbiamo definita, del «paradigma della politica LEGO®» (Jenson e Saint Martin, 2006). Nel corso dell'ultimo mezzo decennio, l'Unione europea ha adottato la retorica dell'«investimento sociale». Ci si può chiedere, quindi, quali siano state e quali potrebbero essere le sue conseguenze per le donne e per la promozione della parità di genere, un obiettivo connaturato all'Unione per decenni. In alcuni paesi in cui tali posizioni sono piuttosto avanzate, l'attenzione politica per la parità di genere è stata significativamente posta in secondo piano (Dobrowolsky e Jenson, 2004). Sta accadendo qualcosa di simile nell'Unione europea?

Rispondere a queste domande richiede diversi passaggi. Un primo

* Una versione precedente di questa analisi è stata presentata nel 2007 alla European Union Studies Association.

passaggio, per dar conto del cambiamento del discorso politico. Un secondo, per valutarne le conseguenze sul modo in cui l'Ue si occupa della parità di genere. Per farlo, non è sufficiente guardare solo agli strumenti istituzionali per le pari opportunità, quanto al loro funzionamento per l'Ue e per le questioni di genere. Quegli strumenti sono ancora attivamente operanti, e anche in espansione, come indica, tra le altre cose, lo sviluppo dell'Institute for Gender Studies. Questo articolo sostiene, tuttavia, che l'attenzione alle donne e, più in generale, alle questioni di genere, viene di fatto confinata ad uno spazio che si restringe, nel dibattito e nelle azioni dell'Unione nel suo insieme. È necessario esaminare i più ampi contesti dell'occupazione, dell'inclusione sociale e dell'istruzione per osservare due importanti cambiamenti, descritti come meccanismi per rimuovere le donne dalle analisi e dalle priorità politiche e per incorporare la questione del genere tra gli altri tipi di differenza e di diversità¹. Un terzo passaggio dell'analisi implica la ricerca delle ragioni della presenza di questi meccanismi.

2. I tre principi della prospettiva dell'investimento sociale

Per più di un decennio, i sistemi di welfare liberali e socialdemocratici hanno condiviso l'idea della modernizzazione dei modelli sociali mediante l'attivazione nel mercato del lavoro di tutti gli adulti e nuove forme di investimento, specialmente nel capitale umano, comprese l'istruzione e la cura per la prima infanzia. Anche le organizzazioni internazionali hanno promosso la prospettiva dell'investimento sociale. Questa era presente nelle analisi dell'*Organisation of economic cooperation and development* (Oecd) dalla metà degli anni '90 e nella «*third way*» britannica degli ultimi anni '90 (Saint Martin, 2000; Dobrowolsky e Jenson, 2005). Anche gli intellettuali della politica l'hanno attivamente promossa (Esping-Andersen con Palier, 2009, per esempio). L'Unione europea, tuttavia, si è mossa in questa direzione molto più lentamente. Mentre si è a lungo concentrata sugli sforzi per aumentare i tassi di occupazione, sulla sostenibilità dei sistemi di protezione sociale e sulla crescita della competitività dell'Europa, solo di recente la centralità dei bambini, del capitale umano e una maggiore attenzione al futuro rispetto al presente hanno informato il discorso di politica

¹ Per un'analisi parallela che esamina il caso canadese, vedi Jenson (2009).

sociale dell'Ue. Tuttavia, dal 2005 vi sono crescenti segnali di adattamento e di adozione della prospettiva dell'investimento sociale da parte dell'Unione europea.

Per definire un quadro di queste idee, possono essere individuati tre aspetti chiave di questa prospettiva². Il primo è il concetto dell'apprendimento permanente come strumento per il conseguimento della sicurezza. Il secondo è un orientamento verso il futuro. Infine, vi è l'idea che il successo degli individui arricchisca il nostro comune futuro e che garantire il successo nel presente sia di beneficio per la comunità nel suo insieme, ora e nel futuro.

2.1 La sicurezza dipende dal sapere

Nelle moderne società industriali, la sicurezza del reddito si è sempre fondata sui guadagni di un lavoratore, dipendente o autonomo. Per gran parte del XX secolo, quei guadagni provenivano da un capofamiglia maschio, la cui retribuzione, in genere, poteva (e specialmente durante i *trente glorieuses* successivi al 1945) mantenere una famiglia di parecchie persone. Perciò, la politica sociale presupponeva la necessità di compensare la disoccupazione, la malattia, il pensionamento o l'assenza di un capofamiglia maschio.

Negli ultimi decenni, il capofamiglia maschio rappresenta sempre meno la norma ed esistono altri modi di concepire la sicurezza del reddito. Gli analisti politici sostengono ora che la sicurezza degli individui dipenda meno dalla protezione dai rischi del capofamiglia maschio e più dalla capacità di affrontare e adattarsi con successo alle sfide che si presentano nel corso della vita o che derivano dall'instabilità dei mercati del lavoro (Bonoli, 2005, p. 432 e *passim*). Vengono definite sfide importanti quelle legate a passaggi chiave della vita, come l'ingresso nella scuola, il passaggio dalla scuola al lavoro o il fallimento di un rapporto di coppia.

Per tali responsabili politici, la risposta a queste sfide richiede, in primo luogo, di accrescere la capacità di tutti gli adulti di essere attivamente presenti nel mercato del lavoro e, in secondo luogo, di migliorare le capacità di adattamento degli individui, principalmente attraverso l'abitudine all'apprendimento. Abitudini consolidate, si suppone, favoriscono l'acquisizione di competenze nuove o aggiornate e di

² Vedi Jenson e Saint-Martin (2006, p. 435) per la derivazione di questi tre principi dalla metafora del LEGO®.

flessibilità. In particolare, l'affidamento su un capitale umano acquisito – piuttosto che su specifiche competenze o formazione – è indicato come una risposta ai cambiamenti connessi con l'emergere di una economia basata sulla conoscenza. Il capitale umano è necessario per garantire un costante collegamento ad un mercato del lavoro in rapida evoluzione e una sufficiente capacità di guadagno.

L'Unione europea ha cominciato ad impegnarsi in politiche attive del lavoro e a «far sì che il lavoro paghi», a partire dal *Libro bianco sull'occupazione, la crescita e la competitività* del 1993 (Ross, 2002, p. 73). L'impegno è stato rafforzato con la Strategia europea per l'occupazione del 1997 ed è proseguito con l'agenda decennale di Lisbona per la crescita e il lavoro, adottata nel 2000. Essa sollecitava «[...] possibilità di apprendimento e formazione adeguate ai gruppi destinatari nelle diverse fasi della vita: giovani, adulti disoccupati e persone occupate soggette al rischio che le loro competenze siano rese obsolete dai rapidi cambiamenti»³. Tuttavia, l'analisi di Lisbona dei problemi economici con cui si confrontava l'Europa era ancora agganciata ai termini del modello sociale europeo, così come concepito nel corso degli anni '90.

Tuttavia, dall'epoca della revisione intermedia della strategia di Lisbona, l'interpretazione del problema è cambiata e due termini chiave che erano praticamente assenti dai documenti del 2000 – giovani e capitale umano – hanno assunto grande importanza⁴.

La comunicazione del Presidente Barroso, che ha contribuito a dare forma ai termini del dibattito sulla revisione intermedia (Commissione europea, 2005a) sollecitava un'«iniziativa per la gioventù europea». Mentre i giovani erano stati un obiettivo tra tanti nell'agenda originale di Lisbona, durante la revisione intermedia, le necessità e la condizione dei giovani divennero prioritarie e centrali. L'iniziativa a favore dei giovani venne formulata in termini di capitale umano e i bambini e i giovani furono i principali obiettivi della *Renewed Social Agenda* del 2008 (Commissione europea, 2008).

³ Consiglio europeo, primavera 2005, art. 25. Tutti i riferimenti alle Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo sono alle versioni disponibili in http://europa.eu/european-council/index_it.htm

⁴ Il concetto di capitale umano fu menzionato solo una volta nelle Conclusioni del Consiglio europeo del 2000, e solo due volte nel libro pubblicato in seguito alla Presidenza portoghese (Rodrigues, 2002).

L'espansione e il miglioramento degli investimenti nel capitale umano⁵ divennero uno degli orientamenti «integrati per la crescita e l'occupazione» (European Council, 2005, Appendice II). Anche gli investimenti descritti nell'*Agenda sociale rinnovata* erano investimenti in capitale umano (Commissione europea, 2008, p. 9): «L'istruzione e in generale l'investimento nella formazione del capitale umano sono fondamentali per garantire la partecipazione e l'inclusione sociale dei lavoratori e migliorare la competitività dell'Ue. In un mondo in rapida trasformazione, le persone devono avere opportunità in diversi momenti della loro vita. Questo significa un impegno per la formazione permanente e l'aggiornamento continuo delle competenze, per adattare alle esigenze presenti e future del mercato del lavoro».

Nel 2006, la definizione di apprendimento ha compiuto un enorme passo verso una prospettiva di investimento sociale, quando il Dg Istruzione e cultura (Eac) ha cominciato a concentrarsi sugli investimenti in istruzione e cura per la prima infanzia (*Early childhood education and care*, Ecec), ampliando così il concetto di tutto l'arco della vita. La concezione – incentrata sull'investimento – della comunicazione su *Efficienza ed equità nei sistemi europei di istruzione e formazione* ha condotto alla raccomandazione di concentrare la spesa nei primi anni di vita: «l'istruzione pre-elementare ha il tasso di rendimento più elevato di tutto il ciclo dell'apprendimento permanente, soprattutto per i soggetti più svantaggiati, e i risultati dell'investimento si confermano nel tempo» (Commissione europea, 2006a, p. 3).

Questa posizione fu una chiara innovazione nell'analisi europea, essendo stata assente dai contributi del Comitato istruzione, gioventù e cultura in occasione della revisione intermedia, quando l'istruzione precoce era stata citata solo una volta e in quanto fattore di coesione sociale e di cittadinanza (European Council, 2005). Neppure precedenti rapporti di esperti avevano citato la Ecec come parte di una strategia del capitale umano (Task Force, 2003; High level group, 2004). Dall'autunno 2007, tuttavia, la Commissione cominciò a chiedere alle altre istituzioni di applicare alle realtà sociali tale interpretazione (Commissione europea, 2007b, p. 7): «È dimostrato che le prospettive di successo individuale sono spesso determinate fin dal-

⁵ Il Rapporto Kok del 2004, che diede forma a molta parte della discussione intermedia, si fondava estesamente sul concetto di capitale umano, come aveva fatto il Rapporto Kok del 2003 sulla creazione di occupazione (High level group, 2004; Task Force, 2003).

l'ingresso del bambino nella scuola, e che il contesto familiare e l'ambiente circostante svolgono a tal fine un ruolo fondamentale. Le capacità cognitive essenziali, la lettura, la scrittura e il calcolo si acquisiscono sin dalla prima infanzia. La capacità di "imparare ad apprendere", l'aspirazione a un'istruzione superiore, l'atteggiamento verso la partecipazione civica e la scelta di un regime alimentare e di uno stile di vita sani si forgiavano nel corso della giovinezza [...]. È necessario dunque adoperarsi in particolare per migliorare la cura dell'infanzia e le opportunità educative rivolte ai bambini [...].

In altre parole, osserviamo che dal momento in cui la Commissione ha definito sempre più i suoi obiettivi di modernizzazione del modello sociale in termini di massimizzazione degli investimenti nel capitale umano, anche gli strumenti individuati per realizzare investimenti vincenti sono cambiati. La spesa per istruzione e cura della prima infanzia è passata al primo posto, mentre la spesa per iniziative di recupero dell'istruzione degli adulti ha cominciato ad avere minore attenzione. Buoni comportamenti dovevano far seguito ad una «partenza forte».

2.2 Orientamento verso il futuro

Coloro che sono impegnati in una prospettiva di investimento sociale utilizzano una particolare nozione di tempo. Gli investimenti generano dividendi nel futuro (Jenson e Saint-Martin, 2003, p. 83). Questa prospettiva temporale scoraggia «le spese passive» i cui effetti si realizzano solo nel presente ed incoraggiano la centralità dell'infanzia perché l'esito degli investimenti saranno presumibilmente migliori, come vediamo in questo passaggio: «Investire nell'infanzia e nei giovani è sempre più riconosciuto come essenziale per far crescere le opportunità nel corso della vita. È un investimento per la vita – un investimento sul futuro [...]» (Commissione europea, 2007b, p. 7)⁶.

⁶ Qui la Commissione sta chiaramente seguendo le posizioni di una comunità che comprende accademici e decisori. Vedi, per esempio, la citazione da Gøsta Esping-Andersen, un membro del *Group of societal policy advisers* (Gspa) del Bepa (*Bureau of European policy advisers*): «Come afferma Esping-Andersen (2002), "Vi è un risultato fondamentale che mette in ombra tutti gli altri, cioè che le politiche di recupero degli adulti sono un sostituto povero e costoso agli interventi sull'infanzia. Consistenti investimenti verso i bambini e i giovani, oggi, diminuiranno i problemi di welfare tra i futuri adulti"» (Bepa, 2007, p. 2). Sul Gspa, vedi http://ec.europa.eu/dgs/policy_advisers/experts_groups/gspa_en.htm.

Per almeno un decennio il futuro ha rappresentato una preoccupazione nella riflessione dell'Unione sulla modernizzazione del modello sociale; come afferma la ormai classica citazione dalla Agenda di Lisbona 2000, l'obiettivo strategico dell'Unione è di «diventare la più competitiva e dinamica economia basata sulla conoscenza» ed entro l'orizzonte temporale di un decennio. La differenza tra quella formulazione e quella che emerge dalla revisione intermedia implica un cambiamento negli strumenti e nelle impostazioni per raggiungere quell'obiettivo.

Sempre di più questo orientamento verso il futuro significa dedicare maggiore attenzione alle opportunità per i bambini per assicurare loro un futuro. Il concetto che la povertà dei bambini ipotechi il futuro è relativamente nuovo nel gergo comunitario (*Eurospeak*). L'idea fondamentale, presente nei sistemi liberali di welfare e nelle organizzazioni internazionali dalla metà degli anni '90, è che un'infanzia svantaggiata incrementa in maniera significativa il rischio di fallimento nel futuro. Le famiglie monoparentali e i lavoratori poveri sono quindi un «nuovo rischio sociale» non solo (e forse meno) per ragioni di giustizia sociale nel presente, quanto perché esse comportano maggiori possibilità di ineguaglianza e – in particolare – di problemi sociali nel futuro, come fallimenti scolastici, incontri con il sistema della giustizia penale, redditi bassi e così via.

Presente in modo molto limitato in alcuni dei documenti di ricerca relativi al Consiglio di Lisbona del 2000 (solo Esping-Andersen, in Rodrigues, 2002), questa impostazione ha successivamente fatto significativi progressi. L'attenzione alla povertà infantile proviene da due diversi orientamenti di policy: uno concentrato sulla sostenibilità del modello sociale europeo e uno sull'inclusione sociale. Essi si intersecano ma restano distinti, dando origine ad analisi come quelle di Esping-Andersen e al. (2002) e Marlier e al. (2006) e anche, in modo crescente, a quelle presenti nel lavoro del Comitato per la protezione sociale e nei suoi rapporti annuali sull'inclusione sociale⁷.

Il futuro era prioritario e centrale anche nelle raccomandazioni di spesa relativa all'Ecec nella comunicazione del 2006, *Efficienza ed equità nei sistemi europei di istruzione e di formazione*. Il documento comprende un

⁷ In un'attenta e dettagliata analisi dei rapporti congiunti sull'inclusione sociale pubblicati ogni anno dalla Commissione e dal Consiglio europeo, Mary Daly ha osservato che «la povertà in generale è stata pressoché rimossa», mentre la povertà infantile è emersa come un «tema forte» (Daly, 2008, p. 10).

grafico, di forte impatto, sui tassi di rendimento, con una curva spettacolarmente elevata per l'istruzione pre-elementare, specialmente per bambini provenienti da ambienti svantaggiati, che decresce gradualmente nel caso della spesa per l'istruzione degli adulti (Commissione europea, 2006a, p. 4).

In altre parole, osserviamo una crescente tendenza a far dipendere il conseguimento degli obiettivi futuri dell'Unione da strumenti e impostazioni espressamente progettati per essere ripagati nel futuro.

2.3 Buoni investimenti sociali a favore della comunità

La politica pubblica incentrata sul futuro e sugli investimenti si propone di soddisfare i bisogni non solo degli individui, ma anche dell'intera comunità. Presumibilmente essa consentirà un uso più efficace delle risorse perché l'investimento di oggi è meno costoso degli interventi di recupero successivi. In più, nondimeno, la crescente attenzione agli andamenti demografici europei comporta uno sforzo per identificare risposte efficaci verso i nuovi rischi sociali. Dal 2005 e dalla pubblicazione del Libro Verde sulla solidarietà intergenerazionale, una migliore organizzazione della cura per l'infanzia (da parte dei genitori, ma non solo) divenne un meccanismo chiave per evitare rischi maggiori: «Nella storia non si è mai prodotta una crescita economica senza una crescita della popolazione [...] se esistessero adeguati meccanismi per consentire alle coppie di avere il numero di figli desiderati, il tasso di fertilità potrebbe crescere complessivamente [...]» (Commissione europea, 2005b, p. 5). La preoccupazione è che la caduta o i bassi tassi di fecondità possano indebolire la crescita economica, che i bilanci dei governi possano essere messi sotto tensione dalla spesa previdenziale e sanitaria, e che possa ridursi il numero degli adulti in età lavorativa in grado di sostenere gli anziani. In tal modo, il futuro della società europea è esplicitamente legato alla capacità di affrontare i nuovi rischi sociali, e in particolare quelli legati alle relazioni fondamentali di qualsiasi sistema di welfare: le forme di conciliazione del lavoro con le responsabilità familiari. La *social care*, specialmente quella destinata ai bambini, ma anche l'assistenza degli anziani non autosufficienti, è diventata una preoccupazione crescente per l'Unione.

L'attenzione alla cura dell'infanzia naturalmente non è nuova. Negli anni '80 e '90 la Commissione prese parte ad una tendenza molto diffusa che vedeva nell'accesso a sistemi affidabili e sostenibili di cura

dell'infanzia un elemento centrale di qualsiasi agenda per le pari opportunità tra donne e uomini (Ross, 2001). Mentre gli esperti che promuovevano lo sviluppo della cura per l'infanzia collocavano la questione in un contesto educativo, è solo di recente che tale quadro, con il suo approccio del tipo *win to win* sia per gli individui che per la società, è venuto alla ribalta nel pensiero politico di *mainstream* (Oecd, 2001, per esempio). Per la società, i benefici devono essere assicurati nel presente, mediante la crescita dei tassi di occupazione. Ma i benefici si realizzano anche nel futuro, perché l'istruzione e la cura della prima infanzia costituiscono il fondamento per la crescita del capitale umano (cioè di futuri lavoratori meglio qualificati) e dei tassi di fertilità (cioè di un maggior numero di contribuenti futuri al sistema pensionistico e per altri programmi sociali): «[...] l'esperienza dimostra che gli Stati membri che dispongono di politiche comprensive di conciliazione di lavoro e vita familiare per uomini e donne mostrano tassi di fertilità più alti e una più elevata partecipazione delle donne al mercato del lavoro» (European Commission, 2005c, p. 3).

3. Le conseguenze dell'introduzione della prospettiva di investimento sociale sull'impostazione dell'Unione europea sulla parità di genere

L'Unione europea ha costituzionalizzato gli uguali diritti e ha creato un numero significativo di strumenti di governo per realizzare le garanzie previste dai trattati, compreso il *mainstreaming*, e le direttive per rafforzare queste garanzie costituzionali (Shaw, 2002; Stratigaki, 2005). Anche l'apparato governativo si è andato ampliando, da una Unità per le pari opportunità relativamente piccola ad una intera Direzione all'interno della Dg Occupazione, affari sociali e pari opportunità. La visibilità della problematica della parità di genere è assicurata anche dalla richiesta – che è allo stesso tempo un diritto – di realizzare un rapporto annuale sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea per il Consiglio europeo di primavera⁸. Il Consiglio europeo del marzo 2006 ha approvato un Patto europeo per la parità di genere. E infine, è stato costituito a Vilnius, capitale della Lituania, l'Istituto europeo per la parità di genere.

E allora, perché preoccuparsi? L'attenzione verso il raggiungimento

⁸ Per il rapporto 2009 al Consiglio vedi: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0077:IT>

delle pari opportunità è stata istituzionalizzata da parecchi decenni. Questa sezione suggerirà un motivo per preoccuparsi, documentando una relazione inversa tra l'emergere della prospettiva di investimento sociale e l'attenzione declinante alla parità di genere e alle donne, nelle posizioni della politica sociale dell'Ue. Esistono due meccanismi che contribuiscono a spiegare questa relazione inversa: 1) l'annessione del tema del genere e 2) la rimozione di quello delle donne. Per ciascuno dei tre principi discussi in precedenza, sono presenti uno o entrambi i meccanismi, associati con un cambiamento degli obiettivi rispetto al genere e all'uguaglianza delle donne e delle connessioni tra obiettivi e strumenti.

Il metodo utilizzato per evidenziare l'esistenza di questi meccanismi è di tipo comparativo, nel quale viene confrontato il trattamento delle donne e del genere prima e dopo il 2005, attraverso un'analisi testuale dei documenti chiave nei settori dell'occupazione e dell'inclusione sociale e attraverso interviste con i principali referenti all'interno della Commissione⁹. Questo tipo di comparazione è necessario per robuste ragioni analitiche. Se si guarda solo alle azioni dell'Unione relative al genere o alle pari opportunità, come fanno molti studi sulle pari opportunità e sul *gender mainstreaming*, si possono apprezzare molti elementi di vivacità, incluse le nuove iniziative appena descritte. Ciononostante, come questa sezione documenta, l'attenzione verso le donne e la parità di genere viene allo stesso tempo confinata in uno spazio sempre più angusto all'interno dell'impostazione e delle azioni dell'Unione. I contorni di questo spazio e le idee che stanno sostituendo i termini rimossi possono essere definiti solo osservando più in generale il campo della politica sociale.

3.1 Implicazioni del principio secondo cui la sicurezza dipende dall'apprendimento

Come sopra riferito, la crescita dei tassi di occupazione è stata un obiettivo della politica economica e sociale europea per oltre un decennio. L'idea è, piuttosto semplicemente, che l'Europa non può permettersi che i suoi tassi di occupazione si riducano a causa di livelli elevati di non partecipazione al mercato del lavoro, in particolare se

⁹ Le interviste e la maggior parte della ricerca furono completate nella primavera del 2007. Altre questioni centrali dell'agenda per le pari opportunità, come l'accesso alla presa delle decisioni o le iniziative internazionali, non sono esaminate in questo articolo.

per queste donne impossibilitate a trovare un lavoro l'assistenza sociale si sostituisce all'impiego. L'agenda di Lisbona iniziale stabiliva l'obiettivo del tasso di occupazione femminile al 60%, da raggiungere entro il 2010. Al tempo stesso, vi era un impegno a far sì che il lavoro pagasse (*make work pay*), non solo facendo in modo che il lavoro a bassa remunerazione fosse sufficientemente attraente da indurre la partecipazione, ma anche che vi fossero sufficienti sostegni da rendere possibile alle persone essere occupate.

Questa centralità del lavoro non è nuova. Gli interventi a favore delle pari opportunità hanno sempre dato una attenzione importante al mercato (Lewis, 2006, p. 420-21). Ciò che differisce è come vengono trattate le disuguaglianze di genere. L'avvio della Strategia europea per l'occupazione (Seo) nel 1997 coincise nel tempo con lo sviluppo del *gender mainstreaming*. Così, la versione originale della Seo comprendeva «un impegno di alto profilo a promuovere la parità e il *gender mainstreaming*» (Fagen, Grimshaw e Rubery, 2006, p. 571). Questo impegno comprendeva il «rafforzamento delle politiche per le pari opportunità» come uno dei quattro pilastri della Seo, e altri ambiti di discriminazione furono unificati con il genere¹⁰.

Ma la Seo è stata modificata nel corso di questi dieci anni. Ogni aggiornamento della strategia si è tradotto in una minore attenzione per le donne, per il genere e per le pari opportunità. Le linee guida per l'occupazione sono state gradualmente spogliate dall'obiettivo delle pari opportunità e gli strumenti che originariamente dovevano implementare la parità di genere sono stati assegnati ad altri obiettivi. Nel 2003, il pilastro delle pari opportunità è scomparso, quando, al posto dei quattro pilastri, furono elencate dieci priorità. È rimasta una sola linea guida sull'uguaglianza di genere, la sesta su dieci, mentre agli Stati membri veniva indicato di «adottare un approccio di *mainstreaming* di genere a ciascuna delle priorità». Al tempo stesso, la terza priorità diventava «orientare il cambiamento e promuovere adattabilità e mobilità nel mercato del lavoro» e la quarta era «promuovere lo sviluppo del capitale umano e dell'apprendimento lungo tutto il corso della vita». Questi sono i termini chiave di una prospettiva di investimento sociale.

La revisione intermedia del processo di Lisbona fu avviata a partire

¹⁰ Gli orientamenti per l'occupazione del 1998, adottati dal Consiglio il 15 dicembre 1997 si trovano alla pagina web: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998Y0128\(01\):IT:html](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998Y0128(01):IT:html).

dai rapporti di due gruppi di lavoro, presieduti ambedue da Wim Kok. Il secondo rapporto proponeva Programmi nazionali di riforma (Pnr) per sostituire i Piani di azione nazionali sull'occupazione. «Nelle linee guida dei Pnr, la stessa linea guida sull'uguaglianza di genere è scomparsa» (Fagen, Grimshaw e Rubery, 2006, p. 572). Nel contesto successivo alla revisione, le linee guida per l'occupazione sono state integrate con quelle relative alla crescita e al lavoro e vengono definite su un ciclo triennale, inizialmente per il 2005-2008. Nelle direttive linee guida specificamente rivolte all'occupazione (dalla n. 17 alla 24), nessuna era riferita all'uguaglianza di genere. Invece, l'incremento dei tassi di occupazione delle donne e dei relativi servizi e la riduzione delle differenze di genere erano dispersi all'interno delle altre linee guida. Al tempo stesso, il linguaggio proprio dell'investimento sociale era rafforzato da un appello a promuovere un «approccio del ciclo di vita al lavoro» (n. 18), «espandere e aumentare gli investimenti in capitale umano» (n. 23) e «adattare i sistemi di formazione in risposta alle richieste di nuove competenze» (n. 24).

Questi cambiamenti hanno delle conseguenze. L'analisi dei rapporti presentati dagli Stati membri individua «una ridotta attenzione agli obiettivi di *gender mainstreaming* e di parità di genere» e in aggiunta nessun *gender mainstreaming* è stato applicato alle linee guida integrate per l'occupazione, la crescita e gli orientamenti macro-economici (Fagen, Grimshaw e Rubery, 2006, p. 573). Invece, l'attenzione degli Stati membri, e ogni pressione che possa essere esercitata dal metodo aperto di coordinamento (Mac), sono indirizzate agli obiettivi e agli strumenti che promuovono investimenti nel capitale umano e così via. Un secondo meccanismo in funzione nel trattamento dell'occupazione e dell'attivazione è quello che unifica le donne e il genere con altri programmi, affidandosi poi ai loro tradizionali strumenti di policy. L'unificazione comporta il posizionamento in una cornice di generica «diversità», piuttosto che in una binaria di superamento delle disuguaglianze tra due gruppi. Tale unificazione è chiaramente espressa nella comunicazione (Commissione europea, 2008, p. 139) che risultava dalla valutazione intermedia delle «realità sociali» e dei bisogni sociali. Sotto il titolo di «Lotta contro la discriminazione» vi è questo: «Affinché tutti abbiano le stesse opportunità è necessario combattere in modo sistematico la discriminazione, il razzismo e la xenofobia. La legislazione comunitaria, che da lunga data tutela il principio dell'uguaglianza di genere, vieta anche ogni discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'o-

rientamento sessuale in materia di occupazione e ogni discriminazione fondata sull'origine razziale o etnica in materia di occupazione, istruzione, protezione sociale e accesso ai beni e ai servizi».

In questa dichiarazione di direttive future, gli elementi del capitolo delle pari opportunità sono molto limitati, consistendo nel «riferire», «considerare» e «continuare» interventi sul genere e in un impegno al *mainstreaming*. Questi impegni arrivano nella lista delle azioni al terzo posto, e anche dopo la priorità assegnata al riferire sulla comunità Rom. La prima priorità, e la sola efficace, è la promessa di una direttiva sulla lotta alle discriminazioni basate sulla religione e il credo, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale e per mettere in atto il principio di pari trattamento, al di fuori del campo dell'occupazione (Commissione europea, 2008, pp. 13-14).

Si possono descrivere altri tre esempi di questo tipo di unificazione: il ridisegno dell'apparato di governo, l'iniziativa comunitaria Equal nell'ambito del Fondo sociale europeo; e l'iniziativa Progress nel processo di inclusione sociale.

In parecchi sistemi liberali di welfare, il genere è stato inserito all'interno di dipartimenti che si occupavano di tutti le tipologie di discriminazione, creando autorità impegnate sulla «diversità» o l'eguaglianza in generale¹¹.

Non tutti gli Stati membri si sono mossi in questa direzione, ma ciononostante è evidente che le istituzioni dell'Ue si stanno muovendo in questa direzione, dato che i temi «anti-discriminazione» acquistano visibilità e le questioni di genere sono sempre più considerate in parallelo ad altre forme di discriminazione. Ad esempio, all'interno del Collegio, il Gruppo di commissari sui Diritti fondamentali, non-discriminazione e pari opportunità che fu istituito nel 2005 dal Presidente Barroso. Esso prendeva il posto del precedente raggruppamento di Commissari sulle pari opportunità che esisteva dal 1996 (European Commission, 2006b, p. 18).

Istituito nel 2000 dal Fondo sociale europeo, l'iniziativa comunitaria Equal si autodefiniva «un laboratorio di nuove idee per la Strategia europea per l'occupazione e il processo di inclusione sociale». La sua funzione era di promuovere l'inclusione nel lavoro combattendo discriminazioni ed esclusioni fondate su sesso, origine etnica e razziale, credo o religione, disabilità, età o orientamento sessuale. Era, quindi, un programma che discendeva direttamente dalle ampie garanzie anti-

¹¹ Il Regno Unito e l'Irlanda offrono esempi di due autorità di questo tipo.

discriminatorie dell'articolo 13 del Trattato¹². Uno dei quattro pilastri di Equal erano le pari opportunità tra uomini e donne, con l'attenzione sui servizi e la flessibilità per promuovere una positiva conciliazione di lavoro e vita familiare. «La promozione delle pari opportunità per uomini e donne forma parte integrante di tutte le aree tematiche selezionate oltre a disporre di specifiche azioni riservate per essa come quarto pilastro». I vantaggi di questo approccio duale erano descritti in dettaglio in una relazione su Equal: «[...] fare dell'uguaglianza di genere esclusivamente un principio trasversale può portare al rischio di non tenere adeguato conto della necessità di azioni positive. Considerare adeguatamente il *gender mainstreaming* suggerisce quindi di *adottare una combinazione di entrambi*» (Equal managing authorities, 2006, p. 8; corsivo nell'originale).

Equal si è conclusa nel 2008. Il ciclo di programmazione 2007-2013 del Fondo sociale europeo sarà molto differente, concentrandosi sulla cooperazione sovranazionale. Non vengono identificati priorità né pilastri; il solo orientamento consiste in una lista di possibili temi o sottotemi, e il *gender mainstreaming* è uno delle possibili tematiche, mentre «pari opportunità/aumento della partecipazione delle donne all'occupazione e all'equilibrio lavoro-vita» sono possibili sottotemi per accrescere l'integrazione. La nuova programmazione, in altri termini, è caratterizzata sia dall'eliminazione che dall'annessione del tema del genere. Il *gender mainstreaming* e le pari opportunità appaiono come focus opzionali nel programma¹³ e le donne sono diventate solo una categoria tra i molti potenziali destinatari dei programmi. Al tempo stesso, gli interventi mirati al potenziamento del capitale umano vengono portati in primo piano.

Un sostegno alla Seo e all'inclusione sociale viene anche, dal 2007, da un altro nuovo programma. Progress (programma della Comunità per l'occupazione e la solidarietà sociale) ha cinque sezioni: occupazione,

¹² Per informazioni su Equal, vedi <http://europa.eu/scadplus/leg/it/cha/c10237.htm> (consultato il 24 aprile 2009).

¹³ Il Rapporto delle autorità di gestione di Equal (Equal managing authorities, 2006, p. 7; corsivo nell'originale) esprimeva una chiara preoccupazione in anticipo sul modo in cui il *gender mainstreaming* veniva presentato, giungendo a ricordare che «l'impegno alla parità di genere del Trattato e i chiari provvedimenti nel Regolamento Esf proposto sono *obblighi*, che richiedono una risposta concreta e non simbolica nei documenti di programmazione dell'Esf e non dovrebbero essere visti come un'opzione extra».

protezione sociale e inclusione; condizioni di lavoro; antidiscriminazione e diversità; uguaglianza di genere. Il *gender mainstreaming* si applica alle cinque sezioni (vedi l'*Official Journal*, 15 novembre 2006). Le sezioni di Progress sono argomenti separati le cui reciproche relazioni non sono ovvie, e questo nonostante esso sia un esplicito sforzo di implementare lo «streamlining». Tuttavia, ciò che è chiaro è che le pari opportunità sono state incorporate in un programma misto insieme ad altre questioni tutte trasversali agli obiettivi della Seo e dell'inclusione sociale.

3.2 Implicazioni di genere di un orientamento verso il futuro

Il cambiamento della prospettiva temporale è un principio chiave della prospettiva dell'investimento sociale. Le condizioni attuali possono essere subordinate ai futuri benefici, e certamente investimenti fatti ora sono presentati come importanti per quel futuro. La metafora dell'investimento si è rafforzata dopo il 2005 all'interno delle istituzioni dell'Ue, come si è osservato prima. Essa divenne prevalente in particolare con l'adozione della prospettiva del capitale umano e nel momento in cui i responsabili per l'istruzione e la formazione hanno volto il proprio sguardo all'Ecce, istruzione e assistenza per la prima infanzia.

Le donne e il genere sono stati rimossi dagli aspetti centrali di innovazione della strategia di Lisbona successiva alla revisione, anche in quanto investimenti in istruzione e formazione – definiti come tali o con la terminologia di «capitale umano» – dominano il gergo comunitario (*Eurospeak*). Nella comunicazione del presidente e vicepresidente della Commissione al Consiglio di primavera del 2005, la «nuova partenza per la strategia di Lisbona» enfatizzava questi strumenti di investimento come il modo per raggiungere gli obiettivi di piena occupazione, di qualità e produttività del lavoro, e di coesione e inclusione sociale. In questo appello per la riforma e la «modernizzazione», le donne sono menzionate solo nel contesto del loro potenziale inserimento e della partecipazione al mercato del lavoro, e la sola difficoltà citata riguarda il differenziale salariale di genere (Commissione europea, 2005a, p. 24).

Questa perdita di attenzione rappresenta un silenzio significativo aragonese confrontato con i documenti di Lisbona del 2000 che parlavano non solo di tassi di occupazione e di differenze retributive di genere, ma anche della necessità di assicurare pari opportunità e di au-

mentare il numero di donne e il loro successo nella formazione scientifica e tecnica (Conclusioni della Presidenza, marzo 2000; Commissione europea, 2003). In verità, nell'Agenda sociale 2000-05, che era una diretta emanazione della strategia di Lisbona, garantire «accesso alle donne nell'Ict, (*Information and communication technologies*) e in altri ambiti scientifici e tecnologici, in particolare rendendo possibile la partecipazione delle donne a rilevanti occasioni di istruzione e formazione», era una delle strade per il successo di un'economia fondata sulla conoscenza (Agenda di politica sociale, 2000, p. 19; vedi anche Rodrigues, 2002). È anche un silenzio significativo se confrontato con l'attenzione profusa nei confronti dei giovani nei documenti del 2005. In realtà, i dibattiti sulla childcare e sulla conciliazione di lavoro e vita familiare furono trasferiti dai capitoli sulle donne e i lavoratori adulti a quelli sui giovani (Commissione europea, 2005a, p. 25). Così, da quando l'*Agenda sociale rinnovata* è stata elaborata, la childcare in quanto strumento di promozione dell'uguaglianza di genere non è più rintracciabile in nessun posto, e la Commissione ha preso l'impegno «a considerare» unicamente l'incremento dei congedi parentali e altri programmi per consentire la «conciliazione della vita privata e professionale» (Commissione europea, 2008, p. 14).

Negli importanti documenti sopra citati, quelli cioè che mostrano un orientamento verso il futuro attraverso il punto di vista dell'investimento, l'attenzione verso le donne e il genere è sostanzialmente assente. Il documento del *Bureau of European policy advisers*, Bepa (2007) *Investire sui giovani* ha una breve sezione sulla «parità di genere come leva per il benessere dei bambini», e una coerente analisi – basata sul genere – sul tema dell'istruzione, povertà, ecc. percorre l'intero documento. In aggiunta, la Comunicazione del novembre 2007 che offre «una nuova visione sociale per l'Europa del XXI secolo» colloca l'«investimento nell'uguaglianza di genere» al quarto posto nella lista delle sette aree chiave per l'azione. Ciononostante, nessuno dei contenuti di questa area di azione, di fatto, si concentra sull'«uguaglianza». L'obiettivo è di assicurare che le donne possano essere attive nel mercato del lavoro, «perché tali misure faciliteranno anche il mantenimento di un maggior numero di persone tra le forze lavoro e la riduzione del rischio di povertà» (Commissione europea, 2007b, p. 8). Anche la stessa *Agenda sociale rinnovata* del 2008 fa pochi riferimenti all'uguaglianza, e le donne vengono menzionate solo in riferimento al

fronteggiamento di problemi particolari, in special modo la povertà¹⁴. Le donne e il genere sono stati rimossi drammaticamente dal campo dell'educazione. Dopo il 2000, i documenti collegati a Lisbona facevano numerosi riferimenti allo squilibrio di genere nei diversi campi dell'educazione, in particolare in materie come la matematica, le scienze e tecnologie. Nel lavoro tecnico relativo ai benchmark, furono presentate statistiche differenziate per genere. Quando i benchmark furono proposti nel 2002 quest'analisi dello squilibrio di genere era pienamente sviluppata e un benchmark indicava: «Per il 2010, tutti gli Stati membri avranno almeno dimezzato lo squilibrio di genere tra i laureati, rispetto al 2000» (Commissione europea, 2003, pp. 13-14; vedi anche European Council, 2003). Dal 2005, tuttavia, il processo di rimozione delle donne era in pieno svolgimento. Per esempio, la Comunicazione della Commissione, *Modernizzare l'istruzione e la formazione: un contributo vitale alla prosperità e alla coesione sociale in Europa* (Consiglio europeo e Commissione, 2005), era parte della revisione intermedia della strategia di Lisbona. Essa presentava un'analisi di genere dei dati, ma ignorava di fatto le donne e le differenze di genere nella parte di descrizione e commento dei dati, e questo nonostante il fatto che l'analisi fosse impostata in termini di equità e di efficienza.

In luoghi in cui, in precedenti dibattiti, erano stati osservati e commentati modelli di relazioni di genere iniqui, il rapporto congiunto sul progresso del Consiglio e della Commissione assume la forma di una classica formulazione sull'investimento sociale e afferma (Consiglio europeo e Commissione, 2005, p. 11): «Gli investimenti dovrebbero essere mirati ai settori nei quali i ritorni economici e sociali sono maggiori, combinando così di fatto efficacia ed equità [...]. In particolare, l'investimento nell'educazione prescolare riveste un'importanza determinante per prevenire il fallimento scolastico e l'emarginazione sociale e gettare le basi dell'apprendimento permanente».

Questa enunciazione preparava esplicitamente la strada alla Comunicazione della Dg Eac analizzata sopra (Commissione europea, 2006a). In essa, né le donne né le ragazze vengono menzionate e al genere viene fatto un unico riferimento, in una nota (Commissione europea, 2006a). Nonostante i dati mostrino solo un lieve progresso verso i benchmark fissati dopo il 2000, le diseguaglianze di genere vengono semplicemente eliminate dal discorso, sostituite da un linguaggio di

¹⁴ Delle otto citazioni della parità di genere, sei sono a impegni passati o a istituzioni già esistenti (Commissione europea, 2008).

investimenti e dall'Ecec come strumento per realizzarli. Nel 2007, in testa ai venti principali indicatori per monitorare il progresso verso gli obiettivi di Lisbona relativi all'istruzione e alla formazione, vi era la partecipazione nell'educazione prescolare (Commissione europea, 2007a). Mentre quel tema non era stato menzionato nella lista di indicatori sviluppata nel 2003 per il programma di lavoro di *Istruzione & Formazione 2010*; né l'Ecec si trovava tra i riferimenti sviluppati negli anni precedenti.

3.3 Implicazioni del principio che noi tutti beneficiamo degli investimenti sociali

Rispetto al terzo principio della prospettiva dell'investimento sociale, la maggior parte dei cambiamenti ha comportato l'individuazione di un nuovo obiettivo – un tasso sostenibile di fecondità – parallelo all'obiettivo dell'attivazione. Quindi, il futuro della società europea è presumibilmente assicurato dal consentire agli adulti di avere il numero dei bambini che essi desiderano, mentre l'accesso ai servizi è secondo questa prospettiva lo strumento per raggiungere l'obiettivo (per esempio, Spc, 2006, p. 3)¹⁵. Quest'attenzione alla demografia non è nuova. Essa era un sottotema già in discussione – ad esempio, quando Jacques Delors era Presidente della Commissione europea – ma poi assunse un posto ruolo di secondo piano in un'agenda incentrata sull'uguaglianza e sulla facilitazione di accesso all'occupazione e alla conciliazione di famiglia e lavoro¹⁶. In anni recenti il «problema» della sostenibilità demografica ha richiamato maggiore attenzione. E anche qui la prospettiva dell'investimento sociale sta trovando il suo posto. Anche il processo di dialogo sociale, quello che emergeva dalle classiche istituzioni del modello sociale europeo, ha introdotto il tema della childcare di qualità, il vocabolario di coloro che si concentrano sulla Ecec come fondamento per lo sviluppo dei bambini e non semplicemente sull'accudimento quotidiano come servizio rivolto ai genitori che lavorano. Quindi, il documento *First-stage consultation of European social partners on reconciliation of professional, private and family life* (Sec [2006] 1245) è strutturato molto più in termini di bisogno di cura di qualità di quanto lo fosse quello del Consiglio europeo della primavera 2002

¹⁵ Per un esame in qualche misura scettico di queste rivendicazioni, vedi Jenson, 2006.

¹⁶ Su demografia e cura dell'infanzia negli anni di Delors, vedi Ross (2001, pp. 188-189).

di Barcellona, la riunione che definì obiettivi espliciti per il livello del servizio («fornire servizi di cura per l'infanzia entro il 2010 ad almeno il 90% dei bambini tra i tre anni e l'età stabilita per l'accesso all'istruzione obbligatoria e ad almeno il 33% dei bambini sotto i tre anni, art. 32»). Quel Consiglio ometteva di menzionare alcunché rispetto alla qualità della cura dell'infanzia, e questo nonostante avesse prodotto un documento che sottolineava la «qualità» di qualsiasi altra questione che riguardasse l'Europa (lavoro, assistenza sanitaria, ambiente, e così via). Al tempo stesso, siccome l'Ecec diviene un obiettivo per l'investimento di successo nel capitale umano, se trasformata prende la forma di una politica a garanzia del futuro benessere della società europea, più che di uno strumento per promuovere l'uguaglianza tra gli adulti. I servizi per la conciliazione tra lavoro e vita familiare come strumenti per raggiungere l'uguaglianza di genere vengono assegnati come obiettivi di altre policy e ad altre categorie della popolazioni, come i «giovani».

4. Conclusioni

L'analisi sin qui svolta ha mostrato che l'Unione europea sta riorientando la sua prospettiva di politica sociale verso l'apprendimento e l'occupabilità, verso gli investimenti e il futuro, e che questo riorientamento ha condotto non solo a nuovi obiettivi politici, ma anche a una maggiore attenzione verso i bambini e i giovani. L'analisi ha poi mostrato che vi sono stati simultaneamente due processi che hanno effetti sull'attenzione nei confronti della parità di genere: da un lato rimuovere il tema delle donne e del genere; dall'altro unificarlo con altre forme di discriminazione e disuguaglianza. Al crescere dell'importanza della prospettiva del capitale umano, degli investimenti, dell'educazione precoce e della conciliazione tra lavoro e vita familiare, la tradizionale attenzione alle disuguaglianze di genere nel lavoro, nell'istruzione e a casa diminuisce in modo sostanziale.

Perché dovrebbe accadere questo? Perché il riorientamento verso una prospettiva di investimento sociale dovrebbe ridurre l'attenzione verso le donne e il genere nella politica dell'Unione? Una ragione che potrebbe essere invocata è un cambiamento di orientamento politico. Forse perché la Commissione si è spostata verso il centro-destra e l'allargamento ha coinvolto paesi con una limitata attenzione alle pari opportunità, l'Unione europea semplicemente non è più impegnata

come prima ad assicurare parità di genere almeno quanto lo era nel periodo d'oro degli anni '80 e '90.

È possibile, naturalmente, che l'impegno si sia indebolito. Ciononostante, prima di assumere troppo frettolosamente una tale spiegazione è necessario considerare due contro-argomenti. Nel momento stesso in cui l'attenzione per le donne e le disegualianze di genere occupa meno spazio nell'analisi generale della politica sociale – per esempio, nella revisione intermedia della Strategia di Lisbona e successivi aggiustamenti – gli strumenti di governo delle pari opportunità si sono ampliati. Il Patto di genere del 2006, l'Istituto europeo per la parità di genere, e il Rapporto annuale sulla parità tra donne e uomini al Consiglio europeo di primavera sono tutte innovazioni nell'ambito delle pari opportunità. In altre parole, questo settore politico non è stato indebolito nelle istituzioni, dove invece esso continua a funzionare pienamente. È invece l'attenzione complessiva ricevuta nell'analisi politica che declina; nuove lenti sono utilizzate per interpretare i bisogni dell'occupazione e della politica sociale.

Se vi fosse stato un attacco politico deliberato e su vasta scala alle posizioni dell'Ue sul genere, questi stessi strumenti non sarebbero stati mantenuti. Tuttavia la mancanza di attenzione generale è coerente con altre discrepanze tra la strumentazione di governo e l'importanza di un insieme di obiettivi politici. Tali discrepanze non sono infrequenti. I governi sono sempre più lenti nello smantellare l'apparato esistente di quanto non lo siano nel riadattare la loro lente analitica. Le istituzioni possono mantenere risorse interne per funzionare anche quando esse non esercitano più molta influenza. Proprio come paesi che non combattono una guerra da molte generazioni mantengono uffici per gli ex combattenti e i Ministeri dell'Agricoltura rimangono importanti come quelli dell'istruzione anche quando il contributo del settore agricolo al Pil precipita, così è probabile che la macchina amministrativa responsabile dei temi del genere continui ad esistere. La battaglia politica necessaria per eliminarla o ridurre in maniera significativa il suo spazio potrebbe non meritare il disturbo. Tuttavia, ciò non significa che le analisi debbano continuare a suggerire che il loro impatto e la loro importanza sia uguale a quella degli anni d'oro del femminismo di stato. Un secondo argomento contrario ad una semplice spiegazione ideologica è che l'Ue è una macchina politica grande e diversificata. Se una parte, come la Presidenza della Commissione, modifica le sue preferenze politiche, è improbabile che tutti i settori seguiranno immediatamente questa linea. In realtà è interessante notare come lo

spostamento verso i principi dell'investimento sociale stia avvenendo in tutta una serie di contesti. Il Bepa è in sintonia con le posizioni del Presidente, ma anche altre Dg con diverse impostazioni e tradizioni sono state promotrici di una prospettiva di investimento sociale. Sia il processo di inclusione sociale (inclusa la pratica del Metodo aperto di coordinamento) che la Dg Eac, con le sue astratte analisi economiche, sono andate sostenendo questi principi. Sia coloro che si occupano di occupazione sia quanti sono impegnati nella politica sociale hanno adottato gli strumenti di orientamento al futuro.

Sembra, in altre parole, che sia necessario qualcosa di più per capire meglio perché le donne e il genere siano state rimosse e accorpate alle altre misure antidiscriminazione. Qui intendo sostenere che i principi stessi della prospettiva dell'investimento sociale in sé rendono difficile mantenere l'attenzione alle disuguaglianze di genere, e ciò in cinque differenti modi.

Primo, una vera prospettiva di investimento sociale allontana l'attenzione dal presente. Le rivendicazioni per la parità di genere sono dipese per decenni dal confronto tra la *situazione* delle donne e degli uomini. La differenza tra le due è stata indicatore di disuguaglianza, sia che si trattasse di una differenza di retribuzioni o di ineguale partecipazione alla vita politica, ai ruoli di direzione o alle professioni. Come dimostrano il documento Bepa (2007), la Comunicazione su *Equità ed efficienza* (Commissione europea, 2006a) e la Comunicazione su una *Visione sociale per il XXI secolo* (Commissione europea, 2007b), una vera attenzione alla centralità degli investimenti sposta l'attenzione sulla gioventù, bambini o giovani, e al loro futuro. E una centralità dei bambini e dei giovani elimina effettivamente lo spazio per la comparazione di genere. Né le ragazze in età prescolare né quelle in età scolare possono mostrare di essere in svantaggio rispetto alle loro controparti maschili. Esse raggiungono tappe fondamentali di sviluppo e ottengono buoni risultati a scuola agli stessi, se non a più alti, livelli dei ragazzi. In verità, se vi sono questioni legate al genere in questi gruppi di età, i problemi e i rischi sono più presenti tra i ragazzi che tra le ragazze. Perciò, un'analisi in termini di genere perde potere analitico nel momento in cui una maggiore attenzione va ai bambini e ai giovani.

Secondo, la dipendenza dall'analisi del capitale umano come strumento chiave di politica di nuovo restringe lo spazio per un'analisi differenziata per genere. Le donne per molti decenni hanno allungato il passo verso l'incremento dell'investimento nel loro proprio capitale

umano. Di nuovo, se vi sono differenze esse si muovono nell'altra direzione, con i ragazzi e gli uomini che rimangono indietro. Perciò, l'entusiasmo per le disposizioni in termini di capitale umano costituisce un appiglio modesto per un'approfondita analisi fondata sul genere. Naturalmente, l'esistenza di una differenza retributiva di genere mostra che questo investimento rende meno per le donne che per gli uomini, ma l'attenzione politica alle ragioni di ciò rimane limitata. Così, le differenze di genere sono state eliminate dal dibattito sugli investimenti nel capitale umano.

Terzo, l'enfasi sul capitale umano e l'investimento specialmente nell'Ecec fornisce un giustificativo, centrato sui bambini, per grandi programmi finalizzati alla conciliazione di lavoro e famiglia. Questi strumenti sono sempre di più giustificati come investimento in capitale umano e nel futuro, sia attraverso gli effetti a breve termine sui tassi di occupazione, che per i vantaggi a lungo termine in relazione al successo scolastico. Questo è stato l'effetto involontario dello spostamento d'attenzione ai servizi come strumenti importanti per modificare la divisione di genere del lavoro e promuovere la parità di genere. Al più, quando si considerano i bisogni degli adulti, i servizi di cura dell'infanzia e altri sostegni per l'assistenza vengono trattati come modi per garantire la partecipazione al mercato del lavoro.

Le prossime due ragioni sono forse le più importanti. Per la maggior parte della storia dell'Ue il suo approccio al genere è stato quello della «parità», considerando le disuguaglianze tra donne e uomini più importanti di altre discriminazioni. Questo concetto fornisce il fondamento per i movimenti per l'uguaglianza che rivendicano uguali spazi per donne e uomini nelle istituzioni e nelle cariche elettive, allo stesso modo in cui fornì argomenti per un emendamento costituzionale per uguali diritti negli Stati Uniti (che non ebbe successo) e l'aggiunta di una protezione costituzionale di uguali diritti che poté non essere annullata dai legislatori (articolo 28 della *Canadian charter of rights and freedoms*). Una tale visione binaria del mondo aveva anche dato forma alla decisione, per esempio, di difendere l'uguaglianza di genere non solo come una delle categorie citate nell'articolo 13 del Trattato di Amsterdam, ma anche di fornirle proprio all'inizio di quel documento una protezione a sé.

Questa visione binaria è ora messa in discussione. In verità, una parte di quella messa in discussione proviene dalle femministe, comprese quelle che adottano un approccio di intersezionalità e insistono che il genere debba essere contestualizzato in riferimento ad altre forme di

discriminazione, come quelle basate sull'etnia, le preferenze sessuali, la «razza», l'età, ecc. Per quelle che adottano il punto di vista della intersezionalità, l'«uguaglianza reale» può acquistare forme differenti nei diversi contesti culturali e, certamente, richiede una varietà di interventi di policy (Verloo, 2006).

Tale riconoscimento di molteplici identità e di differenze non gerarchiche, come anche la fluidità dell'identità di fatto, si accorda molto bene, tra le altre cose, con le prospettive dei modernizzatori della politica sociale. Le loro analisi sociali tolgono rilievo alle strutture gerarchiche, come la classe, e non usano più categorie binarie come per esempio gli occupati e i disoccupati. Essi preferiscono invece focalizzarsi su «mercati del lavoro transizionali», *flexicurity*, percorsi di vita individualizzati e sul problema dei «*working poors*», che una volta era un ossimoro e ora rappresenta una sfida sociale crescente. Queste analisi socioeconomiche descrivono una società attraversata da nuovi rischi sociali che producono e moltiplicano forme di famiglia, che permettono l'esistenza di categorie contraddittorie e che rendono indistinti i confini tra settori formali e informali attraverso processi di «informalizzazione». In maniera non sorprendente, una prospettiva di politica sociale concepita per tali circostanze è tale da poter anche incoraggiare un allontanamento da una visione binaria delle relazioni di genere.

Una quinta ragione molto importante perché le idee di investimento sociale si siano tradotte in un processo di rimozione del genere è che esse sono in definitiva analizzate dal lato dell'offerta (*supply-side*). L'accento è sulla preparazione dei futuri lavoratori per una partecipazione di successo al mercato del lavoro. Ancora, come decenni di analisi femministe e intere biblioteche di pubblicazioni hanno dimostrato, le disuguaglianze di genere non provengono da preparazione o istruzione inadeguata o da mancanza di ambizioni delle donne. Esse sono dovute a ostacoli sistemici e strutturali alle pari opportunità, dovuti sia a discriminazioni dirette che al funzionamento di meccanismi indiretti. Questi fattori *demand-side* sono, tuttavia, resi invisibili dall'enfasi sull'offerta di capitale umano e di investimenti attuali per rendimenti futuri. Le analisi *supply-side* lasciano poco spazio alle classiche analisi di genere che rivelarono le disuguaglianze esistenti, come lasciano poco spazio al *gender mainstreaming* perché possa evidenziare i potenziali effetti della disuguaglianza. E quando l'analisi è *demand-side*, l'attenzione istituzionale alle molteplici forme di discriminazione si è invece tradotta nell'accorpamento delle donne e del genere con altri gruppi svantaggiati, minando la specificità di ciò che nel 1997 era

RPS

Jane Jensen

apparso negli articoli 2 e 3 del Trattato sull'Unione europea e che aveva impegnato l'Unione a promuovere «l'eguaglianza tra gli uomini e le donne».

RPS

Riferimenti bibliografici

- Bepa (Bureau of European policy advisers), 2006, *Investing in Youth: From Childhood to Adulthood*, 11 ottobre; disponibile alla pagina web: http://ec.europa.eu/dgs/policy_advisers/publications/docs/investing_in_youth_11_october_2006_final_en.pdf (consultato il 24 aprile 2009).
- Bepa (Bureau of European policy advisers), 2007, *Investing in Youth. An Empowerment Strategy*; disponibile alla pagina web: http://ec.europa.eu/dgs/policy_advisers/publications/docs/Investing_in_Youth_25_April_fin.pdf (consultato il 24 aprile 2009).
- Bonoli G., 2005, *The Politics of the New Social Policies: Providing Coverage against New Social Risks in Mature Welfare States*, «Policy & Politics», vol. 33, n. 3, pp. 431-449.
- Commissione europea, 2003, «Istruzione & Formazione 2010». *L'urgenza delle riforme per la riuscita della strategia di Lisbona*, Com(2003) 685 definitivo; disponibile alla pagina web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0685:FIN:IT:PDF> (consultato il 24 aprile 2009).
- Commissione europea, 2005a, *Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione. Il rilancio della strategia di Lisbona*, pubblicazioni ufficiali dell'Ue, Lussemburgo; disponibile alla pagina web: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/comm_spring_it.pdf (consultato il 24 aprile 2009).
- Commissione europea, 2005b, *Libro verde: «Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici»*, Com(2005) 94 definitivo; disponibile alla pagina web: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_it.pdf (consultato il 24 aprile 2009).
- Commissione Europea, 2006a, *Efficienza ed equità dei sistemi europei di istruzione e di formazione*, Com(2006) 481 definitivo; disponibile alla pagina web: <http://europa.eu/scadplus/leg/it/cha/c11095.htm> (consultato il 24 aprile 2009).
- Commissione europea, 2007a, *Un quadro coerente di indicatori e di parametri di riferimento per monitorare i progressi nella realizzazione degli obiettivi di Lisbona in materia di istruzione e formazione*, Com(2007) 61 definitivo; disponibile alla pagina web: <http://europa.eu/scadplus/leg/it/cha/c11099.htm> (consultato il 24 aprile 2009).
- Commissione europea, 2007b, *Opportunità, accesso e solidarietà: verso una nuova visione sociale per l'Europa del XXI secolo*, Com(2007) 726 definitivo; disponibile alla pagina web: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2007/com2007_0726it01.pdf (consultato il 24 aprile 2009).
- Commissione europea, 2008, *Agenda sociale rinnovata: opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI secolo*, Com(2008) 412 definitivo; disponibile alla

pagina web: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=547> (consultato il 24 aprile 2009).

- Consiglio europeo e Commissione, 2005, *Modernizzare l'istruzione e la formazione: un contributo fondamentale alla prosperità e alla coesione sociale in Europa. Progetto di relazione comune 2006 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro «Istruzione e formazione 2010»*, Com(2005) 549 definitivo/2; disponibile alla pagina web: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06_it.pdf (consultato il 24 aprile 2009).
- Daly M., 2008, *Whither EU Social Policy? An Account and Assessment of Developments in the Lisbon Social Inclusion Process*, «Journal of Social Policy», vol. 37, n. 1, pp. 1-19.
- Dobrowolsky A. e Jenson J., 2004, *Shifting Representations of Citizenship: Canadian Politics of «Women» and «Children»*, «Social Politics. International Studies in Gender, State and Society», vol. 11, n. 2, pp. 154-180.
- Dobrowolsky A. e Jenson J., 2005, *Social Investment Perspectives and Practices: A Decade in British Politics*, in Powell M., Bauld L. e Clarke K. (a cura di), *Social Policy Review #17*, The Policy Press, Bristol, UK, pp. 203-230.
- Equal Managing Authorities of Austria, Belgium, Estonia, Finland, Spain, 2006, *A Framework for Integrating the Principle of Gender Equality in the New ESF Programmes*, rapporto a cura del gruppo di lavoro ad hoc degli Stati membri su *gender equality* e *gender mainstreaming*; disponibile alla pagina web: http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/pdf/gender_equality_en.pdf (consultato il 24 aprile 2009).
- Esping-Andersen G., con B. Palier, 2008, *Trois Leçons sur l'État-providence*, Seuil, Parigi.
- Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A. e Myles J., 2002, *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- European Commission, 2005c, *Communication on Equality between Women and Men, 2005*, Com(2005) 44 definitivo.
- European Commission, 2006b, *A Roadmap for Equality between Women and Men, 2006-2010*, Com(2006) 92 definitivo.
- European Council, 2003, *Council Conclusions on Reference Levels of European Average Performance in Education and Training (Benchmarks)*, 5-6 maggio, Educ 83, document 8981/03.
- European Council, 2005, *Council Conclusions on Education and Training in the framework of the Mid-Term Review of the Lisbon Strategy*, 21 febbraio, Educ 29, document 6604/05.
- Fagen C., Grimshaw D. e Rubery J., 2006, *The Subordination of the Gender Equality Objective: The National Reform Programmes and «Making Work Pay» Policies*, «Industrial Relations Journal», vol. 37, n. 6, pp. 571-92.
- High level group, presieduto da Wim Kok, 2004, *Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for Growth and Employment*, Official Publications of the Ec, Lussemburgo.

- Jenson J., 2006, *The European Social Model: Gender and Generational Equality*, in Giddens A., Diamond P. e Liddle R. (a cura di), *Global Europe, Social Europe*, The Polity Press, Cambridge, pp. 151-170.
- Jenson J., 2009, *Writing Women Out: The Continuing Effects of the Social Investment Perspective*, in Dobrowolsky A. (a cura di), *Women and Public Policy in Canada*, Oxford University Press, Don Mills, On, pp. 25-47.
- Jenson J. e Saint-Martin D., 2003, *New Routes to Social Cohesion? Citizenship and the Social Investment State*, «Canadian Journal of Sociology», vol. 28, n. 1, pp. 77-99.
- Jenson J. e Saint-Martin D., 2006, *Building Blocks for a New Social Architecture: The LEGO™ Paradigm of an Active Society*, «Policy & Politics», vol. 34, n. 3, pp. 429-51.
- Lewis J., 2006, *Work/Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: The Interpretation of Policy Trajectories at the EU Level and the Meaning of Gender Equality*, «Journal of European Public Policy», vol. 13, n. 3, pp. 420-37.
- Marlier É., Atkinson T., Cantillon B. e Nolan B., 2006, *The EU and Social Inclusion. Facing the Challenge*, The Polity Press, Cambridge.
- Oecd, 2001, *Starting Strong: Early Childhood Education and Care*, Oecd, Parigi.
- Rodrigues M.J. (a cura di), 2002, *The New Knowledge Economy in Europe: A Strategy for International Competitiveness and Social Cohesion*, Edgar Elgar, Cheltenham.
- Ross G., 2001, *Europe. An Actor without a Role*, in Jenson J. e Sineau M. (a cura di), *Who Cares? Women's Work, Childcare and Welfare State Redesign*, University of Toronto Press, Toronto, pp. 177-213.
- Ross G., 2002, *The European Union and the Future of European Politics*, in Kesselman M. e Kreiger J., *European Politics in Transition*, 4ª ed., Houghton-Mifflin, Boston.
- Saint-Martin D., 2000, *De l'État-providence à l'État d'investissement social?*, in Pal L.A. (a cura di), *How Ottawa spends 2000-2001: Past Imperfect, Future Tense*, Oxford University Press, Toronto, pp. 33-58.
- Shaw J., 2002, *The European Union and Gender Mainstreaming: Constitutionally Embedded or Comprehensively Marginalised?*, «Feminist Legal Studies», vol. 10, pp. 213-26.
- Spc (Social protection committee), 2006, *Opinion of the Social Protection Committee on the Commission's Communication: «The Demographic Future of Europe – from Challenge to Opportunity»*, documento del Consiglio dell'Unione europea, 15140/06 e Soc 527, 14 novembre.
- Stratigaki M., 2005, *Gender Mainstreaming vs Positive Action. An On-Going Conflict in EU Gender Equality Policy*, «European Journal of Women's Studies», vol. 12, n. 2, pp. 165-86.
- Task Force, presieduta da Wim Kok, 2003, *L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe*, novembre; disponibile alla pagina web: <http://>

ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_fr.pdf
(consultato il 19 luglio 2007).

Verloo M., 2006, *Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union*,
«European Journal of Women's Studies», vol. 13, n. 3, pp. 211-228.

RPS

Jane Jensen

Le pari opportunità nelle politiche sociali dell'Ue. Tappe principali e analisi comparata dei regimi di genere di nove paesi

Nilla Bernardi, Carlo Caldarini*

RPS

Frutto di un processo avviato fin dalla nascita della Cee, la parità tra uomini e donne è stata declinata negli anni secondo tre approcci principali: pari opportunità, azioni positive, gender mainstreaming. L'implementazione delle regole della politica comunitaria nei singoli contesti nazionali, con le loro differenti combinazioni di politiche sociali, produce poi particolari «regimi di genere». La prima parte dell'articolo ricostruisce e analizza le tappe principali della politica comunitaria per la parità tra uomini e donne, mostrando come la tendenza principale, sancita dall'articolo 119 del Trattato Cee, sia stata quella di assicurare soprattutto il trattamento

paritario delle «lavoratrici» e dei «lavoratori», rivolgendo minore attenzione al ruolo della famiglia o agli specifici corsi di vita delle donne e degli uomini. Con il risultato di politiche che, benché progressiste, pare facciano fatica a ridurre le disparità. Facendo riferimento ai modelli idealtipici di welfare elaborati da Esping-Andersen e da Ferrera – e considerando soprattutto le misure di protezione sociale in materia di pensioni, maternità e congedi – nella seconda parte vengono analizzati e comparati i «regimi di genere» di nove paesi europei: Danimarca, Svezia, Paesi Bassi, Belgio, Germania, Francia, Regno Unito, Italia, Spagna.

1. Introduzione

Frutto di un processo avviato fin dalla nascita della Cee, la parità tra uomini e donne è divenuta via via oggetto di un interesse specifico dell'azione comunitaria, fino a costituire uno dei principi fondamentali dell'ordinamento giuridico comunitario e, in seguito alla firma del Trattato di Amsterdam del 1997, uno degli obiettivi dell'Unione europea¹.

* I contenuti di quest'articolo sono stati impostati e sviluppati congiuntamente dai due autori. Nella stesura materiale del testo, si consideri: Carlo Caldarini per i paragrafi 1 e 3, Nilla Bernardi per i paragrafi 2 e 4.

¹ Con il Trattato di Amsterdam il principio di parità uomo-donna esce infatti dalla dimensione puramente sociale e occupazionale, per divenire obiettivo generale di tutto il processo di costruzione e integrazione dell'Unione europea.

