

Scuola Dottorale in Scienze Sociali  
Corso di Dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale  
Università degli Studi di Trento

Coordinatore del corso di dottorato: Prof.ssa Stefani Scherer

**In assenza di politiche familiari:  
l'influenza della famiglia sul lavoro di uomini e donne  
in un confronto fra Italia e Stati Uniti**

Tesi di dottorato del candidato: Michele Lugo

Tutor: Prof. Paolo Barbieri



# Indice

INTRODUZIONE .....	7
<b>CAPITOLO 1: LA DIVISIONE DEL LAVORO REMUNERATO E FAMILIARE</b>	
<b>ALL'INTERNO DELLA FAMIGLIA.....</b>	<b>17</b>
1.1 IL RAPPORTO TRA SFERA FAMILIARE E SFERA ECONOMICA NELLA SOCIOLOGIA .....	19
1.1.1 <i>I rapporti tra famiglia ed economia</i> .....	19
1.1.2 <i>I rapporti tra famiglia e lavoro</i> .....	21
1.1.3 <i>L'occupazione femminile e la doppia presenza delle donne</i> .....	22
1.2 LA DISTRIBUZIONE DEL LAVORO REMUNERATO E FAMILIARE .....	23
1.2.1 <i>Gli approcci economici</i> .....	24
1.2.2 <i>I modelli culturali di genere</i> .....	29
1.3 IL RUOLO DELLE ISTITUZIONI.....	31
1.3.1 <i>La teoria dei regimi di welfare</i> .....	31
1.3.2 <i>Le tipologie di politiche familiari</i> .....	36
1.3.3 <i>Lo studio di specifiche politiche familiari</i> .....	37
1.3.4 <i>Il contesto istituzionale e la divisione familiare del lavoro</i> .....	38
1.4 ALCUNE INTERPRETAZIONI DEI MUTAMENTI NELLA DISTRIBUZIONE FAMILIARE DEL LAVORO .....	39
1.4.1 <i>I mutamenti nella distribuzione familiare del lavoro</i> .....	39
1.4.2 <i>Le interpretazioni: equilibri multipli o un nuovo equilibrio?</i> .....	40
1.5 LE CONSEGUENZE LAVORATIVE DEGLI EVENTI FAMILIARI.....	45
1.5.1 <i>Il matrimonio</i> .....	46
1.5.2 <i>La nascita dei figli</i> .....	47
1.5.3 <i>Le dissoluzioni familiari</i> .....	50
<b>CAPITOLO 2: ITALIA E STATI UNITI: QUANDO LO STATO NON SUPPORTA LA FAMIGLIA .....</b>	<b>55</b>
2.1 IL CONTESTO ITALIANO.....	56
2.1.1 <i>L'ascesa dell'occupazione femminile</i> .....	56
2.1.2 <i>Le determinanti dell'occupazione femminile</i> .....	58
2.1.3 <i>La divisione del lavoro domestico e di cura</i> .....	59
2.1.4 <i>Le politiche familiari</i> .....	60
2.1.4 <i>I dualismi dell'economia italiana: il mercato del lavoro e la frattura territoriale</i> .....	65
2.1.4 <i>La conciliazione famiglia lavoro in Italia</i> .....	67

2.2	IL CONTESTO STATUNITENSE.....	68
2.2.1	<i>La partecipazione delle donne Americane al mercato del lavoro</i> .....	69
2.2.2	<i>La divisione del lavoro familiare negli Stati Uniti</i> .....	72
2.2.3	<i>Le politiche familiari negli Stati Uniti</i> .....	73
2.2.4	<i>La centralità del mercato nel sistema socio-economico statunitense</i> .....	75
2.2.5	<i>La conciliazione famiglia lavoro delle donne americane</i> .....	78
2.3	LE IPOTESI DI RICERCA.....	79
2.4	I DATI .....	83
<b>CAPITOLO 3: SPOSARSI E AVERE FIGLI: CONSEGUENZE PER IL LAVORO DI UOMINI E DONNE .....</b>		<b>87</b>
3.1.	IPOTESI.....	87
3.2.	METODI .....	95
3.2.1	<i>L'occupazione attorno a matrimoni, convivenze e la nascita dei figli: la strategia empirica</i> .....	95
3.2.2	<i>L'effetto del matrimonio e della nascita dei figli sulla partecipazione al lavoro: la strategia empirica</i> .....	97
3.2.3	<i>L'uscita e il reingresso al lavoro dopo la nascita di un figlio: la strategia empirica</i> .....	100
3.3.	RISULTATI .....	101
3.3.1	<i>Analisi descrittive</i> .....	101
3.3.2	<i>L'occupazione attorno ai matrimoni, le convivenze e la nascita dei figli</i> .....	110
3.3.3	<i>L'effetto del matrimonio sulla partecipazione al lavoro</i> .....	119
3.3.3	<i>L'effetto della nascita dei figli sulla partecipazione al lavoro</i> .....	121
3.3.4	<i>Lasciare e rientrare al lavoro dopo la nascita di un figlio</i> .....	131
3.4.	COMMENTI CONCLUSIVI .....	140
3.A.	APPENDICE .....	145
<b>CAPITOLO 4: SEPARARSI O DIVORZIARE: CONSEGUENZE PER IL LAVORO DI UOMINI E DONNE .....</b>		<b>151</b>
4.1.	IPOTESI.....	151
4.2.	METODI .....	158
4.2.1	<i>Chi sono i divorziati in Italia e negli Stati Uniti?: la strategia empirica</i> .....	159
4.2.2	<i>L'effetto del divorzio sull'occupazione: la strategia empirica</i> .....	160
4.2.3	<i>L'effetto del divorzio sulla probabilità di aumentare o diminuire l'offerta di lavoro: la strategia empirica</i> .....	162
4.2.4	<i>Selezione dei divorziati, causalità inversa ed effetti di anticipazione</i> .....	164
4.3.	RISULTATI .....	165

4.3.1	<i>Analisi descrittive</i> .....	166
4.3.2	<i>Chi sono i divorziati in Italia e negli Stati Uniti?</i> .....	171
4.3.3	<i>L'effetto del divorzio sull'occupazione</i> .....	173
4.3.4	<i>L'effetto del divorzio sulla probabilità di aumentare o diminuire la partecipazione al lavoro</i> .....	180
4.3.5	<i>L'effetto del divorzio sull'orario di lavoro</i> .....	184
4.4.	COMMENTI CONCLUSIVI.....	187
4.A	APPENDICE.....	192
<b>CAPITOLO 5: L'INFLUENZA DELLA FAMIGLIA SULLA CARRIERA</b>		
<b>LAVORATIVA: LA MOBILITÀ OCCUPAZIONALE..... 197</b>		
5.1.	IPOTESI.....	198
5.2.	METODI.....	201
5.3.	RISULTATI.....	203
5.3.1	<i>L'effetto della nascita dei figli sulla mobilità occupazionale</i> .....	204
5.3.2	<i>La mobilità occupazionale al rientro al lavoro dopo un'interruzione in seguito alla nascita del primo figlio</i> .....	207
5.3.3	<i>L'effetto delle dissoluzioni coniugali sulla mobilità occupazionale</i> .....	209
5.4.	COMMENTI CONCLUSIVI.....	212
<b>CONCLUSIONI .....</b>		<b>215</b>
 <b>BIBLIOGRAFIA .....</b>		<b>225</b>



## Introduzione

L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro iniziato nella seconda metà del secolo scorso è riconosciuto come uno dei mutamenti sociali più importanti che i Paesi occidentali hanno attraversato negli ultimi decenni. Sebbene si possa discutere se questo fenomeno rappresenti in sé una reale novità a livello storico (tra gli altri si veda Esping-Andersen 2009), le modalità con le quali si è presentato hanno prodotto un'erosione della specializzazione di genere nella società che non sembra avere precedenti nella storia contemporanea occidentale. La vita lavorativa delle donne si è avvicinata in questi anni al modello maschile, favorita da un mercato del lavoro sempre più «femminilizzato» (Hakim 1996). Questo processo si è sviluppato così rapidamente che, citando le parole di Esping-Andersen, «*the shift from homemaker to a lifetime dedication to employment certainly rivals technology in terms of suddenness and velocity*» (2009). A livello familiare con l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro si è passati dalla prevalenza di famiglie di tipo *male-breadwinner*, alla crescente diffusione di famiglie *dual-earner*. In altre parole, se negli anni '50 e '60, nella famiglia tipo solo l'uomo partecipava al mercato del lavoro, oggi in molte famiglie entrambi i coniugi hanno carriere lavorative continue. Diverse sono le cause dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, tra cui il loro desiderio di autonomia ed emancipazione, la volontà di valorizzare il proprio capitale umano e, non da ultimo, la crescente necessità di un nuovo reddito per soddisfare il crescente tenore di vita delle famiglie.

Se spostiamo lo sguardo dalla partecipazione al mercato del lavoro verso la distribuzione delle attività tra i coniugi all'interno della famiglia, siamo in grado di individuare nei primi anni del secondo dopoguerra un periodo storico in cui, nella maggior parte dei Paesi occidentali, si è imposto il modello della *specializzazione* di genere, nel quale l'uomo si dedica prevalentemente al lavoro remunerato e la donna prevalentemente al lavoro familiare. Alcuni autori (Becker 1981) hanno sostenuto che questo modello fosse il più efficiente e rappresentasse un punto di arrivo per le società industriali contemporanee. Quest'enfasi è dovuta al fatto che lo sviluppo economico del secondo dopo guerra e il raggiungimento della piena occupazione maschile liberò anche le donne delle classi più basse dalla necessità di lavorare per contribuire al sostentamento familiare. Questo modello si è incrinato nel momento in cui le donne hanno iniziato ad avere con maggiore frequenza una carriera lavorativa continua.

Nel momento in cui la specializzazione del lavoro tra i coniugi cessa di essere il modello dominante all'interno della famiglia, diversi sociologi si sono chiesti qual è o quali sono i nuovi modelli di divisione familiare dei compiti produttivi e riproduttivi (tra gli altri si veda Esping-Andersen 2009; Hochschild 1989). I risultati mostrano che nonostante il crescente impegno delle donne nel mercato del lavoro, i compiti riproduttivi rimangono, pur con qual-

che eccezione, un'attività che grava principalmente sulle donne, mentre gli uomini mantengono un atteggiamento più rigido nei confronti del loro ruolo.

L'avvicinamento dei modelli di partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne e la diffusione delle famiglie *dual-earner* ha fatto emergere con forza il tema della *conciliazione tra impegni lavorativi e familiari*: se entrambi i partner lavorano per il mercato, infatti, diventa difficile svolgere il lavoro domestico e familiare internamente alla famiglia. Inoltre, la persistenza di modelli tradizionali di divisione delle attività riproduttive all'interno della famiglia suggerisce che le problematiche legate alla conciliazione famiglia lavoro siano prevalentemente a carico delle donne. Sono ancora le donne a farsi carico degli oneri derivanti dalla costruzione di una famiglia e sono le loro carriere lavorative a subire le maggiori conseguenze negative delle attività familiari. A livello individuale questo significa che le donne devono ora sostenere il doppio ruolo di madri/mogli e lavoratrici mentre i ruoli maschili si modificano in maniera marginale<sup>1</sup>. Sebbene l'orientamento al lavoro delle donne si stia avvicinando a quello degli uomini (Hochschild 1989), rimane un gap di genere tra le carriere lavorative che può essere in buona misura spiegato dal fatto che gli impegni familiari hanno conseguenze diverse sul lavoro degli uomini e delle donne. Alcuni eventi possono mutare la distribuzione tra lavoro remunerato e familiare all'interno della famiglia, *a*) sia perché varia la quantità di lavoro remunerato e/o familiare necessario *b*) sia perché cambia la distribuzione del lavoro tra i membri della famiglia. Per far fronte a queste nuove esigenze può rendersi necessario modificare il modo in cui i partner partecipano al mercato del lavoro: entrando, uscendo, aumentando o diminuendo le energie investite nel lavoro retribuito.

L'oggetto di studio di questo lavoro è rappresentato dall'analisi delle conseguenze degli *eventi familiari* sulle carriere individuali, sia riguardo alla *partecipazione al mercato del lavoro*, sia riguardo agli *esiti* che il lavoro produce. Gli eventi familiari considerati, che costituiscono le principali *variabili esplicative* delle analisi, sono: 1) l'inizio di una nuova unione familiare, 2) la nascita dei figli e 3) le dissoluzioni familiari (separazioni e divorzi). Tra le conseguenze prodotte da questi eventi familiari sulle carriere individuali, si prenderanno in considerazione quelle relative 1) alla partecipazione al mercato del lavoro – nella maggior parte dei casi distinguendo tra lo stato di occupato/a e quello di non occupato/a e in alcuni casi differenziando tra lavoro *full time* e lavoro *part time* – e 2) agli esiti della partecipazione al mercato del lavoro – in termini di status occupazionale raggiunto. La probabilità di essere occupati e le chance di mobilità di carriera saranno dunque le principali *variabili dipendenti* di questo lavoro. Sia le carriere delle donne sia quelle degli uomini saranno studiate in quanto

---

<sup>1</sup> A livello aggregato questo si collega a un altro problema sociale che riguarda la conciliazione degli alti tassi di attività femminile con tassi di fecondità tali da garantire il ricambio generazionale (Del Boca 1997; Del Boca e Pasqua 2005; Esping-Andersen 2009; Guetto 2012).

non ci sono ragioni per credere che esclusivamente il lavoro delle donne sia influenzato dalla famiglia.

L'influenza esercitata dagli eventi familiari sulle carriere lavorative dei partner dipende da molti fattori: tra i quali la disponibilità e le modalità di intervento dei sistemi di politiche sociali e di genere, le politiche fiscali e di sostegno alla famiglia e all'occupazione femminile, le caratteristiche del mercato del lavoro e le sue specifiche modalità di funzionamento, le specifiche culture di ruolo e di genere nei rapporti familiari, la presenza di orientamenti favorevoli o contrari a una più equa distribuzione delle attività domestiche e di cura tra i partner, un maggiore o minore orientamento delle donne verso la carriera lavorativa, la particolare definizione che assume l'identità di genere, l'aiuto esterno che la famiglia riceve nello svolgimento delle attività familiari – aiuto che può venire dalle reti parentali e amicali, dal mercato o dallo Stato. Tra questi fattori, come sarà illustrato nel primo capitolo, le istituzioni, oggetto di studio privilegiato dei sociologi, assumono un ruolo determinante nel modellare la distribuzione del lavoro remunerato e familiare all'interno della famiglia e, di conseguenza, gli effetti degli eventi familiari sulle carriere lavorative. Lo studio delle istituzioni è un elemento dal quale non si può prescindere per comprendere l'offerta di lavoro femminile, le strategie di conciliazione famiglia-lavoro, la divisione del lavoro tra i coniugi e più in generale il ruolo della famiglia come soggetto socio-economico. In letteratura ci sono delle evidenti prove del fatto che sia l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia le possibilità di conciliare lavoro e famiglia siano modellate dai regimi di welfare (Blossfeld *et al.* 2005; Esping-Andersen 1990, 1999). Le ricerche internazionali affermano che la conciliazione tra compiti lavorativi e familiari è più semplice nei modelli socialdemocratici e liberali e più complicata nei Paesi con un regime di welfare conservatore e, soprattutto, «mediterraneo» (Del Boca e Wetzels 2007 ; Esping-Andersen 1999).

Con l'obiettivo di mettere a confronto due diversi contesti istituzionali questo lavoro è costruito attorno alla comparazione fra Italia e Stati Uniti. Comparare due soli Paesi permette di concentrarsi sulle specificità e le caratteristiche di ciascun contesto, analizzando in profondità i vari aspetti del contesto istituzionale e culturale, tuttavia non permette di differenziare l'influenza delle istituzioni da quella della cultura e di isolare l'effetto di diversi aspetti istituzionali, ma solo di considerare nel suo insieme il contesto istituzionale e il ruolo giocato nell'influenzare le conseguenze degli eventi familiari sulle carriere lavorative. Si studieranno due contesti istituzionali tra loro molto diversi ma che offrono un'opportunità interessante per studiare le conseguenze occupazionali degli eventi familiari – in particolare sulle carriere delle donne – perché in entrambi i Paesi, nonostante le differenze, lo Stato non promuove attivamente la conciliazione tra famiglia e lavoro e il sostegno pubblico all'occupazione femminile è limitato. Tuttavia, come si descriverà nel secondo capitolo, il problema della man-

canza di sostegno statale, in Italia trova risposta nella (o viene scaricato sulla) famiglia, mentre negli Stati Uniti è in gran parte risolto dal mercato.

Da quanto detto possiamo così tratteggiare le principali domande di ricerca:

*Q1. Quali sono le conseguenze degli eventi familiari sulle carriere di uomini e donne in Italia e negli Stati Uniti?*

*Q2. Le conseguenze occupazionali degli eventi familiari cambiano nel tempo, in Italia e negli Stati Uniti?*

*Q3. Quale ruolo gioca nei due Paesi il livello di istruzione nel mediare le conseguenze occupazionali degli eventi familiari?*

*Q4. L'assetto istituzionale di Italia e Stati Uniti aiuta a spiegare le differenze fra le conseguenze degli eventi familiari sulle carriere individuali nei due Paesi?*

La prima domanda di ricerca risponde principalmente a un'esigenza di misurazione: la famiglia incide sulle carriere lavorative? E se sì, quanto? Sebbene diverse ricerche si siano poste il medesimo interrogativo, qui l'obiettivo è cercare di rispondere a tali quesiti nel modo più esaustivo possibile, non limitandosi agli effetti di breve periodo, ma allungando lo sguardo, quando possibile, anche alle conseguenze di medio periodo. Questa parte dell'analisi – sebbene di tipo prevalentemente descrittivo – porta un importante contributo al dibattito poiché in Italia i risultati empirici riguardo alle conseguenze lavorative degli eventi familiari sono pochi e frammentati (fra i pochi contributi si veda Ongaro *et al.* 2008). In particolare il tema delle conseguenze occupazionali delle dissoluzioni familiari è quasi del tutto inesplorato e in questo lavoro si pone innanzitutto l'obiettivo di coprire questa lacuna.

I temi della conciliazione famiglia lavoro e del rapporto tra doveri familiari e carriere lavorative hanno assunto un'importanza crescente durante gli ultimi decenni, parallelamente alla crescita dell'occupazione femminile. Ci sono dunque buoni motivi per supporre che le conseguenze lavorative degli eventi familiari cambino nel tempo. La seconda domanda di ricerca introduce la dimensione temporale: nello specifico si analizzeranno gli effetti degli eventi familiari secondo la coorte di nascita degli individui. Nonostante il tema sia di grande interesse – il cambiamento nel tempo dell'impatto degli eventi familiari sulla carriera lavorativa può essere un buon indicatore dell'efficacia delle politiche implementate a livello nazionale per agevolare la conciliazione famiglia-lavoro – sono poche le ricerche che si sono poste questo interrogativo (si veda per esempio Fouarge *et al.* 2010). Le analisi empiriche contenute in questo lavoro forniranno dunque risultati originali riguardo a com'è cambiato nel tempo

l'impatto della famiglia sulle carriere lavorative degli individui a cavallo tra il ventesimo e il ventunesimo secolo.

La letteratura ha dimostrato che sia i comportamenti delle donne sul mercato del lavoro sia il modo in cui esse combinano famiglia e lavoro lungo la propria vita sono fortemente influenzati dal livello di istruzione individuale. La terza domanda di ricerca introduce dunque il titolo di studio come fattore che modula la relazione tra famiglia e carriera lavorativa. L'introduzione dell'istruzione – usato come indicatore del capitale umano individuale – permetterà di descrivere in maniera più accurata su quali categorie di donne la famiglia ha un impatto maggiore. Si vedrà che il ruolo assunto dall'istruzione è notevolmente diverso nei due Paesi perché diverse sono le forme dell'occupazione femminile.

L'ultima domanda di ricerca riassume in sé l'approccio comparativo sopra introdotto, seguito durante tutto il lavoro empirico e delineato nei dettagli nel secondo capitolo della tesi. Sebbene qui esplicitato in una domanda di ricerca dedicata, il confronto fra i contesti istituzionali di Italia e Stati Uniti guida tutta la ricerca empirica presentata in questo studio. Le principali ipotesi di ricerca deriveranno infatti dal confronto degli assetti istituzionali dei due Paesi. Confronto che prende avvio dalla teoria dei regimi di welfare (Esping-Andersen 1990), secondo la quale l'Italia appartiene al regime di welfare conservatore – nella sua variante «mediterranea» – mentre gli Stati Uniti costituiscono l'archetipo del regime di welfare liberale. Il lavoro di ricerca qui presentato s'inserisce nell'ampio dibattito riguardante la comparazione dei sistemi di welfare nazionali e contribuisce ad approfondire il ruolo dell'assetto istituzionale nell'influenzare il modo in cui famiglia e lavoro si intrecciano lungo il corso di vita degli individui.

Per rispondere alle domande di ricerca qui presentate si utilizzeranno dati di tipo longitudinale raccolti a livello nazionale. Per l'Italia si farà ricorso all'indagine «Famiglie e Soggetti sociali» effettuata nel 2009 dall'ISTAT nell'ambito delle Indagini multiscopo sulle famiglie. L'indagine permette di studiare in maniera interconnessa sia la storia familiare sia la carriera lavorativa di ciascun membro delle famiglie intervistate grazie ad una serie di informazioni retrospettive riguardanti la famiglia, il lavoro e l'istruzione. Le analisi relative agli Stati Uniti saranno invece svolte sul *Panel Study of Income Dynamics* (PSID), un'indagine longitudinale rivolta alle famiglie iniziata nel 1968 e che prosegue tuttora seguendo le famiglie del campione originario e i loro discendenti. Le informazioni presenti riguardano il lavoro, il reddito, la salute, il matrimonio, l'istruzione, i figli e numerosi altri temi. Questi dati permettono di studiare le conseguenze lavorative degli eventi familiari per uomini e donne tra il 1979 e il 2009.

Quello dei rapporti famiglia-lavoro è un tema che in realtà si presenta bi-direzionale, quindi profondamente a rischio di endogenità. Sono le caratteristiche delle dinamiche familiari a incidere sulle situazioni lavorative o sono queste ultime a ricadere sulle modalità non solo di organizzazione delle attività familiari (tra produttive e riproduttive) ma anche sulle stesse

chance di costituzione della famiglia? Il dibattito è infinito ed è ben presente la consapevolezza di dover sempre tener presente i rischi di endogenità insiti nell'argomento trattato. Si ritiene però che, per una serie precisa di eventi e di situazioni interne al corso di vita di individui (donne e uomini) e di famiglie, sia possibile identificare percorsi temporalmente conseguenti e nessi di successione «causale» che permettono di parlare di conseguenze della carriera familiare sulla carriera lavorativa degli individui. Per studiare questa relazione ci si concentrerà dunque sulle caratteristiche della famiglia e sugli eventi che si verificano al suo interno per analizzare le successive conseguenze sulle carriere. Avendo a disposizione dati longitudinali, la principale strategia empirica utilizzata prevede, quando possibile (capitoli tre e quattro), l'utilizzo di modelli panel ad effetti fissi, in modo da tenere sotto controllo alcune delle fonti di endogenità (come l'eterogenità non osservabile). Quando ciò non sarà possibile si utilizzeranno invece modelli panel ad effetti random (capitoli quattro e cinque). Per rispondere a specifici interrogativi, inoltre, si farà ricorso all'analisi della sopravvivenza (capitoli tre e cinque) oltre che a regressioni logistiche binomiali (capitolo tre e quattro).

Il primo capitolo introduce, dal punto di vista teorico, il tema della distribuzione del lavoro remunerato e familiare tra i partner. Tema che assume una grande rilevanza nel discorso sociologico: in primo luogo perché ha importanti implicazioni in termini di benessere individuale, a causa del diverso riconoscimento che nella società viene dato al lavoro remunerato e al lavoro familiare. Una distribuzione più equa del lavoro all'interno della famiglia con entrambi i partner che svolgono sia lavoro remunerato sia lavoro familiare ha ripercussioni positive sul benessere individuale (Mencarini e Sironi 2010). In secondo luogo, l'incremento dei tassi di occupazione femminile produce effetti positivi per la società nel suo complesso in quanto l'occupazione femminile è in grado di innescare un circolo virtuoso di creazione di posti di lavoro e di aumento della ricchezza prodotta (Esping-Andersen 1990, 1999). In terzo luogo, un aumento della quota della popolazione che partecipa al mercato del lavoro può avere effetti positivi sull'uguaglianza economica. Dopo una breve rassegna degli approcci di studio dei rapporti tra famiglia ed economia e tra famiglia e lavoro, dove introdurremo il tema dell'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro con il conseguente interesse dei sociologi per la conciliazione tra famiglia e lavoro, si descriveranno le principali teorie che hanno analizzato i meccanismi che guidano le scelte degli individui e delle famiglie riguardo alla divisione del lavoro all'interno della famiglia. La seconda parte è dedicata al ruolo giocato dalle istituzioni nell'influenzare l'offerta di lavoro femminile, le strategie di conciliazione famiglia-lavoro, la divisione del lavoro tra i coniugi e più in generale il ruolo della famiglia come soggetto socio-economico. Questo tema assume una particolare rilevanza nell'ambito degli studi comparati interessati a comprendere le differenze presenti tra diversi ambienti socio-istituzionali e una parte rilevante di questo lavoro avrà per oggetto il ruolo che le istituzioni giocano nel determinare i nuovi equilibri tra famiglia e lavoro. Si descriveranno

poi i mutamenti avvenuti nelle famiglie circa la distribuzione del lavoro dal dopo guerra ad oggi, ed esamineremo alcuni tentativi effettuati dagli studiosi per interpretare i mutamenti degli ultimi decenni in una prospettiva dinamica. Nell'ultima parte si passeranno in rassegna i principali risultati dei filoni di ricerca che condividono con questo lavoro il medesimo oggetto di studio, cioè le conseguenze degli eventi familiari sulla carriera lavorativa degli individui.

Il secondo capitolo introduce l'approccio teorico alla base della comparazione fra Italia e Stati Uniti e descrive le caratteristiche istituzionali e di contesto dei due Paesi. Poiché gli elementi istituzionali e culturali giocano un ruolo fondamentale nell'influenzare il modo in cui gli eventi famigliari si ripercuotono sulla carriera lavorativa degli individui, per ciascun Paese si descriveranno: *a)* le forme che ha assunto e assume la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; *b)* il modello di divisione del lavoro remunerato e familiare all'interno della famiglia; *c)* le politiche familiari, sia riguardo al modo in cui lo Stato supporta o disincentiva il lavoro delle donne sposate, sia riguardo alle politiche che incidono sul costo del mantenimento e della cura dei figli; *d)* le caratteristiche e la diffusione del lavoro a tempo parziale; *e)* le caratteristiche del mercato del lavoro. Il confronto dei due contesti nazionali permetterà di delineare le dimensioni istituzionali rilevanti e sarà funzionale alla definizione delle ipotesi, che saranno presentate nelle loro linee generali, per poi essere sviluppate in maniera più specifica nei capitoli empirici. Infine saranno presentati i dati utilizzati per le analisi, mentre gli specifici strumenti di analisi adottati saranno invece descritti in maniera specifica in ciascun capitolo empirico.

I risultati delle analisi empiriche – che hanno al loro centro la comparazione tra Italia e Stati Uniti e sono effettuate sia per le donne sia per gli uomini – sono presentati nei capitoli tre, quattro e cinque. Dedicati, rispettivamente:

- alle conseguenze **occupazionali** dell'*entrata in unione* e della *nascita dei figli*,
- alle conseguenze **occupazionali** delle *dissoluzioni familiari*,
- alle conseguenze della *nascita dei figli* e delle *dissoluzioni familiari* sulla **mobilità di carriera**.

Tre sono i principali eventi familiari studiati: l'entrata in unione (attraverso il matrimonio o la convivenza), la nascita dei figli e le dissoluzioni familiari (separazioni o divorzi)<sup>2</sup>. Lo studio delle conseguenze del matrimonio ben si presta per mettere a confronto le diverse teorie sui meccanismi che regolano la divisione del lavoro all'interno della coppia e la partecipa-

---

<sup>2</sup> È utile fare fin da ora una precisazione terminologica. Sebbene l'interesse di questo lavoro concerne eventi familiari quali l'entrata in unione (che comprende il matrimonio, ma anche l'inizio di una convivenza) e la dissoluzione familiare (che comprende la separazione, il divorzio e la fine di un'unione consensuale), nello svolgimento di questo lavoro spesso si parlerà semplicemente di matrimonio e di divorzio, sia per alleggerire la lettura, sia perché tali eventi rappresentano i più studiati in letteratura.

zione delle donne al mercato del lavoro. Il matrimonio può essere individuato come il momento simbolico in cui gli individui smettono di agire in maniera indipendente per confrontarsi con il partner e più in generale con i vincoli dati dalla famiglia. È a questo punto *a)* che le decisioni iniziano a essere prese in funzione anche del benessere della famiglia, *b)* che entrano in gioco le contrattazioni tra i coniugi sulla divisione del lavoro, *c)* che le persone assumono nuovi ruoli soggetti alle norme culturali diffuse nella società all'interno della quale si vive, *d)* che nasce un nuovo soggetto (la famiglia) a cui lo Stato assegna nuovi diritti e doveri.

La nascita di un figlio è sicuramente l'evento familiare che più incide sull'equilibrio lavoro-famiglia dei coniugi: i figli hanno bisogno di molte attività di cura che spostano il baricentro del tempo disponibile dal lavoro alla famiglia ed è un evento determinante per la scelta di divisione del lavoro all'interno della famiglia. Con la nascita dei figli, si rendono evidenti i problemi delle famiglie, e soprattutto delle donne, nel conciliare responsabilità familiari e carriere lavorative: diverse ricerche hanno posto l'attenzione sul fatto che sebbene modelli di genere più ugualitari si stiano diffondendo tra le coppie, dopo la nascita dei figli la tendenza è quella di ritornare a comportamenti più tradizionali (Dribe e Stanfors 2009; Grunow *et al.* 2012).

Il divorzio è un evento di rottura che non solo modifica gli equilibri familiari in termini di lavoro remunerato e familiare, ma pone fine a un nucleo familiare per generarne altri. Il divorzio generalmente riduce il benessere economico degli ex-coniugi: rompe le economie di scala, diminuisce il reddito disponibile dei partner e può portare uno o entrambi i partner alla povertà. Inoltre, è una fonte di disuguaglianza sociale perché, di solito, le donne subiscono conseguenze più negative rispetto agli uomini. Negli ultimi decenni, a seguito di trasformazioni culturali ed economiche di lungo periodo i casi di divorzio sono in aumento nelle società occidentali. Di conseguenza, le istituzioni statali si confrontano con nuove esigenze e problematiche, come ad esempio gli elevati rischi di povertà tra le madri sole, la crescente domanda di servizi di cura per l'infanzia e le modalità di regolazione degli assegni di mantenimento per il partner e i figli (Grell 2011). In molti Paesi, fino a pochi anni fa, il numero di divorzi era ancora troppo basso per essere studiato a fondo. Mentre negli Stati Uniti il fenomeno è diffuso da molti anni, in Italia ha assunto una certa rilevanza solo negli ultimi venti anni. Per questo motivo, sono pochi gli studi sulle conseguenze economiche del divorzio in Italia.

Il terzo capitolo è dedicato alle conseguenze della costruzione di una famiglia sull'occupazione delle donne e degli uomini in Italia e negli Stati Uniti. Si prenderanno in considerazione due tra gli eventi familiari più rilevanti – il matrimonio e la nascita dei figli – analizzando il loro effetto sulla partecipazione al mercato del lavoro. In primo luogo si fornirà una descrizione dei tassi di partecipazione attorno al matrimonio e alla nascita dei figli. In secondo luogo si misurerà l'effetto di questi eventi familiari sulle probabilità di lavorare dei

partner. In terzo luogo si analizzeranno più in profondità le determinanti che influenzano l'uscita e il reingresso al lavoro delle madri dopo la nascita di un figlio.

Il quarto capitolo è dedicato alle conseguenze delle dissoluzioni familiari sull'occupazione delle donne e degli uomini in Italia e negli Stati Uniti. In primo luogo si cercherà di individuare le caratteristiche che influenzano la probabilità di divorziare per disegnare il profilo del divorziato e della divorziata in Italia e negli Stati Uniti. In secondo luogo si misurerà l'effetto del divorzio sull'occupazione degli ex-coniugi, anche per quanto riguarda particolari categorie di soggetti. In terzo luogo si analizzerà il modo in cui il divorzio influenza le probabilità di compiere transizioni *a)* in ingresso e in uscita dal lavoro *b)* e tra un lavoro part-time e full-time, e viceversa.

Il quinto capitolo analizza le conseguenze della nascita del primo figlio e del divorzio sulla mobilità di carriera in Italia e negli Stati Uniti. In primo luogo si stimerà l'effetto della nascita dei figli sulla probabilità di avere episodi di mobilità ascendente o discendente; in secondo luogo si studieranno i processi di mobilità occupazionale che coinvolgono le donne che rientrano nel mercato del lavoro, dopo averlo abbandonato in seguito alla nascita di un figlio; in terzo luogo si analizzerà l'effetto del divorzio sulla probabilità di avere episodi di mobilità ascendente o discendente.

Infine nelle conclusioni si cercherà di dare una risposta alle domande di ricerca qui formulate e si sottolineeranno i principali risultati emersi dalle analisi empiriche.



## Capitolo 1: La divisione del lavoro remunerato e familiare all'interno della famiglia

La divisione di genere del lavoro tra famiglia e mercato deriva innanzitutto dalla concezione del ruolo dell'uomo e della donna nella società. Tra i classici della sociologia quello che più ha contribuito al tema della divisione sociale del lavoro è sicuramente Durkheim, tuttavia l'autore francese non ha dato molto spazio alla tema della divisione sessuale del lavoro. Per Durkheim l'uomo è associato alla dimensione pubblica della vita, alla sfera dell'intelletto; mentre la donna alla dimensione privata, alla sfera degli affetti. Questa visione ha influenzato i sociologi di ispirazione funzionalista come Parsons, che ha concettualizzato la famiglia come l'istituzione funzionale alla riproduzione della società e luogo della socializzazione primaria. Il ruolo della donna nella società veniva associato a queste funzioni in quanto responsabile della sfera familiare, separata dalla sfera del lavoro, che costituiva il territorio dell'uomo. Questa visione è stata fortemente criticata negli anni settanta sotto la spinta dei movimenti femministi, ma il dibattito sulla divisione sessuale del lavoro è ancora aperto.

La questione della distribuzione del lavoro remunerato e familiare tra i membri di una coppia ha una grande rilevanza nel discorso sociologico<sup>3</sup>. In primo luogo perché il tema ha importanti implicazioni in termini di benessere individuale, a causa del diverso riconoscimento che nella società viene dato al lavoro remunerato e al lavoro familiare e a causa dei rispettivi contenuti simbolici e materiali. La partecipazione al mercato del lavoro permette di godere di benefici dovuti al riconoscimento sociale, alla libertà data dall'indipendenza economica, alle maggiori possibilità di intrattenere legami sociali attraverso la frequenza dell'ambiente di lavoro<sup>4</sup>. In secondo luogo la partecipazione al lavoro retribuito dei cittadini ed in particolare l'incremento di tassi di occupazione femminile produce effetti positivi per la società nel suo complesso in quanto è in grado di innescare un circolo virtuoso di creazione di posti di lavoro

---

<sup>3</sup> Il lavoro remunerato è il lavoro per il mercato, mentre nel lavoro familiare rientrano le attività domestiche e di cura. In questo studio abbiamo adottato una terminologia diffusa nella letteratura sociologica e demografica (Del Boca e Mencarini 2011; Romano *et al.* 2012). Termini equivalenti presenti in letteratura sono: lavoro produttivo/riproduttivo o lavoro pagato/non pagato.

<sup>4</sup> Mencarini e Sironi hanno mostrato come una distribuzione più egualitaria del lavoro non remunerato all'interno della famiglia abbia ripercussioni positive sul benessere individuale (2010). Anche se l'accento è posto più sul concetto di equità, piuttosto che su quello di eguaglianza: non è tanto importante quale sia l'effettiva suddivisione del lavoro familiare tra i coniugi, quanto la percezione soggettiva dell'equità di questa suddivisione anche rispetto al contesto all'interno del quale la coppia vive. Per una trattazione dei concetti di eguaglianza e equità di genere si veda McDonald (2000, 2013).

e di aumento della ricchezza prodotta<sup>5</sup>. In terzo luogo, un aumento della quota della popolazione che partecipa al mercato del lavoro può avere effetti positivi sull'uguaglianza economica.

Dato che lavoro remunerato e lavoro familiare sono entrambi imprescindibili per l'individuo, il problema è capire il modo in cui queste attività si distribuiscono tra i partner quando due persone decidono di mettere in comune il proprio lavoro e le proprie risorse e il modo in cui questo equilibrio familiare si modifica lungo il corso di vita degli individui. È all'interno della famiglia che le risorse vengono messe in comune e i rischi condivisi; è in famiglia che vengono prese le decisioni circa la distribuzione del lavoro remunerato e familiare.