Durante questo processo, la Comunità europea ha definito il suo approccio idealtipico alle questioni di genere – la parità di trattamento – riconducendolo ad un concetto di uguaglianza formale che dovrebbe essere il perno di ogni politica antidiscriminatoria. Un modello che ha condotto tutti gli Stati che nel corso del processo di integrazione sono entrati a far parte dell'Unione europea, a procedere al necessario adeguamento normativo, riconoscendo e tutelando da un punto di vista giuridico i pari diritti dei lavoratori e delle lavoratrici definiti sul piano europeo.

Negli anni la nozione di parità di genere è stata declinata in vari modi, talvolta contraddittori, producendo strategie politiche a loro volta differenziate anche se vicine o parallele:

- ♦ come raggiungimento della parità in quanto identità sociale, applicata quindi alla politica delle *pari opportunità*;
- ♦ come affermazione delle peculiarità delle donne rispetto alla norma maschile, concretizzatasi nelle cosiddette misure di *azione positiva*;
- ♦ come declinazione delle differenze tra femminile e maschile, alla quale si accompagna la strategia del pensiero di genere, o *gender mainstreaming*.

Nato durante gli anni sessanta con l'esperienza americana di lotta alla discriminazione razziale, il concetto di pari opportunità – strettamente collegato alla nozione di uguaglianza sostanziale – mira in pratica a ristabilire, tra appartenenti a gruppi sociali diversi, i medesimi punti di partenza nella vita sociale, economica e politica. Tale approccio riconosce esplicitamente l'esistenza di violazioni a quell'uguaglianza formale che imporrebbe invece il divieto di qualunque prescrizione o trattamento preferenziale basato sulle caratteristiche individuali della persona o sul gruppo d'appartenenza. Il semplice riconoscimento di tali disparità non significa tuttavia garantire il conseguimento di eguali risultati, in quanto questi dipenderanno anche dai meriti e dall'azione dei singoli interessati, oltre che dal contesto sociale e familiare in cui tale azione si dispiega (capitale sociale).

Con le cosiddette azioni positive si favorisce, a parità di altre condizioni, una donna rispetto ad un uomo, evitando l'applicazione rigorosa del principio della parità di trattamento che potrebbe invece generare ulteriori disuguaglianze per le donne. Il vantaggio di questa strategia sta nel riconoscere che le condizioni di base non sono le stesse, e nel cercare perciò di ristabilire una situazione di parità favorendo la categoria più svantaggiata. Il limite, invece, è che se ne stigmatizza ulteriormente la condizione.

Secondo alcuni (Lombardo, 2003), l'evoluzione della politica di genere dell'Unione europea può essere letta attraverso le lenti del «dilemma della Wollstonecraft», dal nome dell'istitutrice britannica Mary Wollstonecraft che nel 1792 pubblicò uno dei primi saggi sulla difesa dei diritti delle donne, dal titolo *A Vindication of the Rights of Woman*. Il dilemma si gioca fra la richiesta di estendere alle donne gli stessi diritti goduti dai maschi, e la rivendicazione delle capacità, degli interessi e dei bisogni particolari delle donne stesse, che pertanto necessitano del riconoscimento di una cittadinanza differenziata e specifica.

Nel paragrafo seguente vedremo come la Comunità abbia optato sostanzialmente per la strategia delle pari opportunità, ovvero per l'estensione alle donne delle stesse opportunità già godute dagli uomini. La tendenza principale, sancita dall'articolo 119 del Trattato Cee, è stata quella di assicurare soprattutto il trattamento paritario delle donne e degli uomini «occupati», senza considerare adeguatamente il diverso corso della vita delle donne (Caldarini, 2007). Il diritto comunitario si applica infatti principalmente alla popolazione attiva o alle persone ritiratesi dal lavoro, mentre minore attenzione è rivolta a problemi quali la famiglia, o l'interruzione del rapporto lavorativo per motivi familiari.

Solo in anni recenti l'Ue ha adottato strategie alternative. Il concetto di *gender mainstreaming*, apparso per la prima volta nei testi internazionali dopo la III Conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite, a Nairobi nel 1985, diventa infatti un approccio obbligatorio per gli Stati membri alla fine degli anni novanta. Con questo termine si indica l'adozione, da parte dei governi e degli attori istituzionali, di una prospettiva complessiva attraverso la quale pensare, attuare, valutare e revisionare politiche e programmi, prestando attenzione agli effetti sulle donne e sulla loro posizione nella società. Con lo sviluppo del concetto di *mainstreaming*, le donne cessano di essere considerate come una categoria da assistere e proteggere. Il rischio, tuttavia, è che l'Unione da una parte e governi nazionali dall'altra, assumano questo presupposto come pretesto per smantellare le misure specifiche create a sostegno delle donne.

Ecco perchè si parla di un dilemma: la politica di genere dell'Ue produce politiche che, benché progressiste, pare riproducano le disparità (Lombardo, 2003, p. 163). Nel nostro caso il dilemma pare comunque destinato a non risolversi a causa della persistenza di un contesto patriarcale nella maggior parte dei paesi membri dell'Unione che non consente, anche laddove misure di parità sono adottate, di conseguire

RPS

Nilla Bernardi, Carlo Caldarini

effetti concreti. Il problema dell'accesso al lavoro, ad esempio, è stato definito giuridicamente dalla direttiva 76/207 del 1976 sulla parità professionale tra uomini e donne; tuttavia, oltre trent'anni dopo, la strategia europea per l'occupazione mira ancora a raggiungere pari opportunità di accesso al mercato del lavoro per il mondo femminile². La politica comunitaria è a sua volta naturalmente filtrata attraverso l'interpretazione e l'implementazione delle regole nei singoli contesti nazionali dando vita, con le differenti combinazioni di politiche sociali nazionali, a particolari «regimi di genere» (Walby, 2004)³, di cui vedremo degli esempi nella parte comparativa di questo lavoro (paragrafo 3).

2. *La lunga strada delle politiche di genere in ambito comunitario*

La politica di pari opportunità dell'Europa comunitaria trova il suo fondamento legale nell'articolo 119 (ora 141) del Trattato di Roma (1957) secondo il quale «ogni Stato membro dovrà assicurare e mantenere l'applicazione del principio che uomini e donne debbano ricevere pari retribuzione per pari lavoro». Quest'articolo venne inserito nel Trattato di Roma per motivazioni principalmente economiche⁴, così come lo sviluppo iniziale dell'intera politica comunitaria di genere è avvenuta parallelamente allo sviluppo della dimensione sociale della comunità e alla creazione di un mercato economico comune.

Benché costituisse – insieme alla libera circolazione dei lavoratori – l'unica disposizione sociale garantita dal Trattato, il principio della pa-

² Ad esempio, quasi un terzo delle donne europee occupate ha un lavoro a tempo parziale, mentre per gli uomini questo accade soltanto nel 7,7% dei casi. In presenza di figli, inoltre, il tasso di occupazione delle donne diminuisce, mentre aumenta quello degli uomini (European Commission, 2009a), il che rispecchia l'ineguale ripartizione delle responsabilità parentali e l'insufficienza delle strutture per la custodia dei bambini e delle azioni di conciliazione della vita privata e della vita professionale.

³ Con regime o ordine di genere ci si riferisce alle norme, ai principi, alle politiche che guidano l'allocatione degli obiettivi, dei diritti e delle possibilità di vita di entrambi i sessi, dal lavoro retribuito all'assistenza non retribuita.

⁴ Principalmente per contrastare i fenomeni di *social dumping* in base ai quali alcuni paesi possono immettere sul mercato prodotti ad un prezzo più competitivo, offrendo livelli più bassi di retribuzione e di garanzia del diritto sociale.

rità salariale incontrò resistenze da parte degli Stati⁵. Pertanto, nessuna iniziativa venne adottata in materia prima della seconda metà degli anni settanta (Ostner e Lewis, 1995, p. 162).

2.1 Gli anni settanta

Al Vertice di Parigi (1972) i capi di Stato e di governo affermarono per la prima volta che «un'azione vigorosa in ambito sociale riveste la stessa importanza dell'unione economica e monetaria». Si aprì così la seconda fase dello sviluppo della dimensione sociale europea (1973-1983), coincidente con la crescita di nuovi movimenti politici e sociali, con l'ascesa dei governi social-liberali e con l'allargamento della Comunità europea a Gran Bretagna, Irlanda e Danimarca.

Per recuperare quel consenso politico crollato sotto i colpi delle manovre d'urgenza e delle restrizioni al bilancio imposte dalla crisi economica dei primi anni settanta, la Comunità cominciò ad affrontare temi come la piena occupazione, la parità di genere sul posto di lavoro, il miglioramento della salute e delle condizioni di sicurezza dei lavoratori, la concertazione industriale. Nel 1974, quindi, il Consiglio dei ministri approvò il primo *Programma d'azione sociale*, in cui fu inclusa anche una sezione sulle donne.

L'enfasi sulla piena occupazione nel mercato del lavoro rimaneva centrale, ma se ne sottolineava l'aspetto «partecipativo» in favore dei gruppi più deboli, donne, disabili, immigrati, e veniva incoraggiato il diritto all'informazione dei lavoratori con il coinvolgimento delle parti sociali nel processo decisionale (Hoskyns, 1996, p. 82).

Grazie a questo programma, vennero approvate tre direttive che rappresentano tutt'oggi il cuore dell'*acquis* comunitario in materia di parità tra uomini e donne:

- ♦ Direttiva 75/117 del 10 febbraio 1975, sulla parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- ♦ Direttiva 76/207 del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

⁵ La Francia, ad esempio, sosteneva che i costi indiretti del lavoro dovuti agli schemi di protezione sociale richiedessero un'armonizzazione a livello comunitario; la Germania riteneva invece che questi rientrassero tra i tanti fattori di competizione.

- ♦ Direttiva 79/7 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale.

Le novità essenziali erano l'incorporazione di un divieto di discriminazione sia diretta che indiretta, e l'applicazione per la prima volta del principio di parità di trattamento non più solo ai beni scambiati sul mercato economico, ma anche alle persone (Hoskyns, 1996, p. 98). La Comunità avrebbe dovuto sviluppare un approccio all'*integrazione positiva*, con la quale si intende la rimozione delle barriere discriminatorie che relegavano generalmente le donne a ruoli subordinati e la predisposizione di forme di trattamento speciale, o *azioni positive*, insieme ad un'attenta considerazione delle politiche per la maternità e del ruolo complementare dei genitori nella cura dei figli.

Pur tra numerose resistenze degli Stati membri, tali direttive hanno avuto effetti controversi sulla politica di genere dell'Europa comunitaria:

- ♦ hanno influenzato le legislazioni nazionali, dichiarando illegali le discriminazioni dirette e indirette, sia nei contratti individuali e collettivi, sia negli esiti;
- ♦ hanno messo in discussione le restrizioni legali poste sull'orario o sul tipo di lavoro, che limitavano l'accesso delle donne al lavoro, alle promozioni e alla sicurezza sociale;
- ♦ hanno favorito la posticipazione di riforme più radicali attraverso forme di trattamento speciale per le donne, concepite come compensazione per il loro ruolo primario nell'educazione dei figli (ad esempio l'età pensionabile).

Esse combattevano quindi gli effetti di stereotipi e pregiudizi, ma non i problemi sostanziali che ne erano all'origine, favorendo anzi la cristallizzazione di sistemi di sicurezza sociale basati sulla sostanziale dipendenza delle donne dagli uomini (Hoskyns, 1996).

2.2 Gli anni ottanta

La terza fase delle politiche di genere corrispose alla presidenza di Jacques Delors, sotto la quale si passò dall'armonizzazione *monolitica* della politica comunitaria all'adozione del *minimo comune denominatore* e di standard consensuali a livello europeo, la cui implementazione è poi lasciata agli Stati membri (Hoskyns, 1996, p. 165). Fu completata la liberalizzazione del mercato (1985), ma gli interventi legislativi che andavano oltre quest'aspetto incontravano ancora la resistenza dei governi nazionali, intimoriti da eventuali sfide all'autonomia politica e alle identità nazionali.

Il primo *Programma d'azione per le pari opportunità tra uomini e donne* (1982-1985) aveva avviato la revisione della legislazione comunitaria sulla parità di trattamento, sviluppando il principio di pari diritti individuali nella legislazione (parità di trattamento) e quello delle pari opportunità nella pratica (trattamento speciale). La maggior parte delle proposte di azione positiva si concentrarono su temi trasversali, come le scelte professionali, la disaggregazione del mercato del lavoro e l'impatto delle nuove tecnologie (Hoskyns, 1996, p. 144).

Con il *Secondo programma di azione per le donne* (1985-1990) l'attenzione fu spostata invece sulla condivisione delle responsabilità familiari e lavorative. Ciò costituì un primo timido ingresso delle politiche comunitarie nella sfera privata e familiare. Con la promozione di iniziative specifiche nelle aree della cura dei figli, della protezione della gravidanza e della discriminazione sessuale sul luogo di lavoro si intendeva così affermare la correlazione tra la disponibilità di misure per la cura dell'infanzia, inclusi i congedi parentali, e la capacità delle donne di accedere al lavoro retribuito.

Furono approvate due nuove direttive. La n. 86/378 del 24 luglio 1986 introdusse il principio della parità di trattamento nel campo dei regimi complementari di sicurezza sociale, ossia nei regimi professionali aziendali o settoriali non tutelati dalla direttiva 76/7. Con essa venne sanzionata qualsiasi discriminazione tra uomini e donne, diretta o indiretta, nel campo d'applicazione dei regimi professionali: condizioni d'accesso, sistemi di versamento e calcolo dei contributi e delle prestazioni, maggiorazioni per il coniuge e per le persone a carico, durata e mantenimento del diritto alle prestazioni.

La n. 86/613 dell'11 dicembre 1986, riferita indirettamente alle donne attive nel settore agricolo, affrontò il duplice problema della conciliazione tra lavoro retribuito e vita privata e della condivisione delle responsabilità familiari tra uomo e donna. Essa mirava a garantire un livello minimo di protezione sociale ai lavoratori autonomi e ai loro «coniugi coadiuvanti» privi di status professionale. L'innovazione di fondo fu principalmente l'intento di tracciare una distinzione tra lavoro domestico e lavoro produttivo. Il testo che fu poi adottato non incluse gli articoli sui coniugi coadiuvanti e sulla protezione della maternità così come inizialmente formulati, ma si ridusse all'assunzione dell'impegno ad esaminare in futuro la questione. I governi nazionali mostravano infatti crescente riluttanza ad accettare obblighi legali che intaccavano aree politiche complesse come questa (Hoskyns, 1996, p. 151).

RPS

Nilla Bernardi, Carlo Caldarini

Subì invece un fallimento la direttiva sui congedi parentali. Per incoraggiare il coinvolgimento dei padri, essa prevedeva che ciascun genitore beneficiasse di un diritto di congedo di tre mesi non trasferibile, ma fu accantonata per il fatto che metteva in discussione attitudini sociali tradizionali senza che fossero state adeguatamente predisposte le basi per un cambiamento di mentalità prima che di consuetudini.

Le direttive sulla parità di trattamento in materia di sicurezza sociale continuano ad alimentare dibattiti su vari fronti. Sembra in effetti che ogni generalizzazione di un beneficio o di un vantaggio provochi il suo contrario (Ostner, 2000, p. 29):

- ♦ laddove prima le donne erano trattate favorevolmente, ora devono lavorare più a lungo o con orari sfavorevoli come gli uomini, indipendentemente dalla capacità di ridurre le responsabilità domestiche al livello di quelle degli uomini;
- ♦ benché i principi comunitari sottolineino che la discriminazione non dovrebbe essere combattuta mediante una parificazione al ribasso, i governi hanno utilizzato la legislazione europea per giustificare tagli laddove erano stati predisposti, ad esempio, benefici riservati unicamente ai mariti;
- ♦ le direttive nel loro insieme spesso non eliminano la discriminazione, ma richiedono di addurre buone ragioni a giustificazione di pratiche discriminatorie.

Per uscire da questo stallo e rivitalizzare la politica sociale comunitaria parallelamente alla liberalizzazione e armonizzazione del mercato unico, Delors si fece fautore del dialogo con e tra le parti sociali, che portò all'approvazione della *Carta sociale* del 1989. In essa si combinavano tre strategie contro la subalternità delle donne: garanzia della parità di trattamento, sviluppo delle pari opportunità tramite azioni positive, la separazione famiglia/lavoro retribuito (Ostner, 2000, pp. 153-154).

2.3 Gli anni novanta

Il *Terzo programma di azione per le pari opportunità* (1991-1995), segnò una svolta nell'evoluzione del concetto di pari opportunità. Fu infatti aggiunto in agenda il tema della rappresentanza delle donne nei processi decisionali, individuando nel *gender mainstreaming* lo strumento per considerare la parità di genere in ogni aspetto delle attività comunitarie.

L'ingresso di Svezia e Finlandia, entrate nell'Ue insieme all'Austria nel 1995, portò il concetto di *gender mainstreaming* ad un'applicazione più

incisiva⁶, contribuendo anche all'adozione di importanti iniziative da parte della Commissione europea come la creazione del Gruppo di Commissari ad alto livello responsabili per le pari opportunità e la formulazione della Comunicazione *Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e delle azioni comunitarie*: una sorta di manifesto per la parità tra i generi (Commissione europea, 1996).

Nell'ambito del *Quarto programma di azione* (1996-2000) la Commissione avanzò proposte per favorire l'occupazione flessibile e la creazione di nuovi posti di lavoro. Tuttavia, poiché si affermò contemporaneamente il principio della sussidiarietà, essa si limitò a un ruolo di facilitazione dei negoziati, piuttosto che a quello di direzione e regolamentazione. Infine, il concetto di «promozione di una partecipazione equilibrata di uomini e donne» al mercato del lavoro subentrò alla strategia dell'azione positiva a favore delle donne.

Quanto alle misure di carattere normativo, a marzo del 1992 il Consiglio adottò una raccomandazione sulla custodia dei bambini. Prima misura di parità declinata al maschile, essa incoraggiava una maggiore partecipazione degli uomini nell'esercizio delle responsabilità familiari, la predisposizione di servizi di custodia dei bambini e di congedi straordinari, e una diversa organizzazione del lavoro. La scelta di affrontare tale materia con lo strumento della raccomandazione, non vincolante, ne ha implicato però una scarsa considerazione da parte degli Stati membri.

La direttiva 92/85 sulle lavoratrici gestanti introdusse il diritto al congedo di maternità di almeno quattordici settimane, stabilendo anche il divieto di licenziamento durante la gravidanza, l'obbligo della valutazione e informazione preventive e il divieto di esposizione per tutte le attività potenzialmente dannose per la gravidanza o l'allattamento. L'identità riproduttiva e sessuale delle donne venne presa in maggiore considerazione, ma ancora soltanto in quanto lavoratrici.

La direttiva 96/34 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso da Unice, Ceep e Ces stabilì il diritto dei lavoratori ad un periodo di congedo minimo di tre mesi in seguito ad una nascita o adozione, il diritto ad assentarsi dal lavoro per ragioni familiari urgen-

⁶ Tradizionalmente sensibili alle questioni di genere e con un'esperienza consolidata in materia di parità uomo-donna nelle loro politiche pubbliche, l'ingresso dei paesi scandinavi ha condotto ad una più consistente presenza delle donne anche all'interno del Parlamento europeo.

ti, il diritto al mantenimento del posto di lavoro durante il congedo e la continuità dei diritti alle prestazioni della sicurezza sociale già acquisiti (Caldarini, 2008a).

La direttiva 97/81, frutto anch'essa dell'accordo definito tra le parti sociali europee, sollecitò gli Stati membri a stabilire principi e requisiti minimi relativi al lavoro a tempo parziale o flessibile. Si apre con questa direttiva la possibilità per i lavoratori, soprattutto le donne, di una scelta dei tempi di lavoro per ragioni familiari, senza tuttavia affermarla come un diritto definitivo.

2.4 Il nuovo impulso alle politiche di genere degli anni duemila

La *Strategia quadro per la parità di genere* (2001-2005), pubblicata a giugno del 2000, avrebbe dovuto riunire e coordinare le diverse iniziative volte al superamento dei ruoli e degli stereotipi di genere e al raggiungimento della parità fra uomini e donne nella vita economica e civile, nella partecipazione agli organi decisionali e nel godimento dei diritti sociali (Commissione europea, 2000).

A novembre dello stesso anno il Consiglio adotta la direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, definendo i concetti di discriminazione diretta e indiretta, molestie e molestie sessuali⁷. Un passaggio analogo avviene nel 2002 con l'approvazione della direttiva 2002/73 che modifica la direttiva 76/207.

Nel 2002 il Consiglio europeo di Barcellona invita per la prima volta

⁷ Queste le definizioni: *discriminazione diretta*: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; *discriminazione indiretta*: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; *molestie*: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; *molestie sessuali*: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

gli Stati membri a «rimuovere i disincentivi» all'ingresso delle donne nel mondo del lavoro garantendo, entro il 2010, adeguate strutture di accoglienza (asili e altro) per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 e i 6 anni e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni, per consentire ai genitori di organizzare più liberamente il loro tempo (Consiglio europeo, 2002).

Ma la discriminazione o il trattamento diseguale non sono eventi legati esclusivamente al mondo del lavoro, e il 13 dicembre 2004 viene emanata la direttiva 2004/113 che applica il principio della parità di trattamento tra donne e uomini all'accesso e alla fornitura di beni e servizi.

A luglio del 2005, vista la lentezza con la quale si stanno conseguendo gli obiettivi più generali di Lisbona, il Consiglio europeo di Bruxelles ridefinisce ventiquattro *Linee guida integrate per la crescita e il lavoro* per il periodo 2005-2008. Nessun titolo identifica specificamente una dimensione di genere, ma una nuova linea guida dedicata all'*approccio al lavoro basato sul ciclo di vita*, la numero 18, stabilisce l'obiettivo di aumentare la partecipazione femminile al mondo del lavoro attraverso una maggiore conciliazione tra vita privata, familiare e professionale (Commissione europea, 2005; Consiglio europeo, 2005).

Concluso senza risultati di rilievo il periodo della prima *Strategia quadro*, nel corso del 2006 la Commissione definisce una nuova *Tabella di marcia per la parità tra uomini e donne 2006-2010* (Commissione europea, 2006). Emerge una nuova priorità riguardante la parità di genere nelle relazioni con i paesi candidati, nella politica di vicinato e nella cooperazione allo sviluppo.

Il Consiglio europeo di Bruxelles approva poi il *Patto europeo per la parità di genere* con il quale viene richiesto agli Stati di adottare una prospettiva di genere nella stesura dei programmi di riforma nazionale per il lavoro, in particolar modo per la linea guida 18 sul ciclo di vita (Consiglio europeo, 2006)⁸. Viene anche creato formalmente l'Istituto europeo per la parità tra uomini e donne, che tuttavia ad oggi (maggio 2009) non è ancora diventato operativo.

È stata infine adottata la direttiva 2006/54, che entrerà in vigore nell'agosto del 2009, per consolidare e riunire in un unico documento le precedenti direttive riguardanti il principio di parità in materia di occupazione.

A luglio del 2007 esce la comunicazione della Commissione *Combattere*

⁸ Vedi anche O'Connor, 2007, pp. 8-9.

il divario di retribuzione tra donne e uomini (Commissione europea, 2007). Il documento mette in evidenza le cause «oggettive» della disparità, legate alle caratteristiche individuali della persona (età, livello d'istruzione, esperienza acquisita), dell'impiego (professione, tipo di contratto o condizioni di lavoro) o dell'impresa (settore d'attività o dimensione).

La situazione delle donne sul mercato del lavoro europeo è infatti evoluta, ma a due velocità: ha conosciuto progressi principalmente sul piano quantitativo, non corrisposti da un innalzamento della qualità delle occupazioni. Il tasso di disoccupazione delle donne è ai minimi livelli da 10 anni, eppure permangono problemi come lo scarto retributivo: dal 1995 ad oggi, il divario di retribuzione media tra i due sessi oscilla regolarmente tra il 15% e il 17% a svantaggio delle donne⁹, malgrado i più alti livelli d'istruzione, anche a parità di lavoro. La segregazione settoriale e occupazionale in base al sesso, inoltre, non è diminuita, anzi è aumentata in alcuni paesi. L'equilibrio tra la vita professionale e privata resta precario, da cui discende anche la scarsa presenza delle donne nelle professioni meglio remunerate. Tra i dirigenti nelle imprese le donne sono infatti solo il 33%, mentre in campo politico rappresentano appena il 23% dei parlamentari nazionali e il 33% degli eurodeputati. Il tasso di occupazione delle madri con figli diminuisce, mentre aumenta quello dei padri; il ricorso al lavoro temporaneo è allo stesso modo molto più frequente tra le donne, con un'incidenza del 31,5%, contro l'8% degli uomini (Commissione europea, 2008a).

Questo disequilibrio professionale non è privo di effetti sul futuro delle donne: la disoccupazione di lungo periodo è più frequente, le carriere lavorative più brevi e frammentate, i trattamenti pensionistici di minore importo e il rischio di povertà maggiore, soprattutto fra le donne anziane (Caldarini, 2007).

A ottobre del 2008, sulla base delle risposte delle parti sociali alla consultazione sulle misure di conciliazione tra vita privata, familiare e professionale (Caldarini, 2008a), la Commissione europea annuncia due proposte. La prima (Commissione europea, 2008b) porterebbe la

⁹ Più precisamente, secondo gli indicatori strutturali elaborati dall'Eurostat a livello Ue-27, il cosiddetto «*pay gap*» di genere era del 17% nel 1995 e del 15% nel 2005 (European Commission, 2007a). Nel 2007 invece, il dato è stato stimato al 17,4%: ciò però non a causa di un aumento effettivo del fenomeno ma per i cambiamenti apportati nei metodi di calcolo (European Commission, 2009b, p. 16).

durata minima del congedo di maternità da 14 a 18 settimane¹⁰, di cui 6 obbligatorie dopo il parto, con trattamento pari al 100% del salario durante tutto il periodo¹¹.

La seconda proposta (Commissione europea, 2008c) mira a concedere alle donne che esercitano un'attività indipendente lo stesso diritto al congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti, ma su base volontaria¹².

Contestualmente la Commissione pubblica i primi dati armonizzati e comparabili sullo stato d'attuazione degli obiettivi di Barcellona: Finlandia, Svezia e Danimarca, sono gli unici paesi dove l'assistenza alla prima infanzia è sancita come diritto sociale; soltanto Belgio e Spagna hanno pienamente conseguito entrambi gli obiettivi di Barcellona; la maggior parte degli altri Stati non li raggiungerà entro la scadenza prefissata del 2010 (European Commission, 2008a; European Commission 2008b).

Nella sua *Relazione intermedia sullo stato d'avanzamento della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini* (Commissione europea, 2008d), la Commissione europea evidenzia che la parità economica risulta ancora lontana da raggiungersi, soprattutto a causa della maggiore presenza femminile nei settori di attività meno retribuiti e più precari.

A gennaio 2009 la sessione plenaria del Parlamento europeo adotta il Rapporto Riera-Madurell sulla direttiva 2002/73 relativa alla parità nell'ambito professionale (Riera-Madurell, 2008), secondo cui la direttiva è applicata correttamente soltanto in sette Stati membri¹³.

¹⁰ In tredici Stati membri il congedo di maternità dura già diciotto settimane o più: Bulgaria, Repubblica ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lituania, Polonia, Romania, Slovacchia e Regno Unito. La durata di diciotto settimane deriva da una raccomandazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, OIL, del 2000.

¹¹ La proposta prevede anche maggiore flessibilità nella scelta del periodo di congedo (prima o dopo il parto), un rafforzamento della protezione contro il licenziamento, il diritto alla conservazione del posto o a un posto equivalente (per retribuzione e per funzioni esercitate) e la possibilità di orari di lavoro più flessibili.

¹² I coniugi e i partner di vita (riconosciuti come tali dal diritto nazionale) che lavorano in modo informale in piccole imprese familiari potranno avere anch'essi, o anch'esse, accesso alla sicurezza sociale e il loro livello di protezione sarà almeno equivalente a quello dei lavoratori che esercitano formalmente un'attività indipendente.

¹³ I casi di non conformità più frequenti concernono l'accesso alle attività non

Nell'ultimo rapporto della Commissione sulla parità tra donne e uomini del febbraio 2009, che s'inserisce in un contesto di recessione economica globale collegata alla crisi finanziaria, la parità tra donne e uomini appare come una condizione per lo sviluppo economico e per la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale (Commissione europea, 2009).

Ma nonostante il proliferare di strategie, dichiarazioni e programmi che caratterizza gli anni duemila, il rapporto non può non mettere in luce gli ostacoli che impediscono ancora alle donne di realizzare pienamente il proprio potenziale e di accedere alle attività e ai posti di lavoro per i quali sono qualificate. Il tasso di occupazione femminile è aumentato, ma persiste lo scarto di retribuzione in favore degli uomini (mediamente il 17,4% nell'Ue), così come la distribuzione ineguale delle responsabilità familiari: il tasso di occupazione delle donne diminuisce infatti di 12,4 punti percentuali se hanno bambini, mentre a parità di condizioni quello degli uomini aumenta del 7,3%. Oltre 6 milioni di donne dichiarano di essere indotte a rinunciare al lavoro o a lavorare soltanto a tempo parziale a causa delle loro responsabilità familiari (Eurostat, 2007b).

Alla vigilia delle elezioni europee (aprile 2009) la commissione Diritti delle donne del Parlamento europeo approva il rapporto della socialista portoghese Edite Estrela, che riprende la proposta di estensione del congedo di maternità (Commissione europea, 2008b) chiedendo però non 18 ma 20 settimane di congedo obbligatorio, con il 100% del salario le prime sei settimane e l'85% minimo per le rimanenti, e introducendo anche 2 settimane di congedo obbligatorio per i padri. Ma due settimane dopo il testo è stato inviato nuovamente alla commissione parlamentare per un riesame, non avendo trovato l'accordo in prima lettura con il Consiglio: sarà il prossimo Parlamento a trattare la questione.

In conclusione, negli ultimi anni si prospetta sempre più il bisogno di modellare diverse strategie politiche, non soltanto attorno alla carriera professionale delle donne, ma soprattutto attorno al loro ruolo nella società e nell'unità familiare, mentre il lavoro di cura, per secoli riser-

retribuite così come l'affiliazione e la partecipazione alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Inoltre la legislazione di numerosi Stati membri non definisce in modo chiaro ed esplicito il principio di discriminazione diretta e indiretta, e questo rende difficile in molti casi proteggere le vittime della discriminazione.

vato solo alle donne, viene ancora troppo frequentemente considerato come un non-lavoro, il cui status rimane indefinito.

Nessun sistema di contabilità nazionale tiene in considerazione l'investimento invisibile degli uomini e delle donne che decidono di dedicarsi alla cura e alla gestione della rete familiare. Il lavoro delle donne, che a questo si dedicano per il 70% del loro tempo, è dunque esso stesso in gran parte invisibile. È il «dilemma della Wollstonecraft» che si presenta sotto altre forme: lottare per l'inclusione del lavoro domestico nella stima del Pil o contro la persistenza nella società degli stereotipi di genere.

3. Una sola Europa, diversi regimi nazionali di genere

L'impatto nazionale delle politiche elaborate a livello europeo è influenzato da vari fattori.

Da un lato va considerata l'eterogeneità istituzionale e dei sistemi di protezione sociale degli Stati membri, frutto dell'evoluzione storica delle politiche sociali, delle contrattazioni tra le parti sociali e tra queste e i governi locali, e di modalità diverse di adeguamento ai processi di armonizzazione promossi dall'Unione. Dall'altro i fattori socioculturali, tra cui la persistenza o meno di una concezione patriarcale della famiglia. Da tali differenze conseguono una diversa trasposizione della legislazione comunitaria e un suo diverso impatto sociale finale¹⁴. Per rendere meglio comparabili e analizzabili tra loro i diversi modelli nazionali di protezione sociale, fin dagli anni settanta le scienze sociali hanno cercato d'individuare dei «tipi ideali» di welfare state. A livello europeo, il criterio di classificazione oggi più usato è quello che individua quattro principali modelli idealtipici (Esping-Andersen, 1990; Ferrera, 1993):

1. *social-democratico nordico*, dove l'accesso ai servizi e alla protezione sociale è basato sui principi di cittadinanza;
2. *corporativista continentale*, d'ispirazione bismarckiana, basato sulla

¹⁴ In alcuni paesi poi l'impatto della legislazione europea può essere frenato da fattori specifici, fra cui la resistenza esercitata dalle strutture politico-amministrative, le strategie per mantenere una posizione competitiva, le priorità dell'agenda politica nazionale, la propensione per politiche sociali attive o assistenziali, l'interpretazione del diritto comunitario da parte delle corti e dei tribunali nazionali.

protezione dei lavoratori e delle loro famiglie dai rischi di invalidità, malattia, disoccupazione e vecchiaia;

3. *anglosassone liberale*, legato alla tradizione Beveridge, che ha come obiettivo principale la riduzione della povertà e dei fenomeni di emarginazione sociale;
4. *mediterraneo-meridionale*, dove i sistemi di garanzia del reddito, d'impronta bismarckiana, sono frammentati per categorie occupazionali e in cui è particolarmente accentuato il ruolo di ammortizzatore sociale assegnato alla famiglia.

Nelle pagine che seguono si farà riferimento a questi quattro modelli per analizzare e comparare brevemente – con l'aiuto di alcuni indicatori socioeconomici (vedi tabella 1 in Appendice) – i regimi di genere di nove paesi, con riferimento soprattutto ai sistemi di opportunità e diritti nei confronti di uomini e donne in materia di pensioni (vedi tabella 2 in Appendice) e di maternità e congedi (vedi tabella 3 in Appendice).

3.1 Danimarca, Svezia e Paesi Bassi

Il primo modello è tipico dei paesi scandinavi (Finlandia, Danimarca e Svezia) e in parte anche dei Paesi Bassi, il cui sistema di welfare ha delle specificità assimilabili anche al modello dell'Europa centrale. Questi paesi, caratterizzati da un elevato Pil pro capite, presentano anche livelli più alti di spesa per la protezione sociale (circa 30% del Pil), considerata come un diritto di cittadinanza legato principalmente alla residenza. Essi tendono, in sintesi, a garantire una copertura universale del cittadino contro lo stato di bisogno, tramite l'erogazione di prestazioni standard (a importo fisso), al verificarsi di uno dei rischi previsti come indennizzabili, senza verifica del concreto stato di bisogno (*means test*) del beneficiario.

I sistemi pensionistici si fondano anch'essi sul principio della cittadinanza, che garantisce il diritto a una prestazione minima universale, condizionata al numero di anni di residenza nel paese, cui si aggiungono degli schemi integrativi obbligatori finanziati dai contributi assicurativi.

L'età pensionabile è identica per uomini e donne, e tuttavia l'età effettiva media di uscita dal mercato del lavoro è leggermente più bassa per le donne. In Svezia, in particolare, gli uomini escono dal mercato del lavoro all'età media di 64,3 anni, mentre le donne a 63 (Eurostat, 2007a).

Essendo la previdenza di base svincolata dalla carriera professionale, non vi è molto spazio per meccanismi compensatori in favore delle donne. Alcune misure che possono favorire le donne si ritrovano invece negli schemi complementari obbligatori:

- ♦ in Danimarca, ad esempio, la pensione integrativa è obbligatoria anche per le persone che percepiscono indennità per nascita o adozione;
- ♦ in Svezia, invece, per le cosiddette pensioni di base (legate al reddito) sono previsti contributi figurativi in caso di congedo parentale e per la cura dei figli.

Ma è soprattutto alle politiche per la famiglia che spetta il compito di garantire un soddisfacente equilibrio nelle relazioni tra uomini e donne e condizioni di relativa parità nella condivisione dei compiti familiari. Ciò avviene sia con lo sviluppo dei servizi di accoglienza per l'infanzia come asili nido e altro¹⁵, sia attraverso i congedi legati alla cura e all'educazione dei figli.

In Danimarca i congedi di maternità (18 settimane), di paternità (16 settimane) e di adozione (46 settimane) sono garantiti anche alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi, e il congedo parentale (32 settimane) può essere ripartito tra entrambi i genitori.

In Svezia i genitori possono beneficiare di un congedo parentale di 480 giorni, di cui 60 sono attribuiti a ciascun genitore e non possono essere ceduti all'altro¹⁶. Nei Paesi Bassi il congedo di maternità (16 settimane) garantisce il 100% della retribuzione (fino a un massimo di 177 € al giorno).

I tassi di occupazione femminile (in media 70% circa) sono quindi i più alti d'Europa, grazie a delle efficaci politiche di conciliazione fra vita professionale e privata, che hanno favorito per le donne (ma anche tra gli uomini) una scelta più libera fra carriera professionale e qualità della vita familiare. Le donne dedicano mediamente al lavoro domestico circa il 50% del tempo in più rispetto agli uomini, mentre in Spagna e in Italia la differenza supera il 200% (Eurostat, 2006).

¹⁵ Danimarca, Finlandia e Svezia sono gli unici paesi dell'Ue dove la custodia dei bambini in età prescolare è un diritto sociale garantito (Commissione europea, 2008a).

¹⁶ Il congedo di maternità, in quanto tale, è di soli 50 giorni, e viene corrisposto soltanto quando la donna svolge un lavoro particolarmente faticoso e non può essere trasferita ad altre mansioni. La maternità e la paternità sono quindi protette attraverso i congedi parentali.

Resta il problema di una certa segregazione settoriale e professionale, a causa della quale le donne inserite nel mondo del lavoro percepiscono in genere retribuzioni più basse (la differenza salariale tra donne e uomini è del 17% circa) e sono impiegate principalmente nel settore pubblico e nel sociale o con contratti part-time¹⁷.

3.2 Belgio, Francia e Germania

Nei paesi dell'Europa continentale, esemplificati da Belgio, Francia e Germania¹⁸, vige un maggiore collegamento tra le prestazioni sociali e la posizione lavorativa delle persone, uomini e donne. I loro sistemi, infatti, costruiti originalmente attorno alla tradizione *bismarckiana*, sono incentrati soprattutto sulla protezione dei lavoratori e delle loro famiglie dai rischi sociali di natura professionale (di invalidità, malattia, disoccupazione e vecchiaia), pur non mancando misure anche generose di natura non contributiva, specie in Belgio e Francia.

Il Pil pro capite è più basso che nei paesi nordici, ma le spese sociali rappresentano ugualmente circa il 30% della ricchezza nazionale.

L'età pensionabile è anche qui identica per uomini e donne. Ciò nonostante, in Belgio le donne vanno effettivamente in pensione due anni prima degli uomini (Eurostat, 2007a).

Esistono tuttavia diverse misure compensative a protezione delle carriere lavorative più accidentate e dei soggetti professionalmente più deboli:

- ♦ In Belgio si ha diritto ai contributi figurativi anche durante alcuni periodi di interruzione di carriera. È prevista inoltre la possibilità

¹⁷ Del tutto particolare, a questo proposito, è la situazione dei Paesi Bassi, dove l'accordo sul lavoro a tempo parziale del 1982 (il cosiddetto accordo di Wassenaar) ha permesso di consolidare la situazione di molti lavoratori, e lavoratrici soprattutto, occupati con contratti temporanei, che sono stati trasformati in contratti part-time ma a durata indeterminata, con il risultato che oggi il tasso d'occupazione delle donne è del 70%, ma i tre quarti di queste sono occupate a tempo parziale, e il divario salariale tra i due sessi è il più alto tra i 27 paesi dell'Ue: 23,6%.

¹⁸ Oltre a Belgio, Francia e Germania, il modello dell'Europa continentale, «corporativo-conservatore», comprende anche Austria, Lussemburgo e, parzialmente, Paesi Bassi. Si considerano vicini a questo modello anche Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia e Ungheria (Coppin e Vandenberghe, 2007), anche se la legislazione sociale del lavoro è molto meno sviluppata.

di contribuzione volontaria per coloro che cessano l'attività lavorativa per occuparsi della cura dei bambini.

- ♦ In Francia il sistema dei contributi figurativi copre anche i periodi di congedo parentale nei primi 3 anni di vita del bambino. Sono inoltre previste maggiorazioni, per uomini e donne, in funzione del numero di figli e degli anni dedicati alla loro educazione. Alle donne vengono inoltre attribuiti 2 anni assicurativi per figlio, o per la cura di figli con handicap grave, e la pensione a tasso pieno se hanno cresciuto più di 2 figli.
- ♦ In Germania vengono accreditati i periodi di cura dei figli fino all'età di 10 anni e quelli dedicati all'educazione dei figli fino a 3 anni di età. In caso di divorzio, inoltre, i benefici assicurativi derivanti da fondi pensionistici integrativi devono essere ripartiti tra i coniugi.

Resta tuttavia il problema della disparità di trattamento sul mercato del lavoro, soprattutto in Germania dove la differenza di retribuzione media tra donne e uomini è tra le più alte in Europa (23%). I servizi sociali, inoltre, per quanto maggiormente sviluppati rispetto al Sud Europa, sono fondamentalmente ancora organizzati sulla base di una separazione dei compiti familiari tra maschi e femmine (Germania soprattutto). Ed anche le misure di congedo per la cura dei figli non sono sviluppate come nel Nord Europa:

- ♦ In Belgio, per le lavoratrici dipendenti il congedo di maternità è di 15 settimane, retribuito all'82% nei primi 30 giorni e al 75% i successivi periodi. Il congedo di paternità è di 10 giorni, quello di adozione di 4-6 settimane e i congedi parentali sono di 3 mesi per ciascun genitore. Le lavoratrici autonome hanno diritto anche ad un aiuto domestico durante e dopo la gravidanza, a carico dello Stato attraverso il sistema dei *titres services*, ossia titoli di pagamento del valore di 7,50 euro l'ora¹⁹.
- ♦ In Francia, oltre alle 16 settimane legali del congedo di maternità, la

¹⁹ Dal 1° aprile 2009 il Belgio ha introdotto inoltre misure più flessibili, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa e la redistribuzione dei compiti familiari. In particolare, le lavoratrici dipendenti potranno ora scaglionare le ultime due settimane del congedo di maternità, trasformandole in uno o più mesi di lavoro a tempo parziale; le lavoratrici autonome potranno anch'esse scegliere di prendere il congedo di maternità settimana per settimana, nei 5 mesi successivi al parto; i padri potranno anch'essi distribuire i loro 10 giorni di congedo nei 4 mesi successivi alla nascita del bambino; il congedo parentale potrà essere preso fino al 12° anno di età del bambino (precedentemente era fino al 3° anno).

donna ha diritto a delle settimane supplementari per la nascita di un terzo figlio. Il congedo di paternità (11 giorni) può inoltre essere concesso anche al genitore disoccupato, in formazione professionale e ad alcune categorie di lavoratori autonomi. Il congedo di adozione può variare tra 10 e 22 settimane e quello parentale può arrivare fino a 12 mesi.

- ♦ In Germania il congedo di maternità (14 settimane) garantisce il 100% della retribuzione e può essere prolungato di altre 4 settimane in caso di parto prematuro o gemellare. Non sono invece previsti congedi di paternità o di adozione, ma in entrambi i casi si applicano le misure del congedo parentale (3 anni per ciascun genitore).

Nel complesso, la disponibilità di meccanismi che consentano, soprattutto alle donne, di conciliare lavoro e responsabilità di cura familiare ha permesso a questi paesi, pur se in misura inferiore al Nord Europa, di raggiungere gli obiettivi di Lisbona per quanto riguarda i tassi di occupazione femminile (oltre 60%). La disponibilità di servizi di assistenza pubblica per i minori (asili nido e altri servizi di accoglienza dell'infanzia) è infatti buona, soprattutto in Belgio e Francia (European Commission, 2008), così come del resto anche per gli anziani (pasti e assistenza a domicilio, tempo libero, ecc.).

3.3 Regno Unito

Il modello anglosassone (*beveridgiano*) è basato su un sistema di tutela universalistico, finanziato mediante la fiscalità generale. La spesa pubblica è finalizzata principalmente al sostenimento di programmi di assistenza sociale, la cui erogazione è subordinata alla verifica delle condizioni di bisogno dei destinatari, e le prestazioni in denaro sono generalmente finanziate tramite i contributi obbligatori²⁰. Su principi analoghi si fonda anche il sistema irlandese²¹, ma per brevità limiteremo

²⁰ Il consistente ruolo svolto dagli *in-work benefits*, ossia sussidi monetari o deduzioni fiscali che possono essere parzialmente goduti anche in presenza di un lavoro remunerato, costituisce una peculiarità della sicurezza sociale anglosassone. Lo scopo principale è di supportare le persone nelle fasi di transizione dalla disoccupazione al lavoro, incentivando l'accettazione di lavori a tempo parziale o temporanei, per evitare i rischi maggiori della povertà.

²¹ Per alcuni aspetti anche quello dei paesi baltici, Estonia Lettonia e Lituania, caratterizzati da un'elevata flessibilità del mercato del lavoro (Coppin, Vandenbrande, 2007).

mo l'analisi soltanto al caso più rappresentativo. Nonostante un Pil pro capite elevato, nel Regno Unito la spesa per la protezione sociale incide meno che in altri paesi (26-27% del Pil). Infatti l'intervento dello Stato nel ridurre le disuguaglianze e ridistribuire la ricchezza è marginale rispetto al ruolo esercitato dal mercato.

Secondo le stime Eurostat, le donne si ritirano dal mercato del lavoro un anno e mezzo prima degli uomini, nonostante il vantaggio legale sia più importante. L'età pensionabile è infatti per ora stabilita a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne, ma è prevista la parificazione a 65 anni entro il 2020²². Con riferimento sempre alla sola pensione di base, un vantaggio per la popolazione femminile è per ora previsto anche per quanto riguarda i periodi contributivi necessari per una pensione completa: 44 anni per gli uomini e 39 per le donne.

Sono accreditati anche i periodi dedicati alla cura dei figli o di una persona malata o disabile, la maternità e l'adozione. E in caso di decesso del coniuge o del partner, divorzio o scioglimento del vincolo, i contributi versati dall'ex partner civile possono essere utilizzati per acquisire il diritto a una pensione minima al raggiungimento dell'età pensionabile.

Il periodo di congedo di maternità è più lungo che negli altri paesi, da 39 a 52 settimane secondo la categoria di contratto. Durante questo periodo la donna ha di norma diritto ad un'indennità (*Statutory maternity pay*) pari al 90% della retribuzione a carico del datore di lavoro, senza tetto massimo durante le prime 6 settimane, mentre le settimane successive l'importo non può superare 123.06 sterline a settimana. Le lavoratrici subordinate che non hanno diritto all'Smp percepiscono un assegno di maternità a carico dello Stato (*Maternity allowance*) di minore importo. Lo stesso diritto è riconosciuto alle lavoratrici autonome.

Il partner convivente ha diritto a 2 settimane di congedo di paternità, anche se non è padre biologico del bambino. Il congedo di adozione è di 52 settimane, mentre i congedi parentali, 13 settimane al massimo, non sono retribuiti.

Come risultati finali, il tasso d'occupazione delle donne è superiore all'obiettivo di Lisbona (65,5%). Resta invece, come in Germania, il nodo della forte disparità salariale tra uomini e donne (21,1% di diffe-

²² La legge del 26 luglio 2007 ha modificato il sistema pensionistico nazionale, con lo scopo dichiarato di ampliare progressivamente il campo d'applicazione individuale della pensione di base, in vista soprattutto dell'innalzamento dell'età pensionabile che toccherà in primo luogo le donne.

renza) e della scarsa tutela del lavoro part-time, dove la popolazione femminile è predominante.

3.4 Italia e Spagna

RPS

I sistemi sociali dell'Europa meridionale (Italia e Spagna nella nostra comparazione, ma il modello comprende anche Grecia, Portogallo, Malta e Cipro), anch'essi d'impronta bismarckiana, sono caratterizzati da minore ricchezza nazionale e da livelli di spesa sociale proporzionalmente più bassi che negli altri paesi (circa un quarto del Pil).

È molto più accentuato il ruolo di ammortizzatore sociale assegnato alla famiglia. Manca infatti un'articolata rete di protezione minima di base, sebbene di recente si sia cercato di porre rimedio a questa anomalia attraverso l'introduzione di schemi di reddito garantito (Spagna soprattutto).

In Italia l'età pensionabile legale è di 65 anni per gli uomini e 60 per le donne²³, ma nell'età media effettiva di ritiro dal mercato del lavoro la differenza è di soli due anni. Gli uomini, infatti, dispongono in genere di carriere più complete, il che permette loro di uscire dal mercato del lavoro con la pensione di anzianità anziché di vecchiaia²⁴.

Il congedo di maternità (80% della retribuzione) è di 5 mesi, al termine dei quali è possibile un'astensione facoltativa dal lavoro per ulteriori 6. Il congedo di paternità (3 mesi) può essere richiesto solo in caso di morte o di grave infermità della madre o di affidamento esclusivo del bambino al padre. Questi può richiedere invece l'astensione facoltativa dal lavoro se la madre vi rinuncia.

In Spagna l'età della pensione è stabilita a 65 anni per entrambi i sessi e non vi sono misure particolari in favore delle donne, le quali escono effettivamente dal mercato del lavoro, in media, 8 mesi più tardi degli uomini.

Il congedo di maternità è di 16 settimane (con possibilità di periodi supplementari in alcuni casi) e può essere in parte convertito in congedo di paternità. Il congedo di adozione dura 16 settimane, e può es-

²³ Le donne hanno la facoltà di rinviare il pensionamento sino al 65° anno di età, come gli uomini, ottenendo un aumento della percentuale di rendimento.

²⁴ È prevista inoltre, per uomini e donne, la possibilità di adesione volontaria al Fondo di Previdenza per i lavori familiari che svolgono un'attività non retribuita per la gestione della famiglia (pensione per le casalinghe). Ma nella realtà questo dispositivo non è mai decollato.

sere in parte trasferito al padre quando entrambi i genitori lavorano. Il congedo parentale (1 anno) non è retribuito, ma viene calcolato come periodo figurativo ai fini pensionistici.

Negli ultimi anni in Italia e Spagna, ma lo stesso si potrebbe dire per Grecia e Portogallo, lo spostamento di una parte della popolazione femminile verso occupazioni retribuite fuori dalla famiglia, anche se in misura minore rispetto al resto dell'Europa, ha generato una maggiore integrazione delle donne nel mercato del lavoro (Behning e Serrano Pascual, 2001, pp. 323-325). Tuttavia, il lavoro a tempo parziale è meno diffuso e il tasso di occupazione femminile più basso, a parziale conferma del fatto che, quando le strutture sociali ed economiche hanno maggiori rigidità nel gestire le fasi di transizione della vita, e manca lo sviluppo di adeguati servizi sociali pubblici, la già scarsa partecipazione femminile al mondo del lavoro si accompagna ad una forte diminuzione della natalità, oggi ai più bassi livelli di tutta Europa (Caldarini, 2008b).

4. Conclusioni

L'introduzione del tema della parità di genere nelle legislazioni nazionali e nelle politiche sovranazionali dell'Europa comunitaria è sempre stata oggetto di accesi dibattiti. Da un punto di vista istituzionalista, gli interessi specifici e di breve periodo dei governi degli Stati membri hanno strutturato processi autogenerativi e autorafforzanti dai risultati inattesi, e i governi nazionali ne hanno perso gradualmente il controllo a favore di una maggiore autonomia delle istituzioni sovranazionali, che si sono assunte il ruolo di guida e di direzione nelle politiche di genere dell'Unione.

A quest'interpretazione si contrappone lo scetticismo di coloro che temono che le innovazioni istituzionali europee, in particolare le procedure introdotte dal Trattato di Maastricht, i maggiori poteri attribuiti al Parlamento e il nuovo patto sociale, rallentino l'attuazione delle politiche di genere in campo europeo, e che la perdita del potere di agenda della Commissione che deriva indirettamente dal principio di sussidiarietà porti ad una riappropriazione da parte degli Stati membri del controllo sui meccanismi politici.

È ad ogni modo necessario riconoscere il peso nazionale, giocato sia imponendo accelerazioni a favore delle parità di genere attraverso la traduzione delle rivendicazioni e delle istanze sorte nelle società na-

RPS

Nilla Bernardi, Carlo Caldarini

zionali (funzione di mediazione tra le stesse società nazionali e le istituzioni europee, generazione di proposte e pressioni sull'attività legislativa della Commissione e su quella giudiziale e interpretativa della Corte di giustizia europea, ecc.), sia agendo da filtro che rallenta e distorce le prescrizioni politiche sancite a livello europeo.

Infine, ma quest'aspetto è stato soltanto sfiorato in questo nostro lavoro, è stato essenziale l'attivismo degli attori politici paraistituzionali, in primo luogo i movimenti femministi e le lobby delle donne, che nel ravvivare l'articolo del Trattato Ce hanno contribuito ad ampliare l'agenda di genere e a diffondere certi valori, trovando nell'Ue il luogo istituzionale dove sollevare le questioni di genere.

Riferimenti bibliografici

- Behning U. e Serrano Pascual A. (a cura di), 2001, *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*, Etui, Bruxelles.
- Caldarini C., 2007, *L'approccio europeo a welfare e corso di vita*, «Rivista delle Politiche Sociali», n. 3, pp. 279-300.
- Caldarini C., 2008a, *Europa. Le politiche di conciliazione nel processo di consultazione delle parti sociali*, «Rivista delle Politiche Sociali», n. 4, pp. 293-314.
- Caldarini C., 2008b, *Salari reali: una situazione sempre più intollerabile*, «Mondo-lavoro», n. 1.
- O'Connor J., 2007, *The OMC and the European Employment Strategy: Broadening the Possibilities for Gender Equality?*, ESPAnet Conference, Austria, settembre, pp. 8-9.
- Coppin L. e Vandenbrande T., 2007, *The Mobility Profile of 25 EU Member States. Input for the Preparation of a Directive on the Portability of Pension Rights Based on the Eurobarometer on Mobility*, Higher Institute for Labour Studies (K.U. Leuven).
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Ferrera M., 1993, *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna.
- Hoskyns C., 1996, *Integrating Gender: Women, Law and Politics in the European Union*, Verso, Londra.
- Intervista a Maria Collins*, coordinatrice della Lobby europea delle donne, 9 maggio 2008.
- Intervista a Maria Jepsen*, Capo del Dipartimento di ricerca dell'Istituto sindacale europeo, 16 maggio 2008.
- Lombardo E., 2003, *EU Gender Policy: trapped in the Wollstonecraft Dilemma?*, «The European Journal of Women's Studies», vol. 10, n. 2, pp. 159-180.

- Manna R., 2007, *I modelli di welfare state: struttura e prospettive*, «Notiziario della Scuola di Polizia Tributaria della Guardia di Finanza», n. 1.
- Ostner I., 2000, *From Equal Pay to Equal Employability*, in Rossilli M. (a cura di), *Gender Policies in the European Union*, Peter Lang, New York.
- Ostner I. e Lewis J., 1995, *Gender and Evolution of European Social Policies*, in Leibfried S. e Pierson P. (a cura di), 1995, *European Social Policy between Fragmentation and Integration*, The Brookings institutions, Washington Dc.
- Walby S., 2004, *The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime*, «Social Politics», vol. 11, n. 1, pp. 4-29.
- Zoli M., 2004, *I sistemi di welfare state nei paesi dell'Unione Europea*, Luiss Lab on European Economics, Working Document n. 1.

Documentazione

- Commissione europea, 1996, *Integrare la parità di opportunità fra le donne e gli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie*, Com(1996) 67 definitivo.
- Commissione europea, 2000, *Verso una Strategia-quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)*, Com(2000) 335 definitivo.
- Commissione europea, 2005, *Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005-2008)*, Bruxelles, 12.4.2005, Com(2005) 141 definitivo.
- Commissione europea, 2006, *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*, Com(2006) 92 definitivo.
- Commissione europea, 2007, *Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini*, Com(2007) 424 definitivo.
- Commissione europea, 2008a, *La parità tra le donne e gli uomini 2008*, Com(2008) 10 definitivo.
- Commissione europea, 2008b, *Proposta di Direttiva recante modifica della direttiva 92/85/Cee del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*, Com(2008) 637 definitivo.
- Commissione europea, 2008c, *Proposta di Direttiva sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, che abroga la direttiva 86/613/Cee*, Com(2008) 636 definitivo.
- Commissione europea, 2008d, *Relazione intermedia sullo stato d'avanzamento della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010)*, Com(2008) 760 definitivo.
- Commissione europea, 2009, *Relazione sulla parità tra donne e uomini 2009*, Com(2009) 77 definitivo.
- Consiglio europeo, 1982, *Risoluzione relativa alla promozione della parità delle possibilità per le donne*, 12 luglio, Gazzetta ufficiale C.186 del 21.07.1982.

RPS

Nilla Bernardi, Carlo Caldarini

- Consiglio europeo, 1986, *Seconda risoluzione concernente la promozione della parità delle possibilità per le donne*, 24 luglio, Gazzetta ufficiale C. 203 del 12.08.1986.
- Consiglio europeo, 1991, *Risoluzione relativa al terzo programma di azione comunitaria a medio termine per la parità di opportunità tra uomini e donne*, 21 maggio, Gazzetta ufficiale C. 142 del 31.05.1991.
- Consiglio europeo, 2002, *Conclusioni della Presidenza*, 15 e 16 marzo (Barcellona).
- Consiglio europeo, 2005, *Decisione relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*, 8 luglio, Gazzetta ufficiale L. 215 del 05.08.2006.
- Consiglio europeo, 2006, *Patto europeo per la parità di genere*, 23-24 marzo, Conclusioni della Presidenza, Consiglio europeo, 7775/1/06 Rev 1, allegato II.
- European Commission, 2007a, *Tackling the Pay Gap between Women and Men*, Bruxelles, Com(2007) 424 final.
- European Commission, 2007b, *Gender Equality Law in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo.
- European Commission, 2008a, *Implementation of the Barcelona Objectives Concerning Childcare Facilities for Pre-School-Age Children*, Com(2008) 638, Sec(2008) 2524.
- European Commission, 2008b, *Implementation of the Barcelona Objectives Concerning Childcare Facilities for Pre-School-Age Children*, Com(2008) 598, Sec(2008) 2524.
- European Commission, 2009a, *Accompanying Document to the Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009*, Bruxelles, 13.2.2009, Sec(2009) 141.
- European Commission, 2009b, *Report on Equality between Women and Men – 2009*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo.
- Eurostat, 2006, *Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens?*, Statistiche in breve, n. 4.
- Eurostat, 2007a, *Transition des femmes et des hommes de la vie active vers la retraite*, Statistiche in breve, n. 97.
- Eurostat, 2007b, *Enquête européenne sur les forces de travail. Résultats annuels 2006*, Dati in breve, n. 10.
- Parlamento europeo, 2008, *Rapporto sulla non-discriminazione basata sul genere e sulla solidarietà intergenerazionale*.
- Riera-Madurell T., 2008, *Relazione concernente il recepimento e l'applicazione della direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne*, Parlamento europeo, Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere.

*Appendice**Tabella 1 - Indicatori di sintesi*

	Pil pro-capite (Spa) 2007	Spesa sociale/ Pil 2005	Differenze di retribuzione oraria lorda tra uomini e donne 2007	Tasso di occupazione femminile 2007	Tasso di occupazione part-time femminile 2007	Età media di uscita dal mercato del lavoro 2005 Uomini	Età media di uscita dal mercato del lavoro 2005 Donne
Danimarca	30.900	30,9%	17,7%	73,2%	36,2%	61,2	60,7
Paesi Bassi	32.600	28,2%	23,6%	69,6%	75,0%	61,6	61,4
Svezia	30.700	32,0%	17,9%	71,8%	40,0%	64,3	63,0
Belgio	29.600	29,7%	9,1%	65,3%	40,6%	61,6	59,6
Francia	27.500	31,5%	15,8%	60,0%	30,2%	58,5	59,1
Germania	28.400	29,4%	23,0%	64,0%	45,8%	61,4	61,1
Regno Unito	29.300	26,8%	21,1%	65,5%	42,2%	63,4	61,9
Italia	25.900	26,4%	4,4%	46,6%	26,9%	60,7	58,8
Spagna	23.400	20,8%	17,6%	54,7%	17,6%	62,0	62,8

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat.

RPS

Nilla Bernardi, Carlo Caldarini

Table 2 e 3

RPS

LE PARI OPPORTUNITÀ NELLE POLITICHE SOCIALI DELL'UE

RPS

Nilla Bernardi, Carlo Caldarini

RPS

LE PARI OPPORTUNITÀ NELLE POLITICHE SOCIALI DELL'UE

RPS

Nilla Bernardi, Carlo Caltarini

RPS

LE PARI OPPORTUNITÀ NELLE POLITICHE SOCIALI DELL'UE

Tabella 2 - Sintesi delle principali misure dei regimi pensionistici

	Età pensione Uomini	Età pensione Donne	Informazioni generali sul sistema pensionistico	Requisiti per una pensione completa	Periodi figurativi
Danimarca	65	65	Pensione legata alla residenza. Pensione integrativa obbligatoria per tutti i dipendenti dai 16 ai 66 anni e per le persone che percepiscono indennità per malattia, <i>nascita, adozione</i> , disoccupazione	40 anni di residenza tra i 15 e i 67 anni di età	Non previsto
Paesi Bassi	65	65	Assicurazione obbligatoria legata alla residenza. Schema pensionistico complementare obbligatorio per la maggior parte dei dipendenti basato su accordi con le parti sociali	50 anni assicurativi tra il 15° e il 65° anno di età	Non previsto
Svezia	61-67	61-67	Sistema obbligatorio per tutti i residenti in Svezia: pensione garantita finanziata dall'imposta + pensione di base a ripartizione + pensione complementare a capitalizzazione + regimi integrativi «quasi obbligatori»	40 anni di residenza per la pensione garantita	Per la pensione di base: <i>congedo parentale, cura dei figli piccoli</i>
Belgio	65	65	Pensione anticipata a 60 anni, per uomini e donne con il requisito della carriera. Condizioni diverse per alcune categorie. Contribuzione volontaria possibile per le persone che cessano l'attività per occuparsi della <i>cura dei bambini</i>	45 anni contributivi per uomini e donne	Disoccupazione involontaria, alcune <i>interruzioni di carriera</i> , incapacità al lavoro, <i>congedo per maternità</i> , scioperi riconosciuti, detenzione preventiva, formazione, ecc.

segue *Tabella 2 - Sintesi delle principali misure dei regimi pensionistici*

	Età pensione Uomini	Età pensione Donne	Informazioni generali sul sistema pensionistico	Requisiti per una pensione completa	Periodi figurativi
Francia	60-65	60-65	Maggiorazioni in funzione del numero di figli, degli anni dedicati alla loro cura e per i figli con handicap. Per le donne, pensione a tasso pieno con più di 2 figli e credito di 2 anni per figlio e per la cura di figli con handicap	160 trimestri di periodo contributivo e 65 anni di età per uomini e donne	Malattia, <i>maternità</i> , invalidità, infortuni sul lavoro. <i>Congedo parentale</i> entro il limite di 3 anni
Germania	65-67	65-67	Per le <i>donne nate prima del 1952</i> , pensionamento a 63 anni a determinate condizioni. Per i nati dopo il 1964 età pensionabile a 67 anni. Pensione a 65 con 45 anni di contributi da lavoro e dai <i>periodi di cura dei figli</i> (fino al 10° anno di età del figlio)	35 anni contributivi per uomini e donne	Malattia, riabilitazione, disoccupazione, studi o istruzione superiore dopo i 17 anni d'età. <i>Periodi di cura dei figli</i> fino all'età di 10 anni e <i>periodi dedicati all'educazione dei figli</i> fino a 3 anni di età
Regno Unito	65	60 (65 entro 2020)	Possibilità per le <i>donne</i> di ricevere una pensione minima grazie ai contributi versati dal marito. In caso di decesso del partner o <i>divorzio</i> i contributi versati dall'ex partner civile possono essere utilizzati per acquisire il diritto a una pensione minima al raggiungimento dell'età pensionabile	44 anni contributivi per gli uomini e 39 per le donne (pensione di base)	<i>Cura dei figli o di una persona malata o disabile</i> , malattia, <i>maternità</i> , <i>adozione</i> , incapacità al lavoro, disoccupazione

segue *Tabella 2 - Sintesi delle principali misure dei regimi pensionistici*

	Età pensione Uomini	Età pensione Donne	Informazioni generali sul sistema pensionistico	Requisiti per una pensione completa	Periodi figurativi
Italia	65	60-65	Le <i>donne</i> possono rinviare il pensionamento ottenendo un aumento del rendimento	35/40 anni contributivi per uomini e donne	Malattia, maternità, servizio militare, disoccupazione, indennità speciali a causa del fallimento o della riorganizzazione di un'impresa
Spagna	65	65	Nessun vantaggio particolare per le donne. Sono ammessi a godere di una pensione contributiva di vecchiaia gli iscritti a un regime previdenziale (anche disoccupati), che soddisfano le condizioni di età e hanno un periodo minimo di contribuzione di 15 anni	35 anni contributivi per uomini e donne	Congedo parentale per la cura di un figlio sotto i 3 anni

Fonte: Commissione europea (Missoc Database e Mobilità europea), Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa, Cleiss, Issa.

segue *Tabella 3 - Sintesi delle principali misure in materia di maternità e congedi*

	Indennità di maternità	Congedo di maternità	Congedo di paternità	Congedo di adozione	Congedo parentale
Danimarca	In base alla retribuzione. Max € 471 a settimana. Indennità anche per le lavoratrici autonome, calcolata in base al reddito	18 settimane (4 + 14 dopo la nascita). Anche per le lavoratrici autonome	16 settimane (4 + 12). Anche per i lavoratori autonomi	46 settimane. Anche per i lavoratori autonomi	32 settimane (ripartibile tra i genitori). Fino ai 9 anni del bambino
Paesi Bassi	100% della retribuzione. Max € 177 al giorno	16 settimane (4-6+10-12)	2 giorni	Non previsto. Si applica il congedo parentale	13 settimane. Non retribuito in quanto tale. Previsti altri dispositivi sociali di sostegno al reddito. Non fruibile dai due genitori contemporaneamente. Priorità alla madre
Svezia	80% della retribuzione	50 giorni. Viene corrisposto se la donna ha un lavoro faticoso e non può essere trasferita	10 giorni	Non previsto. Si applica il congedo parentale	480 giorni da ripartire tra i due genitori, di cui 60 sono di ciascun genitore e non possono essere ceduti all'altro
Belgio	82% della retribuzione nei primi 30 giorni e 75%. Indennità anche per donne disoccupate e invalide	15 settimane (6 + 9 dopo la nascita). 2 settimane in più per parti gemellari	10 giorni. Si può convertire il congedo di maternità in caso di lunga degenza o morte della madre	6 settimane per ciascun genitore. 4 settimane se il bambino ha più di 3 anni	3 mesi per ciascun genitore. 6 mesi a 1/2 tempo, 15 mesi a 4/5
Francia	100% del salario. Max € 74 al giorno. Indennità anche per le lavoratrici autonome, calcolata in base al reddito	16 settimane (6 + 10). 18 per gravidanze difficili. 26 per un 3° figlio, 34 per parti gemellari, 46 per plurigemellari	11 giorni. Anche per i disoccupati, per formazione e per alcune categorie di autonomi	10/22 settimane (ripartibile tra i genitori)	Max 12 mesi, rinnovabile 2 volte

Tabella 3 - Sintesi delle principali misure in materia di maternità e congedi

	Indennità di maternità	Congedo di maternità	Congedo di paternità	Congedo di adozione	Congedo parentale
Germania	100% del salario medio netto. Max €13/giorno a carico assicurazione, differenza a carico del datore di lavoro	14 settimane (6 + 8). 18 per parto prematuro o gemellare	Non previsto	Non previsto. Si applica il congedo parentale	3 anni per ciascun genitore. Anche in caso di adozione
Regno Unito	90% della retribuzione, le prime 6 settimane. Poi tetto massimo £ 123.06 settimana (<i>Statutory Maternity Pay</i>). Assegno di maternità (<i>Maternity Allowance</i>) di minore importo per le lavoratrici subordinate o autonome che non hanno diritto al Smp	39 o 52 settimane, secondo il contratto di lavoro	2 settimane. Anche per il partner convivente e se non è il padre biologico	52 settimane	13 settimane. Non retribuito
Italia	80% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria. Indennità anche per le lavoratrici autonome in base ai requisiti contributivi	5 mesi (2+3 oppure 1+4)	3 mesi solo in caso di morte o di grave infermità della madre o di affidamento esclusivo al padre	3 mesi (ripartibile tra i genitori)	6 mesi per ciascun genitore. Complessivamente max 10 mesi per i 2 genitori
Spagna	100% della base di calcolo	16 settimane. + 2 settimane per parto gemellare, adozione e affidamento, disabilità del bambino. Altre maggiorazioni in caso di parto prematuro o ricovero del bambino	13 giorni. + 2 giorni per parto gemellare o disabilità del bambino. Parte del congedo di maternità può essere convertito in congedo di paternità	16 settimane. Se entrambi i genitori lavorano, una parte del congedo di maternità può essere convertita in congedo di paternità	1 anno. Non retribuito

Fonte. Commissione europea (Missoc Database e Mobilità europea), Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa, Cleiss, Issa.

RPS

Rubriche

Genere. Donna/Donne Un approccio eurocentrico e transculturale

Franca Bimbi

Per quale ragione la nostra attenzione continua a soffermarsi sul genere/donne quando il dibattito politico e scientifico sembra più interessato al legame tra genere e differenze? Dal punto di vista dei principi nell'Europa allargata le donne migranti e quelle native condividono lo stesso regime di libertà e possibilità di scelta. Tuttavia, se guardiamo alle pratiche sociali, alle narrazioni e alle caratteristiche delle strutture di genere all'interno di ogni regime di welfare, emerge un'immagine differente: libertà e scelta definiscono gerarchie tacite di e tra le donne attraverso la costruzione di confini interni ed esterni. L'interpretazione dell'equità di genere diviene in questo contesto controversa. Se accettiamo che il genere

non sia solo sinonimo di donne, nondimeno sembra necessario evidenziare, insieme con il pluralismo delle identità di genere, anche il dualismo donne/uomini. In questa prospettiva la metafora della «migrante interna» esprime la relazione e il confronto tra donne native e migranti, entrambe condizionate da processi transculturali e impegnate in una molteplicità di significati della «doppia presenza». Quello che qui viene proposto è un dualismo critico, poiché se le relazioni di genere non vengono poste all'interno del conflitto sociale tra uomini e donne, la politica del riconoscimento delle differenze culturali rischia di ridurre al silenzio la voce delle donne nello scambio tra gruppi, classi, nazioni.

RPS

parola chiave 1

1. Punti di partenza per il dibattito

Non è compito facile ripercorrere «genere» come parola-chiave relativa alla costruzione sociale della donna/delle donne, orientando la lettura dei suoi trascorsi concettuali ai temi della cittadinanza sociale, ai modelli di politica sociale e alle diverse e situate politiche sociali. Cominciamo dalla collocazione: «studi di genere», «studi delle donne» «studi femministi»? Si tratta di tre campi discorsivi, scientifici e politici, rispetto ai quali scegliamo un percorso soggettivo: il femminismo come approccio conoscitivo orientato alla decostruzione dei processi

RPS

F. Bimbi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

sociali, osservati in quanto rapporti sessuati; l'attenzione alle esperienze e alle narrazioni delle donne, e alle loro capacità di agire trasformando il mondo sociale; i rapporti di genere come metodo di ricerca orientato all'analisi della riproduzione dei discorsi sulle gerarchie sociali sessuate, intese principalmente come rapporti di dominazione maschile sulle donne, ma con un'attenzione specifica alle tensioni tra regole del campo e strategie degli attori. È un percorso che sceglie il suo soggetto di studio – le donne – privilegiando una riflessione critica sulle costruzioni culturali che egemonizzano il discorso del femminile e assieme cercando di osservare come si aprano le possibilità di libertà femminile, uguaglianza e giustizia di genere pur nella cornice dei discorsi di dominio che le circoscrivono (Bacchi, 2005). La scelta del metodo propone come chiave di lettura un costrutto che, dall'inizio degli anni settanta, ha assunto significati, interpretazioni e contenuti tra loro molto diversi, in un dibattito che oggi investe *a)* le teorie femministe relative alle diverse declinazioni della costruzione sociale del genere; *b)* le definizioni di «genere» all'interno degli orientamenti normativi prodotti dall'Europa e dalle agenzie internazionali, in particolare dalle Nazioni unite; *c)* la definizione dei paradigmi e degli indicatori relativi agli obiettivi dell'«eguaglianza di genere» nella teoria e nella ricerca empirica che si occupa delle trasformazioni del welfare. In particolare questo terzo punto – che può essere considerato, rispetto ai primi due, il sottocampo di riferimento della «Rivista» – è cruciale per gli studi del cambiamento dei modelli di welfare state che hanno conformato storicamente il modello sociale europeo, e che oggi si confrontano con le dinamiche post-nazionali degli Stati nazionali a democrazia parlamentare e a economia sviluppata, nel farsi della costruzione dell'Unione europea, e nel procedere dei processi di globalizzazione, a fronte dell'attuale crisi dell'economia mondiale.

Per iniziare la nostra riflessione occorre sollevare alcune questioni *gender sensitive* aperte nell'agenda sociale europea e nella riflessione femminista sui *gender regimes* dei modelli europei di welfare (o che vorremmo vi fossero esplicitamente tematizzate). I temi dell'occupazione femminile, della divisione di genere del tempo di lavoro di cura nella sfera privata e la presenza delle donne nei luoghi delle decisioni (a partire dalla rappresentanza politica) bastano a qualificare la prospettiva dell'eguaglianza di genere (Orloff, 2008)? I nodi delle trasformazioni della famiglia (Lewis, 2001), la riscrittura delle strutture della parentela in Europa così come le abbiamo vissute e descritte sino a pochi anni fa (Hèran, 2009), l'emergere appassionante di conflitti attorno

alle costruzioni sociali del corpo femminile, stanno cambiando quantomeno gli effetti delle politiche di cittadinanza prodotte dall'Unione europea e dei regimi di welfare nazionali? Il riconoscimento delle diversità di genere, e le crescenti domande di parità tra le differenze, che riconducono le diverse costruzioni sociali del femminile e del maschile a «semplici» preferenze individuali relative alle scelte dei modelli di famiglia, di procreazione e di vita sessuale (Roseneil e Budgeon, 2004; Pahl e Spencer, 2004) neutralizzano i rapporti di potere tra uomini e donne: a vantaggio di quale orizzonte di giustizia? Come tener conto del fatto che questo tipo d'uguaglianza per similitudine (*same-ness*) continua a discostarsi dalle reali opportunità delle donne europee e a rimanere in parte estranea alle preferenze di molte donne che abitano l'Europa? Le declinazioni della cittadinanza europea dei migranti, nel quadro dell'Unione e delle regolazioni nazionali e locali, e in particolare delle molte donne che migrano sole, possono essere considerate estranee alle politiche di welfare? Come ripensare un modello della parità e della cittadinanza sociale che oggi prescrive alle donne europee standard di diritti per accedere alla modernità, mentre utilizza le differenze tra modelli culturali di *care* per mantenere le asimmetrie femminili e i relativi vantaggi di differenti gruppi di uomini? La riflessione sulle donne attraverso l'approccio dell'intersezionalità (Zemon Davis, 1976; Williams, 1995), che connette genere, classe e *race*, aiuta a mettere a fuoco la complessità delle identità e delle culture, o produce un'ulteriore de-*genderizzazione* dei conflitti sociali?

Queste domande ruotano attorno alle declinazioni dei rapporti di genere, nei termini della legittimazione delle forme del pluralismo delle identità, della redistribuzione delle pari opportunità, del riconoscimento delle differenze di genere, delle diversità di orientamento sessuale, e delle differenze culturali. «Differenze culturali» è la nostra traduzione per «*race*»: si potrebbero anche specificare le differenze culturali come identità auto-assegnate di tipo etnico, linguistico, religioso, nazionale.

Si tratta di domande che rimandano a due sottotesti. Il primo sottotesto è relativo alla complessità delle culture, di qualsiasi cultura, che anche al suo interno può essere discorsivamente decostruita in relazione ai differenti linguaggi che la abitano, sino a frammentarsi in molteplici discorsi anche di tipo essenzialista. Ad esempio, se tematizziamo una conoscenza situata femminile relativa al *care*, sino a che punto costruiamo una narrativa del pluralismo o dell'essenzialismo di genere? Il secondo sottotesto riguarda gli aspetti normativi dei limiti accetta-

bili del pluralismo culturale nella sfera pubblica democratica. Come possiamo dar riconoscimento pratico alle differenti declinazioni dei beni sociali preferiti (Walzer, 1987), operando scelte di politica sociale sensibili alle differenze culturali e assieme orientate dall'universalismo dei diritti (Moller Okin, 2007; Siim, 2007)? Come evitare che le narrative europee di genere prefigurino modelli di welfare etnocentrici, centrati sul dualismo modernità-tradizione e costruiti a misura della donna di ceto medio, bianca, «nativa» dell'Europa nord-occidentale e cittadina del mondo transatlantico?

Come si può notare «genere» apre le porte per la discussione di molti altri costrutti: diversità, differenze, alterità. Soprattutto si riaprono domande di fondo sulle dinamiche tra redistribuzione e riconoscimento, tra dominio e soggettivazione, che coinvolgono le donne nella produzione materiale e culturale della cittadinanza europea, in un contesto segnato fortemente dai dilemmi del multiculturalismo e dalle esperienze migratorie.

La costruzione della cittadinanza europea – nell'Europa a 27 – riguarda processi di definizione dei confini e delle frontiere, materiali e simbolici (Yuval-Davis e Stoetzler, 2002), ovvero chiusure e permeabilità che incidono sui limiti espliciti e impliciti dei modelli di welfare e dei *gender regimes*, perché ridefiniscono il cittadino ideale, la famiglia accettabile, le differenze degne di riconoscimento. Il genere, inteso come donne e come relazione tra donne e uomini, costruisce il corpo del cittadino europeo ideale sulle due frontiere, del velo-burqa e dell'ammissibilità o meno della scelta di procreazione «artificiale» per la donna sola, ma lo fa anche in base alle distinzioni tra le forme accettabili dello scambio maschile dei corpi femminili (no alla tratta, sì alla prostituzione «decente»; no alla poligamia e perciò mancanza di riconoscimento d'alcune tipologie di maternità; no alla violenza sulle donne ma esclusione dal diritto d'asilo per cause di violenza domestica). Il genere, inteso come donne e uomini, fissati o non fissati nel loro sesso biologico (Trappolin, 2008), definisce le forme accettabili di famiglia, di coppia e di filiazione, attraverso le forme ammesse o non ammesse di ricongiungimento tra cittadini comunitari e non comunitari, norma la negazione o il pieno riconoscimento delle coppie di fatto e delle coppie omosessuali. Il genere, incorporato nelle differenze dei diversi gruppi nazionali, linguistici, religiosi e culturali, costruisce le gerarchie e i gradi d'accettabilità delle differenze stesse, in base alle differenti modalità di selezione nel mercato degli impieghi e delle professioni «adatte» alle donne e agli uomini, anche in base alle loro na-

zionalità e a forme implicite di razzializzazione (Balbo, 2006). Dunque, anche limitando l'attenzione a genere/donne dobbiamo mantenere nel nostro orizzonte visivo le diversità di genere e le differenze culturali, sia per la peculiarità con cui oggi abitano e costruiscono il discorso europeo, sia perché non ci proponiamo di leggere il genere/donne attraverso un'essenza femminile ma nelle relazioni sociali situate entro cui è prodotto e riesce a darsi voce.

Cercheremo di procedere tenendo conto di due piani. Prima di tutto, circoscrivendo il campo delle connessioni e disconnessioni tra genere e donna/donne, valutando i contributi più significativi del concetto di genere (le narrative del passato), per argomentare se e in che senso «genere» risulti ancora una parola-chiave per la ricerca sociologica femminista che lega fortemente, quasi esclusivamente, questo termine con alcuni concetti correlati alla costruzione sociale della donna e delle relazioni donna-uomo, nel tentativo di interpretare il pluralismo delle identità femminili contemporanee (le narrative in opera). Secondariamente, tenteremo di mettere a fuoco, con riferimenti ai temi del welfare, le potenzialità e i limiti di questa lettura, in particolare per le analisi delle trasformazioni dei *gender regimes* e per le declinazioni d'eguaglianza di genere, identificando le tensioni tra le ridefinizioni del patriarcato e le forme di *agency* e d'espressione del pluralismo delle identità sessuate. Ci chiederemo se la naturalizzazione delle differenze di genere (ovvero l'assegnazione dualistica del genere, costruito sul sesso biologico) non resti un implicito anche nei modelli di welfare riconosciuti come maggiormente *gender friendly* (Estévez-Abe, 2005). Ma anche vorremmo considerare se le narrazioni sempre più frequenti del *care* come responsabilità morale personale, *de-genderizzata*, non contribuiscano per un verso a neutralizzare gli aspetti sociali delle differenti capacità femminili e maschili (che consideriamo trasposizioni di *habitus* in capitali culturali), e per un altro verso a nascondere le forme di lavoro di cura servile che – pur in maniera diversa – attraverso i piccoli e grandi privilegi maschili, riguardano le donne più povere ma anche le più agiate (Tronto, 2002; Knudsen e Waerness, 2008). La dissoluzione del genere/donne nelle simbologie di parità della coppia moderna, e la decostruzione del genere in nome delle diversità, potrebbero portare ad esiti convergenti del discorso europeo sull'eguaglianza di genere? La separazione analitica (e politica) delle politiche di welfare da quelle di cittadinanza dei migranti si orienta alla riduzione delle tensioni tra il discorso sulla crescita economica e quello sulla sicurezza urbana. In tal modo si nascondono anche le nuove forme di

RPS

parola chiave 1

RPS

F. Biondi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

diseguaglianza tra cittadini e cittadine europee, con la relativa definizione di tipologie più o meno accettabili di migranti? Questa parte della riflessione è orientata ad aprire interrogativi su ambigui «effetti di verità» che la discussione pubblica sui regimi di genere produce negli studi sul welfare.

Poiché le sintesi di Simonetta Piccone Stella e Chiara Saraceno (1996), di Alice Bellagamba, Paola Di Cori e Marco Pustianaz (2000), di Paola Di Cori e Donatella Barazzetti (2001), di Carmen Leccardi (2002), di Elisabetta Ruspini (2003) e di Raffaella Baccolini (2005), con le riflessioni di Laura Balbo (2004), Alisa Del Re (2008) e Chiara Saraceno (2008a), rappresentano preziosi contributi italiani sui dibattiti attorno al genere, le mie riflessioni vanno nel senso di scelte selettive, rispetto ai contenuti, alle autrici e agli autori, al metodo. Sul piano metodologico segnalo due contributi di Paola di Cori (2000; 2007) che mi hanno fatto da guida.

2. *Un possibile quadro interpretativo*

Chi è oggi «la donna» che non nasce donna ma può diventare persona del «genere/donne»? Come è istituita e come esercita la sua libertà (autonomia, capacità, differenze, diversità, identità auto-attribuite, *agency*) entro il campo che la istituisce?

La prima domanda interroga il genere pensando la donna, secondo la metodologia e le epistemologie del femminismo degli anni settanta, mentre la seconda lo interroga soprattutto riflettendo ai dispositivi prodotti dai discorsi sul corpo e sulla sessualità diffusisi dagli anni ottanta. In un caso si parte – e si riparte sempre (Butler, 1986) – da Simone de Beauvoir (1949), nell'altro da Michel Foucault (1976; 1984a; 1984b). Nel primo caso il soggetto-donna è possibile, nel secondo la soggettivazione rimane nel campo della contingenza: perciò lavora incessantemente dentro la microfisica del potere. A me pare che il dibattito femminista si muova ancora attorno a queste due ipotesi, che «con-tengono» in uno stesso ambito discorsivo tre temi: l'identità, l'«oppressione», l'*agency*, dandone letture spesso completamente diverse, ma non prive di scambi e contaminazioni. In parte il dilemma resta irrisolvibile, poiché le studiose sono consapevoli di quanto, nel ventesimo secolo, l'*agency* femminile e le *voices* femministe abbiano influenzato le forme sociali della conoscenza e la produzione scientifica anche nel *mainstream* delle discipline, ma portiamo anche la consapevo-

lezza delle tensioni tra le pratiche discorsive che riproducono la donna ridefinendola nelle gerarchie sociali, mentre operano una dislocazione eterogenea del femminile nella proliferazione dei discorsi sul corpo. Ritengo che lo *standpoint* degli studi femministi resti il genere come donne, e tuttavia questa circoscrizione deve essere operata in maniera molto più critica che nel passato: può corrispondere ad un'auto-limitazione per vedere meglio, anche oltre i confini, ma sarebbe una svista «colpevole» sottrarre il genere alle sue molteplicità. Dal punto di vista metodologico, inoltre, va tenuto a mente che l'esperienza, anche quando si rappresenta come immediatamente evidente e come identità autoattribuita, si offre sempre attraverso narrative. Anche l'esperienza femminile è un'interpretazione e richiede, a sua volta, di essere interpretata (Scott, 1991): è racconto di sé, posizionamento verso l'altro, discorso con l'altro presente. Perciò sappiamo che, anche in questo caso, la narrazione da un punto di vista è solo una parte della storia.

2.1 I soggetti «sono» due?

Vorrei cominciare a mostrare come la prospettiva di genere/donne abbia trasformato il mondo comune di «tutti noi» (studiose e studiosi del sociale). Cominciamo dal livello più empirico, delle costruzioni delle statistiche di genere (Bimbi, 1999a), per misurare il percorso fatto in pochi decenni. Dalla registrazione delle donne come «*womb-having*» (Carver, 1996) e come attributo della famiglia, in relazione alla fecondità e alla maternità legittima o illegittima, agli indicatori più complessi delle differenze di comportamento tra i due generi in compiti sociali almeno in teoria intercambiabili: così si segna il passaggio concettuale tra «sesso» e «genere», all'inizio sulla base di un'ipotesi di parità come non-differenza. Dagli indicatori che distinguono occupate e casalinghe si passa a misurare per i due generi la partecipazione al lavoro per il mercato e al lavoro domestico, familiare e di cura, e l'organizzazione dei tempi sociali, compresi il «*time to care*» e il «tempo per sé» (Balbo, 1987; 1991). Dagli indicatori dei nuovi modelli d'identità sociale femminile, con la «doppia presenza» (Balbo, 1978; Bimbi, 1989), a quelli sui cambiamenti dell'identità maschile (i «nuovi padri»), a quelli dei «contratti di genere» (con misure dei vari modi di conciliazione tra lavoro per il mercato, lavoro di cura e assunzioni delle responsabilità di *care* verso le persone dipendenti): qui si cominciano a decostruire i due generi, nelle loro diversità. In particolare, gli indicatori che comparano i diversi «contratti di genere» mettono in luce i

patti impliciti o espliciti che definiscono, reciprocamente, le relazioni tra donne e uomini attorno a modelli di lealtà, scelte di lavoro professionale, divisione del lavoro di cura, uso del denaro, scelte di procreazione. In seguito, le statistiche di genere sullo sviluppo umano delle donne hanno focalizzato l'interdipendenza tra l'avanzamento o lo stallo della condizione femminile e i processi di mobilità sociale, ascendente o discendente, che investono tutti i soggetti non-egemoni, a cominciare dai bambini (Mayall, 1994). Parallelamente gli indicatori internazionali sulla salute riproduttiva e sessuale femminile, relativi all'accesso alla contraccezione, alle scelte procreative e alla violenza domestica e sessuale, hanno contribuito a tematizzare i «diritti umani di genere» decostruendo sia la naturalità biologica del corpo delle donne che gli assoluti culturali degli artefatti del corpo femminile, mostrando come nelle diverse culture la sessualità venga iscritta nel desiderio maschile eterosessuale. Molte critiche possono essere avanzate a questo percorso, che ha decostruito «la donna» pensata prevalentemente dai demografi (studiosi del corpo femminile riproduttivo) per riconsegnarci le differenze di genere misurate sulle performance dell'*homo oeconomicus* e su diritti standardizzati al di fuori delle esperienze e delle culture, metafore di una modernità occidentale assieme astratta ed etnocentrica. Ne è esempio l'approccio economico ai costi della violenza sulle donne, in cui si ipotizza una relazione lineare e misurabile tra *vulnus* all'integrità della persona e danni sociali. Un altro esempio: se si tratta di donne occidentali, le varie iscrizioni del corpo femminile nei modelli di bellezza vengono attribuite ai regimi della libera scelta personale, mentre, per le donne di culture «altre», la culturalizzazione del corpo femminile viene data come assegnata ai regimi della violenza maschile, cancellando ogni dinamica conflittuale: avviene per le «modificazioni del corpo femminile» tratte dall'Oms in maniera univoca e indifferenziata come «mutilazioni» (Fusaschi, 2003). Resta che, dal lavoro fatto a livello internazionale sulle statistiche, si leggono importanti passaggi, concettuali e politici.

2.2 L'attore donna ha reso plurale il genere?

Il cambiamento delle misure ha contribuito a cambiare lo statuto della donna nell'agenda politica: da oggetto di «questione sociale» a «problema» di «eccesso», della presenza (come movimenti di protesta) o d'assenza (come cittadine uguali), di troppo visibile esclusione o di pe-

ricolosa competitività per le risorse; da risorsa umana non adeguatamente valorizzata rispetto agli investimenti economici d'istruzione a simbolo del conflitto globale tra l'uguale dignità delle culture e gli uguali diritti delle singole persone. In questo percorso, il *gender mainstreaming*, promosso dalla Piattaforma di Pechino (United Nations, 1995), può esser letto come un passaggio ambivalente. Le donne riconosciute come singolarità omogenea, nella comune presa di parola anche sui diritti sessuali e riproduttivi, hanno fatto emergere un duplice conflitto attorno alle definizioni di genere, tematizzando le differenze tra identità culturali e le diversità degli orientamenti sessuali. A Pechino si amplifica, si semplifica, e si apre ad un contesto più ampio d'opinione pubblica la critica agli approcci femministi *mainstreaming* da parte delle donne dei *subaltern studies*, dei *post-colonial studies* e dei *cultural studies*, che utilizzano *gender* in maniera non dicotomica, denunciando il rischio di colonialismo culturale da parte delle femministe occidentali, bianche e di ceto medio nei confronti delle donne di culture «altre» (Thompson, 2002). In seguito, da Pechino alle Conferenze sul razzismo, da Durban (United Nations, 2001) a Ginevra (United Nations, 2009), in un setting in cui prevalgono i conflitti tra differenti mascolinità politiche e religiose, si esplicita il tentativo di costruire un duplice confine. Da una parte si cancella la qualità sessista delle gerarchie uomo-donna e dall'altra si nega esplicitamente il pluralismo delle identità di genere. Infatti i Documenti adottati, non inseriscono il sessismo tra le declinazioni del razzismo, mentre stabiliscono «(...) that the term "gender" refers to the two sexes, male and female, within the context of society. The term "gender" does not indicate any meaning different from the above» (United Nations, 2001, p. 61; United Nations, 2009, p. 10).

Sembra emergere un processo normativo convergente, di *de-genderizzazione* del potere e di rinaturalizzazione della differenza sessuale, che non mette in conto il dominio sulle donne, mentre rifiuta ogni riconoscimento al pluralismo delle differenze di genere (Pontificio Consiglio per la famiglia, 2003). Del resto anche dalle versioni controegemoniche sul genere emergono aspetti di *de-genderizzazione* dei rapporti di potere tra donne e uomini (argomentati in base al pari riconoscimento di tutte le differenze) e di naturalizzazione del pluralismo delle identità sessuali: si pensi alle campagne Lgbt su «l'orientamento omosessuale non è una scelta» (Regione Toscana, 2007). I due tipi di discorso – dell'etica normativa costruita sul dualismo biologico e della declinazione equivalente di ogni differenza/diversità – paiono con-

RPS

parola chiave 1

durre rispettivamente alla censura morale del pluralismo delle identità e all'indifferenza rispetto ai rapporti di potere che strutturano le gerarchie di genere. Ciò avviene in nome di una qualche declinazione della «natura»: fissata sul dimorfismo sessuale maschio-femmina o sulla casualità genetica.

2.3 L'oppressione delle donne deriva da un «agente esterno» maschile o si esprime in un campo di dominio che struttura le relazioni di genere?

Per giustificare la scelta della seconda prospettiva, e per mantenere uno *standpoint* genere/donne con frontiere aperte, a noi pare appropriato reinserire nel dibattito un concetto di patriarcato (Walby, 1986; Castells, 2008), concettualizzato però attraverso aspetti relazionali e simbolici storicamente situati, riferito a differenti costrutti del genere, e interpretato – ma anche contestato – a partire dall'istituzione discorsiva delle forme egemoniche della mascolinità (Young, 2003a; Von Der Lippe, 2006), nelle loro correlazioni con le forme plurime dei contratti sessuali, etero e omosessuali. Lo utilizziamo come descrittore del campo della «dominazione maschile» (Bourdieu, 1998), stilizzato dal potere simbolico del dualismo uomo-donna, in cui il discorso di A struttura B, agendo regole e assegnando *habitus* per ambedue, essendo A non il singolo uomo o il gruppo sociale «uomini» bensì la forma sociale della mascolinità che definisce i due generi ma anche altre possibili «valenze differenziali dei sessi» (Heritier, 1996), ed essendo B non la singola donna o il gruppo sociale «donne», bensì l'indicatore di forme sociali della femminilità che emergono definite per differenza da A, attraverso processi di specularizzazione, differenziazione, gerarchizzazione di B nei confronti di A, che, anche se costantemente sfidato, resterebbe definito sia come *unicum* che come «Altro». Si tratta di una lettura di Bourdieu che non prescinde dai modi con cui la differenza corporea identifica la produzione culturale dei due generi, ma che può prevedere il corpo sessuato come costruito culturale anche plurale per A e per B, normato, non naturale e almeno analiticamente separabile dai costrutti egemonici di genere (Butler, 1993), anche se punto di partenza ineliminabile dell'esperienza di sé e del possibile riconoscimento (Kruks, 1992; Chambers, 2007). In parte utilizziamo Bourdieu come pretesto per tenere assieme un dualismo non essenzialista e un pluralismo non forzatamente performativo che oggi strutturano il campo delle dominazioni di genere con le relative ricerche di soggettivazione (Frye, 1996). L'approccio di Bourdieu rappre-

sentano anche un contesto per utilizzare alcune teorie classiche che hanno strutturato il genere nel discorso femminista. Il «traffico delle donne» di Rubin (1975), il contratto sessuale di Carole Pateman (1988), le politiche della differenza di Iris Young (1990) a nostro avviso possono essere declinati per mettere in luce le forme negoziali delle relazioni sociali nella vita intima, e nelle sfere della vita privata e pubblica, in cui il dominio si intreccia con le esperienze, le biografie, le vite vissute e un «*doing genders*» che si compie tra vincoli e scelte (West e Zimmerman, 1987; Balbo, 2004; West e Zimmerman, 2009). Rubin apre la strada alla considerazione dello scambio delle donne tra uomini come una dinamica inscritta nella riproduzione delle norme e dei legami dei due generi. Pateman mette in luce la possibilità di utilizzare la metafora del contratto sessuale come forma del patriarcato persistente nei regimi della libertà, che coinvolge le donne come libere contraenti e che riguarda anche la definizione dello Stato moderno: una delle letture che ha più contribuito alla decostruzione femminista della iscrizione dei due generi nelle distinzioni e separazioni tra sfera privata e sfera pubblica. I contributi di Young alla teoria di genere della giustizia costituiscono un'eredità importante ancora da approfondire («*Hypatia*», 2008). Ne segnaliamo tre, di particolare rilievo per l'analisi delle politiche sociali. Young critica il nesso tra giustizia e redistribuzione a favore dei nessi dominio e oppressione; inoltre propone la connessione tra le politiche di genere del femminismo e le politiche della differenza di altri movimenti sociali della mondializzazione, attraverso la concettualizzazione normativa della cittadinanza come cosmopolitismo situato, capace di superare sia il comunitarismo identitario che l'individualismo privo di legami sociali; infine critica la logica della protezione maschile (e al suo ritorno nella sfera pubblica/politica) come aspetto del patriarcato che sembra riproporsi anche nei dibattiti femministi sul rapporto tra *care* e dipendenza (Young, 2003a; Young, 2003b). A quest'ultimo proposito Young richiama con forza il pensiero di Selma Sevenhuseisen sull'interdipendenza come logica morale e politica del *care* (1998). Infine, il nostro riferimento provocatorio al campo del dominio maschile definito da Bourdieu è scelto anche per riconoscere e decostruire le connessioni tra il potere e le pratiche discorsive che ne riaffermano l'egemonia. Questo ci permette di considerare il genere come un operatore simbolico centrale che distingue maschile e femminile, e li gerarchizza, anche se non necessariamente sugli assi delle due sole connessioni normate tra genere e corpo. Infatti, proprio nella discussione sulla desiderabilità sessuale,

RPS

parola chiave 1

Bourdieu sembra lasciare spazio alle traiettorie dell'attore (Levi Martin e George, 2006) o alle strategie soggettive che giocano contro le regole. E l'attore femminile potrebbe esser considerato, proprio partendo da Bourdieu, per argomentare contro la sua stessa ipotesi di un dualismo di genere (troppo) costruito sulla fisicità della differenza sessuale. Infatti è sulle profonde trasformazioni contemporanee degli *habitus* istitutivi del corpo femminile che andrebbero misurati i limiti della reiterazione del dominio maschile, piuttosto che sul rendimento politico delle pari opportunità. Il corpo che si vela per penetrare in modernità proibite (a Parigi, ad Istanbul, a Teheran) o che si banalizza in mode islamiche, con traiettorie simili a quelle dell'ombelico scoperto (Bimbi, 2007a), non trova corrispondenza in analoghe forzature dell'ordine sociale da parte di nuovi segni del/sul corpo maschile (Guizzardi, 2008). Allo stesso tempo dobbiamo ammettere che ciò che si espone più «pacificamente» alla violenza simbolica dello sguardo resta sempre una qualche «sezione» d'organismo femminile performato (Belknap e Leonard II, 1991): in questo «la competenza sociale dell'occhio è enorme e l'accordo tra i suoi utilizzatori impressionante» (Goffman, 1977, p. 35, ns. trad.). Nel complesso, pur con un'ampia attenzione alle complessità del dire e fare il genere, possiamo scegliere molti indicatori per esemplificare come il campo della dominazione resti segnato da un preminente dualismo, che costruisce, in una relazione certo meno stretta rispetto al passato, il corpo delle donne e gli stili assegnati ai due generi. La distribuzione dei tempi sociali, la definizione delle «scelte» lavorative preferite, l'organizzazione implicita degli spazi privati e pubblici di giorno e di notte, la trasmissione del cognome, l'uso del denaro, l'esposizione della «carne femminile» esteticamente conformata nei media domestici come nelle pubblicità in strada: se consideriamo questi aspetti, da un punto di vista sia realistico che simbolico, commisurandoli alle strutture e strategie della vita quotidiana della parte più agiata della popolazione femminile dei paesi a welfare maggiormente *gender sensitive*, rileviamo la conformazione plastica della riproduzione di forme moderne e «orizzontali» del patriarcato (Pateman, 1988). In questo campo, certo, donne e uomini concreti agiscono non passivamente, secondo gerarchie sociali che intrecciano e mescolano le forme concrete di dominazione – di genere, di classe, di differenze culturali – con le resistenze e la produzione di «altri codici» (Melucci, 1984). Il rapporto di dominazione, osservato anche empiricamente, potrebbe esser nominato come «patriarcato» o «eterosessualità» (secondo le epistemologie duali fem-

ministe o Lgbt), oppure inteso in senso meno definito e definitivo come campo della conformazione sociale di corpi sessuati. Saremmo su un terreno più incerto, forse più utilizzabile nel contesto del pluralismo delle identità contemporanee che ci porta a Judith Butler, ma che ci riporta anche agli inizi del discorso femminista, alla domanda sulla donna: *Y a-t-il même des femmes?* (de Beauvoir, 1949 [1976], p. 13). Bourdieu ci aiuta a connettere le narrative dell'inizio, più attente alle differenze femminili d'esperienza, di storie, e di formazione di caratteri distintivi della conoscenza e delle capacità, con quelle attuali, che sottolineano la crucialità del linguaggio come luogo del potere e dunque sia dell'istituirsi che delle possibilità di tematizzare l'esperienza di sé attraverso il corpo, per le donne e per gli uomini. Con ciò sembra venir meno anche la distinzione netta tra processi materiali-sistemiche e processi simbolici: ambedue costruiti nel campo del potere e delle sue tensioni tra saperi e soggettivazioni. Da questo particolare *standpoint* proviamo ad osservare qualcosa del passato e del presente dei costrutti di genere.

3. Ann Oakley o Gayle Rubin?

Perché il dibattito su genere/donne resta al centro della nostra attenzione, nonostante che l'interesse attorno ai costrutti genere/differenze guadagni terreno? Nel 1975 Gayle Rubin scrisse *The Traffic in Women* che è considerato generalmente il primo lavoro che «introduce ufficialmente nel discorso scientifico il termine «genere»» (Piccone Stella e Saraceno, 1996). Del resto nel luglio 1975 Erving Goffman aveva presentato ad un colloquio internazionale di semiotica e linguistica dell'Università d'Urbino (Winkin, 1990) una scelta delle sue diapositive che dovevano costituire l'anno dopo l'anteprima di *Gender Advertisements* (1979). Aggiungiamo che nel 1977 Candace West e Don H. Zimmerman avevano presentato al convegno annuale dell'Associazione americana di sociologia una relazione attorno al tema «*Doing Gender*» (dalla dissertazione dottorale di West), che verrà pubblicata solo dieci anni dopo su «*Gender and Society*» (1987). Si tratta di un lavoro di risonanza nei circoli del femminismo accademico d'orientamento etnometodologico, ripresentato nel 2002 in un'antologia curata da Sarah Fenstermaker e Candace West, *Doing Gender, Doing Difference*, dove vengono ripresi i due nodi di fondo del femminismo contemporaneo, riconoscendo (a mio avviso non del tutto a ragione) una

RPS

F. Bimbi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

convergenza sostanziale con l'approccio di Judith Butler sulla costituzione di genere, soggettività, identità e *agency* attraverso il discorso. Della complessità e ricchezza di questo percorso traspare ben poco nel dibattito italiano, del femminismo, delle scienze sociali, e della sociologia in particolare, e dunque anche nelle analisi delle politiche sociali, anche se dagli Stati Uniti esso si diffonde precocemente in Europa, in parallelo e con scambi importanti, in una stagione di piena maturità del femminismo (Freeman, 1973) e della sociologia (Hochschild, 1973).

Tuttavia, in Europa, nel 1972 Ann Oakley aveva già pubblicato *Sex, Gender and Society*, in cui viene anche ricostruita l'origine del costruito e la sua utilità nel dibattito femminista su natura e cultura (Di Cori, 2000): dunque a lei andrebbe riconosciuto il primato della sociologia del genere. Non è stato così, ritengo, perché Oakley, a differenza di Rubin, rappresenta piuttosto il femminismo accademico che la produzione teorica interna alla militanza femminista, mentre i lavori di Goffman e di West e Zimmerman sono segnati sia dalla pertinenza istituzionale accademica che dalla «contaminazione» maschile: un problema che ha pesato anche sulla ricezione di *La domination masculine* di Bourdieu.

Eppure i lavori di Ann Oakley hanno toccato temi importanti e offerto interpretazioni cruciali, ed essa si è spesa sia su questioni di metodo che nel dibattito sui (o meglio contro) i paradigmi postmoderni (Oakley, 1974; 1998; 2005). L'epistemologia femminista di Oakley offre una chiave de-costruzionista del patriarcato, che ricostruisce, rovesciandolo, il dualismo donna/uomo: in questo si incontra sia con il lavoro psicoanalitico di Chodorow (1978) che con la critica femminista alla psicologia sociale di Gilligan (1982). Siamo davvero in un discorso essenzialista? Ovvero identificare le donne e gli uomini come due gruppi sociali entro una stessa società corrisponde ad ipostatizzare la differenza di genere come univocamente fondata su due differenze bio-genitali, ormonali e cromosomiche? Quello che appare come più vicino ad un approccio essenzialista da parte delle tre autrici potrebbe essere definito come fissità dello *standpoint* ovvero una rivendicazione obiettiva di forme di conoscenza situate, in base all'esperienza delle donne (Harding, 2003), fissate in una forma culturale (la costruzione del genere) senza dubbio intesa come universalizzante. Perciò Oakley, Chodorow, Gilligan sono state interpretate (un po' a ragione e un po' a torto) come autrici che guardano «le donne» come «fatto culturale» socialmente costruito dal patriarcato ma rovesciabile a partire da dati quasi-di-natura: le capacità del corpo materno, le particolari capacità

di pratiche contestualizzate di giudizio morale e di responsabilità etica, e le disposizioni storicamente femminili del *caring for others*. Così come, in questa prospettiva, bell hooks – donna della differenza nera – rivendica l'amore e la spiritualità a partire da posizionamenti «obiettivi» della qualità dell'esperienza delle donne nere (hooks, 2004). Sono studiosi che scavano nelle differenze tra donne e uomini, e che costruiscono il loro discorso sulla critica all'universalismo maschile. A loro, che utilizzo come indicazione selettiva di approcci diversi che concorrono a segnare una posizione nel campo, si devono «scoperte» – ovvero produzioni di discorsi ancora potenzialmente innovativi per le scienze sociali – sia su temi che su punti di vista relativi alla riproduzione della maternità, al lavoro domestico, all'etica del *care*, alle separazioni tra province di significato che apparivano «naturalmente» ascritte alle polarizzazioni tra femminilità e mascolinità (Gelli, 2009). Si è trattato di discorsi fondativi unilaterali (cioè situati dal punto di vista delle donne) ma non parziali, perché si trattava (e si tratta) di ridefinire un universalismo che parli almeno due linguaggi. In questo anche la pretesa di Irigaray (Irigaray, 1974; 1977), e del *French Feminism* (come è stato chiamato anche nel corso di furiose polemiche: Delphy, 1995) di dare pensiero e parola a tutti e due i sessi, rifiutando il costruzionismo femminista e dunque il termine genere, è importante per l'apporto radicale al tema della differenza donna-uomo nel senso della scoperta della monotematicità dei discorsi e dei commerci sociali (maschili). Le varie forme di radicalizzazione della differenza di genere, e anche i punti di vista essenzialisti sulla differenza sessuale, hanno immesso nel discorso pubblico, politico e scientifico dimensioni importanti. Con la decostruzione della «natura» femminile si è tematizzato il valore economico, morale e simbolico delle esperienze e delle forme di conoscenza delle donne, che erano racchiuse nel backstage del mondo sociale e nelle province di significato della vita privata: un processo di disincanto del mondo che continua. Anche in alcune sue rigidità dualistiche, dalla fine degli anni sessanta le teorie del femminismo hanno rappresentato un inizio di discorso multiculturale, nel senso del pluralismo delle identità e poi del nomadismo tra mondi e identità (Braidotti, 1995). Ciò è avvenuto persino attraverso le ipostattizzazioni di differenti contro-identità di genere (femminile), come del resto era accaduto per il percorso della *négritude* (King, 1988; Aimé Césaire, 2005). Nella critica all'universalismo (maschile, occidentale, bianco, etnocentrico), come finzione di unità e di unica significazione dell'esperienza, della ragione e delle istituzioni, restano due rischi con

RPS

parola chiave 1

cui fare i conti ancora oggi. Il primo riguarda il vicolo cieco della contrapposizione tra le «culture delle donne» idealizzate e un discorso indifferenziato sulla mascolinità come oppressione, dal quale si mette in luce quasi esclusivamente la reiterazione della vittimizzazione del soggetto femminile: spariscono i processi di costituzione del genere nella vita quotidiana attraverso i desideri, le esperienze, le relazioni, le prescrizioni, le aspettative sociali reciproche. Il secondo rischio deriva dalla proposizione della «differenza sessuale» come «natura immutabile» del pensiero-a-due. La proposta di un'antropologia simbolica del femminile e del maschile, proiettata dalle differenze biologiche tra i due sessi sulle pratiche riflessive del pensiero, è oggi politicamente all'opera nel negare cittadinanza al matrimonio omosessuale e alle scelte di procreazione di coppie lesbiche e gay. In generale si può osservare che l'accentuazione degli aspetti identitario-culturali (identità di genere, culture delle donne, ecc.) ha costituito un espediente retorico-discorsivo per aprire un varco nelle opacità del campo della dominazione, ma anche ha messo in luce il pericolo insito nelle politiche dell'identità, che, mentre intendono rovesciare il senso del discorso dell'oppressione, tendono a farsi esse stesse monologiche e unidirezionali.

Alla domanda su come leggere il campo della dominazione maschile risponde Gayle Rubin, tematizzando il conflitto tra due generi con un approccio pluralista, nella sua interpretazione dello scambio delle donne (1975) e del sistema di gerarchie relative alla sessualità (1984-1993): una duplice indicazione metodologica ancora utile. Il pluralismo sviluppato da Rubin contiene già un'opzione decostruttiva: una pluralità di significati rimpiazza il significato generale egemone ed essi competono tra loro (Berger P.L., Berger B. e Kellner, 1973). Nel dibattito degli anni settanta, nel prevalere di una lettura dell'oppressione sulle donne in termini di classe, gerarchie tra *minorities*, o politiche di casta (Collins, 1971), Rubin in *The Traffic in Women* (1975) oppone una interpretazione delle asimmetrie di genere che parte dalla rilettura di Levi Strauss sulla formazione della famiglia (1967). A mio avviso Rubin, proponendo una riflessione sulla struttura del *gender* nel *sex system* (1975), che successivamente (1984) articolerà guardando al rapporto tra genere e sessualità, mantiene il concetto di genere nel campo del femminismo – ovvero nella pratica delle culture delle donne in conflitto con le forme della dominazione maschile – facendolo però interagire con le dinamiche non dualistiche delle dislocazioni della sessualità. Nel suo diagramma del sistema del valore sessuale (1984) Rubin rappresenta le gerarchie sessuali che «funzionano nello stesso

modo dei sistemi ideologici del razzismo, dell'etnocentrismo e dello sciovinismo religioso» disegnando «the charmed circle versus the outer limits» (p. 13). Il diagramma rappresenta anche visivamente sia gli aspetti dello scambio delle donne che strutturano il genere sia le gerarchie relative alla costruzione sociale dei desideri socialmente preferiti e di quelli messi ai margini, descrivendo anche le dinamiche verso l'accettabilità (ad es. delle coppie di fatto o di certi tipi di omosessualità). Il percorso di Rubin è importante perché abbandona precocemente un approccio dualista di tipo identitario-culturalista nella definizione della donna, mantenendo la decostruzione del genere-donna all'interno dell'autonomia teorica e politica del dualismo femminista, con un'interpretazione della dominazione maschile nei termini dello scambio delle donne, arricchita dall'idea della non coincidenza tra gerarchie di genere e gerarchie sessuali. Questo approccio è molto diverso da quello di Adrienne Rich (1980), che, focalizzando le gerarchie di genere sull'imposizione maschile dell'eterosessualità, resta all'interno di una costruzione duale, quando sottolinea in maniera decisa le differenze tra l'esperienza lesbica (che partecipa del mondo comune delle donne) e quella degli omosessuali maschi. Tuttavia anche per Rich il campo della dominazione è segnato dal traffico delle donne, ovvero dal controllo delle condizioni per accedere a loro. In sintesi, il femminismo, articolando in maniera molto diversificata il genere/donna, propone da circa quarant'anni approcci differenti sia per l'interpretazione delle diseguaglianze che sul valore da attribuire alle differenze. Utilizzando il confronto tra Rubin e Oakley come paradigmatico, dobbiamo anche segnalare come la produzione femminista statunitense intrecci sin dai suoi inizi il discorso delle donne con il discorso lesbico, proponendo una teoria delle pratiche esplicitamente non solo eterosessuale, mentre il discorso europeo appare molto più orientato a leggere l'esperienza delle donne adulte nella famiglia (e cioè nella coppia). Inoltre in Europa la riflessione sulla non neutralità della conoscenza prende vie diverse anche a causa delle maggiori divaricazioni disciplinari. In Francia e in Italia la riflessione filosofica, segnata sin dall'inizio da percorsi differenti di reinterpretazione del discorso psicanalitico, si orienterà verso letture della differenza sessuale che sollecitano a pensare i sessi costitutivamente come due, mentre la ricerca sociologica e politologica imbroccherà più decisamente una riflessione sulla famiglia (eterosessuale), sulla maternità, e sui nessi tra genere e cittadinanza, in percorsi ovviamente imbricati con le esigenze della ricerca empirica. I lavori di Cavarero (Restaino e Cavare-

RPS

parola chiave 1

ro, 2002; Cavarero, 2007), Braidotti e Butler, con le interlocuzioni di autrici socio-storiche come Paola Di Cori, tengono aperto il dialogo, anche grazie al fatto che i nomadismi del pensare e delle esperienze personali si trovano oggi confrontati con grandi flussi di donne, in movimento anche forzato ma sempre più attive negli attraversamenti e nelle diaspore (Ehrenreich e Hochschild, 2004; Rodriguez, 2008).

4. Eguaglianza di genere e cittadinanza: ricominciando da Simone de Beauvoir

Credo di aver offerto qualche spunto per il dibattito più vicino a noi nel tempo, che si può sintetizzare con cinque differenti contestazioni, tre tra i femminismi e una verso il femminismo da parte del postmodernismo, con una risposta... anticipata. In questo modo vorrei introdurre alcune riflessioni sul tema del rapporto tra uguaglianza di genere e cittadinanza. Christine Delphy (1993) ribadisce che «il genere precede il sesso», mentre Antoinette Foque ripete che «i sessi sono due» (1995 [2004]). Dorothy Smith (2009) critica aspramente il percorso su «doing gender, doing difference», ricordando che le categorie analitiche non corrispondono a «the actualities of social relations» da cui si muove l'*agency* dei movimenti. Inoltre Smith sottolinea, versus West e colleghi, lo *standpoint* costruzionista classico: saltando il sesso e adottando solo il genere si cancella la biologia e dunque non resta modo di riconoscere «come la biologa entri nelle relazioni tra donne, uomini e bambini». Terrel Carver (*Gender Is Not a Synonym for Women*, 1996), dal versante postmoderno, argomenta contro l'uso acritico della nozione di genere da parte del femminismo, perché esso convergerebbe sulle narrative universalizzanti e naturalizzanti della relazione genere/donne, separando una prospettiva di «mondo *genderizzato* dalle sfide politiche» (p. 36). Quest'ultima argomentazione di Carver pare in sintonia con la critica di Dorothy Smith sul piano politico (non su quello metodologico). Ma da molti anni bell hooks (1990) richiama il femminismo e il postmodernismo a trovare nuovi modi di discorrere assieme sul razzismo e sulle altre politiche di dominio (1990), sfidando – sul piano politico, tra multiculturalismo e approccio postcoloniale – la logica della separazione dei discorsi delle differenze da quelli dell'identità, questi ultimi forse ancora giustificati dalla necessità di legittimare le forme di *agency* resistenziali e progettuali (Castells, 2008).

In ogni caso il rapporto tra femminismo e postmodernismo è, allo stesso tempo, di contestazione e di fecondazione reciproca, ed è opportuno che ognuno segni i propri avvicinamenti e le proprie distanze (Digeser, 1994). Mascolinità e femminilità sono prodotte assieme in processi che costruiscono l'ordine di genere, variabile nei diversi contesti (Connel, 2005): non è una scoperta degli approcci postmoderni. Tuttavia, se lavorare sulle narrazioni della mascolinità può essere un esercizio d'innovazione, ritornare a designare le donne attraverso le femminilità contribuirebbe senza dubbio a nascondere molte tensioni presenti nel campo della dominazione maschile, dove continuano a strutturarsi le gerarchie sociali uomini/donne. Ciò è visibile in maniera peculiare osservando il *topos* del corpo materno letto nel contesto delle politiche sociali globali relative ai congedi genitoriali. Uno studio interessante di Borve (dall'indicativo titolo di *Pregnant Bodies*, 2007) mette in luce come nelle imprese multinazionali l'applicazione dei congedi per le lavoratrici-madri, e di conseguenza per i loro partner, possa cancellare la maternità a favore delle esigenze produttive. Ma all'occhio postmoderno del ricercatore sfugge che anche nel generoso modello nazionale dei congedi norvegesi è incorporata (è proprio il caso di dirlo!) l'assunzione di una gerarchia simbolica tra maternità e paternità in relazione ai vincoli professionali. Di chi è il vantaggio? Chi risulta «più uguale»? Dipende da come conduciamo la lettura: se focalizzata sulla redistribuzione degli *entitlements* o sul riconoscimento sociale delle *capabilities*.

In generale, possiamo mettere in luce che le narrazioni differenti sulla stratificazione sociale dei generi e tra le donne, sulla costruzione sociale della sessualità, della maternità, del lavoro, del *care*, sulle capacità distintive femminili, incidono anche sugli approcci normativi relativi alla cittadinanza, nei termini della tendenza a superare le differenziazioni incrementando l'uguaglianza tra i cittadini (prospettive delle politiche di parità e d'antidiscriminazione) o a riconoscere diritti alle differenze come estensione del campo dell'uguaglianza (prospettive delle politiche di *affirmative actions*, di discriminazione positiva, di diritti individuali basati sul riconoscimento di differenze culturali autodefinite). Nel primo caso l'opzione dell'uguaglianza tra i cittadini appare più propriamente rivolta a migliorare o ridefinire la redistribuzione delle risorse, nel secondo si privilegia il riconoscimento delle *voices*, per estendere la sfera pubblica (Habermas, 1999). Si tratta di un'oscillazione che coinvolge due accezioni della libertà, positiva (nel caso della redistribuzione), negativa (Berlin, 1989) ma orientata da una verifica

continua del patto fondativo (nel caso del riconoscimento habermasiano). Qui si collocano i dilemmi già prospettati da Simone de Beauvoir, il cui pensiero torna non a caso nel dibattito del femminismo contemporaneo. Nel 1949 Simone vede nel percorso dei diritti (dall'autonomia economica attraverso il lavoro alla legalizzazione dell'aborto) l'implementazione dell'emancipazione già acquisita, ma propone come orizzonte politico-filosofico dell'uguaglianza il riconoscimento delle differenze, sia in base alla singolarità dell'esistenza individuale, sia, soprattutto, per render possibile un percorso propriamente femminile verso l'essere-nel-mondo-assieme-all'altro. In lei si è voluta vedere una prospettiva maternalista, in quanto verrebbe presupposta una genealogia femminile verso il divenire persona a partire da quelle donne che «hanno avuto la fortuna di vedersi restituiti tutti i privilegi dell'essere umano» (de Beauvoir, 1949 [1976], p. 32). A me pare che da una lettura contemporanea di de Beauvoir emerga soprattutto la necessità di separare analiticamente – anche nelle interpretazioni delle politiche sociali – i dilemmi tra redistribuzione e riconoscimento (Fraser, 1996; Fraser e Honneth, 2007; Swanson, 2005) posti nei termini di diritti, da quelli relativi ai nessi tra libertà e giustizia. Di maternalista non c'è molto (Patterson, 1986), salvo il riferimento ad un'idea di genealogie femminili che vengono incessantemente riattivate.

Almeno per le donne (ma non solo per loro), in un contesto multiculturalmente si è posto soprattutto il problema del riconoscimento dei diritti di gruppo, relativi alle appartenenze culturali, che declinano le capacità attraverso le quali le persone possono riconoscere il significato del proprio agire (Moller Okin, 2007; Nussbaum e Glover, 1995; Nussbaum, 2000; Giullari e Lewis, 2005). Sempre più spesso il riconoscimento del proprio agire come dotato di senso si autodesigna nei termini di una rivendicazione d'identità e d'appartenenza a gruppi culturali, che, attraverso i diritti, vorrebbero negoziare definizioni esclusive della sfera pubblica comune, valide *erga omnes*, o pretenderebbero di controllare legalmente i confini della libertà personale degli aderenti. Si tratta di capire come la giustizia «specificata» possa ampliare o restringere la libertà individuale, ovvero come si possa dare riconoscimento a particolari *capabilities* – attraverso diritti particolari – in una prospettiva d'ampliamento dell'uguaglianza di genere in senso universalista.

I dilemmi della libertà e della giustizia sono entrati nell'agenda europea e nel dibattito femminista sui modelli di welfare prima dell'irrompere dei temi del riconoscimento delle differenze introdotti dai

fenomeni migratori. L'oscillazione della collocazione del lavoro di cura e delle attività di *care* nelle politiche europee *gender oriented* ne è un esempio: riconoscimento delle capacità specifiche di *care* delle donne o intercambiabilità tra madri e padri nel lavoro di cura? Politiche per liberare le capacità delle persone trasformandole in possibilità di scelte individuali di riconciliazione dei tempi di vita, o ricerca delle compatibilità tra i tempi della famiglia e quelli dell'impresa, di fronte ai rischi della de-familiarizzazione e alle necessità crescenti di flessibilità? Le narrative europee sono cambiate nel tempo (Guerrina, 2002). Il costruito «conciliazione tra cura e lavoro per il mercato» può rimandare ad una prospettiva di giustizia misurata sulle compatibilità delle sole *caregivers* prevalenti rispetto ai tempi del lavoro pagato (una costante del caso italiano), oppure indicare varie declinazioni verso un'eguale redistribuzione dei tempi di cura nella vita privata, per promuovere l'occupazione femminile, senza tuttavia sfidare la segregazione delle donne nelle professioni di cura meno prestigiose e pagate (accade anche nei migliori modelli di welfare nordeuropeo: Bettio e Verashchagina, 2009). L'uso del termine «riconciliazione» nella stessa espressione dà riconoscimento al fatto che le asimmetrie di genere dei tempi sociali sono intrecciate con le altre disuguaglianze nei gradi di libertà d'uso del tempo, e allude alle domande di riconoscimento del *care* e del «tempo per sé» come dimensioni distinte, relazionali e gratuite. Inoltre, l'espressione «riconciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita» impegna a distinguere tra lavoro di cura e *care*, cioè tra dimensioni quantitative e qualitative del tempo, tra obblighi normativi definiti e responsabilità morali verso le persone dipendenti lasciate alla libertà delle relazioni, che dovrebbero dar luogo a diritti di ricevere cura e a riconoscimenti per chiunque se ne faccia carico. Al contrario, nell'espressione «conciliazione tra lavoro e vita familiare» spariscono le distinzioni in conflitto tra necessità occupazionali e qualità dei tempi della vita (anche lavorativa), e quelle tra le gerarchie di genere nella distribuzione dei tempi sociali. Anche quando si usa il termine più dinamico di «riconciliazione», occorre interrogare criticamente l'ipotesi che le politiche *family-friendly* siano anche *women-friendly*, specialmente nel caso dei sostegni alla maternità (Stratigaki, 2004; Hobson e Fahlén, 2008). Il dibattito attorno alla «riconciliazione» è forse il più appassionante. La prospettiva dell'uguaglianza di genere, in questo caso, prevederebbe, secondo alcune studiose (Gornick e Mayers, 2005), la possibilità di realizzarsi attraverso «a *dual-earner/dual-caregiver society*» indicando con ciò una vera e propria utopia. Almeno in parte essa ap-

RPS

F. Bimbi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

pare superata dagli eventi e messa in scacco da fattori cruciali quali la de-familiarizzazione e il pluralismo dei modelli di famiglia legato alle migrazioni. Infine, nel più recente costrutto «bilanciamento tra lavoro e vita» (*work-life balance*) prevale un approccio individualistico e volontaristico sia rispetto alle relazioni di genere che ai tempi di lavoro, pagato e gratuito. Si tratta di una ridefinizione dei confini della vita privata che, pur volendo, corrisponde all'obiettivo di una maggior equità di genere, tuttavia rischia di rendere indifferenti le differenze, e può legittimare la decrescita delle responsabilità pubbliche verso la cura delle persone dipendenti. In generale, la progressiva evanescenza e subordinazione dei costrutti relativi all'eguaglianza di genere nel quadro della Strategia europea per l'occupazione (Fagan, Grimshaw e Rubbery, 2006; Pfister, 2007) pare convergere con la generica e pervasiva *genderizzazione* del discorso delle politiche sociali europee, discutibile negli esiti proprio per le donne, come argomenta con molta pertinenza Jane Jenson (1989). Jenson, del resto, ha contribuito ad un approccio critico di analisi del welfare con il costrutto dei «paradigmi societali egemoni» (*iv*), centrali per la definizione dei rapporti istituzionalizzati, di stabilità o cambiamento, tra gli attori del campo delle politiche sociali, in special modo per quelle relative alla maternità e alle ridefinizioni del rapporto delle donne con il lavoro per il mercato e col lavoro di cura (Jenson e Sineau, 2001). Se la dimensione della scelta individuale, sottesa a *work-life balance*, fosse assunta come paradigma societale che misura alcuni processi di cittadinanza nel contesto di un'Europa con un forte pluralismo familiare, nella quale le differenti forme di famiglia, le scelte di procreazione, gli stili diversi di maternità e di paternità, fossero adeguatamente sostenuti dalle politiche sociali, allora si potrebbe interpretare come prospettiva d'integrazione tra redistribuzione e riconoscimento. Per ora *work-life balance* rappresenta l'orizzonte di convergenza della coppia *dual earner*, che, a livello degli arrangiamenti pratici mostra due limiti: le asimmetrie di genere nei tempi della cura familiare, visibili e più o meno forti nei bilanci-tempo delle famiglie (Hook, 2006); la segregazione femminile nelle professioni della cura, pronunciata anche nelle tipologie di welfare considerate più *women-friendly* (Bettio e Verashchagina, 2009). I due aspetti, sommati, mettono in luce il privilegio maschile nell'uso del tempo e nell'estensione dell'arco delle scelte lavorative: nella vita privata come esonero dalla reciprocità, nella sfera pubblica come non coinvolgimento nelle professioni del prendersi cura. Si verifica, come minimo, la presenza di residui di lavoro servile femminile anche nelle

coppie moderne, che conferma l'iscrizione prevalente delle donne nel lavoro di cura e svela, nella struttura dei tempi sociali, contratti di genere in cui è incorporata la deferenza femminile. In questo contesto la proposta di un modello di *universal caregiver* di Nancy Fraser (1996), come principio redistributivo, si colloca su un terreno ambiguo, quanto meno perché per realizzarsi richiederebbe un dirigismo sociale inaccettabile per le società liberali. In realtà, nella discussione di questo costrutto, si sono sovrapposte spesso argomentazioni sulla giustizia di genere (orientate normativamente alla dissoluzione delle disegualianze nella divisione dei lavori e della cura) con opzioni pratiche, di politiche che, all'interno dei diversi regimi di welfare, possano promuovere la condivisione dei compiti. Per dare valore alle attività di *care* occorrerebbe offrire maggior riconoscimento economico alle professioni della cura, incentivando gli uomini ad entrarvi, per verificare se gli stili materni della cura (Moller Okin, 1999) possano esser rielaborati e generalizzati nei nuovi stili paterni (Doucet, 2006; Zajczyk e Ruspini, 2008), oppure se si tratti di capacità acquisite (e dunque di *habitus* autorevoli) che le donne desiderano o preferiscono salvaguardare socialmente per sé.

L'esempio del lavoro di cura è interessante perché induce a ripercorrere le trasformazioni del genere istituito lungo tutto il Novecento: dalla cura come dono femminile obbligato, al riconoscimento del lavoro domestico e della divisione di genere del lavoro; dalla professionalizzazione del prendersi cura in base a saperi specifici molto segmentati, al dibattito sul *care* come capacità relazionale umana ad alto contenuto morale (Held, 1990, Held, 1997), riconosciuta ambigualmente anche dalle retoriche pubbliche come necessaria per la riproduzione dei legami societali primari. Nelle relazioni di cura pare rappresentarsi tutta la tensione tra dominio sull'altro e riconoscimento intersoggettivo: metafore della vita privata e della sfera pubblica. Dovremmo ripartire da una riflessione sul tempo di cura come tempo qualitativo e multidimensionale, che più di altri sconfina con l'intimità delle persone (Hochschild, 2006). Anche nel lavoro pagato, la qualità del tempo di cura è percepibile come rapporto tra esperienza e durata piuttosto che tra prestazione e orario, richiede una memoria sedimentata della sintesi tra comunicazione e prestazione, fa conto sull'autorevolezza delle relazioni e sul riconoscimento reciproco tra *caregivers* e *carerecipients* piuttosto che sulla formalità degli scambi, si fonda sull'interdipendenza come valore per l'autonomia personale, richiama un'etica del dono piuttosto che una ragione di scambio monetaria

RPS

parola chiave 1

(Bimbi, 1999b). Del resto il paradigma utilitarista non regge il mondo... da solo (Nussbaum, 2006): su questo punto, e in particolare sul legame tra responsabilità e *care*, s'incontra il pensiero del femminismo degli anni settanta con l'attualità della riflessione postcoloniale (Raghuram, Madge e Noxolo, 2008). Proviamo a pensare a quanto pesano le considerazioni sulla qualità percepita della cura nella valutazione degli stili delle professioni di *care* e quanto incidano sulle «nostre» scelte di un'assistente familiare straniera chiamata ad occuparsi della vita intima di un familiare. Già prima dell'irruzione delle migranti, si trattava di settori e lavori con scarsa corrispondenza tra le retribuzioni e la specializzazione tecnica, emotiva e relazionale dei compiti e delle competenze. Con le migrazioni femminili globalizzate è emersa anche la consapevolezza del «danno morale» (Kittay e Feder, 2003) subito da chi, rimasto in patria, viene privato del *care* familiare, cioè delle relazioni di cura qualificate dai legami primari.

5. *Genere, cittadinanza europea e modelli di welfare*

Come abbiamo messo in luce, il rapporto tra genere e declinazioni del *care* ha dato luogo ad un dibattito importante che consente oggi di confrontare molte dimensioni del discorso femminista su *gender* e *welfare* (Orloff, 1996; Lewis, 1998; Trifiletti 2008; Saraceno, 2008b) considerando le tensioni tra i modelli nazionali di uguaglianza di genere e le nuove domande di riconoscimento delle differenze nella «*wider Europe*» (Lister e al., 2007). Siim e Skjeie riconoscono che il multiculturalismo e le migrazioni hanno introdotto così grandi diversità nel tessuto sociale olandese e norvegese (Siim e Skjeie, 2008) da indurre un ripensamento profondo delle due narrative più importanti di quei modelli di *welfare*: il femminismo di Stato e *the women-friendly policies*. Occorre, ritiene Siim, integrare gli immigrati e le minoranze e inoltre dare riconoscimento alle diversità, anche a quelle tra le donne. Forse occorre ampliare molto di più il nostro sguardo (Mills, 2009), perché un approccio integrazionista non pare sufficiente ad affrontare i nodi della cittadinanza in una prospettiva di genere, tenendo conto della complessità europea attuale, della ridefinizione dei confini e dei limiti dei *welfare* nazionali (Ferrera, 2006) e dei modelli di governance locali che disegnano il multiculturalismo quotidiano (Colombo E., 2006). Una partita importante si gioca attorno alle definizioni dell'estensione dei diritti ai migranti in base al dilemma tra

l'obiettivo della crescita economica e quello della sicurezza dei cittadini (Andersson, 2006).

Penso sia abbastanza intuitivo che anche nell'Italia di oggi si costruisca quotidianamente la cittadinanza europea in un rapporto *top-down* e *bottom-up* dal livello dell'Unione, a quello nazionale, a quello delle politiche regionali e delle città (Sassen, 2009). Considerando l'allargamento dell'Unione avvenuto dal 2004, la cittadinanza europea resta prevalentemente definita a partire dai modelli d'imputazione dei diritti occupazionali e di welfare dei paesi fondatori più ricchi e di quelli che hanno più velocemente corrisposto all'*acquis* comunitario. Essa si sta disegnando attraverso due cerchie maggiori: in quella interna, dell'Unione a 27, troviamo due sotto-cerchie definite attraverso la distinzione tra il cittadino europeo «ideale» e il cittadino europeo «a rischio»; quella esterna possiamo pensarla quadripartita: due sotto-cerchie distinguono il «non cittadino lavoratore ideale» dall'«asilante ideale», mentre altre due separano sempre più debolmente il «non cittadino respingibile» dal «non cittadino penalmente perseguibile».