In questo capitolo ricostruiremo il dibattito teorico e i risultati di ricerca che riguardano alcuni punti essenziali del rapporto tra famiglia e lavoro. Nella prima sezione faremo una breve rassegna degli approcci di studio dei rapporti tra famiglia ed economia e tra famiglia e lavoro, dove introdurremo il tema dell'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro con il conseguente interesse dei sociologi per il tema della conciliazione tra famiglia e lavoro. Nella seconda sezione affronteremo il tema della distribuzione familiare del lavoro remunerato e familiare, descrivendo le principali teorie che hanno analizzato i meccanismi che guidano le scelte degli individui e delle famiglie sulla divisione del lavoro all'interno della famiglia. La terza sezione è dedicata al ruolo del contesto istituzionale ed in particolare al ruolo delle istituzioni nell'influenzare l'offerta di lavoro femminile, le strategie di conciliazione famiglia-lavoro, la divisione del lavoro tra i coniugi e più in generale il ruolo della famiglia come soggetto socio-economico. Questo tema assume una particolare rilevanza nell'ambito degli studi comparati interessati a comprendere le differenze presenti tra diversi ambienti socio-istituzionali e una parte non irrilevante del nostro lavoro avrà per oggetto il ruolo che le istituzioni giocano nel determinare i nuovi equilibri tra famiglia e lavoro. Nella quarta sezione descriveremo i mutamenti avvenuti nelle famiglie circa la distribuzione del lavoro dal dopo guerra ad oggi, ed esamineremo alcuni tentativi effettuati dagli studiosi per interpretare i mutamenti degli ultimi decenni in una prospettiva dinamica. Nella quinta sezione passeremo in rassegna i risultati più interessanti dei filoni di ricerca che condividono con questo lavoro il medesimo oggetto di studio, cioè le conseguenze della carriera familiare sulla carriera lavorativa degli individui. O più nello specifico l'analisi delle conseguenze in termini di partecipazione individuale al mercato del lavoro di eventi che avvengono all'interno della famiglia o che attraverso la famiglia producono i loro effetti sulle carriere lavorative. I principali eventi familiari analizzati dai maggiori filoni di ricerca sono il matrimonio o la formazione di una convivenza, la nascita dei figli e le dissoluzioni familiari.

---

<sup>5</sup> A questo riguardo si veda la tesi della c.d. «womenomics» (Economist 2006; Wittenberg-Cox e Maitland 2008).

## 1.1 Il rapporto tra sfera familiare e sfera economica nella sociologia

### 1.1.1 I rapporti tra famiglia ed economia

Il rapporto tra famiglia, lavoro ed economia è diventato un tema d'interesse per gli studiosi dopo la rivoluzione industriale. Nelle società agricole del passato la famiglia costituiva nella maggior parte dei casi l'unità produttiva principale della società: appartenenza familiare e attività lavorativa erano due dimensioni sovrapponibili. Quando i concetti di famiglia e di impresa coincidono, non si pone il problema della relazione tra famiglia e lavoro. L'economia capitalista ha portato alla separazione dell'economia domestica dall'economia dell'azienda e con essa alla divisione dell'ambito familiare da quello lavorativo. La famiglia borghese si costituisce come famiglia privata e si contrappone alla sfera pubblica dell'agire, sede del lavoro e del mercato. Con l'affermarsi dell'economia basata sull'offerta individuale della forza lavoro sul mercato sembrava che «la famiglia non fosse più spazio né di lavoro, né di rapporti economici» (Saraceno e Naldini 2013). È in questo periodo che gli studiosi identificarono la famiglia come luogo degli affetti e della socializzazione primaria (Parsons e Bales 1974), considerando il legame con il mondo del lavoro e con l'economia limitato ai comportamenti di consumo e alla condizione di povertà. Tuttavia, la separazione della famiglia e del lavoro in due sfere relativamente separate della vita non può che far emergere le interdipendenze tra di esse. La complessità di queste relazioni ha fatto nascere una serie di studi che hanno alla base tre temi di particolare rilevanza: *a)* la collocazione della famiglia nella stratificazione sociale e le sue conseguenze sulla organizzazione e comportamenti familiari; *b)* l'economia della famiglia; *c)* il nesso tra lavoro familiare e lavoro per il mercato. Sebbene questo lavoro si inserisce nel dibattito sviluppatosi attorno a quest'ultimo tema, vogliamo qui spendere qualche parola sui primi due temi che toccano argomenti rilevanti per il nostro studio.

Riguardo al tema della posizione della famiglia nella stratificazione sociale un interrogativo che ci interessa da vicino è se l'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro riduca, o, al contrario, aumenti, le disuguaglianze tra le famiglie. In altre parole qual è l'impatto di un secondo reddito in famiglia sulla forma della stratificazione sociale. Su questo punto il dibattito è aperto. Alcuni studiosi affermano che l'occupazione femminile potrebbe aumentare la divaricazione delle condizioni di vita e delle risorse disponibili tra le famiglie (Blossfeld e Hakim 1997). Altri segnalano invece che il lavoro femminile potrebbe ridurre le disuguaglianze nel momento in cui andrebbe a contribuire al reddito familiare, soprattutto nel caso in cui il reddito maschile collochi la famiglia nella parte bassa della distribuzione dei redditi (Cancian *et al.* 1992; Lister 2003). Il tema è molto complesso in quanto

diversi fattori intervengono nella relazione tra occupazione femminile e disuguaglianza sociale. Esping-Andersen (2009) elenca cinque elementi che possono portare ad esiti radicalmente diversi del lavoro femminile sulla forma della stratificazione sociale:

- a. la distribuzione delle donne tra i tipi di nuclei familiari;
- b. le caratteristiche delle donne che hanno aumentato maggiormente la propria partecipazione al mercato del lavoro;
- c. la distribuzione del reddito tra uomini e donne;
- d. il comportamento dei nuclei familiari attraverso i cicli economici;
- e. i processi di formazione e dissoluzione della coppia.

Senza entrare nei dettagli del dibattito la questione fondamentale è se abbiano aumentato la partecipazione al mercato del lavoro più le donne delle famiglie che occupano la parte alta della stratificazione sociale o più le donne delle famiglie che occupano la parte bassa.

Lo studio dell'economia familiare rappresenta il secondo tema che ha informato l'analisi delle relazioni tra famiglia ed economia. Nonostante lo sviluppo di sistemi di sostegno alla famiglia più o meno generosi, che concorrono a caratterizzare diversi regimi di welfare (Esping-Andersen 1990, 1999), la famiglia rimane ancora oggi la principale fonte di redistribuzione sia di cura sia di reddito. Le attività di cura sono principalmente effettuate all'interno della famiglia, anche per la scelta della maggior parte dei sistemi di welfare di privilegiare i trasferimenti monetari anziché i servizi. Su questo punto i Paesi occidentali mostrano però importanti differenze: seguendo la teoria dei regimi di welfare (Esping-Andersen 1990, 1999) a un estremo troviamo i Paesi con un regime di welfare socialdemocratico che offrono servizi di cura universalistici, che alleggeriscono la famiglia da parte delle attività di cura, all'altro estremo i Paesi con un regime di welfare conservatore, e in particolare quelli mediterranei, che offrono poco o nessun supporto alle famiglie per lo svolgimento dei lavori di cura. In posizione intermedia troviamo i Paesi con un regime di welfare liberale, in cui il mercato gioca un ruolo molto importante come fornitore di servizi di cura alle famiglie.

La famiglia come principale istituzione di redistribuzione dei redditi può apparire forse meno scontata. Tuttavia, la maggior parte degli individui ha accesso al reddito o attraverso la partecipazione diretta al mercato del lavoro o attraverso l'appartenenza familiare. Chiaramente anche lo Stato svolge una funzione di redistribuzione del reddito e attraverso questa funzione diverse persone riescono ad accedere a forme di reddito indipendentemente dall'appartenenza familiare: tipicamente pensionati, disoccupati e invalidi trovano in forme diverse sostegni al reddito direttamente dallo Stato. La famiglia rimane tuttavia la principale assicurazione contro i rischi sociali, tanto che questo ruolo in Italia le è stato riconosciuto dal CENSIS che definì la famiglia come «cassa di compensazione dei redditi» (1979).

### 1.1.2 I rapporti tra famiglia e lavoro

Il terzo tema, cioè il rapporto tra lavoro familiare e lavoro per il mercato, è l'aspetto dell'interdipendenza tra famiglia e lavoro che più ci interessa e che pone le basi per il nostro lavoro di ricerca. Lo studio del rapporto tra questi due tipi di lavoro non può prescindere dalla considerazione che l'equilibrio tra queste due attività costituisce un sistema. Già negli anni settanta si iniziò a parlare del rapporto tra famiglia e lavoro come di un sistema. Joseph Pleck parlava di *work-family system* considerando questi due ambiti della vita come un insieme strutturato di interdipendenze e non di mondi autonomi (1977).

Dagli anni novanta il dibattito su interferenza o interdipendenza è stato concettualizzato in termini di problemi di **conciliazione tra famiglia e lavoro** (Saraceno 2003): di cui «la divisione del lavoro, l'attribuzione di compiti, responsabilità, competenze diverse agli adulti dei due sessi costituisce uno degli elementi chiave» (Saraceno e Naldini 2013). Al centro di questo filone di studi si colloca il tema della divisione del lavoro familiare e del lavoro per il mercato all'interno della famiglia e lo studio dell'equilibrio che ne risulta (Lewis 2009). Un equilibrio che però non è statico e sempre uguale; ma muta *a*) sia in ragione dei mutamenti che caratterizzano la società, *b*) sia in ragione degli eventi che avvengono durante il corso di vita degli individui che compongono la famiglia. Da una parte si pensi alle trasformazioni che hanno riguardato la partecipazione femminile al mercato del lavoro e all'organizzazione familiare, le caratteristiche della domanda di lavoro, i cambiamenti del sistema economico con lo sviluppo del settore dei servizi, i mutamenti nella regolazione del mercato del lavoro. Dall'altra non possiamo non considerare eventi quali il matrimonio, la nascita dei figli, le dissoluzioni familiari, l'impossibilità di lavorare di uno dei membri della famiglia. Oggetto principale degli studi sulla conciliazione famiglia-lavoro sono le donne con carichi familiari, in particolare le donne sposate con figli. A partire dagli anni settanta si è sviluppato un filone di ricerche che, adottando una prospettiva di genere (Piccone Stella e Saraceno 1996), studia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, e il lavoro domestico come lavoro necessario e come specifico lavoro femminile adulto. Seconda questa prospettiva lo studio delle interferenze tra famiglia e lavoro remunerato è stato condotto principalmente attraverso lo studio della *a*) partecipazione delle donne al mercato del lavoro e del *b*) modo in cui si rende possibile per costoro conciliare impegni lavorativi e impegni familiari.

Il modo in cui si struttura in una società la divisione del lavoro remunerato e familiare ha inoltre importanti conseguenze per l'intera popolazione in quanto influenza la formazione delle unioni, i tassi di divorzio e quelli di fecondità. In particolare questo tema assume una rilevanza fondamentale negli studi demografici sulla denatalità: per esempio si sostiene che i tassi di fecondità molto bassi che caratterizzano alcuni Paesi occidentali (tra cui l'Italia) sono il risultato dell'incoerenza tra il livello di equità di genere delle istituzioni sociali orientate

all'individuo e quello delle istituzioni sociali orientate alla famiglia (McDonald 2013). In altre parole, mentre nella maggior parte delle società occidentali le donne sono ormai in grado di competere alla pari con gli uomini sia in campo educativo sia nel mercato del lavoro, le politiche familiari rendono più difficile per le donne con responsabilità familiari soddisfare le proprie aspirazioni individuali<sup>6</sup>.

### 1.1.3 *L'occupazione femminile e la doppia presenza delle donne*

Se apriamo la nostra finestra temporale nel secondo dopoguerra, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è cresciuta sotto la spinta dei maggiori investimenti in istruzione a partire dagli anni sessanta o settanta, a seconda dei Paesi (Boeri *et al.* 2005; Reyneri 2005). La partecipazione è connessa sia alle caratteristiche della domanda di lavoro, sia alle caratteristiche dell'offerta di lavoro, oltre che al contesto socio-istituzionale. Ne consegue una grande variabilità sia in termini di livello di partecipazione delle donne nei diversi Paesi, sia rispetto alle caratteristiche delle donne che lavorano (Cipollone *et al.* 2014). Inoltre il processo di ingresso delle donne nel mercato del lavoro è ancora in corso, dato che in quasi nessun Paese si è chiuso il gap di genere e in molti Paesi i tassi di partecipazione femminili sono in crescita (Boeri *et al.* 2005). Oltre alle differenze tra i sessi, si osservano importanti differenze anche tra le donne, in relazione al tipo di occupazione e di contratto di lavoro, alla partecipazione al lavoro nel corso della vita e in corrispondenza di alcuni eventi (il matrimonio e la maternità). Questi eventi familiari, oltre che modificare i carichi di lavoro familiare, ripropongono con forza i modelli culturali di genere che condizionano l'accettabilità del lavoro retribuito femminile durante alcune fasi della vita. La presenza di figli e soprattutto di figli piccoli è una delle principali caratteristiche che riducono la partecipazione delle donne al

---

<sup>6</sup> È rilevante sottolineare a questo riguardo la differenza tra i concetti di eguaglianza di genere (*gender equality*) e equità di genere (*gender equity*). Se si considera la divisione del lavoro remunerato e familiare tra i partner, l'eguaglianza di genere presuppone che uomini e donne svolgano la stessa quantità di lavoro remunerato e familiare, mentre è possibile avere equità di genere anche nel caso in cui la divisione del lavoro non sia simmetrica, se ciò non è percepito dai partner come iniquo. L'equità di genere è un concetto soggettivo e ha a che fare con la percezione della propria condizione come equa, anche considerando il contesto sociale, culturale e istituzionale all'interno al quale si vive<sup>6</sup>; su questo concetto si basano diversi studi demografici sulla denatalità: la teoria dell'equità di genere (*gender equity theory*) si basa sull'ipotesi che la denatalità sia conseguenza della diffusa percezione da parte delle donne che il contesto istituzionale e culturale promuova un modello di genere non equo (McDonald 2000, 2013). Sulla distinzione tra i concetti di *gender equality* e *gender equity* si veda anche Mencarini (2014a, 2014b).

mercato del lavoro. È dunque fondamentale studiare come questi equilibri si modificano in corrispondenza delle varie fasi del corso di vita. In questa direzione si muovono gli studi che descrivono le strategie che le famiglie, e in particolare le donne, adottano per gestire l'interferenza tra responsabilità familiari e lavoro remunerato. Se nelle fasi iniziali del processo di ingresso delle donne nel mercato del lavoro in molti Paesi il modello prevalente di partecipazione delle donne era quello della discontinuità sequenziale, per le donne delle coorti più recenti prevale in tutti i Paesi occidentali il modello della continuità lavorativa in cui esiste un'interferenza continua tra famiglia e lavoro. Le donne hanno fatto propria la «doppia presenza» nel lavoro remunerato e nel lavoro familiare (Balbo 1978). Doppia presenza che riguarda solo marginalmente gli uomini che continuano a concentrare le loro energie nel lavoro remunerato. Ma se quest'ultimo non è più un'esclusiva maschile, il lavoro familiare continua pressoché ad essere un'esclusiva femminile. Questo squilibrio può portare delle tensioni all'interno della coppia e può essere uno dei fattori all'origine della crescente instabilità familiare da più parti osservata.

Un elemento fondamentale nel definire il modello di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro durante il ciclo di vita è l'istruzione: sono le donne con titoli di studi più elevati ad adottare più frequentemente il modello della continuità, rimanendo al lavoro anche durante la presenza di figli piccoli (Crouch 1999). L'importanza del titolo di studio e di altre caratteristiche individuali produce una polarizzazione tra donne e tra famiglie che non riguarda solo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma coinvolge anche la stratificazione sociale producendo un rafforzamento della disuguaglianza sociale (Lister 2003).

## **1.2 La distribuzione del lavoro remunerato e familiare**

Prima degli anni settanta si considerava la famiglia come agenzia di socializzazione e come unità di consumo; poi l'attenzione si sposta sul lavoro domestico e la famiglia inizia ad essere considerata come ambito e prodotto del lavoro familiare delle donne. Una nuova rilevanza assume allora il tema della divisione del lavoro all'interno della famiglia tra lavoro remunerato e lavoro familiare. «La famiglia è il luogo in cui si cerca un equilibrio tra le diverse richieste avanzate dall'esterno su ciascun membro, ma all'interno della famiglia avvengono compensazioni tra un tempo e l'altro e tra il tempo dei vari membri, giocando sulla divisione di ruolo tra i sessi» (Del Boca 1982).

Prima di passare in rassegna le teorie che hanno affrontato il tema della distribuzione del lavoro retribuito e familiare tra i partner vogliamo fare una precisazione terminologica: quan-

do parliamo di lavoro familiare comprendiamo il lavoro domestico, di cura, di consumo e di rapporto (Saraceno e Naldini 2013); spesso però utilizzeremo i termini di lavoro familiare e domestico come sinonimi, se non diversamente specificato.

### 1.2.1 *Gli approcci economici*

Quali sono i meccanismi che guidano le scelte degli individui nel momento in cui sono chiamati a prendere delle decisioni in merito al proprio impegno in famiglia e nel mercato del lavoro? In questo campo annoveriamo contributi sia dall'economia sia dalla sociologia. In economia la teoria di riferimento è la *new home economics*, un'estensione della teoria del capitale umano (Becker 1964) all'offerta di lavoro femminile che ha la famiglia come suo centro d'analisi. Becker (1981) parte dall'idea che l'utilità di un soggetto sia funzione dei beni acquistati sul mercato e del tempo libero a disposizione. L'intuizione è che i beni per essere goduti hanno bisogno di attività di preparazione e trasformazione che richiedono del tempo per essere portate a termine. Queste attività si svolgono all'interno della famiglia: gli individui combinano il loro tempo libero (formalizzato come tempo non dedicato al lavoro retribuito) con i beni acquistati sul mercato e producono le «merci familiari» (*household commodities*) da cui è possibile ricavare direttamente l'utilità.

La teoria della *new home economics* si basa sulla funzione familiare di produzione che formalmente possiamo esprimere come:

$$Z=z(C,H)$$

Dove Z sono le merci familiari, C sono i beni acquistati sul mercato e H è il tempo domestico dei membri della famiglia. L'innovazione di questa prospettiva sta nel considerare la famiglia non più solo come un'unità di consumo, ma anche come un'unità produttiva. In questo modo viene dato formale riconoscimento al lavoro domestico e viene portato al centro dell'analisi l'interazione e l'intreccio fra lavoro domestico e lavoro di mercato retribuito (Berk 1980). A questo punto la famiglia diventa una piccola impresa che punta alla massimizzazione della funzione di utilità familiare attraverso l'allocazione ottimale delle proprie risorse. È da notare che considerare una funzione di utilità unitaria per la famiglia significa assumere un comportamento altruistico dei membri della famiglia che non puntano a massimizzare l'utilità individuale ma quella familiare. Trattandosi di un modello che proviene dall'economia neoclassica questo processo di massimizzazione avviene secondo una serie di assunti: situazione di equilibrio, piena informazione, preferenze stabili. Una delle decisioni fondamentali per massimizzare la funzione di utilità riguarda la distribuzione del proprio

tempo tra lavoro di mercato e lavoro domestico. Se i rendimenti del lavoro ha rendimenti crescenti di scala la soluzione più conveniente per la moglie e per il marito è quella di specializzarsi nel lavoro domestico o nel lavoro di mercato. Per decidere chi dei due coniugi si specializza nel lavoro domestico e chi in quello di mercato si confrontano le produttività marginali del lavoro domestico e di mercato dei due coniugi. Il vantaggio comparativo del marito rispetto alla moglie per il lavoro di mercato rispetto al lavoro domestico è definito come:

$$VC=(Wu/Wd)/(Hu/Hd)$$

Dove:

- Wu è la produttività marginale del marito nello svolgere lavoro di mercato;
- Wd è la produttività marginale della donna nello svolgere lavoro di mercato;
- Hu è la produttività marginale del marito nello svolgere lavoro domestico;
- Hd è la produttività marginale della donna nello svolgere lavoro domestico;

Secondo Becker la produttività domestica degli uomini è tendenzialmente inferiore a quella delle donne ( $Hu < Hd$ ), mentre la produttività di mercato degli uomini è tendenzialmente superiore a quella delle donne ( $Wu > Wd$ ), il risultato è una situazione di *specializzazione dei ruoli*, con l'uomo che si occupa esclusivamente delle attività produttive e la donna che si occupa delle attività riproduttive. In questo modo Becker muovendo dagli assunti dell'economia neoclassica spiega come il modello *male breadwinner*, che nei primi decenni del dopo guerra era il modello di divisione del lavoro all'interno della famiglia più diffuso, fosse il risultato di un processo razionale di massimizzazione della funzione di utilità familiare. Ma come si spiega il vantaggio competitivo degli uomini nel mercato del lavoro? Secondo l'autore proviene principalmente dal lato dell'offerta di lavoro, poiché gli uomini hanno generalmente un capitale umano superiore a quello delle donne, non hanno interruzioni di carriera dovute alla gravidanza e ricevono una socializzazione orientata alla partecipazione al mercato del lavoro. Se queste spiegazioni possono risultare poco convincenti e alcune di queste argomentazioni non sembrano più valide negli ultimi anni, è bene far notare che, secondo la teoria, anche nel caso in cui la produttività marginale nel mercato del lavoro sia uguale per i due coniugi, la divisione del lavoro si risolverebbe con una specializzazione degli uomini nel mercato e una specializzazione delle donne nel lavoro domestico<sup>7</sup>. Questo perché secondo l'autore le donne hanno una produttività domestica superiore agli uomini. Questa affermazione viene giustificata con ragioni essenzialmente biologiche legate alla prerogativa femminile della maternità e

---

<sup>7</sup> Per l'esattezza perché in una famiglia la donna si specializzi nel mercato del lavoro mentre l'uomo si specializzi nel lavoro familiare, la produttività marginale relativa della donna nel lavoro retribuito dovrebbe essere superiore alla produttività marginale relativa della donna nel lavoro familiare.

dell'allattamento. Inoltre un ruolo importante è svolto dai processi di socializzazione primaria che rafforzano questa «predisposizione naturale» della donna verso le attività di cura. Questi processi sono il risultato dall'eredità lasciata dai precedenti assetti della società e dai ruoli di genere tipici di una determinata società. Questa prospettiva sembra avere molti punti in comune con gli approcci funzionalisti di stampo sociologico che vedono le loro origini in Durkheim e sviluppati successivamente da Parsons (Parsons e Bales 1974). La *new home economics*, quindi, prende in considerazione gli elementi culturali ma questi rimangono nella categoria delle precondizioni dalle quali si sviluppano i fattori che entrano direttamente nelle scelte matrimoniali ed economiche dei coniugi. Una volta che il matrimonio è costituito la teoria non ha spazio per le norme culturali di divisione dei ruoli nella famiglia o per le preferenze individuali. Le decisioni sono prese in modo quasi meccanico in base alla funzione di utilità all'interno della famiglia.

Questa teoria, oltre a dare un'interpretazione della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è stata sviluppata anche per spiegare i processi di scelta del partner nel mercato matrimoniale. Gli individui sceglierebbero il partner in funzione della massimizzazione della funzione di utilità individuale (che viene poi raggiunta attraverso la funzione di utilità familiare) e il matrimonio troverebbe la sua ragion d'essere proprio nella possibilità di avere produttività crescenti di scala ottenute con la specializzazione del lavoro tra i coniugi. Un corollario di questa teoria è la previsione che nel momento in cui la specializzazione dei ruoli si dovesse indebolire, l'istituzione stessa del matrimonio perderebbe la sua utilità funzionale: da qui la diminuzione del numero dei matrimoni e l'aumento dei divorzi. Torneremo più avanti su questo punto quando parleremo delle teorie che cercano di interpretare i mutamenti avvenuti nella famiglia negli ultimi decenni.

Questa teoria funziona molto bene per spiegare il modello *male breadwinner* e la specializzazione dei ruoli ed è stata molto utilizzata in diversi lavori di ricerca (Bernardi 1999; Bernasco 1994; Blossfeld e Drobnic 2001). Tuttavia non riesce a dar conto dei nuovi equilibri emersi con l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'aumento delle coppie dove entrambi i coniugi hanno una carriera lavorativa continua, oltre che gli elevati tassi di omogamia tra i coniugi, sono elementi difficilmente compatibili con la teoria di Becker. In particolare sono stati messi in discussione alcuni assunti del modello che non permettono di descrivere i comportamenti delle famiglie negli ultimi anni; i principali sono *a*) l'unitarietà della funzione di utilità e *b*) la simmetria tra i coniugi.

Le prime critiche sono arrivate da altri economisti e sono state proposte teorie che criticano l'assunto che esista un'unica funzione di utilità familiare e che i componenti della famiglia prendano le decisioni in modo altruistico (Chiappori 1988a, b). Per questi autori è difficile accettare uno sdoppiamento della natura dell'individuo che è strettamente opportunistico ed egoista sul mercato, mentre si comporta in modo altruistico in famiglia (England 1993). Con-

dividono questa visione – chiamata anche approccio «collettivo» (Bourguignon e Chiappori 1992; Chiappori 1988a) – l'economia dei costi di transazione applicata alla famiglia (Pollak 1985); la prospettiva della negoziazione (Gershuny *et al.* 2005); la prospettiva della contrattazione (*resource-bargaining model*), dove vengono utilizzati modelli di gioco cooperativo (Manser e Brown 1980) o non-cooperativo (Lundberg e Pollak 1994); il modello della dipendenza coniugale (*marital dependency model*) (Sørensen e McLanahan 1987); la tesi della disponibilità di tempo (England e Farkas 1986).

Tutte queste teorie condividono l'ipotesi che ciascun coniuge cerchi di massimizzare la propria funzione di utilità e i ruoli familiari sono il risultato di una contrattazione dei coniugi nella quale ognuno dei due può mettere in gioco risorse che hanno un'origine esterna alla famiglia. Il lavoro familiare è considerato come un onere e i coniugi giocano le proprie carte per cercare di diminuire il tempo che devono dedicare a queste attività. Così le donne più istruite e con una posizione relativamente forte nel mercato del lavoro hanno la possibilità di contrattare un ruolo meno rilevante nelle attività domestiche, eventualmente comprando queste attività sul mercato per poter continuare ad investire nella propria carriera lavorativa. Il risultato è un affievolimento della specializzazione di genere e la partecipazione di entrambi i coniugi sia al lavoro domestico sia al lavoro per il mercato. L'idea è che il matrimonio non sia uno stato definito in cui entrambi i coniugi assumano istantaneamente comportamenti altruistici e annullino la loro individualità, ma piuttosto un contratto sempre negoziabile e che si possa potenzialmente sciogliere (Gershuny *et al.* 2005). I partner perciò restano nel mercato del lavoro per mantenere le proprie potenzialità e il proprio potere di contrattazione. Il motivo per cui le donne continuano a fare la maggior parte dei lavori domestici è che mediamente possono contare su minori risorse esterne rispetto ai mariti, e quindi avrebbero un minor potere contrattuale e sono coloro che hanno più da perdere in caso di divorzio (Sørensen e McLanahan 1987).

Cerchiamo di chiarire le differenze delle due teorie economiche con un esempio. Consideriamo una famiglia, dove la produttività marginale del lavoro retribuito per i due coniugi sia paragonabile, entrambi lavorano prima del matrimonio e possono contare su risorse esterne alla famiglia di pari entità. Per la *New Home Economics*, ammesso che nel mercato matrimoniale queste due persone si scelgano<sup>8</sup>, una volta sposate la donna dovrebbe lasciare il lavoro per dedicarsi al lavoro familiare, considerata la sua maggiore produttività marginale nel lavoro domestico. Eventualmente, se le risorse disponibili permettono di ridurre il tempo necessario per il lavoro domestico, la moglie potrà rimanere nel mercato del lavoro con un orario ri-

---

<sup>8</sup> Secondo la *New Home Economics* le persone si incontrano nel mercato matrimoniale seguendo criteri che favoriscono la formazione di una famiglia dove ci siano le condizioni per una stabile specializzazione del lavoro tra i coniugi. In altri termini esisterebbe un'elevata eterogamia matrimoniale.

dotto, mentre il marito si specializzerà nel lavoro per il mercato. Per le teorie della contrattazione, invece, i due coniugi contratteranno la divisione del lavoro all'interno della famiglia e ognuno cercherà di ridurre la parte di lavoro domestico che gli spetta. Il risultato sarà probabilmente quello di una famiglia in cui il lavoro domestico e di mercato sarà equamente distribuito tra i coniugi. Spostando l'attenzione dalla produttività relativa rispetto al partner alle risorse individuali della donna, queste teorie interpretano l'aumento della partecipazione femminile a tempo pieno delle donne sposate come legato all'incremento delle risorse a disposizione delle donne conseguente all'aumento del capitale umano femminile e all'esperienza di lavoro precedente alla formazione della coppia.

Se queste teorie hanno il merito di offrire un'interpretazione teorica dell'incremento delle famiglie *dual-earner* non riescono a spiegare alcuni elementi: per esempio, nei casi in cui la donna abbia maggiori risorse rispetto al marito, quest'ultimo non aumenta il tempo dedicato alle attività domestiche (Brines 1994). Le donne fanno più lavori domestici anche nel caso in cui prima del parto o del matrimonio fossero le principali portatrici di reddito (Bittman *et al.* 2003). In maniera analoga la probabilità delle donne di uscire dal mercato del lavoro in corrispondenza di un evento familiare non si riduce anche se il capitale umano della donna è superiore a quello del marito (Lucchini *et al.* 2007). Per tornare all'esempio precedente, se consideriamo i risultati delle più recenti ricerche empiriche sulla divisione del lavoro tra i partner (Grunow *et al.* 2012), la situazione più probabile è quella in cui entrambi i coniugi partecipano a tempo pieno nel mercato del lavoro, ma il lavoro domestico rimarrà principalmente a carico della donna.

Entrambi gli approcci economici finora descritti condividono la nozione di simmetria tra uomo e donna, sia per quanto riguarda i rapporti tra i coniugi all'interno della famiglia, sia per quanto concerne l'offerta di lavoro nel mercato. Questa simmetria non resiste alla prova dei fatti ed è su questo punto che si sono concentrati i contributi degli approcci sociologici. Per interpretare i modelli familiari di divisione del lavoro all'interno delle famiglie è necessario allargare il campo d'indagine per puntare lo sguardo sia verso l'esterno, ai vincoli e al contesto all'interno del quale sono prese le decisioni, sia verso l'interno, alle preferenze degli attori sociali. Fattori istituzionali e culturali, infatti, impediscono questa presunta simmetria tra uomini e donne, sia nel mercato del lavoro, sia riguardo ai ruoli all'interno della famiglia, e contribuiscono a formare le preferenze degli attori sociali che tendono così a divergere secondo il sesso. Cultura e istituzioni sono i concetti che stanno al centro del contributo della sociologia al dibattito sulla distribuzione del lavoro all'interno della famiglia<sup>9</sup>. Nel paragrafo successivo

---

<sup>9</sup> Oltre alle istituzioni e alla cultura un terzo elemento impedisce la simmetria fra uomini e donne ed è legato alla semplice constatazione che uomini e donne sono diversi, si penso al contributo proveniente in

affronteremo il tema delle norme culturali di genere, mentre alle istituzioni abbiamo dedicato la prossima sezione.

### 1.2.2 I modelli culturali di genere

L'utilizzo del concetto di genere fece il suo ingresso ufficiale nel discorso scientifico negli anni settanta, in un saggio di Gayle Rubin (1975), da allora si inserì negli studi accademici del femminismo americano per poi giungere anche nel dibattito europeo. Il termine genere si differenzia da espressioni quali «i due generi» o «i ruoli sessuali» in quanto aggiunge due caratteristiche. In primo luogo implica la costruzione sociale dell'appartenenza di sesso: il genere rappresenta la dimensione sociale della differenza biologica tra i due sessi, ciò che culturalmente significa essere uomini e donne, in quanto distintivo da ciò che biologicamente significa maschi e femmine. In secondo luogo sottende la dimensione relazionale che coglie la dialettica del rapporto uomo-donna e coglie la reciprocità e l'interdipendenza che esiste tra i corsi di vita maschili e femminili. L'elemento relazionale legato al concetto di genere permette un collegamento con i concetti potere e disuguaglianza. Inoltre, dato che il lavoro remunerato è tradizionalmente legato al ruolo maschile, mentre il lavoro domestico al ruolo femminile, la prospettiva di genere è in grado di dare un nuovo punto di vista agli studi sulla stratificazione sociale e sulla partecipazione al mercato del lavoro (Saraceno 1992). Da questa prospettiva la carriera lavorativa di uomini e donne viene analizzata in relazione alla divisione dei ruoli all'interno della famiglia. In maniera speculare, l'organizzazione e la struttura del mercato del lavoro, le politiche sociali, i servizi sono elementi importanti per capire i modelli di interazione di uomini e donne all'interno della famiglia. Dal punto di vista della sociologia del mercato del lavoro questo approccio ha il merito di aver riconosciuto il ruolo economico della famiglia come uno dei meccanismi regolatori dell'offerta di lavoro.

Gli studi che hanno applicato l'approccio di genere alla divisione del lavoro all'interno della famiglia hanno cercato i meccanismi attraverso i quali si crea una divisione dei compiti e ruoli socialmente legittimi per gli uomini e per le donne. Possiamo distinguere due approcci: il primo fa riferimento alla socializzazione primaria cui sono soggetti i bambini e che presenta una forte connotazione di sesso. Il secondo fa riferimento alla costruzione sociale del genere: la costruzione del genere va oltre la socializzazione primaria, ma continua in età adulta, è un processo pervasivo, continuamente in atto. Secondo questa prospettiva, chiamata «fare genere» (*doing gender*) (West e Zimmerman 1991) la definizione di ciò che è appropriato per le

---

questo senso della corrente femminista della filosofia della differenza (Gilligan 1982; Haraway 1989; Irigaray 1985; Muraro 2011).

donne e ciò che invece è appropriato per gli uomini ha luogo in famiglia, a scuola, nell'ufficio e, a livello macro, è sancita e riaffermata dagli orari di lavoro, dagli orari di apertura dei negozi e di accesso ai servizi pubblici, dalle politiche del welfare state.

La divisione del lavoro all'interno della famiglia non può che essere influenzata da questo processo continuo di definizione dell'identità di genere: le norme culturali di genere rendono più o meno accettabili determinati equilibri sia per i componenti della famiglia che per il contesto sociale all'interno del quale la famiglia vive. Il modello della formazione dell'identità, sviluppato da Bielby e Bielby (1989) studiando la divisione del lavoro in famiglie dove entrambi i coniugi partecipavano al mercato del lavoro, suggerisce che la diffusione di nuovi modelli di genere nelle società contemporanee è rallentata e resa più difficile perché i processi di formazione delle identità familiari e lavorative sono plasmate dai contesti strutturali e sociali che si adattano lentamente. L'impegno in un'attività piuttosto che nell'altra è funzione del grado con cui i comportamenti di ruolo costituiscono una sorgente di significato e identità. Quello che fa la differenza sono le norme che regolano i ruoli di genere. Una donna sposata con figli assume l'identità di moglie e mamma, ruoli che implicano l'impegno in attività di cura e costringe le donne che lavorano al doppio ruolo. Mentre gli uomini si possono realizzare pienamente come mariti e padri nel mercato del lavoro. Se l'uomo non lavora o se ha una carriera lavorativa discontinua o a tempo parziale, mentre la donna lavora, l'uomo assume l'identità di disoccupato e non partecipa alle attività della famiglia. Anche nel caso in cui entrambi i coniugi abbiano lavori full-time ben pagati le donne saranno maggiormente coinvolte nei lavori domestici nonostante i mariti si impegneranno di più nella famiglia.

La simmetria assunta dai modelli economici non funziona, all'interno della famiglia continuano a riproporsi modelli di divisione del lavoro connotati a livello di genere. Nelle prospettive economiche le differenze di genere entrano in gioco nella definizione della produttività marginale dei coniugi. In particolare si sostiene che le donne hanno una produttività marginale superiore all'uomo, oltre che per motivi biologici, a causa del processo di socializzazione primaria che è connotato secondo il genere e rafforza nelle donne l'orientamento verso il lavoro domestico. Abbiamo visto che questo meccanismo attraverso cui si crea una divisione del lavoro su base sessuale non è sufficiente a spiegare le scelte delle famiglie.

I contributi sociologici hanno fatto luce su un secondo meccanismo in cui la cultura influenza la divisione del lavoro per sesso: la costruzione sociale del genere. La sociologia, e in particolare la prospettiva femminista, ha utilizzato l'approccio di genere per sottolineare l'importanza delle norme culturali nella divisione del lavoro all'interno della famiglia e l'influenza costante che le norme sociali esercitano nello spingere le coppie a riprodurre modelli convenzionali di genere (Berk 1985). La costruzione sociale del genere è un processo che si realizza lungo tutto il corso di vita e può essere messo in discussione dai coniugi. Molti studi confermano che le norme culturali di genere continuano ad esercitare una grande in-

fluenza sulle decisioni circa la distribuzione del lavoro in famiglia (Grunow *et al.* 2012; Kuhhirt 2011; Van der Lippe *et al.* 2010). È per questo che nelle società occidentali, malgrado il grande aumento della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, non c'è stata una parallela rivoluzione domestica nella quale le attività di riproduzione siano distribuite in maniera più equa tra i coniugi. Dopotutto i sociologi sono ben consapevoli che le trasformazioni culturali avvengono ad una velocità inferiore rispetto a quelle economiche e ci vuole del tempo prima che si affermino nuove e più egualitarie norme culturali circa i ruoli di genere.

## 1.3 Il ruolo delle Istituzioni

### 1.3.1 La teoria dei regimi di welfare

Un aspetto che non abbiamo ancora affrontato nelle teorie sulla divisione familiare del lavoro riguarda il ruolo del contesto istituzionale all'interno del quale la famiglia agisce e prende le decisioni. Lo studio delle istituzioni è un oggetto di studio privilegiato dei sociologi ed è un elemento dal quale non si può prescindere per comprendere l'offerta di lavoro femminile, le strategie di conciliazione famiglia-lavoro, la divisione del lavoro tra i coniugi e più in generale il ruolo della famiglia come soggetto socio-economico. Al ruolo delle istituzioni dedichiamo un'intera sezione, sia perché la tematica va oltre lo studio della divisione del lavoro domestico, ma coinvolge l'intero rapporto famiglia lavoro, sia perché, nell'ambito degli studi comparativi, le caratteristiche istituzionali costituiscono uno degli ingredienti principali delle spiegazioni delle differenze tra diversi Paesi. Qui ci occuperemo dei maggiori contributi che hanno posto le istituzioni al centro del dibattito sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sulla divisione dei compiti all'interno della famiglia.

La prospettiva che più si è dimostrata feconda per la ricerca negli ultimi vent'anni è sicuramente la teoria dei regimi di welfare, concettualizzata da Esping-Andersen in *The three worlds of welfare capitalism* (1990). In questa prospettiva il welfare state viene considerato in senso molto ampio comprendendo il ruolo dello Stato nel regolare e organizzare l'economia: non solo dunque come un meccanismo predisposto per correggere le ineguaglianze presenti nella società, ma un sistema di stratificazione. Uno degli elementi centrali nella definizione dei regimi di welfare è il concetto, mutuato da Polany (1944) di *de-mercificazione* (*de-commodification*) definito come «la misura in cui gli individui e le famiglie possono garantirsi uno standard di vita socialmente accettabile indipendentemente dalla partecipazione al mercato del lavoro» (Esping-Andersen 1990). Lo Stato, attraverso il welfare state, garantisce ai

propri cittadini diversi livelli di de-mercificazione, tramite la protezione da rischi sociali quali la vecchiaia, la malattia e la disoccupazione.

Tramite lo studio delle politiche messe in atto dai Paesi occidentali nel proteggere da questi rischi sociali l'autore ha individuato tre modelli ideali di welfare state, tre *regimi di welfare*. Il modello liberale – tipico dei Paesi anglosassoni – è caratterizzato dal livello più basso di de-mercificazione, in quanto l'intervento dello Stato è di tipo residuale, agendo solo nei casi di evidente stato di necessità. Il modello conservatore – tipico dei Paesi dell'Europa occidentale – ha un sistema di welfare di tipo assicurativo, strettamente legato alla condizione di lavoratore. In questi Paesi il livello di de-mercificazione si colloca a un livello intermedio. Il modello social-democratico – tipico dei Paesi scandinavi – offre ai suoi cittadini il livello più alto di protezione dai rischi sociali; le politiche sociali sono di tipo universalistico e coinvolgono tutta la popolazione. In questa prospettiva Famiglia, Stato e Mercato sono considerati i tre pilastri del welfare state. Tutti e tre questi attori concorrono in misure diverse a proteggere gli individui contro i rischi sociali. I regimi di welfare differiscono nella misura in cui quest'onere sia ricoperto in misura prevalente da un'istituzione, piuttosto che l'altra. In alcuni contesti istituzionali, come nei Paesi con un welfare conservatore, la famiglia è la principale istituzione di protezione dai rischi sociali in quanto all'interno della famiglia possono raggiungere standard di vita socialmente accettabili anche individui che non vendono la propria forza lavoro nel mercato, mentre lo Stato si occupa di proteggere una fascia limitata della popolazione, definita dalla precedente partecipazione al mercato del lavoro. In altri contesti, come nei Paesi con un regime di welfare social-democratico, è lo Stato la principale istituzione che si prende carico degli individui che non possono vendere la propria forza lavoro sul mercato, fornendo una funzione di protezione dai rischi sociali di tipo universalistico. Nei sistemi con un regime di welfare liberale, infine, gli individui trovano in prima istanza nel mercato il luogo deputato a trovare protezione dai rischi sociali attraverso, per esempio, la stipula di assicurazioni private.

La teoria ha ricevuto critiche – più o meno fondate, ma non entreremo in questa discussione – dalla letteratura femminista (O'Connor 1993; Orloff 1993, 1996; Sainsbury 1994) per non aver adeguatamente tenuto in considerazione le differenze di genere e il ruolo della famiglia nella definizione dei regimi di welfare. Sebbene già nella prima stesura della teoria (Esping-Andersen 1990) la famiglia (insieme allo Stato e al mercato) fosse una delle tre istituzioni alla base dei sistemi di welfare state, nei lavori successivi, anche in seguito a suddette critiche, le relazioni tra famiglia, Stato e mercato furono analizzate in maniera più organica (Esping-Andersen 1999). Al concetto di de-mercificazione venne affiancato in maniera più sistematica il concetto di *de-familizzazione* (Orloff 1993) che consiste nella «misura in cui le persone possono mantenere un accettabile standard di vita indipendentemente dalla famiglia». Questo concetto richiama la possibilità delle donne di potersi rendere indipendenti dai legami

familiari attraverso la partecipazione al mercato del lavoro. Perché questo sia possibile occorre un welfare state con elevati livelli di de-mercificazione unita alla disponibilità di servizi di cura che possano permettere alle donne una partecipazione continua al mercato del lavoro.

Per gli obiettivi di questo lavoro uno degli elementi più interessanti della teoria è dato dal rapporto teoricamente fondato fra regimi di welfare e regimi (o modelli) occupazionali, per cui il regime di welfare ha un ruolo fondamentale nel plasmare o organizzare l'economia, ed in particolare il mercato del lavoro, e ne è a sua volta influenzato, tanto che ogni regime di welfare è sovrapponibile ad una specifica forma del mercato del lavoro (Esping-Andersen 1990; Kolberg e Esping-Andersen 1991). In altre parole, le politiche sociali che caratterizzano i regimi di welfare influenzano i comportamenti dei lavoratori, delle famiglie e dei datori di lavoro, al punto da definire un modello di partecipazione al mercato del lavoro tipico per ogni regime di welfare. Seguendo l'autore possiamo individuare alcuni momenti della carriera lavorativa degli individui che sono fortemente condizionati dal regime di welfare: *a*) l'uscita dal mercato del lavoro, *b*) la possibilità per i lavoratori di assentarsi dal lavoro senza perdere il proprio salario e *c*) l'ingresso nel mercato del lavoro. La forma in cui questi esiti del mercato del lavoro si configurano a seconda delle politiche pubbliche proprie di ogni sistema di welfare permette di definire le caratteristiche salienti del mercato del lavoro nei tre regimi di welfare. I Paesi con un regime di welfare conservatore tendono a contenere l'offerta di lavoro: attraverso politiche di prepensionamento dei lavoratori, la rigida regolamentazione delle assenze retribuite dal lavoro e una domanda di lavoro pubblica contenuta. Il lavoratore tipo in questi Paesi è il maschio adulto, a cui si rivolgono le politiche sociali e che rappresenta l'unico soggetto a godere una piena cittadinanza sociale, mentre i lavoratori più anziani e le donne sono incentivate a lasciare il lavoro. Le donne in particolare vedono ostacolata la partecipazione al mercato del lavoro da sistemi di tassazione che disincentivano le famiglie a doppio reddito e dalla mancanza di servizi pubblici di cura per l'infanzia e per gli anziani. I Paesi con un regime di welfare social-democratico, all'opposto, sono sbilanciati verso la massimizzazione dell'offerta di lavoro: si incoraggia la permanenza al lavoro anche in età più avanzata, la legislazione sull'assenza dal lavoro retribuita è molto generosa e permette alla maggior parte delle categorie sociali di rimanere nel mercato del lavoro anche durante fasi della vita dove le assenze dal lavoro sono molto frequenti, inoltre il settore pubblico di servizi alla persona è molto sviluppato con una conseguente elevata domanda di lavoro (perlopiù femminile) che si pone al di fuori dei meccanismi di allocazione tipici del mercato del lavoro privato e permette una maggiore inclusione a tutte le categorie sociali. In una posizione intermedia si collocano i Paesi con un regime di welfare liberale, dove il welfare state fa piuttosto poco per incoraggiare una maggiore o una minore partecipazione al mercato del lavoro. In questi contesti, l'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro viene determinato dal funzionamento del mercato, che risulta scarsamente regolato; il risultato sono alti tassi di occupazione al prezzo di ampie

diseguaglianze salariali. Qui il settore dei servizi è prevalentemente privato e molto sviluppato: la conseguenza è una larga disponibilità di servizi sul mercato (anche di cura) e una sostenuta domanda di lavoro femminile, sebbene al prezzo di livelli salariali mediamente più bassi rispetto ad altri settori<sup>10</sup>.

La teoria dei regimi di welfare ha il merito di aver acceso la luce sul fondamentale ruolo che le istituzioni ricoprono per la struttura del mercato del lavoro, per le modalità di partecipazione al lavoro delle diverse categorie sociali e in particolare per le forme dell'occupazione femminile. Il tipo di welfare state, dunque, ha un ruolo fondamentale sia nel determinare a) i tassi di occupazione femminile, sia nel b) favorire la conciliazione per la donna del lavoro retribuito con le attività di cura, sia nel c) favorire od ostacolare un determinato modello di divisione del lavoro fra i generi. Infatti nei sistemi di welfare socialdemocratici i tassi di occupazione delle donne sono paragonabili a quelli maschili, mentre nei Paesi con un welfare conservatore si osservano i più bassi tassi di occupazione femminile dei Paesi industrializzati. Secondo Esping-Andersen questo risultato non è solo il frutto delle politiche sociali ma il risultato di un effetto moltiplicativo dell'occupazione femminile secondo il quale se le donne aumentano la partecipazione al mercato del lavoro, aumenta la richiesta di servizi, sia di cura che per la famiglia e il tempo libero, e si creano così posti di lavoro nel settore dei servizi che in buona parte possono essere coperti dalla crescente offerta di lavoro femminile. Questo meccanismo spiega anche perché i Paesi con elevati tassi di occupazione femminile siano anche quelli con i minori tassi di disoccupazione. I regimi di welfare però non influenzano solo i tassi di occupazione femminili, ma anche le specifiche traiettorie lavorative delle donne: nei Paesi scandinavi la tendenza è quella di una partecipazione continua al mercato del lavoro; nei Paesi con un regime di welfare conservatore, se le donne entrano nel mercato del lavoro, dopo la gravidanza tendono ad abbandonare il lavoro e spesso si tratta di un'uscita definitiva; nei Paesi liberali infine le carriere delle donne vedono l'alternanza di periodi di lavoro e di non lavoro secondo le necessità familiari.

Il ruolo del regime di welfare nel determinare i livelli dell'occupazione femminile assume particolare importanza se si considera che una maggiore integrazione delle donne nel mercato del lavoro non solo risponde a principi di equità ma anche di efficienza economica. Come sostiene il filone di studi della c.d. «womenomics» (Economist 2006; Matsui 1999; Matsui *et al.* 2005; Wittenberg-Cox e Maitland 2008) il lavoro delle donne costituisce oggi il più importante motore di sviluppo mondiale. La bassa partecipazione delle donne al lavoro e la bassa presenza nei ruoli direttivi non solo, come abbiamo visto, impedirebbero lo sviluppo di una

---

<sup>10</sup> Sulla relazione tra l'espansione del settore dei servizi e la regolazione dei mercati di veda la teoria della malattia dei costi (Baumol 1967).

moderna economia dei servizi, ma porterebbero al ristagno economico e alla caduta del tasso di natalità.

Alcuni autori negli anni novanta hanno proposto di modificare la tipologia dei regimi di welfare, sostenendo che alcuni Paesi, che nella tipologia di Esping-Andersen sono compresi nel modello conservatore avessero delle specificità tali da costituire un tipo di welfare state autonomo (Ferrera 1996; Leibfried 1993). Questi Paesi sono l'Italia, la Grecia, la Spagna e il Portogallo che costituirebbero un regime di welfare «mediterraneo»<sup>11</sup>. Sebbene lo stesso Esping-Andersen abbia riconosciuto che questi Paesi mostrino delle rilevanti specificità – soprattutto nell'ambito delle politiche familiari – non ha ritenuto di introdurre nella sua teoria un nuovo regime di welfare (1999)<sup>12</sup>.

In questo lavoro, tuttavia, si farà riferimento alla «variante mediterranea» del regime di welfare conservatore per indicare che 1) i sistemi di welfare «mediterranei» sono stati sempre sub-protettivi rispetto a quelli conservatori continentali e mostrano una crescente incapacità di far fronte ai nuovi rischi sociali post-industriali (Barbieri *et al.* 2015; Barbieri e Cutuli 2015; Gallie e Paugam 2000), 2) alcuni tratti applicativi del regime di welfare conservatore nell'Europa del Sud hanno acquisito caratteristiche distorte e clientelari (Ferrera 1996) e 3) la stessa tipologia di Esping-Anderson (1990), radicata nel periodo «ford-keynesiano» ha dato origine – col superamento del fordismo – a traiettorie di welfare «post-industriali» (Esping-Andersen 1999) che oggi la letteratura tende a considerare aggregate attorno a quattro modelli. Nella ricerca empirica è consuetudine trovare la differenziazione tra il regime di welfare conservatore e la sua versione «mediterranea» (Barbieri 2011; Barbieri *et al.* 2015; Blossfeld *et al.* 2014; Blossfeld e Drobnic 2001a; Gallie e Paugam 2000)<sup>13</sup>. Le differenze fra i Paesi che appartengono al modello di welfare conservatore e quelli che appartengono alla sua variante «mediterranea» emergono anche in quei lavori che hanno applicato la logica della teoria dei regimi di welfare a specifici ambiti sociali, come l'occupazione (*employment regimes*) (Barbieri 2009; Barbieri 2011; Gallie 2007; Gallie e Paugam 2000) le disuguaglianze di genere (*gender policy regimes*) (Korpi 2000; Leitner 2003; Lewis 1992; Siaroff 1994) e il sostegno

---

<sup>11</sup> Per le caratteristiche che distinguono il regime di welfare «mediterraneo» si vedano anche Karamessini (2007) e Naldini e Jurado (2008).

<sup>12</sup> A stretto rigore, infatti, le specificità del modello «mediterraneo» non sono teoricamente definite sulla base delle stesse determinanti teoriche che Esping-Anderson usa per costruire la tipologia dei welfare regime. Il «modello mediterraneo» non è dunque teoricamente differente dal modello conservatore e chi ne ha trattato (tra gli altri, Ferrera 1996) l'ha fatto analizzando le conseguenze sociali proprie dell'applicazione delle politiche piuttosto che definirne le costituenti teoriche *ex ante*.

<sup>13</sup> In queste ricerche talvolta viene aggiunto un altro modello di welfare: quello dei Paesi dell'Europa dell'Est «in transizione».

pubblico alla famiglia (*family policy regimes*) (Andreß 2003; Esping-Andersen 1999; Gauthier 1996; Kaufmann 2002).

### 1.3.2 *Le tipologie di politiche familiari*

Di particolare interesse per le domande di ricerca che guidano questo lavoro sono gli studi che hanno costruito una tipologia basata sulle politiche familiari (*family policy regimes*). Tra di essi ricordiamo in particolare i lavori di Gauthier (1996, 2002), Thevenon (2011) e Andreß (2003).

Il lavoro di Gauthier (2002) ha origine dal seguente interrogativo: esiste un processo di convergenza delle politiche familiari nei Paesi occidentali? Prendendo come riferimento teorico la teoria dei regimi di welfare di Esping-Andersen (1990, 1999), lo studio analizza come si distribuiscono i Paesi sulla base di diversi indicatori di supporto pubblico alla conciliazione famiglia-lavoro, e come questa distribuzione cambia dal 1972 al 1999. Nonostante l'individuazione di un trend comune nell'evoluzione delle politiche familiari, le differenze tra i Paesi tendono ad aumentare e i diversi cluster diventano nel tempo più riconoscibili. Cluster che coincidono con la tipologia dei regimi di welfare.

In uno studio più recente Thevenon (2011) analizza il supporto pubblico alle famiglie prendendo in considerazione tre indicatori: la durata e le caratteristiche dei congedi familiari, i trasferimenti di denaro e la fornitura di servizi di cura. Attraverso l'utilizzo dell'analisi delle componenti principali l'autore individua due dimensioni che descrivono le differenze dei Paesi industrializzati: a) il supporto fornito ai genitori con figli con meno di tre anni per combinare lavoro e famiglia e b) la generosità dei congedi familiari. Così facendo emergono cinque gruppi di Paesi che coincidono in larga parte con la classificazione dei regimi di welfare: i Paesi nordici, i Paesi dell'Europa continentale, i Paesi anglosassoni, i Paesi dell'Europa del Sud e i Paesi dell'Europa dell'Est. Mentre i Paesi nordici si distinguono per il supporto ai genitori con figli piccoli, i Paesi anglosassoni e del Sud Europa sono accomunati dalla scarsità di servizi pubblici alla prima infanzia. Le differenze maggiori tra questi due gruppi di Paesi si hanno nella generosità dei congedi familiari che risultano di durata maggiore nei Paesi del Sud Europa. I Paesi continentali si collocano a metà strada tra questi tre gruppi.

Questi studi empirici confermano la validità della tipologia dei regimi di welfare anche nello studio delle politiche familiari. In questo ambito spicca la peculiarità dei Paesi scandinavi che si differenziano da tutti gli altri in maniera marcata per l'elevato livello di supporto pubblico offerto alle famiglie per favorire la conciliazione famiglia-lavoro. Si nota invece una somiglianza tra i Paesi liberali e quelli mediterranei nella povertà delle politiche di sostegno

alle famiglie: dallo studio di Gauthier (2002) si evince inoltre come nel tempo ci sia stato un avvicinamento fra i Paesi appartenenti al regime di welfare liberale e «mediterraneo».

Nel tentativo di fare una sintesi dei precedenti lavori di classificazione delle politiche familiari, Andreß ha suggerito di descrivere il modo in cui le famiglie vengono supportate nei Paesi industrializzati, attraverso una tipologia basata sulla particolare configurazione nazionale di Stato, mercato e famiglia (Andreß e Hummelsheim 2009; Andreß 2003). La prima dimensione di questa tipologia è costituita dall'orientamento delle politiche pubbliche e distingue tra politiche familiari «estensive» o «rudimentali» (*rudimentary*). Nel caso in cui le politiche familiari siano estensive queste possono avere, due diversi orientamenti: lo Stato può privilegiare i trasferimenti monetari e le agevolazioni fiscali, ovvero può fornire servizi pubblici che permettano ai membri della famiglia di partecipare al mercato del lavoro (Gauthier 1996). Se le politiche familiari sono «rudimentali», il mercato o la famiglia devono in qualche modo intervenire. Considerando queste varianti, si possono individuare quattro diversi modelli di supporto familiare:

1) Politiche familiari «estensive» che privilegiano i trasferimenti monetari e le agevolazioni fiscali danno origine al modello *male breadwinner*, che supporta una divisione di genere del lavoro di tipo tradizionale.

2) Politiche familiari «estensive» che privilegiano la fornitura di servizi pubblici di cura danno origine al modello *dual-earner*, che supporta il lavoro femminile e un'equa distribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne.

3) Quando le lacune di politiche familiari «rudimentali» sono sopperite dal mercato si origina il modello di mercato, che enfatizza la libertà individuale dei membri della società e preferisce soluzioni di natura privatistica basate sul mercato piuttosto che l'intervento dello Stato in questioni relative alla famiglia.

4) Quando le lacune di politiche familiari «rudimentali» sono invece sopperite prevalentemente dalla famiglia, si origina il modello che Andreß chiama della «solidarietà» familiare estesa – ma che altri autori chiamano «familismo coatto» ponendo l'accento sulla mancanza di alternative date alla famiglia (Saraceno 2008) – che affida le questioni riguardanti la famiglia alle risorse dei network parentali, che giocano un ruolo predominante rispetto al mercato.

### 1.3.3 *Lo studio di specifiche politiche familiari*

Un ultimo filone di ricerca si è invece concentrato nello studio di specifiche politiche familiari (Del Boca 1997, 2002; Del Boca *et al.* 2009; Del Boca e Sauer 2009; Evertsson e Duvander 2010; Gornick *et al.* 1997, 1998; Van der Lippe 2001) per spiegare i diversi livelli dell'occupazione femminile. Un ruolo fondamentale è giocato dalle forme di regolazione del

lavoro e dalle politiche di sostegno delle famiglie e in particolare delle madri che lavorano. Secondo (Gornick *et al.* 1997) tre politiche sono particolarmente rilevanti nel favorire la doppia presenza delle donne con bambini piccoli: 1) la regolazione giuridica del mercato del lavoro, con particolare riguardo alle norme sul congedo di maternità e alla regolazione del part-time, 2) il sistema fiscale e dei trasferimenti alle famiglie e 3) la disponibilità dei servizi pubblici di cura. La diffusione del part-time favorisce la partecipazione al mercato del lavoro delle donne con carichi familiari perché costituisce uno strumento di conciliazione famiglia-lavoro utilizzato soprattutto dalle madri con figli piccoli (Blossfeld e Hakim 1997). Questo strumento, unito alla disponibilità di servizi pubblici per l'infanzia permette alle donne di ridurre la permanenza fuori dal mercato del lavoro nei periodi della vita in cui si concentra la domanda familiare di attività di cura.

#### *1.3.4 Il contesto istituzionale e la divisione familiare del lavoro*

L'impatto dell'ambiente istituzionale sulle decisioni familiari di distribuzione del lavoro è di tipo sia diretto che indiretto. In primo luogo le istituzioni creano un sistema di vincoli e opportunità che rendono più percorribili certi percorsi piuttosto che altri e rendono più razionali determinate scelte di divisione del lavoro. Il fatto che i congedi di maternità e i permessi per la cura dei figli siano previsti solo per le donne, rende di fatto non realizzabile la possibilità che l'uomo si prenda cura dei figli piccoli mentre la donna continui la propria carriera lavorativa senza interruzioni. Un mercato del lavoro che penalizza il lavoro femminile rispetto a quello degli uomini è un altro vincolo che può far propendere le famiglie per una distribuzione tradizionale del lavoro. Se non sono disponibili servizi di cura per l'infanzia, necessariamente uno dei due coniugi dovrà interrompere la propria carriera lavorativa per un periodo relativamente lungo, con ripercussioni sulla produttività e sugli esiti occupazionali futuri. Tutti questi elementi istituzionali sono solitamente sfavorevoli alle donne e aiutano a spiegare perché le famiglie tendono a riproporre ruoli tradizionali di genere.

Le istituzioni hanno anche un effetto indiretto sulla distribuzione del lavoro nelle famiglie. Diversi autori hanno sottolineato il ruolo giocato dai sistemi di welfare nella distribuzione dei compiti domestici e di cura all'interno della famiglia (Fuwa 2004; Geist 2005; Van der Lippe *et al.* 2010). A parità di caratteristiche individuali e familiari, famiglie che vivono in Paesi con diversi regimi di welfare mostrano diversi modelli di divisione del lavoro. I sistemi di welfare, oltre ad influenzare le decisioni familiari attraverso le politiche sociali che promuovono, sembrano associati a diversi modelli culturali di genere che, presumibilmente, hanno concorso a definire. Come affermano Cooke e Baxter le politiche che influenzano la distribuzione familiare del lavoro codificano aspettative culturali e istituzionali riguardo alla divi-

sione di genere che sono proprie di ogni contesto (2010). Per esempio il regime di welfare liberale produce disuguaglianza di classe ma i meccanismi di mercato che dominano questo sistema sono relativamente indifferenti alle differenze fra le categorie sociali e quindi anche alle differenze di genere. Il regime di welfare conservatore invece tende a rinforzare la divisione di genere del lavoro sul modello familiare del *male breadwinner*. I Paesi mediterranei, sono caratterizzati da un mercato del lavoro con una forte componente «insider/outsider» che penalizza in particolare le donne e i giovani. Infine i regimi socialdemocratici sostengono attivamente il lavoro femminile e un modello di divisione del lavoro più simmetrico. Questa teoria è rafforzata dai risultati empirici che mostrano che al netto delle differenze nelle caratteristiche individuali, gli elementi di contesto, ed in particolare l'appartenenza del proprio Paese ad un determinato regime di welfare, hanno un ruolo rilevante nello spiegare la divisione familiare del lavoro (Anxo 2011; Fuwa 2004; Geist 2005).

## **1.4 Alcune interpretazioni dei mutamenti nella distribuzione familiare del lavoro**

Nella seconda sezione abbiamo passato in rassegna gli approcci teorici allo studio del rapporto famiglia-lavoro ed in particolare allo studio della divisione del lavoro all'interno della famiglia in una prospettiva statica. In questa sezione vogliamo dapprima ripercorrere rapidamente i mutamenti avvenuti nelle famiglie circa la distribuzione del lavoro dal dopo guerra ad oggi per poi descrivere i tentativi più interessanti di interpretare i mutamenti degli ultimi decenni in una prospettiva dinamica.

### *1.4.1 I mutamenti nella distribuzione familiare del lavoro*

Nel secondo dopoguerra nei Paesi occidentali si diffuse un modello di divisione del lavoro all'interno della famiglia fondato su una rigida divisione sessuale dei compiti, dove l'uomo di dedicava a tempo pieno al lavoro retribuito e la donna al lavoro familiare. Fu questo un modello peculiare di un preciso momento storico in cui la crescita economica, il modello produttivo taylorista-fordista e le politiche di stampo keynesiano hanno permesso alla donna di ritirarsi dal lavoro perché il solo lavoro dell'uomo permetteva un tenore di vita decoroso a tutta la famiglia. È il così detto modello *male-breadwinner*: un modello che secondo Parsons era funzionale ad evitare conflitti di status, ma allo stesso tempo permetteva di evitare conflitti

ti tra domande di tempo di lavoro e tempo familiare. Diversi elementi sia economico-istituzionali sia culturali hanno permesso l'affermarsi di questo modello che alcuni autori hanno interpretato come il sigillo per un lungo processo di modernizzazione sociale (Becker 1981; Parsons e Bales 1974). Le teorie classiche della famiglia vedevano il modello *male-breadwinner* come il modello di paradigmatico delle società industriali. Questa interpretazione non era probabilmente sbagliata, ma la società nel frattempo si stava rapidamente muovendo verso un assetto post-industriale e queste teorie si sono dimostrate inadeguate a interpretare questi mutamenti.

I cambiamenti del settore produttivo e del mercato del lavoro hanno reso sempre più difficile affidarsi ad un solo reddito familiare in quanto rende più vulnerabili nei confronti del ciclo economico e degli shock del mercato. Lo sviluppo del settore dei servizi ha fatto crescere la domanda di lavoro femminile. I maggiori investimenti nell'istruzione da parte delle donne hanno favorito la ricerca dell'indipendenza economica. Si è ridotta la stabilità del matrimonio con l'aumento del numero di nuclei familiari formati da un solo componente. Tutti questi elementi hanno spinto verso il superamento del modello *male-breadwinner*, ma questa spinta ha incontrato diversi vincoli al cambiamento dei modelli di divisione del lavoro all'interno della famiglia che derivano principalmente dalla rigidità dei tempi del lavoro remunerato, sia in termini di orari quotidiani sia in termini di orari delle carriere. L'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro ha in ogni caso mandato in crisi questo modello, per lo meno per quanto riguarda il versante della distribuzione del lavoro retribuito. Alla fine degli anni novanta la coppia composta da due lavoratori (*dual earner*) è diventato il modello maggioritario (Hantrais 2004). Questo modello in ogni modo non assume che uomini e donne siano impegnati nello stesso modo nel mercato del lavoro: in molti Paesi il modello prevalente sembra essere quello di un lavoratore e mezzo (*one and a half earner*) molto diffuso per esempio in Olanda, ma anche in Inghilterra, Germania, Austria.

Diversa è la situazione se guardiamo alla distribuzione del lavoro domestico. L'aumento della partecipazione femminile delle donne nel mercato del lavoro non si è accompagnato a un parallelo aumento della partecipazione degli uomini al lavoro familiare. La rivoluzione femminile sembra essersi bloccata alle soglie della sfera domestica (Hochschild 1989). Questo comporta un disequilibrio all'interno della famiglia e un sovraccarico del lavoro della donna che si trova a gestire, spesso da sola, il doppio ruolo in famiglia e nel mercato. Secondo alcuni autori è a questo squilibrio che si deve la crisi che la famiglia sta attraversando in termini di riduzione dei matrimoni, aumento dei divorzi e soprattutto riduzione delle nascite.

#### *1.4.2 Le interpretazioni: equilibri multipli o un nuovo equilibrio?*

Diversi studiosi hanno cercato di interpretare il mutamento che sta avvenendo nel rapporto tra famiglia e lavoro dal dopoguerra in poi. Spingendosi anche a fare delle ipotesi circa la direzione del cambiamento. In particolare gli studiosi hanno cercato di dare delle risposte al problema dell'instabilità familiare e della riduzione delle nascite. Quindi la questione va al di là della questione dibattuta in questo lavoro per abbracciare questioni fondamentali di sociologia del mutamento. Considereremo qui tre approcci che ci sembrano particolarmente fruttuosi: gli approcci di stampo femminista, la teoria delle preferenze e la teoria della rivoluzione incompiuta.

Gli approcci di stampo femminista partono dal concetto di cittadinanza sociale per affermare che affinché uomini e donne abbiano gli stessi diritti di cittadinanza è necessario che le politiche sociali liberino la donna da oneri di cura che si trasformano in vincoli per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di conseguenza per la propria indipendenza (Lister 2003). Secondo questa prospettiva, nonostante le profonde trasformazioni dei modelli di ruolo avvenuti nelle altre sfere sociali, le norme culturali di genere sono incredibilmente resistenti al cambiamento e il lavoro familiare continua ad essere sostanzialmente lavoro femminile. Nelle famiglie si creano conflitti sul tempo che le donne tendono a risolvere a favore della famiglia mentre gli uomini a favore del lavoro. Le donne sono sole nel compito di trovare una soluzione e di elaborare e finanziare strategie alternative. Da qui la prevalenza di strategie di composizione degli orari di lavoro complessivi che prevedono una maggiore presenza della donna nel lavoro familiare. Anche le leggi favoriscono questa situazione dato che è la madre-lavoratrice ad essere tutelata. Il ruolo degli uomini muta molto poco e molto lentamente (Saraceno *et al.* 2005) e i modelli di genere maschili sono straordinariamente stabili nel tempo. La situazione che si viene a creare è che le donne aumentano il lavoro remunerato, mentre gli uomini non aumentano il lavoro familiare. Anche nel caso entrambi i coniugi lavorino a tempo pieno le donne destinano molto più tempo al lavoro familiare. La riduzione del carico di lavoro domestico registrato in molti Paesi è, infatti, dovuta a una autoriduzione del carico di lavoro delle donne (Gershuny 2000). Data la resistenza degli uomini ad adottare modelli di genere più ugualitari, secondo le teorie femministe il concetto sul quale è necessario puntare per raggiungere un nuovo equilibrio nella distribuzione tra famiglia e lavoro è quello di *defamigliizzazione* (Orloff 1993). Prima di proteggere le donne dai rischi sociali con politiche di *de-mercificazione*, è necessario liberare le donne dalla dipendenza dalla famiglia con processi di *mercificazione* del loro lavoro. Solo a quel punto si avrà una piena cittadinanza sociale per gli uomini e per le donne. Secondo questi approcci gli equilibri familiari dipendono in forte misura dalle politiche sociali di un Paese. In pochi Paesi vi è una piena cittadinanza sociale femminile e questo influenza i modelli di divisione del lavoro all'interno della famiglia. Inoltre, questi modelli sono fortemente influenzati anche dalle caratteristiche individuali dei partner e in particolare delle donne – abbiamo già visto il ruolo fondamentale del titolo di studio

al riguardo – e il risultato è una forte eterogeneità con una polarizzazione dei modelli di divisione del lavoro sia a seconda del contesto istituzionale che delle caratteristiche individuali.

Un secondo approccio è la teoria delle preferenze formulata da Catherine Hakim (1996, 2000). Secondo la teoria delle preferenze nel corso del XX secolo si sono sviluppate nei Paesi occidentali le condizioni affinché le donne possano compiere liberamente le scelte sulla propria vita familiare e lavorativa. La crescita delle opportunità educative, le possibilità di controllo delle nascite, la diffusione di valori centrati sulle pari opportunità, la demascolinizzazione del mercato del lavoro, sono tutti elementi che hanno contribuito ad accrescere la libertà delle donne di fare le proprie scelte secondo le proprie preferenze. La donna è emancipata dai ruoli tradizionali e libera di scegliere secondo le proprie preferenze se spostare il baricentro della propria vita verso il lavoro retribuito piuttosto che il lavoro domestico. Le carriere lavorative delle donne sono ormai quasi slegate dalle caratteristiche del partner (Lundberg e Pollak 2007), a conferma che sono le caratteristiche e le preferenze individuali della donna che determinano le proprie scelte lavorative. La conseguenza è l'aumento dell'eterogeneità dei percorsi di vita delle donne, che intrecciano carriera lavorativa e carriera familiare in forme fortemente determinate dalle loro preferenze. Secondo l'autrice, infatti, le donne possono essere divise in tre gruppi a seconda del loro orientamento verso la famiglia o il lavoro. Il primo gruppo è fortemente orientamento verso la carriera, il secondo è orientato verso la famiglia e il terzo, il più vasto, comprende le donne con un atteggiamento adattivo che tendono a combinare durante la propria vita carriera familiare e lavorativa in base alle condizioni, alle opportunità ai vincoli incontrati. Alla luce di questa teoria è possibile interpretare la grande eterogeneità che caratterizza i corsi di vita delle donne negli ultimi decenni<sup>14</sup>.

Il terzo approccio è quello sviluppato da Esping-Andersen in *The incomplete Revolution* (2009). Nel quadro disegnato in questo libro, la famiglia si colloca al centro dello sviluppo della rivoluzione femminile, sia attraverso i cambiamenti dei processi di formazione della famiglia, sia attraverso l'affermazione di modelli di distribuzione del lavoro familiare più equi. Come espresso nel titolo del volume, questa rivoluzione non si è pienamente compiuta, poiché il processo verso l'uguaglianza di genere si sviluppa a velocità diverse nell'ambito del lavoro rispetto all'ambito familiare: mentre ha fatto importanti passi avanti nella sfera lavorativa, è rimasto attardato in quella familiare, nella quale in alcuni casi sembra essersi bloccato. I problemi sociali legati alla famiglia, come la crescente instabilità dei vincoli matrimoniali e

---

<sup>14</sup> Tuttavia, sembra difficile spiegare le scelte delle donne in termini di preferenze individuali, se si tengono in considerazione le tradizionali fonti di stratificazione sociale. In Italia per esempio diverse ricerche hanno evidenziato come i gruppi di donne identificabili con la teoria delle preferenze sono largamente sovrapponibili alle classiche differenze in termini di titolo di studio e appartenenza territoriale (Lucchini *et al.* 2007).

la riduzione della fecondità, sarebbero dunque da ricondurre al fatto che la famiglia si trova nel mezzo di un processo rivoluzionario che inevitabilmente crea conflitti e tensioni con importanti conseguenze a livello sociale. Come si può intuire questa prospettiva abbraccia una serie molto ampia di tematiche, quali i meccanismi del mercato coniugale, il rapporto tra occupazione femminile e fecondità, il ruolo dei sistemi di welfare e delle politiche sociali e il cambiamento dei modelli di distribuzione familiare del lavoro remunerato e familiare.

L'argomentazione di Esping-Andersen parte dalla constatazione che il nuovo status economico delle donne è accompagnato da nuove logiche comportamentali. In primo luogo qualche decennio fa le donne lavoravano nel caso in cui il reddito del marito era insufficiente al bilancio familiare, mentre ora le scelte lavorative sono ormai slegate dalle caratteristiche del lavoro del marito. In secondo luogo durante la gravidanza e i primi anni di vita dei figli le donne (soprattutto le più istruite) sospendono il lavoro per periodi sempre più brevi. In terzo luogo è cambiato il modo in cui si prendono le decisioni riproduttive: la scelta di avere figli dipende poco dalle caratteristiche del marito, quanto da quello della donna e dalla disponibilità di politiche sociali a sostegno delle madri-lavoratrici.

Secondo la visione neoclassica (Becker 1981) questa *mascolinizzazione* delle carriere lavorative delle donne sarebbe alla base della crisi dell'istituzione del matrimonio: se le donne hanno comportamenti più simili a quelli maschili, vengono meno i vantaggi del matrimonio legati alla specializzazione del lavoro. Quindi, i sintomi di crisi della famiglia sarebbero dovuti all'incremento dell'uguaglianza di genere.