In particolare la duplice costruzione discorsiva dei confini dell'Unione europea – strutturati all'interno dal principio della libertà di movimento e configurati verso l'esterno dai diversi modelli di «ospitalità» per lo «straniero» (Benhabib, 2009) – si rappresenta come universalista, *gender neutral*, orientata dai valori della dignità della persona, della libertà, uguaglianza e solidarietà. Essa, pur con i riferimenti al principio di non discriminazione, al «rispetto della diversità delle culture e delle tradizioni dei popoli d'Europa, nonché dell'identità nazionale degli Stati membri» (Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2007), alla parità tra donne e uomini e alla promozione di azioni positive, non esclude pratiche di differenziazione di genere, esplicite ad esempio nel caso delle richiedenti asilo per violenza domestica, o indirette con il rinvio ai livelli nazionali e locali della valutazione delle compatibilità tra esigibilità dei diritti, capacità economica dei cittadini comunitari in movimento, definizioni unilaterali di sicurezza. Nella pratica, a partire dalle trasposizioni delle direttive e dall'applicazione dei regolamenti comunitari nelle legislazioni nazionali, accade che la libertà di movimento e di stabilimento delle cittadine europee avvenga in un contesto in cui i modelli di patriarcato dei contesti comunitari d'origine predefiniscono i modelli di scambio con le forme della dominazione maschile nei luoghi d'arrivo, pensate come post-patriarcali. A livello della vita quotidiana, e cioè delle politiche delle città, le definizioni di «migrante ideale» e di «migrante a rischio» o «pericoloso/a» finiscono

RPS

F. Bimbi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

per differenziare donne e uomini migranti e le migranti tra loro, anche a monte della loro collocazione sui diversi mercati del lavoro. Per tutti i migranti può accadere – nelle distonie della produzione della cittadinanza – di essere, per così dire, «tradotti»: da «stranieri» ad «estranei», da «altri» a «barbari» (Schnapper, 1998). Alle donne ciò accade più facilmente attraverso etichettamenti costruiti su definizioni antropo-naturalistiche del genere o su qualità morali attribuite alle rappresentazioni del corpo, in relazione a presunte non affidabilità sessuali, domestiche, familiari.

Come l'Unione europea produce la cittadinanza delle donne? La domanda, da circa vent'anni al centro del dibattito delle studiosse femministe, si fa più problematica, con i temi dell'allargamento dell'Unione europea, del multiculturalismo e della globalizzazione. Per ora, restano piuttosto circoscritte alle ricerche empiriche le riflessioni sull'impatto delle migrazioni femminili sull'Europa sociale (Knocke, 1995; Trifiletti, 2007) e sul significato dei bruschi cambiamenti dei regimi demografici nei paesi ex comunisti (Government of Romania, Ministry of Health, 2005). Una discussione importante riguarda la possibilità di tenuta e di «esportazione» dell'Europa sociale, considerando l'evoluzione e gli affaticamenti recenti dei suoi tre storici regimi di welfare (o quattro, se si considera il regime mediterraneo/latino). I quattro modelli di welfare e i loro più o meno correlati, ma non del tutto sovrapponibili, *gender regimes* definiscono pacchetti diversi ma dovunque assolutamente significativi di «diritti della vita quotidiana», considerati più agevolmente comparabili almeno sino al 2004 (inizio dell'allargamento ai paesi dell'ex blocco comunista). Recenti riflessioni affrontano il nodo della convergenza possibile dei modelli di welfare nella prospettiva dell'eguaglianza di genere nella «*wider Europe*» assieme a quello dell'esportabilità di un modello liberale di welfare considerato oramai prevalente, secondo alcune, anche in altri paesi sviluppati o in via di rapido sviluppo (Giullari e Lewis, 2005; Pascall e Lewis, 2004; Jenson, 2008; Walby, 2004). All'interno di questo dibattito rischiano di riprodursi alcune distorsioni dell'approccio egemonico prevalso sino al 2004, che ha proposto – con la scelta dei temi e con la focalizzazione dei modelli interpretativi – come residuali, omogeneamente familisti, e a forte *male breadwinner regime* tutti i paesi del quarto gruppo (tra cui l'Italia, in base ai dati medi del paese). Non è un caso che per l'Italia l'applicazione di un paradigma analitico articolato sulle due polarità, della modernizzazione *women-friendly* e del ritardo familista, non sia riuscito a spiegare né le distonie del modello demografico

(pochi nati, pochissime *single mothers*, poche madri *teen-agers* e pochi aborti di minorenni, crescita lenta ma continua dei divorzi) né a tener conto della compresenza interna di almeno tre regimi di welfare (ad esempio liberal-conservatore a Nord-Est, socialdemocratico in parte del Centro-Italia e residuale in gran parte del Sud: Bimbi e Del Re, 1997): tutti orientati dalla, e alla, famiglia ma non tutti ugualmente familisti. Qualcosa di simile all'applicazione di un modello egemonico, con l'etichetta «non ancora moderni», potrebbe configurarsi nei confronti dei paesi postcomunisti. Qualche studiosa dell'Europa centro-orientale ha avanzato l'ipotesi di una razzializzazione da parte delle studiose «occidentali» (Cerwonka, 2008), considerando che gli «interessi delle donne» non sono così omogenei e progressivamente sovrapponibili come si ipotizza fondando il discorso sia sull'eccezionalità dei regimi di welfare nordici che sulla loro esemplarità per gli altri paesi. L'etichettamento quasi omogeneo dei paesi postcomunisti come regimi di welfare familisti e a *male breadwinner regime* cancella le loro differenze originarie che pure influenzano le dinamiche attuali, semplifica la percezione delle transizioni, fa sparire le migranti economicamente attive, impegnate a sostenere le famiglie restate in patria ma anche a rielaborare a distanza i contratti di genere, in maniera implicita o esplicita. Nel caso dei paesi centro-orientali occorre prendere le distanze dal discorso sull'Europa ritrovata, per ripercorrere, oggi, in un'ottica di genere, le transizioni nei diversi modelli di welfare nelle due fasi: appena prima del 1989-90 e sino al 2004-2007. Infatti, non allo stesso modo e non dappertutto le donne hanno visto la caduta immediata delle vecchie forme di cittadinanza. Tra pratiche sociali e cambiamenti istituzionali, tra contesti urbanizzati e contesti non urbani, non c'è stata coincidenza nei cambiamenti. Perciò coorti di donne diverse hanno vissuto e vivono in maniere e con aspettative differenti le molte ravvicinate transizioni. Ad esempio, in Romania, le donne più giovani e abbastanza scolarizzate non lamentano la caduta del tasso di natalità, si aspettano una famiglia «*personal community of choice*» (Pahl e Spencer, 2004), sono fiere della nuova legge contro la violenza sessuale che prevede il reato di violenza tra coniugi (Government of Romania, 2005), non valutano positivamente il vecchio congedo di maternità di durata triennale. Tuttavia si rappresentano la loro famiglia come una rete molto ampia d'attese e obblighi morali a cui far fronte, tra cui quello del lavoro di cura. La sintesi del loro ideale modello di welfare comprende lo sviluppo professionale delle donne, e dunque la loro presenza sul mercato del lavoro, ma anche mantiene

RPS

F. Bimbi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

l'obbligo morale del *care* femminile verso tutta la rete familiare, dagli uomini adulti e autosufficienti, ai figli e ai familiari non autosufficienti. I servizi per l'infanzia e la conciliazione tra lavoro e famiglia emergono ai margini del discorso su una competizione ideale con donne d'altri paesi, a partire dal discorso sulle forme più adeguate di «tutela» della maternità. Non c'è dubbio che un'etica del *care*, che combina l'obbligo della cura esteso alle rete familiare allargata con l'enfasi sulla vicinanza emotiva e fisica tra *caregivers* e *carerecipients*, risulti abbastanza congruente con la domanda di servizi domiciliari per gli anziani delle famiglie italiane. Con l'assistente familiare che lavora senza tempo (più che senza orario: Vianello, 2008; Degiuli, 2007), e perciò configura un rapporto antico di lavoro servile, le famiglie italiane tengono assieme la «doppia presenza» delle donne occupate a tempo pieno con l'esonero maschile dal lavoro di cura. Quindi, assistendo gli anziani a casa, la migrante è anche funzionale alla ricostruzione simbolica del modello ideale della famiglia allargata italiana del passato, nel contesto attuale del *living apart together* (Levin, 2004). Inoltre, nella cornice dello scambio tra donne native e migranti, gli uomini parzialmente coinvolti nell'assistenza ai genitori anziani mettono in scena anche un'immagine di cambiamento dei loro modelli di cura. Dal livello del discorso europeo a quello locale, la lavoratrice ideale di genere femminile è la migrante impiegata nel lavoro di cura: un'eroina che si sacrifica, nella retorica del luogo di partenza, e una «necessità» nei luoghi d'arrivo. Il «caso» di questo lavoro di cura è emblematico, perché si tratta, allo stesso tempo, di una tipologia di scambio tra le donne ma anche tra gli uomini e le «loro» donne. Le assistenti familiari, in questo contesto, coprono il ruolo dell'«altro invisibile» (Peterson, 2007), che garantisce l'invisibilità degli scambi di genere asimmetrici nella coppia paritaria. Infatti le donne dei paesi più ricchi compensano, e allo stesso tempo nascondono, le loro asimmetrie di genere sul mercato del lavoro e nella divisione dei tempi della cura per i familiari dipendenti o non autosufficienti ricorrendo alle migranti (in Svezia occupate nei servizi e pagate dalla tassazione universale, in Italia pagate dai risparmi familiari). In ogni caso il risultato è quello di mantenere un privilegio maschile, con l'esonero più o meno forte degli uomini dal lavoro di cura per gli anziani e i diversamente abili. Un contratto di genere, interno al paese che riceve migranti, permette alle donne native, in possesso di credenziali educative e di *skills* adeguati, di competere con i «loro» uomini, in un'Europa che prevede idealmente un «*adult worker model*» per ogni individuo e un «*dual earner regime*» per le coppie. Questo con-

tratto ha come complemento quello della coppia nel paese di partenza delle migranti, che prevede vari aggiustamenti per mantenere anche di fronte alla comunità la rappresentazione di un rapporto di patriarcato, minimizzando le rimesse femminili che in realtà configurano un «*female breadwinner regime*». Vale la pena di mettere in luce anche gli aspetti di reciproco sostegno, a distanza, tra forme diverse della dominazione maschile, in cui operano diverse transazioni simboliche. Esse convergono nel mantenere i rapporti patriarcali, «moderni» o «tradizionali». Nei paesi più ricchi, si occultano le asimmetrie di genere dei tempi del *care* attraverso il discorso di un *work-life balance* tendenzialmente paritario e volontario. Nei paesi più poveri, si possono utilizzare le narrazioni della domesticità delle mogli, perché le «badanti», per quanto lontane da casa, restano segregate nelle case. Questa lettura intende spostare l'attenzione dagli scambi asimmetrici tra donne alle analogie e differenze tra i contratti di genere nei diversi paesi, mettendo in luce la permanenza di un traffico simbolico delle donne, tra uomini. Le donne, native e migranti, si emancipano nei differenti mercati del lavoro, in un contesto di crisi dei patriarcati, ma anche entro le loro ridefinizioni modernizzate. C'è da dire, per quel che riguarda gli uomini dei paesi poveri, che essi subiscono un danno morale da deficit di *care*, considerato sovente solo per le relazioni madri-figli. Si può anche riscontrare un'analogia tra la circolazione del lavoro di cura, nella cornice del mantenimento di contratti di genere più o meno moderni, con lo scambio delle donne tra gruppi d'uomini, ricchi e poveri, nei diversi mercati del sesso. Il dibattito, femminista e quello liberale, sulla distinzione assoluta tra il «traffico delle donne» come «tratta» e le libere scelte di vendita dei «servizi sessuali», rivela le difficoltà ad affrontare senza pregiudizi un riflessione ampia sullo scambio delle donne, che non è non estraneo alla costruzione della cittadinanza europea. Troviamo aspetti di continuità nelle costruzioni delle figure della «migrante ideale» occupata come assistente familiare e della prostituta straniera. Ambedue sono donne apparentemente sole o che si muovono sole, costrette a vivere ai margini. La prima deve difendersi in patria dagli etichettamenti di «figura rischiosa per la famiglia», soprattutto quando rovescia, silenziosamente ma intenzionalmente, i rapporti patriarcali, emigrando per fuggire a relazioni familiari e di coppia troppo asimmetriche, o alla violenza domestica, e non solo alla deprivazione economica. Inoltre, nell'espansione e nella moltiplicazione dei mercati del sesso, ritorna il tema degli scambi tra donne, che agiscono e subiscono i processi di de-familiarizzazione sia nei paesi di partenza

RPS

parola chiave 1

RPS

F. Bimbi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

che nei paesi d'arrivo delle migrazioni. Le retoriche convergono nell'assegnare i processi di de-familiarizzazione dei paesi ricchi alle «scelte» delle persone e all'*agency* delle donne (ma la ricerca femminista ha messo in luce i costi che pagano le madri sole e i loro figli: Bimbi e Trifiletti, 2006). Per i paesi poveri si sottolinea soprattutto la ripetizione dei passati migratori europei, nella direzione dello sfruttamento e della vittimizzazione delle donne: tuttavia proprio dalle globalizzazioni del passato la ricerca sociale ha messo in luce le capacità femminili d'azione strategica anche nelle situazioni più costrittive (Thomas, 1923).

Queste riflessioni ci portano a considerare la necessità di mettere a fuoco altri due temi cruciali per l'uguaglianza di genere nella «*wider Europe*»: le differenze, nei diversi paesi dell'Unione, tra i discorsi sulle forme giuridiche della famiglia in relazione alle politiche familiari (Bimbi, 2007b), compresi i ricongiungimenti dei migranti; le costruzioni sociali del corpo femminile, in relazione alle politiche di cittadinanza per le donne autoctone e migranti. L'utilità del primo tema riguarda le possibilità di un confronto più pertinente, da una prospettiva di genere, tra le tipologie delle politiche familiari europee. Tematizzare i differenti regimi europei di costruzione del corpo femminile significa interrogarsi sulla ridefinizione dei patti fondativi del pluralismo culturale e religioso dell'Europa e dunque sul rapporto tra universalismo, diritti alla differenza e idee di giustizia, uscendo almeno in parte dalle secche del dibattito pro o contro il multiculturalismo. Poiché il concetto stesso di multiculturalismo solleva riserve, da parte di chi nel dibattito femminista ha insistito piuttosto sulle identità plurime versus le «riserve identitarie» di qualsiasi tipo (Braidotti, 1995), dal punto di vista empirico sarebbe opportuno utilizzare maggiormente gli approcci del transnazionalismo e della transculturazione, ponendo al centro della nostra attenzione sia il corpo femminile istituito nei discorsi dell'Unione e dei diversi paesi che oggi la compongono, o che richiedono di entrare (si veda il caso interessantissimo della Turchia: Gole, 1993), sia le trasformazioni dei discorsi sul corpo nelle diverse culture europee che si esprimono a partire dalle esperienze transnazionali e transculturali delle donne (Salih, 2008; Mernissi, 2002). Un'analisi delle costruzioni del corpo femminile nello spazio europeo può ricomporre attorno alla parola-chiave «genere» molti discorsi apparentemente tra loro distanti: dalla «crisi demografica» all'eccesso di bambini di origine straniera nelle scuole; dal velo islamico nello spazio pubblico e privato (Gaspard e Khosrokhavar, 1995; Scott, 2007) al

ritorno di un'antropologia «cristiana» di fissazione del genere nel sesso biologico; dalla maternità definita nella coppia eterosessuale alle differenti forme di paternità e filiazione; dall'accesso differenziato alla contraccezione alle regolazioni dell'aborto; dall'egemonia del diritto penale nelle politiche contro la violenza sessuale all'esclusione di tipologie di migranti attraverso le retoriche della sicurezza delle città; dalla segregazione spazio-temporale delle «badanti» alla segmentazione delle prostituzioni. Ponendo il corpo femminile nella cornice del rapporto tra genere delle politiche migratorie e *gender regimes* di welfare emergono aspetti inattesi delle costruzioni culturali della cittadinanza europea.

6. La «migrante interna», ovvero il genere tra dualismo e universalismo

La declinazione delle possibilità di *agency* delle donne, le loro condizioni di *vita attiva*, cioè di passaggio dalla valorizzazione delle *capabilities* quotidiane alla possibilità di incidere sulla formazione della sfera pubblica, si dipartono forzatamente dal campo delle determinazioni e si muovono principalmente dagli interstizi tra forme differenti della dominazione maschile. Le migranti, inoltre, hanno un accesso ancora più debole allo spazio pubblico ed alla presa di parola anche a causa degli etnocentrismi di vario tipo presenti nei discorsi egemonici, anche femministi, sui diritti delle donne. Tuttavia il muoversi delle donne sottende e produce cambiamenti nei rapporti sociali di genere, che fanno emergere possibilità di rovesciamento simbolico persino delle forme di violenza familiare e sessuale, e nelle pratiche più dure del mercato sessuale. Lo scostamento tra discorsi pubblici e pratiche di vita quotidiana dipende anche dalle capacità combinatorie femminili nei processi di transculturazione e incide sulla costruzione della cittadinanza europea attraverso forme di *mixité* praticate e gestite nella vita urbana. In particolare le migranti agiscono (nella presenza, nella distanza, nelle pratiche e negli immaginari) processi di transnazionalismo e di transculturazione della vita quotidiana, che ridisegnano i «contratti di genere», nei matrimoni culturalmente endogamici e in quelli «misti», i rapporti tra individuo, famiglia e comunità, le trasformazioni dei mandati intergenerazionali alle figlie e ai figli, le regolazioni tra le comunità e la società.

Il discorso ambivalente della cittadinanza contemporanea, con le do-

RPS

F. Bimbi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

mande di uguaglianza di genere, il pluralismo delle identità di genere, i «pacchetti» differenziati d'accesso ai diritti della vita quotidiana, costruisce la possibilità di una sfera pubblica abitata anche dalle donne, che può sfidare i paradigmi societali prevalenti, dove si distinguono o sovrappongono identità e stili femminili a seconda delle utilità dei vari mercati simbolici. Come può essere elaborata una sfera pubblica plurale abitata dalle donne? Occorre far lavorare assieme i costrutti di genere, classe e differenze culturali, e anche di diversità sessuale (secondo alcune studiose e studiosi: Stein e Plummer, 1994; Stein, 2008), per verificare quali tipi di riconoscimento delle differenze e quali modalità d'imputazione dei diritti corrispondano meglio agli obiettivi dell'uguaglianza di genere. In Italia il dibattito sull'intersezionalità non decolla (Colombo A., 2005), forse anche a causa della scarsa compenetrazione tra l'approccio culturale dell'alterità (che resta *gender neutral*) e le ricerche sulle condotte migratorie. Le metafore sull'intersezionalità, al di là delle diverse declinazioni (Andersen, 2008; Risman, 2004; McCall, 2005; Yuval-Davis, 2006; West e Zimmermann, 2009; Siim e Skjeie, 2008), propongono di superare un approccio alle migrazioni femminili di tipo additivo o comparativo, a favore di un'analisi di tipo strutturale e relazionale, che includa i temi *gender* nei dibattiti sulle varietà del capitalismo e sulla globalizzazione, anche per gli aspetti che confrontano le convergenze culturali (Norris e Inglehart, 2009) e l'«esplosione» delle differenze (Castells, 2008).

Per ragionare sulla costruzione di una sfera pubblica plurale abitata dalle donne, occorre anche far riferimento ad un problema di metodo, considerando come si possa promuovere l'*agency* femminile, tra dinamiche di genere e dinamiche tra differenze e diversità (Bacchi ed Eveline, 2009). Uno dei modi per promuovere l'*empowering* delle donne è quello di costruire il discorso femminista guardando ai comportamenti e partendo dalle narrazioni, che presentano diversità di esperienze, definizioni della situazione, aspettative: in questo modo si può anche sfuggire al discorso unilaterale e prevalente della vittimizzazione. Empiricamente, mi sembra importante tornare ai concetti di transnazionalismo e di transculturazione, guardando alle costruzioni di accesso ai diritti della vita quotidiana, ai riconoscimenti nelle pratiche delle istituzioni, ma anche alla diffusione dei razzismi quotidiani «banali» (Makaping, 2001), alle ambivalenze delle domande identitarie, alle differenziazioni, ai «muri». Si tratta di guardare attraverso il lavoro e la cura ma con un'attenzione alle diversità e alla rapidità di cambiamenti inattesi (Balbo, 2008). Questo discorso non riguarda solo le mi-

granti, bensì gli spazi del «noi-loro» e del «loro-noi». Ogni contatto anche il più casuale implica attraversamenti ed è un inizio di transculturazione; di solito lo si avverte «dopo» (il «dopo» riguarda la memoria biografica e la storia). Non è un caso che le narrazioni dei passaggi e delle migrazioni siano già un patrimonio metodologico del femminismo, scavato dalla storia delle biografie femminili (Zemon Davis, 1996). Nel venire contemporaneamente istituita nel discorso maschile, e nel resistere con le proprie capacità di libertà e di azione, «la donna» può narrarsi come migrante interna di ogni gruppo culturale: a questo ci ha abituato lo sguardo di genere e in questo consiste la sua «utilità» (Scott, 1986). Questa lettura non propone alcun essenzialismo e nemmeno una «donnità» storica: è il discorso della modernità con il suo universalismo messo in scacco dalle tensioni tra l'uguaglianza come proposta di *sameness* e le domande di diritti uguali alla diversità, tra le costruzioni della donna come specchio per l'Altro e le narrazioni al femminile di altre storie possibili. La proposta di una metafora di «migrante interna» nasce oggi da due osservazioni. In Europa l'incontro inaspettato con le molte differenze culturali, avvenuto con le migrazioni, ha riattivato tra gli studiosi un dibattito attorno alle molte figure dell'«Altro», i cui contenuti sarebbero facilmente declinabili nelle relazioni di genere della società autoctona: ma ciò non avviene (Bimbi, 2003). Nello stesso tempo, almeno in Italia, la ricerca sulle migranti propone costantemente «le donne» come categoria empirica giustapposta alle esperienze prevalenti del migrante, oppure essenzializzata in alcune caratteristiche culturali di gruppo fissando prevalentemente l'attenzione su figure femminili della modernità-non-ancora. Nel complesso, dal dibattito sulle migrazioni e sull'Altro-tra-noi, le donne spariscono doppiamente: come «noi» nella somiglianza e parità date per scontate, come «loro» nella differenza del collettivo culturale cui sono assegnate. La migrante, che costruisce la sua cittadinanza nella vita quotidiana delle città europee, definisce, come la mai-migrata, le varie figure dell'esperienza contemporanea del sentirsi e del venir considerata contemporaneamente una outsider e una insider: estranea ma partecipe, dominata ma con un contratto di genere che presuppone il libero consenso, uguale e mai davvero assimilata. Per segnare uno dei tanti e velocissimi passaggi transculturali delle donne italiane dal dopoguerra agli anni '70 abbiamo usato a suo tempo la metafora della «doppia presenza». Si tratta di un modello d'identità di genere convenzionale (tutt'altro che naturale o costruita funzionalmente), che ha permesso ad almeno tre generazioni di donne (Siebert, 1991) di se-

RPS

parola chiave 1

RPS

F. Bimbi / GENERE, DONNA/DONNE, UN APPROCCIO EUROCENTRICO E TRANSCULTURALE

gnare l'attraversamento di molti confini: dalle culture contadine e operaie all'intellettualità femminile diffusa, dagli obblighi morali femminili del lavoro di cura al riconoscimento delle responsabilità e dei legami di *care* per tutti, dal lavoro per il mercato come necessità ai percorsi professionali come indipendenza economica e come «guadagno» del tempo per sé e del tempo per pensarsi. Questo costrutto, che ha interpretato passaggi differenti della modernizzazione del secondo dopoguerra – da identità femminili ascritte ad identità di genere convenzionali e comprensive di capacità di attraversamento di mondi vitali diversi – può avvicinarsi alla definizione della duplice esperienza della donna come «migrante interna» e potrebbe tornare utile per ricontestualizzare un discorso teorico femminista, sulle molteplicità delle esperienze che costruiscono ogni doppia presenza delle migranti, (come accade anche per «noi»), alla ricerca di forme plurali di riconoscimento nell'attraversamento di contesti diversificati del dominio. Confrontando la figura della migrante interna con le molte donne che abitano, o cercano di abitare l'Europa di oggi, troviamo, pur nelle grandissime differenze, un punto cruciale di contatto: anche alle più «assimilate» può accadere di sentirsi dire – in molte forme – «ricordati che sei (solo) una donna», ma anche le più differenziate dispongono di capitali discorsivi sedimentati, come si può notare osservando le decisioni e i molti modi di partire sole (Vianello, 2009). La «migrante interna» potrebbe divenir la nuova metafora di uno *standpoint* di genere: infatti le modalità della produzione della cittadinanza europea, che coinvolgono i «noi» delle autoctone e i «noi» delle donne migranti, ma anche ridefiniscono gerarchie di generi, di classe e di differenze culturali, «ideali» o «pericolose», tra donne e uomini, permettono ugualmente a tutte di dubitare del dualismo modernità-tradizione (Mernissi, 2002), particolarmente quando esso ritorna ad essere costruito sulla differenziazione dei corpi, delle maternità, degli stili della cura. «Cominciare a negoziare le interpretazioni conflittuali» resistendo «al desiderio di risolvere il dissenso nell'unità» (Butler, 2004, p. 175, ns. trad.) può costituire un programma di lavoro interessante per questa metafora genere/donne.

Nell'Europa a 27 (questa è la *wider Europe*, per ora), dal punto di vista del discorso dei principi, le donne *on the move* e le donne mai-migrate vengono iscritte ugualmente nei regimi della libertà e della scelta. Di fatto, se guardiamo alle pratiche sociali, alle narrative e alle caratteristiche dei regimi di welfare, emerge un'immagine diversa. Libertà e scelta ridefiniscono gerarchie particolarmente segnate dalla differen-

ziazione delle e tra le donne, che restano quasi sempre all'ombra dei differenti discorsi delle mascolinità. La struttura di genere delle diseguaglianze si riproduce attraverso la costruzione dei confini esterni e interni dell'Europa, i quali segnano diversi regimi di ospitalità per gli stranieri e di accettabilità delle tipologie di persona. L'interpretazione dell'orizzonte dell'uguaglianza di genere, in questo contesto, risulta molto controversa. Se ci pare necessario riconoscere che genere non è sinonimo solo di donne, tuttavia occorre sottolineare l'utilità di un approccio dualistico alla lettura di genere, che permetta la considerazione di un pluralismo delle identità non indifferenziato. In questa prospettiva la metafora della «migrante interna» esprime la relazione e il confronto tra le donne native e migranti, ambedue incorporate nei processi di transculturazione ma anche impegnate a produrre la molteplicità dei significati delle loro «doppie presenze». Proponiamo un dualismo critico: se non ri-posizioniamo le relazioni di genere nel campo del conflitto sociale tra donne e uomini, le politiche per il riconoscimento delle differenze rischiano di tacitare la voce delle donne, iscrivendole, tra parità e ri-naturalizzazione, nello scambio tra gruppi, tribù e nazioni di «l'uomo plurale». La «nuova più grande Europa» potrebbe produrre i suoi modelli di genere/differenze in nuove, selettive e limitate versioni del «vecchio» universalismo, oppure in versioni culturalmente plurali e aperte dell'inclusione sociale.

Riferimenti bibliografici

- Andersen M.L., 2008, *Thinking About Women. A Quarter Century's View*, «Gender & Society», vol. 19, n. 4, pp. 437-455.
- Andersson J., 2006, *Between Growth and Security. Swedish Social Democracy from a Strong Society to a Third Way*, Manchester University Press, Manchester.
- Bacchi C., 2005, *Discourse, Discourse Everywhere: Subject «Agency»*, «Feminist Discourse Methodology, Nordic Journal of Women's Studies», vol. 13, n. 3, pp. 198-209.
- Bacchi C. e Eveline J., 2009, *Gender Mainstreaming or Diversity Mainstreaming? The Politics of «Doing»*, Freia Paper, febbraio 2009, Feminist Research Center in Aalborg, Aalborg University, Aalborg.
- Baccolini R. (a cura di), 2005, *Le prospettive di genere*, Bononia University Press, Bologna.
- Balbo L., 1978, *La doppia presenza*, «Inchiesta», n. 32, pp. 3-6.
- Balbo L. (a cura di), 1987, *Time to care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*, Feltrinelli, Milano.

- Balbo L. (a cura di), 1991, *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*, Feltrinelli, Milano.
- Balbo L., 2004, *Making a European Quilt. Doing Gender in the European Social Sciences*, «The Ursula Hirschmann Annual Lecture on Gender and Europe», European University Institute, Firenze, pp. 1-28.
- Balbo L., 2006, *In che razza di società vivremo? L'Europa, i razzismi, il futuro*, Bruno Mondadori, Verona.
- Balbo L., 2008, *Il lavoro e la cura*, Einaudi, Torino.
- Belknap P. e Leonard W.M. II, 1991, *A Conceptual Replication and Extension of Erving Goffman's Study of Gender Advertisements*, «Sex Roles», vol. 25, n. 3-4, pp. 103-118.
- Bellagamba A., Di Cori P. e Pustianaz M. (a cura di), 2000, *Generi di traverso*, Mercurio, Vercelli.
- Benhabib S., 2009, *Cittadini globali. Cosmopolitismo e democrazia*, Il Mulino, Bologna.
- Berger P.L., Berger B. e Kellner H., 1973, *The Homeless Mind: Modernization and Consciousness*, Random House, New York.
- Berlin I., 1989, *Due concetti di libertà*, Feltrinelli, Milano.
- Bettio F. e Verashchagina A. (a cura di), 2009, *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the Eu*, Rapporto finale dell'Eu Expert Group on Gender and Employment (Egge), Fondazione Giacomo Brodolini, Roma.
- Bimbi F., 1989 *The Double Presence. A Complex Model of Italian Women's Labor*, «Marriage and Family Review», n. 1-2, pp. 81-105.
- Bimbi F., 1999a, *Statistiche di genere: un'esigenza di qualità*, in Sistema Statistico Nazionale, Istituto Nazionale di Statistica, *Atti della quarta Conferenza nazionale di Statistica, Tomo I, Sessioni plenarie*, Istat, Roma, pp. 165-181.
- Bimbi F., 1999b, *Measurement, Quality, and Social Change in Reproduction Time. The Twofold Presence of Women and the Gift Economy*, in Hufton O. e Kravaritou Y. (a cura di), *Gender and the Use of Time/Gender and Emploi du Temps*, Kluwer Law International, European University Institute, Centre for Advanced Studies, Fiesole, pp. 151-172.
- Bimbi F. (a cura di), 2003, *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Bimbi F., 2007a, *Dietro il velo il corpo. Dietro l'immagine oggetti diversi di desiderio?*, in Trappolin L., *Gli altri e noi. Giovani, pluralismo culturale e diversità*, Guerini, Milano, pp. 167-201.
- Bimbi F., 2007b, *Famiglia e famiglie. Transizioni demografiche, migrazioni culturali, nodi delle politiche*, «ItalianiEuropei», n. 3, pp. 35-50.
- Bimbi F. e Del Re A. (a cura di), 1997, *Genere e democrazia. La cittadinanza delle donne a cinquant'anni dal voto*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Bimbi F. e Trifiletti R., 2006, *Madri sole e nuove famiglie. Declinazioni inattese della genitorialità*, Edizioni Lavoro, Roma.

- Børve H.E., 2007, *Pregnant Bodies: Norwegian Female Employees in Global Working Life*, «European Journal of Women's Studies», vol. 14, pp. 311-326.
- Bourdieu P. 1998, *Il dominio maschile*, Feltrinelli, Milano.
- Braidotti R., 1995, *Soggetto Nomade. Femminismo e crisi della modernità*, Donzelli, Roma.
- Butler J., 1986, *Sex and Gender in Simon de Beauvoir's Second Sex*, «Yale French Studies», numero speciale *Simone de Beauvoir: Witness to a Century*, vol. 72, pp. 35-49.
- Butler J., 1990, *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, Londra; trad. it. 2004, Sansoni, Firenze.
- Butler J., 1993, *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of Sex*, Routledge, New York; trad. it. 1996, Feltrinelli, Milano.
- Butler J., 2004, *Undoing Gender*, Routledge, New York; trad. it., 2006, Meltemi, Roma.
- Carver T., 1996, *Gender is Not a Synonym for Women*, Lynne Rienner, Boulder, Londra.
- Castells M., 2008, *Il potere delle identità*, Ube, Milano.
- Cavarero A., 2007, *Orrorismo, ovvero della violenza sull'inerte*, Feltrinelli, Milano.
- Cerwonka A., 2008, *Traveling Feminist Thought: Difference and Transculturation in Central and Eastern European Feminism*, «Signs», vol. 33, n. 4, pp. 809-832.
- Césaire A., 2005, *Nègre je suis, nègre je resterai*, colloqui con Françoise Vergès, luglio 2004, Fort-de-France, Martinica, Albin Michel, Parigi.
- Chambers S.A., 2007, «Sex» and the Problem of the Body: Reconstructing Judith Butler's Theory of Sex/Gender, «Body & Society», vol. 13, pp. 47-75.
- Chodorow N., 1978, *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, University of California Press, Berkeley.
- Collins R., 1971, *A Conflict Theory of Sexual Stratification*, «Social Problems», vol. 19, pp. 3-21.
- Colombo A., 2003, *Razza, genere, classe. Le tre dimensioni del lavoro domestico in Italia*, «Polis», vol. 12, pp. 317-342.
- Colombo E., 2006, *Multiculturalismo quotidiano: verso una definizione sociologica della differenza*, «Rassegna italiana di sociologia», vol. 47, n. 2, pp. 269-296.
- Connell R.W., 2005, *Globalization, Imperialism, and Masculinities*, in de Beauvoir S., 1949 [edizione rinnovata 1976], *Le deuxième sexe*, Gallimard, Parigi, 2 volumi.
- Degiuli F., 2007, *A Job with No Boundaries. Home Eldercare Work in Italy*, «European Journal of Women's Studies», vol. 14, n. 3, pp. 193-207.
- Del Re A. (a cura di), 2008, *Donne tra politica e istituzioni: questioni di genere e ricerca sociale*, «Inchiesta», numero monografico, n. 180.
- Delphy C., 1993, *Rethinking Sex and Gender*, «Women's International Forum», vol. 16, n. 1, pp. 1-9.
- Delphy C., 1995, *The Invention of French Feminism: An Essential Move*, «Yale French Studies», numero speciale *Another Look, Another Woman: Retranslation of French Feminism*, a cura di Huffer L., n. 27, pp. 190-221.

- Di Cori P., 2000, *Genere e/o gender? Controversie storiche e teorie femministe*, in Bellagamba A., Di Cori P. e Pustianaz M. (a cura di), *Generi di traverso*, Mercurio, Vercelli, pp. 17-70.
- Di Cori P., 2007, *Genere*, in *Glossario. Lessico della differenza*, a cura di Ribero A., Regione Piemonte, Torino.
- Di Cori P. e Barazzetti D. (a cura di), 2001, *Gli studi delle donne in Italia. Una guida critica*, Carocci, Roma.
- Digester P., 1994, *Performativity Troubles: Postmodern Feminism and Essential Subjects*, «Political Research Quarterly», vol. 47, n. 3, pp. 655-673.
- Doucet A., 2006, *Do Men Mother? Fathering, Care, and Domestic Responsibility*, University of Toronto Press, Toronto.
- Ehrenreich B. e Hochschild A.R., 2004, *Donne globali, tate, colf e badanti*, Feltrinelli, Milano.
- Estevez-Abe M., 2005, *Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation*, «Social Politics», vol. 12, pp. 180-215.
- Fagan C., Grimshaw D.P. e Rubery J., 2006, *The Subordination of the Gender Equality Objective: The National Reform Programmes and «Making Work Pay» Policies*, «Industrial Relations Journal», vol. 37, n. 6, pp. 571-592.
- Fenstermaker S. e West C. (a cura di), 2002, *Doing Gender, Doing Difference: Inequality, Power, and Institutional Change*, Routledge, New York.
- Ferrera M., 2006, *The Boundaries of Welfare: European Integration and the New Spatial Politics of Social Solidarity*, Oxford University Press, New York.
- Foucault M., 1976, *Histoire de la sexualité, I. La volonté de savoir*, Gallimard, Parigi; trad. it. 1978, Pasquino P. e Procacci G., *La volontà di sapere*, Feltrinelli, Milano.
- Foucault M., 1984a, *Histoire de la sexualité, II. L'usage des plaisirs*, Gallimard, Parigi; trad. it. Guarino L., *L'uso dei piaceri*, Feltrinelli, Milano.
- Foucault M., 1984b, *Histoire de la sexualité, III. Le souci de soi*, Gallimard, Parigi; trad. it. Guarino L., *La cura di sé*, Feltrinelli, Milano.
- Fouque A., 1995, *Il y a deux sexes*, Riedizione rivista e ampliata 2004, Le Débat-Gallimard, Parigi.
- Fraser N., 1996, *From Redistribution to Recognition? Dilemma of Justice in a Post-Socialist Age*, «New Left Review», vol. 212, pp. 68-93.
- Fraser N. e Honneth A., 2007, *Redistribuzione o riconoscimento? Una controversia politico-filosofica*, Meltemi, Roma.
- Freeman J., 1973, *The Origins of Women's Liberation Movement*, «The American Journal of Sociology», vol. 78, n. 4, pp. 792-811.
- Frye M., 1996, *The Necessity of Differences: Constructing a Positive Category of Women*, «Signs», vol. 21, n. 4, pp. 991-1010.
- Fusaschi M., 2003, *I segni sul corpo. Per un'antropologia delle modificazioni dei genitali femminili*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Gaspard F. e Khosrokhavar F., 1995, *Le Foulard et la République*, La Découverte, Parigi.

- Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2007, *Carte dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*, 2007/C 303/15, 14 dicembre.
- Gelli B., 2009, *Psicologia della differenza di genere. Soggettività femminili tra vecchi pregiudizi e nuova cultura*, Franco Angeli, Milano.
- Gilligan C., 1982, *In a Different Voice. Psychological Theory and Women Development*, Harvard University Press, Cambridge; trad. it. *Con voce differente. Etica e formazione della personalità*, Feltrinelli, Milano.
- Giullari S. e Lewis J., 2005, *The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach*, «Economy and Society», vol. 34, n. 1, p. 76-104.
- Goffman E., 1977, *La ritualisation de la fémininité*, «Actes de la Recherche en Sciences Sociales», vol. 14, n. 1, pp. 34-50.
- Goffman E., 1979, *Gender Advertisements*, Harper and Row, New York.
- Gole N., 1993, *Musulmanes et modernes. Voile et civilisation en Turquie*, La Découverte, Parigi.
- Gornick J. C. e Meyers K.M., 2005, *Supporting a Dual-Earner/Dual-Carer Society*, in Heymann J. e Beem C. (a cura di), *Unfinished Work: Building Equality and Democracy in an Era of Working Families*, The New Press, New York, pp. 371-408.
- Government of Romania, 2005, *Approval of National Strategy in the Field of Preventing and Fighting against the Domestic Violence Phenomenon*, The Official Gazette of Romania, 678, 28 luglio 2005. Decision n. 686, 12 luglio, 2005, Bucarest.
- Government of Romania, Ministry of Health, 2005, *Reproductive Health Survey, Romania 2004*, Summary Report, Bucarest.
- Guerrina R., 2002, *Mothering in Europe. Feminist Critique of European Policies on Motherhood and Employment*, «European Journal of Women's Studies», vol. 9, n. 1, pp. 49-68.
- Guizzardi G. (a cura di), 2008, *Identità incorporate. Segni, immagini, differenze*, Il Mulino, Bologna.
- Habermas J., 1999, *La costellazione postnazionale*, Feltrinelli, Milano.
- Harding S. (a cura di), 2003, *The Feminist Standpoint Theory Reader. Intellectual and Political Controversies*, Routledge, New York.
- Held V. 1997, *Etica femminista. Trasformazioni della coscienza e famiglia post-patriarcale*, Feltrinelli, Milano.
- Held V., 1990, *Feminist Transformation of Moral Theory*, «Philosophy and Phenomenological research», vol. 1, pp. 321-344.
- Héran F., 2009, *Figures de la parenté*, Puf, Parigi.
- Héritier F., 1996, *Masculin, féminin. La pensée de la différence*, Odile Jacob, Parigi.
- Hobson B. e Fahlén S., 2008, *Work Family Balance and Capabilities: The Why and How of Sen's Agency Approach*, Esa Conference, Rc 19, «The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes», 4-6 settembre, Stoccolma.

- Hochschild A.R., 1973, *A Review of Sex Roles Research*, «The American Journal of Sociology», vol. 78, n. 4, pp. 1011-1029.
- Hochschild A.R., 2006, *Per amore o per denaro. La commercializzazione della vita intima*, Il Mulino, Bologna.
- Hook J.L., 2006, *Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003*, «American Sociological Review», vol. 71, n. 4, pp. 639-660.
- hooks bell, 1990, *Postmodern Blackness*, «Postmodern Culture», vol. 1, n. 1.
- hooks bell, 2004, *The Will to Change. Men, Masculinity and Love*, Atria Books, New York.
- «Hypatia. A Journal of Feminist Philosophy», 2008, *Special Issue In Honor of Iris Marion Young: Theorist and Practitioner of Justice*, vol. 23, n. 3, pp. 4-181.
- Irigaray L., 1974, *Speculum. De l'autre femme*, Edition Minuit, Parigi; trad. it. 1977, *Speculum. L'altra donna*, Feltrinelli, Milano.
- Irigaray L., 1977, *Ce sexe qui n'en est pas un*, Edition Minuit, Parigi; trad. it. 1978, *Questo sesso che non è un sesso. Sulla condizione sessuale, sociale e culturale delle donne*, Feltrinelli, Milano.
- Jenson J., 1989, *Paradigms and Political Discourse: Protective Legislation in France and the United States before 1914*, «Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique », vol. 22, n. 2, pp. 235-258.
- Jenson J., 2008, *Diffusing Ideas for After-Neoliberalism. The Social Investment Perspective in Europe and Latin America*, Esa Conference, Rc 19, «The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes», 4-6 settembre, Stoccolma.
- Jenson J. e Sineau M. (a cura di), 2001, *Who Cares? Women's Work, Childcare, and Welfare State Redesign*, University of Toronto Press, Toronto.
- Kimmel M., Hearn J. e Connell R.W. (a cura di), *Handbook of Studies on Men and Masculinities*, Sage, Thousand Oaks, Ca., pp. 71-89.
- King, D.K., 1988, *Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of a Black Feminist Ideology*, «Signs», vol. 14, n. 1, pp. 42-72.
- Kittay, E.F. e Feder E.K. (a cura di), 2003, *The Subject of Care: Feminist Perspectives on Dependency*, Rowman & Littlefield, Lanham, Md.
- Knocke W., 1995, *Migrant and Ethnic Minority Women: The Effects of Gender-neutral Legislation in the European Community*, «Social Politics», n. 2, pp. 225-238.
- Knudsen K. e Wærness K., 2008, *National Context and Spouses' Housework in 34 Countries*, «European Sociological Review», vol. 24, n. 1, pp. 97-113.
- Kruks S., 1992, *Gender and Subjectivity: Simone de Beauvoir and Contemporary Feminism*, «Signs», vol. 18, n. 1, pp. 89-110.
- Leccardi C. (a cura di), 2002, *Tra i generi. Rileggendo le differenze di genere, di generazione, di orientamento sessuale*, Guerini, Milano.
- Levi Martin J. e George M., 2006, *Theories of Sexual Stratification: Toward an Analytics of the Sexual Field and a Theory of Sexual Capital*, «Sociological Theory», vol. 24, n. 2, pp. 107-132.
- Levin I., 2004, *Living Apart Together: A New Family Form*, «Current Sociology», vol. 52, pp. 223-240.

- Lévi-Strauss C., 1967, *La famiglia*, in *Razza e storia e altri studi di antropologia*, Einaudi, Torino, pp. 145-178.
- Lewis J. (a cura di), 1998, *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, Ashgate, Aldershot.
- Lewis J., 2001, *The End of Marriage: Individualism and Intimate Relations?*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Lister R. e al., 2007, *Gendering Citizenship in Western Europe: New Challenges for Citizenship Research in a Cross-National Context*, Policy Press, Bristol.
- Makaping G., 2001, *Traiettorie di sguardi: E se gli «altri» foste voi?* Rubbettino, Palermo.
- Mayall B. (a cura di), 1994, *Children's Childhoods Observed and Experienced*, Routledge, New York.
- McCall L., 2005, *The Complexity of Intersectionality*, «Signs», vol. 30, n. 31, pp. 1771-1802.
- Melucci A., 1984, *Altri codici: aree di movimento nella metropoli*, Il Mulino, Bologna.
- Mernissi F., 2002, *Islam e democrazia*, Giunti, Firenze.
- Mills M., 2009, *Globalization and Inequality*, «European Sociological Review», n. 25, pp. 1-8.
- Moller Okin S. 1999, *Le donne e la giustizia. La famiglia come problema politico*, Dedalo, Bari.
- Moller Okin S., 2007, *Diritti delle donne e multiculturalismo*, Raffaello Cortina, Milano.
- Norris P. e Inglehart R., 2009, *Cosmopolitan Communications: Cultural Diversity in a Globalized World*, Cambridge University Press, Harvard.
- Nussbaum M.C., 2000, *Women and Human Development. The Capabilities Approach*, Cambridge University Press, Harvard.
- Nussbaum M.C. , 2006, *Il giudizio del poeta. Immaginazione letteraria e vita civile*, Feltrinelli, Milano.
- Nussbaum M.C. e Glover J. (a cura di), 1995, *Women, Culture and Development*, Clarendon Press, Oxford.
- Oakley A., 1972, *Sex, Gender and Society*, M. Temple Smith, Londra.
- Oakley A., 1974, *The Sociology of Housework*, Martin Robinson, Londra.
- Oakley A., 1998, *Science, Gender, and Women's Liberation: An Argument against Postmodernism*, «Women's Studies International Forum», vol. 21, n. 2, pp. 133-146.
- Oakley A., 2005, *The Ann Oakley Reader. Gender, Women and Social Science*, The Policy Press, Londra.
- Orloff A.S., 1996, *Gender in the Welfare State*, «Annual Review of Sociology», vol. 22, pp. 51-78.
- Orloff A.S., 2008, *Should Feminists Aim for Gender Symmetry? Feminism and Gender Equality Projects for a Post-maternalist Era*, Esa Conference, Rc 19, «The Future of Social Citizenship: Politics, Institutions and Outcomes», 4-6 settembre, Stoccolma.

- Pahl R. e Spencer L., 2004, *Personal Communities: Not Simply Families of «Fate» or «Choice»*, «Current Sociology», vol. 52, n. 2, pp. 135-159.
- Pascall G. e Lewis J., 2004, *Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe*, «Journal of Social Policy», vol. 33, n. 3, pp. 373-394.
- Pateman C., 1988, *The Sexual Contract*, Stanford University Press, Stanford; trad. it. 1997, *Il contratto sessuale*, Editori Riuniti, Roma.
- Patterson Y.A., 1986, *Simone de Beauvoir: Demystification of Motherhood*, «Yale French Studies», numero speciale *Simone De Beauvoir: Witness to a Century*, vol. 72, pp. 87-105.
- Peterson E., 2007, *The Invisible Carers. Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies in Spain*, «European Journal of Women's Studies», vol. 14, n. 3, pp. 265-280.
- Pfister T., 2007, *Mainstreamed Away? The European Employment Strategy and its Gender Equality Dimension*, Biennial Eusa Conference, 17-19 maggio, Montreal.
- Piccone Stella S. e Saraceno C. (a cura di), 1996, *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Il Mulino, Bologna.
- Pontificio Consiglio per la famiglia, 2003, *Lexicon. Termini ambigui e discussi su famiglia, vita e questioni etiche. Voci: ideologia di genere: pericoli e portata; Nuove definizioni di genere; Genere-Gender; Famiglia e personalismo*. Centro Editoriale Dehoniano, Roma.
- Raghuram P., Madge C. e Noxolo P., 2008, *Rethinking Responsibility and Care for a Postcolonial World*, «Geoforum», n. 40, pp. 5-13.
- Regione Toscana, 2007, *Campagna Diritti identità sessuale*, <http://www.regione.toscana.it>.
- Restaino F. e Cavarero A., 2002, *Le filosofie femministe*, Bruno Mondadori, Milano.
- Rich A., 1980, *Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence*, «Signs», vol. 5, n. 4, pp. 631-660; trad. it., «Dwf – donnawomanfemme», n. 23-24, pp. 5-40.
- Risman J.B., 2004, *Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism*, «Gender & Society», vol. 18, n. 4, pp. 429-450.
- Rodriguez R.M., 2008, *Comparative Perspectives Symposium: Gendered Migrations*, «Signs», vol. 33, n. 4, pp. 761-932.
- Roseneil S. e Budgeon S., 2004, *Cultures of Intimacy and Care beyond «the Family»: Personal Life and Social Change in the Early 21st Century*, «Current Sociology», vol. 52, n. 2, pp. 135-159.
- Rubin G.S., 1975, *The Traffic in Women: Notes on the «Political Economy» of Sex*, in Reiter R. (a cura di), *Toward an Anthropology of Women*, Monthly Review, New York, pp. 157-210.
- Rubin G.S., 1993, *Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality*, in Abelove H., Barale M.A. e Halperin D.M. (a cura di), *The Lesbian and Gay Studies Reader*, Routledge, New York, pp. 3-44; pubblicato prece-

dentemente in Vance C.S. (a cura di), 1984, *Pleasure and Danger. Exploring Female Sexuality*.

- Ruspini E., 2003, *Le identità di genere*, Carocci, Roma.
- Salih R., 2008, *Musulmane rivelate. Donne, Islam, modernità*, Carocci, Roma.
- Saraceno C., 2008a, *Tra uguaglianza e differenza: il dilemma irrisolto della cittadinanza femminile*, «il Mulino» vol. 57, n. 438, pp. 603-614.
- Saraceno C., 2008b, *Families, Ageing and Social Policy. Intergenerational Solidarity in European Welfare States*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Sassen S., 2009, *Territorio, autorità, diritti. Assemblaggi dl Medioevo all'età globale*, Bruno Mondadori, Milano.
- Schnapper D., 1998, *La relation à l'Autre. Au coeur de la pensée sociologique*, Gallimard, Parigi.
- Scott W.J., 1986, *Gender: A Useful Category of Analysis*, «American Historical Review», vol. 91, n. 5, pp. 1053-75; trad. it. Di Cori P., 1996: *Il «genere»: un'utile categoria di analisi storica*, in Di Cori P. (a cura di), *Altre storie. La critica femminista alla storia*, Clueb, Bologna, pp. 307-347.
- Scott W.J., 1991, *The Evidence of Experience*, «Critical Inquiry», Summer, pp. 773-797.
- Scott W.J., 2007, *The Politics of the Veil*, Princeton University Press, Princeton.
- Sevenhuijsen S., 1998, *Citizenship and the Ethics of Care: Feminist Considerations on Justice, Morality and Politics*, Routledge, New York.
- Siebert R., 1991, *È femmina, però è bella. Tre generazioni di donne al Sud*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Siim B. e Skjeie H., 2008, *Tracks, Intersections and Dead Ends: Multicultural Challenges to State Feminism in Denmark and Norway*, «Ethnicities», n. 8, pp. 322-344.
- Siim B., 2007, *The Challenge of Recognizing Diversity from the Perspective of Gender Equality – Dilemmas in Danish Citizenship*, «Crispp - Critical Review of International Social and Political Philosophy», vol. 10, n. 4, pp. 491-512.
- Smith D.E., 2009, *Categories are not enough*, «Gender & Society», vol. 23, pp. 76-80.
- Stein A., 2008, *Feminism's Sexual Problem: Comment on Andersen*, «Gender & Society», vol. 22, n. 1, pp. 115-119.
- Stein A. e Plummer K., 1994, *I can't even think straight»: «Queer» Theory and the Missing Sexual Revolution in Sociology*, «Sociological Theory», vol. 12, n. 2, pp. 178-187.
- Stratigaki M., 2004, *The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of «Reconciliation of Work and Family»*, «Social Politics», vol. 11, pp. 30-56.
- Swanson J., 2005, *Recognition and Redistribution. Rethinking Culture and the Economic*, «Theory, Culture & Society», vol. 22, n. 4, pp. 87-118.
- Thomas I.W., 1923 [repr. 1969], *The Unadjusted Girl*, Brown and Company, Little, New Jersey.

- Thompson B., 2002, *Multiracial Feminism: Recasting the Chronology of Second Wave*, «Feminist Studies», vol. 28, n. 2, pp. 337-360.
- Trappolin L. (a cura di), 2008, *Sociologia dell'omosessualità*, Omosapiens III, Roma.
- Trifiletti R., 2007, *Nuove migranti, lavoro di cura e famiglie transnazionali*, in Villa P. (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carrocci, Roma, pp. 147-168.
- Trifiletti R., 2008, *Paid and Unpaid Caregivers: How Damaged Family Configurations May Be Enforced or Reconstituted*, in Widmer E. e Jallinoya R. (a cura di), *Beyond the Nuclear Family: Families in a Configurational Perspective*, Peter Lang, Bern.
- Tronto J., 2002, *The «Nanny Question» in Feminism*, «Hypatia. A Journal of Feminist Philosophy», vol. 17, n. 2, pp. 34-51
- United Nations, 1995, Fourth World Conference on Women, *Beijing Declaration and Platform for Action*, Un, New York.
- United Nations, 2001, World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Durban, South Africa, *Declaration*, Un, Durban, New York.
- United Nations, 2009, The Durban Review Conference, *Outcome Document of the Durban Review Conference*, Un, Ginevra, New York.
- Vianello F.A., 2008, *Svalutazione sociale: percorsi di mobilità tra Ucraina e Italia*, «Inchiesta», n. 160, pp. 119-126.
- Vianello F.A., 2009, *Migrando sole*, Franco Angeli, Milano (in corso di pubblicazione).
- Von Der Lippe B., 2006, *Images of Victory. Images of Masculinity?*, «Nordicom Review», vol. 27, n. 1, pp. 63-79.
- Walby S., 1986, *Patriarchy at Work*, Polity Press, Cambridge.
- Walby S., 2004, *The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regimes*, «Social Politics», vol. 11, n. 1, pp. 4-29.
- Walzer M., 1987, *Sfere di giustizia*, Feltrinelli, Milano.
- West C. e Zimmerman D.H., 1987, *Doing Gender*, «Gender & Society», n. 1, pp. 125-151.
- West C. e Zimmerman D.H., 2009, *Accounting for Doing Gender*, «Gender & Society», n. 23, pp. 112-122.
- Williams F., 1995, *Race/Ethnicity, Gender, and Class in Welfare States: A Framework for Comparative Analysis*, «Social Politics», n. 2, pp. 127-159.
- Winkin Y., 1990, *Goffman et le femmes*, «Actes de la Recherche en Sciences Sociales», vol. 83, n. 1, pp. 57-61
- Young I.M., 1990, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton University Press, Princeton; trad. it., 1996, *Le politiche della differenza*, Feltrinelli, Milano.
- Young I.M., 2003a, *The Logic of Masculinist Protection: Reflections of the Current Security State*, «Signs», vol. 29, n. 1, pp. 1-25.
- Young I.M., 2003b, *Autonomy, Welfare Reform, and Meaningful Work*, in Kittay E.F., Ellen K. e Feder E.K. (a cura di), *The Subject of Care: Feminist Perspectives on Dependency*, Rowman & Littlefield, Lanham, Md.

- Yuval-Davis N., 2006, *Intersectionality and Feminist Politics*, «European Journal of Women's Studies», vol. 13, pp. 193-209.
- Yuval-Davis N. e Stoetzler M., 2002, *Imagined Boundaries and Borders. A Gendered Gaze*, «European Journal of Women's Studies», vol. 9, n. 3, pp. 329-344.
- Zajczyk F. e Ruspini E., 2008, *Nuovi padri? Mutamento della paternità in Italia e in Europa*, Baldini Castoldi Dalai, Milano.
- Zemon Davis N., 1976, «*Women's History*» in *Transition: the European Case*, «Feminist Studies», vol. 2, n. 3-4, pp. 23-65.
- Zemon Davis N., 1996, *Donne ai margini. Tre vite del XVII Secolo*, Laterza, Bari.

RPS

parola chiave 1

Individuazione. Donne e diritti riproduttivi*

Bérengrère Marques-Pereira

Il saggio analizza il rapporto tra libertà riproduttive e il processo di individuazione delle donne. In particolare, l'autrice discute e tematizza i diritti riproduttivi in termini di diritti di cittadinanza e la libertà riproduttiva come cristallizzazione della

domanda di diritti politici, civili e sociali, mettendone quindi in luce la trasformazione – veicolata e stimolata nel contesto delle conferenze internazionali organizzate dalle Nazioni unite – da diritti di cittadinanza in diritti umani.

RPS

parola chiave 2

1. Introduzione

Per molto tempo le donne sono state escluse dai tre grandi simboli dell'individuazione: lo scambio monetario, lo scambio contrattuale e quello dialettico. La questione dell'individuazione delle donne risiede nel loro riconoscimento come soggetti al di là dei ruoli loro assegnati (di madre e moglie). Nel simboleggiare il privato domestico all'interno della ripartizione del lavoro tra uomini e donne, al momento della formazione della cittadinanza, esse sono state escluse dai simboli dell'individuazione: dalla moneta, come mezzo di pagamento capace di affrancare l'individuo dal debito economico e sociale; dal diritto, le cui forme democratiche di libertà e eguaglianza definiscono l'individuo come cittadino liberato dai condizionamenti della tutela; infine dalla dialettica come sistema di comunicazione che permette all'individuo di esistere nello spazio pubblico, come soggetto politico. L'assegnazione al lavoro domestico non retribuito le escludeva dallo scambio monetario. Il Codice napoleonico organizzava il loro assog-

* Il saggio qui presentato è la traduzione di un capitolo del libro *L'économie autrement en hommage à Jacques Nagels* (2006), Editions de l'Université de Bruxelles a cui hanno contribuito Alaluf Matéo, Allé Michel, Amin Samir, De Meumeester Jean Luc, Dewatripont Mathias, Drumaux Anne, Houtart François, Marques-Pereira Bérengrère, Roland Gérard, Telò Mario. Si ringrazia l'editore per aver concesso il permesso di pubblicazione.

gettamento alla tutela del padre o del coniuge; la *Common law* era al riguardo più flessibile. La monopolizzazione maschile del potere politico le escludeva, fino a non molto tempo fa, nelle comunità, dalla rappresentanza parlamentare e dalla decisione politica.

La dinamica di individuazione è passata, per le donne, attraverso una serie di riforme legislative tra cui la fine dell'autorità del coniuge e di quella paterna, la libera disposizione dei beni e dei frutti del proprio lavoro, il diritto al divorzio, la libertà di stipula di contratti, la capacità di stare in giudizio così come la piena capacità di disporre del proprio corpo attraverso la libertà riproduttiva o la lotta contro la violenza fisica di cui possono essere oggetto da parte degli uomini.

In particolare, l'interruzione volontaria di gravidanza (Ivg) è stata e continua ad essere una questione di rilievo nel processo di individuazione delle donne. Che sia nelle Americhe o in Europa, l'aborto resta penalizzato in tutte le fattispecie (Cile, El Salvador) o sfugge al diritto penale solo nel caso si tratti di salvare la vita della madre (Brasile, Colombia, Guatemala, Haiti, Honduras, Irlanda, Messico, Nicaragua, Panama, Paraguay, Repubblica Dominicana e Venezuela) o, più estensivamente, di preservare la sua salute fisica (Argentina, Bolivia, Costarica, Ecuador, Perù o Polonia) (Lagarde, 2003). Il riconoscimento del diritto all'aborto può ancora costituire, come negli Stati Uniti, oggetto di contestazioni o rappresentare una questione più delicata per alcuni paesi come la Germania al momento della sua riunificazione o in occasione dell'allargamento dell'Unione Europea (Malta, Polonia). Insomma, la libertà riproduttiva è ben lungi dall'essere acquisita e le donne non detengono ancora oggi in grandi aree del mondo la capacità di disporre liberamente di sé. Questa estensione alle donne di uno dei principi cardine dell'individualismo liberale classico continua ad essere al centro di un'ampia letteratura accademica, in particolare anglofona e ispanofona¹. Al di là dell'analisi dei processi di politicizzazione e di (non-)decisione riferiti a questo tema nei differenti contesti nazionali, un numero sempre più ampio di ricerche colloca la costruzione del diritto all'aborto, e più in generale dei diritti riproduttivi, nel quadro dei diritti di cittadinanza e dei diritti umani². È in questa prospettiva, e in un contesto internazionale, che mi ripropongo di mettere in luce ciò che lega la libertà riproduttiva al processo di individuazione delle donne.

¹ Si vedano in particolare Mendoza Villavicencio, 2003; McBride Stetson, 2001.

² Si vedano in particolare Cook e Dickens, 2003; de Araujo e Montebello, 2002.

2. Diritti riproduttivi e cittadinanza

Secondo l'Organizzazione mondiale della sanità, la salute è uno stato generale di benessere fisico, mentale e sociale; essa non si riduce alla sola assenza di malattie. Si può estendere questa definizione alla salute riproduttiva che si riferirebbe a tutti gli aspetti legati alla riproduzione: la capacità di godere di una vita sessuale soddisfacente e priva di rischi, la libertà di procreare nel momento e secondo il ritmo desiderati dall'individuo, quella di non procreare, il diritto all'informazione e all'accesso ai sistemi di controllo della fecondità al pari del diritto di accesso ai servizi sanitari che permettono di portare a termine una gravidanza e di partorire in sicurezza. Quanto ai diritti riproduttivi, lungi dal limitarsi al solo accesso ai servizi di salute riproduttiva (*services de santé reproductive*), essi includono il diritto alla contraccezione e all'interruzione volontaria di gravidanza, ma anche l'eliminazione delle sterilizzazioni forzate come quelle praticate in paesi come il Brasile (Marques-Pereira e Carrier, 1996).

Dalla fine degli anni sessanta in Europa occidentale e Nord America, e alla fine degli anni ottanta in Sud America, le rivendicazioni sulla libertà riproduttiva si inserivano all'interno di un processo di politicizzazione di ciò che era riferito al corpo. Si concentravano sulla definizione stessa di ciò che è considerato politico e di ciò che non lo è: la posta in gioco era una politicizzazione di ciò che era stato vissuto fino a quel momento come intimo, privato, un tabù. Quando il silenzio che avvolgeva il tema dell'aborto si infrange e prende spazio un dibattito pubblico e politico, emerge una dinamica complessiva di ampliamento della cittadinanza (Marques-Pereira, 2003). In effetti la questione rientra nell'estensione di un principio del liberalismo classico: la libertà di disporre di sé. In questo senso, la rivendicazione della libertà riproduttiva rimanda a un diritto-libertà che l'individuo possiede di fronte allo Stato in un regime democratico e può essere interpretato come un diritto civile (Jenson, 1996). Allo stesso tempo, tale libertà veniva legittimata dalla lotta contro l'aborto clandestino e in questo senso rinviava ad una problematica di eguaglianza sociale tra le donne che si trovavano di fronte a questa situazione, a politiche di salute pubblica che toccano diritti-crediti che l'individuo vanta sullo Stato nel momento in cui quest'ultimo prende la forma dello Stato sociale. Questa rivendicazione cristallizzava dunque in sé alcune dimensioni civili e sociali della cittadinanza (Marques-Pereira, 1997). Analogamente, una libertà riproduttiva di questo tipo, legata ad un tempo ai

diritti civili e a quelli sociali, incide sulle potenzialità racchiuse nei diritti politici laddove il loro esercizio permette agli attori individuali e collettivi di pesare sui rapporti di forza all'interno dello spazio pubblico e politico.

Connessa ai diritti politici, la libertà riproduttiva procede di pari passo con le lotte dei movimenti delle donne, vale a dire con l'affermazione di un soggetto politico nuovo che si batte e negozia per il riconoscimento di un'identità collettiva fondata sulla visibilità dei rapporti di genere. Da questo punto di vista, l'individuazione delle donne rinvia alla capacità di parlare e agire in nome proprio senza dover costantemente riferirsi a categorie sociali d'appartenenza. Una tale acquisizione è stata l'espressione del rifiuto di ogni naturalizzazione dei ruoli e delle funzioni sociali e della separatezza, data per scontata, dei ruoli attorno alla linea di demarcazione tra il lavoro legato allo spazio pubblico-politico e a quello privato-domestico, per trasformare in cosa pubblica ciò che prima era vissuto come privato. Questa dinamica di soggettivizzazione sociale e politica poggia su un processo collettivo che non permette di limitare l'individuazione al semplice individualismo anche se i due elementi sono legati *da* e *dentro* la tradizione liberale classica e utilitarista. Tale processo è passato attraverso la costruzione di un'autonomia fondata sull'emancipazione dalle differenti forme di tutela maritale, paterna e maschile, che ha permesso ad ogni donna di impegnarsi in gruppi e istituzioni sociali e politiche per dare vita a nuovi rapporti di potere. In questo modo la capacità delle donne di pesare sui rapporti di forza nel contesto dello spazio pubblico è diventata concepibile e possibile. È in questo quadro generale che la rivendicazione della libertà riproduttiva è emersa in Europa occidentale e nelle Americhe. In questa prospettiva l'aborto rappresenta la conquista da parte delle donne del controllo della propria vita e una lotta contro la strumentalizzazione del loro corpo che le politiche demografiche possono rappresentare promuovendo la natalità o vietando l'interruzione di gravidanza e permettendo contemporaneamente la sterilizzazione forzata.

Connessa ai diritti civili, questa libertà rinvia al principio d'individuazione del liberalismo classico e utilitarista ovvero la capacità dell'individuo di disporre di sé stesso, cosa che rappresenta, in questo caso, la possibilità di andare oltre le determinazioni proprie del corpo. Peraltro il diritto delle donne di disporre del proprio corpo attiene all'integrità fisica e psichica; ancora, la penalizzazione dell'aborto rappresenta l'intrusione dello Stato o della gerarchia ecclesiastica in que-

stioni individuali, private, rientranti nella coscienza personale degli individui. Infine, questa libertà individuale si coniuga con l'eguaglianza sociale: se *connessa ai diritti sociali*, in effetti la libertà riproduttiva è legata alle politiche sanitarie pubbliche. Bisogna senz'altro tenere presente che i diritti sociali, per concretizzarsi, dipendono da determinate condizioni: senza ospedali, senza reti di servizi sociali, qualunque esercizio di diritto alla salute è impossibile; eccole, le tante responsabilità delle autorità pubbliche.