Secondo l'interpretazione di Esping-Andersen sarebbe vero il contrario: i matrimoni più stabili sono più diffusi tra le donne più istruite e che lavorano; le donne meno istruite si sposano meno; a livello macro esiste un legame positivo tra fecondità e occupazione femminile e tra fecondità ed educazione femminile. Questi dati, e questo è il punto centrale, rafforzano la tesi che la crisi della famiglia è legata al permanere di disuguaglianze di genere all'interno della famiglia, a fronte di una crescente uguaglianza nelle altre sfere della vita sociale. Se questo è vero, la prima spiegazione per comprendere il basso tasso di fecondità sta nel fatto che continuano ad esistere disuguaglianze di genere (McDonald 2000, 2013), ed in effetti diversi studi hanno riscontrato un legame positivo tra fecondità e uguaglianza di genere (Ahn e Mira 2002; Kravdal e Rindfuss 2008) – anche se questi studi sono per lo più limitati ai Paesi scandinavi, i quali hanno in comune diversi tratti caratteristici che rendono complicato attribuire all'uguaglianza di genere un effetto autonomo sulla fecondità.

I segnali della rivoluzione femminile che stiamo attraversando si troverebbero anche nei processi di formazione della famiglia. Un segnale della crescente importanza dell'uguaglianza di genere è rappresentato dai livelli crescenti di omogamia familiare. Se la scelta di un compagno è guidata dalle analogie tra le dotazioni di capitale umano dei due coniugi, significa che i vantaggi del matrimonio non sono più da ricercare nella specializzazione dei coniugi,

quanto nell'uguaglianza tra i partner. L'uguaglianza permette di massimizzare il reddito familiare, di aumentare il capitale sociale e la condivisione di valori comuni (Bernardi 1999a; Schwartz e Mare 2005). Se cambiano i criteri di formazione delle coppie, i matrimoni fondati sui vecchi principi di divisione del lavoro familiare saranno probabilmente quelle più a rischio di andare in crisi, nel momento in cui all'esterno della coppia si affermano principi di uguaglianza tra i generi. Le coppie nelle quali, nonostante la minore produttività del marito sul mercato del lavoro, si instaurano norme convenzionali di genere, possono essere sottoposte ad un processo di selezione naturale attraverso la crescita del rischio di dissoluzione familiare (Cooke 2006).

Un altro elemento centrale di questo approccio è che gli uomini negli ultimi anni hanno iniziato a dare il loro contributo nelle attività domestiche. Anche se alcune ricerche hanno evidenziato che i ruoli dopo il matrimonio o la nascita del primo figlio (Grunow *et al.* 2012) tendano a tornare ad avvicinarsi a modelli più tradizionali, è in atto un processo di perequazione tra i generi, soprattutto per le coppie più istruite (Bianchi *et al.* 2000; Bonke e Esping-Andersen 2008). Con un cauto ottimismo, questi dati permetterebbero di individuare una tendenza verso una maggiore parità di genere all'interno della famiglia (Hook 2006).

Secondo l'autore quindi siamo al centro di un processo rivoluzionario il cui fine è un modello di società in cui l'uguaglianza di genere sia un principio fondante sia nel mercato del lavoro, sia nella famiglia. La rivoluzione è guidata da un'avanguardia di famiglie, costituite dalla fascia di popolazione più istruita che è portatrice dei nuovi valori e dei nuovi modelli di genere. Quello che fa la differenza è quante donne meno istruite, o sposate con uomini meno istruiti, seguono quest'avanguardia. Come nel secondo dopoguerra tra le donne delle classi medio-basse si affermò il modello della casalinga a tempo pieno, seguendo il modello delle famiglie benestanti in cui non c'era bisogno che la donna lavorasse; così oggi le donne più istruite e con una carriera lavorativa continua forniscono il nuovo modello a cui guarda il resto della popolazione. Tuttavia, i cambiamenti dei ruoli di genere all'interno della famiglia avvengono con molto ritardo rispetto alla rivoluzione femminile nel mercato del lavoro ed è inevitabile una stagione di transizione caratterizzata dalla stratificazione dei modelli di genere nella società, con il manifestarsi di squilibri e conflitti all'origine della crisi della famiglia a cui stiamo assistendo.

## 1.5 Le conseguenze lavorative degli eventi familiari

Abbiamo visto come diverse ricerche abbiano posto l'attenzione sul fatto che sebbene modelli di genere più ugualitari si stiano diffondendo tra le coppie, dopo il matrimonio e la nascita dei figli la tendenza è quella di ritornare a comportamenti più tradizionali (Dribe e Stanfors 2009; Grunow *et al.* 2012). Questo suggerisce l'importanza dello studio degli eventi familiari per analizzare le scelte familiari quando gli equilibri di coppia in termini di distribuzione del lavoro remunerato e familiare sono rimessi in discussione.

La vita delle persone può essere considerata come una catena ininterrotta di scelte; tuttavia, se siamo interessati alle scelte riguardanti l'impegno riposto nella carriera lavorativa, sappiamo che esistono dei momenti particolari in cui queste scelte si concentrano. Sono i momenti in cui a) aumenta la quantità di tempo richiesto dalla famiglia in termini di lavoro domestico e di cura, oppure b) si rende necessaria una distribuzione diversa delle stesse attività all'interno della famiglia. Facciamo riferimento a questi momenti quando parliamo di eventi familiari. Tra gli eventi familiari più studiati in letteratura, per quanto riguarda le scelte lavorative delle donne, troviamo il matrimonio, la nascita di un figlio e il divorzio/separazione. Tuttavia potrebbero rientrare in questa definizione anche eventi che riguardano uno dei due partner, ma che attraverso la famiglia possono avere ripercussioni sull'altro membro della coppia. Per esempio un prolungato periodo di inattività di un membro della famiglia può modificare il comportamento degli altri componenti sul mercato del lavoro, in seguito ad una redistribuzione del lavoro all'interno del nucleo familiare. In questo capitolo ci occuperemo delle ricerche che hanno affrontato il tema degli effetti di diversi eventi familiari sulla carriera lavorativa degli individui. Dedicheremo uno spazio particolare per gli studi che hanno adottato un'ottica comparata per valutare come il contesto istituzionale medi le conseguenze delle carriere familiari sulle carriere lavorative.

L'impostazione seguita da questo filone di ricerche è di tipo dinamico, improntato allo studio della relazione tra carriere familiari e carriere lavorative durante il corso di vita degli individui. Il quadro teorico metodologico che fa da cornice a questi studi è la prospettiva del corso di vita (*life course perspective*). Questo approccio nasce alla fine degli anni '80 ed è stato adottato negli studi sulla stratificazione sociale considerando le traiettorie e le transizioni che si verificano lungo il corso di vita degli individui (Mayer 1989). Possiamo individuare alcune caratteristiche chiave di questa prospettiva di analisi: gli eventi hanno una determinata durata nel tempo; le traiettorie relative a diverse sfere della vita sono tra loro interrelate: lavorativa, educativa e familiare; i corsi di vita sono un prodotto dell'azione individuale e delle forze istituzionali (Mayer e Tuma 1990).

### 1.5.1 Il matrimonio

Lo studio delle conseguenze del matrimonio ben si presta per mettere a confronto le diverse teorie sui meccanismi che regolano la divisione del lavoro all'interno della coppia e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il matrimonio può essere individuato come il momento simbolico in cui gli individui smettono di agire in maniera indipendente per confrontarsi con il partner e più in generale con i vincoli dati dalla famiglia. È a questo punto a) che le decisioni iniziano a essere prese in funzione anche del benessere della famiglia, b) che entrano in gioco le contrattazioni tra i coniugi sulla divisione del lavoro, c) che le persone assumono nuovi ruoli soggetti alle norme culturali diffuse nella società all'interno della quale si vive, d) che nasce un nuovo soggetto (la famiglia) a cui lo Stato assegna nuovi diritti e doveri.

Le conseguenze del matrimonio sono state oggetto di analisi privilegiato degli studi sulle carriere di coppia (*couples careers*). Tra i contributi più rilevanti citiamo i lavori di Bernasco (Bernasco 1994; Bernasco *et al.* 1998) e il volume di Blossfeld e Drobnic (2001a) che raccoglie una serie di analisi circa la carriera lavorativa delle donne dopo il matrimonio in diversi Paesi europei. Per l'Italia hanno lavorato in questa direzione Bernardi (1999a, b, 2001) e Lucchini *et al.* (2007).

Innanzitutto il matrimonio ha conseguenze radicalmente diverse tra uomini e donne. I ruoli maschili sono più rigidi verso l'influenza degli eventi familiari, e le conseguenze economiche del matrimonio sugli uomini appaiono limitate; tuttavia diversi studi hanno mostrato che dopo il matrimonio, gli uomini sembrano spostare il baricentro delle loro attività verso il lavoro: gli uomini sposati sembrano avere un vantaggio nel differenziale di reddito rispetto agli uomini non sposati (Pollmann-Schult 2010) e contemporaneamente il tempo dedicato alle attività domestiche diminuisce dopo il matrimonio (Gupta 1999). A risultati simili è giunto un recente studio di Grunow *et al.* (2012) che analizza le conseguenze di lungo periodo del matrimonio sul contributo degli uomini al lavoro domestico: dopo il matrimonio, gli uomini riducono il loro contributo indipendentemente dalla posizione delle partner sul mercato del lavoro.

Gli effetti più evidenti si misurano nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Dopo il matrimonio una percentuale più o meno importante di donne lascia (temporaneamente o definitivamente) il mercato del lavoro. Blossfeld e Drobnic (2001a) si concentrano sull'effetto delle risorse occupazionali delle donne e del proprio partner sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro dopo il matrimonio. Ovunque, in accordo con la teoria del capitale umano, le donne con elevate risorse occupazionali hanno maggiori probabilità di proseguire la propria carriera lavorativa. L'effetto delle risorse del partner però sembra mutare considerevolmente nei diversi Paesi fino a raggiungere direzioni opposte. Queste differenze si spiegano con il fatto che la partecipazione al mercato del lavoro delle donne può dipendere

dalla posizione occupazionale del partner secondo due opposti meccanismi. Il lavoro femminile può aumentare se il reddito del marito non è sufficiente a sostenere il bilancio familiare, in questo caso il lavoro della donna serve a integrare il reddito familiare. La donna, però, può aumentare la propria partecipazione al mercato del lavoro nel caso in cui il marito occupi un'elevata posizione occupazionale per l'effetto positivo del capitale sociale (Coleman 1988) del marito che può incrementare le chance della donna sul mercato del lavoro (Barbieri 1997).

Blossfeld e Drobnic (2001a) trovano una sovrapposizione tra questi risultati e la geografia dei regimi di welfare basata sulla classica tipologia di Esping-Andersen (1990). Se questi risultati fossero confermati, sarebbe un'ulteriore conferma dell'influenza degli assetti istituzionali di un Paese sulle forme di partecipazione al lavoro delle donne. I meccanismi alla base delle scelte occupazionali delle donne sono diversi in un sistema che incoraggia l'occupazione femminile piuttosto che in un sistema che la ostacola. Ricerche più recenti tuttavia hanno mostrato come le carriere femminili risultino essere sempre più slegate dall'influenza del partner a conferma di una sempre più generalizzata volontà delle donne di partecipare al mercato del lavoro per essere indipendenti dalle reti familiari (Lundberg e Pollak 2007).

### 1.5.2 *La nascita dei figli*

La tematica della partecipazione femminile al mercato del lavoro è strettamente legata ai comportamenti riproduttivi delle famiglie in quanto, con la nascita dei figli, si rendono evidenti i problemi delle famiglie, e soprattutto delle donne, nel conciliare responsabilità familiari e carriere lavorative dei partner. Da un lato si sostiene che i nuovi comportamenti lavorativi delle donne possano avere effetti sulle scelte riproduttive e quindi sui tassi di fecondità; dall'altro si mette in evidenza come la nascita di un figlio abbia forti ripercussioni sulle carriere lavorative delle madri. I due fenomeni sono in ogni caso legati fra loro, e diversi autori hanno cercato di comprendere i meccanismi che collegano le forme che assume la partecipazione femminile al mercato del lavoro con la diminuzione della fecondità registrata negli ultimi decenni in tutti i Paesi occidentali, sia in ambito sociologico (Brewster e Rindfuss 2000; Esping-Andersen 2009), sia economico (Butz e Ward 1979; Del Boca 1997; Del Boca e Pasqua 2005), sia demografico (Ahn e Mira 2002; Blau e Robins 1989; Kohler *et al.* 2002) (Mason e Kuhlthau 1992; Van de Kaa 1987).

La nascita di un figlio è sicuramente l'evento familiare che più incide sull'equilibrio lavoro-famiglia dei coniugi: i figli hanno bisogno di molte attività di cura che spostano il baricentro del tempo disponibile dal lavoro alla famiglia ed è un evento determinante per la scelte di divisione del lavoro all'interno della famiglia. Diverse ricerche hanno analizzato la divisio-

ne del tempo all'interno della famiglia in presenza o meno di figli e tutte concordano che nelle famiglie con figli la divisione del lavoro si avvicina di più al modello tradizionale di specializzazione di genere (Craig e Mullan 2010). A simili conclusioni giungono studi longitudinali che confrontano la divisione del lavoro delle famiglie prima e dopo la nascita dei figli (Baxter *et al.* 2008): dopo il primo figlio anche famiglie dove esisteva un equilibrio sostanzialmente egualitario nella divisione del lavoro decidono per una specializzazione dei ruoli. Dopo la nascita dei figli, in particolare del primo figlio, generalmente aumenta per le donne il carico di lavoro domestico e di cura e parallelamente si riducono le ore spese nel mercato del lavoro (Dribe e Stanfors 2009; Kuhhirt 2011). La distribuzione del tempo tra famiglia e lavoro degli uomini è molto più rigida anche attraverso la transizione per un evento quale la nascita di un figlio (Kaufman e Uhlenberg 2000; Sanchez e Thomson 1997). Tuttavia se ci fermassimo solo all'analisi dei valori medi avremmo probabilmente un quadro troppo semplicistico di ciò che accade in una famiglia quando nasce un figlio. Abbiamo visto infatti che il reddito familiare, il reddito della moglie, il differenziale di reddito tra i coniugi, il titolo di studio della moglie, il modello di divisione dei ruoli prima del parto, sono tutti elementi che differenziano le famiglie e il loro comportamento dopo il parto. Le ricerche più recenti hanno messo in luce come le donne più istruite e con un lavoro più redditizio tendono a non ridurre il proprio impegno nel mercato del lavoro anche dopo il parto, sostenendo il peso delle attività di cura comprando servizi sul mercato (Evertsson e Neramo 2007; Gupta 2006, 2007). In queste famiglie la continuità dell'impegno nel mercato del lavoro delle donne non si ottiene tanto con una redistribuzione del lavoro tra i coniugi quanto attraverso l'esternalizzazione di parte del lavoro familiare, il risultato è una riduzione del lavoro domestico per la donna senza un parallelo aumento dell'impegno del marito (Van der Lippe *et al.* 2004). L'elemento culturale rimane in ogni caso ancora molto forte in quanto le donne fanno più lavori domestici degli uomini anche nel caso in cui queste abbiano più risorse (Bittman *et al.* 2003; Brines 1994). Ma questo non toglie che esistano importanti differenze nel modo in cui la divisione del lavoro cambia dopo la nascita di un figlio a seconda della divisione del lavoro pre-parto, delle risorse della moglie e delle caratteristiche dei partner. A questo riguardo alcuni studi mostrano che gli uomini più istruiti siano meno fedeli alle norme tradizionali di genere (Bianchi *et al.* 2006).

Un filone di ricerca si è concentrato sullo studio degli effetti della nascita di un figlio sulla carriera lavorativa delle madri e dei padri: in termini di offerta di lavoro ma anche in termini di variazioni nel reddito percepito e variazioni delle chance di carriera. Dopo la maternità per le donne si registra una riduzione dell'offerta di lavoro (Fouarge *et al.* 2010; Stier e Yaish 2008); una diminuzione del reddito da lavoro retribuito (Anderson *et al.* 2003; Budig e England 2001; Gangl e Ziefle 2009; Staff e Mortimer 2011), e uno svantaggio delle madri in termini di mobilità di carriera (Aisenbrey *et al.* 2009; Evertsson e Duvander 2010). Gli studi del filone del *motherhood wage penalty* ci permettono di calcolare il costo opportunità dell'a-

vere un figlio, concetto alla base delle teorie di stampo economico che studiano il nesso tra fecondità e lavoro femminile (Del Boca 1997). La nascita di un figlio produce una significativa riduzione del reddito da lavoro per la madre e possiamo trovare quattro possibili spiegazioni: *a*) la perdita di esperienza lavorativa, *b*) la riduzione della produttività delle madri, *c*) la presenza di un *trade-off* tra lavori ben pagati e lavori che favoriscono il doppio ruolo delle madri, *d*) la discriminazione dei datori di lavoro verso le madri. Tranne l'ultima, le altre spiegazioni collocano l'origine del divario salariale dal lato dell'offerta di lavoro. L'idea generale è che le madri spendano tempo ed energie nelle attività di cura e quindi riducano il loro impegno lavorativo (Budig e England 2001). Inoltre, la sola assenza dal lavoro delle madri durante il congedo di maternità ha effetti di lungo periodo sulla produttività del lavoro delle donne (Berger e Waldfogel 2004; Waldfogel *et al.* 1999).

La relazione tra fecondità e offerta femminile di lavoro è uno dei temi centrali degli studi che si occupano del ruolo del welfare sulla società e sull'economia, da quando, negli anni '80, i tassi di fecondità e i tassi di partecipazione delle donne al mercato del lavoro hanno iniziato a muoversi a braccetto. Le determinanti istituzionali delle conseguenze della nascita di un figlio sulle carriere lavorative femminili costituiscono un oggetto di studio di crescente importanza: tra gli studi comparativi più recenti troviamo contributi sia da parte di economisti (Del Boca 2002; Del Boca *et al.* 2009; Del Boca e Sauer 2009; Gutierrez-domenech 2005) che di sociologi (Fouarge *et al.* 2010; Uunk *et al.* 2005; Vlasblom 2006). Questi studi concordano nell'affermare che la variabilità degli effetti della nascita di un figlio sulle carriere lavorative delle donne tra i Paesi può essere in gran parte spiegata da differenze del contesto economico-istituzionale: sviluppo economico, politiche familiari, politiche fiscali, diffusione del part-time.

L'effetto delle istituzioni non si limita alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma influenza anche le strategie che i coniugi seguono per adattare la divisione del lavoro familiare agli eventi familiari. Alcune ricerche, per esempio, hanno visto che se i coniugi hanno la possibilità di accedere a servizi di cura per l'infanzia il marito tende ad incrementare il proprio impegno nel lavoro domestico (Bonke e Esping-Andersen 2009). Inoltre anche i differenziali salariali delle madri sono influenzati dal contesto istituzionale: la durata del congedo parentale e le politiche per favorire il ritorno delle donne nel mercato del lavoro dopo il parto possono ridurre lo svantaggio salariale delle madri (Budig *et al.* 2012).

Molti studi hanno concentrato la loro attenzione verso particolari politiche legate in maniera molto stretta all'occupazione femminile. Tre in particolare sono particolarmente importanti per la possibilità delle donne di conciliare compiti familiari e lavorativi: *a*) la disponibilità di scuole per l'infanzia pubbliche, *b*) la presenza e la durata dei congedi di maternità, *c*) il grado con cui le scuole elementari adattano il proprio orario per permettere alle donne di lavorare. Mentre la disponibilità di scuole per l'infanzia dove portare il figlio fin dai primi anni di

vita (soprattutto nella fascia di età 0-3 anni) ha un chiaro effetto positivo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il ruolo del congedo di maternità, e nello specifico la sua durata, sembra avere effetti contraddittori. Infatti, se da una parte un lungo congedo di maternità dovrebbe aumentare l'orientamento della donna verso il lavoro garantendo alla madre di tornare al lavoro nella stessa posizione e con lo stesso stipendio, dall'altra riduce l'esperienza lavorativa della madre e le sue possibilità di avanzamento di carriera (Gornick e Meyers 2003). Il grado con cui le scuole elementari adattano il proprio orario alle esigenze delle madri lavoratrici è meno studiato a causa della mancanza di buoni dati comparabili a livello internazionale.

### 1.5.3 *Le dissoluzioni familiari*

Un altro evento familiare sul quale si è concentrata negli ultimi anni l'attenzione dei ricercatori sono le dissoluzioni familiari: *a*) in primo luogo perché il loro incremento ha reso disponibili campioni sufficientemente ampi, *b*) in secondo luogo perché permettono di analizzare gli effetti delle politiche sociali in un momento in cui l'equilibrio familiare fondato su una determinata divisione delle attività produttive e riproduttive tra i coniugi si rompe *c*) e infine perché le dissoluzioni familiari hanno effetti importanti sulle carriere lavorative di entrambi i partner e questo rende possibile valutare anche le conseguenze sulle carriere lavorative degli uomini (Covizzi 2008; Kalmijn 2005; Raz-Yurovich 2013).

La specializzazione dei ruoli all'interno della famiglia assume un ruolo fondamentale nel determinare le conseguenze economiche del divorzio tra i partner (Becker 1981). Sembra evidente che un capofamiglia maschio che si separa dalla moglie casalinga avrebbe un vantaggio economico dopo il divorzio, sebbene al costo di doversi prendere la responsabilità del lavoro domestico e familiare (Gupta 1999). Se la specializzazione è debole il matrimonio perde un aspetto della sua funzione economica e il numero di divorzi cresce. In questo scenario, sia l'impatto finanziario che occupazionale del divorzio è meno chiaro, dato che il divorzio è, in sé, costoso, è probabile che il risultato sia una riduzione degli standard economici per entrambi i partner (Sørensen 1994).

La ricerca ha dimostrato che il divorzio ha conseguenze negative sulla situazione finanziaria dei partner. Molti studi si sono focalizzati sull'impatto del divorzio su entrambi i partner (Andreß *et al.* 2006; De Regt *et al.* 2012; Jenkins 2008; Manting 2006; Poortman 2000), mentre altri si sono concentrati solo sulle donne (Uunk 2004) o sugli uomini (McManus e DiPrete 2001). La ragione principale per cui si verificano conseguenze negative per entrambi i partner è la perdita delle economie di scala (per esempio, le spese di alloggio). Gli studiosi concordano sul fatto che le donne subiscono la maggiore riduzione del reddito dopo il divor-

zio, ma anche gli uomini soffrono conseguenze finanziarie negative (McManus e DiPrete 2001).

Le differenze di genere, come già sottolineato, sono causate dal carattere tradizionale della divisione del lavoro all'interno della famiglia e dall'affidamento della custodia dei figli dopo il divorzio: le donne sono generalmente più penalizzate, perché i tassi di occupazione delle donne sono mediamente più bassi di quelli degli uomini durante il matrimonio e, dopo il divorzio, normalmente ottengono la custodia dei figli. Inoltre, la distribuzione delle conseguenze finanziarie del divorzio tra i partner è fortemente influenzata dalla legge sul divorzio, in particolare per quanto riguarda gli assegni di mantenimento per i figli e gli ex-partner (Bianchi *et al.* 1999; Burkhauser *et al.* 1990, 1991).

Anche le conseguenze economiche del divorzio sono influenzate dall'assetto istituzionale. Come abbiamo visto, secondo la tipologia costruita da Andreß (2003) in base al supporto ricevuto dalle famiglie si possono individuare quattro modelli di politiche familiari. L'appartenenza a uno specifico modello implica caratteristici modelli di dipendenza all'interno della famiglia che, in caso di divorzio, possono avere conseguenze economiche negative per il partner più debole (Andreß *et al.* 2006). La ragione principale risiede nel diverso grado di autonomia economica garantito nei diversi modelli al partner economicamente più debole all'interno della famiglia. Secondo questo modello i Paesi con politiche economiche «rudimentali» (i Paesi liberali e quelli Mediterranei) dovrebbero entrambi essere caratterizzati da importanti conseguenze negative del divorzio per le donne.

Quando una situazione finanziaria diventa difficile, la prima strategia di  *coping*  che può essere adottata è l'incremento della partecipazione al mercato del lavoro. La maggior parte degli studi ha osservato un aumento dell'occupazione femminile, dopo il divorzio (Bonnet *et al.* 2010; Haurin 1989; Raz-Yurovich 2013; van Damme *et al.* 2009), ma alcuni non hanno osservato nessun cambiamento (Mueller 2005) e alcuni hanno notato una diminuzione (Jenkins 2008). Molti fattori possono influenzare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne dopo il divorzio. L'occupazione delle donne divorziate dipende innanzitutto dalle risorse e dai vincoli. Le donne che hanno investito di più nel loro capitale umano prima del divorzio, avranno più possibilità di trovare un'occupazione dopo il divorzio (Duncan e Hoffman 1985). Le donne devono anche far fronte a limiti, come vincoli di tempo (soprattutto a causa della presenza di figli piccoli) e restrizioni del mercato del lavoro (van Damme *et al.* 2009).

Le caratteristiche individuali da sole non sono sufficienti a spiegare le differenze riscontrate negli studi empirici. In questi studi sembra che esista una variabilità dell'effetto del divorzio fra diversi Paesi e, come afferma Van Damme *et al.* (2009), tale variabilità è da imputare alle differenze nel contesto istituzionale. Le politiche pubbliche hanno un'influenza sulla offerta di lavoro dopo il divorzio. Tuttavia, in questo caso, sembrano avere un ruolo più complesso in quanto diverse politiche hanno effetti opposti sulla partecipazione lavorativa delle

donne. Per esempio se la diffusione degli asili nido pubblici favorisce un incremento della partecipazione delle donne con figli piccoli al mercato del lavoro, la generosità dei sussidi rivolti ai genitori single scoraggia il loro ritorno al lavoro (Gornick *et al.* 1997, 1998; Uunk 2004; Uunk *et al.* 2005; Van der Lippe 2001).





## Capitolo 2: Italia e Stati Uniti: quando lo Stato non supporta la famiglia

Il lavoro di ricerca qui presentato si pone l'obiettivo di analizzare le conseguenze degli eventi familiari sulle carriere lavorative di uomini e donne, e pone al centro della ricerca la comparazione tra Italia e Stati Uniti: nello specifico, uno degli interrogativi centrali riguarda il ruolo che le istituzioni assumono nel mediare tali conseguenze. Interrogativo che abbraccia l'ampio tema della conciliazione famiglia-lavoro. Come punto di partenza per analizzare le modalità con cui questo concetto si declina nei due Paesi si partirà dalla descrizione delle forme dell'*occupazione femminile* e della *suddivisione del lavoro domestico e di cura tra i partner*. Una coppia avrà diverse possibilità di conciliare famiglia e lavoro in base al tempo impegnato dalla donna nel lavoro remunerato e al modo in cui il lavoro domestico e di cura è suddiviso fra i partner<sup>15</sup>. Naturalmente anche istituzioni esterne alla famiglia giocano un ruolo importante nell'influenzare le chance di conciliare con successo la carriera lavorativa con le aspirazioni familiari e questo assume una rilevanza centrale per gli obiettivi di questo lavoro. Tenendo sempre in considerazione l'appartenenza dell'Italia al regime di welfare conservatore (nella sua variante «mediterranea») e degli Stati Uniti al regime di welfare liberale, si analizzeranno per ciascun Paese in maniera più approfondita *a) le politiche familiari, b) le caratteristiche del mercato e in particolare del mercato del lavoro c) e il modello di conciliazione famiglia-lavoro* che ne risulta.

A quest'analisi seguirà la presentazione dell'argomentazione teorica al centro del lavoro di ricerca – e che guida la comparazione tra Italia e Stati Uniti – che può essere anticipata nelle sue linee principali: l'Italia e gli Stati Uniti sono accomunati dalla quasi assenza di *politiche familiari* esplicite ma mostrano profonde divergenze riguardo all'offerta di *servizi disponibili sul mercato* e, di conseguenza, riguardo al *mercato del lavoro*. Si può dire che il problema della mancanza di sostegno statale alla conciliazione famiglia-lavoro trova risposta in Italia principalmente nella famiglia, mentre negli Stati Uniti è in gran parte risolto dal mercato. Il risultato è, da una parte, l'abbandono del lavoro da parte delle donne italiane con l'aumentare del carico di lavoro domestico e di cura richiesto dalla famiglia e dall'altra la partecipazione al lavoro delle donne statunitensi attraverso tutta la propria vita attiva, sebbene con delle brevi interruzioni in corrispondenza degli eventi familiari.

Da questa argomentazione teorica derivano le principali *ipotesi di ricerca*, presentate nelle loro linee generali, per poi essere sviluppate in maniera più specifica nei capitoli empirici. Infine, l'ultima sezione è dedicata alla presentazione dei dati utilizzati nelle analisi empiriche.

---

<sup>15</sup> L'occupazione dei maschi adulti è su livelli vicini alla piena occupazione in entrambi i Paesi.

## 2.1 Il contesto Italiano

### 2.1.1 L'ascesa dell'occupazione femminile

Analizzando i dati OECD dal 1970 al 2010 presentati nella tabella 2.1 possiamo notare che l'Italia si colloca agli ultimi posti sia per quanto riguarda il tasso di attività degli uomini sia per quello delle donne. Per gli uomini, il divario con i Paesi con i tassi di attività più elevati era dell'ordine di dieci punti percentuali all'inizio degli anni settanta e rimane abbastanza stabile per tutto il periodo. Per le donne invece la differenza tra i tassi di attività nel 1970 è abissale: si parla di circa trenta punti di differenza con i Paesi nordici (come la Svezia) e circa venti punti con Germania o Stati Uniti. Nonostante i tassi di attività femminili siano aumentati di ventitré punti percentuali in quarant'anni, se guardiamo ai dati del 2010 l'ordine di grandezza degli scostamenti tra l'Italia e gli altri Paesi presi in considerazione rimane sostanzialmente invariato. L'Italia si caratterizza dunque per la perdurante bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro rispetto agli altri Paesi occidentali<sup>16</sup>.

**Tab 2.1: Tassi di attività per uomini e donne tra i 15 e i 64 anni in diversi Paesi occidentali. Valori Percentuali.**

	Uomini					Donne				
	1970	1980	1990	2000	2010	1970	1980	1990	2000	2010
Finlandia	82	79	81	78	77	82	79	81	78	77
Svezia	87	88	87	81	82	59	75	82	76	76
Olanda	–	78	80	83	84	–	36	53	65	73
Germania	90	83	79	79	82	47	52	55	63	71
Regno Unito	–	–	88	84	83	–	–	67	69	70
Australia	90	87	85	82	83	45	52	62	65	70
Stati Uniti	87	86	86	84	80	49	60	68	71	68
Spagna	–	86	81	80	82	–	33	42	53	67
Francia	–	–	77	75	75	–	–	58	62	66
Italia	80	79	75	74	74	29	38	44	46	52

Fonte: OECD 2014

<sup>16</sup> Parte del gap dell'Italia rispetto ad altri Paesi è dovuto a fattori comuni a uomini e donne quali il grande numero di lavoratori scoraggiati che hanno smesso di cercare lavoro e l'elevato numero di giovani pensionati frutto delle generose leggi sul pensionamento in vigore in Italia fino all'inizio degli anni novanta.

Già da questi dati si può vedere come l'Italia faccia parte di un gruppo di Paesi con una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, che comprende anche la Spagna, la Grecia e l'Irlanda. Irlanda a parte, questi Paesi costituiscono un polo di Paesi dell'Europa meridionale che si contrappone a una fascia ad alta partecipazione composta da Paesi dell'Europa settentrionale (Svezia e Danimarca), nel mezzo troviamo Paesi con una forte diffusione del part-time (Paesi Bassi e Germania) e Paesi con un sistema socioeconomico di tipo liberale (Stati Uniti e Regno Unito)<sup>17</sup>. L'esistenza di queste differenze a livello macro regionale non può che essere ricondotta a profonde radici culturali e istituzionali legate a modalità comuni di sviluppo economico e sociale: infatti queste macro regioni sono in larga parte sovrapponibili alla tipologia dei regimi di welfare a cui, come abbiamo visto nel precedente capitolo, è strettamente legata una tipologia dei regimi occupazionali.

Il fenomeno del massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro dal secondo dopoguerra è un fenomeno comune alla maggior parte dei Paesi occidentali, tuttavia se ci concentriamo sull'andamento dell'occupazione femminile italiana non può sfuggire come il (re)ingresso delle donne nel mercato del lavoro sia avvenuto più tardi e più lentamente che altrove. In Italia i primi decenni successivi al secondo dopoguerra sono stati caratterizzati dalla caduta dell'occupazione femminile favorita dal repentino passaggio da un'economia agricola a una industriale: molte donne erano infatti occupate in agricoltura e si sono poi progressivamente ritirate dal lavoro a causa del declino dell'occupazione in questo settore. Si suole individuare il 1972 come anno di svolta in cui si è invertita la tendenza di uscita delle donne dal mercato del lavoro, con la risalita dei tassi di occupazione femminili. L'aumento dell'occupazione femminile è stato favorito dalla crescita del settore dei servizi che permette alle donne di (ri)entrare nel mercato del lavoro grazie ad una nuova domanda rivolta principalmente a loro. I mutamenti socio-economici e culturali hanno aumentato la propensione delle donne a presentarsi e a restare sul mercato del lavoro alla ricerca di un'occupazione retribuita. Questo trend è stato sostenuto per tutti gli anni settanta e ottanta; all'inizio degli anni novanta, però, si interrompe a causa della crisi economica e solo nel 1998 l'occupazione femminile ricomincia a salire a ritmi sostenuti. Tuttavia, come ha sottolineato Reyneri (2005), in questa seconda fase non si può parlare di aumento della partecipazione femminile, se non di una tendenza delle donne a rimanere sul mercato del lavoro anche in età adulta. Essendo entrate nel mercato del lavoro in tempi più recenti, le donne occupate sono meno degli uomini nella fascia tra i 50 e i 60 anni e quindi molte meno donne si ritirano dal mercato del lavoro; hanno cioè un minor tasso di uscita dall'occupazione per pensionamento. Il tasso d'ingresso nell'occupazione rimane invece favorevole agli uomini. La crescita della partecipazione femminile

---

<sup>17</sup> Per una descrizione della partecipazione femminile al mercato del lavoro nei Paesi occidentali si veda anche Boeri *et al.* (2005).

al mercato del lavoro pare dunque essersi già arrestata e sembra di poter dire che senza l'implementazione di efficaci misure di promozione del lavoro delle donne, i tassi di attività femminili sono destinati presto a interrompere la propria crescita. La debolezza del processo di crescita dei tassi di occupazione femminili è confermato dal fatto che negli ultimi decenni il divario tra il tasso di attività femminile italiano e quello medio dell'Europa a 15 è addirittura cresciuto (Karamessini 2007).

Per comprendere le caratteristiche che ha assunto in Italia la «nuova» occupazione femminile è opportuno fare riferimento all'evoluzione del modello di partecipazione femminile per età. Fino agli anni settanta si può descrivere con una curva per età a forma di «L rovesciata» con un picco a sinistra: questo modello, tipico dei Paesi dell'Europa meridionale, descrive una partecipazione femminile concentrata nelle età più giovani con l'uscita dal mercato del lavoro in coincidenza con il matrimonio o la nascita dei figli e con pochi ritorni in età matura. In seguito le donne hanno cominciato a resistere sul posto di lavoro anche dopo il matrimonio e l'arrivo dei figli e la loro partecipazione al lavoro è aumentata assumendo una forma sempre più simile a quella degli uomini. Gradualmente anche in Italia il modello di partecipazione femminile ha assunto la forma «a campana», anche se ancora si scorge il modello di provenienza nella forma più svuotata della parte destra della distribuzione.

### *2.1.2 Le determinanti dell'occupazione femminile*

Capire quali siano i fattori responsabili dell'aumento dell'occupazione femminile è di fondamentale importanza per comprendere le particolari caratteristiche che assume in Italia la forza lavoro femminile. Dal lato dell'offerta di lavoro, due sono le spiegazioni principali: la prima, di tipo normativo, enfatizza la diffusione di orientamenti e culture che vedono il lavoro come un mezzo di emancipazione delle donne dai ruoli tradizionali, la seconda, di tipo strutturale, è più attenta alle trasformazioni che hanno favorito la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro anche in un sistema di welfare conservatore, quale quello italiano, che tende a disincentivarla (Bettio e Villa 1999; Esping-Andersen 1990, 1999). La più rilevante di queste trasformazioni è il forte aumento del livello di istruzione da una coorte all'altra di donne, che implica una maggior attesa di valorizzazione del «capitale umano» sul mercato del lavoro (Scherer e Reyneri 2008). Secondo una terza ipotesi, inoltre, tra le cause dell'incremento dell'occupazione femminile vi è il cosiddetto «effetto lavoratore aggiuntivo», che individua nei processi di impoverimento relativo delle famiglie (Brandolini 2005) la causa dell'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che cercherebbero lavoro nel tentativo di mantenere i precedenti livelli di vita e di consumo.

Sebbene le donne più istruite abbiano tassi di attività più elevati in tutti i Paesi occidentali, l'Italia ha il più elevato scarto tra i tassi di attività delle donne secondo il livello d'istruzione (Bettio e Villa 1999). L'espansione educativa è la prima responsabile dell'aumento dell'occupazione femminile: circa i due terzi dell'aumento dell'occupazione avvenuto negli anni settanta e ottanta è dovuto all'incremento dei livelli di istruzione, mentre solo un 10% va attribuito all'aumento della propensione al lavoro delle donne per ciascun livello di istruzione<sup>18</sup>. In altre parole l'aumento dell'occupazione femminile è il risultato di un effetto di composizione del titolo di studio: non è cresciuta tanto la partecipazione al lavoro delle diplomate, delle laureate o delle donne con la licenza media, ma il peso relativo nella popolazione femminile delle laureate e delle diplomate, che avevano fin dall'inizio un tasso di occupazione molto più alto (Scherer e Reyneri 2008). Solo i tassi delle donne con licenza media aumentano in maniera rilevante in questo periodo, causando una leggera riduzione dei differenziali di partecipazione per titolo di studio.

Anche la seconda fase di crescita dell'occupazione femminile nella seconda metà degli anni novanta rimane trainata dall'aumento dei livelli d'istruzione. Crescono però i tassi di attività delle diplomate e delle laureate, soprattutto per le donne nelle età centrali, e contemporaneamente, il tasso di partecipazione delle donne meno istruite aumenta di pochissimo o addirittura diminuisce: si inverte perciò la già debole tendenza alla riduzione delle differenze di partecipazione al lavoro che aveva caratterizzato la stagione della crescita dell'occupazione femminile negli anni settanta e ottanta (Reyneri 2005).

Concludendo, l'aumento dei tassi di occupazione femminile iniziato negli anni settanta è dovuto in larga parte all'aumento del livello di istruzione delle donne, mentre non è quasi aumentata negli ultimi 40 anni la propensione al lavoro delle donne a parità di titolo di studio (Solera 2004). Inoltre, a prescindere dai motivi per i quali le donne più istruite lavorino di più (effetto emancipatorio o teoria del capitale umano), dopo un periodo di lenta riduzione delle disuguaglianze, dagli anni novanta si acquiscono in Italia le distanze in termini di partecipazione al mercato del lavoro tra donne con una istruzione superiore o universitaria e donne con titoli di studio inferiori.

### *2.1.3 La divisione del lavoro domestico e di cura*

Nonostante i profondi mutamenti che hanno coinvolto sia il lavoro degli uomini che quello delle donne durante il novecento, sia per quanto riguarda il lavoro per il mercato che il lavoro familiare, la divisione del lavoro familiare appare in Italia ancora fortemente connotata

---

<sup>18</sup> Il resto è dovuto all'incremento demografico (Reyneri 2005).

dalla dimensione di genere. Negli ultimi venticinque anni<sup>19</sup> gli uomini hanno aumentato il tempo dedicato al lavoro familiare (Del Boca e Mencarini 2011; Romano 2007), ma la gran parte di quest'ultimo rimane ancora a carico delle donne (Romano *et al.* 2012). Ne consegue che sono le donne, molto più degli uomini, non solo ad aver mutato nel tempo la composizione delle loro attività lavorative per il mercato e familiari, ma a dover tener conto delle interferenze e possibile competizione e conflitto tra di essi. Per un uomo condividere con la moglie la responsabilità di guadagnare il reddito familiare non induce necessariamente il marito a condividere il lavoro familiare (Saraceno 2003b).

Le donne lavorano in Italia più degli uomini: già il primo studio sull'uso del tempo effettuato dall'Istat a livello nazionale (Sabbadini e Palomba 1993) aveva segnalato che, se si sommano il lavoro familiare e quello remunerato, le donne con responsabilità familiari lavoravano in media un'ora al giorno in più degli uomini. Queste differenze sembrano perdurare nel corso degli anni. Nel 2000 il tempo di lavoro settimanale complessivo delle donne era di 64,8 ore, contro le 53,6 degli uomini: ciò significa che le donne lavoratrici con responsabilità familiari lavoravano complessivamente, in modo pagato e non pagato, circa due mesi in più l'anno (Banca d'Italia 2002). Dati più recenti confermano questo quadro: nel 2009 tra le coppie a doppio reddito con figli, le donne lavorano complessivamente un'ora in più degli uomini (11,8 contro 10,7 ore) (ISTAT 2010). La nascita dei figli costituisce un evento fondamentale riguardo alla distribuzione del lavoro remunerato e familiare all'interno della coppia, e quasi sempre a svantaggio della donna: le ricerche mostrano un aumento totale di lavoro associato alla presenza dei figli sempre maggiore per le donne che non per gli uomini (Romano *et al.* 2012).

Sebbene la riduzione delle differenze di partecipazione al lavoro domestico tra uomini e donne avvenuta nei Paesi occidentali nella seconda metà del XX secolo sia dovuta in gran parte alla riduzione del lavoro domestico da parte delle donne, mentre il contributo degli uomini è invece aumentato in maniera modesta (Bianchi *et al.* 2012; Sayer 2010), la partecipazione degli uomini italiani al lavoro domestico mostra un trend di crescita molto lento e la distanza tra uomini e donne è molto più marcata che negli altri Paesi (Anxo *et al.* 2011; Del Boca *et al.* 2012; Ranaldi e Romano 2008; Rosina e Sabbadini 2005).

#### 2.1.4 *Le politiche familiari*

Sono pochi i Paesi che hanno perseguito in modo esplicito una politica per la famiglia: segnatamente Francia, Belgio e Lussemburgo. Gli altri hanno incluso in maniera implicita

---

<sup>19</sup> I primi dati disponibili risalgono al biennio 1988/1989.

queste politiche all'interno di provvedimenti con finalità diverse (Kaufmann 2002). L'Italia fa parte di un gruppo di Paesi del Sud dell'Europa, assieme a Grecia, Spagna e Portogallo, che si sono distinti non solo per non aver sviluppato una politica familiare, unitaria e coerente, ma anche e soprattutto per *a)* l'alto livello di frammentarietà della politica sociale; *b)* per il più basso livello di generosità dei trasferimenti pubblici a sostegno delle famiglie con figli; *c)* per la natura selettiva assunta dai trasferimenti monetari; *d)* per lo scarso sviluppo di servizi pubblici per la primissima infanzia e la lunga assenza di politiche di conciliazione famiglia lavoro. Come vedremo più avanti, alcune di queste caratteristiche avvicinano le politiche familiari di questi Paesi a quelle dei Paesi anglosassoni. Le ragioni di queste non politiche familiari sono diverse e si possono ricercare *a)* nel peculiare funzionamento dei loro sistemi di protezione sociale orientati più ai trasferimenti monetari che ai servizi, *b)* nella specifica configurazione politica e ideologica caratterizzata dal peso della Chiesa, *c)* nella passata esperienza autoritaria. In questi Paesi è stata data la preferenza ad un preciso modello culturale di famiglia: quello delle «solidarietà familiari e parentali» (Saraceno e Naldini 2013). Modello che si basa sull'idea che i compiti di riproduzione sociale e di cura spettino in via quasi esclusiva alla famiglia, e quindi alle donne presenti nella rete familiare e parentale. L'approccio pubblico alla questione familiare è stato, così come nei Paesi a tradizione liberale, quello del non-intervento, ma nei Paesi del Sud Europa le politiche sociali, fiscali e il diritto di famiglia hanno incorporato un concetto molto esteso di obbligazioni e dipendenza familiare.

Per descrivere le politiche familiari italiane dobbiamo prima cercare di circoscrivere il concetto stesso di politica familiare. Tradizionalmente è un concetto molto inclusivo e dai contorni non ben definiti, poiché potenzialmente comprende ogni politica pubblica che influisce sul benessere delle famiglie, e ciò assume una rilevanza particolare in un Paese come l'Italia, dove le politiche familiari non sono state attuate in forma esplicita. Seguendo in parte l'impostazione di Saraceno e Naldini (2013) possiamo considerare come politiche familiari quelle che *a)* supportano o disincentivano il lavoro delle donne sposate e che *b)* incidono sul costo dei figli, sia in termini di costi di mantenimento che di costi di cura.

Riguardo al primo punto assume una rilevanza cruciale il modo in cui il sistema fiscale tassa gli individui e le famiglie. Dal 1977 l'unità impositiva a fini fiscali in Italia è l'individuo, non la famiglia o la coppia. In linea di principio, il sistema impositivo è neutrale rispetto al matrimonio, al numero di percettori di reddito e alla partecipazione o meno delle donne sposate al mercato del lavoro. Allo stesso tempo, la detrazione fiscale per il coniuge a carico è intesa a correggere le sperequazioni tra famiglie derivanti dal fatto che, in un sistema di imposte progressivo e individuale, famiglie con reddito complessivo analogo sono tassate con aliquote diverse a seconda del numero dei percettori di reddito. Fino alla seconda metà degli anni '90 tale detrazione è stata sostanziosamente più elevata di quella riconosciuta per i figli. Di recente questo sistema è stato in parte corretto, con l'aumento progressivo del valore

delle detrazioni fiscali per i figli, mentre quella per il coniuge a carico è rimasta sostanzialmente ferma (Saraceno 2003a).

Per quanto riguarda il sostegno al mantenimento dei figli, oltre alle già citate detrazioni fiscali per i figli a carico, esistono in Italia, come in molti altri Paesi, gli «assegni per il nucleo familiare» concessi per responsabilità familiari nei confronti di moglie, figli e ascendenti. Tuttavia non sono una misura universalistica, ma sono destinati solo ad alcune categorie (i lavoratori dipendenti e chi ha una posizione previdenziale) e sono sottoposti alla prova dei mezzi. Perciò ne ha diritto solo chi rientra in determinate soglie di reddito. Altre misure sono destinate alle famiglie più povere come l'«assegno al nucleo familiare con almeno tre figli minori» e l'«assegno di maternità destinato alle madri sprovviste di altra copertura assicurativa» (Saraceno e Naldini 2013). Dato che, la maggior parte delle politiche di sostegno alla famiglia in Italia di fatto si rivolge alle famiglie con reddito modesto o basso, l'effetto di scoraggiamento della partecipazione delle madri al mercato del lavoro non può essere sottovalutato, nella misura in cui introduce trappole della povertà proprio per coloro che ne sono in teoria i destinatari (Saraceno 2003a).

Oltre ai costi di mantenimento, le politiche familiari svolgono un ruolo particolarmente importante nel determinare i costi di cura dei figli, costi che diventano particolarmente alti nel caso in cui entrambi i genitori lavorino. Le strategie in questo ambito sono due: incentivare uno dei genitori (normalmente la madre) a rimanere a casa dal lavoro per badare ai figli, oppure offrire servizi di cura per la prima infanzia in modo che la madre possa ritornare velocemente al lavoro.

In Italia esiste un congedo di maternità obbligatorio che ha una durata di cinque mesi e viene corrisposta una indennità pari ad almeno l'80% del salario. Inoltre, l'Italia è stata uno dei primi Paesi a introdurre il congedo genitoriale facoltativo insieme con Austria e Svezia: inizialmente era riservato solo alle madri, ma successivamente è stato esteso anche ai padri, e viene remunerato al 30% dello stipendio. Sommando il congedo di maternità con il congedo genitoriale facoltativo si assicura la presenza di uno dei genitori fino all'anno di vita del bambino. Nella maggior parte dei Paesi europei congedi familiari e servizi di cura sono in qualche modo coordinati per coprire in un modo o nell'altro la cura dei figli fino ai 3 anni<sup>20</sup>. In Italia, dopo il primo anno, non viene offerta nessuna delle due opportunità lasciando la questione alle sole risorse familiari (Keck e Saraceno 2013). Dopo questo periodo però non viene offerta ai genitori nessuna soluzione per la cura dei figli che non preveda il coinvolgimento della rete parentale. I servizi pubblici (o finanziati con risorse pubbliche) per bambini fino a 3

---

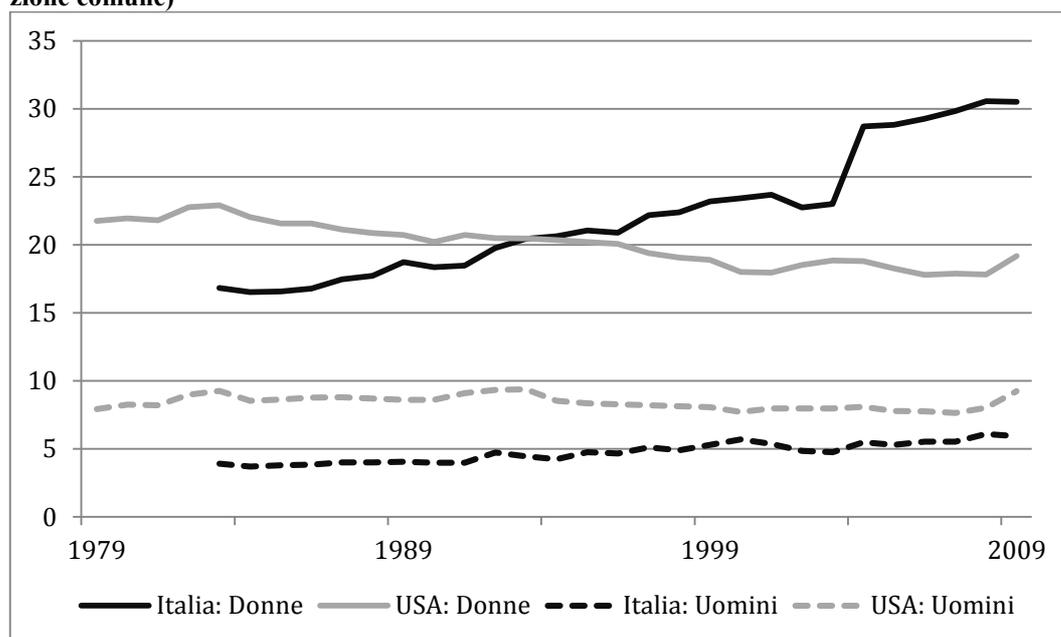
<sup>20</sup> Per i bambini sopra i tre anni invece la diffusione delle scuole materne è molto diffusa in tutta Europa (ma non negli Stati Uniti) e pressoché universale in Italia, in quanto è parte integrante del sistema educativo nazionale.

anni sono poco diffusi in Italia e, sebbene negli anni duemila abbiano iniziato a diffondersi nel 2004 il tasso di copertura raggiungeva solo il 10% (Saraceno e Naldini 2013).

Come conseguenza della mancanza di visione politica nell'ambito della famiglia, l'Italia per lungo tempo non ha sviluppato una politica familiare esplicita. Nell'ambito di un sistema di welfare lavorista la famiglia è da sempre considerata come la principale istituzione di riproduzione sociale e fornitrice dei servizi di cura, seguendo un classico modello di famiglia *male-breadwinner*. Tuttavia, non sono state sviluppate politiche che sostenessero esplicitamente questa visione (come per esempio è stato fatto in Germania) limitandosi a non dare alcun aiuto alla famiglia per quanto riguarda le attività di cura di bambini e anziani: le famiglie sono state lasciate sole nel farsi carico del lavoro domestico e familiare e in questo contesto la solidarietà intergenerazionale e il ruolo dei familiari hanno svolto un ruolo cruciale nel contribuire alle attività di cura. All'interno di questo quadro le uniche politiche familiari che si sono in qualche modo sviluppate sono quelle relative ai congedi di maternità che hanno lo scopo di assicurare al nascituro le cure esclusive della madre per un periodo ragionevolmente lungo, mentre la diffusione di servizi di cura pubblici per bambini sotto i tre anni è stata a lungo molto limitata. Da quest'approccio culturale deriva probabilmente la preferenza che in Italia viene accordata ancora oggi a soluzioni familiari alla cura dei bambini sotto i 3 anni, con il coinvolgimento delle reti parentali nella cura dei figli durante l'orario di lavoro dei genitori (Saraceno 2003a). Pur senza politiche familiari esplicite, in questo modello il lavoro delle madri è fortemente scoraggiato.

Seppur all'interno di questo modello di politiche familiari, a metà degli anni novanta, sono state introdotte importanti novità sia nell'ambito dei trasferimenti monetari alle famiglie, sia nell'ambito delle misure di conciliazione tra lavoro remunerato e responsabilità familiari. Misure che, però, non esprimono una logica coerente in merito al sostegno alla partecipazione al mercato del lavoro da parte di donne con responsabilità familiari. Nell'ambito dei trasferimenti sembra prevalere una logica che disincentiva le donne con carichi familiari a rimanere nel mercato del lavoro formale, specie nel caso di famiglie a basso reddito. Nell'ambito dell'offerta di servizi sembra farsi strada timidamente una logica che promuove «non solo la conciliazione tra lavoro remunerato e responsabilità familiari per le donne, ma anche una ridefinizione delle divisione del lavoro in base al genere per quanto riguarda le responsabilità di cura» (Saraceno 2003a). La politica familiare che ne risulta appare frammentata e contraddittoria ponendo l'Italia agli ultimi posti tra i Paesi occidentali, sia per quanto riguarda il sostegno complessivo del costo dei figli (Abramovici 2003), sia per quanto riguarda lo sviluppo di servizi pubblici per bambini fino a 3 anni.

**Fig 2.2: Percentuali di lavoro part-time di uomini e donne dal 1979 al 2009 (secondo una definizione comune)**



Fonte: OECD 2014

Sebbene non rientri direttamente tra le politiche familiari, il lavoro part time può rappresentare una soluzione ai problemi di conciliazione tra lavoro familiare e lavoro remunerato e una leva per incrementare la partecipazione femminile al mercato del lavoro<sup>21</sup>. La forte crescita dell'occupazione femminile negli anni settanta e ottanta era avvenuta senza una parallela crescita del part time. Questo perché i lavori a tempo parziale hanno rappresentato a lungo una quota marginale dell'occupazione e spesso erano accompagnati da contratti a tempo determinato. Solo negli anni novanta e duemila c'è stato un incremento significativo dei lavori a tempo parziale (dall'18% al 30% delle donne occupate tra il 1990 e il 2009) e quasi tutti a tempo indeterminato (figura 2.2). Per lungo tempo l'occupazione femminile ha seguito il modello del contratto a tempo pieno che rende difficile la conciliazione famiglia lavoro senza un significativo miglioramento delle politiche familiari e dell'organizzazione sociale. Il limitato ricorso al part time può aiutare a spiegare perché, al netto dell'espansione educativa, la crescita dell'occupazione femminile italiana sia stata molto modesta. A conferma dell'importanza del part time come misura di sostegno dell'occupazione femminile basti osservare come nella seconda metà degli anni novanta, quando i contratti part time conobbero una rilevante diffusione, aumentò in maniera sensibile la propensione al lavoro delle donne in età adulta (Reyneri 2005). La disponibilità di contratti più flessibili permette alle donne con responsabilità familiari una più facile conciliazione famiglia lavoro.

<sup>21</sup> Non si può non dimenticare però che il part-time porta alla segregazione delle donne nel mercato del lavoro allontanando l'obiettivo dell'eguaglianza tra uomini e donne.

La lunga assenza del part time ha contribuito ad accrescere la polarizzazione fra le donne italiane in merito alla partecipazione al mercato del lavoro. Senza possibilità di accedere a orari di lavoro compatibili con i carichi di lavoro familiare, le donne italiane si sono trovate di fronte alla scelta tra lavorare a tempo pieno o uscire dal mercato del lavoro. Lavorare a tempo pieno comporta maggiori costi e richiede la disponibilità di adeguati servizi nel territorio. Il risultato è l'ulteriore concentrazione dell'occupazione femminile al nord e tra le donne più istruite (Reyneri 2005).

#### *2.1.4 I dualismi dell'economia italiana: il mercato del lavoro e la frattura territoriale*

Lo studio dell'occupazione femminile (e maschile) attraverso il corso di vita non può non tenere in considerazione le caratteristiche del mercato del lavoro italiano. Questo perché in caso di un'interruzione della carriera lavorativa assume particolare importanza la facilità con la quale è possibile rientrare nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista il mercato del lavoro italiano presenta una forte segmentazione tra *insider* e *outsider* (Ferrera 2005; Karamessini 2007; Noguera *et al.* 2005). In una prima fase la linea di demarcazione tra *insider* e *outsider* coincideva con lo stato di occupato o disoccupato. Negli anni '70 e nei primi anni '80 cresce in maniera sorprendente la percentuale di coloro che sono alla ricerca della loro prima occupazione, categoria composta dal 90% da giovani. È in questo periodo che la disoccupazione italiana diventa una disoccupazione «da inserimento» (Therborn 1986). Nel 2002 la quota di disoccupati in senso stretto non raggiunge il 30% contro una media europea di oltre il 60% (OECD 2008). Contemporaneamente la disoccupazione femminile cresce a ritmo molto più sostenuto rispetto a quella maschile in quanto il sistema produttivo italiano non riesce ad assorbire l'incremento di offerta di lavoro femminile. Un altro aspetto rilevante riguarda la mobilità del mercato del lavoro italiano che coniuga elevati tassi di mobilità «job-to-job» (Contini e Trivellato 2005; Pacelli e Leombruni 2003), cioè movimenti da lavoro a lavoro senza transitare dalla condizione di disoccupato, con un debole rischio per gli occupati di diventare disoccupati (e un'altrettanto bassa probabilità di uscire dalla disoccupazione). Da qui l'elevata quota di disoccupati di lungo periodo poiché una volta persa la propria occupazione diventa molto difficile uscire dalla condizione di disoccupato.

Alla storica frattura tra occupati e disoccupati si è aggiunta, e in parte sostituita, negli anni novanta una nuova frattura prodotta dalle misure di flessibilizzazione del lavoro; misure introdotte per combattere la disoccupazione giovanile, con l'obiettivo di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro. Nel dibattito europeo la posizione prevalente era che uno dei maggiori

ostacoli all'assunzione dei giovani fosse l'eccessivo livello di protezione del posto di lavoro, garantito in Italia dallo *Statuto dei Lavoratori*, che rende il Paese uno dei mercati del lavoro più rigidamente regolati. Il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro italiano culminò con la legge 196 del 1997, conosciuta come "Pacchetto Treu", dal nome dell'allora ministro del lavoro, seguita qualche anno più tardi dalla riforma del governo di centro-destra, la legge 30/2003, detta "legge Biagi". Tuttavia in Italia, come nel resto dell'Europa continentale, le politiche del lavoro hanno intrapreso la strada di una «deregolamentazione parziale e selettiva» (Esping-Andersen e Regini 2000; Saint-Paul 1997). Parziale perché non raggiunge i livelli dei Paesi anglosassoni, selettiva perché riguarda solo determinate fasce della popolazione, lasciando inalterati i diritti acquisiti da chi è già nel mercato del lavoro. Prescindendo dagli effetti sull'occupazione, è indubbio che la flessibilizzazione abbia aumentato la segmentazione del mercato del lavoro. La deregolamentazione selettiva applicata in Italia ha riguardato solo gli accessi al mercato del lavoro, lasciando inalterate le garanzie dei contratti esistenti. Sono i giovani e coloro che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro i soggetti principali a cui è diretta la flessibilità introdotta e sono loro a vedersi ridotte le garanzie normative e di *welfare* tradizionali dei contratti a tempo indeterminato (Bertola *et al.* 1995; Coe e Snower 1997). In Italia la deregolamentazione parziale introdotta non ha modificato il carattere duale del mercato del lavoro. Con l'introduzione della flessibilizzazione al margine, la frattura *insider/outsider* non sparisce, ma acquisisce un nuovo significato: non distingue più tra occupati e disoccupati, ma tra chi ha un lavoro sicuro e garantito e chi si muove tra lavori a termine non garantiti e la disoccupazione. «La flessibilizzazione del mercato del lavoro ha innescato un drammatico processo di segmentazione dello stesso mercato e conseguentemente di segregazione occupazionale (nei lavori sub-protetti) a danno delle giovani coorti di lavoratori e di lavoratrici» (Barbieri e Scherer 2005, 2007, 2009).

Oltre al dualismo presente nel mercato del lavoro, un secondo dualismo assume una rilevanza particolare nello studio della partecipazione femminile al mercato del lavoro: quello geografico tra Nord e Sud d'Italia. Questo dualismo affonda le sue radici nella storia economica e sociale dell'Italia e se negli anni '60 e '70 la situazione del mercato del lavoro meridionale si era avvicinata a quella centro-settentrionale, alla fine degli anni '70 riprese il tradizionale dualismo e durante gli anni '80 le differenze divennero abissali (Reyneri 2005). L'economia meridionale non riesce a soddisfare tutta la propria offerta di lavoro così che si apre una forbice sempre più ampia tra la curva delle forze di lavoro e quella dell'occupazione e il tasso di disoccupazione decolla verso livelli sempre più elevati tanto che la disoccupazione si pone sempre più come una questione meridionale. La scarsità di domanda di lavoro è alla base anche dei bassi livelli di attività e di occupazione femminili nel meridione che rendono il Sud d'Italia una delle regioni europee con i tassi di occupazione femminili più bassi.

#### 2.1.4 *La conciliazione famiglia lavoro in Italia*

Negli anni settanta in Italia diverse ricerche avevano mostrato come la diversa presenza di uomini e donne sul mercato del lavoro fosse speculare alla loro diversa presenza nel lavoro familiare: uomini adulti tutti nel mercato del lavoro, donne tutte a tempo pieno nella famiglia (Del Boca e Turviani 1979; May 1973). L'aumento dell'occupazione femminile ha mutato il modello di partecipazione per età al mercato del lavoro tanto che per le coorti più recenti prevale ormai il modello della continuità, mentre il modello della «discontinuità sequenziale», caratteristico dei Paesi del nord Europa, non ha mai descritto la partecipazione al lavoro delle donne italiane (Rubery *et al.* 1999). In Italia, l'incremento della presenza nel mercato del lavoro delle donne adulte, non è passato attraverso un progressivo rientro al lavoro delle donne che erano uscite a causa degli impegni familiari, ma attraverso la permanenza delle donne nel mercato del lavoro lungo le fasi di formazione della famiglia. Questo modello ha diverse spiegazioni, che sono state affrontate in questo capitolo.

In primo luogo le caratteristiche del mercato del lavoro italiano rendono estremamente difficile per una donna tornare al lavoro dopo un periodo di assenza: l'elevata disoccupazione femminile e la generale difficoltà per gli outsider di rientrare nel mercato del lavoro fa sì che le donne con carichi familiari o continuino a lavorare anche durante le prime fasi di vita dei loro figli, oppure abbandonino in modo definitivo il mercato del lavoro.

In secondo luogo in Italia il gap della partecipazione al mercato del lavoro è particolarmente alto tra donne con basso e alto livello di istruzione. Il titolo di studio è un elemento fondamentale nel definire il modello di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro durante il ciclo di vita: sono le donne con titoli di studi più elevati ad adottare più frequentemente il modello della continuità, rimanendo al lavoro anche durante la presenza di figli piccoli (Bison *et al.* 1996; Crouch 1999; Solera 2009). Il titolo di studio agisce non solo all'ingresso nel mercato del lavoro, ma influenza le scelte occupazionali durante il corso di vita e attraverso le tappe di costruzione della famiglia. Come affermano Reyneri e Scherer le scelte di entrare, uscire e rientrare dal mercato del lavoro sono strettamente legate al livello di istruzione e un effetto di coorte generalizzato si riscontra solo per quanto riguarda la probabilità di rientrare nel lavoro dopo un'interruzione (2008).

L'importanza del titolo di studio è strettamente legata ad un altro aspetto della partecipazione femminile: le donne lavoratrici risultano in Italia più selezionate rispetto ad altri Paesi. Hanno più frequentemente un'istruzione superiore o universitaria, occupano posizioni lavorative medio alte e sono caratterizzate da un forte attaccamento al lavoro. A questa situazione concorrono alcuni elementi quali: *a)* la limitata diffusione del part-time, che obbliga le donne con un basso attaccamento al lavoro a scegliere tra lavorate a tempo pieno non lavorare, *b)* la limitata offerta di lavori indirizzati alle donne nel settore terziario, *c)* la debolezza delle politi-

che familiari che rende difficile conciliare lavoro e famiglia per le famiglie con limitati mezzi economici.

Concludiamo questo paragrafo sottolineando un aspetto forse poco considerato: le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, culminate nelle riforme del 1997 e del 2003, rendono inaccessibili a molti lavoratori, e soprattutto lavoratrici, molte tutele e sostegni fin qui sviluppati in ambiti cruciali per la conciliazione (Saraceno 2003a). I tipi di contratto di lavoro non standard vedono una forte presenza di giovani uomini e donne in età riproduttiva. Ma come abbiamo visto questi rapporti di lavoro non includono alcuna misura di protezione della maternità e di sostegno alla conciliazione, o ne hanno, ancorché in misura ridotta, ma è difficile usarli. Una giovane lavoratrice coordinata e continuativa, ad esempio, difficilmente potrà permettersi di prendere anche solo il periodo di congedo obbligatorio perché l'assegno di maternità è troppo basso. Né potrà permettersi di stare fuori dal mercato del lavoro per un periodo più lungo, per motivi economici e di collocazione professionale. Anche in quest'ambito riscontriamo l'emergere di nuove disuguaglianze a sfavore delle coorti più recenti che si vedono negate la possibilità di accedere a importanti diritti sociali.

Nuove disuguaglianze che si inseriscono in quella frattura generazionale che diversi autori hanno osservato in Italia negli ultimi anni (Barbieri e Scherer 2007; Schizzerotto 2002; Schizzerotto *et al.* 2011) e che pare essere anch'essa un prodotto del modello di welfare conservatore (Chauvel e Schroder 2014). Da una parte le giovani generazioni accedono al mercato del lavoro con contratti a diritti sociali ridotti che rendono estremamente problematico l'accesso al sistema di garanzie di welfare. Dall'altra parte la riforma del sistema pensionistico varata negli anni novanta ha creato una rottura generazionale tra chi è soggetto ad un sistema pensionistico retributivo e chi è soggetto ad uno contributivo, che comporta delle condizioni molto meno generose e rende più difficile costruirsi i presupposti per accedere alla pensione. La conseguenza è che per i giovani è sempre più difficile accedere a una piena cittadinanza sociale (Barbieri 2011; Barbieri e Scherer 2005, 2007, 2009).

## **2.2 Il contesto Statunitense**

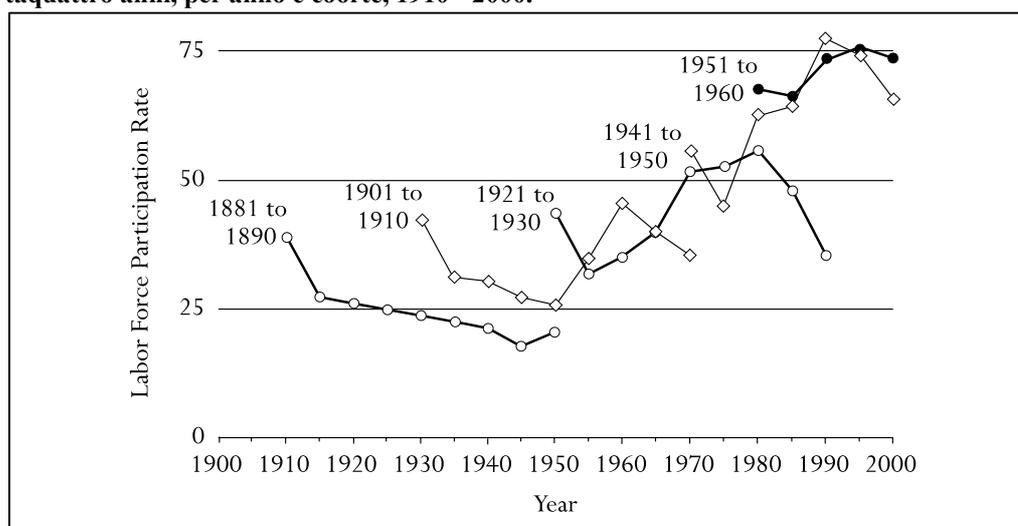
Così come sottolineato da Esping-Andersen nel suo libro dal titolo *La rivoluzione incompiuta*: «le donne americane, così come quelle dell'Europa meridionale, si trovano a confrontarsi con un ambiente più ostile se guardiamo alla possibilità di conciliare lavoro e maternità» (2011). L'analisi dei modelli di politiche familiari ha evidenziato i punti di contatto tra le politiche familiari del Sud Europa e dei Paesi anglosassoni. Questo elemento di unione tra il con-

testo italiano e quello statunitense è alla base della scelta di studiare questi due Paesi e costituisce il fulcro del nostro lavoro comparativo. Soprattutto perché, nonostante le condizioni avverse, e a differenza di quanto accade in Italia, le donne americane mostrano tassi di partecipazione molto alti lungo tutto il corso di vita. Questa comparazione appare particolarmente proficua per chi, come noi, è interessato a valutare gli effetti degli eventi famigliari sulle carriere lavorative in quanto, «le donne negli Stati Uniti sono riuscite a ridurre decisamente gli svantaggi dovuti alla maternità negli ultimi decenni, soprattutto minimizzando i tempi di assenza dal lavoro» (Esping-Andersen 2011).

### 2.2.1 *La partecipazione delle donne Americane al mercato del lavoro*

Gli Stati Uniti sono uno dei Paesi dove la partecipazione femminile al mercato del lavoro è più alta, e dove è iniziata in maniera più precoce, già a partire dagli anni trenta del novecento (Figura 2.1). Fischer e Hout (2006) descrivono tre tipi di donne pioniere della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, che si sono succedute a partire dal primo dopoguerra. Le prime sono le *office girl* degli anni venti, ragazze single sotto i venticinque anni che normalmente smettevano di lavorare dopo il matrimonio o la nascita dei figli. È a questo tipo di donne che si deve la forma ad L rovesciata della partecipazione per età delle donne delle coorti nate a cavallo del XIX e XX secolo. Negli anni quaranta emerse un secondo tipo di partecipazione femminile, quello delle madri il cui figlio più piccolo ha raggiunto l'adolescenza, che ritornarono a svolgere il lavoro che avevano lasciato quindici o vent'anni prima. Queste donne, probabilmente spinte da un desiderio d'indipendenza, sono responsabili della tipica forma ad M che la curva di partecipazione per età delle donne assume negli USA per la gran parte della seconda metà del ventesimo secolo. Le ultime pioniere, emerse negli anni settanta e ottanta, sono le madri di bambini piccoli che non interrompono la carriera con la gravidanza e ritornano al lavoro poco dopo la nascita dei loro bambini. Se la curva di partecipazione per età delle donne ha assunto l'attuale forma a campana e se gli Stati Uniti hanno tra i tassi di partecipazione femminile più alti del mondo è perché oggi poche donne lasciano il lavoro anche in presenza di figli piccoli.

**Fig. 2.1 Tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle donne americane tra i venti e i sessantaquattro anni, per anno e coorte, 1910 - 2000.**



Fonte: Fischer e Hout 2006

La spiegazione di questo progressivo processo di incremento dell'occupazione delle madri negli Stati Uniti è da tempo al centro dell'interesse dei ricercatori e non è una questione di facile interpretazione (Pissarides *et al.* 2005). Le cause sono da ricercarsi sia a livello economico che culturale: i nuovi beni di consumo resero via via più attraente una seconda fonte di reddito in famiglia; la riduzione della natalità liberò sempre più tempo e la diffusione di nuove idee egualitarie circa i ruoli femminili legittimò le loro carriere (Alwin *et al.* 1992). La seconda guerra mondiale fu da questo punto di vista un eccezionale veicolo di cambiamento in quanto, a causa della riduzione dell'offerta di lavoro maschile, le donne si trovarono a svolgere lavori muscolari nelle fabbriche e nelle campagne, lavori tipicamente maschili, che prima della guerra non era considerato opportuno per una donna svolgere. Seguì un ventennio di eccezionale crescita economica durante il quale crebbero molto le condizioni di vita e le aspettative economiche. Parallelamente crebbero le opportunità educative e le donne se ne avvantaggiarono. Nei primi anni settanta poi l'ondata di movimenti femministi si batté perché fossero assicurati uguali diritti a uomini e donne e perché le donne potessero competere per i lavori migliori, che all'epoca erano monopolizzati dagli uomini. Contemporaneamente fece la sua comparsa una maggiore incertezza economica e i redditi degli uomini iniziarono a perdere potere d'acquisto e a risultare spesso insufficienti per reggere da soli l'economia familiare. Come affermano Fischer e Hout: «*it was impossible to tell whether women were working to fulfill their aspirations, to assert their rights, to pay their bills, or all three*» (2006: 104). Inoltre negli Stati Uniti degli ultimi decenni è aumentata in maniera molto decisa anche l'incertezza matrimoniale, che ha portato ad un incremento dei divorzi, fattore che può aver contribuito in qualche misura alla crescita dell'occupazione femminile.

Tuttavia, con l'inizio del XXI secolo negli Usa alcuni osservatori hanno parlato di un nuovo trend che vede le donne occuparsi della cura dei propri figli in prima persona, tornando verso il focolare domestico, lasciando anche carriere remunerative per dare alla luce e crescere i propri figli. Molta attenzione mediatica è stata dedicata a questo nuovo trend: dapprima in ambito giornalistico, periodici quali *People* e *Vogue* hanno dedicato spazio a storie di donne famose che dichiaravano di accantonare la carriera per dedicarsi alla cura dei figli. Se non possiamo annoverare queste fonti tra i contributi scientifici, questi articoli hanno posto all'attenzione nazionale un tema che è stato poi ripreso da diversi studiosi. Sylvia Ann Hewlett (2002) ha sostenuto in un suo libro che una quota rilevante delle donne americane con carriere di alto livello rimane senza figli all'età di quarant'anni e che tra di loro è diffuso un sentimento di rimpianto per non aver dedicato tempo ed energie alla costruzione di una famiglia. La tesi è che questo tipo di carriere non è compatibile con la maternità e la cura dei figli e porta le donne a posticipare la maternità fino ai limiti del periodo fertile. La stessa tesi è stata proposta dai media in un articolo del *Time* che testimoniava la riduzione della probabilità di avere figli con l'aumento dell'età. In questo nuovo clima Lisa Belkin, in un articolo apparso sul *New York Time Magazine*, individuò l'inizio di una nuova rivoluzione femminile (*opt-out revolution*) che vede le donne in carriera lasciare le loro prestigiose occupazioni per stare a casa con i propri figli (Belkin 2003). Quest'articolo ebbe molta risonanza e a questo seguirono altri contributi di stampo giornalistico. Le critiche non mancarono. In primo luogo per la povertà di dati a sostegno di questa tesi (Franke-Ruta 2002), in secondo luogo per la limitata portata di questa presunta rivoluzione, poiché si fa riferimento a una piccola quota di donne nella parte alta della distribuzione occupazionale, in terzo luogo perché non si dà la necessaria rilevanza agli ostacoli dal lato della domanda di lavoro e alle politiche pubbliche (Williams *et al.* 2006).