Da questo punto di vista la libertà riproduttiva cristallizza in sé i diritti-libertà di fronte allo Stato e i diritti-crediti su questo stesso Stato e illustra l'interrelazione presente tra i differenti livelli, civile, politico e sociale, della cittadinanza. Collegare così i diritti riproduttivi ai diritti di cittadinanza vuol dire sottolineare che questi ultimi, ben lungi dall'essere statici, sono costruiti su due aspetti, come sottolineava Terence Marshall nel suo famoso saggio *Social Class and Citizenship* (1992). L'approfondimento della cittadinanza in effetti si muove su due livelli: l'estensione dei diritti esistenti a nuove categorie di persone e l'inclusione di nuovi elementi nella definizione di cittadinanza. Peraltro, se teniamo presente che non tutte le rivendicazioni hanno a che fare necessariamente con la cittadinanza, c'è modo di sottolineare che quest'ultima impegna la responsabilità dello Stato. Per quanto riguarda le libertà, lo Stato deve astenersi da qualunque intrusione nella vita privata degli individui. Per ciò che concerne invece i diritti-crediti, lo Stato ha l'obbligo di garantirli attraverso la realizzazione di politiche sociali, l'organizzazione di spazi collettivi o di servizi pubblici.

Possiamo ancora domandarci se i diritti riproduttivi come diritti di cittadinanza fanno riferimento a una cittadinanza universalista o non invece a una «cittadinanza differenziata», secondo l'espressione di Marion Iris Young (1990)? Gli uomini ne sono di fatto esclusi e fanno parte di diritti settoriali specifici delle donne?

Da un lato, uomini e donne costituiscono ciascuno la metà dell'umanità e non una categoria sociale tra le altre. Dall'altro, accade che i diritti degli uomini in materia di riproduzione siano oggetto di scherzo (sterilizzazione senza consenso). L'accesso a servizi di salute riproduttiva di qualità, all'informazione e all'educazione sessuale, a servizi per l'infanzia, non possono peraltro essere considerati come un diritto specifico delle donne. Esso comporta strutture collettive, servizi pubblici, prestazioni monetarie e in natura che sono essenziali per una maggiore responsabilizzazione degli uomini in materia di riproduzione e per la divisione del lavoro domestico. Se è vero che gli uomini sono

titolari di diritti riproduttivi, l'universalità della nozione non può limitarsi a questa constatazione poiché, al livello attuale dei rapporti di genere, i diritti riproduttivi si pongono alle donne in termini di libertà riproduttiva, questione ben più ampia nel quadro della loro individuazione. Se l'universalità dei diritti riproduttivi risiede nell'individuazione di soggetti sociali e politici, gli uomini e le donne conoscono, a questo riguardo, una disparità di trattamento: per queste ultime, la sfida è quella del riconoscimento come soggetti al di là dei ruoli assegnati di madri e mogli, al contrario degli uomini che non sono mai stati ridotti ad una identità imposta di padre. Dunque è proprio l'autonomia privata e pubblica delle donne che è in gioco e non quella dell'uomo, poiché sono le donne ad essere assimilate alle madri. In effetti la loro individuazione passa attraverso la dissociazione tra l'identità di donne e il loro ruolo di madri (Tahon, 1997).

3. Dai diritti di cittadinanza ai diritti umani

Attualmente i diritti riproduttivi sono legittimati, a livello internazionale, in nome dei diritti umani³. Il ricorso alla dialettica politica dei diritti umani legittima i sostenitori della libertà riproduttiva e promuove quest'ultima come rivendicazione legittima formulata e sostenuta da attori legittimi. Un discorso di questo tipo è un principio al contempo procedurale e sostantivo: procedurale nella misura in cui l'interazione politica nella democrazia rappresentativa si fonda sull'inclusione (di nuovi diritti, nel caso specifico); sostantivo poiché si tratta di un discorso politico che obbliga a far spazio all'espressione pubblica di esperienze e prospettive sempre specifiche, in quanto situate dal punto di vista sociale e storico, che pure trascendono dalla loro particolarità.

Questa prospettiva deve essere riposizionata in un contesto di globalizzazione e di crescente interdipendenza che ha visto l'istituzionalizzazione delle richieste avanzate da alcuni movimenti e organizzazioni di donne a livello mondiale. La costruzione di nuovi spazi pubblici dove si esprimono gli Stati (conferenze internazionali) e gli attori

³ Noi utilizzeremo il termine «diritti umani» (come gli anglofoni, gli ispanofoni e i lusofoni), visto lo scorrimento (slittamento) che la lingua francese opera frequentemente tra il termine generico «diritti dell'Uomo» e il termine maschile «diritti dell'uomo».

sociali (forum paralleli) ha facilitato la costruzione di beni comuni su scala mondiale ivi inclusi i diritti umani e i diritti riproduttivi (Marques-Pereira, 2000). La lotta contro le discriminazioni legate ai rapporti di genere acquisisce un riconoscimento e una legittimità internazionale che incoraggiano gli Stati a modificare le proprie normative in materia; ma allo stesso tempo essi sono sempre meno dotati di mezzi materiali e politici in grado di permettere l'esercizio di quegli stessi diritti.

Non ci pronunceremo in questa sede sulla questione se ci si trovi in presenza di una erosione di sovranità statale o di una ricomposizione dello Stato (Marques-Pereira e Paye, 2004). Secondo Brian Turner, siamo di fronte a ad una disintegrazione dello Stato nei poli interrelati all'economia globale e all'esplosione della cittadinanza o ad uno sviluppo della cittadinanza fondato sui diritti umani (Turner, 1997). In quest'ultima ottica, staremmo assistendo al radicamento dei diritti di cittadinanza nella problematica dei diritti dell'Uomo. «Nella gerarchia democratica delle norme attualmente riconosciuta, l'umanità esige la cittadinanza e l'essere umano non potrebbe essere presentato come una sezione del popolo non più della donna che non potrebbe essere considerata come una particolarità singolare dell'umanità, quando essa stessa è una delle due modalità finite, uno dei due insiemi di tutti gli insiemi [...] siamo nell'epoca in cui la filosofia repubblicana elaborata in età classica dai pensatori dei diritti dell'uomo [...] è di ritorno. Questa filosofia tende ad iscrivere i diritti individuali non nel solo esercizio di una volontà disincarnata ma nell'adeguamento della città politica alle determinanti fondamentali della vita umana. Essa obbliga a reimpiantare i diritti del cittadino nei diritti dell'uomo» (Kriegel, 1998, pp. 141-142).

In ogni caso, il principio di eguaglianza dei diritti tra uomini e donne come il divieto di ogni discriminazione sulla base del sesso sono consacrati a livello internazionale da diversi strumenti giuridici, sia che si tratti della Carta delle Nazioni Unite del 1945 (articoli 1 e 55) o della risoluzione del 22 giugno 1946 del Consiglio economico e sociale dell'Onu che istituisce una Commissione sulla condizione della donna, avente per obiettivo la formulazione di raccomandazioni miranti a promuovere i diritti delle donne in diversi ambiti o ancora della *Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna* (Cedaw) del 1979. Quest'ultima è opera della Commissione sulla condizione della donna nel quadro del *Decennio della Donna* (1975-1985). La Cedaw non soltanto riconosce l'eguaglianza dei diritti tra le

RPS

B. Marques-Pereira / INDIVIDUAZIONE, DONNE E DIRITTI RIPRODUTTIVI

donne e gli uomini in tutti i campi ma enumera gli obblighi che risiedono in capo agli Stati perché si elimini ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne. La Commissione sulla condizione della donna in seno alle Nazioni Unite ha organizzato diverse conferenze mondiali: a Città del Messico nel 1975 (*Donne, Pace e Sviluppo*), a Copenaghen nel 1980 (alla metà del *Decennio della Donna* che si è chiuso a Nairobi nel 1985) e a Pechino nel 1995 sui *Diritti delle donne*. Nel giugno del 2000, l'Assemblea generale dell'Onu ha convocato a New York una sessione straordinaria sul tema *Donne nell'anno 2000: eguaglianza tra i sessi, sviluppo e pace per il XXI secolo* per valutare i progressi del Piano d'azione di Pechino a distanza di cinque anni.

Lo svolgimento di conferenze e forum, così come l'adozione di convenzioni e di raccomandazioni miranti all'eliminazione, su scala internazionale, delle discriminazioni nei confronti delle donne sono strettamente legate alla crescente partecipazione delle donne stesse nello spazio pubblico internazionale. Attraverso l'azione delle Ong e grazie alla loro partecipazione ai lavori preparatori delle conferenze mondiali, le donne hanno trovato posto nei dibattiti internazionali dedicati alle problematiche che le riguardano più da vicino. Ecco dunque arrivare il riconoscimento dei diritti riproduttivi (Marques-Pereira e Raes, 2002; Alfarache Lorenzo, 2003).

Nel 1946, l'Onu creava la Commissione sulla popolazione che ha censito per la prima volta la situazione demografica mondiale e ha indetto lo svolgimento, con cadenza decennale, delle Conferenze internazionali sulla popolazione. Il postulato di una crescita demografica mondiale troppo rapida giustificò la messa in opera di politiche anti-natalità in un numero sempre maggiore di paesi. Tra le raccomandazioni adottate a Bucarest nel 1974 e a Città del Messico nel 1984, figura la generalizzazione dell'accesso agli strumenti di contraccezione, senza fare alcuna menzione, all'epoca, dell'aborto. Allo stesso modo, la dichiarazione di Teheran introduce nel 1988 il diritto alla pianificazione familiare, riconoscendo ai genitori il diritto a scegliere il numero e la cadenza delle nascite e a ricevere l'informazione e l'educazione necessarie. Si tratta del primo strumento internazionale che stabilisce la nozione di decisione libera e responsabile dei genitori rispetto al numero e alla cadenza delle nascite dei propri figli. Non è ancora riconosciuto come diritto di ogni individuo né si menziona la possibilità di non procreare e di utilizzare la contraccezione. La procreazione considerata come libera e responsabile rimanda, in effetti, al dovere delle coppie di tener presente lo sviluppo equilibrato della comunità e

della società. Non si può non constatare che in questa prospettiva demografica la capacità riproduttiva delle donne è strumentalizzata a beneficio del benessere delle generazioni future e della società nel suo insieme.

In compenso, rispetto alle Conferenze sulla popolazione, le Conferenze dell'Onu dedicate alle donne utilizzano un proprio linguaggio nel prendere in considerazione l'individuazione di queste ultime. Nel 1985 la Conferenza di Nairobi, è vero, non fa menzione del diritto all'Igv ma introduce la nozione di integrità corporea e di controllo della fecondità, precisando che le donne hanno il diritto di avere o meno dei figli e l'articolo 16 della Cedaw specifica che le donne hanno gli stessi diritti degli uomini di decidere liberamente e in modo responsabile del numero e della nascita dei propri figli, ma non cita tuttavia l'accesso alla pianificazione familiare, il congedo di maternità e i servizi di cura per l'infanzia. Nel 1993 la *Conferenza di Vienna sui Diritti dell'Uomo* fissa un principio fondamentale, stabilendo in maniera esplicita che le gravidanze forzate costituiscono una violazione dei diritti umani. Parallelamente alla conferenza aveva luogo una sessione del Tribunale mondiale sulle violazioni dei diritti umani delle donne molto attivo nel denunciare l'aborto clandestino come una forma di violenza nei loro confronti. Il riconoscimento di una nuova generazione di diritti fondamentali che inglobava i diritti sessuali e riproduttivi interveniva così in occasione della Conferenza mondiale sui diritti dell'Uomo, in cui si affermava che «i diritti fondamentali della donna e della bambina rappresentano una parte inalienabile, integrale e indivisibile dei diritti universali della persona» (United Nations, 1993, p. 472). Era la prima volta che una dichiarazione internazionale riconosceva i diritti fondamentali delle donne come parte integrante dei diritti dell'Uomo. Gli effetti di questo riconoscimento si manifestarono nel corso dell'Assemblea generale dell'Onu che adottò, nel dicembre 1993, la *Dichiarazione sulla violenza contro le donne*: il primo strumento giuridico internazionale che riconosce le violenze sulle donne come violazione dei diritti umani.

Peraltro la *Conferenza del Cairo sulla Popolazione e lo Sviluppo*, nel 1994, segnava una rottura rispetto alle conferenze sulla popolazione. Vi si consacrava esplicitamente il controllo della riproduzione come diritto umano tanto per gli individui che per le coppie, affermando che «la promozione dell'eguaglianza e dell'equità tra i sessi, il rafforzamento del potere delle donne, l'eliminazione di tutte le violenze contro le stesse e la certezza del controllo delle donne sulla propria fecondità,

sono la pietra angolare dei programmi sulla popolazione e lo sviluppo» (United Nations, 1994, pp. 515-516). Questa conferenza recepiva esplicitamente l'Igv nel quadro dei diritti riproduttivi e della salute riproduttiva, pur dovendo ammettere che solo le legislazioni nazionali possono disciplinare la pratica dell'aborto (paragrafo 8 dell'*Action plan*). Parallelamente alla Conferenza del Cairo, si svolgeva l'*Udienza del Cairo sulla salute riproduttiva e i diritti umani*, durante la quale l'aborto clandestino venne di nuovo considerato come una violazione dei diritti umani delle donne.

Un anno dopo, la Conferenza di Pechino affermava la necessità di realizzare dei servizi di pronto soccorso per il parto, di rivedere le leggi che penalizzavano le donne che interrompevano la gravidanza e riconosceva il loro diritto di «esercitare il controllo sulle questioni relative alla loro sessualità, al di fuori di ogni coercizione, discriminazione o violenza e di adottare liberamente e responsabilmente le proprie decisioni al riguardo» (United Nations, 1995, p. 669) (paragrafo 96 della *Piattaforma d'azione*). Per la prima volta una conferenza internazionale affrontava riproduzione e sessualità dissociandole. La piattaforma d'azione della Conferenza di Pechino riconosceva, anche in questo caso per la prima volta, che i diritti umani delle donne ricomprendono il diritto al controllo della sessualità, della salute sessuale e della riproduzione. In contemporanea con la Conferenza di Pechino, presso il Forum delle Ong di Huairou, un *Tribunale sulla valutazione dei diritti umani delle donne* traccia un bilancio dei progressi e degli arretramenti registrati sul tema dopo le Conferenze di Vienna, del Cairo e di Copenaghen. Il diritto all'Igv in buone condizioni sanitarie vi era di nuovo affermato come diritto umano.

Da un lato, non va sottovalutata l'importanza dei forum paralleli delle conferenze internazionali. Poiché è sul lungo periodo che la portata politica dei principi che in essi vengono sostenuti esercita i suoi effetti sui processi decisionali nazionali. In effetti, l'organizzazione di questi forum si iscrive in un fenomeno di partecipazione, non meno importante della rappresentanza delle donne in seno alle conferenze internazionali. Il tema della rappresentanza costituisce una sfida fondamentale per la loro autonomia, privata e pubblica. Valorizzare la partecipazione a danno della rappresentanza rischia di fare della cittadinanza nella società civile (sia a livello nazionale che internazionale) una cittadinanza di seconda classe, considerata l'articolazione dei meccanismi decisionali. Ma valorizzare la rappresentanza a danno della partecipazione rischia di privare lo scambio deliberativo del-

l'espressione di esperienze e di prospettive che sono riuscite a modificare dopo trent'anni le rappresentazioni simboliche riguardanti i rapporti di genere, tanto nello spazio privato-domestico che negli spazi pubblici. Queste rappresentazioni simboliche sono essenziali per la definizione dei termini in cui si strutturano le sfide decisionali, i dibattiti pubblici e politici.

D'altra parte, la portata giuridica delle dichiarazioni internazionali e dei programmi d'azione è debole, anche rispetto agli stessi Stati firmatari. Si tratta di raccomandazioni che dovrebbero guidare l'azione degli Stati. Le convenzioni internazionali, quanto ad esse, non acquisiscono forza di legge se non dopo la ratifica da parte degli organi legislativi degli Stati. Così la ratifica della Cedaw non ha comportato la fine delle discriminazioni nei confronti delle donne. Nel 1995, anno della Conferenza di Pechino, si contavano solo 137 ratifiche della Cedaw; quattro anni più tardi arrivavano a 163 tra le quali tutti i paesi nordici, l'insieme dei paesi dell'Unione europea e di quelli americani, con l'unica importante eccezione degli Stati Uniti. Tra gli Stati ratificanti, tutti gli Stati arabi hanno espresso delle riserve, come pure il Bangladesh, la Cina, l'India e il Pakistan e, tra gli Stati latino-americani, l'Argentina, il Brasile, il Cile, El Salvador e il Venezuela, in particolare per delle questioni legate proprio ai diritti riproduttivi. L'efficacia della Convenzione ne è uscita indebolita.

Infine, si deve senz'altro tenere presente che storicamente i processi di individuazione propri della formazione della cittadinanza sono legati allo sviluppo dello Stato nel quadro nazionale. In questo senso, concepire la libertà riproduttiva come diritto di cittadinanza resta essenziale. Ancora oggi, non è il caso di sottovalutare il fenomeno Stato-nazionale, anche se l'approccio alla libertà riproduttiva come diritto umano, conferisce alla rivendicazione la forza di un interesse generale, collocandola in un processo di legittimazione all'interno del fenomeno di globalizzazione e di interdipendenza crescente degli Stati.

Riferimenti bibliografici

- Alfarache Lorenzo A., 2003, *La construcción del derecho al aborto como derecho de las mujeres*, in Castañeda Salgado M. (a cura di), *Interrupción voluntaria del embarazo, Reflexiones teóricas, filosóficas y políticas*, Unam, Città del Messico, pp. 131-152.
- Cook R. e Dickens B., 2003, *Human Rights Dynamics of Abortion Law Reform*, «Human Rights Quarterly», n. 25, pp. 1-59.

- de Araujo N. e Montebello M., 2002, *Proteção internacional aos direitos da mulher*, in Piosevan F., *Direitos humanos, Globalização econômica e integração regional. Desafios do direito constitucional internacional*, Editora Max Limonad, San Paolo, pp. 713-727.
- Jenson J., 1996, *La citoyenneté à part entière. Peut-elle exister?*, in del Ré A. e Heinen J. (a cura di), *Quelle citoyenneté pour les femmes?*, L'Harmattan, Parigi, pp. 25-46.
- Kriegel B., 1998, *Parité et principe d'égalité*, in *Sur le principe d'égalité (Conseil d'Etat)*, La Documentation Française, Parigi.
- Lagarde M., 2003, *La condición humana de las mujeres*, in Castañeda Salgado M. (a cura di), *Interrupción voluntaria del embarazo, Reflexiones teóricas, filosóficas y políticas*, Unam, México, pp. 31-59.
- Marques-Pereira B., 1997, *Reproduction et citoyenneté*, in Marques-Pereira B. (a cura di), *Femmes dans la cité. Amérique latine et Portugal*, «Sextant», n. 8, pp. 169-179.
- Marques-Pereira B., 2000, *Gouvernance, citoyenneté et genre*, in Gobin C. e Rihoux B. (a cura di), *La démocratie dans tous ses états*, Academia-Bruylant, Absp-Cf, Bruxelles, pp. 41-50.
- Marques-Pereira B., 2003, *La citoyenneté politique des femmes*, A. Colin, Parigi.
- Marques-Pereira B. e Carrier A. (a cura di), 1996, *La citoyenneté sociale des femmes au Brésil*, L'Harmattan/Cela-Is, Parigi.
- Marques-Pereira B. e Paye O., 2004, *Introduction*, in Paye O. (a cura di), *Que reste-t-il de l'Etat? Erosion ou Renaissance*, Academia-Bruylant, Bruxelles, pp. 11-19.
- Marques-Pereira B. e Raes F., 2002, *Les droits reproductifs comme droits humains: une perspective internationale*, in Coenen M.-Th. (a cura di), *Corps des Femmes. Sexualité et Contrôle Social*, De Boeck Université, Bruxelles, pp. 19-38.
- Marshall T.H., 1992, *Social Class and Citizenship*, Verso, Londra.
- McBride Stetson D. (a cura di), 2001, *Abortion Politics, Women's Movements, and the Democratic State*, Oxford University Press, Oxford.
- Mendoza Villavicencio H., 2003, *Bibliografía sobre aborto*, in Castañeda Salgado M. (a cura di), *Interrupción voluntaria del embarazo, Reflexiones teóricas, filosóficas y políticas*, Unam, México, pp. 183-243.
- Tahon M.-B., 1997, *La maternité comme opérateur de l'exclusion politique des femmes*, in Tremblay M. e Andrew C. (a cura di), *Femmes et représentation politique au Québec et au Canada*, Les éditions remue-ménage, Montréal, pp. 19-32.
- Turner B., 1997, *Citizenship Studies: A General Theory*, «Citizenship Studies», n. 1, vol. 1, febbraio, pp. 5-18.
- United Nations, 1993, *Vienna Declaration and Programme of Action, adopted by the World Conference on Human Rights*, Vienna, 14-25 giugno 1993, par. 18 del Programma d'azione, A/Conf.157/24, 13 ottobre 1993, in *The United Nations and The Advancement of Women 1945-1996*, New York, 1996.
- United Nations, 1994, *Programme of Action, adopted by the International Conference on Population and Development*, Il Cairo, 5-13 settembre 1994, cap. 2, art. 4,

A/Conf.171/13, 18 ottobre 1994, in *The United Nations and The Advancement of Women 1945-1996*, New York, 1996.

United Nations, 1995, *Report of the Fourth World Conference on Women*, Pechino, 4-15 settembre 1995, par. 96 del Programma d'azione, A/Conf.177/20, 17 ottobre 1995, in *The United Nations and The Advancement of Women 1945-1996*, New York, 1996.

Young M.I., 1990, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton University Press, Princeton.

RPS

parola chiave 2

Italia. Differenze salariali di genere: un'analisi dinamica sulla base delle caratteristiche degli occupati

Paolo Naticchioni, Andrea Ricci

Questo articolo analizza il differenziale salariale di genere in Italia e i fattori che contribuiscono a spiegarne l'evoluzione temporale nel periodo tra il 1993 e il 2006. In particolare, si utilizza una metodologia di scomposizione quantilica per identificare quanta parte del valore e della dinamica del differenziale di genere, stimato in corrispondenza dei diversi punti della distribuzione dei salari, può essere attribuita a fattori di discriminazione, quanta parte può essere attribuita alle differenti caratteristiche tra uomini e donne occupate e quanta parte è legata a elementi non osservabili.

Si ottengono i seguenti risultati. In primo luogo, il differenziale di genere diminuisce in modo sostanziale lungo l'intera distribuzione dei salari, quasi dimezzandosi nel periodo di tempo considerato. In secondo luogo, la discriminazione spiega la parte più rilevante dell'esistenza e della evoluzione temporale del differenziale salariale in ogni punto della distribuzione. Infine, il differenziale di genere è maggiore nella parte alta della distribuzione dei salari. In Italia sembra persistere quindi un effetto di «ceiling floor» che penalizza le donne rispetto agli uomini nelle posizioni lavorative che pagano alti salari.

RPS

strumenti

1. Introduzione

Negli ultimi decenni la dinamica del mercato del lavoro nei paesi industrializzati è stata fortemente influenzata dalla crescita dei tassi di occupazione femminile. L'incremento della partecipazione delle donne non si è tuttavia accompagnato ad una sostanziale riduzione della disuguaglianza nei salari percepiti dagli uomini e dalle donne nel mercato del lavoro (Blau e Khan, 2000). La persistenza di un differenziale salariale di genere può essere spiegata da una serie di fattori che possono riguardare sia le diverse capacità produttive tra uomini e donne, sia veri e propri fenomeni di discriminazione. In particolare, gli uomini e le donne occupate nel mercato del lavoro possono differire rispetto ad un insieme di caratteristiche osservabili come il livello di

RPS

P. Naticchi, A. Ricci / ITALIA. DIFFERENZE SALARIALI DI GENERE

istruzione, l'esperienza lavorativa, la tipologia di occupazione, il settore di attività e così via. Queste caratteristiche sono in qualche misura associate alla capacità produttiva individuale e al livello del salario percepito. La loro differente dotazione può spiegare quindi una parte del differenziale retributivo osservato. D'altra parte, le donne possono ricevere un salario mediamente inferiore a quello percepito dagli uomini, anche a parità di caratteristiche osservate. In questo caso il differenziale di genere può essere legato a fenomeni di discriminazione. Infine ci possono essere fattori non osservabili come le abilità cognitive e non cognitive, le motivazioni, e altro, che incidono differentemente nella capacità di guadagno degli uomini e delle donne. Questi elementi si riflettono sulla parte non spiegata del differenziale retributivo.

Tradizionalmente, la letteratura economica si è preoccupata di misurare e distinguere il peso relativo di questi diversi fattori nello spiegare il differenziale di genere osservato nel mercato. In questa prospettiva, la maggior parte degli studi empirici ha utilizzato le tecniche di scomposizione introdotta da Oaxaca (1973) e Blinder (1973) al fine di dividere la stima della differenza tra i salari medi degli uomini e delle donne in due parti: una parte relativa al premio salariale percepito dagli uomini a parità di caratteristiche osservate (effetto di discriminazione) e una parte relativa alla differenza nelle caratteristiche osservabili tra uomini e donne a parità di rendimenti salariali (effetto di dotazione)¹. L'evidenza relativa alla maggior parte dei paesi europei dimostra che una parte rilevante del differenziale salariale medio è spiegata dai minori rendimenti che le donne percepiscono a parità di caratteristiche osservabili. Per quanto riguarda l'Italia, in particolare, il differenziale di genere è inferiore della media europea, ma il ruolo giocato dalla discriminazione a svantaggio delle donne è generalmente maggiore di quello rilevato in altri paesi (Beblo e al., 2003; Pissarides e al., 2005; per l'Italia, Addabbo e Favaro, 2008).

¹ In generale, la metodologia di Oaxaca richiede di stimare con il metodo di regressione dei minimi quadrati un'equazione dei salari che mette in relazione una misura del reddito da lavoro e una serie di caratteristiche osservabili degli individui occupati (livello di istruzione, esperienza lavorativa, tipologia di occupazione, settore di attività, ecc.). Queste regressioni sono condotte separatamente per il campione degli uomini e per il campione delle donne. In questo contesto è possibile scomporre il salario medio stimato per gli uomini e per le donne in una componente relativa alla differenza dei coefficienti stimati, a parità di caratteristiche, e in una componente relativa alla differenza delle caratteristiche, a parità di coefficienti stimati.

Naturalmente la misura del differenziale salariale è sensibile ai modelli utilizzati per la stima, alle fonti dei dati e alla misura del reddito da lavoro a cui fanno riferimento questi studi empirici. Il limite principale della letteratura che utilizza l'approccio di Oaxaca-Blinder riguarda tuttavia il fatto che il differenziale di genere e il ruolo dei fenomeni di discriminazione che contribuiscono a spiegarlo sono stimati in corrispondenza del salario medio. Ciò comporta, implicitamente, l'ipotesi che il gap retributivo tra uomini e donne sia costante lungo tutta la distribuzione dei salari. Si tratta indubbiamente di un'ipotesi forte da giustificare. Il differenziale può essere infatti maggiore per gli uomini e le donne che percepiscono alti salari rispetto a coloro che guadagnano meno. Questa circostanza potrebbe essere spiegata, ad esempio, da fattori di discriminazione che impediscono alle donne di avanzare nella carriera lavorativa, pur in presenza di dotazioni di capitale umano e abilità simili a quelle degli uomini («*glass ceiling hypothesis*»). Analogamente si potrebbe osservare un gap retributivo maggiore quando viene misurato in corrispondenza di bassi salari rispetto a quello rilevato in corrispondenza dei salari medio-alti, a causa di fenomeni legati alla bassa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro («*sticky floor hypothesis*»).

Sulla base di queste considerazioni, alcuni studi hanno di recente sviluppato la tecnica di scomposizione di Oaxaca-Blinder integrandola con i metodi di regressione quantilica. Il fine è quello di analizzare il differenziale salariale in corrispondenza di diversi punti della distribuzione. Albrecht, Bjorklund e Vroman (2003), in particolare, propongono un metodo di scomposizione quantilica che tiene conto dei fenomeni di selezione legati alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro per verificare il peso delle differenze dei rendimenti associati alle diverse caratteristiche lungo la distribuzione dei salari in Svezia. Altri studi che stimano il differenziale di genere con regressioni quantiliche e adottano metodi di scomposizione sono stati condotti a livello cross-sezionale da Albrecht, Van Vuuren e Vroman (2004) per i Paesi Bassi, da De La Rica, Dolado e Llorens (2005) e da Del Río, Gradín e Cantó (2006) per la Spagna, da Addabbo e Favaro (2008) e Nicodemo (2009) per i dati riferiti all'Italia.

In generale questi studi mostrano che il differenziale di genere nei diversi paesi esaminati è maggiore in corrispondenza degli alti salari, confermando l'esistenza di effetto di «*glass ceiling*» probabilmente legato alle difficoltà incontrate dalle donne nella progressione di carriera. Per quanto riguarda i fattori che spiegano il differenziale, la discri-

minazione sembra giocare un ruolo rilevante anche in relazione alle caratteristiche osservate, sebbene il suo peso relativo vari in corrispondenza dei diversi punti della distribuzione in cui viene calcolata e per i diversi paesi. Si deve sottolineare, comunque, che la maggior parte di queste analisi stimano il differenziale di genere e i fattori che contribuiscono a spiegarne il valore in una prospettiva statica, tralasciando gli aspetti legati alla sua evoluzione temporale².

La dinamica temporale del differenziale di genere costituisce, invece, il tema principale del presente contributo, il quale si focalizza su un campione di uomini e donne occupati nel settore privato in Italia tra il 1993 e il 2006. Il fine è quello di verificare come sia cambiata nel tempo la struttura della disuguaglianza di genere e individuare quanta parte di questa evoluzione possa essere legata a fenomeni di discrimi-

² In particolare, Albrecht, Bjorklund e Vroman (2003) analizzano i dati del 1998 per la Svezia, mostrando che il differenziale di genere è crescente lungo la distribuzione dei salari, specialmente nei quantili più elevati, interpretando questo risultato come evidenza di un «*glass ceiling*» (soffitto di cristallo) in Svezia. De La Rica e al. (2005) usano i dati forniti dall'Echp per la Spagna nel 1999 trovando che il differenziale di genere aumenta lungo la distribuzione dei salari solo per il gruppo di lavoratori in possesso di un titolo di laurea. Per il gruppo di lavoratori in possesso di un titolo di studio inferiore (diploma e meno), il differenziale di genere è più ampio nella parte più bassa della distribuzione piuttosto che nella parte più alta. In Spagna sembra esistere quindi un *glass ceiling* per i più istruiti. Usando una differente metodologia di scomposizione in un contesto di regressione quantilica e con dati del 1995 per la Spagna, Del Río, Gradín e Cantó (2006) ottengono simili risultati. Per quanto riguarda il caso italiano, Addabbo e Favaro (2008) effettuano un'analisi di regressione quantilica del differenziale di genere per campioni di popolazione con diversi livelli di istruzione su dati del 2001 derivati dal panel europeo Echp. I risultati delle stime sono coerenti con l'esistenza di un *glass ceiling* che rende più elevato il differenziale retributivo a svantaggio delle donne più istruite nella parte alta della distribuzione salariale. Per le donne meno istruite si nota invece un ampliamento del differenziale retributivo sia nella parte alta che nella parte bassa della distribuzione. Infine, lo studio di Nicodemo (2009) si distingue dai precedenti per il fatto che esamina il differenziale di genere in una prospettiva statica e dinamica. In particolare Nicodemo (2009) analizza il differenziale retributivo all'interno delle famiglie in alcuni paesi dell'Europa mediterranea, tra cui l'Italia, usando dati Echp per il 2001 e Eu-Silc per il 2006. Trova così che il differenziale è positivo e per la parte più rilevante viene spiegato da discriminazione, mentre l'effetto delle caratteristiche risulta minore. Nei paesi esaminati, l'effetto *glass ceiling* tende a diminuire nel tempo.

nazione o alla variazione delle caratteristiche delle donne e degli uomini occupati nel mercato del lavoro. A questo scopo si utilizza la metodologia di scomposizione quantilica proposta da Machado e Mata (2005) e successivamente sviluppata da Melly (2005) e da Autor, Katz e Kearney (2005). Tale metodologia può essere applicata all'analisi di genere per dividere la differenza della distribuzione marginale dei salari percepiti dagli uomini e quelli percepiti dalle donne in una componente relativa alle differenti remunerazioni, ad una componente relativa alle diverse caratteristiche osservate e ad una componente residuale, legata a fattori non osservabili sul mercato del lavoro. L'articolo è organizzato come segue. Nel paragrafo 2 si presentano i dati e le statistiche descrittive. Nel paragrafo 3 viene discussa brevemente la tecnica di scomposizione quantilica e si mostrano i risultati dell'analisi. Il paragrafo 4 contiene un commento generale.

2. Dati e statistiche descrittive

L'analisi empirica è sviluppata sui dati dell'*Indagine sulla ricchezza delle famiglie* (Shiw) condotta dalla Banca d'Italia tra il 1993 e il 2006, e si riferisce ad un campione di lavoratori dipendenti nel settore privato e di età compresa tra i 18 e i 64 anni. La misura del reddito da lavoro su cui sono condotte le analisi è il salario orario, al netto delle imposte e dei contributi sociali³. Le variabili individuali considerate in relazione alle caratteristiche produttive degli uomini e delle donne sono il livello di istruzione, l'esperienza lavorativa, la dimensione di impresa, il settore di attività, la qualifica professionale, lo stato civile. In particolare la variabile «istruzione» è misurata attraverso il massimo titolo di studio conseguito dagli individui: scuola elementare, scuola secondaria inferiore, scuola secondaria superiore, laurea e oltre. L'esperienza lavorativa, classificata in quattro classi, è definita come differenza tra l'età del lavoratore nell'anno di indagine e l'età dichiarata inerente l'inizio della carriera lavorativa.

Nella tabella 1 sono riportate le statistiche descrittive relative agli occupati nel mercato del lavoro nel periodo iniziale, corrispondente agli anni 1993-1995, e nel periodo finale, corrispondente agli anni 2004-

³ Il salario orario è calcolato dividendo il salario annuale netto per il numero di mesi lavorati (a sua volta moltiplicato per 4, per ottenere le settimane lavorate), e per il numero medio settimanale di ore lavorate.

2006⁴. Il campione degli uomini e quello delle donne sono considerati separatamente. Per quanto riguarda il periodo iniziale della nostra analisi, non si osserva una sostanziale differenza nel livello di istruzione degli uomini e delle donne. Le colonne (a) e (b) mostrano che il 33% degli uomini possedeva un diploma di scuola secondaria superiore contro il 40% delle donne, il 4% degli uomini contro il 3% delle donne aveva conseguito in quel periodo un titolo di studio universitario. In termini di capitale umano accumulato nel mercato del lavoro, invece, gli uomini rivelavano un livello più elevato di esperienza lavorativa rispetto alle donne. Il 45% degli uomini aveva almeno 20 anni di esperienza contro il 33% delle donne. Inoltre, si assisteva ad una maggiore incidenza degli uomini nelle qualifiche professionali di livello medio basso (il 69% del totale dei lavoratori è occupato in qualifiche di operaio contro il 56% delle donne) ed elevato (l'8% degli uomini occupa una posizione manageriale o di alta specializzazione contro il 4% delle donne), mentre le donne sono relativamente più numerose nelle occupazioni impiegatizie (il 41% delle donne contro il 23% degli uomini). I dati confermano la maggiore concentrazione degli uomini nelle imprese di medio-grandi dimensioni e nel settore dell'industria e delle costruzioni, mentre le donne sono relativamente più numerose nelle imprese con meno di venti addetti e nel settore dei servizi.

Per quanto riguarda il periodo finale, le colonne (b) e (d) della tabella 1 rivelano alcuni cambiamenti intercorsi nelle caratteristiche degli uomini e delle donne occupate nel settore privato. Innanzitutto il livello medio di istruzione delle donne cresce nel periodo più velocemente di quello degli uomini: nel 2004-2006 il 49% delle donne possiede almeno un titolo di scuola media superiore (contro il 43% degli uomini) e l'8% di esse ha conseguito un titolo universitario (contro il 6% degli uomini). D'altra parte i lavoratori continuano ad avere un'esperienza lavorativa superiore a quella delle donne, sebbene tale differenza si sia ridotta nel corso del tempo (ora il 45% degli uomini possiede almeno 20 anni di esperienza lavorativa contro il 37% delle donne). Le altre caratteristiche osservate nel campione degli uomini e delle donne sono rimaste sostanzialmente invariate nel tempo. I dati mostrano che negli anni 2004-2006 gli uomini continuano ad essere relativamente più concentrati nelle imprese con almeno 20 addetti e nel settore dell'industria e della manifattura.

⁴ Consideriamo come periodo iniziale i due anni di indagine 1993 e 1995 e come periodo finale gli anni 2004 e 2006, in quanto la metodologia di scomposizione quantilica richiede un elevato numero di osservazioni.

Tabella 1- Statistiche descrittive

	Donne		Uomini	
	1993-1995	2004-2006	1993-1995	2004-2006
Livelli di istruzione				
elementare	0,14	0,07	0,20	0,08
media inferiore	0,43	0,36	0,43	0,43
media superiore	0,40	0,49	0,33	0,43
università e oltre	0,03	0,08	0,04	0,06
Esperienza lavorativa				
esp1 – 0-10	0,42	0,30	0,28	0,26
eps2 – 11-20	0,26	0,33	0,26	0,29
eps3 – 20-30	0,21	0,23	0,25	0,27
eps4 – >31	0,11	0,14	0,20	0,18
Occupazione				
operai	0,56	0,52	0,69	0,68
impiegati	0,41	0,43	0,23	0,25
manager e supervisori	0,04	0,04	0,08	0,07
Dimensione di impresa				
n. addetti < 20	0,51	0,51	0,40	0,44
n. addetti 20-99	0,23	0,30	0,24	0,33
n. addetti 100 e oltre	0,26	0,19	0,36	0,24
Settore di attività				
agricoltura	0,05	0,05	0,05	0,07
industria e costruzioni	0,47	0,37	0,64	0,61
commercio e trasporti	0,22	0,30	0,19	0,21
servizi fin., immob. e altro	0,13	0,14	0,08	0,08
servizi domestici e altro	0,14	0,14	0,03	0,03
(log) salario netto (orario)				
Media	1,83	1,95	2,03	2,06
10th percentile	1,36	1,56	1,52	1,62
50th percentile	1,84	1,94	2,00	2,04
90th percentile	2,30	2,38	2,56	2,53
Numero osservazioni*	2413	2760	4987	4815

* Le osservazioni sono pesate con il peso dell'indagine Shiw pesofl.

3. *Scomposizione quantilica e risultati*

L'analisi che proponiamo per comprendere meglio i fattori che spiegano l'esistenza e la dinamica del differenziale di genere nei diversi punti della distribuzione dei salari si basa su una metodologia di scomposizione quantilica, proposta recentemente da alcuni contributi empirici (Machado e Mata, 2005; Autor, Katz e Kearney, 2005; Melly, 2005).

In termini generali, questa metodologia di scomposizione quantilica ci permette di stimare le distribuzioni dei salari per uomini e donne come funzione delle caratteristiche osservabili e dei prezzi (i coefficienti) a cui tali caratteristiche sono valutate dal mercato. Una volta derivata la stima delle distribuzioni dei salari in funzione di caratteristiche e prezzi, è possibile derivare delle distribuzioni controfattuali: ad esempio è possibile stimare la distribuzione dei salari che le donne (uomini) otterrebbero se le loro caratteristiche produttive fossero remunerate ai rendimenti degli uomini (donne), oppure, ai salari che le donne (uomini) potrebbero ottenere se avessero le stesse caratteristiche produttive degli uomini (donne).

In particolare, questa metodologia di stima permette di scomporre il differenziale di genere calcolato in corrispondenza dei diversi punti della distribuzione dei salari in tre distinte componenti. La prima componente si riferisce a quella parte del differenziale legato ai diversi rendimenti con cui il mercato remunera gli uomini rispetto alle donne, a parità di caratteristiche osservabili e non osservabili. Questa componente è legata al valore dei coefficienti associati alle caratteristiche osservabili (istruzione, esperienza, professione, settore di attività, regione di residenza) e stimati in corrispondenza dei diversi quantili della distribuzione. Identifica quindi quella parte del differenziale di genere dovuta a fattori di discriminazione tra uomini e donne (effetto coefficienti). La seconda componente si riferisce a quella parte del differenziale legato alle diverse dotazioni di caratteristiche produttive che si possono osservare tra il campione degli uomini e delle donne, a parità di rendimenti e di fattori non osservabili. Identifica dunque quella parte del differenziale associato alla diversa dotazione di capitale umano tra uomini e donne, a fattori inerenti alla diversa specializzazione professionale, in assenza di discriminazione (effetto caratteristiche). La terza componente si riferisce a quella parte del differenziale di genere che può essere attribuito a quei fattori che condizionano la produttività relativa degli uomini e delle donne ma che non sono os-

servabili nel mercato, a parità di rendimenti e di caratteristiche osservabili. Tra questi fattori vi possono essere elementi legati alla abilità non osservata, cognitiva e non cognitiva, alle motivazioni professionali (effetto residuale)⁵.

La tabella 2 sintetizza i risultati della scomposizione quantilica in corrispondenza di alcuni quantili selezionati della distribuzione dei salari degli uomini (i percentili 10, 25, 50, 75, 90). Vengono portate a termine due analisi di scomposizione, una per il periodo 1993-1995 e una per il periodo 2004-2006. Per ognuno dei due periodi calcoliamo il differenziale di genere lungo tutta la distribuzione dei salari (riportato nella prima riga di ogni riquadro), e scomponiamo (nelle tre righe successive) tale differenziale nelle tre componenti: coefficienti, caratteristiche, residuale⁶. Riportiamo anche la percentuale che ogni componente spiega del totale del differenziale di genere⁷.

Per quanto riguarda il periodo 1993-1995, la variazione totale stimata mostra un differenziale di genere positivo e crescente lungo la distribuzione dei salari. Il gap retributivo tra uomini e donne, infatti, passa dal 14,6% per i bassi salari (quelli pagati in corrispondenza del decimo percentile) al 27,4% per gli alti salari (quelli pagati in corrispondenza del novantesimo percentile). L'effetto positivo dei coefficienti spiega oltre l'80% del differenziale di genere lungo tutta la distribuzione. Quindi il differenziale è spiegato per la parte più rilevante dal premio salariale che il mercato riconosce agli uomini, a partita di caratteristi-

⁵ Per una descrizione dettagliata della metodologia di scomposizione per il caso italiano si veda Naticchioni e Ricci (2009).

⁶ Nella nostra analisi si applica il metodo di regressione quantilica per stimare un'equazione dei salari che mette in relazione il logaritmo del salario orario e una serie di caratteristiche osservabili degli individui. Queste caratteristiche sono livello di istruzione, l'esperienza lavorativa, la tipologia di occupazione, il settore di attività, la dimensione di impresa, lo stato civile. Le regressioni sono condotte separatamente per il campione degli uomini e per il campione delle donne per ogni anno e in corrispondenza dei diversi quantili della distribuzione dei salari. Una volta ottenute le stime dei coefficienti e delle funzioni di densità condizionate dei salari per ogni campione in esame, si stimano le distribuzioni marginali dei salari degli uomini e delle donne integrando la distribuzione condizionata dei salari, rispettivamente, sul vettore delle caratteristiche osservate degli uomini e delle donne. A questo punto si possono ottenere le distribuzioni contro-fattuali.

⁷ Tale percentuale è calcolata semplicemente dal valore di riferimento per ogni componente diviso per la variazione totale (la somma delle percentuali è pertanto uguale a 100).

che osservabili e di elementi non osservabili. L'effetto delle caratteristiche, ovvero della differente dotazione di capacità produttive tra uomini e donne, è positivo ma di entità contenuta lungo la distribuzione, ad eccezione delle code salariali. Ciò significa pertanto che in media gli uomini possiedono «migliori» caratteristiche individuali. Non emerge invece un ruolo significativo in valore assoluto e nel segno della componente residuale.

Tabella 2 - Scomposizione del differenziale salariale osservato (in %) nella componente dei coefficienti, delle caratteristiche e residuale

Periodo- 1993-1995					
	$\Delta 10$	$\Delta 25$	$\Delta 50$	$\Delta 75$	$\Delta 90$
Variazione totale stimata	14,6	15,4	17,8	22,3	27,4
Componente coefficienti	12,0 82%	13,3 86%	15,5 87%	18,2 82%	20,9 76%
Componente caratteristiche	3,1 22%	1,2 8%	1,6 9%	2,7 12%	4,8 18%
Componente residuale	-0,6 -4%	0,9 6%	0,8 4%	1,3 6%	1,6 6%
Periodo- 2004-2006					
	$\Delta 10$	$\Delta 25$	$\Delta 50$	$\Delta 75$	$\Delta 90$
Variazione totale stimata	7,6	8,7	10,2	12,4	15,8
Componente coefficienti	9,4 124%	10,8 124%	12,1 119%	12,8 104%	14,0 89%
Componente caratteristiche	0,6 8%	-1,2 -14%	-1,6 -16%	-1,1 -9%	2,1 13%
Componente residuale	-2,40 -32%	-0,91 -10%	-0,32 -3%	0,66 5%	-0,33 -2%

Nota: Si osservano i percentili 10, 25, 50, 75, 90. La variazione osservata è calcolata sulla distribuzione marginale dei salari utilizzando la metodologia Machado-Mata (2005). Vengono usate osservazioni pesate.

Per quanto riguarda gli anni 2004-2006, la tabella 2 mette in evidenza alcuni risultati interessanti. In primo luogo, il differenziale di genere continua a essere positivo e crescente lungo la distribuzione, ma la sua ampiezza è ridotta significativamente (quasi dimezzata) nel corso del tempo, passando dal 7,6% per i bassi salari al 15,8% per gli alti salari. In secondo luogo, l'effetto dei coefficienti non solo continua a spiegare la gran parte del differenziale lungo tutta la distribuzione, ma il suo peso relativo rispetto al ruolo giocato dagli altri fattori sembra essersi

addirittura accresciuto nel tempo. In terzo luogo, l'effetto delle caratteristiche tra il venticinquesimo e il settantacinquesimo percentile è divenuto negativo. Ciò significa che nel corso del tempo la dotazione delle caratteristiche produttive delle donne sono migliori nella parte centrale della distribuzione rispetto a quelle in possesso degli uomini, fino al punto di esercitare una pressione verso la riduzione del differenziale salariale nella parte centrale della distribuzione. Parallelamente emerge un effetto negativo, seppur contenuto, della componente residuale in corrispondenza dei bassi salari. I fattori non osservabili esercitano una tendenza verso la riduzione del gap retributivo in corrispondenza del venticinquesimo percentile (-10%) e soprattutto del decimo percentile (-32%).

4. Conclusioni

Le statistiche descrittive e l'analisi di scomposizione quantilica mostrate nei paragrafi precedenti offrono diversi spunti di riflessione circa la natura della dinamica del differenziale salariale in Italia.

Il primo risultato da sottolineare riguarda la sostanziale diminuzione nel tempo del differenziale di genere lungo l'intera distribuzione dei salari. Nonostante questa diminuzione, i differenziali stimati rimangono elevati in tutto il periodo esaminato, soprattutto nella parte più alta della distribuzione dei salari. Il fatto che il differenziale salariale si concentri nella parte più elevata della distribuzione è coerente con l'ipotesi che nel mercato del lavoro in Italia persista un effetto di *glass ceiling* che limita la possibilità delle donne di percepire alti salari. La persistenza di un «soffitto di cristallo» può essere spiegato, ad esempio, dal fatto che le donne italiane vengono penalizzate nella carriera professionale, anche nella eventualità in cui dispongano di una dotazione di capitale umano e di profili di abilità non osservate analoghi a quelli degli uomini.

Questa ipotesi, in effetti, sembra essere confermata dal secondo risultato della nostra analisi. L'analisi di scomposizione ha dimostrato, infatti, che la persistenza della disuguaglianza di genere lungo tutta la distribuzione è in gran parte attribuibile all'effetto positivo esercitato dalla componente dei coefficienti, ovvero a fattori di discriminazione che penalizzano la retribuzione delle donne a parità di caratteristiche produttive e di fattori non osservabili. D'altra parte, la tendenza osservata verso la riduzione del differenziale nel tempo può essere associata proprio ad una diminuzione della componente dei coefficienti.

In altre parole la diminuzione della disuguaglianza di genere si accompagna ad una progressiva riduzione della discriminazione, il cui peso relativo rispetto agli altri fattori esaminati rimane comunque dominante.

I risultati della nostra analisi, infine, possono essere esaminati nel contesto più generale della dinamica strutturale del mercato del lavoro in Italia e, in particolare, in relazione agli obiettivi di crescita del tasso di occupazione femminile definiti dalla Strategia di Lisbona. La diminuzione del differenziale di genere dovrebbe favorire infatti l'aumento della partecipazione femminile se, come dimostra la letteratura, l'offerta di lavoro femminile è più sensibile di quella maschile alla variazione del salario. In particolare, la diminuzione del differenziale dovrebbe contribuire a ridurre lo squilibrio tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito che rappresenta uno dei maggiori vincoli alla scelta di partecipazione delle donne italiane nel mercato del lavoro. I nostri risultati, quindi, sono coerenti con il graduale e progressivo incremento del tasso di occupazione avvenuto in Italia negli ultimi anni (Naticchioni, Ricci e Rustichelli, 2008). Al tempo stesso, la persistenza di un differenziale di genere crescente in corrispondenza degli alti salari e il ruolo determinante giocato dai fattori di discriminazione lungo tutta la distribuzione testimoniano la difficoltà incontrata dalle donne occupate ad accedere a mansioni professionali meglio retribuite e che richiedono maggiori responsabilità.

Riferimenti bibliografici

- Addabbo T. e Favaro D., 2008, *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima e evidenze empiriche*, in Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Isfol, Roma, cap. 8.
- Albrecht J., Bjorklund A. e Vroman S., 2003, *Is There a Glass Ceiling in Sweden?*, «Journal of Labor Economics», vol. 21, n. 1, pp. 145-177.
- Albrecht J., Van Vuuren A. e Vroman S., 2004, *Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustments*, Iza Discussion paper, n. 1400, Bonn; anche 2009, «Labour Economics», vol. 16, n. 4, pp. 383-396.
- Arulampalam W., Booth A.L. e Bryan M.L., 2004, *Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution*, Iza Discussion Paper, n. 1373, Bonn; anche 2005, Iser Working paper 2005-25, University of Essex, Colchester; anche 2007, «Industrial and Labor Relations Review», vol. 60, n. 2, pp. 163-186.

- Autor D.A., Katz L.F. e Kearney M.S., 2005, *Rising Wage Inequality: The Role of Composition and Prices*, Nber Working Papers, n. 11628, settembre, Cambridge, Ma.
- Beblo M., Beninger D., Heinze A. e Laisney F., 2003, *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression*, Rapporto finale, European Commission, Dg Employment and Social Affairs.
- Blau F.D. e Kahn L.M., 2000, *Gender Differences in Pay*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 14, n. 4, pp. 75-99.
- Blinder A.S., 1973, *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, «The Journal of Human Resources», vol. 8, n. 4, pp. 436-455.
- Boeri T., Del Boca D. e Pissarides C., 2005, *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press.
- De La Rica S., Dolado J. e Llorens V., 2005, *Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain*, Iza Discussion Paper, n. 1483, Bonn; anche 2008, «Journal of Population Economics», vol. 21, n. 3, pp. 751-776.
- Del Río C., Gradín C. e Cantó O., 2006, *The Measurement of Gender Wage Discrimination: The Distributional Approach Revisited*, Ecineq Working Paper, 2006-25.
- Koenker R. e Basset G., 1978, *Regression Quantiles*, «Econometrica», vol. 46, pp. 33-50.
- Machado J. e Mata J., 2005, *Counterfactual Decompositions of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression*, «Journal of Applied Econometrics», vol. 20, n. 4, pp. 445-465.
- Melly B., 2005, *Decomposition of Differences in Distribution Using Quantile Regression*, «Labour Economics», vol. 12, n. 4, pp. 577-590.
- Naticchioni P. e Ricci A., 2009, *Wage Inequality and Job Quality Distribution in Italy*, mimeo.
- Naticchioni P., Ricci A. e Rustichelli E., 2008, *Wage Inequality, Employment Structure and Skill-Biased Change: Is Italy an Outlier?*, «Labour», vol. 22, pp. 27-51.
- Nicodemo C., 2009, *Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families*, Iza Discussion Paper, n. 3978, Bonn.
- Oaxaca R., 1973, *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market*, «International Economic Review», vol. 14, n. 3, pp. 693-709.
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. e Wasmer E., 2005, *Wage Gaps*, in Boeri T., Del Boca D. e Pissarides C. (a cura di), *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press, cap. 5.

Italia. La prospettiva di genere nelle politiche attive del lavoro promosse dal Fondo sociale europeo

Silvia Ciampi, Daniela Luisi, Enrico Toti*

RPS

strumenti

Il Fondo sociale europeo (Fse) ha contribuito in modo rilevante al finanziamento della formazione nel nostro paese e ha fornito il più importante sostegno per l'affermazione del principio di gender mainstreaming nelle politiche attive del lavoro. Il contributo si propone di inquadrare le caratteristiche degli interventi formativi co-finanziati dal fondo nel corso della programmazione 2000-2006 non tanto in funzione del tipo di destinatari raggiunti, quanto attraverso l'individuazione di gruppi di progetti tipizzati (o meno) rispetto al genere. Per far emergere i principali fattori esplicativi

che condizionano la partecipazione di donne e uomini a progetti gender oriented si è proceduto sia attraverso analisi descrittive che mediante l'utilizzo di un modello di regressione. Oltre a mostrare che è ancora la formazione il principale strumento messo in campo dalle amministrazioni regionali per sostenere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, il contributo fa emergere il ruolo centrale delle donne in età adulta (over 35) come destinatarie delle misure di politica attiva a fronte di percorsi maschili più consolidati legati alla loro condizione di occupati.

1. Introduzione

Tra le politiche attive del lavoro la formazione professionale è un importante strumento di intervento finanziato in modo rilevante dal Fondo sociale europeo. Secondo i dati forniti dal Ministero del Lavoro (2008a) e relativi al periodo 2000-2006, la formazione professionale (secondo lo schema di classificazione Eurostat Lmp - *Labour market policies*) rappresenta finanziariamente circa il 12% del totale delle spese sostenute dallo Stato italiano in politiche attive del lavoro, di cui il 77,8% è attribuibile a

* L'articolo è frutto del lavoro comune degli autori. Silvia Ciampi ha curato il paragrafo 2, Daniela Luisi il paragrafo 3, Enrico Toti il paragrafo 4. Le opinioni espresse sono quelle degli autori e non coinvolgono l'istituto di appartenenza.

interventi co-finanziati dal Fse. Considerato inoltre che i Fondi strutturali europei sono tra i principali motori per richiamare l'attenzione dei decisori e delle pubbliche amministrazioni nella considerazione della dimensione di genere nelle politiche del lavoro e dell'occupazione, lo studio del loro andamento rappresenta anche un punto di osservazione di interesse per le politiche di pari opportunità.

L'orientamento rispetto al genere delle azioni cofinanziate dal Fse è oggetto di riflessione del presente lavoro. Il focus non è tanto legato al modo in cui l'ottica di genere è stata considerata nell'attuazione degli interventi, quanto a come la formazione professionale – uno degli strumenti più incisivi di politica attiva tra quelli cofinanziati dal Fondo – abbia favorito o meno una partecipazione connotata rispetto al genere.

2. Politiche attive del lavoro e partecipazione femminile: il modello italiano

Le politiche del lavoro fanno riferimento ad un gruppo di azioni che, nello schema di classificazione Eurostat Lmp, includono tutti gli «interventi pubblici nel mercato del lavoro che agiscono in modo selettivo per favorire gruppi con difficoltà occupazionali (disoccupati, occupati a rischio di perdita involontaria del proprio lavoro, persone inattive che intendono entrare nel mercato del lavoro e sono in qualche modo svantaggiate)». In particolare, quelle attive «mirano a favorire l'accesso (o il riaccesso) al lavoro ed includono una gamma diversificata di strumenti: servizi individuali di supporto alla ricerca di un lavoro, incentivi finanziari all'occupazione, interventi formativi finalizzati all'occupazione, ecc.» (Pirrone e Sestito, 2006, pp. 151-153). Le politiche attive sono in Italia molto legate all'andamento dei fondi strutturali, che forniscono un importante sostegno finanziario. Lo dimostrano anche i più recenti dati generali di spesa, che hanno registrato un picco nel periodo 2003-2005 (Ministero del Lavoro, 2008b, p. 63).

Oggetto del presente contributo è una riflessione sul *gender mainstreaming* (da ora in poi *gm*) nelle politiche attive del lavoro, in particolare nel Fse. Il principio di pari opportunità tra uomini e donne ha assunto, come noto, un peso crescente all'interno delle politiche promosse dall'Unione europea. La sempre più evidente rilevanza si è anche espressa attraverso l'accrescimento delle risorse finanziarie destinate alle linee di intervento dedicate all'utenza femminile, tanto che nel no-

stro paese la programmazione del Fse appena conclusa ha destinato ben il 10% del totale delle risorse disponibili all'obiettivo del sostegno e della partecipazione femminile al mercato del lavoro. I Regolamenti dei Fondi strutturali per il periodo 2000-2006 hanno, inoltre, ben esplicitato l'opportunità e la necessità di integrare l'uguaglianza di genere nell'insieme delle politiche e delle azioni che derivano dall'utilizzo degli stessi Fondi, innanzitutto garantendo un'adeguata presenza femminile tra i destinatari delle azioni, ma anche raccomandando che la prospettiva di genere fosse tenuta presente in tutto il ciclo della politica. Viene anche ribadita l'importanza di coinvolgere nelle misure di politica attiva la popolazione inattiva e assicurare una reale parità di accesso alle attività ai due sessi.

Nel più generale contesto europeo, nonostante tale spinta e le ingenti risorse destinate, è la stessa Commissione europea a segnalare un progressivo declino della visibilità del *gm* già a partire dal 2005 e 2006 nelle politiche attive del lavoro, in parte dovuto alla scomparsa del Pilastro pari opportunità nelle Linee guida della Seo (Strategia europea dell'occupazione) (European Commission, 2008). Le strategie messe in atto nei diversi paesi risultano molto differenziate. In alcuni casi, come la Finlandia ad esempio, le misure di politica attiva sono state formulate in maniera «neutra», perché la partecipazione al mercato del lavoro è stata ed è effettivamente paritaria rispetto ai generi. Lo stesso accade in altri paesi come l'Olanda e la Svezia. In paesi come la Lettonia, invece, il *gm* nelle politiche attive del lavoro si è espresso attraverso la proposta di specifici interventi rivolti a target definiti, quali le donne che rientrano al lavoro dopo il congedo per la maternità. In Italia, l'analisi di genere dell'occupazione ha ricevuto una attenzione crescente, sia nelle amministrazioni locali che nelle istituzioni centrali, favorendo la messa a punto di strutture dedicate e lo sviluppo di politiche locali maggiormente focalizzate sui bisogni delle donne.

I dati relativi al monitoraggio delle misure di politica attiva del lavoro per la programmazione 2000-2006 di tutte le regioni italiane titolari di un programma operativo di Fse¹ permettono di tracciare un bilancio

¹ I dati utilizzati per le elaborazioni del presente articolo sono stati estratti nel marzo 2008 dall'archivio informativo *Monitweb* dei fondi strutturali 2000-2006 gestito dal Mef-Igrue (Ministero Economia e Finanze – Ispettorato generale per i rapporti con l'Unione europea). I dati sono aggiornati al 31.12.2007. L'integrazione, sistemazione e gestione delle banche dati è stata curata dall'Isfol-Area Valutazione Politiche Risorse Umane.

sull'attuazione del *gm* dal punto di vista della partecipazione di uomini e donne.

In realtà, la programmazione 2000-2006 aveva previsto, tra le misure di politica attiva, anche specifici strumenti a sostegno del lavoro delle donne (oltre alla formazione tradizionalmente intesa), tra cui il voucher cosiddetto di «conciliazione» (che si differenzia da quello «formativo»). Si tratta in realtà di un buono-spesa usufruibile da una categoria di utenti per l'acquisto di un determinato servizio prestato da un fornitore (pubblico o privato) per supportare la conciliazione degli impegni familiari e delle esigenze professionali e così favorire la partecipazione agli interventi di politica attiva proposti dalle Regioni e finanziati dal Fse. Nonostante in sede di programmazione a livello nazionale siano state previste più tipologie di voucher di servizio a sostegno del lavoro delle donne (servizi di sostituzione per imprenditrici e lavoratrici autonome in caso di allontanamento temporaneo dal lavoro per impegni di cura; servizi di costituzione/sviluppo del telelavoro al fine di favorire la conciliazione dei tempi), in realtà è stata attivata solo la tipologia relativa ai buoni per l'acquisto di servizi di cura a minori, anziani o familiari non autosufficienti. L'attivazione dei voucher, inoltre, ha riguardato solo alcune Regioni ed è stata avviata solamente nella fase finale della programmazione. È probabile che l'assenza di indicazioni nazionali chiare e condivise e le difficoltà procedurali e gestionali riguardanti la durata e il valore monetario da attribuire al voucher, la modalità di attribuzione, la tipologia di servizi a cui ricorrere, gli enti in grado di rendere tali servizi, ecc. (la cui soluzione è stata demandata alle singole Regioni) non abbiano favorito una adeguata diffusione di tale strumento. Tale situazione si riflette anche all'interno del sistema di monitoraggio, che non rileva con una specifica voce di dettaglio questa tipologia di azione. Tale tipologia è infatti considerata all'interno del più ampio contenitore «azioni di accompagnamento – servizi alle persone»². I dati finanziari di spesa del

² Nel nuovo ciclo di programmazione 2007-2013 il sistema di monitoraggio nazionale rispetto al passato contiene molte più informazioni sul *gm*, prevedendo nella classificazione del progetto informazioni: 1) sulla presenza in sede di programmazione/realizzazione del progetto di Organismi per la parità e le pari opportunità; 2) la presenza di elementi di flessibilità oraria; 3) la presenza di servizi di cura attivabili dal beneficiario; 4) la presenza di interventi formativi specifici. Altre azioni più strettamente mirate al monitoraggio dello strumento «voucher» sono oggetto di confronto.

Fse relativi a queste azioni, benché su livelli decisamente bassi, mostrano comunque un progressivo incremento del loro peso relativo a partire dal 2005. Infatti, nel 2004 la spesa per «servizi alle persone», al cui interno sono classificati i voucher di conciliazione, rappresentava appena l'1% della spesa complessiva; nel 2007 tale valore è salito al 2,8%. Considerando l'intero periodo 2000-2007 il dato si attesta all'1,8%.

La formazione, pertanto, continua ad essere lo strumento principale di politica attiva a sostegno del lavoro delle donne e le modalità assunte da tale partecipazione uno dei punti di osservazione più significativi per comprendere i target intercettati e le risposte fornite come paese in termini di *gm*.

Il complesso dei dati riferiti all'universo dei destinatari intercettati da tutte le tipologie di azione di Fse per la programmazione 2000-2006 (tabella 1) mostra una piuttosto equa partecipazione di uomini e donne a livello nazionale, mentre una più decisa partecipazione femminile viene registrata per le regioni del Mezzogiorno.

Rispetto ai diversi policy field di intervento del Fse³ (grafico 1), si osserva una partecipazione piuttosto equilibrata rispetto al genere, ma con qualche differenza. Se maggiore è la partecipazione femminile alle attività di sviluppo del capitale umano (53,1% di donne), che include l'intero percorso di istruzione e formazione professionale potenzialmente fruibile dal cittadino, a partire dall'obbligo scolastico, è certamente più contenuta invece la partecipazione delle donne alle attività di sostegno alla flessibilizzazione del mercato del lavoro, che comprende le attività di formazione per i lavoratori occupati (44,8%).

³ Nella programmazione 2000-2006 i policy field delle risorse umane sono legati a cinque Assi: A) Sostegno all'occupabilità dei soggetti in età lavorativa; B) Integrazione nel mercato del lavoro delle persone esposte al rischio di esclusione sociale; C) Sviluppo di un'offerta di istruzione, formazione professionale e orientamento per la crescita dei processi di apprendimento lungo tutto l'arco della vita (*life long learning*); D) Sostegno alle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, alla competitività e sviluppo dell'imprenditorialità; E) Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nel presente lavoro sono stati rispettivamente denominati Occupabilità, Inclusione sociale, Capitale umano, Adattabilità e Partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Tabella 1 - Partecipazione alle attività cofinanziate dal Fse Obiettivo 1 e Obiettivo 3 per genere (31.12.2007)

	Uomini	Donne	Totale
Dimensione			
Obiettivo 1 (Regioni del Mezzogiorno)	870.074	1.056.874	1.926.948
Obiettivo 3 (Regioni del Centro-Nord)	2.102.861	2.071.665	4.174.526
Totale	2.972.935	3.128.539	6.101.474
Composizione (%)			
Obiettivo 1 (Regioni del Mezzogiorno)	45,2	54,8	100,0
Obiettivo 3 (Regioni del Centro-Nord)	50,4	49,6	100,0
Totale	48,7	51,3	100,0

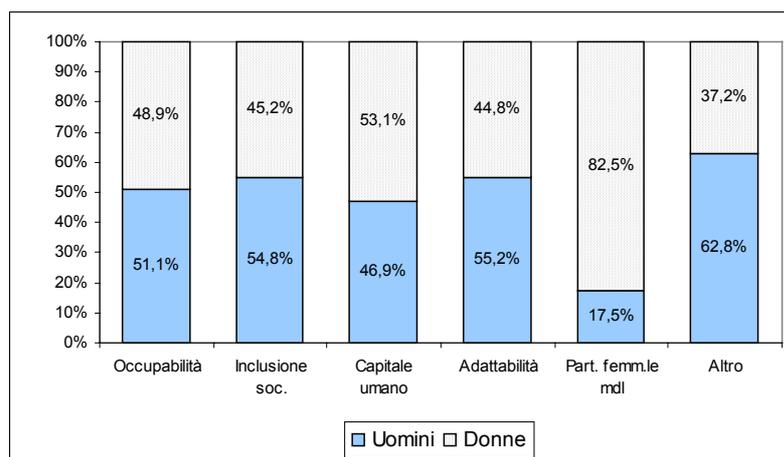
Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igrue *Monitweb*.