Al di là delle ricostruzioni giornalistiche, cosa ci possono dire le statistiche sulla partecipazione femminile riguardo all'avvio di questa presunta rivoluzione? I dati sembrano offrire un parziale sostegno alla tesi dell'*opt-out revolution*: dal 1998 c'è un livellamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e dopo il 2000 assistiamo a una leggera flessione, oltretutto concentrata tra le donne nelle età centrali con un'istruzione superiore e con figli (Bradbury e Katz 2005). Ciononostante, come afferma Gilbert (2008), questi dati non permettono di valutare con certezza se siamo o no all'inizio di una rivoluzione: questo declino potrebbe essere fisiologico, oppure le donne temporaneamente uscite dal mercato del lavoro potrebbero farvi ritorno più avanti.

### 2.2.2 *La divisione del lavoro familiare negli Stati Uniti*

Negli Stati Uniti abbiamo dati accurati sull'uso del tempo che coprono una lunga finestra temporale. Tra le ricerche più recenti Bianchi (2011) analizza il tempo speso nel lavoro remunerato e nel lavoro familiare per madri e padri dal 1965 al 2008. Le madri parallelamente all'aumento del lavoro remunerato, riducono col passare degli anni il tempo dedicato ai lavori domestici, ma non quello dedicato al lavoro di cura dei figli. Le ore settimanali dedicate al mercato del lavoro passano dalle 8 del 1965 alle 23 del 1995, mentre per i lavori domestici si va dalle 32 ore del 1965 alle 19 del 1995. Questo processo di incremento del lavoro remunerato e riduzione del lavoro familiare si ferma a metà degli anni novanta per rimanere stabile per il decennio successivo (con l'eccezione di un incremento delle attività di cura e una leggera riduzione del lavoro remunerato).

Se la progressiva riduzione del lavoro domestico a favore del lavoro remunerato nella seconda metà del ventesimo secolo è un processo comune alla maggior parte delle donne occidentali, la reazione degli uomini presenta negli Stati Uniti dei caratteri in parte diversi rispetto alla generale rigidità mostrata dai comportamenti maschili nei riguardi della condivisione del lavoro familiare. I padri americani hanno più che raddoppiato il tempo dedicato ai lavori domestici dal 1965 al 1985. Dal 1985 le ore dedicate al lavoro domestico dai padri si sono stabilizzate, ma sono aumentate sensibilmente le ore per la cura dei figli passando da 2,5 ore nel 1985 a 7.8 ore nel 2008.

Per quanto riguarda la condivisione dei lavori domestici c'è stato negli Stati Uniti un processo verso una maggiore equità almeno fino al 1995, da quel momento l'equilibrio si è stabilizzato attorno alle 18 ore per le donne e le 10 per gli uomini, con gli uomini che fanno circa un terzo dei lavori domestici. Anche dopo gli anni novanta, tuttavia, ci sono stati ulteriori segnali di una maggiore eguaglianza nella divisione del lavoro all'interno della famiglia come il contemporaneo aumento del tempo dedicato alla cura dei figli da parte sia delle madri che dei padri, che riflette probabilmente una diversa sensibilità verso le modalità con le quali si crescono i figli a cavallo del nuovo millennio (Bianchi *et al.* 2006). Se confrontati con altri Paesi occidentali, gli Stati Uniti presentano tra i più alti livelli di condivisione del lavoro domestico, paragonabili a quelli dei Paesi scandinavi (Geist 2005). Anche riguardo alla divisione fra i generi del lavoro complessivo all'interno della famiglia, troviamo una sostanziale parità, almeno per coloro che hanno figli: sommando lavoro remunerato e lavoro familiare le madri sono occupate in media per 62 ore la settimana contro le 64.3 dei padri (Bianchi 2011).

### 2.2.3 *Le politiche familiari negli Stati Uniti*

Diversi autori hanno notato come per quanto attiene al ruolo delle politiche sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro gli Stati Uniti rappresentino un caso complicato. Come evidenziato da Esping-Andersen già nel 1990, nonostante la quasi assenza di politiche di conciliazione famiglia-lavoro gli Stati Uniti hanno tassi di partecipazione femminile al lavoro molto alti.

Secondo la tipologia dei modelli di politiche familiari gli Stati Uniti appartengono al modello anglosassone, sovrapponibile al regime di welfare state liberale. Secondo questo modello la famiglia viene considerata come una sfera privata per eccellenza in cui lo stato non deve intervenire se non in situazioni di bisogno. Le politiche familiari sono dunque implicite in quanto non si rivolgono direttamente al sostegno delle famiglie. Le misure che questo modello adotta sono rappresentate per lo più da assegni familiari e contributi monetari erogati con criteri selettivi e rivolti solo alle famiglie con elevati livelli di povertà. Il governo agisce solo quando le famiglie sono in stato di necessità, con interventi di lotta alla povertà e in difesa dei diritti dei minori. La finalità di queste politiche è di rendere la famiglia autonoma e autosufficiente e la tolleranza e l'uguaglianza vengono considerati i valori fondamentali cui ispirarsi. In generale si riscontra una quasi totale astensione politica sui temi della famiglia e molto viene lasciato all'iniziativa dei private (Saraceno e Naldini 2013).

Pur all'interno di questo quadro possiamo scorgere una mutata sensibilità alla questione del lavoro delle madri che ritroviamo nelle (poche) politiche familiari adottate durante gli anni. Prima degli anni sessanta era considerato consueto per le madri non lavorare fuori da casa, e questa convinzione era rafforzata dalle politiche. Per esempio, un programma sociale istituito nel 1935 (*Aid to Dependent Children – ADC*) elargiva un aiuto monetario alle madri sole per stare in casa ad accudire i propri figli. Durante gli anni sessanta però la visione normativa e le politiche riguardo al ruolo delle madri mutarono in risposta alle domande femministe di uguaglianza sociale ed economica. Questo mutamento si è tradotto nel 1996 nella trasformazione dell'ADC nel TANF (*Temporary Assistance for Needy Families*), un programma che vuole promuovere la partecipazione al mercato del lavoro delle donne con bambini in età prescolare (Gilbert 2008).

Così come abbiamo fatto per l'Italia descriviamo brevemente le principali misure che possono essere incluse nell'ambito delle politiche familiari statunitensi. Una prima politica familiare di tipo implicito riguarda il modo in cui lo Stato considera la famiglia dal punto di vista fiscale. Seguendo lavori che hanno analizzato l'impatto della tassazione sul reddito degli individui (DiPrete e McManus 2000), possiamo considerare la tassazione sul lavoro statunitense generalmente neutrale rispetto alla composizione familiare e al numero di percettori di reddito della famiglia.

Rispetto alle democrazie industriali europee gli Stati Uniti sono considerati dei ritardatari nel fornire congedi familiari, politiche familiari, servizi di cura per l'infanzia e tutte le misure necessarie per ridurre il conflitto tra farsi una famiglia e tenere un lavoro (Gilbert 2008). Un esempio eclatante è che fino al 1993 negli Stati Uniti non esisteva una legge federale sul congedo di maternità. Fino a quel momento solo dodici Stati (su cinquanta) prevedevano che i datori di lavoro dovessero offrire un qualche tipo di congedo di maternità. La legge promulgata nel 1993 (*Family and Medical Leave Act*) stabilisce che i datori di lavoro con almeno cinquanta dipendenti debbano fornire dodici settimane di congedo non pagato alle lavoratrici che abbiano lavorato almeno 1250 ore nei precedenti dodici mesi (Berger e Waldfogel 2004). A causa di queste restrizioni, l'effettiva copertura del congedo di maternità obbligatorio non raggiunge il 50% delle lavoratrici statunitensi (Cantor *et al.* 2001). Se comparata con le normative dei maggiori Paesi industrializzati, la legge statunitense appare la meno generosa: la copertura è tutt'altro che universale, la durata del congedo è nettamente più bassa della media dei Paesi industrializzati e infine il congedo non è retribuito. Peraltro non esistono congedi facoltativi per i genitori.

Durante gli anni novanta è aumentata la spesa del governo per gli asili sovvenzionati pubblicamente, riservati alle famiglie a basso reddito, ma per la gran parte delle famiglie, l'unico aiuto è rappresentato dalla possibilità di detrarre dalle tasse parte delle spese sostenute per gli asili nido (Gornick *et al.* 1997). Infatti, la spesa pro-capite sostenuta dal governo degli Stati Uniti per i servizi di cura per l'infanzia è ancora molto lontana da quella europea.

La spesa pubblica per i servizi per la prima infanzia, e in generale per le politiche familiari, è quasi interamente dedicata negli Stati Uniti a rendere possibile alle così dette *welfare mothers* (cioè madri sole che ricevono sussidi pubblici per potersi occupare dei propri figli) la partecipazione al mercato del lavoro. Per comprendere l'approccio statunitense alle politiche familiari possiamo fare riferimento all'ambivalenza ideologica che permea il dibattito politico riguardo al sostegno che lo Stato dovrebbe fornire alle madri sole (Gilbert 2008). Nello specifico il dibattito che si è sviluppato attorno all'opportunità di prevedere per queste madri requisiti lavorativi per accedere ai sussidi pubblici ha visto l'emergere di valori contrastanti sia tra i conservatori sia tra i liberali. Se i conservatori hanno a lungo sostenuto di rafforzare i requisiti lavorativi per la concessione dei sussidi pubblici, i liberali hanno tradizionalmente cercato di resistere a queste pressioni. Contemporaneamente molti conservatori sostengono l'idea di porre meno enfasi sulle politiche che permettono ai genitori di essere migliori lavoratori, e rafforzare le politiche che permettono ai lavoratori di essere migliori genitori (Gilbert 2008). Mentre tra i liberali hanno preso corpo le posizioni femministe che promuovono un modello di servizi per l'infanzia universale e altre politiche che incoraggino tutte le madri a rimanere sul posto di lavoro. Tra volontà di limitare la spesa pubblica e timore di interferire con le di-

namiche del mercato, le politiche familiari statunitensi si sono fino ad ora limitate ad un ruolo residuale intervenendo solo per tutelare i rischi di povertà dei minori.

Nei Paesi in cui le politiche familiari non favoriscono il lavoro delle madri, una misura spesso adottata come parziale soluzione alla conciliazione famiglia-lavoro è quella di incentivare il lavoro part-time, ma questo non è il caso degli Stati Uniti. Negli ultimi decenni la quota di lavoratori part-time non ha superato il quindici per cento della forza lavoro. Circa una donna ogni cinque e meno di un uomo ogni dieci lavora part time (figura 2.2). La maggior parte dei lavori a tempo parziale sono nel mercato del lavoro secondario, dove le occupazioni richiedono meno competenze, sono meno pagate, sono caratterizzate da una bassa produttività, alti tassi di turnover e poche possibilità di carriera. Molti di queste posizioni lavorative derivano da strategie aziendali improntate al taglio dei costi, e ciò si lega ad alti tassi di lavoro part time involontario (Tilly 1996). Negli Stati Uniti i lavoratori part time sono spesso giovani all'inizio della loro carriera, o lavoratori più anziani vicini al ritiro dal mercato del lavoro (Drobnic 2000). Orari di lavoro ridotti sono comuni anche fra le donne con bambini in età prescolare, tuttavia il lavoro part-time non è negli Stati Uniti la strategia prevalente per conciliare i tempi di lavoro e i tempi per la famiglia (Drobnic *et al.* 1999). Possiamo rileggere i dati sulla partecipazione delle donne americane al mercato del lavoro alla luce di questi dati: infatti gli alti tassi di occupazione delle donne americane non sono stati raggiunti grazie alla diffusione dei lavori part time (come succede per esempio in Olanda o in Germania, ma anche nel Regno Unito), al contrario, negli Stati Uniti la maggior parte delle donne lavoro a tempo pieno. Addirittura, negli anni novanta si assiste ad una leggera flessione della quota di lavoratori part time<sup>22</sup>.

#### 2.2.4 *La centralità del mercato nel sistema socio-economico statunitense*

Gli studiosi si sono chiesti come mai negli Stati Uniti la particolare debolezza delle politiche per la famiglia si accompagnano a elevati tassi di fecondità e di occupazione femminile (Gilbert 2008). Secondo alcuni una possibile risposta può essere trovata nel particolare contesto socio economico che minimizza l'incompatibilità tra le esigenze di cura dei figli e il lavoro remunerato delle madri: nello specifico *a)* un mercato del lavoro più fluido e *b)* la disponibilità di un ampio ventaglio di servizi per la prima infanzia reperibili nel mercato.

Gli Stati Uniti costituiscono forse l'esempio più puro di regime di welfare liberale, dove il ruolo di distribuire la ricchezza tra i cittadini è svolto principalmente dal mercato. Mercato che assume un ruolo fondamentale in tutte le sfere della società, dalla sanità alla scuola, dai

---

<sup>22</sup> Cfr. Esping-Andersen (2011: 69)

servizi sociali a quelli per la famiglia. Molte attività che in altri Paesi sono svolte principalmente all'interno della famiglia, negli Stati Uniti sono demandate in misura consistente al mercato. Ciò ha stimolato lo sviluppo di un ampio settore dei servizi alla persona che, da una parte, incrementa la domanda di lavoro complessiva (Esping-Andersen 1990) e, dall'altra, richiede una grande quantità di posti di lavoro con orari atipici, diversi dal classico lavoro distribuito su cinque giorni per otto ore al giorno. In queste condizioni, per due genitori che lavorano una possibile strategia per conciliare famiglia e lavoro consiste nel combinare gli orari di lavoro in modo tale che in ogni momento almeno uno dei due sia a casa (Rindfuss *et al.* 2003). Gli orari di apertura molto estesi delle attività commerciali permettono di accedere a beni e servizi a prescindere dal proprio orario di lavoro, e lo sviluppo del settore dei servizi alla persona dà la possibilità alle famiglie di ridurre il tempo dedicato al lavoro domestico, acquistando servizi sul mercato. Questa visione «ottimistica» della flessibilità del mercato del lavoro americano non è però condivisa da molti ricercatori che si occupano di conciliazione famiglia lavoro, difficilmente, infatti, può essere riscontrata da parte dei datori di lavoro statunitensi una spiccata sensibilità ai bisogni delle madri lavoratrici. Gornick e Meyers affermano, per esempio, che le condizioni di lavoro negli Stati Uniti sono meno *family-friendly* che in Europa, perché i lavoratori statunitensi sono più spesso costretti a scegliere «tra un lavoro full time e nessun lavoro, tra lavoro straordinario obbligatorio e perdere il proprio impiego» (2003:273). Il mercato è sì più fluido ma i lavoratori sono spesso costretti ad accettare le condizioni dei datori di lavoro. Negli Stati Uniti, inoltre, non solo i lavori part time sono spesso *bad jobs* (Tilly 1996), ma i lavori migliori e meglio pagati prevedono generalmente un orario di lavoro di tipo tradizionale, oltre che un impegno orario molto elevato. Ciò preclude, di fatto, l'opportunità per molte madri di perseguire l'obiettivo di una carriera lavorativa appagante, scegliendo invece lavori meno prestigiosi ma che permettono una migliore conciliazione con i doveri familiari. Se a questo aggiungiamo che i congedi per malattia sono pagati dai datori di lavoro e non dallo Stato, emerge con chiarezza come il mercato del lavoro statunitense, sebbene ricco di opportunità di lavoro, non sia di per sé particolarmente attento ai problemi di conciliazione famiglia-lavoro.

La seconda condizione che faciliterebbe la conciliazione famiglia-lavoro è una conseguenza delle caratteristiche del sistema economico americano appena citate: la ramificazione del mercato ovunque vi sia una domanda di beni o servizi ha interessato anche il settore dei servizi per la prima infanzia. Nel mercato è presente una eterogenea offerta di servizi per la prima infanzia a costi e qualità diversi (Rindfuss *et al.* 2003). Inoltre, l'affidamento della cura dei bambini in età prescolare a strutture esterne alla famiglia durante il giorno ha un elevato livello di accettazione sociale. Secondo alcuni autori negli Stati Uniti il mercato offre quelle possibilità di conciliazione tra famiglia e lavoro che non vengono garantite dallo Stato (Morgan 2003). Tuttavia anche in questo caso c'è il rovescio della medaglia. Dato che i servi-

zi per la prima infanzia sono negli Stati Uniti soggetti alla concorrenza del mercato ed i costi sono sostenuti quasi interamente dalle famiglie, tra i fornitori privati di questi servizi vi è una competizione che si gioca anche sul prezzo. Per questo si possono trovare servizi per la prima infanzia a costo relativamente basso, a cui si associa spesso una scarsa qualità. Se la ricerca ha mostrato che se il prezzo di questi servizi si abbassa aumenta il tasso di occupazione delle madri (Blau 2001), la letteratura ha altresì sottolineato la scarsa qualità media dei servizi per la prima infanzia americani, con le relative possibili conseguenze negative sul benessere dei bambini (Blau 2001; Mocan 1995, 1997, 2007).

Tra gli elementi peculiari della società statunitense non possiamo non spendere qualche parola circa la questione etnica. Gli Stati Uniti sono un Paese che è nato e si è sviluppato grazie all'apporto di popolazioni immigrate; per questo l'etnia costituisce un'asse di disuguaglianza sociale di primaria importanza. Si possono riscontrare importanti differenze tra i gruppi etnici sia per quanto riguarda i comportamenti attinenti alla sfera familiare, sia a quella lavorativa (Fischer e Hout 2006).

Tra i cittadini afro americani sorprende il numero di nati fuori dal matrimonio che nel 2000 ha raggiunto il 62% del totale, contro il 26% dei bianchi non ispanici e il 30% degli ispanici. Sempre nel 2000, solo il 36% dei minori afro-americani viveva con entrambi i genitori in una famiglia nucleare, mentre il 33% viveva con un solo genitore (Bachu e O'Connell 2000). I tipi stessi di famiglia differiscono tra bianchi e afroamericani: mentre per i bianchi il tipo di famiglia più diffuso è la famiglia nucleare (con o senza figli), tra gli afroamericani sono molto più diffuse le famiglie monogenitoriali, le famiglie estese, o le coabitazioni. Queste differenze sono cresciute in maniera sostanziale nel corso del ventesimo secolo. Se già all'inizio del secolo si poteva osservare qualche differenza, è dagli anni 60 che si è verificato un notevole incremento delle famiglie monogenitoriali che, se ha coinvolto in parte anche i bianchi, ha interessato soprattutto gli afroamericani (Fischer e Hout 2006).

Le disuguaglianze etniche coinvolgono anche la sfera lavorativa, anche se le differenze in termini di partecipazione al mercato del lavoro sono decisamente meno drammatiche: sempre nel 2000 gli afroamericani presentano i più bassi tassi di attività (in particolar modo tra i meno istruiti), mentre bianchi ed ispanici presentano tassi simili, con livelli leggermente superiori per i primi (Fischer e Hout 2006). Tuttavia il gruppo etnico assume maggiore rilevanza nel momento in cui s'inseriscono nell'analisi le disuguaglianze di genere. Gli uomini di origine latino-americana presentano i tassi di attività più elevati, soprattutto per chi ha titoli di studio più bassi, mentre tra gli afroamericani si riscontrano gli scarti minori tra partecipazione maschile e femminile. Le donne afroamericane risultano avere, di conseguenza, i tassi di partecipazione più elevati.

### 2.2.5 *La conciliazione famiglia lavoro delle donne americane*

Come abbiamo visto, il modello di conciliazione famiglia lavoro prevalente nei decenni passati per le donne statunitensi, era quello della discontinuità sequenziale, che si caratterizza per l'uscita temporanea dal mercato del lavoro nei periodi durante i quali i carichi di lavoro familiare sono più forti, per poi farvi rientro successivamente. Questo modello col passare delle coorti si è trasformato avvicinandosi ad un modello di partecipazione continua al mercato del lavoro, attraverso la riduzione del numero e della durata dei periodi di astensione dal lavoro. L'analisi del modello di partecipazione per età al mercato del lavoro sembra suggerire che la capacità delle donne americane di conciliare famiglia e lavoro sia aumentata nel tempo, soprattutto se consideriamo che gli Stati Uniti mostrano tassi di fecondità sensibilmente più alti rispetto ai Paesi europei e tassi di attività femminili secondi solo ai Paesi scandinavi. Tutto ciò senza che negli Stati Uniti sia stato implementato un programma organico di politiche familiari per conciliare famiglia e lavoro. Il caso Statunitense è all'attenzione degli studiosi proprio per questa sua particolarità: le donne lavorano e fanno figli senza che lo Stato supporti la loro doppia presenza.

Come abbiamo visto è possibile che alcuni fattori relativi sia a elementi culturali, sia a particolari caratteristiche dell'economia e dei mercati statunitensi, favoriscano la partecipazione al mercato del lavoro delle madri americane. Tra gli elementi culturali possono essere annoverati l'elevato livello di accettazione nella società della madre lavoratrice; la diffusione di atteggiamenti favorevoli all'uguaglianza di genere, riscontrabile anche nella condivisione degli uomini dei lavori domestici e di cura, che negli Stati Uniti raggiunge livelli superiori rispetto alla maggior parte dei Paesi occidentali; la diffusione nella società statunitense di valori tradizionali di stampo religioso, che sono associati (a livello individuale) ad una maggiore fecondità. Tra gli elementi economici troviamo il grande sviluppo del settore dei servizi alla persona che da una parte assicura l'offerta sul mercato di servizi utili ai genitori per ridurre il conflitto tra impegni familiari e lavorativi (come servizi per la prima infanzia privati, anche a prezzi non eccessivamente alti, e servizi che permettono di ridurre il numero di ore dedicate al lavoro domestico) e dall'altra, insieme ad un elevato livello di fluidità del mercato del lavoro, assicura un'ampia offerta di lavori «femminili», anche con orari diversi da quello standard, che permette alle madri uscite dal mercato del lavoro di farvi rientro una volta che i carichi di lavoro familiare si siano ridotti.

Non può sfuggire, tuttavia, che un tale sistema di conciliazione famiglia-lavoro non possa che esacerbare le situazioni di disagio – aumentando le disuguaglianze – e avere delle conseguenze in termini di qualità della vita dei componenti della famiglia.

## 2.3 Le ipotesi di ricerca

Dopo aver passato in rassegna la letteratura sulla divisione del lavoro remunerato e familiare e aver descritto le caratteristiche economiche, istituzionali e culturali di Italia e Stati Uniti possiamo delineare le principali ipotesi di ricerca di stampo comparativo che guidano il nostro lavoro, che saranno poi riprese ed ampliate nei capitoli empirici. Sebbene il nostro interesse di ricerca riguarda la divisione del lavoro all'interno della famiglia in concomitanza con gli eventi familiari, i dati in nostro possesso ci permettono di avere informazioni longitudinali solo relativamente al lavoro retribuito. Per questo motivo le nostre ipotesi riguardano la partecipazione al mercato del lavoro e gli esiti del mercato del lavoro. Possiamo suddividere le ipotesi in due aree.

**Tab 2.2 Caratteristiche del contesto istituzionale in Italia e negli Stati Uniti**

<b>Assetto Istituzionale e culturale</b>	<b>Italia</b>	<b>Stati Uniti</b>
	<i>Welfare conservatore «mediterraneo»</i>	<i>Welfare liberale</i>
Politiche e servizi per la famiglia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Congedi familiari di media durata</li> <li>– Pochi servizi di cura 0-3 anni</li> <li>– Limitato sviluppo dei servizi alla persona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Assenza di congedi familiari</li> <li>– Servizi di cura 0-3 anni privati</li> <li>– Servizi alla persona molto sviluppati</li> </ul>
Mercato del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Scarsa offerta di lavoro «femminile»</li> <li>– Segmentato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Molte opportunità di lavoro</li> <li>– Anche orari «flessibili», sebbene poco pagati</li> </ul>
Uguaglianza di genere e specializzazione dei ruoli	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Limitata uguaglianza di genere</li> <li>– Ruoli maschili molto rigidi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Maggiore uguaglianza di genere</li> <li>– Condivisione degli uomini del lavoro familiare</li> </ul>
Effetti sull'occupazione femminile	Contesto ostile alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro	Il contesto «spinge» le donne nel mercato del lavoro

La prima area riguarda gli effetti degli eventi familiari sull'occupazione dei partner e costituisce la parte principale della nostra ricerca. In questo caso le specifiche modalità di conciliazione tra lavoro familiare e lavoro remunerato assumono un'importanza fondamentale: la tabella 2.2 riassume le principali caratteristiche istituzionali e culturali che influenzano le possibilità di conciliare famiglia e lavoro nei due Paesi. Gli Stati Uniti e l'Italia offrono un'opportunità interessante per studiare le conseguenze occupazionali degli eventi famigliari – in particolare sulle carriere delle donne – perché in entrambi i Paesi, nonostante le differenze, lo Stato non promuove attivamente la conciliazione tra famiglia e lavoro e il sostegno pubblico all'occupazione femminile è limitato (Andreß 2003; Saraceno e Naldini 2013).

In Italia, il contesto istituzionale scoraggia l'offerta di lavoro femminile: il regime di welfare conservatore (nella sua variante «mediterranea») (Esping-Andersen 1990, 1999) offre scarse politiche familiari di sostegno all'occupazione femminile e per le donne risulta particolarmente difficile conciliare famiglia e lavoro. La diffusione dei servizi per l'infanzia è molto ampia per i bambini oltre tre anni, ma per i bambini fino a tre anni è insufficiente e geograficamente eterogenea; inoltre, il congedo di maternità è piuttosto breve rispetto ad altri Paesi europei, rendendo difficile raggiungere l'equilibrio tra lavoro e famiglia per le donne italiane.

Negli Stati Uniti il sostegno pubblico all'occupazione delle madri è particolarmente basso, se confrontato a quanto si fa in Europa: quando c'è, il congedo di maternità è breve e non pagato, i servizi pubblici per l'infanzia sono limitati ai settori più poveri della società, e non sono previsti assegni familiari per i figli a carico (*child allowance*) (Casey e Maldonado 2012).

Dal confronto delle politiche familiari italiane e statunitensi descritte in questo capitolo appare evidente che, in entrambi i Paesi, lo Stato offre uno scarso supporto all'occupazione femminile e un debole aiuto alle famiglie nella conciliazione tra impegni familiari e lavorativi. In letteratura si trovano, a tal proposito, diverse conferme: né nel regime di welfare liberale né in quello conservatore-mediterraneo lo Stato assume il ruolo di principale istituzione di assicurazione contro i rischi sociali (Esping-Andersen 1990); Andreß (2003) ricomprende Italia e Stati Uniti tra i Paesi con politiche familiari deboli e residuali (*rudymental family policy*); l'analisi empirica delle politiche nazionali condotta da Thévenon (2011) colloca l'Italia vicina agli Stati Uniti; in uno studio di Gauthier (2002), infine, emerge che la distanza tra le politiche familiari di Italia e Stati Uniti si è ridotta nell'arco degli ultimi tre decenni del ventesimo secolo (principalmente a causa del mancato sviluppo in Italia di efficaci politiche familiari, a differenza di quanto è avvenuto nella maggior parte dei Paesi Europei).

Entrambi i Paesi sono quindi accomunati dalla quasi assenza di politiche familiari esplicite ma mostrano profonde divergenze riguardo alla disponibilità di servizi forniti dal mercato e, di conseguenza, riguardo al mercato del lavoro. Se in Italia storicamente la gran parte del lavoro familiare è svolto dalle donne all'interno delle mura domestiche, negli Stati Uniti è molto sviluppata l'industria dei servizi alla persona (tra cui i servizi di cura) (Esping-Andersen 1990). Si può dire che il problema della mancanza di sostegno statale alla conciliazione famiglia-lavoro trova risposta principalmente dalla famiglia in Italia, mentre negli Stati Uniti è in gran parte risolto dal mercato. La forte presenza negli Stati Uniti di soluzioni di mercato per le attività di cura porta a *a*) un aumento della domanda di lavoro (principalmente femminile) e *b*) libera le donne dalle responsabilità di cura con importanti conseguenze per l'occupazione femminile e per la sensibilità delle carriere occupazionali femminili agli eventi familiari. In primo luogo, negli Stati Uniti ci sono molte più opportunità di lavoro per le donne, sebbene molte di esse offrano salari medi piuttosto bassi (Schmitt 2012); in secondo luogo, le famiglie

statunitensi hanno la possibilità di ridurre la quantità di lavoro familiare a proprio carico, acquistando sul mercato servizi di diverso tipo, tra i quali servizi per la prima infanzia che consentono alle madri di partecipare al mercato del lavoro (OECD 2013).

Il livello di domanda di lavoro femminile non è però l'unica caratteristica che differenzia il mercato del lavoro nei due Paesi. Il *turn over* è superiore negli Stati Uniti e, soprattutto, la possibilità di entrare nel mercato del lavoro per gli *outsider* è più elevata anche grazie alla capacità dell'economia statunitense di creare occupazione. L'Italia è invece caratterizzata da una forte struttura *insider/outsider* (Barbieri 2009; Barbieri e Scherer 2009; Jessoula *et al.* 2010; Ferrera 2005, Karamessini 2007) con una scarsa mobilità tra il mercato del lavoro primario e quello secondario, quest'ultimo caratterizzato da elevati rischi di disoccupazione e da contratti di lavoro temporanei. In Italia le difficoltà che si riscontrano quando si cerca di rientrare nel mercato del lavoro dopo un'interruzione sono quindi superiori che negli Stati Uniti.

L'Italia e gli Stati Uniti si differenziano infine per quanto riguarda la parità di genere nella società. Gli indici internazionali che misurano la parità di genere assegnano agli Stati Uniti valori chiaramente superiori a quelli assegnati all'Italia<sup>23</sup>. La divisione di genere del lavoro all'interno delle famiglie è, di conseguenza, diversa in Italia e negli Stati Uniti (Geist 2005): il modello di specializzazione di Becker descrive meglio la divisione italiana di genere del lavoro (Anxo *et al.* 2011), dove i tassi di attività delle donne sposate sono di gran lunga inferiori a quelli degli uomini e la partecipazione degli uomini al lavoro domestico è molto limitata anche nel caso in cui la donna lavori a tempo pieno. Negli Stati Uniti, come affermava Oppenheimer (1997) già alla fine degli anni novanta, la specializzazione di genere è una strategia ad alto rischio per entrambi i partner e non è tipica delle famiglie americane contemporanee.

In conclusione si può dire che l'occupazione delle donne divorziate non è supportata dallo Stato né in Italia né negli Stati Uniti, ma il contesto istituzionale ed economico italiano non facilita né incentiva l'occupazione femminile, mentre quello americano spinge le donne nel mercato del lavoro. Anche a partire dal confronto dei contesti istituzionali, sono state formulate le seguenti ipotesi di ricerca riguardo agli effetti della nascita dei figli e del divorzio sulle carriere occupazionali, che saranno poi sviluppate nei capitoli empirici:

*Grazie alle opportunità offerte dall'economia di mercato statunitense cui abbiamo fatto riferimento, ci aspettiamo che una parte importante delle madri americane uscite dal mercato del lavoro rientri rapidamente al lavoro una volta che i carichi di lavoro familiare si siano*

---

<sup>23</sup> Per esempio, l'indice *Gender Empowerment measure* (GEM), classifica gli Stati Uniti al quindicesimo posto e l'Italia al ventunesimo (UNDP 2007), mentre l'indice *Global Gender Gap* classifica Gli Stati Uniti al ventitreesimo posto mentre l'Italia al settantunesimo (Forum 2013).

*ridotti; mentre crediamo che in Italia l'interruzione della carriera lavorativa coincida nella maggior parte dei casi con la definitiva uscita dal mercato del lavoro.*

*Diversi studiosi hanno riscontrato in Italia un'emergente disuguaglianza generazionale a svantaggio delle coorti più giovani. Seguendo l'argomentazione di Saraceno (2003a) ipotizziamo che, contrariamente a quanto avviene negli Stati Uniti, la conciliazione famiglia lavoro non sia per le giovani coorti di madri italiane più semplice rispetto alle coorti precedenti, e che nel migliore dei casi le conseguenze negative in termini di partecipazione al mercato del lavoro non si riducano per le coorti più recenti.*

*Ci aspettiamo di trovare differenze tra Italia e Stati Uniti rispetto alle conseguenze occupazionali delle dissoluzioni familiari per le donne, in particolar modo per coloro con figli in età prescolare. Pensiamo che dopo una dissoluzione le donne italiane abbiano, da una parte, minori incentivi ad incrementare la propria partecipazione al mercato del lavoro a causa di una concezione della famiglia (incarnata nel diritto di famiglia) che non prevede lo scioglimento degli obblighi familiari tra i coniugi dopo il divorzio e, dall'altra, abbiano difficoltà oggettive a conciliare lavoro familiare e lavoro remunerato a causa delle rigidità del mercato del lavoro e delle carenze di politiche familiari che incentivano il lavoro delle madri sole. Questo non è il caso degli Stati Uniti, dove il contesto istituzionale ed economico obbliga le donne divorziate a lavorare per mantenere se stesse e i loro bambini.*

Gli eventi familiari possono produrre effetti non solo sull'occupazione dei partner ma anche sulla loro carriera lavorativa nel medio lungo periodo. La seconda area cui si riferiscono le nostre ipotesi riguarda l'effetto degli eventi familiari sulla mobilità di carriera. Le caratteristiche del mercato del lavoro di Italia e Stati Uniti permettono di formulare un'ipotesi generale relativa alle conseguenze della nascita dei figli sull'evoluzione della carriera delle madri italiane e statunitensi.

*In seguito alla nascita di un figlio ci aspettiamo che le donne statunitensi subiscano una penalizzazione maggiore in termini di opportunità di carriera rispetto alle donne italiane, in particolar modo per chi occupa le posizioni più elevate della scala occupazionale. Infatti, se la flessibilità del mercato del lavoro americano favorisce le donne nel trovare un'occupazione anche dopo un'interruzione della carriera lavorativa, il rovescio della medaglia è che le posizioni migliori e meglio retribuite richiedono una presenza continua e spesso prevedono orari di lavoro difficilmente compatibili con le esigenze familiari. Il mercato del lavoro italiano è più protetto e più statico e ci aspettiamo che se una donna italiana mantiene la sua occupa-*

zione anche dopo la nascita di un figlio difficilmente cambierà impiego a meno di uscire dal mercato del lavoro.

## 2.4 I Dati

Terminiamo il capitolo, presentando i dati usati per rispondere alle nostre domande di ricerca. Le tecniche adottate per le analisi saranno descritte direttamente nei capitoli di presentazione dei risultati, sia per non appesantire troppo questa sezione, sia perché sono stati usati metodi diversi a seconda delle domande di ricerca. Sempre nei capitoli empirici affronteremo anche questioni metodologiche legate a possibili problemi di endogenità delle analisi.

Per entrambi i Paesi, adottiamo dati di tipo longitudinale raccolti a livello nazionale. Per l'Italia utilizziamo i dati rilevati dall'ISTAT nell'ambito delle Indagini multiscopo sulle famiglie<sup>24</sup>. In questo lavoro abbiamo utilizzato l'indagine «Famiglie e Soggetti sociali» effettuata nel 2009 poiché permette di studiare in maniera interconnessa sia la storia familiare sia la carriera lavorativa di ciascun membro delle famiglie intervistate: l'indagine include infatti una parte di informazioni retrospettive riguardanti la famiglia, il lavoro e l'istruzione. È possibile ricostruire per ciascun individuo sia la storia familiare, tra cui convivenze, matrimoni, separazioni e divorzi, e la nascita dei figli, sia la storia lavorativa, che comprende oltre al lavoro svolto al momento dell'intervista, i primi dieci lavori effettuati, con informazioni sufficientemente dettagliate per ciascun episodio lavorativo. Il campione totale è ampio ed è composto da un totale di 43.850 individui e permette forse per la prima volta di avere un numero consistente di separazioni e divorzi per studiare i loro effetti sul lavoro dei partner.

Per gli Stati Uniti utilizziamo il *Panel Study of Income Dynamics* (PSID), l'indagine longitudinale rivolta alle famiglie che dura da più tempo nel mondo. È iniziata nel 1968 intervistando un campione rappresentativo a livello nazionale di 18.000 individui che facevano parte di 5000 famiglie statunitensi, e prosegue tuttora seguendo le famiglie del campione originario e i loro discendenti. Le informazioni presenti riguardano il lavoro, il reddito, la salute, il matrimonio, l'istruzione, i figli e numerosi altri temi. A causa dell'immigrazione avvenuta durante gli anni, per mantenere la rappresentatività nazionale del campione, è stato aggiunto per due volte un campione di immigrati arrivati negli Stati Uniti dopo il 1968: nel 1990 sono state

---

<sup>24</sup> Si tratta di una serie d'indagini avviate nel 1993 e ripetute periodicamente con diversa cadenza con riferimento a diversi ambiti di interesse: Aspetti della vita quotidiana, Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, Tempo libero e cultura, Sicurezza dei cittadini, Famiglie e soggetti sociali e Uso del tempo (Istat 2006).

aggiunte 2000 famiglie di immigrati di origine latino-americana (che sono poi state eliminate nel 1995); nel 1997 è stato aggiunto un campione di 500 famiglie rappresentativo dei nuovi immigrati (PSID 2012). A causa del continuo aumento del numero degli intervistati di anno in anno, inoltre, nel 1997 è stata decisa una riduzione del campione che è passato dalle 8500 famiglie del 1996 alle circa 6300 del 1997. Proprio a partire dal 1997 la rilevazione ha perso la sua cadenza annuale ed ha iniziato ad essere svolta ogni due anni. Nelle nostre analisi abbiamo preso in considerazione le wave dal 1979 al 2009, perché solo dal 1979 hanno iniziato ad essere rilevate le informazioni sul lavoro di entrambi i partner.

Per riuscire a portare avanti analisi comparabili tra i due Paesi abbiamo costruito due *dataset* paralleli cercando di armonizzare il più possibile le informazioni. Per far questo abbiamo dovuto superare alcune difficoltà legate alla diversa struttura dei dati delle due rilevazioni. La struttura longitudinale dei dati PSID è di tipo prospettico (panel in senso stretto), in ogni wave viene fotografata la situazione di quel momento e ad ogni nuova wave le informazioni longitudinali diventano più ricche. La struttura dei dati italiani è invece di tipo retrospettivo, in una singola intervista viene chiesto agli intervistati di ricostruire la propria storia familiare, lavorativa, etc.

Questa differenza ha diverse conseguenze: a) i dati statunitensi contengono informazioni longitudinali più ricche rispetto ai dati italiani; b) le informazioni raccolte nei dati PSID non sono influenzate dall'effetto memoria (o lo sono in misura molto minore) e sono più precise (questo ha, per esempio, importanti ripercussioni nello studio delle carriere occupazionali, nel momento in cui i dati retrospettivi italiani tendono a sottostimare gli episodi di mobilità e a restituire traiettorie lavorative più stabili); c) le informazioni longitudinali contenute nei dati italiani coprono un periodo di tempo più lungo in quanto non sono soggette ai tassi di caduta e ai nuovi ingressi dei dati panel statunitensi<sup>25</sup>; d) la natura retrospettiva o prospettica dei dati pone delle limitazioni riguardo al tipo di informazioni disponibili<sup>26</sup>. Nonostante le differenze significative, questi dati sono a nostro avviso molto utili per un'analisi comparata delle conseguenze degli eventi famigliari sulla carriera lavorativa in Italia e negli Stati Uniti.

Per tutte le analisi di questo lavoro sono stati esclusi a) coloro che sono ancora nel sistema scolastico, b) i pensionati, c) le persone con meno di 18 e più di 64 anni e d) le persone nate prima del 1930. Le osservazioni annuali sono disponibili dal 1968, l'anno in cui è inizia-

---

<sup>25</sup> La media è 19,3 anni per i dati multiscopo italiani contro 11,7 anni per i dati PSID.

<sup>26</sup> Si facciano due esempi. I dati retrospettivi italiani permettono di avere informazioni longitudinali riguardanti tutti i divorziati, mentre nei dati statunitensi ho le informazioni successive alla dissoluzione solo per il partner che fa parte del campione principale dell'analisi, mentre l'altro partner non viene più intervistato dopo il divorzio. I dati americani permettono di avere le informazioni relative al partner per tutti gli intervistati, mentre nei dati italiani non è possibile risalire ai partner di coloro che hanno divorziato in quanto al momento dell'intervista risultano single o sposati con un'altra persona.

ta la raccolta dei dati statunitensi. Le analisi multivariate tuttavia sono calcolate sulle osservazioni a partire dal 1979 poiché le informazioni riguardanti l'occupazione delle donne non capofamiglia sono presenti nei dati statunitensi solo da quell'anno. I campioni sui quali sono basate le analisi multivariate sono stati ulteriormente selezionati, in modo diverso a seconda che si studi il matrimonio e la nascita dei figli oppure il divorzio. Nel primo caso sono inclusi tutti gli individui nati dal 1954 al 1984: in modo da osservare la coorte più vecchia almeno dai 25 anni e la coorte più giovane fino ai 25 anni. Nel secondo caso sono inclusi tutti gli individui nati dal 1944 al 1984: in modo da osservare la coorte più vecchia almeno dai 35 anni e la coorte più giovane fino ai 25 anni; inoltre, sono inclusi solo gli individui che si sono sposati almeno una volta e le osservazioni a partire dal primo matrimonio.

Le due principali *variabili dipendenti* sono: a) essere o non essere occupato – la non occupazione comprende sia la disoccupazione sia l'inattività poiché nei dati italiani non è possibile distinguere tra i due stati, inoltre, durante i congedi di maternità o di malattia si è considerati occupati – e b) lo status socioeconomico associato all'occupazione misurato dall'*International Socio-Economic Index* (ISEI) (Ganzeboom *et al.* 1992).

Il modo in cui saranno operazionalizzati gli effetti degli eventi familiari verrà descritto in maniera dettagliata nei capitoli empirici, qui ci si limiterà a descrivere le principali variabili di controllo. La *coorte di nascita* è stata raggruppata in modo diverso nel caso in cui si analizzi il matrimonio e la nascita dei figli o il divorzio poiché diverso è il *range* di coorte considerato. Nel primo caso la suddivisione fra coorti è la seguente: 1954-1959, 1960-1965, 1966-1974, 1975-1984. Nel secondo è invece la seguente: 1945-1953, 1954-1961, 1962-1967, 1968-1984. Il *titolo di studio* è operazionalizzato con una variabile categoriale a tre categorie: *Scuola dell'obbligo* – che per l'Italia corrisponde a un titolo inferiore o uguale alla scuola media inferiore e per gli Stati Uniti a otto anni di istruzione – *Scuola secondaria superiore* – high school negli Stati Uniti – e *Laurea* – considerata solo in caso di conseguimento del titolo. La stessa operazionalizzazione è stata seguita per il titolo di studio del padre, che è utilizzato come *proxy* delle origini sociali. Una variabile di controllo specifica per gli Stati Uniti è l'*etnia*: codificata tramite una variabile dicotomica che assume il valore uno se l'individuo è afroamericano o asiatico. Una variabile di controllo specifica per l'Italia è l'*area di residenza*: costituita da una variabile dicotomica che assume il valore uno se l'individuo risiede nelle regione del Sud d'Italia e delle Isole.



## Capitolo 3: Sposarsi e avere figli: conseguenze per il lavoro di uomini e donne

Obiettivo di questo capitolo è dare un contributo alla comprensione delle conseguenze della costruzione di una famiglia sulle carriere lavorative delle donne e degli uomini in Italia e negli Stati Uniti. Prenderemo in considerazione due tra gli eventi familiari più rilevanti – l'ingresso in un'unione e la nascita dei figli – analizzando il loro effetto sulla partecipazione al mercato del lavoro. In primo luogo si fornirà una descrizione dei tassi di partecipazione attorno al matrimonio (e all'inizio di una convivenza) e alla nascita dei figli. In secondo luogo si misurerà l'effetto di questi eventi familiari sulle probabilità di lavorare dei partner. In terzo luogo verrà valutato su quali categorie di individui le conseguenze degli eventi familiari siano più intense.

La prima sezione illustra le ipotesi di ricerca richiamando i principali elementi teorici sui quali sono costruite. La seconda sezione descrive le tecniche statistiche adottate per rispondere alle domande di ricerca e per testare le ipotesi. La terza sezione, che presenta i risultati, è divisa in quattro paragrafi. Il primo riporta alcuni elementi descrittivi relativi *a)* agli eventi familiari al centro di questo capitolo – matrimoni, convivenze e nascite –, *b)* alla variabile dipendente principale, cioè i tassi di occupazione, e *c)* alla relazione tra eventi familiari e tassi di occupazione. Il secondo si occupa di stimare la probabilità di lavorare attorno agli eventi familiari che scandiscono le tappe di costruzione di una famiglia: i matrimoni (o le convivenze) e la nascita dei figli. Il terzo è dedicato alla stima dell'effetto del matrimonio e della nascita dei figli sull'occupazione dei partner. Il quarto e ultimo paragrafo parte vogliono analizzare più in profondità le determinanti che influenzano l'uscita e il reingresso al lavoro delle madri dopo la nascita di un figlio. L'ultima sezione è dedicata infine alle considerazioni conclusive.

### 3.1. Ipotesi

Il lavoro di ricerca presentato in questo capitolo è guidato da cinque ipotesi, formulate sulla base dell'analisi dell'ampia letteratura sul tema delle interconnessioni tra famiglia e lavoro lungo il ciclo di vita (cfr. capitolo 1) e del confronto fra i contesti socio-economici, istituzionali e culturali che caratterizzano l'Italia e gli Stati Uniti (cfr. capitolo 2).

Sebbene l'obiettivo di questo lavoro sia valutare gli effetti degli eventi familiari sulle carriere individuali, non è possibile prescindere dal considerare le marcate differenze tra Italia e

Stati Uniti in termini di livelli di partecipazione al mercato del lavoro. Come punto di partenza per le successive analisi, si partirà, dunque, dallo studio dei **tassi di occupazione che si registrano precedentemente all'inizio della prima unione o della nascita del primo figlio**: in primo luogo perché costituiscono il livello di partenza in relazione al quale valuteremo gli effetti degli eventi familiari, e in secondo luogo perché pur essendo in parte influenzati dalle possibilità di conciliare lavoro familiare e lavoro retribuito, sono innanzitutto legati alle caratteristiche economiche, sociali e culturali di ciascun Paese.

Negli Stati Uniti, la quota di popolazione occupata è notevolmente più alta che in Italia, soprattutto a causa delle differenze nei tassi di occupazione femminile. Dal lato della domanda di lavoro sappiamo che quella che la letteratura chiama la «traiettorie occupazionale post-industriale» tipica dei modelli liberali (Esping-Andersen 1990, 1999, 2009) e quindi anche dell'economia americana, ha una forte capacità di creare occupazione, concentrata soprattutto nel settore terziario (servizi alle imprese e al consumo). Una robusta domanda di lavoro offre molte opportunità di impiego sia agli uomini sia alle donne. Al contrario di quanto avviene nei Paesi a welfare liberali, il modello di welfare meritocratico-conservatore – nella sua «versione sub-protettiva mediterranea» – crea strutturalmente meno posti di lavoro, essendo il settore terziario relativamente poco sviluppato, ed in particolare poco sostenuto è il settore dei servizi sociali e di welfare, classico bacino di domanda di lavoro femminile. Le opportunità di lavoro per le donne sono quindi ridotte come testimoniano gli alti tassi di disoccupazione femminile. Dal lato dell'offerta è risaputo che l'occupazione femminile è strettamente legata ai livelli di istruzione (Scherer e Reyneri 2008). In Italia il livello medio d'istruzione delle donne, sebbene abbia ormai superato quello degli uomini, è ancora inferiore rispetto a quello degli Stati Uniti. Inoltre, l'associazione tra livelli di istruzione e tassi di occupazione è particolarmente forte in Italia (Bettio e Villa 1999; Scherer e Reyneri 2008).

*H1) La prima ipotesi di lavoro è, per così dire, introduttiva al nostro oggetto di studio. Ci aspettiamo che in Italia i tassi occupazione femminile siano inferiori a quelli statunitensi già prima del matrimonio e della nascita dei figli, mentre non ci aspettiamo significative differenze riguardo ai tassi di occupazione maschili.*

Il passaggio da una condizione di single, magari vissuta nella casa dei genitori, alla vita di coppia, non può che avere ripercussioni sulla propensione lavorativa individuale e sull'equilibrio che all'interno della nuova famiglia si crea in termini di divisione dei compiti tra i partner. La ricerca in questo campo ha dimostrato che il matrimonio (o la convivenza) si accompagna all'emergere di una divisione dei compiti tra marito e moglie non simmetrica. Gli uomini svolgono generalmente più lavoro retribuito, mentre le donne svolgono più lavoro familiare. Sia le teorie economiche che quelle di stampo più sociologico hanno contribuito

all'interpretazione di questo fenomeno di portata generale, il quale comunque assume diverse intensità nello spazio e nel tempo.

Pochi studi hanno affrontato direttamente il tema dell'**effetto del matrimonio sull'offerta di lavoro femminile**. Le ricerche sugli Stati Uniti mostrano che le donne sposate hanno maggiori probabilità di lasciare il lavoro rispetto alle donne single (Glass 1988), anche in assenza di figli (Drobnic *et al.* 1999). Tuttavia, questi studi comprendono donne nate dagli anni venti fino agli anni sessanta e non permettono di distinguere l'effetto del matrimonio nel tempo. Per l'Italia, nell'ambito di uno studio comparato, Gutiérrez-Domèmech (2005) afferma che, in assenza di figli, subito dopo il matrimonio, i tassi di occupazione delle donne mostrano solo una leggera caduta. Lo stesso risultato si ottiene anche in Spagna, mentre non si registrano effetti in Belgio e Germania. L'autrice attribuisce queste differenze alla diffusione in Italia e Spagna di valori più tradizionali. Alcuni studi hanno mostrato che abbandonare il mercato del lavoro in concomitanza del matrimonio è un comportamento sempre meno diffuso per le donne nate nelle coorti più recenti: per esempio una ricerca comparata condotta su dati raccolti all'inizio degli anni duemila ha mostrato che, sia in Italia sia negli Stati Uniti, non ci sono significative differenze tra i tassi di occupazione femminile delle donne single o delle donne sposate in assenza di figli (Anxo *et al.* 2011). Ciò ha una spiegazione sia a livello economico – in termini di valorizzazione del capitale umano delle donne, come si è detto, e in termini di necessità economica: poter contare su due redditi è diventato imprescindibile per molte famiglie – sia a livello culturale – si pensi alla diffusione di orientamenti favorevoli alla parità di genere e all'indipendenza economica della donna. Questo processo è stato favorito anche dal cambiamento degli stili di vita che ha portato a una riduzione progressiva del carico di lavoro domestico richiesto (Bianchi 2011): l'ingresso in un'unione attraverso il matrimonio o la convivenza non comporta dunque, almeno per le donne nate negli ultimi decenni, un incremento del lavoro domestico tale da avere una sensibile influenza sulla loro offerta di lavoro.

La letteratura è, invece, concorde nel rilevare per gli uomini un maggiore impegno nel mercato del lavoro, a seguito del matrimonio, il che si traduce sia in termini di reddito (Pollmann-Schult 2010), sia in termini di ore lavorate (Kalmijn e Luijkx 2005).

*H2) Con la seconda ipotesi entriamo nel merito del rapporto famiglia-lavoro. Considerato che la nostra finestra temporale comprende le donne nate dal 1954 e, quindi, verosimilmente sposatesi a partire dalla fine degli anni settanta, ci aspettiamo che il possibile effetto negativo del matrimonio sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia limitato, per le motivazioni sopra ricordate. Ci aspettiamo, invece, di trovare una positiva associazione tra il matrimonio e la probabilità di lavorare degli uomini.*

Le ultime tre ipotesi riguardano l'effetto della nascita dei figli sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro in Italia e negli Stati Uniti. La letteratura statunitense che si è occupata di valutare l'impatto della nascita di un figlio sulla carriera lavorativa della madre, ha prevalentemente cercato di comprendere per quali categorie di donne la nascita di un figlio abbia avuto gli effetti maggiori (Wenk e Garrett 1992). Diversi studi hanno analizzato le differenze della nascita di un figlio per le madri sposate e le madri sole (Drobnic 2000; Drobnic *et al.* 1999; Waldfogel *et al.* 1999). Altri si sono concentrati sull'effetto delle caratteristiche del congedo di maternità sulla probabilità di tornare al lavoro (Berger e Waldfogel 2004; Waldfogel *et al.* 1999). Pochi studi, tuttavia, hanno cercato di quantificare l'effetto medio della nascita di un figlio sull'offerta di lavoro delle donne negli Stati Uniti. Drobnic *et al.* (1999) e Drobnic (2000) confrontando Germania e Stati Uniti hanno analizzato l'effetto della presenza di un figlio in età prescolare sulla probabilità per la madre di uscire dal mercato del lavoro trovando un effetto positivo in entrambi i Paesi, anche se molto più forte in Germania (dove lasciare il lavoro dopo il primo figlio, è un comportamento molto comune<sup>27</sup>). Tuttavia, i risultati sono espressi solo in termini di rischi relativi: non è quindi possibile quantificare la caduta dei tassi di occupazione connessi con la nascita di un figlio<sup>28</sup>. Waldfogel *et al.* (1999) comparano Stati Uniti, Giappone e Regno Unito usando dati raccolti nella prima metà degli anni novanta (1992-1995 per gli USA) e calcolano una riduzione di circa 30 punti percentuali dei tassi di occupazione delle donne statunitensi sposate che hanno appena avuto un bambino – effetto simile a quello giapponese, ma significativamente più basso di quello britannico.

Diversi studi comparati hanno riscontrato in Italia un effetto della nascita di un figlio sulla partecipazione al mercato del lavoro notevolmente inferiore alla maggior parte dei Paesi Europei. I tassi di occupazione scendono di pochi punti percentuali attorno al parto, diversamente da come accade in Paesi come la Germania, il Regno Unito o la Danimarca (Geyer e Steiner 2007) o ancora la Spagna o il Belgio (Gutierrez-domenech 2005). Anche l'orario di lavoro non varia in maniera sensibile (Geyer e Steiner 2007), confermando la marginalità del lavoro part-time in Italia rispetto a Paesi come la Germania, il Regno Unito o l'Olanda, come strumento a disposizione delle madri per la gestione della flessibilità dei tempi di lavoro.

Le ricerche sulla partecipazione degli uomini in seguito alla nascita di un figlio forniscono invece risultati discordanti: in alcuni casi il lavoro remunerato aumenta, in altri diminuisce (Kaufman e Uhlenberg 2000; Sanchez e Thomson 1997). Per gli Stati Uniti, Kaufman e Uhlenberg (2000) affermano che dopo la nascita del primo figlio aumenta l'impegno dei mari-

---

<sup>27</sup> Per un confronto internazionale si veda Uunk *et al.* (2005).

<sup>28</sup> I rischi relativi, se permettono di valutare come la nascita di un figlio influisca sulle chance della madre di uscire dal mercato del lavoro, non forniscono una stima dell'effetto sui tassi di occupazione in termini assoluti.

ti nel mercato del lavoro, ma solo per quelli con meno di 35 anni e con una attitudine tradizionale riguardo ai ruoli di genere. In Italia, alcuni lavori mostrano che se fra le coorti più giovani il lavoro familiare e di cura domestica è relativamente più redistribuito fra i partner, tale redistribuzione diminuisce, riprendendo i «tradizionali» connotati di genere, inseguito alla nascita del primo figlio (Ranaldi e Romano 2008). Dati che lasciano presupporre un maggiore impegno degli uomini nel mercato del lavoro dopo la nascita dei figli.

Per confrontare le conseguenze occupazionali della nascita dei figli è fondamentale prendere in considerazione l'assetto istituzionale dei due Paesi, perché, com'è stato descritto nel secondo capitolo, le istituzioni giocano un ruolo fondamentale nel facilitare o ostacolare la conciliazione tra famiglia e lavoro. Il ruolo delle politiche familiari nel sostenere la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro è centrale, come è stato sostenuto sia a livello internazionale (Del Boca *et al.* 2009; Del Boca e Sauer 2009; Gornick *et al.* 1997; Stier *et al.* 2001) sia in Italia (Del Boca 2002; Del Boca *et al.* 2004; Mencarini 2006; Naldini e Saraceno 2011; Saraceno 2003a; Saraceno 2003b). Inoltre, anche le istituzioni del mercato del lavoro hanno una profonda influenza sul modo in cui la carriera occupazionale delle donne reagisce agli eventi familiari.

L'Italia, è caratterizzata da un regime di welfare conservatore (Esping-Andersen 1990, 1999) – nella sua variante «mediterranea» – che prevede scarse misure di sostegno all'occupazione femminile e non offre alternative di mercato alla mancanza di servizi pubblici: per le donne è dunque particolarmente difficile conciliare famiglia e lavoro poiché la maggior parte del lavoro domestico e di cura è svolto all'interno della famiglia. Negli Stati Uniti, archetipo del regime di welfare liberale, il sostegno pubblico all'occupazione delle madri è particolarmente basso in confronto ai Paesi europei: quando c'è, il congedo di maternità è breve e non pagato, i servizi pubblici per l'infanzia sono limitati ai settori più poveri della società, e non sono previsti assegni familiari per i figli a carico. Tuttavia, negli Stati Uniti è molto più sviluppata l'industria dei servizi alla persona ed è presente un'ampia offerta di servizi di cura per la prima infanzia. In breve, entrambi i Paesi sono accomunati da politiche familiari deboli e residuali (Andreß 2003), ma si può dire che il problema della mancanza di sostegno statale alla conciliazione famiglia-lavoro trova risposta principalmente nella famiglia in Italia, mentre negli Stati Uniti è in gran parte risolto dal mercato.

Se in Italia le donne devono farsi carico del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia mentre negli Stati Uniti la disponibilità di servizi di mercato permette di esternalizzare parte di queste attività, è logico aspettarsi che le conseguenze lavorative della nascita di un figlio siano più forti in Italia rispetto che negli Stati Uniti. Le ricerche precedenti sembrano mostrare però l'esatto contrario: i tassi di occupazione attorno al parto subiscono un calo maggiore negli Stati Uniti che in Italia. Per risolvere questa apparente incongruenza crediamo

sia opportuno distinguere gli effetti di breve periodo da quelli di medio periodo: ai primi è dedicata la terza ipotesi di ricerca, mentre ai secondi è dedicata la quarta.

Per valutare gli effetti di breve periodo della nascita di un figlio non si può prescindere dal tenere in considerazione le diverse politiche riguardanti i congedi di maternità e i congedi parentali, poiché nei primi mesi di vita del bambino difficilmente la madre potrà separarsi dal bambino e in assenza di congedi di maternità la madre si vedrà costretta a lasciare (temporaneamente) il lavoro. I confronti internazionali rivelano come gli Stati Uniti abbiano, tra i Paesi occidentali, la legge sui congedi di maternità meno generosa: la copertura è tutt'altro che universale, la durata del congedo è molto breve (otto settimane) e infine il congedo non è retribuito. In Italia le politiche sui congedi parentali sono più generose: il congedo di maternità obbligatorio ha una durata di cinque mesi e viene corrisposta una indennità pari ad almeno l'80% del salario; inoltre, sono previsti congedi genitoriali facoltativi usufruibili sia dalle madri che anche ai padri remunerato al 30% dello stipendio. Queste differenze non possono che avere un'importante ricaduta sull'occupazione delle madri nel periodo immediatamente successivo alla nascita di un figlio.

*H3) Negli Stati Uniti i congedi di maternità, quando ci sono, sono molto brevi e non pagati: ci aspettiamo, dunque, un sostanziale effetto negativo della nascita di un figlio sull'occupazione femminile nel breve periodo. Effetto che ipotizziamo essere più debole in Italia, dove è assicurata alle madri la protezione del posto di lavoro nel periodo successivo al parto e sono previsti per legge congedi familiari parzialmente retribuiti, i quali dovrebbero sostenere le donne nella continuazione della loro carriera lavorativa.*

Se nel breve termine le aspettative circa le conseguenze della nascita dei figli sull'occupazione femminile sono in linea con i risultati disponibili in letteratura precedente, nel medio termine, in considerazione dell'assetto istituzionale generale dei due Paesi, ci aspettiamo di trovare una penalizzazione maggiore per le madri italiane.

Il contesto istituzionale italiano è caratterizzato dalla particolare combinazione di un sistema di welfare “conservatore” (Esping-Andersen 1990, 1999) che porta ad internalizzare nella famiglia – e quindi in capo alla componente femminile – i lavori di cura, tanto più se di cura all'infanzia si tratta, e di relativa rigidità – rispetto alla situazione degli Stati Uniti – del mercato del lavoro italiano. Situazione che, se da un lato non offre servizi – pubblici o di mercato – di cura alla prima infanzia<sup>29</sup>, dall'altro rende molto complicato ritrovare un'occupazione dopo una lunga permanenza fra la popolazione inattiva. Le poche chance di

---

<sup>29</sup> I tassi d'istituzionalizzazione dei bimbi nella fascia 0-2 sono fra i più bassi in Europa (Eurostat 2014).

rientrare nel mercato del lavoro dopo esserne usciti aiutano a comprendere la relativa stabilità dei percorsi lavorativi delle donne italiane e perché le carriere tendano a concentrarsi attorno a due modelli: a) la partecipazione continua (secondo il modello di partecipazione ad U rovesciata -  $\cap$  - lungo l'arco del ciclo di vita) e b) la precoce e definitiva uscita dal mercato del lavoro (secondo il modello di partecipazione ad L lungo l'arco del ciclo di vita) (Bernardi 2001; Solera 2008); anche se le coorti più recenti mostrano un leggero incremento dei rientri per coloro che lasciano il lavoro (Scherer e Reyneri 2008). Questo spiega perché diverse ricerche empiriche abbiano riscontrato come in Italia le traiettorie occupazionali attorno alla nascita di un figlio presentino una ridotta variabilità e si concentrino attorno a due sequenze prevalenti: «sempre occupate» o «mai occupate» (Bernardi 2001; Casadio *et al.* 2008; Geyer e Steiner 2007; Gutierrez-domenech 2005; Matysiak e Vignoli 2010; Saurel-Cubizolles *et al.* 1999; Stier *et al.* 2001).

Gli Stati Uniti appartengono, al contrario, ad un regime di welfare di tipo liberale, in cui i servizi di cura richiesti dalle donne sono acquistabili sul mercato (welfare privato, di mercato) il che, se da un lato sostiene la domanda di lavoro femminile, dall'altro, combinandosi con un mercato del lavoro estremamente flessibile e deregolato – ma capace, anche in ragione di tale elevata flessibilità, di originare altissimi tassi di occupazione femminili – permette alle madri americane di combinare famiglia e lavoro più agevolmente di quanto non sia possibile per le madri italiane e – in caso di ritiro temporaneo dal mercato del lavoro per dedicarsi all'attività di cura della prole – di rientrare poi nel mercato del lavoro, «modulando», quindi, la propria partecipazione lavorativa secondo le diverse fasi del corso di vita.

*H4) Da quanto evidenziato rispetto alle due differenti combinazioni di welfare e mercato del lavoro, discende la nostra quarta ipotesi di lavoro. In particolare, è possibile ritenere che grazie alle opportunità offerte dal modello statunitense, ci aspettiamo che una parte importante delle madri americane uscite dal mercato del lavoro rientri rapidamente al lavoro una volta che i carichi di lavoro familiare si siano ridotti. Cosa che non ci aspettiamo di trovare in Italia dove invece l'interruzione della carriera lavorativa coincide spesso con la definitiva uscita dal mercato del lavoro.*

L'ultima ipotesi riguarda **le differenze generazionali rispetto agli effetti dei figli sull'occupazione femminile**. Diversi studiosi hanno portato all'attenzione un nuovo elemento di disuguaglianza che accomuna l'Italia ad altri Paesi caratterizzati da un regime di welfare cosiddetto «mediterraneo»: le nuove generazioni sono esposte a maggiori rischi sociali rispetto a quelle che le hanno precedute (Barbieri 2011; Barbieri e Bozzon 2015; Barbieri *et al.* 2015; Barbieri e Cutuli 2010, 2014; Barbieri e Scherer 2007, 2009; Chauvel e Schroder 2014; Schizzerotto 2002; Schizzerotto *et al.* 2011). La nostra ipotesi chiama in causa nello specifico

il mercato del lavoro e i suoi livelli di regolazione e deregolazione e gli effetti di questi sulla transizione alla maternità. In particolare, se negli Stati Uniti la regolazione del mercato del lavoro si è sempre attestata su valori molto bassi (OECD 2014), in Italia la deregolamentazione «ai margini» o «parziale e selettiva» (Barbieri 2011; Barbieri e Fullin 2014; Esping-Andersen e Regini 2000) è stata istituzionalmente concentrata sulle giovani generazioni. In una situazione in cui gli investimenti in politiche familiari e di conciliazione non sono certo tali da sostenere le giovani madri e le nuove famiglie (Barbieri *et al.* 2015), la deregolamentazione «ai margini» – realizzata nel mercato del lavoro italiano fra gli anni ottanta e novanta, e intensificata con la seconda metà degli anni novanta – comporta svantaggi addizionali per le giovani coorti di donne nella possibilità di conciliare famiglia e lavoro (Saraceno 2003a). Questo per due motivi: il primo è che una donna che lavora con un contratto a termine corre maggiori rischi di essere licenziata (o di non vedersi rinnovato il contratto) e il rischio aumenta notevolmente per una neo-madre. Il secondo motivo è che molti contratti cosiddetti atipici non prevedono molte delle garanzie previste per le madri (congedo di maternità, permessi, congedi genitoriali, etc.)

Negli stati Uniti, al contrario, non si riscontrano in letteratura segnali di uno svantaggio generazionale per le coorti più giovani, inoltre, le donne devono da sempre confrontarsi con un mercato del lavoro flessibile e con pochi vincoli ai licenziamenti. Non ci sono dunque motivi per ritenere che le possibilità di conciliazione famiglia-lavoro delle coorti più recenti di donne statunitensi siano peggiorate. Tuttavia, alcuni commentatori ritengono di aver individuato un mutamento dei comportamenti lavorativi delle madri che si colloca a metà strada fra un cambiamento di tipo culturale (Belkin 2003) e una conseguenza del carattere molto competitivo del mercato del lavoro (Hewlett 2002). Questa tesi, conosciuta con il nome di «*opt-out revolution*», afferma che, dalla seconda metà degli anni novanta, aumenta fra le donne con carriere lavorative di alto profilo la quota di chi sceglie di uscire dal mercato del lavoro per dedicarsi completamente e in prima persona alla cura dei figli.

*H5a) Riguardo alle differenze fra coorti dell'effetto dei figli sull'occupazione delle madri, ipotizziamo che in Italia, a causa del peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro la conciliazione famiglia-lavoro non sia per le giovani coorti di madri italiane più semplice rispetto alle coorti precedenti. Ci aspettiamo che, nonostante la diffusione di atteggiamenti meno ostili al lavoro delle madri e all'aumento nel tempo dei tassi di occupazione femminili, le conseguenze negative in termini di partecipazione al mercato del lavoro non si riducano per le coorti più recenti e che la coorte di donne nate tra il 1975 e il 1984 sia la più penalizzata in quanto entrata al lavoro quando la deregolamentazione ai margini del mercato del lavoro italiano si era ormai pienamente compiuta (Bison *et al.* 2009).*

*H5b) Se negli Stati Uniti non ci aspettiamo di trovare un sostantivo trend di coorte riguardo all'effetto della nascita dei figli sull'occupazione delle madri, seguendo l'ipotesi della «opt-out revolution» ci aspettiamo che, tra le donne statunitensi che occupano le posizioni più alte della scala occupazionale, quelle appartenenti alla coorte più recente, presentino maggiori rischi di uscita dal mercato del lavoro in seguito alla nascita del primo figlio.*

## **3.2. Metodi**

Questa sezione è dedicata alla presentazione della metodologia e agli strumenti di analisi adottati per rispondere alle domande di ricerca. Tre sono gli approcci metodologici adottati e per ciascuno di essi si descriveranno la strategia empirica e la scelta degli strumenti statistici. Il primo riguarda l'occupazione attorno a matrimoni, convivenze e la nascita dei figli, il secondo l'effetto del matrimonio sulla partecipazione al lavoro e l'effetto dei figli sulla partecipazione al lavoro, il terzo l'uscita e il reingresso al lavoro dopo la nascita di un figlio.

Le analisi descrittive sono basate su tutti gli individui nati a partire dal 1930 e osservati dal 1968 (o dal 1979 nel caso delle analisi che hanno come oggetto i tassi di occupazione<sup>30</sup>) al 2009. Sono stati esclusi gli individui nati prima del 1930 in considerazione della natura retrospettiva dei dati italiani: in modo da evitare eccessive distorsioni legate all'effetto memoria, sono stati esclusi coloro che al momento dell'intervista – svolta durante il 2010 – avevano più di ottant'anni. I risultati delle analisi multivariate sono calcolati su un sotto campione che comprende tutte le persone nate dal 1954 al 1984 (in modo da osservare la coorte più vecchia a partire dai 25 anni, e la coorte più giovane fino ai 25 anni) e sono utilizzate le osservazioni dal 1979 al 2009. Si intende, infatti, studiare l'effetto degli eventi familiari sia sulle donne sia sugli uomini. Laddove non si ritrovano effetti rilevanti sugli uomini, per non appesantire il lavoro, si è scelto di specificarlo nel testo, riportando le analisi in appendice.

### *3.2.1 L'occupazione attorno a matrimoni, convivenze e la nascita dei figli: la strategia empirica*

Nella prima parte di analisi multivariate il fine è prevalentemente descrittivo: l'obiettivo è stimare i tassi di occupazione predetti attorno a diversi eventi familiari, controllando per le

---

<sup>30</sup> Questa scelta si rende necessaria poiché le informazioni riguardanti l'occupazione delle donne non capofamiglia sono presenti nei dati statunitensi solo dal 1979.

principali caratteristiche socio demografiche. Seguendo in parte il lavoro di Fouarge *et al.* (2010) sono stati stimati dei modelli logistici binomiali per lo studio della probabilità di essere occupati piuttosto che disoccupati o inattivi. I seguenti eventi familiari sono stati presi in considerazione: matrimoni, convivenze, nascita dei figli; e si sono studiati i tassi di occupazione da due anni prima a dieci anni dopo ciascun evento. La stima delle variazioni dell'offerta di lavoro che avvengono nel periodo immediatamente precedente ad un evento permette di valutare l'associazione tra gli eventi familiari e la probabilità di lavorare l'anno precedente; che può essere dovuta a diverse cause: effetti di anticipazione, effetti di selezione, effetti causali dell'occupazione sull'evento familiare. I tassi di occupazione sono stimati fino a dieci anni successivi all'evento, per valutare l'evoluzione della partecipazione lavorativa nel medio-lungo termine. Con l'obiettivo di stimare curve di partecipazione intellegibili e guadagnare in parsimonia, due indicatori di tempo sono stati creati: il primo parte da due anni prima dell'evento familiare e arriva fino all'anno successivo; il secondo parte dall'anno successivo all'evento e arriva fino a dieci anni dopo. Entrambi gli indicatori sono stimati sia nella forma lineare che nella forma quadratica. A differenza di quanto fatto da Fourage *et al.* (2010) come anno di riferimento – cioè l'anno nel quale i due indicatori temporali assumono il valore zero e che segna la discontinuità nella curva di partecipazione – è stato scelto l'anno successivo all'evento, poiché si è osservato empiricamente che il picco negativo delle conseguenze del matrimonio e della nascita dei figli sulla probabilità di lavorare avviene normalmente l'anno che segue l'evento familiare.

Per differenziare gli effetti degli eventi famigliari secondo l'ordine di avvenimento lungo il corso di vita – ciò è particolarmente importante nel caso della nascita dei figli – il *dataset* è stato ridisegnato in modo tale che l'unità di analisi di secondo livello non sia costituita dall'individuo, ma da ciascun evento per ciascun individuo. Un esempio aiuterà a chiarire il concetto. Una donna con tre figli, apparirà tre volte nel nuovo *dataset*: una volta per il periodo attorno alla nascita del primo figlio, una volta per il secondo e una volta per il terzo (eventi riferiti allo stesso individuo saranno dunque indipendenti fra di loro, non si terrà conto in altre parole che più eventi sono esperiti dalla stessa persona). Ristrutturare in questo modo il *dataset* porta un importante vantaggio: nello stesso modello si possono tenere in considerazione gli effetti lavorativi sia della nascita del primo figlio sia della nascita dei figli di ordine superiore, con la possibilità di stimare la partecipazione media attorno alla nascita di un figlio (di qualsiasi ordine) oppure stimare i tassi di occupazione attorno alla nascita di un figlio di uno specifico ordine. Una volta ridisegnato il *dataset*, una serie di variabili sono state create in modo da distinguere l'ordine e il tipo di eventi familiari. Nel caso del matrimonio si controlla per l'ordine dell'unione e per la presenza o meno di una convivenza prematrimoniale. Nel caso di una convivenza si controlla per l'ordine e se la convivenza si sia trasformata in un matrimonio. Infine, nel caso della nascita dei figli, la sequenza di nascita prevede le seguenti

possibilità: a) il primo figlio in una famiglia con un solo figlio; b) il primo figlio in una famiglia con più figli; c) il secondo figlio in una famiglia con due figli; d) il secondo figlio in una famiglia con più di due figli; e) il terzo figlio. Un'ulteriore variabile controlla per la presenza di figli di ordine superiore al terzo.