Del resto ciò riflette quanto già posto in evidenza anche da altre indagini in cui emerge il maggiore investimento in formazione delle donne rispetto agli uomini (si veda Consorzio interuniversitario AlmaLaurea, 2007). La partecipazione femminile alle attività formative rivolte agli occupati nei settori dell'industria e dei servizi avanzati è inferiore quantitativamente e qualitativamente rispetto a quella maschile, diversamente da quanto accade nel pubblico impiego dove la maggiore presenza di donne occupate e una corretta applicazione della normativa a garanzia delle pari opportunità di genere riducono i rischi di gap formativi (Ministero del Lavoro, 2008a).

Il policy field relativo alla promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro rappresenta il canale diretto di intervento su questo tema (che richiama il concetto delle cosiddette «azioni positive»⁴), che ha visto una quasi totale partecipazione femminile (82,5%), rendendo evidente l'approccio *woman oriented* del *gm* in Italia.

⁴ Le azioni positive sono misure specifiche rivolte ad un gruppo particolare per rimuovere e prevenire la discriminazione o controbilanciare svantaggi causati da atteggiamenti, comportamenti o strutture esistenti nella società. In Italia, le azioni positive sono state introdotte dalla legge 125/91 che finanzia progetti volti alla rimozione e superamento degli ostacoli presenti nella realtà economica e sociale che impediscono alle donne di avere pari opportunità nel mercato del lavoro.

Grafico 1 - Partecipazione alle attività cofinanziate Fse per genere e policy field al 31.12.2007



Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igrue Monitweb.

3. I percorsi formativi sostenuti dal Fse: tra consolidamento di vecchie pratiche e la sfida delle donne in età adulta

Nella programmazione 2000-2006, come anche nella precedente, la maggior parte delle azioni cofinanziate dal Fse sono state di carattere formativo, anche per ciò che riguarda il sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Per diverse ragioni, infatti, lo spazio politico, gestionale e amministrativo per la diversificazione degli strumenti da mettere in campo per aiutare l'affermarsi del principio di pari opportunità nel lavoro è stato limitato.

Una riflessione sulle tipologie di intervento che maggiormente hanno intercettato la popolazione maschile piuttosto che quella femminile, nonché sugli ambiti di policy che più decisamente hanno espresso una connotazione di genere, aiuta a definire l'orientamento generale delle politiche attive su questi temi e la loro capacità di aver offerto un contributo allo sviluppo della partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla loro piena valorizzazione. L'unità di analisi prescelta è il *progetto*, classificato in base ad una (arbitraria) connotazione di genere⁵.

⁵ Si definiscono Progetti orientati al femminile (Pof) e Progetti orientati al maschile (Pom) i progetti con almeno 5 destinatari e in cui la percentuale, rispetti-

RPS

S. Ciampi, D. Lusi, E. Toti / ITALIA. LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

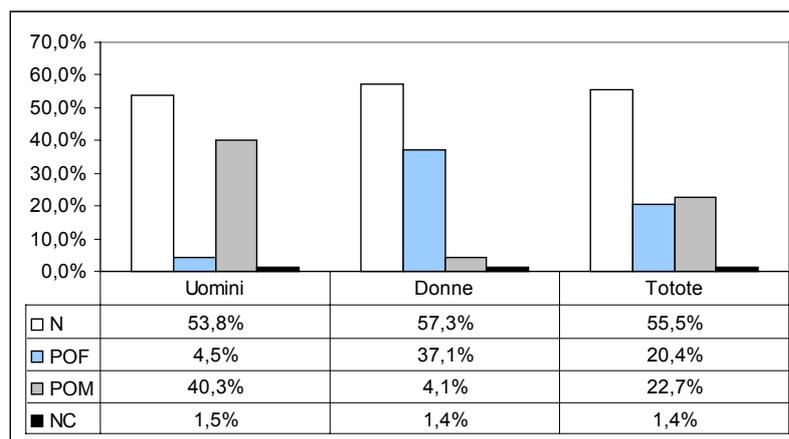
I progetti sono stati classificati in funzione delle caratteristiche di genere dei destinatari: progetti orientati al maschile (Pom), progetti orientati al femminile (Pof) e progetti Neutri (N). Un progetto Pom avrà quindi intercettato un elevato numero di uomini, un progetto Pof avrà visto la partecipazione prevalente di donne, mentre i progetti neutri hanno attratto in modo indifferenziato uomini e donne.

Un primo aspetto da considerare riguarda l'elevata presenza di destinatari (circa il 43%) in progetti con una connotazione di genere. Le specificità di genere dei progetti emergono, anche se limitatamente, più per la componente maschile che per quella femminile: il 40,3% degli uomini ha partecipato a progetti Pom, mentre il 37,1% delle donne è stata coinvolta in progetti Pof⁶. Per quanto riguarda la partecipazione a progetti neutri sono le donne a presentare una percentuale più elevata rispetto agli uomini (57,3% contro il 53,8%) (grafico 2). La componente femminile dei destinatari ha mostrato, anche se parzialmente, una maggiore propensione a partecipare a progetti senza connotazione di genere, il che può indicare che l'orientamento di genere dei progetti non ha rappresentato un elemento discriminante di scelta per i destinatari.

vamente, delle donne e degli uomini non è inferiore al 75%. I progetti con almeno 5 destinatari per i quali non si ha una prevalenza di genere, nei termini della soglia del 75%, sono definiti Neutri (N). Tutti i progetti che hanno un numero inferiore a 5 destinatari sono Non classificati (Nc) e sono esclusi dalle analisi successive (nel complesso i destinatari in progetti Nc rappresentano l'1,4% dei destinatari complessivi). A meno di ulteriori restrizioni specificate di volta in volta nel testo, le elaborazioni del presente paragrafo escludono le Regioni Umbria, Abruzzo e Calabria perché non disponibili i dati di genere per singolo progetto.

⁶ Un ulteriore elemento riguarda la distribuzione territoriale dei progetti: la Campania e la Sicilia si distinguono per un'alta percentuale di progetti Neutri; in Veneto, Liguria e Sardegna prevale una maggiore percentuale di progetti Pom (compresa la Liguria e la Provincia autonoma di Bolzano se pur in misura minore), mentre tutte le altre regioni si attestano su valori medi. Non emergono quindi regioni, a parte il Molise ma in misura minima, che si caratterizzano per un'elevata presenza di Progetti orientati al femminile.

Grafico 2 - Distribuzione di uomini e donne in progetti riclassificati in base all'orientamento di genere al 31.12.2007



Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igrue *Monitweb*.

Significative differenze riguardano invece la distribuzione dei progetti nei diversi policy field (grafici 3). I progetti per lo sviluppo del capitale umano (che includono, tuttavia, una pluralità di azioni che comprendono tanto la formazione iniziale quanto l'alta formazione) mostrano un equilibrio tra donne e uomini in progetti connotati e una spiccata presenza di destinatari in progetti neutri. Una specificità maschile emerge nei progetti finalizzati all'inclusione sociale. La presenza di progetti Pom è elevata anche nel settore di policy dedicato all'adattabilità il quale, oltre ad avere coinvolto in valore assoluto il maggior numero di destinatari su tutti gli altri settori di policy, presenta un'elevata percentuale di interventi di formazione continua, prevalentemente orientati al maschile.

L'obiettivo della promozione dell'occupazione femminile attraverso il canale diretto è stato attuato attraverso progetti espressamente dedicati ad un'utenza femminile. In particolare, gli interventi realizzati per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, pur avendo intercettato una bassa quota di destinatari totali, si caratterizzano per una forte connotazione di genere rispetto al totale dei destinatari.

Un ulteriore livello di analisi coinvolge il dettaglio della partecipazione dei destinatari in progetti Pof e Pom all'interno di specifiche tipologie formative (grafico 4). Un aspetto interessante riguarda non tanto il

Qui grafico 3

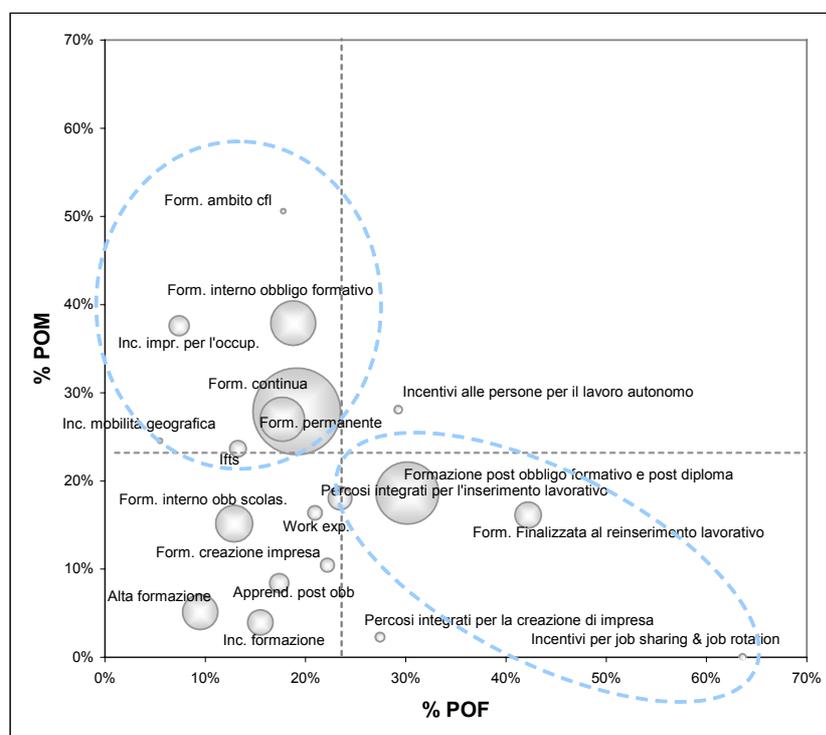
RPS

comportamento degli uomini e delle donne all'interno dei singoli interventi, quanto la loro maggiore o minore partecipazione a progetti spiccatamente *gender oriented* o spiccatamente neutri, per far emergere l'esistenza di gruppi legati a comportamenti di genere «stereotipati», storicamente legati alle caratteristiche del mercato del lavoro italiano⁷.

RPS

strumenti

Grafico 4 - Destinatari in Progetti orientati al femminile e al maschile per tipologia formativa (valori percentuali)



Note: Si considerano i soli progetti con almeno 5 destinatari. La dimensione della circonferenza è proporzionale al numero complessivo dei destinatari intercettati dalla tipologia formativa.

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igrue Monitweb.

⁷ Sul modello italiano di partecipazione delle donne al mercato del lavoro si veda soprattutto Reyneri, 2005.

Nella formazione continua risulta essere molto più alta la percentuale di uomini che partecipano a progetti orientati al maschile rispetto a quella delle donne nei progetti orientati al femminile. Lo stesso può dirsi per la formazione permanente e per la formazione interna all'obbligo formativo dove il 38% dei destinatari complessivi ha preso parte a progetti Pom. Le tipologie formative con un'elevata percentuale di destinatari in progetti connotati al femminile sono quelle della formazione post-obbligo formativo e post-diploma e, in misura maggiore, gli interventi di formazione finalizzata al reinserimento lavorativo. Gli interventi che, infine, mostrano un orientamento indifferenziato di genere sono quelli all'interno dell'alta formazione, dell'apprendistato post-obbligo e della formazione all'interno dell'obbligo scolastico.

Emerge quindi una tipizzazione maschile per quei progetti che arricchiscono percorsi formativi e occupazionali di soggetti già inseriti, e una tipizzazione femminile negli interventi che sono direttamente e/o indirettamente finalizzati all'inserimento e/o al reinserimento lavorativo. Nel primo caso, si tratta di una componente maschile inserita in percorsi formativi professionalizzanti direttamente finalizzati all'inserimento lavorativo, nel secondo di una componente femminile coinvolta in attività formative più avanzate, ma con maggiori difficoltà di inserimento lavorativo.

Dall'analisi delle caratteristiche anagrafiche dei destinatari emergono ulteriori evidenze. Per gli uomini l'età non sembra discriminare la partecipazione a Progetti orientati al maschile⁸, mentre lo è il titolo di studio basso (tabella 2). Diversa è invece la presenza delle donne in interventi formativi Pof, che dipende da caratteristiche più marcatamente definite.

In sintesi, i dati mostrano che:

1. la quota di destinatari in progetti connotati rispetto al genere è consistente tanto per gli uomini quanto per le donne;
2. il profilo degli uomini che partecipano a progetti orientati al maschile è legato al titolo di studio basso, alla formazione interna all'obbligo formativo e alla condizione di occupato (in ragione del peso della formazione continua, in forte continuità con le politiche di valorizzazione delle risorse umane in impresa, prevalentemente dedicate agli uomini);

⁸ Il prossimo paragrafo mostrerà invece per gli uomini l'esistenza di una relazione negativa tra l'età e la partecipazione a progetti Pom. Ciò è principalmente dovuto all'esclusione della formazione continua.

Tabella 2 - Caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi (valori percentuali)*

	Tot.		Donne		Uomini	
	N	Pof	Interventi specifici per migliorare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro**		N	Pom
Classe di età						
Fino a 19 anni	19,0	20,6	12,3	2,0	22,0	21,5
Da 20 a 24 anni	13,9	13,4	15,3	17,1	13,2	14,0
Da 25 a 34 anni	27,4	28,8	30,0	37,4	26,0	24,1
Da 35 a 49 anni	29,8	28,7	33,2	36,1	27,7	29,8
50 anni e più	9,8	8,5	9,2	7,5	11,1	10,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Titolo di studio						
Nessun titolo/ Licenza elementare	6,3	7,7	2,7	2,0	9,5	5,3
Licenza media	33,7	29,6	29,0	23,7	33,5	45,8
Diploma di qualifica (senza accesso universitario)	9,1	6,9	11,1	7,4	7,0	12,4
Diploma di scuola secondaria superiore	38,2	40,6	43,2	50,2	37,0	29,6
Qualifica post-diploma (compreso Ifts)	0,9	0,8	1,3	1,2	0,7	1,0
Titolo universitario	11,8	14,4	12,7	15,4	12,4	6,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Condizione nel mercato del lavoro						
In cerca di prima occupazione	11,4	10,8	16,1	21,6	9,2	10,5
In cerca di nuova occupazione	10,1	9,8	17,0	27,4	8,5	5,9
Occupato	46,9	43,3	40,5	21,4	46,9	55,4
Studente	19,4	23,5	14,8	7,3	23,4	15,9
Altra condizione	12,2	12,5	11,6	22,3	11,9	12,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Tipologia formativa						
Formazione all'interno dell'obbligo scolastico	7,4	11,5	3,5	0,0	10,6	3,9
Formazione all'interno dell'obbligo formativo	10,9	8,4	10,2	0,1	8,7	16,3

segue *Tabella 2 - Caratteristiche dei destinatari degli interventi formativi (valori percentuali)**

	Tot.	Donne			Uomini	
		N	Pof	Interventi specifici per migliorare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro**	N	Pom
Formazione/apprendimento post-obbligo formativo	2,0	2,7	1,5	0,0	3,1	0,7
Formazione post-obbligo formativo e post-diploma	16,9	15,4	25,5	54,4	14,7	13,0
Istruzione e formazione tecnico-superiore (Ifts)	1,7	2,1	1,0	0,0	2,0	1,4
Alta formazione	1,9	2,2	1,8	1,4	2,1	1,5
Formazione per creazione d'impresa	1,1	1,3	1,4	2,2	1,2	0,4
Formazione permanente	12,4	14,4	9,3	3,0	12,6	13,2
Formazione finalizzata al reinserimento lavorativo	4,7	4,3	8,5	16,0	3,7	2,8
Formazione per occupati (compreso Cfl)	38,6	35,3	33,7	12,6	38,9	45,0
Percorsi integrati	2,4	2,4	3,6	10,3	2,4	1,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

* Dati disponibili per: Ob. 3: Por Piemonte, Valle d'Aosta, Pa Bolzano, Pa Trento, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana, Marche e Lazio. Ob. 1: Campania, Puglia, Basilicata, Sicilia e Sardegna.

** Ci si riferisce agli interventi promossi nell'ambito dell'Asse E, espressamente dedicato alla partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igrue *Monitweb*.

- le donne che partecipano a progetti Pof si caratterizzano per avere un'età adulta, per la condizione nel mercato del lavoro (in cerca di occupazione) e per essere in possesso di un titolo di studio medio. L'emergere di una popolazione femminile adulta come destinataria di interventi formativi rappresenta un importante elemento per incentivare la partecipazione femminile al mercato del lavoro;

4. l'averne un titolo di studio alto, sia per gli uomini che per le donne, incide sulla loro partecipazione a progetti non connotati dal punto di vista del genere (l'alta formazione presenta la più alta percentuale di destinatari in progetti di tipo neutro).

4. I principali fattori esplicativi della partecipazione alla formazione orientata rispetto al genere⁹

Nel precedente paragrafo si è dato conto del peso complessivo dei progetti definiti *gender-oriented* (d'ora in avanti *go*) e neutri in relazione ai diversi policy field e tipologie formative. In quest'ultima parte si approfondiranno le considerazioni del paragrafo precedente utilizzando un modello di regressione logistica binaria, separatamente per le donne (mod. log_f) e per gli uomini (mod. log_m).

L'obiettivo è quello di individuare le variabili che più incidono sulla probabilità che donne e uomini partecipino ad interventi di tipo Pof o Pom piuttosto che ad interventi dove non prevale una componente di genere sull'altra. Ciò consente di meglio definire la possibile presenza di gruppi di progetti legati a comportamenti stereotipati.

Le variabili esplicative utilizzate nel modello sono riconducibili a tre diverse categorie:

- ♦ variabili di tipo anagrafico: età, titolo di studio, condizione nel mercato del lavoro, cittadinanza;
- ♦ variabili relative al settore formativo del progetto secondo la classificazione Orfeo-Istat;
- ♦ variabili di tipo territoriale: area geografica, specifiche variabili *dummy* regionali.

L'analisi esclude la formazione per occupati (o formazione continua), data la specificità della policy in oggetto che richiama di per sé uno specifico target di riferimento.

La tabella 3 riporta i risultati della regressione logistica per i due modelli. I valori dei coefficienti non hanno un'interpretazione di tipo di-

⁹ Al fine di utilizzare un *frame* con il massimo numero di informazioni disponibili sono state prese in considerazione le anagrafiche di un gruppo ristretto di Regioni: Piemonte, Bolzano, Provincia autonoma di Trento, Veneto, Emilia-Romagna, Marche, Lazio, Campania, Puglia, Basilicata, Sicilia e Sardegna. Complessivamente le unità selezionate sono oltre 1 milione: 564.735 donne, 527.909 uomini.

mensionale, ma è possibile tramite il segno stabilire la direzione che variazioni nelle singole variabili esplicative inducono sulla probabilità di partecipare ad interventi di tipo *go*. Ad esempio, con riferimento alla prima variabile esplicativa «età» (età in anni) utilizzata nei due modelli, nel modello *log_f* tale variabile ha un coefficiente stimato positivo, mentre nel modello *log_m* presenta un segno negativo. Per le donne aumenta in media la probabilità di prendere parte ad interventi Pof al crescere dell'età, per gli uomini al contrario all'aumentare dell'età diminuisce la probabilità di partecipazione ad interventi Pom. In alcun modo i due coefficienti sono in relazione tra loro: non è corretto cioè estrapolare dai due modelli la conclusione che le donne hanno mediamente un'età più elevata degli uomini.

Per quanto riguarda le variabili anagrafiche, la cittadinanza straniera favorisce la partecipazione, sia per le donne che per gli uomini, ad interventi *go*. Per le altre variabili anagrafiche i risultati sono in linea con le evidenze della tabella 2 con differenze dovute principalmente all'esclusione della formazione per occupati: ci si riferisce in particolare al coefficiente positivo per gli uomini della variabile «cl_19» (giovani in età inferiore a 20 anni) che rafforza ulteriormente il legame tra la giovane età e la probabilità di partecipazione a progetti connotati (Pom). È da rilevare inoltre il contributo negativo dei titoli elevati (universitari) per entrambi i modelli, ciò è in accordo con le evidenze del grafico 4 dove tra le tipologie progettuali con la più bassa concentrazione di destinatari in progetti Pof e Pom c'è l'alta formazione.

In generale nelle regioni del Mezzogiorno prese in considerazione si ha una più bassa probabilità di partecipare ad interventi *go*, eccezion fatta per la regione Sardegna dove, rispetto alle altre aree del paese, aumenta la probabilità per gli uomini di partecipare a progetti Pom.

Per i settori formativi la situazione è più variegata.

I settori formativi che in assoluto mostrano una netta prevalenza in termini assoluti di partecipazione di un genere rispetto all'altro («servizi sanitari e socio educativi», «acconciatura ed estetica» per le donne, e «meccanica e metallurgia», «elettricità ed elettronica» per gli uomini), hanno anche un effetto diretto positivo sulla probabilità di attivare progetti *go*.

Un altro settore, che diversamente dai precedenti ha una partecipazione equilibrata di donne e uomini, e che mostra una relazione positiva con la probabilità di partecipazione a progetti *go* è l'artigianato artistico (coefficiente positivo della variabile «art» sia nel modello *log_f* che *log_m*). In questo settore è quindi più probabile che donne e uomini partecipino a progetti «specifici» per donne e uomini.

Tabella 3 - Risultati della regressione logistica binaria

Modello log_f					
Var. dipendente	Numero di osservazioni =		564.735		
Pof: 0	N			2,022,29	Prob > X ₂ (22) = 0,000
1	Pof	Pseudo R ² =		0,1348	
Variabile	Coefficiente	Err. Std	z -test	Pr > z	Descrizione variabile
eta	0,0119607	0,0026614	4,49	0,000	Età in anni
cl_19	-0,629508	0,0608408	-10,35	0,000	Giovani fino a 19 anni
inoc_breve	0,6784125	0,0821639	8,26	0,000	In cerca 1° occup. < 12 mesi
inoc_lunga	0,4903758	0,0833694	5,88	0,000	In cerca 1° occup. da oltre 1 anno
dis_breve	0,5150404	0,0702331	7,33	0,000	In cerca nuova occup. < 12 mesi
dis_lunga	0,449637	0,0757294	5,94	0,000	In cerca nuova occ. da oltre 1 anno
a_inattivo	0,1521987	0,091151	1,67	0,095	Inattivo diverso da studente
occupato	-0,419537	0,090046	-4,66	0,000	Occupato
straniero	0,2354152	0,0526378	4,47	0,000	Cittadinanza stran.
tit_num	0,0767316	0,0081468	9,42	0,000	Anni di istruzione
tsa	-0,883682	0,069266	-12,76	0,000	Titolo di studio universitario
mecc	-1,237792	0,122946	-10,07	0,000	Settore meccanica metallurgia
elet	-1,148578	0,2964517	-3,87	0,000	Settore elettricità elettronica
acce	4,281868	0,1711961	25,01	0,000	Settore acconciatura ed estetica
ssse	1,513177	0,0839294	18,03	0,000	Settore servizi sanitari e socio-educ.
art	1,197379	0,0972293	12,32	0,000	Settore artigianato artistico
inf_a	-0,383863	0,1146053	-3,35	0,001	Settore informatica applicata (avanzata)
inf_b	-0,118865	0,1830973	-0,65	0,516	Settore informatica di base
uff	0,7954854	0,0626059	12,71	0,000	Settore lavori d'ufficio
rist_tur	0,5458876	0,0743948	7,34	0,000	Settore alberghiero, ristorazione e turismo
mezz	-0,234649	0,0745576	-3,15	0,002	Regioni Mezzogiorno
sar	-0,23177	0,2055641	-1,13	0,260	Regione Sardegna
_cons	-1,712929	0,1320364	-12,97	0,000	Costante

segue *Tabella 3 - Risultati della regressione logistica binaria*

Modello log_m					
Var. dipendente	Numero di osservazioni =		527.909		
Pom: 0	N	Wald test $X_2(20) =$		4.910,21 Prob > $X_2(22) = 0,000$	
1	Pom	Pseudo $R^2 =$		0,2389	
Variabile	Coefficiente	Err. Std	z -test	Pr > z	Descrizione variabile
eta	-0,01545	0,00361	-4,28	0,000	Età in anni
cl_19	0,19388	0,05589	3,47	0,001	Giovani fino a 19 anni
inoc_breve	0,77262	0,10715	7,21	0,000	In cerca 1° occup. < 12 mesi
inoc_lunga	0,23527	0,09819	2,4	0,017	In cerca 1° occup. da oltre 1 anno
dis_breve	0,48413	0,08879	5,45	0,000	In cerca nuova occup. < 12 mesi
dis_lunga	0,43522	0,10935	3,98	0,000	In cerca nuova occup. da oltre 1 anno
a_inattivo	1,20448	0,10488	11,48	0,000	Inattivo diverso da studente
occupato	0,28285	0,14525	1,95	0,051	Occupato
straniero	0,23032	0,05331	4,32	0,000	Cittadinanza straniera
tit_num	-0,01460	0,01116	-1,31	0,191	Anni di istruzione
tua	-0,83361	0,11599	-7,19	0,000	Titolo di studio universitario
mecc	2,90064	0,08552	33,92	0,000	Settore meccanica metallurgia
elet	3,55541	0,12146	29,27	0,000	Settore elettricità elettronica
acce	-0,59467	0,24013	-2,48	0,013	Settore acconciatura ed estetica
ssse	-0,07436	0,14165	-0,52	0,600	Settore servizi sanitari e socio educativi
art	1,11757	0,09535	11,72	0,000	Settore artigianato artistico
inf_a	0,59710	0,08832	6,76	0,000	Settore informatica applicata (avanzata)
inf_b	0,53256	0,10980	4,85	0,000	Settore informatica di base
uff	-0,30537	0,08705	-3,51	0,000	Settore lavori d'ufficio

segue *Tabella 3 - Risultati della regressione logistica binaria*

Modello log_m					
Var. dipendente	Numero di osservazioni =		527.909		
Pom: 0	N	Wald test $X_2(20) =$	4.910,21	Prob > $X_2(22) = 0,000$	
1	Pom	Pseudo $R^2 =$	0,2389		
Variabile	Coefficiente	Err. Std	z -test	Pr > z	Descrizione variabile
rist_tur	-0,98573	0,10972	-8,98	0,000	Settore alberghiero, ristorazione e turismo
mezz	-0,85756	0,09103	-9,42	0,000	Regioni Mezzogiorno
sar	1,56850	0,18577	8,44	0,000	Regione Sardegna
_cons	-0,55969	0,13268	-4,22	0,000	Costante

Nota: Per entrambi i modelli log_f e log_m è stata utilizzata la procedura *logit di Stata* con l'opzione di stima robusta degli errori standard, considerando come variabile di raggruppamento (opzione *cluster* del comando *logit*) il singolo progetto.

Altri settori ad ampia ed equilibrata partecipazione femminile e maschile presentano differenze di comportamento nei due modelli. I settori «lavori d'ufficio» e «industria alberghiera, ristorazione e turismo» aumentano la probabilità per le donne di partecipare ad interventi Pof, mentre agiscono in senso contrario sulla probabilità degli uomini in relazione ad interventi Pom.

Un comportamento del tutto speculare a quest'ultimo si ha per l'informatica, e in particolare per le attività di informatica avanzata che favoriscono il costituirsi di «gruppi» di progetti orientati al maschile e non analoghi gruppi al femminile. Per l'informatica di base invece nulla può dirsi circa l'effetto positivo o negativo sulla probabilità per le donne di partecipare a progetti connotati in chiave di genere, in quanto il coefficiente non è significativamente diverso da zero.

5. Conclusioni

La «connotazione di genere» dei progetti è la chiave usata per inquadrare il fenomeno del *gender mainstreaming* in maniera diversa dalla semplice descrizione delle distribuzioni per genere dei partecipanti agli interventi formativi cofinanziati dal Fondo sociale europeo per la

programmazione 2000-2006. L'analisi (che offre alcune risposte rispetto alle modalità di attuazione del principio di *gm*, proposto e fortemente raccomandato dalla Commissione europea, il cui interesse è stato rinnovato anche nella programmazione 2007-2013) spinge a considerare con attenzione anche tutte quelle azioni che coinvolgono sia uomini che donne in modo bilanciato.

A fronte di una elevata presenza di destinatari sia uomini che donne – superiore al 40% – in progetti con una connotazione di genere, l'analisi ha in realtà permesso di focalizzare il consolidamento di alcune pratiche fortemente «maschilizzate» e relative alle azioni di formazione per occupati. Il fenomeno conferma, pur con le dovute cautele, l'orientamento assunto dalle imprese nelle politiche di valorizzazione delle risorse umane e delle competenze verso una scarsa considerazione della componente femminile. D'altro canto, in parallelo si è affermato un fenomeno interessante e relativo all'ingresso negli interventi formativi di una popolazione femminile adulta (over 35 e over 40) che, con un titolo di studio di livello medio, intende proporsi nel mercato del lavoro per la prima volta o in seguito ad una fuoriuscita temporanea. Per queste stesse donne è anche più probabile la partecipazione a progetti in settori formativi tradizionalmente femminili, soprattutto al crescere dell'età, mentre per gli uomini la probabilità di frequentare corsi tipicamente maschili aumenta nelle fasce di età più basse. La formazione è stata lo strumento più utilizzato per il sostegno nel mercato del lavoro, sia per gli uomini che per le donne. Gli spazi per introdurre altri strumenti (ad esempio i voucher di conciliazione) sono stati limitati e comunque ciò è avvenuto soprattutto nell'ultima fase della programmazione. È perciò importante introdurre anche gli strumenti conoscitivi idonei per monitorare il *gm* nelle politiche attive del lavoro, oltre la formazione. Rispetto a ciò, nuove modalità di rilevazione sono state previste e sono in corso di definizione e condivisione.

Riferimenti bibliografici

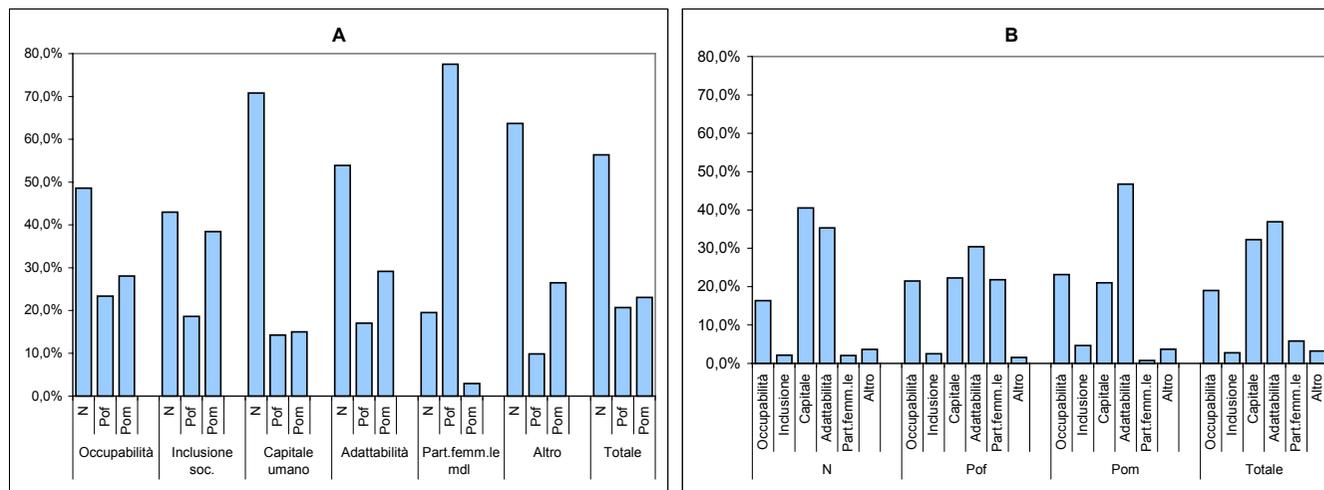
- Commissione europea, 1998, *Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie*, Com (1998) 122.
- Consorzio interuniversitario AlmaLaurea, 2007, *Dalla scuola dell'obbligo alle scelte post-diploma: contesto familiare, riuscita scolastica, motivazioni*, Bologna.
- European Commission, 2008, *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries*, Lussemburgo.

- Eurostat, 2006, *Labour market policy database Methodology. Revision of June 2006*, Lussemburgo.
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, 2008a, *Rapporto 2008 sulla formazione continua*, Roma.
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, 2008b, *Rapporto di monitoraggio delle politiche del lavoro e dell'occupazione*, Roma.
- Pirrone S. e Sestito P., 2006, *Disoccupati in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Reyneri E., 2005, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

RPS

strumenti

Grafici 3 - Distribuzione dei destinatari in progetti neutri, orientati al femminile e orientati al maschile per policy field (A). Distribuzione dei destinatari per policy field nei progetti neutri, orientati al femminile e orientati al maschile (B) (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igrue Monitweb.

Fuori dal tema

La rimozione della cittadinanza. Il futuro del modello sociale secondo il Libro Bianco

Laura Pennacchi

RPS

fuori dal tema

Il Libro Bianco sul futuro del modello sociale «La vita buona nella società attiva» presentato, come naturale seguito del Libro Verde, il 6 maggio 2009 dal ministro del Lavoro italiano, è stato largamente criticato per la genericità delle posizioni e per lo scarto tra buoni propositi enunciati e linee d'azione effettive. Nel saggio si sostiene che le questioni sollevate dal documento non riguardino solo la genericità o l'astrattezza, ma che siano rilevabili elementi di nocività e fallacia di alcuni propositi, oltretutto di ambiguità delle enunciazioni. In particolare, la riflessione

approfondisce tre aspetti considerati particolarmente pericolosi: l'alterazione del quadro costituzionale della cittadinanza, che viene di fatto sostituita da termini quali «persona», «famiglia» «comunità» che, nella loro ambigua semantica, possono portare ad una deformazione del quadro complessivo; la deresponsabilizzazione dell'operatore pubblico e la resa della responsabilità collettiva; il disegno di privatizzazione di istituzioni chiave del modello sociale italiano.

1. Introduzione

Il Libro Bianco sul futuro del modello sociale, intitolato *La vita buona nella società attiva* e presentato (come naturale seguito del Libro Verde¹) il 6 maggio 2009 dal ministro del Lavoro, è stato largamente criticato per la genericità delle posizioni e per lo scarto tra buoni propositi enunciati e linee d'azione effettive (intraprese o promesse) (Ferrera, 2009; Toso, 2009)². In verità, pur non mancando questi rilievi di più di un fondamento, il punto critico maggiore a me pare diverso se non addirittura opposto: non la bontà di propositi però troppo generici o astratti, ma la *nocività* e la *fallacia* di alcuni intenti chiaramente rico-

¹ Su cui si veda De Vincenti (2009).

² Ferrera (2009), in particolare, scrive: «La rotta da seguire non è [...] sempre chiara: il documento si mantiene a un livello generale, senza delineare un preciso quadro di interventi [...] sarebbe forse opportuno essere più ambiziosi e precisi nell'identificare le soluzioni».

struibili, al di là della approssimazione quando non della ambiguità delle enunciazioni. Tre di questi chiari propositi mi sembrano particolarmente pericolosi: 1) l'alterazione del quadro costituzionale di *cittadinanza* in cui parole chiave come «persona», «famiglia» «comunità» vanno collocate, pena la loro irrimediabile deformazione; 2) la deresponsabilizzazione dell'operatore pubblico e la *resa* della responsabilità collettiva; 3) il disegno di *privatizzazione* di istituzioni chiave del modello sociale italiano, quali la sanità e la previdenza pubbliche.

2. L'alterazione del quadro costituzionale della cittadinanza

L'alterazione del quadro costituzionale è palese nel fatto stesso che le parole «cittadinanza sociale» non siano mai menzionate, nemmeno una volta o di sfuggita, nelle 45 pagine³ di cui il Libro Bianco si compone. Ne risulta un'enfasi assolutamente fuorviante sulle parole «persona», «famiglia», «comunità», un'enfasi che getta un'ombra su quel «primato dell'individuo sulla "totalità"» su cui è tornato ad insistere Carlo Azeglio Ciampi (2009), primato «che si coniuga con il principio che l'individuo in quanto partecipe della comunità si sente responsabile della sorte di tutti i suoi componenti». Infatti, fuori dell'architettura istituzionale della cittadinanza tali parole acquistano significati equivoci, come se si mirasse a dare vita a «un welfare senza cittadinanza», secondo il titolo di una intervista a Paolo Onofri (2008), quanto di più lontano dalla limpida costituzionalizzazione della nozione di persona che caratterizza la nostra Carta costituzionale.

Qui, infatti, la *persona* è ricca di una molteplicità di contenuti valoriali e intrisa di legami sociali ed è questa ricchezza che ne fa il fulcro da cui promanano e a cui ritornano fasci di diritti civili, politici e sociali, indistinguibili dalla cittadinanza⁴. La cittadinanza, soprattutto in quanto cittadinanza sociale, è il quadro – anche cognitivo – che dà significato ed effettualità alla pluralità delle dimensioni che strutturano il cittadino e la cittadina, non più soggetto borghese (Rodotà, 2007), innanzitutto proprietario, o monade isolata (magari vocazionalmente desti-

³ Pagina 18 è l'unica pagina in cui compare (da sola) la parola «cittadinanza» come fatto anagrafico, collegata, infatti, all'immigrazione, per sostenere che non si può separare «la prospettiva della cittadinanza da quella del lavoro».

⁴ Per un più ampio svolgimento di questa e di altre problematiche trattate nel presente saggio rinvio a Pennacchi, 2008a.

nata all'egoismo e all'autointeresse, come è nella visione dell'*homo oeconomicus* dell'economia standard) ma «persona» dotata intrinsecamente di *dignità* («dignità sociale» precisa opportunamente la nostra Costituzione).

Nel Libro Bianco, invece, essendo la cittadinanza azzerata dall'assenza, la «persona» è priva di qualificazioni e pertanto scivola subitaneamente nella «famiglia», la quale, a sua volta, trascolora nella «comunità» corporativizzata e quest'ultima, infine, si racchiude tutta nei «corpi intermedi», la cui esemplificazione principe è costituita dagli «enti bilaterali» destinati a una grande diffusione, dalla gestione degli ammortizzatori sociali alla predisposizione di schemi assicurativi privati anche per la non autosufficienza. I «corpi sociali» e le «comunità intermedie» sono presentati come i veri argini contro «un certo nichilismo moderno» – con il suo corredo di «vertigine di una solitudine esistenziale sempre più isolante» e di «fragilità esistenziale e morale» –, un nichilismo a cui si suppone destinato chiunque non si conformi ai canoni di «vita buona» proposti dal Libro Bianco e cioè non si sposi, non faccia dei figli, non viva ossessionato dalla prestazione lavorativa in mercati del lavoro altamente flessibili.

Dunque, i propositi chiaramente affermati – in modo esplicito o implicito – dal Libro Bianco a buon diritto consentono di dire che in materia sociale l'impostazione di fondo – neoliberista – della destra italiana non è affatto cambiata ma ha solo assunto venature più accentuatamente *populiste* e *corporative* con l'esplosione, a partire dal settembre 2008, della crisi economico-finanziaria. Quella crisi che in tutto il mondo sta sollecitando cambiamenti profondi tanto delle strutture finanziarie e reali, quanto dei paradigmi categoriali e dei sistemi di pensiero. Ciò spiega peraltro perché la crisi stessa sia quasi totalmente assente dal Libro Bianco, menzionata frettolosamente e solo per ricavarne, paradossalmente, ipotesi di ulteriori pressioni al ribasso su occupazione, salari, servizi sociali. Paradossalmente, perché sta progressivamente emergendo la consapevolezza che un motore fondamentale della crisi sono stati proprio il *sovertimento* della distribuzione del reddito a danno del lavoro e a vantaggio dei profitti e delle rendite e il contenimento delle prestazioni sociali. Il che ripropone la superiorità del modello sociale europeo – benché le sue potenzialità siano assai poco sfruttate dalla stessa Europa quando procede in ordine sparso e senza darsi una strategia di rilancio comune – sul modello americano, che con Bush si è basato su welfare privato, abbassamento delle tasse ai ricchi, salari stagnanti ed elevato indebita-

RPS

fuori dal tema

mento dei ceti medi, deregolazione sfrenata, innovazione finanziaria selvaggia.

La natura dei persistenti propositi neoliberisti del Libro Bianco spiega anche come sia solo apparente la loro contraddittorietà con le istanze decisionistiche-autoritarie che il Governo Berlusconi avanza in altre sedi, anche in materia di politica economica strettamente intesa, in cui spesso viene riproposto uno statalismo neocolbertiano deterioro (per maggiori dettagli rinvio a Pennacchi, 2008b). La saldatura è costituita, per l'appunto, dal *neocorporativismo*, la cui sollecitazione è il collante comune tanto alla politica sociale che alla politica economica. In tal senso sono molto eloquenti da una parte l'inerzia con cui in generale il Governo Berlusconi si atteggia di fronte alla crisi, dall'altra il senso degli unici episodi di attivazione: la rialimentazione dei circuiti dell'evasione fiscale, la vicenda Alitalia, il rilancio del nucleare di vecchia generazione, la riproposizione del ponte sullo stretto di Messina. Del resto l'oscurantismo valoriale – si pensi all'insistenza sulla famiglia nel ripetuto ritornello «dio, patria, famiglia» – abbonda nel centro-destra italiano e fa sì che la libertà a cui si inneggia sia non quella del cittadino ma quella «dei corpi sociali, delle entità regionali ed etniche, degli interessi e delle classi corporative», una libertà «distribuita in maniera iniqua», secondo un «pluralismo corporativo» che «implica una nuova forma di disuguaglianza sociale e una sottomissione morale dell'individuo alle comunità o agli interessi corporativi» (Battini, 2008). Un campo di esemplificazione delle possibili conseguenze di tutto ciò è il mercato del lavoro, per il quale nel Libro Bianco le tipologie contrattuali atipiche e altamente flessibili vengono presentate come «un'opportunità positiva» per l'autodeterminazione, viene sostanzialmente rinviata all'infinito la riforma degli ammortizzatori sociali, si esalta il ruolo degli «enti bilaterali» anche nelle funzioni di collocamento dei lavoratori.

3. *La resa della responsabilità collettiva*

Sulle basi indicate è naturale che la *responsabilità* su cui il Libro Bianco insiste sia solo quella individuale, talmente sottolineata da indurre a titolare il modello a cui ci si ispira «Welfare delle opportunità e delle responsabilità». Così la *sussidiarietà* si afferma in modo onnivoro e totalizzante e la responsabilità collettiva arretra, si esprime solo attraverso *delega*, da una parte alla famiglia – «nucleo primario intorno al quale

si addensa la vita sociale», «attore sociale», «relazione sorgiva del sociale» (p. 15) – dall'altra alla comunità e al territorio, «ambiti di relazioni solidali» (p. 2), «antidoto» alla deriva nichilista, «luoghi» deputati alla crescita e alla maturazione.

Ma così anche la nozione di *opportunità* adottata è molto ristretta. Lo vediamo meglio se consideriamo le modalità con cui il Libro bianco assume la prospettiva della «vita buona». Infatti, se è vero che la riflessione liberaldemocratica contemporanea sulla giustizia ha crescentemente esteso l'oggetto dell'eguaglianza distributiva oltre il benessere materiale alle condizioni del «vivere bene», ciò non è mai stato disgiunto da una profonda attenzione, da una parte, alla sostantività della libertà, dall'altra, alla molteplicità e alla complessità delle dimensioni di eguaglianza in gioco; sostantività e molteplicità che portano a una visualizzazione «spessa» delle opportunità su cui investire, non mera parità formale dei punti di partenza ma sostanzialità delle capacità, da radicare e articolare in *processi* di cui l'operatore pubblico non si può disinteressare. Al contrario, il Libro Bianco è troppo poco interessato alla concretezza della vita delle persone – delegando alla famiglia e alla comunità i compiti maggiori – e, al tempo stesso, troppo invasivo della loro libertà, promuovendo *una* idea di vita buona e dimenticando che le opportunità che vanno assicurate per lo star bene individuale – avere un lavoro, essere curati, essere istruiti e informati, vivere la relazionarietà, ecc. – rappresentano «condizioni nel complesso utili a prescindere da qualsiasi piano di vita (così implicando una nozione molto debole/sottile di bene)» (Granaglia, 2009).

La «resa» della *responsabilità collettiva* che il Libro bianco prospetta si fonda su una svalutazione fortissima del significato storico e attuale delle istituzioni del welfare state, da ridimensionare drasticamente perché insostenibile finanziariamente, carente, inefficiente, corrosivo della responsabilizzazione personale e del peso dei corpi sociali intermedi. Non che gli argomenti, soprattutto sull'inefficienza dell'operato della pubblica amministrazione, siano peregrini. Ma invece di ricavarne stimoli a migliorare la *qualità* delle prestazioni e l'*efficacia* dell'azione pubblica, il Libro bianco traccia un percorso di restrizione e di ridimensionamento. Significativa è la sintesi che ne fornisce Dell'Aringa (2009): «il welfare state ha sinora fallito: questa è la tesi del documento. Esso non è stato in grado di fornire i necessari incentivi all'efficienza e all'innovazione [...]. Ciò comporta che la concessione di tutele e sussidi deve essere condizionata a comportamenti e stili di vita che concorrano a rendere il welfare state sostenibile per le casse della

RPS

fuori dal tema

collettività. In concreto: i cittadini utenti devono darsi da fare per prevenire situazioni di bisogno».

È facile obiettare chiedendosi – come lo stesso Dell’Aringa (2009) fa – se uno Stato e una responsabilità collettiva ridimensionati, peraltro prevalentemente per ragioni di contabilità e di equilibri di finanza pubblica e solo attraverso il ricorso alla sussidiarietà verticale e orizzontale, «sarà in grado di realizzare quel welfare di carattere universale che tutti, almeno a parole, auspicano». Il punto è che con questo *ridimensionamento* è messo gravemente a rischio uno dei criteri fondamentali che ha guidato dall’illuminismo in poi – quell’illuminismo non a caso bistrattato dal Libro Bianco (e ancor più dalle esercitazioni letterarie del ministro Tremonti, 2008) – l’evoluzione dello stato di diritto: *la terzietà del principio di mediazione istituzionale*.

L’importanza di tale principio è data dal fatto che nelle sfere di azione istituzionalizzate si esprime una particolare qualità del *pubblico*, definito da Bernhard Peters (2003) nei seguenti termini: «Le decisioni prese in questo quadro non sono pubbliche solo nel senso di essere vincolanti per tutti. Le questioni pubbliche devono anche essere decise nell’interesse comune o generale del collettivo (*public interest*) e ciò sotto il controllo e con la partecipazione dei suoi membri». Infatti, la riflessività della modernità si articola lungo linee consensuali, discorsive, argomentative ma anche in conflitti. Le une e gli altri hanno bisogno di istituzioni che li trattino, li organizzino, li elaborino, in una parola che li *medino*, istituzioni che, nel mediare, distinguano tra valori assoluti – la cui coesistenza è garantita dalla laicità – e questioni sottoponibili al confronto e all’argomentazione, trasformino l’antagonismo in agonismo, contrastino il fondamentalismo. Le istituzioni, quindi, non sono norme e nemmeno fini, ma non sono nemmeno puramente e semplicemente strumenti. Le istituzioni sono il *medium* delle relazioni sociali attraverso cui avvengono, in forme mediate intersoggettivamente, l’elaborazione, il riconoscimento e la generalizzazione di significati sociali: in quanto tali sono «beni pubblici di secondo ordine» (Donolo, 1997).

Con l’esaltazione di «un welfare senza cittadinanza» e la resa della responsabilità collettiva, il Libro Bianco annulla il valore della *mediazione istituzionale*. Quella mediazione che è una funzione centrale della modernità riflessiva e di cui lo stato sociale fornisce una delle impalcature fondamentali, in termini di offerta di fini, materie, strumenti. Le condizioni di riflessività mediate istituzionalmente – espresse dall’apprendimento, lo spirito critico, l’intenzionalità trasformativa – sono alla

base della società moderna, nata dall'illuminismo e dalla sua aspirazione ad avere a fondamento la ragione, magistralmente impersonata dall'idea kantiana di «uso pubblico della ragione». Le istituzioni danno forma alla trama intersoggettiva delle interazioni e delle comunicazioni su questioni di rilievo collettivo. Di tali questioni un campo di estrinsecazione formidabile sono state e sono le istituzioni del welfare, attraverso le quali da circa due secoli, ma in particolare negli ultimi sessant'anni, viene strutturata e alimentata l'elaborazione collettiva sui fini e i beni sociali. Quali arene pubbliche collettive, modellando e nutrendo il quotidiano della sfera pubblica, le istituzioni del welfare hanno generato qualcosa di prodigioso, una architettura di norme, pratiche e agenzie la cui importanza per la tenuta e lo sviluppo della società, lungi dall'essere sottovalutata, andrebbe sottolineata.

Ma tutto questo è ignorato dal Libro Bianco, con una ulteriore, grave implicazione. Quando il principio di terzietà della mediazione evapora e si sgretola la forza normativa istituzionale, anche il tessuto coesivo valoriale e morale che tiene insieme una società si indebolisce e il quadro unitario della cittadinanza si fa più evanescente. Il declino della mediazione istituzionale, mentre non restituisce maggiore libertà agli individui, rischia di riattualizzare la dimensione feudale insita nella nostra cultura contrattuale, generando una *infeudazione* delle nostre stesse libertà. Come dice Ota de Leonardis (2006), «osservando una prestazione di servizio a domicilio fornita con il sistema *voucher* ci si può trovare a riconoscere nell'operatore in veste di fornitore, lavoratore precario e magari straniero, una condizione di servitù, fissata da uno di questi tipi di contratto di lavoro, e insieme nel marito che accudisce la moglie inferma cui il servizio è prestato, senza alternative e senza garanti, una analoga condizione di servitù».

La metamorfosi del principio di terzietà produce una proliferazione di contratti bilaterali minuti, una contrattualizzazione che rende lo Stato contraente invece che garante dei patti, configurazioni simili alla *lex mercatoria*, forme di diritto *à la carte*. A sua volta il contrattualismo oscura il ruolo degli elementi «non contrattuali» del contratto – elementi che lo rendono possibile, perché trascendenti gli specifici e concreti commerci umani – pluralizza le sedi e le procedure che producono norme, rende la legittimità non più fondata su norme astratte e universali ma su accordi tra attori dipendenti da contesti locali e contingenti. L'assoggettamento della persona in una nuova trama di rapporti di vassallaggio ingloba una ulteriore gerarchizzazione delle persone e degli interessi e vengono generate rinnovate aree di sudditanza.

RPS

fuori dal tema

4. Il disegno di privatizzazione di sanità e previdenza

I primi due propositi enucleabili dal Libro Bianco gettano una luce inquietante sul terzo, vale a dire il disegno di ulteriore *privatizzazione* di sanità e di previdenza. Il progetto di cambiare radicalmente – cioè privatizzare – «le logiche cui si è ispirata l'azione pubblica nel campo delle politiche sociali» nasce dal rifiuto dell'idea che il Libro Bianco ritiene abbia imperato fin qui, cioè che «ciò che era pubblico» fosse «assiomaticamente associato a morale perché si dava per scontato che fosse finalizzato al bene comune» e il privato a «immorale proprio per escluderne la valenza a fini sociali» (p. 14). Invece, il privato è morale non meno, anzi di più, del pubblico, visto che quest'ultimo compromette la «libertà di scelta e di iniziativa delle persone», è «invadente», «si sostituisce al cittadino nelle sue decisioni», generando «una cultura assistenzialistica che comprime il senso di autonomia e di responsabilità».

Sono qui riassunti e riaccolti i cascami banalizzati di quella congiunzione tra *antistatism* e *antivelfarism* che Clarke (2009) vede precipitare in una totale ostilità al «pubblico» e con essi vengono bellamente azzerati quasi cent'anni di riflessioni e di esperienze pratiche, dagli insegnamenti dei fondatori – neoclassici – della *welfare economics*, tra cui Pigou, alle straordinarie realizzazioni dell'umanesimo europeo in cui si è tradotta la storia dei welfare state in Europa e nel mondo. Senza dire delle acquisizioni contenute nei contributi pionieristici di Tobin, Samuelson, Solow, Arrow, dell'«economia dell'informazione» di Stiglitz, così come delle analisi relative all'esistenza di «esternalità» e di «beni pubblici», di quelle relative all'«assenza» di mercati o alla possibilità di «mercati incompleti», del modello dello «sviluppo umano» di Sen.

Si tratta di acquisizioni che rendono ridicolo ciò che invece il Libro bianco fa, vale a dire leggere in chiave *monopolistica* la fornitura delle attività pubbliche nel campo dei beni sociali fondamentali: istruzione, sanità, previdenza. Il Libro Bianco critica il ruolo «monopolista dell'erogazione» dell'attore pubblico e si propone di «rivedere [...] il monopolio statale sulla decisione di spesa sui servizi sociali» (p. 16) e di «rovesciare il tradizionale impianto tarato tutto sull'offerta – un'offerta essenzialmente pubblica – in una logica monopolistica» (p. 34). Qui la retorica sulla persona precipita nel terra terra assai poco pindarico di una nuova stimolazione del privato, del mercato e del «mercatismo» (tanto biasimato da Tremonti): la presunta irrimediabilità della pubblica amministrazione deve indurre a liberare per il pri-

vato e per il mercato risorse oggi veicolate dal fisco e dai contributi nel settore pubblico, il quale va ulteriormente privatizzato. A tal fine bisogna agire sulla leva fiscale, «la più idonea a sostenere la domanda», il primato della quale va imposto su quello dell'offerta, poiché «il rigoroso postulato della centralità della persona nel nuovo welfare comporta inesorabilmente una maggiore libertà di scelta e la conseguente creazione [...] di regolati mercati competitivi dell'offerta». Contro il monopolio pubblico, anche in sanità e in previdenza, ci attendono le meraviglie dei «mercati competitivi»!

Per la sanità, questo superamento del monopolio pubblico induce il Libro Bianco a disegnare una prospettiva sintetizzabile, con le parole di Nerina Dirindin (2009), in quattro punti: «1) Il “superamento della distinzione fra pubblico e privato” [...] attraverso il *ridimensionamento del pubblico* e il riscatto del privato [...]; 2) lo sviluppo di un sistema che “stimoli la responsabilità del singolo” [...]; 3) lo “sviluppo di un sistema a più pilastri”, con un pilastro a “capitalizzazione reale” anche nella sanità e “nuove *forme integrative* di assistenza sanitaria e socio-sanitaria”; 4) il riconoscimento del valore del “dono e della solidarietà” anche rafforzando [...] le agevolazioni fiscali». Si capisce che «lo scenario descritto è quello di un sistema da cambiare integralmente», nel prospettare una mortificazione del «patrimonio di esperienze e di professionalità presenti in molti territori» e il disconoscimento del «valore dell'universalità dell'assistenza sanitaria che, per quanto imperfetta, garantisce le persone in condizioni di bisogno, senza alcuna discriminazione».

Per la previdenza gli scenari del Libro Bianco non sono meno mortificanti e disconoscenti il valore dell'universalità. Alcune delle affermazioni che vengono fatte (per esempio in ordine alla presunta insufficiente stabilizzazione della spesa pensionistica rispetto al Pil o al presunto eccessivo livello della quota sul Pil della spesa pensionistica rispetto alle altre funzioni della protezione sociale), sono talmente poco corrispondenti al vero che meritano di essere discusse con un minimo in più di accuratezza, argomento per il quale rinvio all'appendice A. Sia per sanità che per previdenza il clou della proposta di cambiamento del Libro Bianco consiste nel rilancio della capitalizzazione e anche per questo aspetto – soprattutto per quanto concerne la previdenza – rinvio all'apposita appendice B.

Va detto, tuttavia, che è davvero sconcertante dover tornare a discutere di ipotesi che la maggior parte degli studiosi, specie di fronte all'esplosione della odierna crisi economico-finanziaria, ritiene ormai

RPS

fuori dal tema

totalmente falsificate, quale l'ipotesi di privatizzazione/capitalizzazione, in passato a lungo proposta da alcuni organismi internazionali, in particolare dalla Banca mondiale. In un seminario tenuto a metà settembre del 1999, Stiglitz (allora ancora vicepresidente della Banca stessa) aveva già contestato ben «dieci miti» correnti sulla capitalizzazione e sottolineato come l'impostazione tenuta dalla Banca Mondiale dal 1994 (a partire dal celebre rapporto *Averting the Old Age Crisis*) avesse avuto risultati negativi per molti paesi che vi si erano attenuti, per cui già allora sosteneva che era tempo di una drastica revisione (Orszag e Stiglitz, 2001). Oggi moniti ben più pesanti vengono, da una parte, dal peso che il dissesto dei Fondi pensione e dei Fondi sanitari aziendali esercitano sul collasso dell'industria automobilistica americana provocato dalla crisi economico-finanziaria⁵, dall'altra dalla clamorosa decisione dell'Argentina di nazionalizzare, come risposta alle turbolenze economico-finanziarie, i dieci Fondi pensione con cui nel 1994 era stata privatizzata la *social security* pubblica argentina.

5. Perché il disegno di privatizzazione è inefficiente oltre che iniquo

Il superamento del monopolio pubblico in sanità e previdenza implica rimettere in discussione il primato dell'offerta pubblica di quel tipo di beni, approdo a cui giunge il Libro Bianco. Ma un conto è pensare, con strutture complementari e non sostitutive, a forme correlate di partnership pubblico/privato e alla generosa presenza del volontariato e del terzo settore in tutti i servizi sociali in cui ciò è possibile: tempo libero, attività per l'infanzia e l'adolescenza, previdenza integrativa, non autosufficienza, ecc. Un altro conto è pensare di rimettere in discussione il primato dell'offerta pubblica nei beni sociali basilari dell'istruzione, della sanità, della previdenza. Qui spostare sul mercato parti significative del welfare – che è la ricetta neoliberista del Libro

⁵ A tal proposito Mucchetti (2009) scrive: «Il welfare aziendale ha offerto a lungo la soluzione più generosa dell'equazione privatistica americana: la salute e la pensione considerate quali occasioni di business, da impostare attraverso contratti individuali e collettivi e non, come avviene in Europa, quali diritti della persona che lo Stato si impegna a garantire [...]. Nel momento in cui l'oligopolio perfetto di Detroit è stato rotto dalla concorrenza deregolata dei terriori, il welfare aziendale si è rivelato una palla al piede. Con un sistema sanitario nazionale, forse, la concorrenza sarebbe stata fatta in un altro modo».

Bianco –, mentre non solo non risolve ma aggrava i problemi di *iniquità* facendo crescere esponenzialmente le diseguglianze, non risolve nemmeno i problemi di *efficienza*. Gli estensori del Libro Bianco dimenticano che in questi campi non si interviene per modificare mercati perfettamente funzionanti, ma proprio per correggere le distorsioni derivanti dal cattivo o mancato funzionamento di mercati «incompleti», addirittura inesistenti: nessuna assicurazione privata, ad esempio, è mai stata in grado di offrire una tutela sanitaria a chi ha più di 65 anni. Peraltro in questi campi i mercati, quand'anche esistenti, spesso operano a costi e prezzi maggiori di quelli che sarebbero teoricamente efficienti (Granaglia, 2001).

Di nuovo, centrali si rivelano i problemi informativi. Ad esempio, l'incertezza circa le probabilità di subire una determinata perdita – i tassi di inflazione non sono prevedibili, gli andamenti economici, tecnologici, demografici sono ignoti, i mercati finanziari altamente instabili – rende impossibile, in molte circostanze, la definizione di un premio e, con essa, l'offerta di polizze assicurative. Similmente, incompletezza e, in questo caso, anche inefficienze, possono essere generate dalle asimmetrie informative in termini di «selezione avversa» e «rischio morale», problematiche di fallimenti del mercato poste più di trent'anni fa da Arrow (1979) e che oggi tornano drammaticamente attuali.

Il rischio morale si produce perché le persone, una volta assicurate, non si preoccupano di evitare i loro particolari rischi tanto quanto avrebbero fatto in assenza di assicurazione, il che, producendo una somma dei premi pagati maggiore di quella attesa, si riverbererà a sua volta sui costi dell'assicuratore. La selezione avversa è generata dal fatto che i potenziali acquirenti di un'assicurazione tendono ad avere dei propri rischi una conoscenza migliore di quella che ha l'assicuratore cosicché, se il prezzo dell'assicurazione si basa sul rischio medio, soltanto persone con rischio pari o al di sopra di quello medio compreranno quell'assicurazione, il che farà perdere guadagni all'assicuratore, quindi indotto ad alzare il premio. Ma ciò non potrà che rafforzare l'incentivo all'entrata dei cattivi rischi – coloro con un'esposizione elevata al rischio –, così ingenerando una spirale, appunto, avversa, di deterioramento del rischio medio all'aumentare del prezzo. A seguito di tale processo, il mercato potrebbe non svilupparsi – si pensi, ad esempio, al mercato delle polizze per molte categorie di malattie croniche – o, qualora esistente, sarebbe comunque inefficiente, non riuscendo a offrire protezione ai buoni rischi.

RPS

fuori dal tema

I problemi informativi investono anche l'intervento pubblico. Tale realtà, però, piuttosto che sulla desiderabilità di tale intervento, incide sul disegno delle politiche da seguire. Ad esempio, proprio il riconoscimento dei problemi informativi è alla base di nuove modellazioni della progressività dell'imposizione sul reddito e della rivalutazione, per determinati servizi, di prestazioni in natura rispetto a quelle monetarie.

Per quanto riguarda la sanità, l'affidamento al mercato farebbe sì che l'asimmetria informativa strutturale che penalizza l'utente nel rapporto con il medico per un verso, con l'intermediario finanziario per un altro, lo metterebbe nella condizione di poter scarsamente valutare la qualità dei servizi offerti. In tali situazioni da una parte i prezzi divengono segnali di qualità (il medico più bravo appare quello che pratica onorari più elevati), dall'altra i produttori sono in grado di alimentare artificiosamente la domanda, con il risultato che a quantità eccessive si associano prezzi superiori a quelli teoricamente efficienti. Questi sono esattamente i meccanismi per cui negli Usa si è arrivati ad una percentuale di spesa sanitaria sul Pil pari a quasi il doppio di quella media europea (il 14% contro il 7-8% circa) e a una elevatissima quota della popolazione non assicurata o sotto-assicurata. E queste sono esattamente le ragioni per cui Obama si propone oggi di riformare radicalmente in senso universalistico la sanità americana.

Lo spostamento di parti significative del welfare sul mercato può avvenire con forme più ponderate di parziale privatizzazione come la *public/private partnership*. Anch'esse, tuttavia, hanno sollevato varie perplessità e le analisi empiriche hanno rilevato risultati o *modesti* o *controversi*, nella misura in cui a) sono state costruite sulla base della presupposizione (erronea) che la concorrenza – principio vitale se applicato là dove esso è richiesto, in particolare nei settori produttivi non solo manifatturieri, e allo scopo di liberalizzare non di sostituire a un monopolio pubblico un oligopolio privato – debba essere utilizzata per incrinare il monopolio pubblico anche nei «beni sociali» fondamentali; b) si è puntato ad estenderle dai campi in cui può essere applicata in modo salutare – si vedano i vari «piani per la casa» – a campi impropri come la sanità o l'istruzione.

Le controindicazioni che emergono – magistrale a tal proposito l'analisi di Crouch, 2003 – rimettono in discussione il presupposto centrale della *public/private partnership*: la pretesa di soddisfare meglio le aspettative dei moderni consumatori consentendo loro più autonomia e più scelta. *Scelta*, in effetti, si rivela una parola chiave molto fuor-

viente. Si scopre – lo fa l'autorevole Institute for Public Policy Research inglese (Brooks, 2007) – che «come narrativa di riforma, “scelta” è stata particolarmente priva di successo: ha alienato la forza di lavoro senza riuscire a catturare l'immaginazione del pubblico [...] Ci sono molte situazioni in cui in cui un range di fornitori [...] incontrerà i bisogni dei cittadini e degli utenti meglio di un singolo fornitore monopolista. La ragione non è l'inerte superiorità di un tipo di fornitore rispetto ad un altro, ma piuttosto l'opportunità che una simile diversità offre di generare una pressione competitiva. Dove simili quasi-mercati operano competitivamente c'è uno stimolo all'efficienza e all'innovazione. Ma in altri casi è probabile che i mercati falliscano e non c'è ragione di credere che simili ostacoli possano essere sempre superati o lo possano a un costo ragionevole».

Si torna così alla consapevolezza che sia la capacità di scegliere in ciascuna sfera, sia quella di «scegliere *tout court*» dipendono da complesse condizioni, la natura delle quali – segnala Martha Nussbaum (1990, pp. 144ss.) – «è tanto sociale quanto materiale: esse sono condizioni che quasi certamente non possono esservi senza un deciso intervento da parte del governo». Più specificamente, ci si chiede: la qualità, che dovrebbe essere l'obiettivo più importante, coincide forse con la libertà di scelta? Presumere che coincidano induce a trascurare molti fattori e politiche di incremento della qualità che, viceversa, potrebbero essere attivate, che esse siano o meno associate con una maggiore facoltà di scelta. In alcuni casi la facoltà di scelta è limitata o inesistente, ma questo non esime dal cercare una maggiore qualità. In altri la libertà di scelta può essere effettiva e tuttavia non riuscire a trainare un incremento della qualità. Inoltre, la libertà di scelta può essere innalzata anche rimanendo all'interno del settore pubblico⁶.

Si è, quindi, indotti, anche da un punto di vista di efficienza, a ribadire l'importanza di mantenere nella produzione di beni sociali fondamentali adeguate dosi di «universalismo», il che richiede un primato dell'offerta pubblica di servizi su quella privata, la quale può avere solo una funzione integrativa. Sotto questo profilo, la crisi economico-finanziaria mostra tutta la fallacia dell'affermazione fatta dal «pensiero unico» nel passato e ripresa inalterata dal Libro Bianco, secondo

⁶ Un esempio è dato dalla scuola pubblica quando questa espande la possibilità di scegliere fra vari curricula al proprio interno. Anche le pratiche di associazionismo civile legate all'offerta pubblica integrata di servizi possono essere viste come modalità di dilatazione della possibilità di scelta.

cui spostare sul mercato coperture previdenziali e sanitarie che oggi gravano sulle imprese sarebbe utile, giacché il prospettato sventagliamento della loro alimentazione finanziaria non comporterebbe di per sé alcun cambiamento nella loro conformazione universalistica. Oggi sappiamo con molta più tragica certezza che una maggiore esposizione degli individui alle regole di mercato può aumentare le disparità e generare nuove discriminazioni, giacché si cade, come dice Samuelson (1997), in «un meccanismo di mercato carente da entrambi i punti di vista, quelli del cuore e quelli del cervello».

6. Mito dell'immediatezza della società civile e privatismo

Ai postulati dell'universalismo il Libro Bianco sostituisce un'interpretazione di comodo dell'«universalismo selettivo» ma soprattutto l'esaltazione dell'*autorganizzazione* della comunità e dell'*immediatezza* della società civile. Ma c'è una conseguenza paradossale del mito dell'immediatezza alla base del Libro Bianco che va sottolineata. L'affermazione dell'immediatezza delle relazioni tra individuo e individuo – in luogo della prevalenza della mediazione tipica della sfera pubblica – porta a un ridimensionamento e a un degrado dei livelli intersoggettivi della vita sociale esprimenti la *riflessività* e per ciò in grado di trasformare beni e azioni in beni e azioni condivisi. Il *privatismo* costituisce proprio questa suggestione dell'immediatezza, sostituisce l'intersoggettività con la dimensione personale, annulla quella potente sorgente di dinamismo della società moderna che è il livello «intermediario» tra oggettivo e soggettivo, tra personale e collettivo, tra particolare e universale. Ma con ciò non si deteriora solo la dimensione «pubblica», scade anche la dimensione privata. La caduta di riflessività – la quale è tratto costitutivo della sfera pubblica che nell'inter-soggettività esiste, si rigenera e fa esistere gli attori – provoca un degrado qualitativo della stessa sfera privata, la quale si avvita tra emergenza del privatismo, esasperazione dell'individualismo, impoverimento di forme e di contenuti.

Questo degrado del privatismo è causa ed effetto anche di un degrado dell'associazionismo. Infatti, il privatismo contagia anche molti fenomeni associativi quando, per esempio, si manifestano in forme di semplice estensione di una socievolezza privata o in forme particolaristicamente chiuse in altrettanti piccoli «noi» tra loro concorrenziali e in opposizione a volte dichiarata a valori e norme universalistici. In

questi casi spesso non si verifica una rigenerazione nell'uso dei beni comuni, ma una loro «appropriazione privatistica» e una «rimozione dello statuto pubblico di tali beni». Più in generale, e guardando specialmente all'uso talora distorto delle importanti risorse del terzo settore e del volontariato, si verifica uno strano soggiogamento a quella che Ota de Leonardis (2007) chiama «sindrome dell'immediatezza». Una sindrome per cui il «fascino dell'immediatezza delle relazioni personali, della prossimità, della comunicazione faccia-a-faccia, del fai-da-te della società civile» cela, in realtà, una «voglia di sbarazzarsi» di ogni costruito artificiale – invece caratterizzante costitutivamente la modernità – e di ogni elemento di interposizione e di mediazione, invece proprio delle istituzioni moderne, prime fra tutte il diritto e il welfare state.

In effetti, quando si enfatizzano oltre misura – come fa il Libro Bianco – le capacità di autogoverno e le virtù della famiglia e della comunità scisse dalla cittadinanza, non bisognerebbe dimenticare i rischi di *rifeudalizzazione* che provengono dallo smarrimento del principio di terzietà della mediazione istituzionale e dal deperimento della sfera pubblica. Del resto, ci sono vari aspetti oscuri nelle spinte all'auto-organizzazione della società civile, uno dei quali è la paura dell'altro, paura che spesso si trasforma in ostilità, quell'ostilità che negli Usa ha indotto a denominare *adversary philanthropy* le trasformazioni sollecitate dall'amministrazione Bush secondo cui i valori della solidarietà e dell'altruismo diventano armi da brandire contro gli altri, ridotti a estranei e/o diversi. E mentre la filantropia ha cambiato profondamente la sua natura, assumendo essa stessa i caratteri del business («The Economist», 2006), un altro aspetto oscuro lo evidenzia Putnam (2000), là dove denuncia la caduta più generale dello spirito filantropico e solidaristico, caduta che si è accompagnata paradossalmente all'insistenza sul comunitarismo e sulla partecipazione sociale localistica, propugnata dai neoconservatori in sostituzione dei benefici welfaristici pubblici. Vengono in mente le *faith communities* incoraggiate per facilitare i modi di «socializzare con amici e vicini».

Come dimostra l'inversione di queste tendenze operata dalla straordinaria leadership di Obama, il punto è che la vitalità della democrazia, della sfera pubblica, dei sostrati normativi non è equivalente puramente e semplicemente alla densità del tessuto associativo di una società, ma piuttosto deriva dalla qualità delle modalità organizzative che tale densità si dà e dalla natura delle relazioni sociali che vi si instaurano. Se le relazioni – traducendosi prevalentemente in rapporti bilate-

RPS

fuori dal tema

RPS

rali diretti, privi di mediazione istituzionale – generano una nuova forma di *dipendenza personale* (anziché istituzionale) e non concorrono ad alimentare uno spirito pubblico collettivo, non sono relazioni di arricchimento della democrazia.

Theda Skocpol, in piena prima amministrazione Bush, rilevava che un grande cambiamento era in corso rispetto all'antico associazionismo americano tanto apprezzato e elogiato da Tocqueville. La trasformazione privatistica dell'adesione nel passaggio dalla membership al management, la continua misurazione e classificazione degli individui per opinioni, atteggiamenti e preferenze piuttosto che la ricostruzione per loro del contesto della cittadinanza, la depoliticizzazione del trattamento anche di temi cruciali quali la pace o l'ambiente, facevano sì che non sembravano essere riprodotte le condizioni e le ragioni per cui gli americani si sono storicamente associati, cioè per «sentirsi cittadini di una nazione», non semplicemente per stare insieme con amici e vicini. Nella misura in cui l'autoregolazione della società civile avanzava, Skocpol ne evidenziava i pericoli, indicando l'entità in cui l'enfasi sulla prossimità, la familiarità, l'omogeneità, l'intimità si traduce in selezione, discriminazione, segmentazione, esclusione, l'opposto di quella combinazione di estranei e differenti che Tocqueville vedeva come il sale della democrazia americana. Skocpol segnalava, inoltre, quanto la restrizione dell'ambito della democrazia al livello locale – in realtà non così indipendente da poteri centrali – oscuri la percezione della necessità di porsi sistematicamente il problema di dare legittimità democratica a tutti i poteri e, al tempo stesso, equipari la partecipazione politica alla gestione di un caseggiato, consentendo che si affermi l'immagine di una società di *stakeholders* caratterizzata apoliticamente e privatisticamente, nella quale le problematiche della responsabilità collettiva e dei diritti, civili e sociali, stentano ad imporsi.

Mentre il Libro Bianco, nel suo piccolo, con lo sguardo all'indietro è fermo a tutto ciò, l'eccezionale vittoria di Obama alle presidenziali americane del 2008 e i primi vigorosi passi della sua amministrazione ci dicono che volgere lo sguardo al futuro è necessario e possibile.

Appendice A. La sostenibilità della spesa pensionistica e la prevalenza della funzione vecchiaia nella spesa sociale italiana

Il Libro Bianco fa suoi due luoghi comuni in realtà contraddetti da un'analisi accurata dei dati empirici:

- ♦ l'insostenibilità finanziaria della spesa pensionistica;
- ♦ la prevalenza della funzione vecchiaia (come indica la tabella 1), e dunque della spesa pensionistica, sulle altre componenti di spesa;

Per quanto riguarda la componente pensionistica la figura 1 e la tabella 1 consentono approfondimenti in merito a (i) un giudizio sull'efficacia delle riforme adottate negli anni '90; (ii) una migliore ponderazione dell'entità della spesa pensionistica italiana comparata a quella degli altri paesi europei.

La figura 1 ci dice con assoluta chiarezza che le riforme realizzano, a regime, la stabilizzazione della spesa pensionistica sul Pil: nel 2050 essa sarà pari al 13,2%, a fronte del 14,2% del 1998. In assenza di interventi la quota sarebbe esplosa, superando addirittura il 23% del Pil (il che segnala quanto irresponsabilmente si fossero lasciate crescere nel passato le promesse pensionistiche).

La valutazione dell'entità della spesa pensionistica che emerge dalla tabella 1 – pari oggi a circa il 15% del Pil – va commisurata a una serie di considerazioni:

a) l'estensione della spesa pensionistica italiana è dovuta alla supplenza che essa ha esercitato nei confronti di «funzioni» della protezione sociale non altrimenti soddisfatte, dal sostegno alla povertà e alla disoccupazione, al sostegno ai processi di ristrutturazione industriale e di ricambio della manodopera, per esempio con i prepensionamenti. Va da sé che quanto più queste funzioni, impropriamente svolte dal sistema pensionistico, fossero state realizzate – in modo più proprio, efficiente ed equo – da istituti appositamente ideati, tanto meno lo stesso sistema pensionistico si sarebbe espanso. Va da sé che ciò avrebbe anche contenuto l'elevamento delle aliquote contributive pensionistiche, che oggi riflettono, nella loro entità, anche questa spesa «impropria», ma che avrebbe comunque dovuto essere sostenuta – anche se dislocata sotto altre voci – e che tanto più dovrà esserlo in futuro.

b) Le statistiche disponibili spesso o non rendono conto adeguatamente della realtà o non usano standard uniformi. Il primo caso si verifica, ad esempio, quando si confrontano le differenze tra la spesa pensionistica italiana e quella tedesca, imputabili, tra l'altro, al fatto

RPS

fuori dal tema

che l'Italia include nella copertura previdenziale pubblica anche i lavoratori autonomi, mentre la Germania non fa altrettanto (ma concede loro molti benefici fiscali che statisticamente non figurano come spese). Il secondo caso si constata osservando il divario tra Italia e Gran Bretagna e Francia, il quale diminuirebbe molto se anche l'Italia classificasse – imitando la Gran Bretagna – come spesa pensionistica solo quella destinata agli ultrasessantenni e non includesse – seguendo l'esempio della Francia – nella spesa pensionistica le indennità per la gestione delle eccedenze occupazionali che potrebbero essere annoverate tra le spese a tutela della disoccupazione. Infine occorrerebbe considerare anche il fatto che le prestazioni pensionistiche non in tutti i paesi sono sottoposte a tassazione (ben poco in Germania, per esempio), quanto meno non in modo omogeneo: nel caso dell'Italia il trattamento fiscale delle pensioni incide per una quota pari a 1,7 punti di Pil, quota che, se le norme fiscali mutassero, si rifletterebbe in una diminuzione dell'incidenza della spesa pensionistica sul Pil di pari entità. La tabella 2 consente anche di confrontare gli esiti delle riforme italiane degli anni '90 con la dinamica della spesa pensionistica negli altri paesi europei. Infatti, dalle proiezioni future della spesa pensionistica si rileva che:

- ♦ se si escludono il Regno Unito (in cui la pensione pubblica fornisce solo una copertura minima ma in cui la povertà fra gli ultrasessantacinquenni raggiunge il 21% ed elevato è il rischio che la previdenza privata scarica sul singolo lavoratore) e il minuscolo Lussemburgo, l'aumento minore si registra in Italia e Svezia, i soli due paesi europei che hanno realizzato radicali riforme del sistema pensionistico. Non a caso, si tratta di riforme molto simili, come è stato segnalato dalla Commissione europea, la quale, nell'invitare i paesi membri ad elevare l'età effettiva di pensionamento, ha riconosciuto la validità del meccanismo introdotto in Italia e Svezia, quello di un più stretto collegamento attuariale fra contributi e prestazioni, in grado di incentivare gli individui alla prosecuzione dell'attività lavorativa senza ricorrere a imposizioni legislative sgradite;
- ♦ l'aumento maggiore si registra in Grecia (addirittura +12,2 punti di Pil), in Spagna (+7,9), in Olanda (+6,2 punti), in Germania (+5). La Francia e gli altri paesi registrano aumenti di circa 4 punti di Pil.

I buoni risultati dell'Italia, a correzione di precedenti gravi difficoltà, si debbono agli interventi adottati, da governi di centrosinistra, nel 1992,

nel 1995⁷, nel 1997, che hanno operato in termini di: 1) sostenibilità finanziaria; 2) equità⁸.

Dei requisiti di equità/flessibilità introdotti dalla legge 335 va sottolineata particolarmente la neutralizzazione delle rigidità in uscita con il superamento della nozione rigida di età pensionabile e con l'offerta, entro un intervallo temporale predefinito, di libertà di scelta. Molti di questi requisiti, in particolare la libertà di scelta dell'età di pensionamento, sono stati gravemente alterati – in modo paradossale – dal successivo intervento in materia pensionistica del Governo Berlusconi (legge 23 agosto 2004, n. 243), alterazioni poi parzialmente soppresse dal decreto del Governo Prodi in attuazione del Protocollo sul welfare del luglio 2007. La flessibilità in uscita per tutti, in particolare – e non l'innalzamento coattivo dell'età pensionabile – è quello che serve per superare in modo non traumatico il differenziale di età pensionabile per uomini e per donne e per sollecitare la società ad evolvere davvero verso un «invecchiamento attivo» maturato culturalmente a livello di organizzazione sociale complessiva (per evitare che si risolve puramente e semplicemente in una penalizzazione proprio dei lavoratori oggi più soggetti alla minaccia di disoccupazione e cioè quelli fra 45 e 55 anni) (Mirabile, 2009).

⁷ La riforma del 1995 (legge 335) si caratterizza per sostituire un «sistema a ripartizione di tipo retributivo» con un «sistema a ripartizione di tipo contributivo»: per realizzare una più stretta correlazione tra contributi e prestazioni, ai fini della determinazione dell'importo pensionistico, si considerano l'ammontare dei contributi versati in ciascun anno dall'assicurato e la durata del periodo di godimento della pensione (quindi la speranza di vita media all'atto del pensionamento).

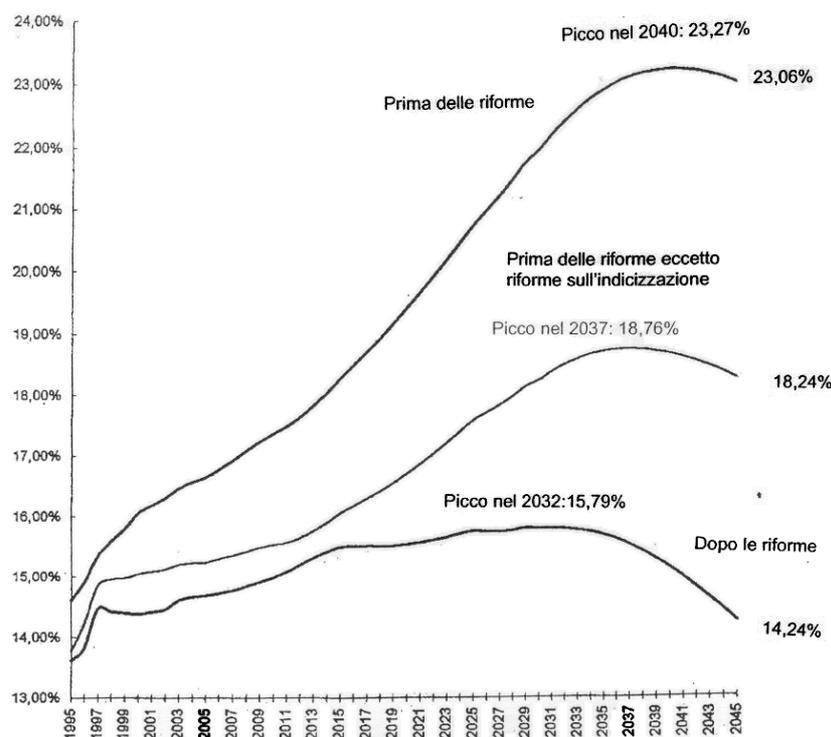
⁸ La 335 soddisfa i requisiti in ordine all'equità grazie all'adozione di un criterio semplice ed efficace («parità di rendimento per i contributi versati») con cui: – si rimette ordine nella giungla dei trattamenti, portato inevitabile delle caratteristiche di non oggettività, e dunque di esposizione alla «manipolabilità», del metodo di calcolo retributivo; – si apre il sistema alla varietà e variabilità dell'offerta e della domanda di lavoro, grazie alla possibilità di una copertura per il numero crescente di lavoratrici e lavoratori con contratto atipico, carriera discontinua, elevata mobilità intersettoriale; – si incentiva a entrare nel sistema per qualunque durata del periodo di contribuzione e al tempo stesso si sollecita a non evadere (in quanto ogni lira di contributi versati frutterà in termini di prestazioni); – si restituisce flessibilità al sistema previdenziale attraverso la neutralizzazione di barriere all'accesso (come il requisito contributivo minimo, abbassato da 20 a 5 anni) e di rigidità (come l'età pensionabile fissa) connaturate alla logica del sistema retributivo.

RPS

L. Pennacchi / LA RIMOZIONE DELLA CITTADINANZA. IL FUTURO DEL MODELLO SOCIALE SECONDO IL LIBRO BIANCO

La positività delle trasformazioni non esclude, quindi, che ulteriori miglioramenti possano essere apportati. Essi vanno, però, in una direzione molto diversa da quella indicata con la privatizzazione/capitalizzazione dal Libro Bianco e dal centrodestra. La direzione giusta prevede un'estensione e un miglioramento delle istituzioni welfaristiche e previdenziali per giovani e donne, rifiutando di trattare lo stato sociale in una logica di gioco «a somma zero» con la quale gli spazi per offrire protezione a nuovi bisogni (per esempio di ammortizzatori sociali) e a nuovi soggetti (per esempio i giovani inoccupati) vengono identificati a scapito di bisogni più tradizionali (che però non scompaiono, come l'adeguatezza del reddito nell'età anziana) e di soggetti storici (per esempio i lavoratori dipendenti che certo non spariscono).

Figura 1 - Spesa pensionistica in percentuale del Pil prima e dopo le riforme del 1992, 1995 e 1997



Fonte: Ministero del Tesoro, 1998.

Tabella 1 - Spesa sociale e quote di spesa per funzioni in percentuale del Pil (anno 2005)

	Spesa totale	Famiglia e infanzia	Disoccupazione	Malattia e invalidità	Vecchiaia	Casa ed esclusione sociale
Ue-15	27,8	2,2	1,7	9,8	12,2	0,9
Euro area	27,8	2,2	1,8	9,5	12,3	0,8
Belgio	29,7	2	3,5	9,6	12,7	0,5
Danimarca	30,1	3,8	2,5	10,3	11	1,7
Germania	29,4	3,2	2,1	10	12,4	0,8
Irlanda	18,2	2,5	1,3	7,8	4,5	0,9
Grecia	24,2	1,5	1,2	7,7	12	1,1
Spagna	20,8	1,1	2,5	7,9	8,4	0,4
Francia	31,5	2,5	2,2	10,6	13	1,3
Italia	26,4	1,1	0,5	8,3	15,5	0,1
Olanda	28,2	1,3	1,5	10,7	11,1	1,6
Austria	28,8	3	1,6	9,3	13,5	0,4
Finlandia	26,7	3	2,4	10	9,6	0,8
Svezia	32	3	1,9	12,3	12,5	1,2
Regno Unito	26,8	1,7	0,7	10,5	11,8	1,7
Norvegia	23,9	2,8	0,6	12	7,2	0,8
Svizzera	29,2	1,3	1,2	10,6	13,1	0,9

Fonte: Eurostat, 2008.

Tabella 2 - Spesa pensionistica pubblica a politiche correnti (al lordo delle imposte, in percentuale del Pil)

	2000	2010	2020	2030	2040	2050	scarto max
Austria	14,5	14,9	16,0	18,1	18,3	17,0	4,2
Belgio	10,0	9,9	11,4	13,3	13,7	13,3	3,7
Danimarca	10,5	12,5	13,8	14,5	14,0	13,3	4,1
Finlandia	11,3	11,6	12,9	14,9	16,0	15,9	4,7
Francia	12,1	13,1	15,0	16,0	15,8		4,0
Germania	11,8	11,2	12,6	15,5	16,6	16,9	5,0
Grecia	12,6	12,6	15,4	19,6	23,8	24,8	12,2
Irlanda	4,6	5,0	6,7	7,6	8,3	9,0	4,4
Italia	13,8	13,9	14,8	15,7	15,7	14,1	2,1
Lussemburgo	7,4	7,5	8,2	9,2	9,5	9,3	2,2
Olanda	7,9	9,1	11,1	13,1	14,1	13,6	6,2
Portogallo	9,8	11,8	13,1	13,6	13,8	13,2	4,1
Regno Unito	5,5	5,1	4,9	5,2	5,0	4,4	-1,1
Spagna	9,4	8,9	9,9	12,6	16,0	17,3	7,9
Svezia	9,0	9,6	10,7	11,4	11,4	10,7	2,6
Ue	10,4	10,4	11,5	13,0	13,6	13,3	3,2

Fonte: Epc working group on ageing population, 2001.

RPS

fuori dal tema

Appendice B

Previdenza «a ripartizione» e previdenza «a capitalizzazione»

Il dibattito condotto a livello internazionale negli ultimi quindici anni ha teso a ridimensionare il valore di «panacea» di tutti i mali attribuito in precedenza alla capitalizzazione. Della revisione compiuta meritano di essere sottolineati alcuni risultati:

- i) proprio la portata dei mutamenti demografici in corso segnala che, se la funzione primaria di un sistema pensionistico deve continuare a essere quella di garantire un reddito adeguato a chi cessa l'attività lavorativa, «verranno stressati» in *eguale misura* e in *modi analoghi* tanto i sistemi pubblici «a ripartizione» quanto i sistemi privatistici «a capitalizzazione». Infatti, quando le società si trovano di fronte, per esempio, a vistosi incrementi dell'indice di dipendenza degli anziani sui giovani, esse sono investite dal *medesimo dilemma*, vale a dire quante risorse le collettività sono disposte a trasferire – a prescindere dalla natura, pubblica o privata, del veicolo del trasferimento – dalle generazioni attive a generazioni anziane sempre più numerose.
- ii) Si confermano i noti *aspetti problematici* dei sistemi pensionistici a capitalizzazione, quali la limitata indicizzazione all'inflazione, il costo in termini di maggiori contributi per avere diritto a benefici aggiuntivi, le difficoltà a svolgere funzioni redistributive e solidaristiche. Così come si conferma che il rischio politico, nel senso della possibilità di manipolazioni arbitrarie da parte delle autorità politiche, è proprio *tanto* dei sistemi a ripartizione *quanto* dei sistemi a capitalizzazione.
- iii) Si è diffusa la percezione che il confronto non è solo tra «ripartizione» e «capitalizzazione», *ma anche* tra «diversi modelli di ripartizione» e «diversi modelli di capitalizzazione». La riforma italiana del 1995-97 e quella svedese – che autorevoli osservatori internazionali considerano le uniche «*dramatic reforms*» realizzate fin qui dai paesi europei – mostrano l'*innovatività* e la *validità* (rispetto a un «sistema a ripartizione di tipo retributivo») di un «sistema a ripartizione di tipo contributivo».
- iv) Infine, sono stati molto *ridimensionati* i vantaggi che, con notevole apoditticità e con altrettanto notevole conformismo, erano stati attribuiti alla «capitalizzazione», vantaggi che Orszag e Stiglitz (2001) definiscono «based on a set of myths that are often not substantiated in either theory or practice».

Il ridimensionamento dei presunti vantaggi tradizionalmente attribuiti alla capitalizzazione si è basato sui seguenti aspetti:

- I. è stato sottovalutato l'impatto sulla finanza pubblica che avrebbero i «costi della transizione» da un «sistema a ripartizione» a un «sistema a capitalizzazione» (o a un sistema con maggiori quote di «capitalizzazione»). La riduzione dell'aliquota (con cui verrebbe alimentato lo spostamento di tutta o di parte della copertura dalla «ripartizione» alla «capitalizzazione») avrebbe un duplice inconveniente:
 - i) ridurrebbe in maniera corrispondente le prestazioni future degli attivi (già destinate, in alcuni paesi come l'Italia, a una forte contrazione per effetto delle riforme adottate);
 - ii) aprirebbe un vuoto nella finanza pubblica, di pari ammontare, per il pagamento delle pensioni in essere.

Per l'Italia, è risultato che – nell'ipotesi di una destinazione di 7-8 punti dell'aliquota a carico dei lavoratori dipendenti al finanziamento di quote aggiuntive di previdenza complementare – il costo aggiuntivo sulla finanza pubblica sarebbe ammontato a una cifra oscillante per un ventennio intorno al 2% annuo del Pil.

- II. Le assunzioni sul tasso di rendimento di sistemi «a capitalizzazione» – anche il 9% in alcuni lavori di Feldstein – sono apparse al tempo stesso *immotivate* e *irrealistiche*. Infatti, non esiste alcuna regolarità statistica osservata che consenta di dire che per *tutti* gli investimenti (e non solo per quelli a più alto rischio, come quelli azionari) e per *lunghi* periodi di tempo (e non solo per periodi circoscritti) il rendimento possa sistematicamente superare il tasso di crescita del Pil. In mercati efficienti i rendimenti sono proporzionali al rischio. I più alti rendimenti degli investimenti in azioni sono associati a un *più elevato rischio* e a una *maggior variabilità*, come è platealmente dimostrato dalla crisi finanziaria esplosa nel settembre del 2008. I rendimenti azionari comportano variazioni sostanziali da un anno all'altro e ciò condiziona drammaticamente, ma *casualmente*, l'entità della prestazione al momento del pensionamento, il che trasforma, secondo Barr (1999), il valore di una pensione investita in azioni «in grande misura in un terno al lotto». Occorrono lunghissimi periodi di tempo per *neutralizzare* l'aleatorietà dei corsi (il Dow Jones ha impiegato 30 anni per recuperare il valore di prima del crollo del 1929). Sul tasso di rendimento influiscono anche i *costi amministrativi* e di *gestione* (nell'evoluta Gran Bretagna si stima che i costi amministrativi arrivino al 40-45% del valore dei depositi privati).

- III. Le motivazioni in termini di *efficienza macroeconomica* in favore di una maggiore estensione della «capitalizzazione» – considerata in grado di generare una più alta propensione al risparmio e dunque una più elevata accumulazione di capitale – dovrebbero funzionare in economie mature, nelle quali, per ragioni innanzitutto demografiche, aumenterà la probabilità che il lavoro diventi un fattore «scarso» e il capitale un fattore «abbondante», dunque soggetto a rendimenti non crescenti, ma decrescenti. Se, del resto, le persone fossero indotte a risparmiare di più ma perché esposte a un rischio maggiore, ciò non migliorerebbe necessariamente le loro condizioni. D'altro canto, si è visto che la previdenza «a capitalizzazione» non fa necessariamente aumentare il risparmio nazionale. Stiglitz ricorda che, poiché in assenza di piani pensionistici «a capitalizzazione» i singoli avrebbero comunque risparmiato sotto altre forme, la presenza di tali piani, inducendo i singoli a ridurre le altre forme di risparmio, difficilmente incide sul risparmio totale privato. Se tali piani non influenzano nemmeno il risparmio pubblico – come accade quando un governo, per finanziare la transizione da un «sistema a ripartizione» a uno «a capitalizzazione», si indebita con i cittadini – non si verifica *alcuna variazione*.
- IV. Inoltre, immaginare che (come è intrinseco alle ipotesi di «capitalizzazione») una più vasta quota dei profitti finanzia i benefici per un numero sempre più ampio di pensionati implica che il tasso di crescita dei salari scenda sistematicamente *al di sotto* del tasso di crescita della produttività. Tenendo conto delle caratteristiche delle economie mature, occorre chiedersi quanto sia auspicabile – oltre a quanto sia realistico – un simile scenario e quale fine faccia in esso il postulato dell'«invarianza delle quote distributive» (proprio dell'economia ortodossa neoclassica, non certo dell'economia marxista).

Riferimenti bibliografici

- Barr N., 1999, *A Public-Private Partnership in Pensions: Getting the Balance Right*, in Agulnik P., Barr N., Falkingham J. e Rake K., *Partnership in Pensions? Responses to the Pensions Green Paper*, Case Papers n. 24, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, Londra.
- Battini M., 2008, *L'ideologia della nuova destra. Se l'individuo è sottomesso alla comunità*, «Rassegna Sindacale il mese», dicembre.
- Ciampi C.A., 2009, *Il filo d'Europa ci porterà fuori dal labirinto*, «Il Sole 24 Ore», 4 giugno.
- Clarke J., 2004, *Dissolving the Public Realm? The Logics and Limits of Neoliberalism*, «Journal of Social Policy», vol. 33, n. 1, pp. 37-48.
- Crouch C., 2003, *Commercialisation or Citizenship*, Fabian Ideas n. 606, Fabian Society, Londra.
- Dell'Aringa C., 2009, *Come si organizza il «quasi mercato» della sussidiarietà*, «Il Sole 24 Ore», 7 maggio.
- De Vincenti C., 2009, *Il Libro Verde sul welfare. Prospettive deboli per problematiche strutturali*, «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 1, pp. 49-59.
- Dirindin N., 2009, *Se la sanità diventa un esercizio teorico*, «www.la voce.info», 27 maggio, disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1001135.html>
- Donolo C., 1997, *L'intelligenza delle istituzioni*, Feltrinelli, Milano.
- de Leonardis O., 2006, *L'onda lunga della soggettivazione: una sfida per il welfare pubblico*, «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 2, pp. 13-37.
- de Leonardis O., 2007 *Nuovi conflitti a Flatlandia: la crisi del principio di terzietà e le libertà politiche*, bozza.
- Ferrera M., 2009, *Ricominciare dai figli*, «Corriere della Sera», 7 maggio.
- Granaglia E., 2001, *Modelli di politica sociale*, Il Mulino, Bologna.
- Granaglia E., 2009, *Destra, sinistra e il welfare del ministro Sacconi*, «www.nel merito.com», 15 maggio; disponibile alla pagina web: http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=726&Itemid=145
- Brooks R. (a cura di), 2007, *Public Services at the Crossroads*, Ippr – Institute for Public Policy Research, Londra.
- Mirabile M.L., (a cura di), 2009, *Vita attiva?*, Ediesse, Roma.
- Mucchetti M., 2009, *Il vecchio mito travolto da sanità e welfare*, «Corriere della Sera», 2 giugno.
- Nussbaum M., 1990, *Aristotelian Social Democracy*, in Douglass B., Mara G.M., Richardson H.S. (a cura di), *Liberalism and the Good*, Routledge, New York.
- Onofri P., 2008, *Un welfare senza cittadinanza*, intervista di Stefano Iucci, «Rassegna Sindacale il mese», dicembre.
- Orszag P.R., Stiglitz J., 2001, *Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security Systems, New Ideas About Old Age Security: Toward Sustainable Pension*

- Systems in the 21st Century*, The World Bank, Washington D.C.; tr. it. 2001, in Mirabile M.L. e Pennacchi L. (a cura di), *Il pilastro debole*, Ediesse, Roma.
- Pennacchi L., 2008a, *La moralità del welfare. Contro il neoliberalismo populista*, Donzelli, Roma.
- Pennacchi L., 2008b, *Un decisionismo (poco) compassionevole*, «il Mulino», n. 4, luglio-agosto, pp. 689-700.
- Peters B., 2003, *La sfera pubblica e il suo senso*, «Quaderni di teoria sociale», n. 3.
- Putnam R.D., 2000, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon & Schuster, New York.
- Rodotà S., 2007, *Dal soggetto alla persona*, Editoriale scientifica, Napoli.
- Samuelson P.A., 1997, *Wherein Do the European and American Models Differ?*, Banca d'Italia. Temi di discussione n. 320.
- Skocpol T., 2003, *Diminished Democracy: From Membership to Management in American Civic Life*, University of Oklahoma Press, Oklahoma City.
- «The Economist», 2006, *The business of giving. A Survey of Wealth and Philanthropy*, 25 febbraio.
- Toso S., 2009, *Pagine bianche nel libro bianco*, «www.la voce.info», 19 maggio; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1001122.html>.
- Tremonti G., 2008, *La paura e la speranza*, Mondatori, Milano.

Il bello, il brutto e il cattivo del lavoro flessibile*

Emiliano Mandrone**

Le riforme del mercato del lavoro del 1996 (Pacchetto Treu) e del 2003 (Legge 30) hanno introdotto molteplici nuove tipologie contrattuali, come le agenzie di lavoro temporaneo (interinale), staff leasing e il lavoro a chiamata, oltre ad aver rivisto molti contratti non permanenti. Vari sono stati i tentativi per classificare questi nuovi contratti secondo la loro atipicità o difformità dal lavoro standard. Studi empirici hanno trovato una prossimità tra le caratteristiche di somministrazione del lavoro da parte dei lavoratori

a termine rispetto ai lavoratori permanenti. Ovvero, larga parte del lavoro atipico (formalmente dipendente o autonomo), è sostanzialmente analogo al lavoro standard, e questi soggetti mostrano uno status di dipendenza economica o parasubordinazione verso il datore di lavoro molto forte. La disponibilità dell'Indagine Plus, una nuova rilevazione sul versante dell'offerta di lavoro prodotta dall'Isfol, offre molti strumenti dedicati all'analisi dell'impiego di forme contrattuali non standard e alla capacità di questi contratti di garantire occupabilità.

RPS

fuori dal tema

1. Introduzione

In generale la flessibilità è da intendersi come un processo di progressivo e reciproco adattamento tra le esigenze individuali dei lavoratori e le istanze datoriali. Flessibili (intesi come *flessibilità funzionale*) pertanto, sono i comportamenti che modulano il tempo di lavoro ceduto all'impresa attraverso istituti come il part-time (per il versante lavoratori) o il lavoro straordinario (sul versante imprese). Tuttavia con il termine flessibilità (in questo caso è *flessibilità contrattuale*) ci si riferisce sovente al novero dei contratti atipici¹, ovvero difformi dal contratto

* Il paper è stato valutato prima della pubblicazione da referee anonimi.

** Le considerazioni espresse sono responsabilità esclusiva dell'autore e non impegnano l'Istituto. I dati sono stati ottenuti tramite il Protocollo Comunicazione dati Isfol, codice Isfol Plus/001 e sono accessibili a tutti facendone richiesta a plus@isfol.it

¹ A riguardo Tronti (2005) scriveva in termini condivisibili «[...] così, se solo pochi anni fa l'elevato grado di omogeneità dei rapporti lavorativi consentiva a

di riferimento, a volte definito «standard» o «tipico», identificato nel contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Tra i contratti atipici è opportuno distinguere tra quelli dedicati all'inserimento e quelli pensati per gestire i carichi di punta o le stagionalità. Inoltre contribuiscono ulteriormente a dare flessibilità al sistema del lavoro alcune forme contrattuali con una natura autonoma (per gli aspetti formali) ma prossimi al lavoro subordinato (per gli aspetti sostanziali di erogazione del lavoro) definiti sovente *parasubordinati*. A tal proposito, per comprendere la non irrilevante quota dei lavoratori parasubordinati e l'ipertrofia del mondo del lavoro autonomo nel nostro paese, introduciamo la prima novità classificatoria: in questo lavoro si intende come *lavoro standard* tutto il lavoro permanente, sia dipendente che autonomo.

Il rapporto tra datore di lavoro, impianti, tecnologie, lavoratore, capitale e impiego è mutato, divenendo più flebile. I componenti dell'impresa, oggi, possono cambiare tutti rapidamente, non come *parti di un meccanismo unico* – in cui le parti devono combaciare l'una con l'altra – ma come *particolari di un disegno* – indipendenti e svincolati tra loro –. La fine della interdipendenza tra questi attori economici, pur così – apparentemente – correlati genera incertezza. L'inerzia dei grandi flussi che hanno governato il mondo industriale del XX secolo è stata sostituita da correnti torrentizie, proprie dell'agilità del mondo dei servizi. Alcuni sostengono che questo processo di destrutturizzazione – di cui la flessibilità del lavoro è un aspetto tra i più rilevanti – non sia contrastabile e che, pertanto, si possa solo tentare di ridurre i danni collaterali, che potrebbero creare tensioni sociali eccessive, aggiornando i modelli di welfare. Pertanto i soggetti coinvolti dalla parte più deleteria (con bassa probabilità di continuità occupazionale) della flessibilità², oltre che di un più ampio riconoscimento sociale, neces-

operatori ed esperti di usare definizioni relativamente semplici dei termini “impresa”, “occupazione dipendente” e “occupazione autonoma” senza incorere in errori concettuali e/o in quantificazioni errate, oggi invece, dati la crescente complessità dell'organizzazione dei sistemi produttivi, il continuo ampliamento delle forme contrattuali previste dalla normativa in materia di rapporti di lavoro e la crescente disparità nei diritti connessi alle varie forme di lavoro, emerge – in modo particolare per la statistica ufficiale – la necessità di rivedere le definizioni da adottare nella misurazione dell'occupazione, così come di prevedere nuovi schemi classificatori che consentano un approccio alla quantificazione più realistico e significativo».

² Per alcuni decenni si sono fatte «scelte mirate ad accentuare solo e pressoché

sitano di sistemi di sostegno delle fasi di non occupazione e di accompagnamento verso il lavoro stabile. Gli ammortizzatori sociali – e le loro eventuali estensioni – non hanno solo una funzione passiva, di difesa del reddito, ma anche, e forse possiamo dire prevalentemente, attiva. Infatti ci si accollano maggiormente rischi individuali se si è convinti che ci si sia una rete di protezione sociale che, nel caso di insuccesso, non ci lasci scivolare nell'indigenza. La precarietà è più paura delle conseguenze della fine dell'occupazione che non della fine dell'occupazione in quanto tale, soprattutto in fasi economiche espansive.

Ovviamente la flessibilità non può esaurirsi con gli aspetti *organizzativo-normativi*, ma rientra in una più ampia e complessa tendenza alla destrutturizzazione del processo produttivo, che è sempre più immateriale e delocalizzato, e che offre possibilità di occupazione che sfuggono alle tradizionali categorie del lavoro e rendono sovente le istituzioni tradizionali inadeguate a governarle. Il fenomeno «flessibilità del lavoro» è eterogeneo e multidimensionale e pertanto appare indispensabile ricondurlo ad aggregati frutto di definizioni operative che diano luogo a collettivi statisticamente quantificabili. Questo contributo, pertanto, tenterà di costruire, voce contrattuale per voce contrattuale, eccezione su eccezione, nei limiti statistico-campionari, aggregati riferibili a concetti spesso fumosi quali *atipicità, flessibilità, precarietà e discontinuità occupazionale* di cui tutti parlano riferendosi spesso a cose diverse.

Il paragrafo 2 tratterà dal punto di vista definitorio gli aggregati che concorrono alla definizione delle grandezze del mercato del lavoro; il paragrafo 3 e il paragrafo 4 daranno conto rispettivamente della lettura sezionale e longitudinale degli aggregati definiti nel paragrafo 2; il paragrafo 5 definisce alcuni indicatori *ad hoc*; il paragrafo 6 traccia brevi considerazioni finali. I dati sono prevalentemente tratti dall'indagine Isfol Plus (2005/2006).

esclusivamente la flessibilità del lavoro. I meccanismi impiegati a tale fine sono stati diversi e articolati. In Italia si è passati da una flessibilità regolata e contrattata, a una flessibilità intesa come valore in sé, ideologicamente motivata nel senso di favorire le opportunità di impiego lungo la catena dei numerosi contratti atipici e temporanei. L'esito di tali politiche è evidentemente fallimentare. Tutto questo non è servito né ad alzare il livello complessivo di competitività del paese, né a favorire una dinamizzazione e unificazione del mercato del lavoro. La segmentazione del mercato si è accresciuta» (Mariucci, 2009).

RPS

fuori dal tema

2. Definizione di atipicità, flessibilità e precarietà

Le forme contrattuali presenti nell'ordinamento italiano introdotte prevalentemente con la l. 196/97 (Legge Treu) e l. 30/03 (Legge Biagi) sono state oggetto dell'attenzione di molti economisti, i quali si possono dividere grossolanamente tra coloro che hanno indagato la tassonomia venutasi a creare e coloro che hanno proposto un riordino sistematico e organico del mercato del lavoro. Tronti e Ceccato (2005), per esempio, propongono una classificazione che «[...] si basa su di uno schema concettuale che raggruppa i differenti rapporti di lavoro secondo tre principali criteri o dimensioni: *i*) il carattere di stabilità del rapporto di lavoro (permanente o temporaneo); *ii*) il regime orario di lavoro (a tempo pieno o parziale); *iii*) e, infine, il riconoscimento (intero, ridotto o nullo) di diritti sociali derivante dalla relazione lavorativa». Più propositive le iniziative di Ichino (2008), Boeri e Garibaldi (2007), Berton, Richiardi e Sacchi (2009) circa un set-up del mercato del lavoro. In questi lavori si passa dalla progressiva premialità fiscale per chi avvia la stabilizzazione del lavoratore, alla riduzione delle tipologie dei contratti con una formula di ingresso generalizzata, fino ad auspicare il ritorno ad un sistema universalistico basato su prestazioni, aliquote e contribuzioni uguali per tutti, e rare eccezioni.

2.1 Atipicità

Lo scopo del presente lavoro, tuttavia, è valutare le nuove forme contrattuali introdotte per aumentare la flessibilità del sistema secondo le specificità che incorporano (tipo di atipicità), quanto dissimili sono dal lavoro standard (grado di atipicità) e se sono state impiegate in maniera impropria rispetto a quanto prevede la legge e la *ratio* dei singoli istituti contrattuali (congruità tra natura dell'attività e forma contrattuale). Inoltre è bene ricordare che alcuni contratti, in particolare modo i *contratti d'inserimento* ma anche l'*apprendistato* e i *contratti di formazione e lavoro*³, sono stati posti in essere per attivare, coinvolgere o reinserire soggetti deboli, marginali o in cerca di lavoro da lungo tempo, pertanto è in questa ottica che vanno valutati.

A livello internazionale sono considerati atipici i lavoratori con contratti dipendenti a durata definita (*fixed term contract*); tuttavia in Italia

³ Sebbene l'apprendistato e i Cfl siano stati spesso estesi a mansioni che poco si prestano ad un percorso di *learning by doing*.

questa categoria, come abbiamo accennato, non è esaustiva per l'anomala dimensione del lavoro autonomo, il quale contiene una quota non trascurabile di persone assimilabili per condizioni e prospettive lavorative ai dipendenti a termine. Inoltre le riforme hanno agito più per somma che per sottrazione, creando nell'ordinamento numerose eccezioni, le quali introducono trattamenti previdenziali o fiscali particolari, consentono di allentare o restringere l'applicazione dello *Statuto dei lavoratori* o modificano le modalità di erogazione della prestazione. Ciò genera ulteriori piani classificatori – trasversali – in cui parte dell'occupazione si differenzia dal lavoro standard, per uno o più aspetti. Diventa pertanto difficile – e non corretto – ricondurre i molti tipi di atipicità ad un unico aggregato, pertanto l'indagine Isfol Plus è stata ideata per offrire un sistema di rilevazione modulabile, capace di produrre più indicatori in grado di fornire i livelli di omogeneità rispetto ad un ambito di riferimento (contrattuale, previdenziale, fiscale, orario, ecc.).

Si introduce immediatamente il concetto di *falso positivo*, ovvero di un occupato che formalmente appartiene ad un aggregato lavorativo ma che sostanzialmente svolge un'attività in maniera difforme da quanto previsto dall'istituto contrattuale usato. Ovvero la forma contrattuale e la natura dell'occupazione non coincidono. Prendiamo il caso esemplificativo dei *finti collaboratori*: sebbene essi formalmente si debbano attribuire al lavoro autonomo, sovente svolgono mansioni ed erogano prestazioni sostanzialmente del tutto analoghe a quelle di un dipendente. Esiste anche il caso inverso cioè quello dei *veri collaboratori* ovvero di coloro che svolgono una attività, in tutto e per tutto, autonoma e quindi standard pur utilizzando un forma contrattuale considerata atipica. Un altro esempio è il caso del part-time che potrebbe essere una condizione *volontaria* (e pertanto positiva magari di conciliazione tra vita lavorativa e familiare) oppure *non volontaria* (e pertanto celare una condizione negativa, magari di *sottooccupazione*). Questi casi sono molteplici, distinguerli non è banale ma consente di migliorare di molto le stime di composizione dell'occupazione.

2.2 Flessibilità

Prima di tutto ribadiamo la definizione Mandrone-Massarelli (2007) di precarietà (flessibilità) qui utilizzata: «la precarietà lavorativa si estende, oltre che agli occupati atipici, anche ad altri soggetti attivi che avevano una occupazione atipica, quali le persone disoccupate (in cerca

di lavoro) o attive disponibili (che se ci fossero le condizioni lavorebbero); questi individui costituiscono quello che abbiamo definito *the dark side of the moon*, composto da coloro che non hanno più un lavoro a causa della temporaneità dei contratti atipici. La lettura in questi termini ci pare anche più moderna e coerente, infatti è insita in un mercato del lavoro flessibile l'alternanza di periodi di occupazione e periodi di non occupazione. La persona che in un dato momento è occupata con contratti temporanei è flessibile esattamente come quella che allo stesso tempo non è più occupata perché si è conclusa una occupazione a termine: il suo rapporto flessibile col mercato del lavoro è esattamente lo stesso a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale. Pertanto siamo arrivati a definire la flessibilità contrattuale secondo tre dimensioni: a) i lavoratori dipendenti a termine; b) i collaboratori – sia coordinati e continuativi, a progetto, occasionali oppure a partita Iva – con rapporti di lavoro che presentino forti indizi di subordinazione; c) le persone in cerca o immediatamente disponibili che hanno concluso un rapporto di lavoro del tipo a) e b)».

Originariamente intendevamo dare conto esclusivamente dei lavoratori atipici presenti in un dato istante, per cui la distinzione tra flessibili e precari era irrilevante. Introducendo invece la lettura longitudinale è opportuno, come vedremo in seguito, parlare di flessibilità in termini sezionali e di precarietà in termini longitudinali.

2.3 Precarietà

Infatti, introducendo la dimensione temporale, la suddetta definizione si sdoppia, in termini operativi, in due serie di indicatori che danno luogo, rispettivamente ad 1) una lettura sezionale (monoperiodale) della atipicità (ovvero la flessibilità) e 2) una lettura longitudinale (multiperiodale) della atipicità (ovvero la precarietà).

La precarietà in questa analisi, ribadiamo, è una condizione rilevata, non una percezione d'insicurezza.

- 1) *Flessibilità sezionale*: i lavoratori con un contratto atipico in essere o cessato negli ultimi 12 mesi;
- 2) *Precarietà longitudinale*: sono i lavoratori atipici del 2005 che permangono nel lavoro atipico l'anno seguente o ne fuoriescono nel corso dell'anno. A seconda dell'esito a 12 mesi si distinguono, a loro volta, tra:
 - 2.1) *Lavoratori precari*: atipici occupati nel 2005 che permangono in contratti atipici l'anno seguente

2.2) *Lavoratori precari, definizione allargata*: atipici occupati nel 2005 che l'anno seguente permangono in contratti atipici o hanno cessato un contratto atipico nel corso dell'anno.

A complemento della lettura quantitativa, si ricorda come la ricerca di un lavoro sia un processo che prevede spesso un cammino accidentato il quale, sovente per prove ed errori, conduce l'individuo alla corretta collocazione lavorativa, magari dopo avergli fatto comprendere alcuni limiti personali rispetto alle esigenze richieste dal mercato, facendogli scontare, a volte, le proprie eccessive aspettative. Tutto ciò, ovviamente, esula dalle forme contrattuali utilizzate e rientra nella più generale problematica della collocazione lavorativa, tra possibilità reali e aspettative ideali.

2.4 Schema teorico

Per visualizzare queste definizioni possiamo costruire uno schema dal quale si ricava un disegno analitico molto complesso, fatto da più periodi e più popolazioni che si sovrappongono.

Il lavoro atipico nel 2005 è il complemento del lavoro standard, considerando il novero delle occupazioni dipendenti e autonome. AD è la parte atipica dell'occupazione, mentre DI è la quota di persone che hanno avuto contratti atipici nell'anno ma che al momento dell'intervista non risultano occupati. Analogamente per gli anni seguenti. Le popolazioni longitudinali rappresentano gli esiti dei lavorativi dei soggetti intervistati nel 2005 visti nel 2006, e così via per gli anni seguenti.

L'incidenza della occupazione precaria è misurata dal rapporto EF/AD , dove EF è la quota di AD del primo periodo che anche nel secondo periodo è rimasta in occupazioni atipiche. L'incidenza della occupazione precaria, definizione allargata, è misurata dal rapporto FL/AD , dove FL è la quota di AD del primo periodo che anche nel secondo è rimasta in occupazioni atipiche o fuoriuscita dall'occupazione.

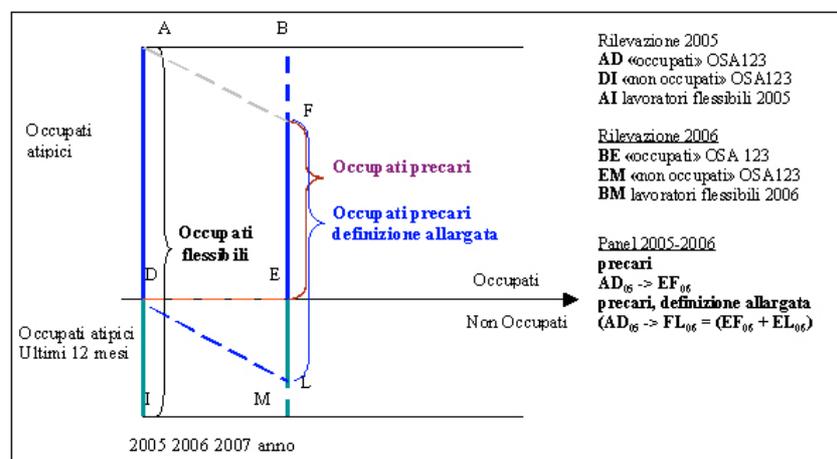
Per costruzione il segmento FL è minore (una parte è diventata occupata stabilmente) o uguale (sono rimasti tutti atipici o hanno perso il lavoro) al segmento AD.

Ricapitolando, la quantità di lavoratori coinvolti in occupazioni atipiche che ogni anno è presente nel mercato del lavoro è registrata dalla lettura sezionale (l'immagine del mercato del lavoro in un dato istante); invece la lettura longitudinale mostra quanta parte della atipicità

sezionale ha avuto un esito positivo nel periodo di riferimento⁴ e consente la valutazione delle forme contrattuali in base alle performance specifiche, ovvero gli esiti positivi (trasformazioni in occupazioni permanenti) in 12 mesi.

RPS

Figura 1 - Disegno sezionale e longitudinale dell'occupazione atipica, flessibile e precaria



3. Occupazione standard e atipica

Iniziamo l'analisi empirica attraverso l'Indagine Isfol Plus soffermandoci sull'immagine formale della occupazione italiana, per poi andare in profondità, con una lettura congiunta della forma insieme alla reale natura del lavoro, intesa come sostanza della prestazione lavorativa.

Si rammenta che alcuni contratti, pur incidendo complessivamente in maniera estremamente contenuta, rappresentano (tabella 1) per i giovani, le donne e i residenti nel Mezzogiorno, un'opportunità importante per entrare – o rientrare – nel mercato del lavoro, e pertanto si è presentato il relativo dato disaggregato.

Gli occupati con un contratto da dipendente a tempo indeterminato sono il 63%: questo livello medio è frutto di una composizione che vede i giovani molto al di sotto di questa media (quasi 10 punti percen-

⁴ Tipicamente il periodo di riferimento è 12 mesi; nel nostro caso è 14 mesi, per cui le performance Plus potrebbero essere migliori.

Tabella 1 - Occupazione per singola voce contrattuale e raggruppamenti principali

A) Singole voci contrattuali	Totale	Giovani (18-29)	Mezzogiorno	Donne
Lavoro a tempo indeterminato	63,02	53,08	58,25	63,77
Lavoro a tempo determinato	4,75	6,89	5,99	7,01
Contratto formazione lavoro (Cfl)	0,59	2,41	0,70	0,70
Apprendistato	1,53	8,43	1,55	1,75
Contratto d'inserimento	0,80	2,61	0,89	1,07
Lavoro interinale o a somministrazione	0,65	1,55	0,60	0,68
Job-sharing o lavoro ripartito	<i>Stima non significativa, fenomeno estremamente raro</i>			
Lavoro intermittente o a chiamata	0,70	0,57	1,41	1,22
Collaborazione coordinata e continuativa	1,66	2,70	1,91	2,07
Collaborazione occasionale	1,59	1,34	1,25	2,50
Lavoro a progetto	2,47	4,36	2,28	3,18
Titolare di attività/imprenditore	10,74	4,52	11,17	6,24
Associati in partecipazione	<i>Stima non significativa, fenomeno estremamente raro</i>			
Attività in proprio (partita Iva)	7,26	4,24	7,70	3,75
Coadiuvante familiare	0,65	0,69	0,42	1,11
Stage, pratica professionale, tirocinio*	0,55	2,20	0,80	0,71
Altro dipendente	1,87	3,83	3,51	3,06
Altro autonomo	0,85	0,43	0,85	1,02
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00
B) Raggruppamenti contrattuali principali				
Dipendenti a tempo indeterminato (a)	63,02	53,08	58,25	63,77
Dipendenti a termine (b, c, d, e, f, g, h, p)	9,57	24,66	11,95	13,13
Autonomi (l, m, n, m)	19,55	10,03	20,31	12,09
Collaborazioni (i, j, k)	5,72	8,40	5,44	7,75
Altri accordi non standard (q, r)	2,72	4,27	4,36	4,08
<i>Totale percentuale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
Totale valori assoluti	22.618.512	3.985.864	6.442.057	8.971.256

* Si considerano solo i tirocinanti, stagisti e praticanti retribuiti.

Fonte: Isfol Plus 2006.

centuali in meno), i residenti nel Mezzogiorno leggermente sotto, mentre le donne sono sostanzialmente in media. Gli imprenditori e titolari d'attività sono oltre il 10% degli occupati, ma tra i giovani e le donne l'incidenza si dimezza (rispettivamente il 4,5% e il 6,24%); nel Mezzogiorno l'incidenza è di poco superiore alla media. Il mondo delle partite Iva, i lavoratori in proprio, i professionisti, sono il 7,2% dell'occupazione, ma tra i giovani e le donne la loro incidenza si riduce (passando rispettivamente al 4,2% e 6,2%).

3.1 Contratti di lavoro dipendente a termine

Vediamo le varie tipologie contrattuali del lavoro dipendente a termine. Il lavoro dipendente a tempo determinato, inteso come istituto contrattuale a sé stante (d.lgs. 368/2001) ha una incidenza media poco al di sotto del 5%.

Questo contratto è invece sensibilmente più diffuso tra i giovani, nel Mezzogiorno e nella componente femminile dell'occupazione. Il Cfl, ovvero il Contratto di formazione e lavoro, incide in media solo per lo 0,6% dell'occupazione, mentre coinvolge il 2,4% dei giovani; questo tipo di contratto non è più utilizzabile pertanto questi individui sono da considerarsi residuali, frutto di contratti posti in essere prima della loro abrogazione.

L'apprendistato⁵ incide in media per poco più dell'1,5%, mentre tra i giovani arriva a coinvolgere oltre l'8% degli occupati; tuttavia, almeno formalmente, si tratta di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, cui non si applica, fino alla scadenza del periodo di formazione, la disciplina di tutela contro i licenziamenti. Ne deriva che, ai nostri fini, nel periodo di formazione può essere assimilato ad un contratto a termine. Tuttavia è forte il dibattito se considerarlo o meno nel novero dei contratti atipici: infatti sebbene durante il periodo formativo le prerogative del contratto di lavoro dipendente sono inibite, alte sono le caratteristiche di prossimità con il lavoro dipendente a tempo indeterminato e gli esiti positivi. Il contratto d'inserimento è di poco sotto l'1% medio, ma arriva tra i giovani al 2,6%; questo contratto ha un'alta valenza specifica per il suo ruolo d'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti deboli, in aree con bassa

⁵ Per esigenze legate alla rilevazione sono considerate unitariamente le tre forme specifiche di apprendistato. È nota una sottostima campionaria per questa forma contrattuale rispetto al dato amministrativo.

occupazione, per donne e disoccupati di lunga durata con modesta appetibilità per il mercato del lavoro. Il lavoro interinale (presso agenzie di somministrazione) per la sua natura particolare polarizza attenzioni e valutazioni. Incide per meno dell'1% in media, tuttavia l'uso estensivo per brevi periodi ne limita anche la stima (poiché la probabilità d'inclusione nel campione risente della discontinuità delle missioni). Vedremo più avanti quali caratteristiche hanno questi lavoratori e la natura del lavoro prestato. Il lavoro intermittente o a chiamata registra un'incidenza dello 0,7% che quasi raddoppia nel Sud e tra le donne, è un contratto recente, ma con un trend d'utilizzo in rapida crescita. Le collaborazioni coordinate e continuative incidono ancora per l'1,66% dell'occupazione. Sia i giovani che i lavoratori e le lavoratrici del Mezzogiorno registrano incidenze superiori alla media. È una forma contrattuale che sopravvive – in deroga – solo per la pubblica amministrazione, i pensionati e i professionisti iscritti a specifici albi, pertanto, anche in virtù degli orientamenti espressi nell'ultima Legge finanziaria (2007), è probabile che i cococo siano contratti residuali e la loro presenza dovrebbe tendere ad esaurirsi prossimamente. Le collaborazioni occasionali sono poco meno dell'1,6% degli occupati, l'incidenza tra le donne è del 2,5%. I lavoratori a progetto sono stimati il 2,5% dell'occupazione, livello che sale al 4,3 tra i giovani, e al 3,2 tra le donne. Le collaborazioni coordinate e continuative in larga parte sono state trasformate in lavori a progetto. Il lavoro ripartito o job-sharing non è sufficientemente presente nella popolazione da poter essere stimato dal nostro impianto, mentre i coadiuvanti familiari e gli stagisti, i tirocinanti e praticanti e gli associati in partecipazione sono stimati nell'ordine di 6, 5 e 3 ogni 1.000 occupati. Questi aggregati soffrono di scarsa attendibilità e pertanto non si ritiene opportuno commentarli a sé. Gli individui che non hanno saputo o voluto attribuirsi un contratto specifico sono stati classificati tra altri dipendenti e altri autonomi, in base al modulo sulla subordinazione; la loro incidenza complessiva è di poco superiore al 2,7%, e sono più frequenti tra i giovani, le donne e nel Mezzogiorno.

Nella tabella 1.B sono state raggruppate le voci contrattuali prevalenti in 5 macrocategorie omogenee per tipologia del contratto e analizzate rispetto all'incidenza complessiva, tra i giovani, tra le donne e nel Mezzogiorno. Il lavoro *a termine*, in una delle sue molteplici realizzazioni, riguarda quasi 10 persone su 100, che diventano 24 su 100 tra i giovani, 12 su 100 tra i residenti nel Mezzogiorno e 13 ogni 100 relativamente alle donne occupate. Più contenuta la quota dei collabora-

RPS

fuori dal tema

tori, rispettivamente pari complessivamente al 5,7%, limitatamente ai giovani 8,4%, nel Mezzogiorno poco meno del 5,4 % e quasi l'8% per le donne. Rimane ampia la base *sicuramente permanente* dell'occupazione: oltre l'82% degli occupati, tra dipendenti e autonomi.

Quali sono i motivi (percepiti o conosciuti) per cui si è impiegati con un contratto a termine? Il 28% degli intervistati ritiene che l'attuale contratto a termine sia il *preludio ad un trasformazione in un contratto a tempo indeterminato* e il 24% *non ritiene ci siano motivazioni particolari*. Ovvero oltre la metà degli intervistati ritiene che la natura temporanea del proprio contratto non sia dettata da reali esigenze produttive. Pertanto alta, appare, la percezione di una forma contrattuale inopportuna rispetto alla mansione svolta e alle reali necessità dell'azienda. La restante metà del campione ritiene come motivazione prevalente la *stagionalità dell'attività o i picchi di produzione* (17%), il legame con *una commessa o un progetto lavorativo specifico* (11%), *la sostituzione di personale* (10%) e la necessità di *un periodo di pratica e specializzazione professionale* (7%).

Quasi la metà (48%) dei rapporti di lavoro dipendente atipici è già stata rinnovata almeno una volta, avvalorando per queste posizioni il ricorso sistematico ad un fattore lavoro flessibile. L'83% degli occupati dipendenti a termine vive non volontariamente, ovvero non positivamente, la condizione di non stabilità derivante dal contratto: anche in questo caso si sottolinea una lettura negativa di gran parte del lavoro a termine. Questo dato è mitigato da una speranza d'evoluzione positiva (ovvero un prossimo contratto a tempo indeterminato) che il 50% degli intervistati reputa possibile. Sebbene formalmente – rimarchiamo – sia un contratto a tempo indeterminato, l'apprendistato, nelle sue varie forme, è stato inserito nel modulo per il lavoro a termine, tuttavia sarà trattato come voce *a sé stante* nella riclassificazione.

È interessante notare come, tra i diversi contratti, siano percepite in maniera diversa le istanze aziendali legate a esigenze di flessibilità rispetto a motivazioni diverse, non legate ad esigenze di flessibilità. Tutto ciò, pur considerando il peso relativo dei contratti con palesi *finalità di inserimento*, induce a credere che la scelta di fare assunzioni temporanee non sia strettamente legata a reali esigenze di flessibilità dovute al ciclo economico o al tipo di produzione quanto piuttosto sia dovuta alla tendenza di ridurre il costo del lavoro e il costo opportunità legato alla possibilità di licenziare. Infatti, le motivazioni congrue con la necessità di dare flessibilità all'organizzazione del-

l'azienda sono minoritarie rispetto alle motivazioni che fanno riferimento a cause diverse, come la *valutazione del lavoratore in vista di un'assunzione stabile* o *periodo di specializzazione* o *nessun motivo particolare*. Il 25% degli intervistati, al di là delle possibili controversie sulla congruità degli aggregati o della asimmetria informativa sfavorevole su queste questioni, indica perentoriamente l'assenza di *motivazioni specifiche*, avvalorando ulteriormente l'ipotesi di una debole relazione tra esigenze produttive della domanda e il ricorso ai contratti atipici.

All'interno del lavoro dipendente a termine un ruolo, un utilizzo e un significato particolare ha assunto il lavoro interinale o a somministrazione. Sia per il particolare legame (indiretto) che lega il lavoratore all'azienda utilizzatrice che per la natura puntiforme dell'attività, rispetto agli altri contratti, lineari nel tempo. Ciò, tra l'altro rende particolarmente complessa la sua rilevazione campionaria, poiché riduce la probabilità di inclusione. Il lavoro interinale è una scelta di ripiego per il 76% degli intervistati. La mancanza di opportunità di lavoro migliori, in termini di domanda di lavoro con contratti da lavoro dipendente a tempo indeterminato, costringe ad accettare l'occupazione interinale. Il 18%, invece, utilizza le possibilità offerte dall'impiego per entrare nel mercato del lavoro ovvero come «ponte» verso il lavoro stabile. Spesso, in circa il 40% dei casi, è stata prospettata la possibilità di una futura assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice. Molto spesso, nel 60% dei casi, la missione è già stata prorogata. Sintomo di un utilizzo sistematico e non occasionale che lascia intravedere lo spazio per un contratto a termine, più consoni a queste condizioni di utilizzo.

Solo un quarto degli intervistati ritiene che sia probabile passare dall'attuale contratto interinale ad un contratto a tempo indeterminato. I lavoratori interinali sono scettici sulla possibilità di una trasformazione del contratto in un rapporto dipendente a tempo indeterminato: oltre il 70% lo ritiene un evento poco probabile.

3.2 *Autonomi o (para)subordinati*

Quando la condizione occupazionale e la professionalità di collaboratori e consulenti non consente di individuare uno status lavorativo consolidato e permanente oppure quando questi lavoratori, che formalmente rientrano nel mondo del lavoro autonomo, vengono impiegati in posizioni lavorative tipicamente subordinate (ovvero se ne fa

RPS

fuori dal tema

un uso improprio e irregolare⁶) allora si è indotti a percepire questi rapporti di lavoro come precari: essi costituiscono, a pieno diritto, una parte dell'occupazione atipica. Alcune caratteristiche di questi contratti possono essere utilizzate come parametri indiziari di subordinazione: il primo è sulla volontà positiva dell'individuo nella scelta di una forma contrattuale mentre gli altri cinque sono desunti dalla giurisprudenza in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, vale a dire dalle motivazioni generalmente utilizzate dai magistrati del lavoro per valutare se il rapporto di lavoro sia subordinato o autonomo.

Il contratto è stato imposto al 65% dei cococo, al 55% delle collaborazioni occasionali, all'81% dei cocopro e al 7% delle partite Iva. La monocommittenza riguarda quasi l'80% dei collaboratori, più della metà delle partite Iva. La presenza è un vincolo stringente per 6 cococo su 10, mentre è richiesto a 7 collaboratori occasionali o cocopro su 10; anche 20 lavoratori a partita Iva ogni 100 devono attenersi ad un orario giornaliero. L'80% dei collaboratori e quasi metà delle partite Iva usano strumenti dell'azienda presso cui sono impiegati. Oltre il 60% dei cococo e cocopro ha già lavorato una volta con l'attuale committente, più del 50% dei collaboratori occasionali e oltre un terzo delle partite Iva.

Quanti vorrebbero diventare dipendenti a tempo indeterminato? Il 79% dei cocopro, il 73% dei cococo, il 58% dei collaboratori occasionali e il 24% delle partite Iva non vorrebbe rimanere nell'attuale forma contrattuale, ma ritiene più congrua un'occupazione dipendente permanente. Ciò è giudicato un evento probabile da 1/3 dei cococo e cocopro, da 1/4 dei collaboratori occasionali e da 1/6 delle partite Iva.

Utilizzando i quesiti sulla subordinazione si può ricavare l'incidenza dei

⁶ La Corte di Cassazione ha avuto modo di affermare ripetutamente che laddove si accerti che un rapporto, sebbene qualificato di collaborazione, abbia in realtà natura subordinata, il lavoratore potrà rivendicare tutti i diritti conseguenti (retributivi e contributivi). Si rammenta che, laddove un rapporto abbia effettivamente natura subordinata, insorgono, indipendentemente dalla volontà delle parti, determinati obblighi inderogabili, specie di natura contributiva. Pertanto, si rende sempre e comunque necessario, laddove si tratti di valutare la reale natura del rapporto stesso, esaminare, in concreto, le caratteristiche con cui questo si svolge o, se cessato, si è svolto.

Tabella 2 - Vincoli di subordinazione per i collaboratori e le partite, incidenza

	Collaborazioni coordinate e continuative	Collaborazioni occasionali (ritenuta d'acconto)	Lavoro a progetto	Attività in proprio (partita Iva)
1) Lei è un lavoratore autonomo per...?				
Sua scelta	34,35	44,62	19,00	92,68
Su richiesta del datore	65,65	55,38	81,00	7,32
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
2) Lei lavora per un'unica società/committente o più società/committenti?				
Più società	21,54	21,52	21,69	44,36
Unica società	78,46	78,48	78,31	55,64
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
3) Deve garantire la presenza regolare presso la sede del suo lavoro?				
no	35,68	26,27	30,69	61,32
sì	64,32	73,73	69,31	38,68
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
4) Ha concordato un orario giornaliero con il suo datore di lavoro?				
no	39,72	27,24	29,94	80,68
sì	60,28	72,76	70,06	19,32
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
5) Nello svolgimento del suo lavoro usa mezzi o strumenti o strutture dell'azienda o del datore di lavoro?				
no	14,67	25,04	16,13	52,16
sì	85,33	74,96	83,87	47,84
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
6) Il contratto o commessa con l'attuale datore di lavoro è già stato rinnovato almeno una volta?				
no	38,31	48,91	38,11	52,16
sì	61,69	51,09	61,89	47,84
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
7) Sarebbe interessato a convertire il suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?				
no	26,64	41,55	20,98	75,19
sì	73,36	58,45	79,02	24,81
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>
8) Come valuta la possibilità di convertire il suo rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?				
Elevata	16,17	6,80	9,36	10,61
Abbastanza elevata	22,63	19,01	21,80	5,52
Bassa	35,49	34,20	34,01	21,72
Impossibile	25,70	39,99	34,83	62,15
<i>Totale</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>

Fonte: Isfol Plus 2006.

RPS

fuori dal tema

rapporti di lavoro parasubordinato: i collaboratori coordinati e continuativi sono esposti in media a 4,16 vincoli di subordinazione, i collaboratori occasionali (soggetti a ritenuta d'acconto) a 4,06 vincoli medi, i lavoratori «a progetto» a 4,44 e i lavoratori in proprio (partita Iva) a 2,03 vincoli in media⁷.

Per identificare statisticamente il novero dei parasubordinati si è fissato un *livello-soglia* di 3 vincoli di subordinazione. Questo livello, è stato rilevato già in Plus 2005, è lo spartiacque tra i comportamenti, i redditi e le aspettative dei lavoratori *dipendenti a termine* rispetto *agli autonomi*. Ovvero se si è esposti a 4, 5 o 6 vincoli è plausibile la presenza di un'occupazione impropriamente autonoma che sarebbe dovuta essere, più correttamente, inquadrata in un a forma di lavoro dipendente in quanto *sembra* (para)subordinata. Invece, sotto i 3 vincoli, potrebbe esserci una debole subordinazione – magari dettata da necessità organizzative ma comunque non stringenti al punto tale da precludere la natura autonoma del lavoratore – e pertanto sono considerati veri autonomi. Si è stati estremamente stringenti nelle attribuzioni dei crismi della parasubordinazione sebbene la legge sia ben più perentoria⁸.

3.3 Il lavoro part-time e straordinario

L'intento dell'analisi è la stima dei contratti atipici e dei loro esiti verso il lavoro standard: tuttavia, essendo partito dal concetto più generale di flessibilità del lavoro, mi è sembrata necessaria una piccola lettura del part-time e del lavoro straordinario come strumenti per modulare

⁷ Il livello di subordinazione sistematicamente molto inferiore per i lavoratori a partita Iva rispetto ai collaboratori è una controprova – implicita – della bontà del metodo di verifica della congruità tra forma e natura dei rapporti di lavoro autonomi.

⁸ Più precisamente, tre sono i casi in cui, secondo la Cassazione, al rapporto di lavoro può essere attribuita natura subordinata, indipendentemente da quanto risulti dagli indici formali, ovvero: a) quando le parti nel contratto facciano riferimento ad un rapporto di collaborazione autonoma per evitare i maggiori costi derivanti dalla subordinazione; b) quando il contenuto del contratto tradisca la vera intenzione delle parti di instaurare un rapporto di lavoro dipendente; c) quando le parti, pur avendo effettivamente voluto stipulare un contratto di lavoro autonomo, nella successiva fase di esecuzione del contratto, ovvero nel corso del rapporto di lavoro, mostrino di aver mutato intenzione «per fatti concludenti», ovvero comportandosi, in concreto, come datore di lavoro l'uno e dipendente l'altro.

l'erogazione del lavoro. Il contratto part-time è sovente uno strumento di conciliazione tra l'attività lavorativa e le esigenze familiari, e ciò lo rende spesso un indicatore di quella flessibilità *pro lavoratore* introdotta del nostro ordinamento al fine di facilitare, migliorare e ampliare la partecipazione lavorativa, in particolar modo femminile. Il genere incide nella scelta positiva di richiedere un part-time: per gli uomini è spesso un'imposizione, infatti, il 50% non lo ha scelto volontariamente, mentre tra le donne la scelta è in termini più positivi, infatti in oltre il 70% dei casi è stato richiesto; ovviamente ciò influenza anche l'incidenza media poiché la componente femminile è prevalentemente nel part-time. Questa atipicità sottende una profonda differenza nella qualità dell'occupazione, infatti si passa da *strumento di conciliazione* a indicatore di *sottoccupazione*. Pertanto nella classificazione dell'atipicità le due parti dell'aggregato lavoratori dipendenti part-time a tempo indeterminato saranno considerate separatamente, al fine di distinguere condizioni occupazionali agli estremi: positiva se volontaria e negativa se involontaria.

Infine non si poteva non considerare lo strumento principe per dare flessibilità all'impresa: il *lavoro straordinario*. Esso è un importante strumento di regolazione dell'intensità di lavoro dell'impresa ed è diffusamente utilizzato: quasi il 45% dei dipendenti svolge ore di lavoro straordinario retribuito regolarmente, mentre quasi l'11% si ferma oltre l'orario ordinario, ma senza remunerazione specifica⁹.

3.4 Una mappa del lavoro

Il percorso iniziato con l'identificazione delle componenti atipiche, al netto dei possibili falsi positivi, deve condurre ad uno o più indicatori sintetici, necessari per valutare l'incidenza dell'occupazione atipica. Si deve immaginare l'occupazione come un mosaico formato da numerosi tasselli, ogni quota (parte di una voce) delle singole voci contrattuali, identificate per appartenenza ad un tipo d'atipicità, possono essere raggruppate in atipicità specifiche. Tutte queste atipicità specifiche possono concorrere ad identificare un'atipicità del lavoro complessiva e pertanto possono essere aggregate secondo logiche d'appartenenza o presenza di fattori caratterizzanti un tipo di atipicità.

⁹ I valori sono tratti da Isfol Plus 2006. Per una ottima analisi sui rischi legati all'incentivazione dell'utilizzo degli straordinari si rimanda a Guerra, 2008 e a Richiardi, 2008.

L'analisi, pertanto, dovrà condurre ad aggregati via via maggiori. Pertanto proprio in considerazione della eterogeneità presente nel mercato del lavoro, sia nell'ordinamento che nella pratica quotidiana di erogazione della prestazione, sia nel regime fiscale che nei trattamenti previdenziali, l'unica via percorribile sembra essere una lettura multidimensionale¹⁰. Tuttavia un indicatore per essere comprensibile e confrontabile nel tempo deve registrare gli andamenti e la composizione di collettivi statistici quanto più omogenei possibili. Per superare questo *trade-off* tra «massima informazione e minima omogeneità» si è classificata l'occupazione per strati sovrapposti, in maniera da creare una base su cui aggiungere specificazioni ulteriori.

Nella tabella 3 vediamo lo schema classificatorio Isfol Plus dell'occupazione: le righe indicano le quote (per più quote si considerino i simboli) dei singoli contratti, mentre le colonne danno l'incidenza assoluta e percentuale delle atipicità specifiche. Lo schema classificatorio segue pertanto una semplice logica algebrica, in cui una prima fase di scomposizione in singole *voci specifiche* è seguita da una ricomposizione, in cui le parti sono ricondotte in atipicità complessive, identificate secondo dei criteri ordinatori basati su un *minimo comune denominatore* come criterio ordinatore. L'idea è appunto di offrire un menù di voci da considerare nelle loro peculiarità e aggregare per ottenere una misura dei vari livelli (o gradi) di atipicità di parte dell'occupazione.

3.5 *Quantificazione e caratteristiche del lavoro atipico e flessibile*

Rilevare in una indagine campionaria una persona che generalmente lavora con contratti a termine nel periodo in cui lavora o nel periodo in cui non lavora è una questione puramente accidentale. La stessa persona, se osservata più volte nel corso dell'anno, potrà risultare a volte occupata e a volte disoccupata, ma il suo rapporto col mercato del lavoro è esattamente lo stesso; la sua natura di lavoratore flessibile emerge a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale in quanto mantiene comunque un certo grado di *attachment* con il mercato del lavoro.

¹⁰ L'atipicità può riferirsi ad uno o più di questi ambiti: orario, tipologia contrattuale, discontinuità contrattuale, erogazione formazione, remunerazione, aspetti contributivo-previdenziali, aspetti fiscali, discontinuità occupazionale, coerenza occupazione-contratto, durata condizione, volontarietà della condizione, asimmetria informativa o mancanza di informazioni.

Tab 3

RPS

fuori dal tema

RPS

E. Mandrone / IL BELLO, IL BRUTTO E IL CATTIVO DEL LAVORO FLESSIBILE

Vediamo quindi gli occupati atipici, ovvero la flessibilità sezionale. Essi sono, per il 2006:

- a) gli *attuali occupati atipici* comprendono i *lavoratori dipendenti a termine*, gli *apprendisti* e i *parasubordinati* («finti» autonomi) e sono pari al 15,3% degli occupati, ovvero 3,5 milioni di individui.
- b) gli *atipici ora non occupati*, ovvero le persone che hanno recentemente concluso un contratto atipico (del tipo OSA123) che però attualmente non sono più occupate ma rimangono in cerca di un lavoro e sono immediatamente disponibili, complessivamente pari a 522.000.

I lavoratori atipici sezionali o *flessibili* sono, pertanto, poco più di 4 milioni.

Soffermiamoci ora sul problema della discontinuità occupazionale dei contratti atipici. I *dipendenti a tempo determinato*, infatti, nell'ultimo anno, non hanno lavorato 12 mesi su 12 nel 35% dei casi; questa quota raggiunge il 50% per gli *altri contratti a termine* e si attesta al 25% per i *collaboratori formali* (non distinti tra parasubordinati e non) a fronte di una discontinuità occupazionale del 6% per il *lavoro standard*, considerabile come una discontinuità fisiologica; in media l'incidenza della discontinuità per la *componente atipica* passa al 32%. Quando c'è una discontinuità occupazionale, quanti mesi si è effettivamente lavorato? Circa 6 mesi per i dipendenti a termine e 5,5 mesi per i collaboratori, ovvero il «bicchiere è più mezzo vuoto che non mezzo pieno», sia di redditi da lavoro che di contributi previdenziali e fiscali e, in maniera complementare, aumentano i costi per la protezione sociale (indennità di disoccupazione e altre forme di assistenza qualora previste, anche da accordi aziendali).

A una prima lettura la domanda di sicurezza dai rischi connessi alla flessibilità riguarda sia le persone non sempre occupate negli ultimi 12 mesi (il 32% di 3,5 milioni pari a 1,1 milioni di individui) che le persone non occupate coinvolte recentemente in contratti atipici, i quali ammontano a 522.000 individui. Abbiamo così oltre un milione e mezzo di potenziali soggetti coinvolti ogni anno in un periodo di non occupazione legato all'impiego di contratti flessibili che rappresentano la domanda potenziale dei nuovi ammortizzatori sociali per le forme di lavoro non standard.

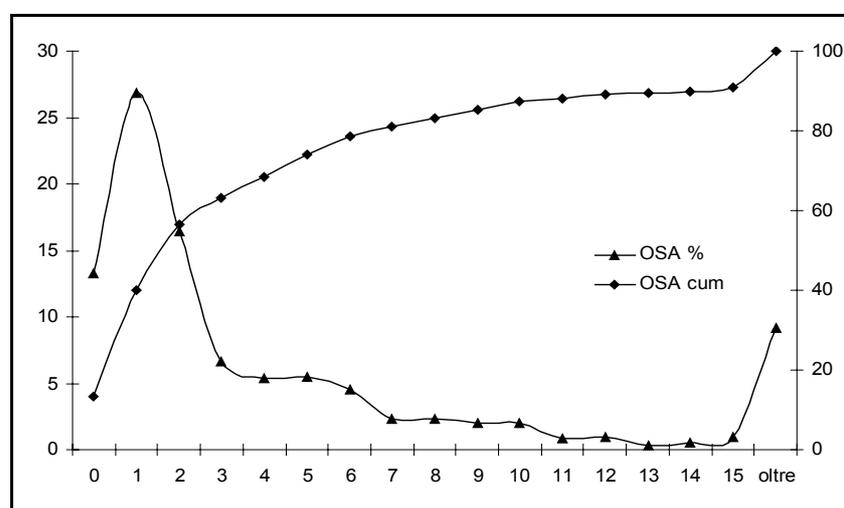
In questa lettura sezionale è presente una prospettiva temporale, ma diversa da quella ricavabile con una analisi panel. Vediamo, nel grafico in figura 2, la durata della occupazione atipica (asse delle ascisse), intesa come gli anni trascorsi (0 indica da 1 a 12 mesi, 1 da 13 a 24, 2 da 25 a 36, ecc.) con l'attuale tipologia contrattuale (ovviamente il dato si riferisce all'attuale contratto, pertanto se precedentemente, in forme

RPS

fuori dal tema

diverse, si era coinvolti in ulteriori forme atipiche, ciò non rientra in questa contabilità). Sebbene frutto, per ora, di domande retrospettive¹¹ e quindi di qualità inferiore ad un dato panel, la condizione attuale dei lavoratori atipici perdura per poco meno del 40% dei casi (asse delle ordinate, di destra) da oltre 3 anni, ovvero per loro esiste una «trappola della precarietà» e l'occupazione atipica risulta tutt'altro che una breve parentesi o un percorso rapido verso un lavoro stabile. Invece per il 60% dei lavoratori atipici, il periodo di incertezza dura da non più di 3 anni, con una forte concentrazione tra i 13 e 24 mesi, e poi l'incidenza tende a diminuire. L'asse delle ascisse è anche un barometro del disagio individuale: al crescere del suo valore perdura l'impiego in occupazioni non standard e diviene sempre più un freno all'affermazione sociale, perde i tratti del canale d'inserimento lavorativo e assume i connotati dell'emarginazione. Quando la durata di questa condizione risulta particolarmente elevata, per esempio oltre 5 anni, si può parlare di *atipici di lunga durata*, che potrebbero essere oggetto di specifiche politiche di stabilizzazione e inclusione.

Figura 2 - Durata della atipicità, percentuali e percentuali cumulate



Fonte: Isfol Plus 2006.

¹¹ Per domande retrospettive si intendono informazioni che si riferiscono al passato, e cioè che richiedono uno sforzo mnemonico da parte dell'intervistato che può causare un errore di misura superiore al panel.

Qual è l'orizzonte lavorativo medio che l'impiego atipico consente a seconda della tipologia contrattuale? La distribuzione della durata del contratto¹² (tabella 4) indica come il 10% dei lavoratori atipici abbia un orizzonte inferiore a 3 mesi e il 30% superiore a 12 mesi. Oltre l'85% dei lavoratori interinali ha un periodo contrattuale inferiore ai 12 mesi, il 27% dei collaboratori non sa quanto durerà il rapporto di lavoro. L'apprendista è il lavoratore con l'orizzonte lavorativo più ampio poiché in buona parte (77%) ha una prospettiva lavorativa di oltre 12 mesi.

Tabella 4 - Durata media dei contratti a termine e delle collaborazioni

Tipologie contrattuali	Meno di 1 mese	Da 1 mese a 3	Da 3 mesi a 6	Da 6 mesi a 12	Oltre 12 mesi	Non specificato	Totale
Lavoro a tempo determinato	2%	7%	16%	42%	23%	10%	100%
Contratto formazione lavoro	1%	5%	12%	38%	41%	4%	100%
Apprendistato	0%	5%	5%	3%	77%	10%	100%
Contratto d'inserimento	1%	12%	16%	37%	32%	1%	100%
Lavoro interinale	4%	29%	37%	15%	9%	6%	100%
Collaborazione coordinata e continuativa	0%	6%	12%	27%	28%	27%	100%
Lavoro a progetto	1%	11%	24%	35%	23%	6%	100%
<i>Totale</i>	<i>1%</i>	<i>9%</i>	<i>18%</i>	<i>31%</i>	<i>30%</i>	<i>11%</i>	<i>100%</i>

Fonte: Isfol Plus 2006.

4. Esiti occupazionali

Gli esiti del lavoro atipico tramite una lettura longitudinale sono probabilmente la migliore valutazione della capacità dei contratti atipici di portare, in tempi ragionevolmente contenuti, verso l'occupazione stabile. La lettura longitudinale consente di vedere le transizioni tra uno status e l'altro nel tempo. Ciò è interpretabile anche come una probabilità di transizione a uno stato e consente l'interpretazione delle dinamiche e delle ricomposizioni in atto nell'occupazione e nella forza lavoro. Questo paragrafo pertanto merita una enfasi particolare per il

¹² Il quesito è: «qual è la durata del suo attuale contratto di lavoro?», indipendentemente dalla parte di contratto eventualmente trascorsa.

contributo informativo del dato Isfol Plus Panel¹³, poiché «la valutazione delle riforme, l'interpretazione dei contratti atipici nel creare occupazione o attivare gli individui e, più in generale la lettura delle dinamiche nel mercato del lavoro, troppo spesso hanno avuto una lettura meramente ideologica o politica» (Sestito, 2007), lasciando in secondo piano i riscontri quantitativi, decisamente più adatti e attendibili per una corretta valutazione delle riforme.

4.1 *Esiti del lavoro atipico*

Si noti che sovente, in altri studi e su altre banche dati, si considerano come *esiti positivi* i dipendenti a termine che passano a tempo indeterminato in 12 mesi, sottostimando sia gli atipici (mancano i finti autonomi) che gli standard (mancano i veri autonomi) ma, non a caso, l'indagine Isfol Plus¹⁴ prevede sin dalla sua genesi la costituzione di una popolazione longitudinale (panel) con moduli sull'identificazione della atipicità.

- 1) *Precari*: occupati atipici 2005 che nel 2006 sono rimasti occupati atipici (tabella 5)

Tabella 5 - *Flussi panel: standard, atipici*

Condizione 2005	Condizione 2006		
	Standard	Atipici	Totale
Standard	95,3	4,7	100
Atipici	41,4	58,6	100

Fonte: Panel Isfol Plus 2005-2006.

¹³ Il panel Isfol Plus è di ampiezza media pari a 14 mesi (prima rilevazione febbraio-marzo 2005, seconda intervista aprile-maggio 2006), dimensione campionaria pari a oltre 24.000 individui. Per l'analisi della metodologia e dell'impianto si rimanda a: www.isfol.it.

¹⁴ Essendo l'indagine Plus basata su condizioni auto-percepite e priva di rispondenti *proxy*, i soggetti la cui occupazione è valutata come condizione non prevalente vengono classificati nelle altre condizioni (es. uno studente che lavora il fine settimana si sentirà studente e come tale verrà intervistato, in altre rilevazioni verrebbe classificato occupato, poiché ha lavorato nella settimana di riferimento). Ovvero il dato Plus è sistematicamente sottostimante rispetto a fenomeni quali la precarietà e l'atipicità da altre fonti.

I precari in questa lettura sono il 58,6% dei lavoratori atipici (flessibilità come *trappola della precarietà*) a fronte di un 41,4% di esiti positivi (flessibilità come *porto d'entrata*). Si fa notare come nel mercato del lavoro ogni anno si generino nuovi flussi, per esempio il 4,7% dei lavoratori standard 2005 sono divenuti atipici nel 2006 e sarà interessante vedere se tra un anno torneranno standard o rimarranno atipici e quindi, implicitamente, precari.

- 2) *Precari definizione allargata*: occupati atipici del 2005 che nel 2006 sono rimasti occupati atipici o sono diventati in cerca o inattivi (tabella 6)

Tabella 6 - *Flussi panel: standard, atipici, non occupati*

Condizione 2005	Condizione 2006			Totale
	Standard	Atipici	Non occupati*	
Standard	91,6	4,6	3,8	100
Atipici	37,5	53,2	9,3	100
Non occupati	9,3	8,0	82,7	100

* Di questo 3,8% circa l'1,5% sono ritiri dal lavoro, ovvero occupati che maturano i diritti pensionistici.

Fonte: Panel Isfol Plus 2005-2006.

Un occupato atipico nel 2005 può essere, per la definizione usata, al momento della rilevazione del 2006 ancora occupato oppure non esserlo più. Nel primo caso può essere occupato in una forma standard (37,5%) oppure ancora impiegato con contratti atipici (53,2%); nel secondo caso può essere in cerca di lavoro, inattivo, definito come non occupato (pari al 9,3%). Questo aspetto è rilevante per gli esiti verso il lavoro standard, infatti coloro che passano dal lavoro temporaneo alla non occupazione scontano, secondo vari studi (Gagliarducci, 2005), minori probabilità di passaggio ad occupazioni permanenti. Da questa tabella dei flussi tra occupazione e non occupazione ricaviamo che precari sono oltre il 63% degli occupati atipici 2005.

I non occupati del 2005 invece sono rimasti tali anche l'anno successivo nell'83% dei casi, mentre il 9,3% ha trovato una occupazione standard e l'8% un lavoro atipico. Inoltre gli occupati standard possono anch'essi essere transitati in altre condizioni: nel dettaglio, il 4,6%

in occupazioni atipiche e il 3,8% nella non occupazione¹⁵. Inoltre in poco più di un anno il 9,3% dei non occupati (in cerca e inattivi a vario titolo) ha trovato una occupazione tipica, mentre l'8% ha trovato una occupazione atipica.

I datori di lavoro, per inciso, non sono tutti uguali: le *aziende pubbliche*, paradossalmente, creano più precarietà (68/100) rispetto alle *imprese private* (53/100). Appare pertanto evidente come il blocco delle assunzioni, in particolare per le numerose persone già avviate a lavorare in forme atipiche con la pubblica amministrazione, sia foriero di precarietà. Sarebbe opportuno un generale ripensamento dei metodi di reclutamento del personale per le amministrazioni pubbliche (riformare e attualizzare l'idea di concorso pubblico) invece di attuare in maniera miope il blocco delle assunzioni, visti i danni sociali, l'assenza di reale risparmio e le inefficienze che crea¹⁶.

¹⁵ In questo caso il 4,6% dei lavoratori standard del 2005 divenuti atipici nel 2006 dovranno essere seguiti l'anno seguente per valutare se considerarli nel nuovo flusso dei precari 2006-2007.

¹⁶ Il blocco delle assunzioni ha molteplici conseguenze, le cui letture sono sempre in termini generalmente negativi. Infatti: 1) si è precluso ad una parte della popolazione la presenza nella pubblica amministrazione, alimentando le posizioni di forza delle generazioni precedenti; 2) si è alimentato il sospetto che esista un atteggiamento di conservazione da parte delle generazioni più anziane che tendono a distribuire (a se stessi) benefici superiori rispetto ai costi sostenuti e ai propri meriti; 3) si è ridotta la concorrenza interna alla pubblica amministrazione; infatti, ipotizzando una distribuzione normale delle abilità, tra gli over 50, non avendo rivali giovani, hanno fatto carriera anche persone che in una situazione ordinaria non avrebbero potuto aspirare ad occupare determinate posizioni di responsabilità; 4) si è aumentato il potere discrezionale relativo alle assunzioni a termine, ottenute spesso a titolo «risarcitorio» con conseguenti problemi di posizionamento e livello; 5) si è aumentata l'inefficienza allocativa del sistema, poiché i posti disponibili non sono stati occupati dalle persone migliori; 6) si è dato corso, in luogo ad una generale scarsa dinamica salariale, ad una forte dinamica nella progressione di carriera interna nella pubblica amministrazione, generando una insana tensione carrieristica in soggetti sovente privi dei requisiti professionali e culturali necessari, a decremento dell'immagine e dell'autorevolezza del dirigente pubblico. Per una trattazione approfondita della questione si rimanda a Radicchia e Mandrone, *Ruolo e performance dei canali di intermediazione del lavoro*, (di prossima pubblicazione). Si veda anche Ichino (2008) che sostiene in un suo editoriale «Il regime di vero e proprio apartheid che condanna tanti giovani bravissimi, soprattutto ma non soltanto nelle amministrazioni pubbliche, a penare per molti anni prima di riuscire a conquistare un posto

4.2 Transizioni all'interno dell'occupazione e della forza lavoro

Vediamo le principali ricomposizioni in atto (tabella 7). Gli esiti dalle principali forme contrattuali, aggregate per problemi di attendibilità statistica e trattate esclusivamente per forma contrattuale, danno il seguente quadro di transizioni: il lavoro standard, sia dipendente che autonomo, è su livelli di permanenza molto alti, oltre il 95% complessivamente: il lavoro dipendente a tempo determinato permane per il 45% dei casi mentre evolve verso il lavoro dipendente a tempo indeterminato nel 37% dei casi, rispetto ad un modesto 3% verso il lavoro autonomo. I restanti flussi sono passaggi in varie forme atipiche, dipendenti e autonome.

Tabella 7 - Flussi panel: dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato, altre forme dipendenti a termine, autonomi e collaboratori (forma)

Condizione 2005	Condizione 2006					Totale
	Dip. a tempo indeterminato	Dip. a tempo determinato	Altri dipendenti	Autonomi	Collaboratori	
Dip. a tempo indeterminato	95,3	2,0	0,4	1,5	0,9	100
Dip. a tempo determinato	37,2	45,4	4,8	3,3	9,4	100
Altri dipendenti	17,4	33,5	15,2	13,7	20,3	100
Autonomi	6,5	1,9	0,1	87,4	4,1	100
Collaboratori	19,3	9,7	5,0	15,1	50,7	100

Fonte: Panel Isfol Plus 2005-2006.

La permanenza dei collaboratori è pari al 50%, con esiti distribuiti verso il lavoro standard dipendente (19%) e autonomo (15%). Anche qui, nel periodo, si registrano molti *passaggi orizzontali*, tra atipicità diverse. Performance migliori, in termini di esiti verso il lavoro standard fa registrare l'aggregato delle *altre forme di lavoro dipendente* (apprendistato, Cfl, interinale, a chiamata, contratti d'inserimento) che complessivamente portano in 14 mesi ad una occupazione standard (tra lavoro dipendente a tempo indeterminato e autonomo) il 30% dei soggetti coinvolti.

stabile è l'altra faccia del regime di inamovibilità di cui oggi beneficiano i lavoratori "di ruolo"».

Ricapitolando, pur limitandoci ad una lettura esclusivamente formale dei contratti possiamo ricondurre gli esiti del lavoro atipico a tre flussi principali: transita in una occupazione con forme contrattuali standard poco meno del 40% dei dipendenti a tempo determinato (esclusivamente riferibili al d.lgs. 368/2001); poco meno del 30% dei contratti a termine (esclusi i dipendenti a tempo determinato) e più del 30% dei collaboratori.

Sebbene l'attendibilità sia leggermente inferiore agli standard generali dell'indagine (la segmentazione riduce i casi su cui si basano le stime), per contribuire a far chiarezza sulle diverse performance tra tipologie di contratto diamo conto del numero di trasformazioni a tempo indeterminato dei singoli contratti nel periodo di riferimento del panel (14 mesi medi): lavoro a tempo determinato 37,2%, contratto formazione lavoro 45,6%, apprendistato 35,5%, contratto d'inserimento 48,3%, lavoro interinale 34,0%. Il dato panel a 14 mesi degli apprendisti tende a sottostimare il risultato finale per via della durata media del contratto superiore a 24 mesi.

Allargando lo sguardo alla forza lavoro (tabella 8), vediamo dal Panel Isfol Plus come forti siano le permanenze nello status di occupato e pensionato, condizioni stabili o definitive. I flussi che si generano sono molteplici e offrono le ricomposizioni in atto nella occupazione o nella forza lavoro.

Ci sono più di 95 occupati su 100 che rimangono tali, dimostrando grande stabilità dello status; 35 persone in cerca su 100 trovano un lavoro, mentre 47 non trovano una occupazione e restano in cerca; quasi il 50% delle casalinghe si attiva in poco più di un anno, trovando nel 18% dei casi un lavoro; mentre ogni 15 studenti che si attivano solo 10 trovano una occupazione e 5 rimangono in cerca.

Tabella 8 - Flussi panel: occupati, in cerca, pensionati, casalinghe e studenti

Condizione 2005	Condizione 2006					Totale
	Occupato	In cerca	Pensionato	Casalinga	Studente	
Occupato	95,5	2,4	1,3	0,4	0,4	100
In cerca	35,6	47,7	1,5	8,6	6,6	100
Pensionato	1,8	0,2	98,0	-	-	100
Casalinga	18,1	30,5	-	50,2	1,2	100
Studente	10,8	5,6	-	0,3	83,3	100

Fonte: Panel Isfol Plus 2005-2006.

5. Nuovi indicatori per il mercato del lavoro

L'impianto Isfol Plus consente la creazione di un disegno di controllo dei parametri flessibili dell'occupazione assai dettagliato pur in presenza di notevoli difficoltà metodologiche, dovute alla forte segmentazione dell'attuale mercato del lavoro, alle molte eccezioni e alle non univoche interpretazioni della *atipicità, flessibilità e precarietà lavorativa*.

La flessibilizzazione del lavoro può essere identificata secondo due dimensioni: l'intensità, ovvero l'incidenza congiunturale (lettura sezionale della flessibilità) e la profondità, ovvero la persistenza nel tempo (lettura longitudinale della precarietà). Queste dimensioni possono essere utilmente valutate dai seguenti indicatori.

I primi indicatori (1-4) considerano il numero dei lavoratori atipici, intesi come coloro che rientrano nella classificazione OSA123 (con o senza gli apprendisti, i parasubordinati e i part-time involontari) sul totale degli occupati. L'indicatore di «incidenza del lavoro atipico» annovera la quota di impieghi flessibili negli ultimi 12 mesi sul totale occupati. L'indice di discontinuità indica i mesi non lavorati per occupati atipici e per tutti gli occupati, una sorta di stima della densità dell'occupazione. Gli indicatori di precarietà (8-10) mostrano quante persone sono coinvolte in forme lavorative atipiche (OSA123) 12, 24 36 mesi fa e che sono ancora in forme atipiche, ovvero una sorta di incidenza degli esiti negativi di breve, medio e lungo periodo. Gli indicatori di precarietà allargata (11-13), invece, indicano quanti sono coloro che sono stati coinvolti in contratti atipici 12, 24 e 36 mesi fa e ora sono ancora con contratti atipici o sono usciti dall'occupazione, una misura che contempla anche la parte di occupati atipici che è fuoriuscita nel periodo dalla occupazione.

Le tabelle mostrate nei paragrafi precedenti rappresentano implicitamente le probabilità medie degli esiti possibili nel 2006 condizionati dalla situazione di partenza del 2005. Tuttavia le determinanti della condizione lavorativa non sono frutto esclusivamente della condizione lavorativa dell'anno precedente. Per poter trattare correttamente il panel relativamente agli «effetti fissi» e agli «effetti individuali» dobbiamo attendere la terza *wave*, e pertanto non presentiamo, in questo lavoro, una analisi inferenziale sul panel a 2 periodi.

RPS

fuori dal tema

Tabella 9 - Nuovi indicatori Isfol Plus per la stima della atipicità, precarietà, flessibilità e discontinuità lavorativa (dati sezionali relativi al 2006, dati longitudinali relativi al periodo 2005-2006)

Indicatori sezionali o congiunturali	Formula	Note	Stima
Indice di atipicità (OSA123)	OSA123 t=0 / Occupati t=0*	Tutti gli atipici	15,3%
Indice di atipicità (OSA12)	OSA12 t=0 / Occupati t=0*	Senza i parasubordinati	9,6%
Indice di atipicità (OSA13)	OSA13 t=0 / Occupati t=0*	Senza gli apprendisti	13,7%
Indice di atipicità (OSA1234)	OSA1234 t=0 / Occupati t=0*	Con i part-time involontari	17,8%
Indice di flessibilità (OSA123)	OSA123 0<t<12 / Occupati t=0*		17,7%
Indice di discontinuità totale	n. mesi lavorati <12 (m. lavorati)	Solo full-time	6% (5,9)
Indice di discontinuità atipici (OSA123)	n. mesi lavorati <12 (m. lavorati)	Solo OSA123	32% (5,8)
Indicatori longitudinali o panel	Formula	Note	Stima
Indice di precarietà (OSA123 t=12)	OSA123 t=0 / OSA123 t=-12	Esiti a 12 mesi, occupati	58,6%
Indice di precarietà (OSA123 t=24)	OSA123 t=0 / OSA123 t=-24	Esiti a 24 mesi, occupati	n.d.
Indice di precarietà (OSA123 t=36)	OSA123 t=0 / OSA123 t=-36	Esiti a 36 mesi, occupati	n.d.
Indice di prec. allargata (OSA123 t=12)	OSA123 o non occupati/OSA123 t=-12	Esiti a 12 mesi, flessibili	63,1%
Indice di prec. allargata (OSA123 t=24)	OSA123 o non occupati/OSA123 t=-24	Esiti a 24 mesi, flessibili	n.d.
Indice di prec. allargata (OSA123 t=36)	OSA123 o non occupati/OSA123 t=-36	Esiti a 36 mesi, flessibili	n.d.

n.d. = Dato non ancora disponibile, verrà componendosi con le seguenti wave.

Tutti gli indicatori sono calcolabili per genere, area geografica, istruzione, classi d'età, settore economico e professioni (aggregate) e possono essere calcolati su una base diversa rispetto alle OSA123, per esempio più ristretta come l'OSA12 o più ampia come OSA1234

* L'indice è calcolato sul totale occupazione.

6. Conclusioni

L'introduzione di contratti atipici¹⁷, ovvero di minor qualità generale (intesa come tutele, salari, progressioni di carriera, diritti, ecc.) non è stata né *equidistribuita* tra le generazioni né *pareto-efficiente* (qualcuno ha peggiorato la propria posizione) e ha generato un onere finanziario, previdenziale e sociale per la collettività che è latente nei conti della finanza pubblica. Il sottoprodotto del processo di flessibilizzazione, in ultima analisi, è interpretabile alla stregua di qualunque *debito pubblico*, il quale rappresenta sia un problema di indennizzo di un danno che di rimborso di un costo differito¹⁸.

L'attuale mercato del lavoro è doppiamente duale¹⁹, composto da la-

¹⁷ «I protagonisti della rinascita italiana devono essere i giovani, oggi mortificati da un'istruzione inadeguata, da un mercato del lavoro che li discrimina a favore dei più anziani, da un'organizzazione produttiva che troppo spesso non premia il merito e non valorizza le capacità» (Draghi, 2008).

¹⁸ I lavoratori atipici hanno avuto contribuzioni previdenziali, redditi da lavoro e profili di carriera inferiori, generando un costo che si ripercuoterà nel futuro sull'intera collettività come un qualunque debito. Questo è il frutto di un patto tra le parti sociali, in primis i sindacati, a difesa e salvaguardia delle generazioni attive all'inizio degli anni novanta a discapito delle seguenti.

¹⁹ Nel Libro Verde della Commissione europea *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo* si fa riferimento ad una pericolosa tendenza emersa nella relazione al Consiglio europeo dalla Task force europea per l'occupazione, presieduta da Wim Kok, del 2003, la quale osservava che si potrebbe giungere ad un mercato del lavoro a due velocità con, da una parte, i lavoratori «integrati» con un posto di lavoro permanente e quelli «esclusi», in particolare i disoccupati, le persone separate dal mercato del lavoro e quelle che si trovano in situazioni di lavoro precarie e informali. Questi ultimi occupano una zona «grigia» in cui i diritti fondamentali del lavoro o della protezione sociale possono essere considerevolmente ridotti, generando una situazione d'insicurezza per quanto riguarda le prospettive future di occupazione, con un impatto su scelte cruciali della loro vita privata (disporre di un alloggio, creare una famiglia, ecc.). Il ricorso a forme alternative di occupazione potrebbe aumentare ulteriormente, in mancanza di misure volte ad adeguare i contratti di lavoro standard, in modo tale da facilitare una maggiore flessibilità sia per i lavoratori che per le imprese. La Task force ha quindi chiesto immediatamente agli Stati membri di valutare ed eventualmente rivedere il grado di flessibilità previsto nei contratti standard per quanto riguarda i termini di preavviso, i costi e le procedure di licenziamento individuale o collettivo o la definizione di «licenziamento abusivo». L'eterogeneità culturale e la stratificazione giuridico-economica pre-

voratori atipici e standard, giovani e adulti. Pertanto, qualunque politica di gestione del fenomeno della precarietà o contrasto all'eccessivo e improprio ricorso alle forme di lavoro atipico si voglia intraprendere è necessaria una costante valutazione di come evolvano i rapporti di lavoro, di come si sviluppino i contenuti formativi del contratto, della coerenza tra forma e sostanza dell'occupazione e di come la posizione lavorativa individuale si vada componendo rispetto alle esigenze dell'impresa. Già solo questi accorgimenti ridurrebbero molto l'uso del lavoro atipico. Inoltre sul versante della offerta di lavoro esiste già una componente che assicura molta flessibilità: i lavoratori autonomi, che in Italia sono il 25% degli occupati (dato molto superiore all'incidenza europea) e già contribuiscono, implicitamente, a dare servizi esterni alle imprese (ovvero flessibilità produttiva).

Tutto ciò ha contribuito ad una azione calmierante delle tensioni nel mercato del lavoro, in quanto gli atipici svolgono il ruolo di un *esercito di riserva* interno, che ha oltremodo contenuto le rivendicazioni dei lavoratori. Infatti questo sistema di inibizione parziale delle prerogative contrattuali²⁰ di circa il 15% dei lavoratori, unito al consistente stock di non occupati disponibili (persone dichiaratamente in cerca di lavoro o inattivi disponibili) e alla componente lavorativa immigrata (con salari di riserva molto bassi) ha reso meno ampie le rivendicazioni (salariali e non) dell'intera occupazione. E oggi in Italia si hanno i salari più bassi in Europa.

Vista la dimensione crescente²¹ del ricorso a impieghi flessibili, è necessario porre in essere velocemente politiche di aiuto alle trasformazioni in occupazioni permanenti di questi soggetti, in quanto in larga parte esclusi dalle varie tipologie di ammortizzatori sociali. Anche la Commissione europea nella Strategia europea per l'occupazione (Seo) sosteneva perentoriamente di «[...] far giungere in un periodo ragionevole a occupazioni con buoni contratti e remunerazioni», ovvero

sente in Europa è tale da rendere queste ipotesi di armonizzazione di difficile o comunque lenta applicazione.

²⁰ Nel Libro Verde «si riconosce la necessità di ridurre i divari di tutela che penalizzano i lavoratori atipici e di contenere la frammentazione dei tipi di rapporto di lavoro, ribadendo l'obiettivo di promuovere il rapporto a tempo indeterminato come la forma ordinaria di occupazione».

²¹ La *European labour network for economic policy* nel 2008 ribadisce sia che «l'utilizzo del part-time involontario e dei contratti a termine è eccessivo in Europa», sia che «la sfida per i governi è quella di porre in essere le condizioni per la creazione di posti di lavoro di qualità e la riduzione dei lavori a basso salario».

suggeriva un percorso privilegiato verso l'occupazione standard. Vedendo la dinamica delle serie dell'occupazione e delle unità di lavoro equivalenti (Gallegati, 2006; Mandrone e Radicchia, 2006) sembra che le politiche di *employment stretching* abbiano tirato l'ordito riducendone la trama.

La flessibilità, intesa come forme contrattuali non standard piuttosto che come organizzazione interna del lavoro, è uno status lavorativo implicitamente transitorio. Oltre al lavoro subordinato e al lavoro autonomo esiste una nuova categoria, che, in quanto non permanente, non può offrire una compiuta realizzazione dell'individuo, nel rispetto degli auspici costituzionali. Questa sensazione di incertezza, questi limiti impliciti nella indipendenza personale, capacità economica e affermazione sociale costituiscono il *sensu di precarietà*, che non va confuso con i lavoratori precari, definiti in maniera *neutrale e oggettiva* da condizioni osservate e non percepite. L'interpretazione di questa dicotomia e la sua condivisione è il prerequisito, a mio avviso, per la corretta identificazione della componente precaria dell'occupazione italiana.

Come monito conclusivo, nel dibattito pro e contro la flessibilità dovrebbe alzarsi forte la voce dei suoi sostenitori contro l'uso improprio delle forme atipiche. Gli esiti di alcune tipologie contrattuali, infatti, sono oltre modo condizionati da un vasto utilizzo difforme dalla volontà del legislatore e dalle istanze di flessibilità economica per cui sono stati pensati; per questo andrebbero identificate e difese le imprese che impiegano correttamente e utilizzano nel modo opportuno i contratti atipici distinguendole da quelle che agiscono in malafede.

In questa situazione c'è un curioso paradosso: la deregolamentazione del lavoro porta a richiedere più controlli.

Riferimenti bibliografici

- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., 2009, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Biagi M. e Sacconi M. (a cura di), 2001, *Il libro bianco sul lavoro*, Ministero del Welfare.
- Boeri T. e Garibaldi P., 2007, *Il «testo unico» del contratto unico*, «www.lavoce.info», 19 ottobre; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000075.html>.
- Ceccato F. e Tronti L., 2007, *La misurazione dei rapporti di lavoro atipici*, disponibile al sito web: www.uniroma3.it.

RPS

fuori dal tema

- Commissione europea, 2007, Libro Verde *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, Commissione europea.
- Dickens W.T. e Lanf K., 1992, *Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence*, Nber Wp n. W4087.
- Draghi M., 2008, *Relazione Annuale*, Ed. Banca d'Italia.
- Einaudi L., 1948, *Messaggio al Parlamento*, Atti del Parlamento.
- Einaudi L., 1965, *Lezioni di politica sociale* (scritte in esilio nel 1944), Einaudi.
- European labour network for economic policy, 2008, *Forecast and Economic Policy Recommendations*, European labour network for economic policy.
- Gagliarducci S., 2005, *The Dynamics of Repeated Temporary Jobs*, «Labour Economics», vol. 12, n. 4, pp. 429-448.
- Gallegati M., 2006, *Schiavi Moderni*, Casaleggio Associati, Milano.
- Giammatteo M., 2009, *L'indagine campionaria ISFOL-PLUS: contenuti metodologici e implementazione*, Studi Isfol 2009/3, Roma.
- Guerra M.C., 2008, *L'irpef senza gli straordinari*, «www.lavoce.info», 20 maggio; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000419.html>.
- Ichino P., 2008, *Le scelte anti apartheid*, «Corriere della Sera», 14 gennaio; disponibile alla pagina web: http://archivistorico.corriere.it/2008/gennaio/14/SCELTE_ANTI_APARTHEID_co_9_080114149.shtml.
- Isfol, 2007, *Rapporto 2007*, Isfol Rubbettino, 2007.
- Istat, 2007, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, disponibile al sito web: www.istat.it.
- Istat, 2008, *Rapporto 2007*, Istat, 2008.
- Lucifora C., 2007, *Le riforme del mercato del lavoro e i problemi aperti: le riflessioni di un economista*, «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 2, pp. 175-196.
- Madsen K.P., 2004, *The Danish model of «flexicurity»*, «Transfer», vol. 10, n. 2, pp. 187-207.
- Mandrone E. e Massarelli N., 2007, *Quanti sono i lavoratori precari*, «www.lavoce.info», 21 marzo; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina2633.html>.
- Mandrone E. e Radicchia D. (a cura di), 2006, *Plus – Participation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo, Roma.
- Mandrone E., 2008, *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'Indagine Isfol Plus*, Studi Isfol 2008/1, Roma.
- Mandrone E., 2008, *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Studi Isfol 2008/6, Roma.
- Mariucci L., 2009, *I molti errori del «contratto unico»*, «Eguaglianza e Libertà», 23 aprile; disponibile alla pagina web <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1109>:
- Pizzuti F.R. (a cura di), 2008, *Rapporto sul Welfare*, Utet, Torino.

- Richiardi M., 2008, *Contro la detassazione degli straordinari*, «www.lavoce.info», 13 maggio; disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000413.html>
- Sestito P., 2007, *Gli ammortizzatori sociali in Italia: un'anomalia qualitativa e non solo quantitativa*, Arel.
- Tronti L., Ceccato F., 2005, *Il lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica*, «Argomenti», n. 14, pp. 27-58.

RPS

fuori dal tema

Tabella 3 - Mappa dell'occupazione per atipicità italiana (valori assoluti e percentuali)

	Dipendenti a termine	Apprendistato	«Finti» autonomi	Part-time involontari	Part-time volontari	Non sa, non risponde	«Veri» autonomi	Standard	Occupati per contratto
<i>Atipicità</i>	1	2	3	4	5	6	7	standard	
Lavoro a tempo indeterminato				579.499	1.233.004			12.441.125	14.253.628
Lavoro a tempo determinato	1.075.122								1.075.122
Contratto formazione lavoro (Cfl)	133.822								133.822
Apprendistato		346.912							346.912
Contratto d'inserimento	180.425								180.425
Lavoro interinale/a sommini- strazione	147.575								147.575
Job-sharing o lavoro ripartito				<i>Stima non attendibile</i>					
Lavoro intermittente o a chiamata	157.950								157.950
Collaborazione coordinata e continuativa			276.650				98.526		375.176
Collaborazione occasionale			248.950				109.711		358.661
Lavoro a progetto			436.987				122.574		559.561
Titolare d attivi- tà/imprenditore								2.429.413	2.429.413
Associati in partecipazione				<i>Stima non attendibile</i>					
Attività in proprio (partita Iva)			295.697					1.345.547	1.641.244

Tabella 3 - Mappa dell'occupazione per atipicità italiana (valori assoluti e percentuali)

	Dipendenti a termine	Apprendistato	«Finti» autonomi	Part-time involontari	Part-time volontari	Non sa, non risponde	«Veri» autonomi	Standard	Occupati per contratto
Coadiuvante familiare								147.215	147.215
Stage, pratica professionale, tirocinio	123.625								123.625
Altro dipendente						423.798			423.798
Altro autonomo						191.699			191.699
<i>Atipicità specifica</i>	<i>1.827.395</i>	<i>346.912</i>	<i>1.276.865</i>	<i>579.499</i>	<i>1.233.004</i>	<i>615.497</i>	<i>376.041</i>	<i>16.363.299</i>	<i>22.618.512</i>
	8,1%	1,5%	5,6%	2,6%	5,5%	2,7%	1,7%	72,3%	100,0%
	<i>Lavoro atipico</i> ←			→ <i>Lavoro standard</i>					

Fonte: Isfol Plus 2006.

Gli autori

Laura Balbo, sociologa e politica, è stata tra le prime e più importanti studiose italiane che si sono occupate di genere. È stata per due volte parlamentare, e tra il 1998 e il 2000 ha rivestito la carica di ministro per le Pari opportunità del Governo D'Alema.

Nilla Bernardi, laureata nel 2008 in Scienze internazionali e diplomatiche all'Università di Bologna, sede di Forlì; ha successivamente svolto uno stage a Bruxelles, presso l'Inca-Cgil Belgio, dove ha approfondito i suoi studi sulle politiche sociali di genere nell'Ue.

Franca Bimbi è professore di Sociologia nell'Università di Padova, dove dirige la Scuola di dottorato in Scienze sociali.

Anette Borchorst è professore in Gender Research presso il Dipartimento di Storia internazionale e di studi sociali nell'Aalborg University.

Carlo Caldarini, sociologo e pedagogista, dal 2004 è responsabile dell'Osservatorio Inca-Cgil per le politiche sociali in Europa. Ha collaborato con diverse istituzioni educative e di ricerca, tra cui Inea, Ires, Censis, Albafor, Saip, Università Roma Tre, Université Libre de Bruxelles.

Silvia Ciampi, sociologa del lavoro, ricercatrice presso l'Isfol, ha collaborato alle attività di ricerca di enti, pubblici e privati, nel campo dell'analisi e valutazione delle politiche pubbliche e dello sviluppo locale.

Daniela del Boca, PhD Madison Wisconsin, è professore ordinario presso l'Università di Torino, Fellow del Collegio Carlo Alberto e Direttore del Centro Child. Si occupa di Economia del lavoro e della famiglia e su questi temi ha pubblicato numerosi articoli in riviste internazionali. Fa parte del Comitato di redazione della Voce.info.

Ann-Zofie Duvander è professore associato di Sociologia presso il Dipartimento di Sociologia dell'Università di Stoccolma. È inoltre ri-

cercatrice senior presso l'Agenzia nazionale di protezione sociale svedese.

Karin Halldén sta svolgendo il dottorato presso l'Istituto svedese di ricerca sociale (Sofi) dell'Università di Stoccolma; collabora a diversi progetti di ricerca incentrati sulla stratificazione sociale nella vita lavorativa.

Barbara Hobson è professore di Sociologia con una specializzazione in Studi di genere comparati alla Stockholm University. Ha pubblicato numerosi articoli e libri sul genere e i sistemi di welfare.

Jane Jenson nel 2001 ha ottenuto il Canada Research Chair in Citizenship and Governance all'Université de Montréal, dove è professore di Scienze politiche. È direttore della rivista «Lien social et Politiques».

Daniela Luisi è ricercatrice presso l'Isfol e dottoranda in Sistemi sociali, organizzazione e analisi delle politiche pubbliche presso l'Università «Sapienza» di Roma. I suoi interessi riguardano i temi delle pari opportunità e gli aspetti teorici e metodologici della valutazione delle politiche pubbliche.

Emiliano Mandrone, economista, ricercatore Isfol, è responsabile dal 2005 dell'Indagine Isfol Plus. Ha insegnato in varie università italiane Economia del lavoro e prodotto analisi sui temi dell'occupazione atipica, flessibile, precaria, femminile e delle modalità di ricerca del lavoro.

Bérenghère Marques-Pereira è professore di Scienza politica presso la libera Università di Bruxelles (Center Metices/Political Sociology). È coordinatrice del gruppo «Genere e politiche» dell'Associazione belga di Scienze politiche - Comunità francese (Absp-Cf).

Paolo Naticchioni (PhD Ucl Louvain, Belgium), è ricercatore presso l'Università degli studi di Cassino. I suoi interessi di ricerca sono nell'ambito dell'economia del lavoro, dell'economia dell'istruzione, della valutazione delle politiche pubbliche.

Laura Pennacchi, studiosa e saggista nei campi delle scienze economiche e sociali, dirige la scuola per la buona politica «Vivere la democrazia, costruire la sfera pubblica» della Fondazione Basso. È stata par-

lamentare per tre legislature (dalla XII alla XIV) e sottosegretario, con Ciampi, al Tesoro nel primo Governo Prodi.

Michele Raitano, è ricercatore in Politica economica presso l'Università di Roma «Sapienza», dove insegna Modelli di welfare e globalizzazione nei corsi di laurea specialistica e Economia della previdenza al Master in Economia pubblica. È segretario scientifico del Criss (Centro di ricerca interuniversitario sullo stato sociale).

Andrea Ricci è ricercatore presso l'Isfol. I suoi principali interessi di ricerca riguardano il mercato del lavoro e la crescita economica; in particolare si occupa di analisi della distribuzione del reddito, dell'offerta di lavoro e delle politiche attive del mercato del lavoro.

Chiara Saraceno, fino al 2008 professore di Sociologia della famiglia presso l'Università di Torino dove ha anche diretto in Centro interdisciplinare di ricerca delle donne (Cirsde), attualmente è professore di ricerca al Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Birte Siim è professore in Gender Research presso il Dipartimento di Storia, internazionale e di studi sociali nell'Aalborg University. È la coordinatrice danese di vari progetti di ricerca europei e autrice di numerose pubblicazioni sui temi genere e diversità, cittadinanza e democrazia.

Enrico Toti è tecnologo presso l'Isfol con competenze statistiche e econometriche. Si occupa di monitoraggio e valutazione degli esiti occupazionali delle azioni cofinanziate dal Fondo sociale europeo, con particolare riferimento allo sviluppo di applicazioni informatiche per la gestione e l'integrazione delle banche dati.

Rossana Trifiletti è professore associato di Sociologia della famiglia e Politica sociale presso la Facoltà di Scienze politiche «Cesare Alfieri» di Firenze.

English Abstracts

A Gender Glance at the Concept of «Welfare»

Anette Borchorst e Birte Siim

The paper argues that welfare is satisfying human needs. It is a multi-dimensional phenomenon and is constructed through gendered processes. The Finnish sociologist Erik Allardt distinguished three dimensions of welfare: «having», which refers to basic physiological and material needs, «loving», which refers to community, care and recognition and «being», which refers to identity building. The classic dimensions of welfare have different meanings for women and men, because they relate differently to the family, the state and the market. Rethinking the gendered processes of welfare in a post-industrial, knowledge-based society calls for adding two new dimensions: doing, which refers to the relation between paid and unpaid work, and deciding, which refers to the ability to have a say in your own life and influence political decisions. The dimensions are illustrated by four key debates in international gender research connected to the five dimensions: 1) the public-private divide, 2) the distribution between care and wage work, 3) Welfare models and inequality regimes, 4) social and political citizenship. An important concern, which is discussed in the article is the implications of the new challenges and dilemmas related to multiculturalism, migration and globalization has for the intersection of gender, class and ethnicity.

Interpreting the Path of Equality: Resistance Mechanisms, Opposition Strategies

Laura Balbo, *Interview with*

Today discourse on gender equality has a very different sense and meanings from the past. The following pages bring out their dual, and sometimes contradictory, development, with the equality dimension generally accepted and referred to in the public debate – at interna-

tional, national and local level – which suggests a possible, positive and welcome echo-effect, even though that cannot be taken for granted. On the other hand, new forms of exclusion are emerging that redefine and overlay the more traditional differences between men and women, and that intersect the ongoing processes of racialization and ethnicization in present-day societies. This requires a redesigning of the conceptual and interpretative schemes of gender differences, which consequently become more complex, because they have to bear in mind new inequalities and forms of discrimination on which it is impossible to remain silent. Broadly speaking, this is the sense of the thoughts that emerge from the interview with Laura Balbo, an important Italian sociologist, who has contributed to the theoretical and political debate on the dual female presence since the mid 1970s, and has also held important political positions at national level.

Gender and Care: Old Solutions, New Scenarios?

Chiara Saraceno

The need to receive and give care has long remained hidden in the division of labour between community and family and between men and women. As a result, for a long time both dependence on care and the responsibility for providing it were not recognized as fundamental rights of citizenship, but were actually a cause of the weakening of those rights. A partial exception was that of maternity leave. In recent years two trends at European level can be seen, in some respects opposite to each other. On the one hand the questions of the care of small children have entered the political agenda and the recognition of responsibility for care has been extended to fathers (workers). On the other, mothers are being asked more than ever to join the labour market without care needs and care work being adequately recognized. There is also a continuing asymmetry in the way in which the care needs of various subjects are recognized (children rather than the non-self-sufficient elderly) and the unpaid or paid work of those who respond to these needs. The marginal nature of care work is also clear in the debate on flexisecurity, where it is mainly assimilated to unemployment and training. This marginality risks becoming more problematic at a time when the demographic situation and changing behaviours in women risk leading to a shortfall in care.

Men and Women's Agency and Capabilities to create a Worklife Balance

Barbara Hobson, Ann-Zofie Duvander and Karin Halldén

The essay analyses men's and women's choices in the labour market and care work in different national contexts, considering the decision-making processes of parents as part of a complex and changing universe that includes work, welfare and cultural models. Starting from the premise that there is an ongoing change in the condition of parenthood and fatherhood, the analysis considers the differences between European countries in the compatibility between work and care of children both for men and women, and particularly men's capabilities and right to care work, given that, as well as the social and economic restrictions that limit the individual exercise of these rights, there are also norms of society and personal perceptions that influence whether they are used. The article considers in detail proactive policies that encourage men to increase their care work, concentrating on parental leave in Sweden, a country that allows two months of leave for fathers.

New Social Risks, Present-Day redesigning of Welfare Systems and Women's Citizenship

Rossana Trifiletti

The essay deals with some family policies in Europe, trying to set them in the debates on the most recent models for welfare states and on the transformation of social risks. In this way it defines the specific features of women's citizenship and underlines some gaps in the Italian debate on the welfare state.

Italy. Women's Employment, Restrictions

Daniela Del Boca

In this work we offer an interpretation of the difficulties for women in reconciling work and care of family members. Welfare in Italian

families has traditionally rested on the care work of women, mothers, daughters and grandmothers. This has notably restricted both their work and fertility choices. However, this model is now in crisis for demographic and sustainability reasons of various kinds.

Gender Differences in the Labour Market of Countries in the Eu-15

Michele Raitano

This article uses various indicators to evaluate gender differentials on the labour market in the Eu-15, partly to see if these differences reflect the usual distinctions in the welfare state models. In particular, micro-data from the Eu-Silc research in 2006 have been used to evaluate gender differentials in relation to employment levels and quotas of the work-force with part-time and temporary contracts, and then in relation to various other dimensions that help explain the different salary levels of men and women. It also analyses the salary condition of women, calculating both their overall salary mass and the gender wage-gap.

European Union. From Equal Opportunities to «Social Investment»

Jane Jenson

Most European countries with liberal and social democratic welfare regimes have redesigned their social policy in recent years, adopting a social investment perspective. In doing so, they often target children and young people, and redeploy policy instruments to achieve goals for the future. There is a growing commitment by the European Union to this supply-side understanding of social policy. This article describes two mechanisms at work in the social policy field within the institutions of the Eu: one of writing women out of the plot and folding gender into other stories.

Equal Opportunities in Social Policies in the Eu Main Stages and Comparative Analysis of Gender Regimes in Nine Countries

Nilla Bernardi e Carlo Caldarini

The result of a process that goes back to the origins of the Eec, there have been three main approaches to equality between men and women over the years: equal opportunities, positive action and gender mainstreaming. Implementing the rules of the political community in the individual National contexts, with their different combinations of social policies, leads to specific «gender regimes». The first part of the article reconstructs and analyses the main stages of community policy for equality between men and women, showing how the main trend, laid down in article 119 of the Eec Treaty, was to ensure above all equal treatment of male and female workers, giving less attention to the role of the family or the specific life courses of women and men. The resulting policies were progressive, but seem unable to reduce inequalities. Referring to the welfare models of Esping-Andersen and Ferrera – and considering above all measures of social protection for pensions, maternity and leave – the second part analyses and compares «gender regimes» in nine European countries: Denmark, Sweden, the Netherlands, Belgium, Germany, France, the United Kingdom, Italy and Spain.

KEY-WORDS 1

Gender. Woman/Women
An Eurocentric Transcultural Approach

Franca Bimbi

Why is our attention still focussed on gender/women when the debate seems to be more attracted to the link between gender and differences? From the point of view of principles, in enlarged Europe women «on the move» and women who «have never moved» share the same cultural regime of freedom and choice. Nevertheless, if we look at social practices, narratives and the features of gender structures in welfare regimes, what comes up is a different picture: freedom and choice redefine unspoken hierarchies of and between women through the construction of internal and external European

boundaries and their different patterns of hospitality for migrants and recognition of life-styles. The interpretation of gender equality within this context is very controversial. If we agree that gender is not only a synonym for women, nevertheless it seems still necessary to stress the dualism women/men together with the pluralism of gender identities. In this perspective, the metaphor of the «internal migrant» expresses the relationship and the confrontation between native and migrant women, both embedded in transcultural processes and engaged in the multiplicity of meanings of their «double presence». What we propose is a critical dualism: without the re-position of gender relationships in the field of social conflict between men and women the politics for the recognition of cultural differences risk to silence women's voice in the exchange between groups, tribes and nations of «the plural man».

KEY-WORDS 2

Individuation. Women and Reproductive Rights

Bérengère Marques-Pereira

After explaining the links between reproductive freedom and women's individuation dynamics, the author discusses reproductive rights as rights of citizenship. She focuses on reproductive freedom as a crystallization of the demand for political, civil and social rights and their transformation from rights of citizenship into human rights in the framework of the international conferences organized by the United Nations.

TOOLS

Gender Salary Differences: A Dynamic Analysis of the Role of Characteristics and their Remuneration on the Market

Paolo Naticchioni, Andrea Ricci

This article analyses gender salary differences in Italy and the factors that help explain how they developed in the period between 1993 and 2006. In particular, it breaks down the results to identify how much of the value and dynamic of gender-based differentials, calculated in relation to different wage distribution points, can be attributed to factors of dis-

crimination, how much can be attributed to different characteristics between men and women employed, and how much is linked to unobservable elements. This leads to the following results. First, gender-based differentials diminish substantially across the complete distribution of wages, almost halving in the period of time considered. Secondly, discrimination explains the most significant part of the existence and temporal development of wage differences at each distribution point. Finally, gender-base differentials are greater in the upper part of the wage distribution. There continues to be in Italy a «ceiling floor» effect that penalizes women in comparison to men in work positions with higher wages.

TOOLS

Equality and Difference. Gender Prospects in Active Labour Policies Promoted by the European Social Fund

Silvia Ciampi, Daniela Luisi, Enrico Toti

The European Social Fund (Esf) has contributed significantly to financing training in Italy, and has been an important support for affirming the principle of gender mainstreaming in active labour policies. The article examines the characteristics of training interventions co-financed by the fund during the programming of 2000-2006, not so much as regards those reached by it, as by identifying gender-oriented projects. The main factors that condition the involvement of women and men in gender-oriented projects have been brought out by descriptive analyses as well as by using a regression model. As well as showing that training is still the main tool used by regional administrations for supporting female involvement in the labour market, the article brings out the central role of women of adult age (over 35) as recipients of active policy measures in the face of the traditional advantages enjoyed by men in the labour market.

The Repression of Citizenship.

The Future of the Social Model in the White Paper

Laura Pennacchi

The White Paper on the future of the social model «The good life in an active society», presented as a natural sequel to the Green Paper by

the Minister of Labour on 6 May 2009, has been widely criticized for the vagueness of its positions and for the gap between good intentions and actual lines of action. The article claims that the questions raised by the document do not concern only vagueness or abstractness, but that some of the proposals are dangerous and fallacious, and some of the statements made ambiguous. In particular, the essay examines three aspects that it considers particularly dangerous: the alteration of the constitutional frame work of citizenship, which is effectively replaced by key words like «person», «family» and «community», which can become misleading if they are not used with care; the de-responsibilization of the public sector and the surrender of collective responsibility; and the plan to privatize key institutions of the Italian social model, such as the health service and national insurance.

The Good, the Bad and the Ugly of Flexible Working

Emiliano Mandrone

Labour market reforms in 1996 (Treu act) and 2003 (Legge 30) introduced new forms of employment contracts, such as temporary agency work, staff leasing and on-call work, and set up several non-permanent employment contracts. Various attempts have since been made to categorize these according to their degree of «atypical» or «non-standard» content. Research studies have found that many of the features of these non-permanent employment contracts (employee and self-employed) are actually very close to those of standard employment contracts. In other words, a large proportion of those working on atypical contracts are in fact «quasi employees» or may be termed an economically dependent worker. The availability of Plus (Participation, Labor, Unemployment Surveys) a new labour supply data source carried out by Isfol (the Vocational Training Development Agency in Italy), provides many specific tools to investigate the reasons for using non-standard employment contracts and their capacity to guarantee employment.

Traduzione dall'italiano di Richard Bathes

Call for Paper

Programmazione monografica 2010

I giovani ricercatori e studiosi di politiche sociali sono invitati a presentare un proprio contributo scientifico sui seguenti temi:

- ♦ n. 1, Immigrazione, multiculturalismo e welfare
- ♦ n. 2, I nord e i sud. Welfare, capacità amministrativa, *geographical divide*
- ♦ n. 3, Gli effetti della crisi e della sua gestione su benessere e disuguaglianze
- ♦ n. 4, Welfare: contratto sociale e ethos pubblico

I lavori proposti per la parte monografica saranno valutati sulla base di un abstract (max 1.800 caratteri, spazi inclusi) che dovrà pervenire alla redazione entro:

- ♦ per il n. 1, il 10 settembre (intero contributo 10 dicembre);
- ♦ per il n. 2, il 10 dicembre (intero contributo 10 marzo);
- ♦ per il n. 3, il 10 marzo (intero contributo 10 giugno);
- ♦ per il n. 4, il 10 giugno (intero contributo 10 settembre).

«Fuori dal tema»

Nella sezione «Fuori dal tema» vengono pubblicati saggi valutati da *referee* anonimi e non vincolati tematicamente alla monografia.

I giovani ricercatori e studiosi interessati a sottoporre un proprio lavoro potranno inviarlo al di fuori di specifiche scadenze.

Sia nel caso della sezione «Fuori dal tema» sia per i contributi destinati alle monografie, i saggi dovranno basarsi su ricerche o analisi originali ed essere conformi nello stile e nei contenuti ad un articolo di tipo accademico. La lunghezza dei lavori non dovrà superare i 30.000 caratteri, spazi inclusi.

Gli abstract nel caso delle monografie e gli articoli per il «Fuori dal tema» dovranno essere inviati per posta elettronica alla redazione della rivista – redazione@larivistadellepolitichesociali.it – ed essere accompagnati da un breve *curriculum vitae* del percorso formativo/professionale dell'autore. Le mail dovranno contenere nell'oggetto la dicitura «proposta di contributo_FdT» ovvero «proposta di contributo_n.X-2010».

Gli autori riceveranno comunicazione solo nel caso i propri lavori siano stati accettati; la comunicazione avverrà entro 60 giorni dalla ricezione da parte della redazione.

RPS

Call for paper