Il modello base può essere scritto come:

$$\text{logit}(y_{it} = 1) = \alpha + \beta_{1p}t_{it}^p + \beta_{2p}(t_{it}^p)^2 + \beta_{1s}t_{it}^s + \beta_{2s}(t_{it}^s)^2 + \beta_i I_i + \beta_c C_i + \beta_o O_i + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it}$$

dove  $t_{it}^p$  è il trend di tempo relativo ai 2 anni precedenti al parto e all'anno del parto e  $t_{it}^d$  è il trend di tempo a partire dall'anno successivo al parto fino a 10 anni seguenti (come detto si è scelto come punto di discontinuità l'anno dopo il parto in quanto è l'anno dove normalmente si raggiunge il picco negativo della probabilità di lavorare della madre),  $\alpha$  è la costante,  $I_i$  rappresenta una serie di dummy corrispondenti a ciascun livello di istruzione,  $C_i$  rappresenta una serie di dummy corrispondenti a ciascuna coorte di nascita e  $O_i$  è la sequenza di nascita dei figli.  $X_{it}$  rappresenta le covariate costanti e variabili nel tempo mentre  $\beta_{1p}, \beta_{2p}, \beta_{1s}, \beta_{2s}, \beta_i, \beta_o, \beta_c$  e  $\gamma$  sono i vettori dei coefficienti da stimare e  $\varepsilon_{it}$  è il termine di errore di ogni osservazione. Tra le covariate vi sono l'età al primo figlio, lo stato coniugale, il tasso di disoccupazione giovanile, l'area di residenza per l'Italia e l'etnia per gli Stati Uniti. È bene ricordare infine che in seguito alla ristrutturazione del dataset  $i$  non rappresenta più l'individuo ma il singolo evento familiare (la nascita di un figlio o l'inizio di una nuova unione).

Nei modelli specifici per ordine di nascita, per coorte o per livello di istruzione si aggiunge un termine di interazione tra i trend temporali e la variabile d'interesse.

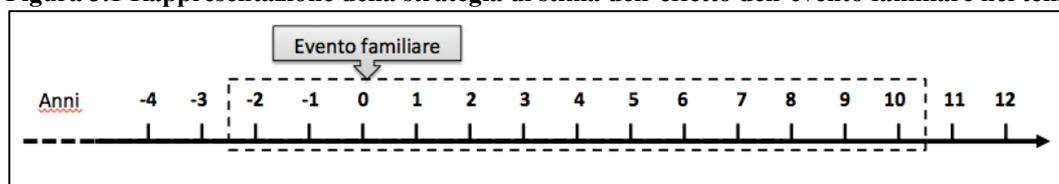
### 3.2.2 *L'effetto del matrimonio e della nascita dei figli sulla partecipazione al lavoro: la strategia empirica*

Il disegno empirico della seconda parte delle analisi multivariate è stato costruito con maggiori ambizioni esplicative volte a misurare l'effetto causale degli eventi familiari sulle carriere individuali. L'obiettivo è stimare l'effetto marginale dell'evento familiare sulla probabilità di lavorare utilizzando modelli panel con effetti fissi individuali (*FE models*) (Halaby 2004). I modelli a effetti fissi controllano per qualsiasi fattore che a livello individuale rimanga costante per l'intera durata della nostra finestra di osservazione. In questo modo è possibile controllare, per l'orientamento delle donne verso il lavoro o verso la famiglia. Dato che nel nostro campione sono esclusi coloro che si trovano ancora nel sistema scolastico, la variabile

istruzione è costante nel tempo, così come la coorte di nascita, l'etnia e l'area di residenza. Queste variabili sono, quindi, escluse dai modelli ad effetti fissi.

Sebbene la variabile dipendente di questi modelli sia dicotomica (lavorare/non lavorare), si è deciso di usare modelli lineari, piuttosto che modelli logistici binomiali. La ragione principale è che per valutare l'effetto degli eventi familiari sull'occupazione è necessario comprendere nell'analisi tutti gli individui presenti nel campione, compresi coloro per cui non si osservano variazioni dell'offerta di lavoro. I modelli logistici a effetti fissi stimano i coefficienti prendendo in considerazione solo gli individui per i quali si osserva una variazione della variabile dipendente; questo significa che sarebbero escluse dalle analisi tutte quelle persone che non hanno cambiamenti di status lavorativo (lavorano – o non lavorano) per tutta la durata della nostra finestra di osservazione. La scelta di usare modelli lineari (*linear probability models*), potrebbe introdurre delle rilevanti distorsioni nel caso in cui le probabilità stimate si avvicinino a valori estremi (0 o 1). Tuttavia, poiché verranno stimati tassi di occupazione, il campo di variazione della variabile dipendente non raggiunge tali valori estremi, perciò i rischi di stimare tassi predetti che fuoriescano dal naturale campo di variazione della variabile sono marginali. Inoltre, in questa fase l'obiettivo non è prevedere i valori della variabile dipendente, ma stimare gli effetti marginali di specifiche covariate.

**Figura 3.1** Rappresentazione della strategia di stima dell'effetto dell'evento familiare nel tempo.



La stima dell'effetto di un evento su un *outcome* mediante un modello panel ad effetti fissi si può effettuare in modi diversi a seconda del tipo di descrizione che si vuole avere dell'effetto (Allison 1994). Si può imporre una forma parametrica all'effetto, modellando il tempo successivo all'evento tramite un polinomio del grado desiderato; oppure, è possibile operationalizzare il verificarsi di un evento tramite una serie di variabili dicotomiche ritardate. In questa sede è stata scelta questa seconda strada poiché permette una descrizione più accurata dell'effetto degli eventi, nonché di cogliere la particolare forma dell'effetto per ciascun evento. La stima delle conseguenze degli eventi famigliari è stata dunque effettuata tramite l'introduzione di una serie di variabili dicotomiche, ciascuna delle quali si riferisce a un'osservazione compresa fra due anni precedenti l'evento familiare e dieci anni successivi (figura 3.1) e un'ulteriore variabile dicotomica che assume il valore 1 nel periodo successivo. In questo modo è possibile osservare l'influenza degli eventi familiari sia nel breve sia nel medio termine, oltre che valutare eventuali effetti anticipatori. Chiaramente è bene essere

molto cauti riguardo all'interpretazione in termini causali di questi coefficienti: innanzitutto non è possibile attribuire ad un evento familiare effetti che si osservano prima che l'evento stesso abbia luogo. In secondo luogo, più ci si allontana dall'evento in questione più è difficile sostenere le assunzioni alla base del modello ad effetti fissi. Tenuto conto di queste limitazioni, misurare l'effetto degli eventi familiari a partire da due anni prima dell'evento è utile *a)* sia per intercettare un eventuale effetto anticipatorio, *b)* sia per controllare che non ci sia un'influenza della probabilità di lavorare sulla probabilità di esperire l'evento in questione. A questo riguardo è bene ricordare che l'utilizzo di modelli ad effetti fissi permette di tenere sotto controllo le caratteristiche individuali costanti nel tempo, ma non risolve completamente i problemi di endogenità della variabile esplicativa – in questo caso la probabilità di sposarsi o di transitare al primo figlio – se questi sono legati a caratteristiche che variano nel tempo. Per questo motivo, come si vedrà, se si osserva un incremento della probabilità di lavorare prima di un evento familiare, non è possibile determinare per via statistica la direzione causale dell'effetto<sup>31</sup>.

Il modello base può essere descritto come:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta_{1e}Età_{it} + \beta_{2e}(Età_{it})^2 + \sum_{t=-2}^{10} \beta_{1t}t_{it}^{pf} + \sum_{t=-2}^{10} \beta_{2t}t_{it}^{sf} + \sum_{t=-2}^{10} \beta_{3t}t_{it}^{tf} + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it}$$

dove  $Età_{it}$  rappresenta l'età dell'individuo;  $t_{it}^{pf}$ ,  $t_{it}^{sf}$  e  $t_{it}^{tf}$  sono tre serie di variabili dicotomiche che rappresentano la distanza dalla nascita del primo, del secondo e del terzo figlio<sup>32</sup>;  $X_{it}$  rappresenta le covariate costanti e variabili nel tempo;  $\alpha_i$  rappresenta il termine di errore individuale proprio dei modelli ad effetti fissi, mentre  $\varepsilon_{it}$  è il termine di errore di ogni osservazione. Tra le covariate vi sono la presenza di un ulteriore figlio, lo stato coniugale e il tasso di disoccupazione giovanile.

Questo modello verrà utilizzato anche per valutare il diverso effetto della nascita del primo figlio sull'occupazione delle donne a seconda della coorte di nascita e del livello di istruzione. Si interagiscono quindi queste due variabili (costanti nel tempo) con la variabile  $t_{it}^{pf}$  per ottenere effetti specifici degli eventi familiari per ogni categoria di donne. Per queste analisi sono state aggiunte anche le interazioni tra l'età e la coorte di nascita e il livello di istruzione in modo da controllare per le specifiche traiettorie occupazionali di ciascuna categoria sociale.

<sup>31</sup> Questi temi verranno meglio approfonditi nel prossimo capitolo, poiché la relazione tra l'offerta di lavoro (femminile) e i rischi di divorzio si presta maggiormente a problemi di endogenità.

<sup>32</sup> Nel modello sono incluse tre ulteriori variabili dicotomiche che assumono il valore 1 dopo 10 anni dalla nascita del primo, del secondo e del terzo figlio. Non sono state incluse nel modello formalizzato per non appesantire troppo l'equazione.

Nel campione sono inclusi anche gli individui che non hanno mai esperito l'evento, come essersi sposati o aver avuto figli: in questo modo l'effetto delle variabili di controllo inserite nel modello è calcolato sul campione completo e non solo su coloro che abbiano esperito l'evento nella nostra finestra di osservazione. Questa strategia empirica permette una stima più solida degli effetti occupazionali degli eventi familiari e ciò si rende particolarmente evidente nel caso dello studio dell'effetto della nascita del primo figlio sulla carriera lavorativa delle donne. Considerare anche coloro che non hanno mai avuto figli consente di avere una stima dell'effetto della variabile età<sup>33</sup> anche per le donne che hanno superato l'età fertile – che in caso contrario sarebbe stimata solo sulle madri – e questo rende più precisa la stima dell'effetto del parto sulla probabilità di lavorare. Questa strategia si basa sull'assunto che i comportamenti sul mercato del lavoro di una donna che non ha figli nell'arco della propria vita non siano dissimili da quelli di una futura madre, osservati prima di avere il primo figlio. In altre parole si assume che le donne senza figli non siano selezionate a seconda della loro probabilità di lavorare. Idealmente, infatti, si vorrebbe misurare l'effetto della nascita del primo figlio rispetto ad un gruppo di riferimento di donne che non hanno ancora transitato al primo figlio, ma che lo faranno nel corso della loro vita. Questo confronto diventa più difficile man mano che si prende in considerazione figli nati da donne in età avanzata. Per esempio per coloro che transitano al primo figlio sulla soglia dei quarant'anni non sarà facile trovare un gruppo di controllo di donne non ancora transitate al primo figlio (ma che lo faranno in futuro). Il confronto in questo caso è tra le donne che transitano al primo figlio e le donne che rimangono senza figli. Questo confronto diventa problematico nel momento in cui le donne che non hanno figli durante la loro vita mostrano comportamenti lavorativi diversi dalle donne con figli (prima che queste transitino al primo figlio): da qui l'assunzione che le donne che non hanno figli non siano selezionate a seconda della loro probabilità di lavorare<sup>34</sup>.

### 3.2.3 *L'uscita e il reingresso al lavoro dopo la nascita di un figlio: la strategia empirica*

La terza e ultima parte delle analisi multivariate ha lo scopo di indagare quali sono le caratteristiche individuali delle madri che più influenzano *a)* le probabilità di lasciare il lavoro dopo la nascita di un figlio e *b)* la velocità di rientro nel mercato del lavoro. Per rispondere a queste domande di ricerca lo strumento più adatto è l'analisi della sopravvivenza (*event history analysis*) (Blossfeld *et al.* 2007). Poiché i dati a nostra disposizione contengono informa-

---

<sup>33</sup> Inserita nella sua forma lineare e quadratica.

<sup>34</sup> Si discuterà nel merito di questa assunzione nella prossima sezione, nel commento della figura 3.7.

zioni con un dettaglio annuale, usiamo questa tecnica nella sua versione a tempo discreto (*discrete time event history analysis*) (Allison 1982; Yamaguchi 1991). Dopo aver selezionato la popolazione a rischio di esperire la transizione in oggetto, utilizziamo dei modelli logistici binomiali per studiare l'effetto delle caratteristiche individuali sulla funzione di rischio (*hazard rate*) relativa all'uscita dal mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio e, per coloro che sono uscite, di rientrare successivamente al lavoro.

Il modello può essere descritto come:

$$\text{logit}(y_{it} = 1) = \alpha_t + \beta X_{it} + \varepsilon_{it}$$

In linea con una lunga tradizione di ricerca sociologica (Barbieri e Scherer 2009; Drobnic *et al.* 1999; Lucchini *et al.* 2007) non è stata imposta alcuna forma parametrica alla funzione di rischio. Riproducendo la logica che nella letteratura relativa all'*event history* a tempo continuo è propria dei modelli proposti da Cox (1972) – o anche dei *piecewise constant exponential models* (Blossfeld *et al.* 2007) – si è scelto di introdurre nei modelli delle variabili dicotomiche annuali  $\alpha_t$ , in modo tale da non dover fare nessuna assunzione circa la dipendenza dal tempo della transizione.

### 3.3. Risultati

#### 3.3.1 *Analisi descrittive*

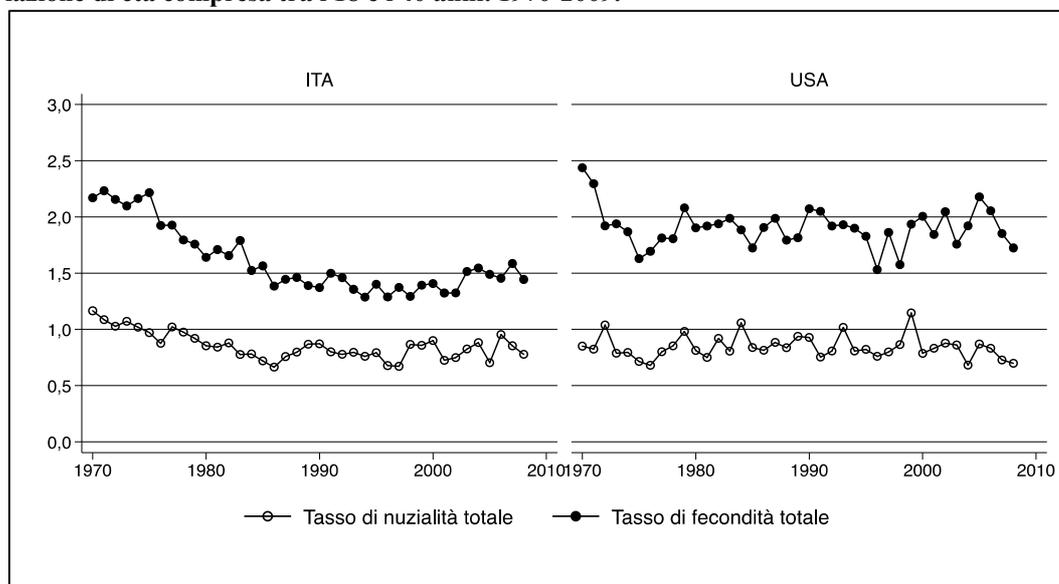
I risultati delle analisi multivariate sono suddivisi in tre parti, ciascuna di esse analizza l'effetto degli eventi familiari sull'occupazione individuale da una diversa prospettiva e utilizzando specifiche tecniche statistiche. La prima parte si occupa di stimare i tassi di occupazione attorno agli eventi familiari che scandiscono le tappe di costruzione di una famiglia: i matrimoni, le convivenze e la nascita dei figli. La seconda parte è dedicata alla stima dell'effetto del matrimonio e della nascita dei figli sull'occupazione dei partner. La terza e ultima parte vuole analizzare più in profondità le determinanti che influenzano l'uscita e il reingresso al lavoro delle madri dopo la nascita di un figlio. Prima di presentare i risultati delle analisi multivariate, in questo paragrafo si forniranno alcune informazioni descrittive relative alla distribuzione nel nostro campione *a)* delle variabili esplicative al centro delle domande di ricerca, e in particolare i matrimoni e le nascite, *b)* della variabile dipendente prin-

principale, cioè i tassi di occupazione *c)* e, a livello descrittivo, della relazione tra eventi familiari e tassi di occupazione.

Gli **eventi familiari** al centro di questo capitolo sono: il matrimonio e la nascita dei figli – normalmente distinguendo per l'ordine di nascita. Per analizzare le conseguenze di questi eventi familiari è importante capire quale significato assumano nei due Paesi tali eventi familiari. I tassi di nuzialità totale (TMR) e di fecondità totale (TFR) in Italia e negli Stati Uniti, calcolati dal 1970 al 2009 per le persone tra i 18 e i 40 anni di età sono mostrati nella figura 3.2<sup>35</sup>.

I tassi di nuzialità sono paragonabili nei due Paesi, anche se si nota in Italia una flessione del numero di matrimoni, avvenuta soprattutto negli anni settanta e ottanta. In questi anni c'è stato in Italia un aumento dell'età mediana al matrimonio e un aumento delle persone mai coniugate – comportamento più diffuso fra i più istruiti (Barbagli *et al.* 2003). Negli Stati Uniti, invece, i tassi si mantengono sostanzialmente stabili per tutto il periodo preso in considerazione. I tassi di fecondità si sono ridotti in maniera sostanziale in entrambi i Paesi, tuttavia in Italia il calo ha riguardato tutti gli anni settanta e ottanta e i tassi si sono stabilizzati attorno a valori molto bassi (1.3 – 1.4), negli Stati Uniti, invece, la caduta dei tassi si è concentrata nella prima parte degli anni settanta e successivamente i tassi si sono mantenuti su livelli decisamente superiori rispetto a quelli italiani.

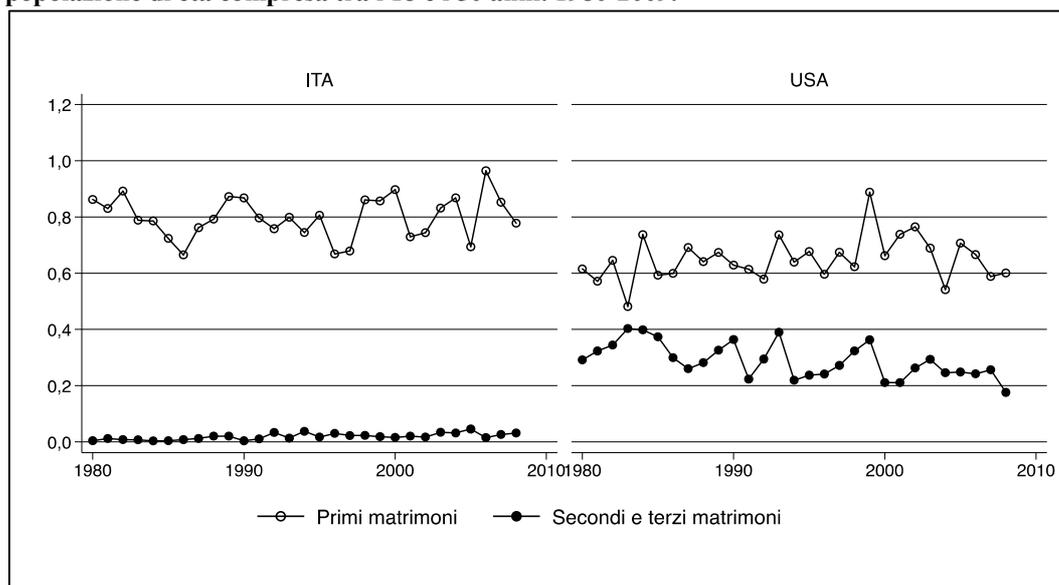
**Figura 3.2: Tasso di fecondità totale (TFR) e tasso di nuzialità totale (TMR) calcolato sulla popolazione di età compresa tra i 18 e i 40 anni. 1970-2009.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

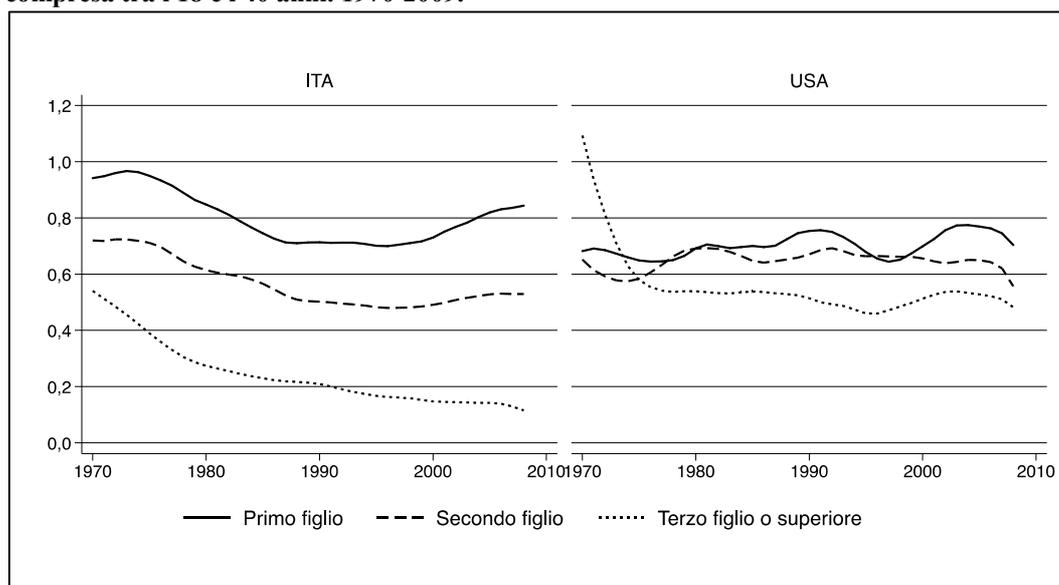
<sup>35</sup> Poiché sono state selezionate solo le persone nate dopo il 1930, per avere dei tassi comparabili nel periodo che va dal 1970 al 2009, il campione è limitato alle persone con meno di quarant'anni.

**Figura 3.3: Tasso di nuzialità totale (TMR) specifico per ordine del matrimonio calcolato sulla popolazione di età compresa tra i 18 e i 50 anni. 1980-2009.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

**Figura 3.4: Tasso di fecondità totale (TFR) per ordine di nascita calcolato sulla popolazione di età compresa tra i 18 e i 40 anni. 1970-2009.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Restringendo leggermente la finestra di osservazione ed estendendo la popolazione presa in esame fino ai cinquantenni, è possibile mostrare l'andamento dei tassi di nuzialità per ordine del matrimonio (Figura 3.3). Il tasso di nuzialità totale relativo al primo matrimonio è superiore in Italia per tutto il periodo preso in considerazione: ciò significa che negli Stati Uniti il numero di persone che non si sposa durante la propria vita è superiore che in Italia. Il tasso di matrimoni di ordine superiore al primo è invece nettamente più elevato negli Stati Uniti, e presentava alti livelli già all'inizio degli anni ottanta, quando in Italia i secondi matrimoni erano un fenomeno insignificante. Nonostante questi siano cresciuti leggermente durante gli

anni, la pratica di sposarsi più di una volta rimane in Italia assolutamente marginale, mentre negli Stati Uniti assume un'importante rilevanza sociale. Per quanto riguarda l'età al primo matrimonio ci sono sostanziali differenze tra i due Paesi anche in termini di differenza di età tra i partner. L'età mediana al matrimonio in Italia è di 28 anni per gli uomini e 24 anni per le donne, mentre negli Stati Uniti è di 24 anni per gli uomini e 23 per le donne.

L'Italia presenta tassi di fecondità totale tra i più bassi al mondo, mentre gli Stati Uniti sono ai primi posti tra i Paesi occidentali (OECD 2014). La differenza è da ricercarsi soprattutto dai tassi di natalità dei secondogeniti e dei figli di ordine superiore al secondo. Nella figura 3.4 possiamo vedere il tasso di fecondità totale per ordine di nascita dal 1970 al 2009. I tassi di fecondità relativi al primo figlio sono mediamente più alti in Italia rispetto che negli Stati Uniti – anche se mostrano un calo negli anni ottanta e novanta dovuto probabilmente alla posticipazione della transizione al primo figlio (Barbieri *et al.* 2015; Billari e Rosina 2004) – e questo significa che negli Stati Uniti vi è un numero maggiore di donne che non hanno figli durante la loro vita. Le differenze più consistenti riguardano i figli di ordine superiore al primo. In Italia, le nascite di secondogeniti sono decisamente inferiori rispetto ai primogeniti, e questo riflette l'elevato numero di donne che si ferma al primo figlio. Per non parlare del numero di nati di ordine superiore al secondo, letteralmente crollati negli ultimi quarant'anni. Negli Stati Uniti il numero di secondogeniti è solo di poco inferiore al numero di primogeniti, e ciò significa che sono poche le famiglie che si fermano al primo figlio. Inoltre il numero di figli di ordine superiore al secondo è elevato, e si mantiene su alti livelli per tutto il periodo – anche dopo il calo drammatico avvenuto nella prima parte degli anni settanta. Ci sono dunque importanti differenze circa i comportamenti riproduttivi nei due Paesi: negli Stati Uniti le madri hanno mediamente più figli, è relativamente raro che una madre si fermi al primo figlio ed è frequente che ne abbia più di due, ma è anche superiore il numero di donne che non hanno figli durante la loro vita; in Italia, invece, molte donne hanno un solo figlio e poche ne hanno più di due (Barbagli *et al.* 2003).

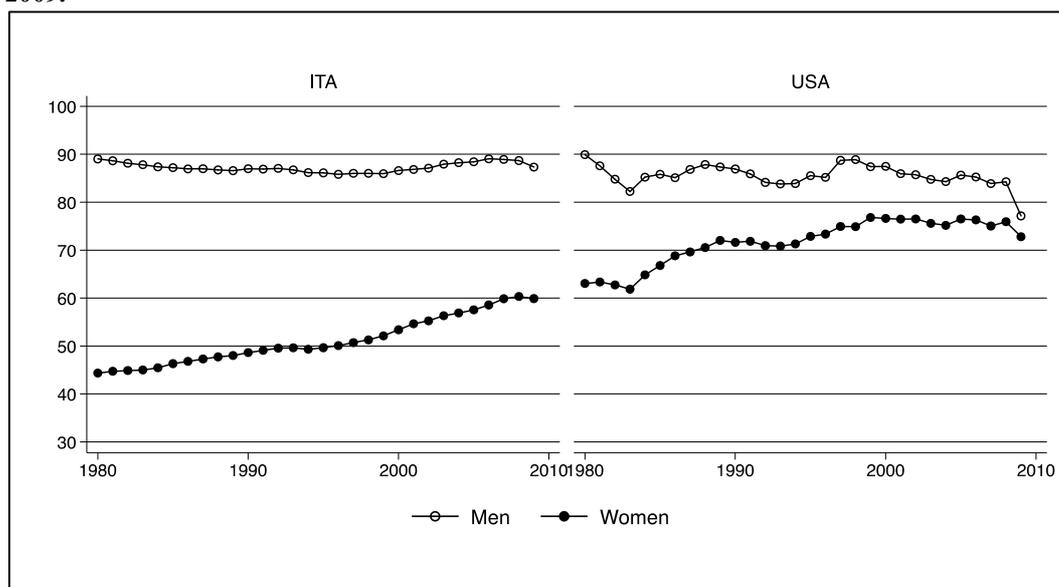
La variabile dipendente al centro di questo capitolo è la partecipazione al mercato del lavoro o, per essere più precisi, **essere o meno occupati**. I tassi di occupazione dal 1980 al 2009 per uomini e donne tra i 20 e i 50 anni, che non siano studenti o pensionati, sono presentati in figura 3.5. Come possiamo vedere i tassi di attività maschili sono sostanzialmente stabili nel tempo e paragonabili nei due Paesi, anche se negli Stati Uniti appaiono più sensibili alle fluttuazioni del ciclo economico, il che è ragionevole considerando le differenti caratteristiche strutturali e istituzionali dei due mercati del lavoro. Una legislazione orientata alla protezione dei posti di lavoro contro i licenziamenti<sup>36</sup> e bassi livelli di *turn over* – inteso come

---

<sup>36</sup> Anche se messa in discussione dalla deregolamentazione parziale e selettiva attuata soprattutto negli anni novanta (Barbieri 2011; Barbieri e Scherer 2005, 2007, 2008, 2009).

passaggio dall'occupazione alla disoccupazione e viceversa – (Reyneri 2005)<sup>37</sup> sono alla base della stabilità occupazionale delle carriere lavorative in Italia; così come i limitati ostacoli posti ai licenziamenti rendono i livelli occupazionali statunitensi strettamente connessi alla domanda di forza lavoro che l'economia riesce ad esprimere<sup>38</sup>. In ogni caso, al di là di queste considerazioni, gli uomini in età centrali sono sostanzialmente tutti nel mercato del lavoro.

**Figura 3.5: Tasso di occupazione per anno e per genere, per le persone tra i 20 e i 50 anni. 1980-2009.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

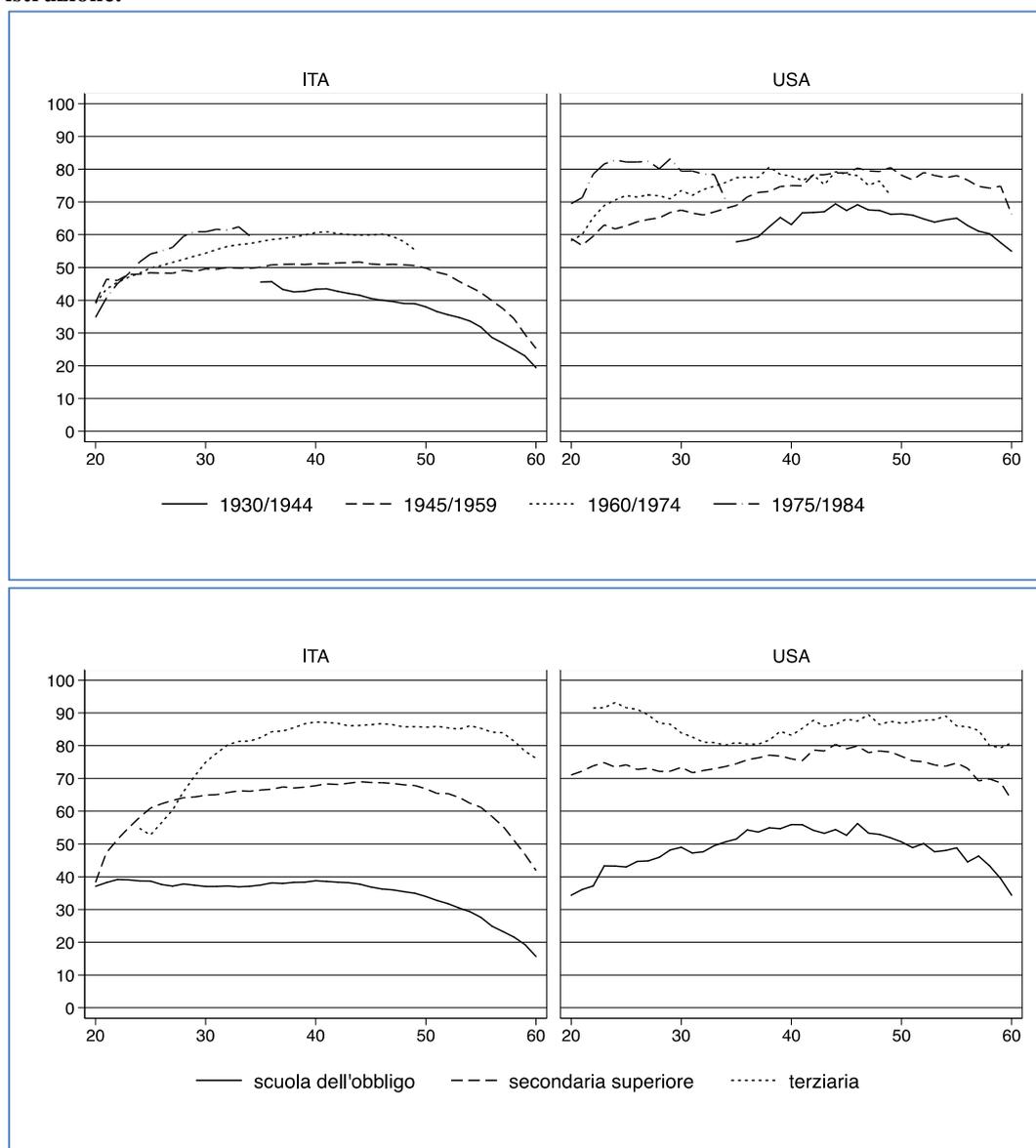
Differenze drammatiche si registrano invece per quanto riguarda i tassi di occupazione femminili. In Italia circa la metà delle donne in età centrale che siano uscite dal sistema educativo sono disoccupate o inattive, mentre negli Stati Uniti questa quota si attesta attorno al 25%. In entrambi i Paesi i tassi di occupazione femminili sono aumentati nel corso del trentennio preso in considerazione. In Italia nel 1980 lavorava circa il 45% delle donne tra i venti e i cinquant'anni e nel 2009 questa percentuale è salita fino al 60%. Negli Stati Uniti si è passati dal 63% del 1980 al 77% del 1999, anno in cui i tassi si sono stabilizzati, tanto che molti autori ritengono che il mercato del lavoro statunitense abbia ormai raggiunto un equilibrio e i tassi di occupazione femminili abbiamo raggiunto i massimi possibili (Gilbert 2008). Prendendo come riferimento i dati del 2007, in modo da ignorare gli effetti della crisi economica,

<sup>37</sup> Accompagnati però da elevati tassi di mobilità «job-to-job» (Contini e Trivellato 2005; Pacelli e Leombruni 2003).

<sup>38</sup> Bisogna comunque tenere in considerazione il fatto che i dati italiani, essendo basati su informazioni retrospettive, sono meno precisi nel ricostruire la carriera individuale e le probabilità che alcuni episodi di breve durata (sia di lavoro che di disoccupazione o inattività) non siano stati registrati sono più elevate. I dati italiani tendono in altre parole a sottostimare la mobilità occupazionale.

la differenza tra i tassi di occupazione maschili e femminili negli Stati Uniti è inferiore a dieci punti percentuali mentre in Italia è ancora di quasi 30 punti. È significativo, inoltre, che i tassi di occupazione femminili statunitensi all'inizio della nostra finestra di osservazione (1980) siano superiori ai tassi femminili italiani osservati nel 2009. Questi dati danno la misura della distanza tra i due Paesi in termini di partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di specializzazione di genere del lavoro all'interno della famiglia (Anxo *et al.* 2011); confermando la descrizione socioeconomica e istituzionale fatta nel capitolo precedente.

**Figura 3.6: Tasso di occupazione femminile per età secondo a) la coorte di nascita e b) il livello di istruzione.**

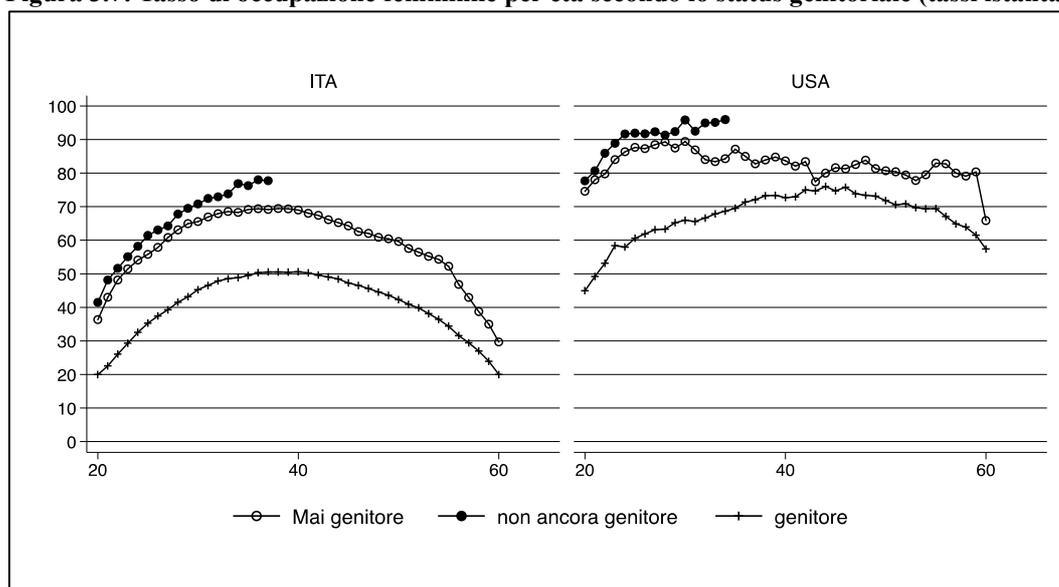


Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Tra i due Paesi non differiscono solo i livelli occupazionali femminili, ma anche le forme della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Alcune di queste grandi differenze pos-

sono essere intercettate dai tassi di occupazione femminili specifici per coorte di nascita e livello di istruzione (Figura 3.6). I tassi per coorte mostrano chiaramente che l'aumento della partecipazione femminile al mdl avvenuta nel trentennio preso in considerazione riguarda diverse fasce di età in Italia e negli Stati Uniti. In Italia la maggior parte dell'incremento è concentrata tra le donne adulte ed in particolar modo le quarantenni, negli Stati Uniti riguarda anche le ventenni e le trentenni. È evidente che queste differenze non possono che essere legate al modo in cui le sfere familiari e lavorative sono interconnesse nei due contesti nazionali.

**Figura 3.7: Tasso di occupazione femminile per età secondo lo status genitoriale (tassi istantanei).**

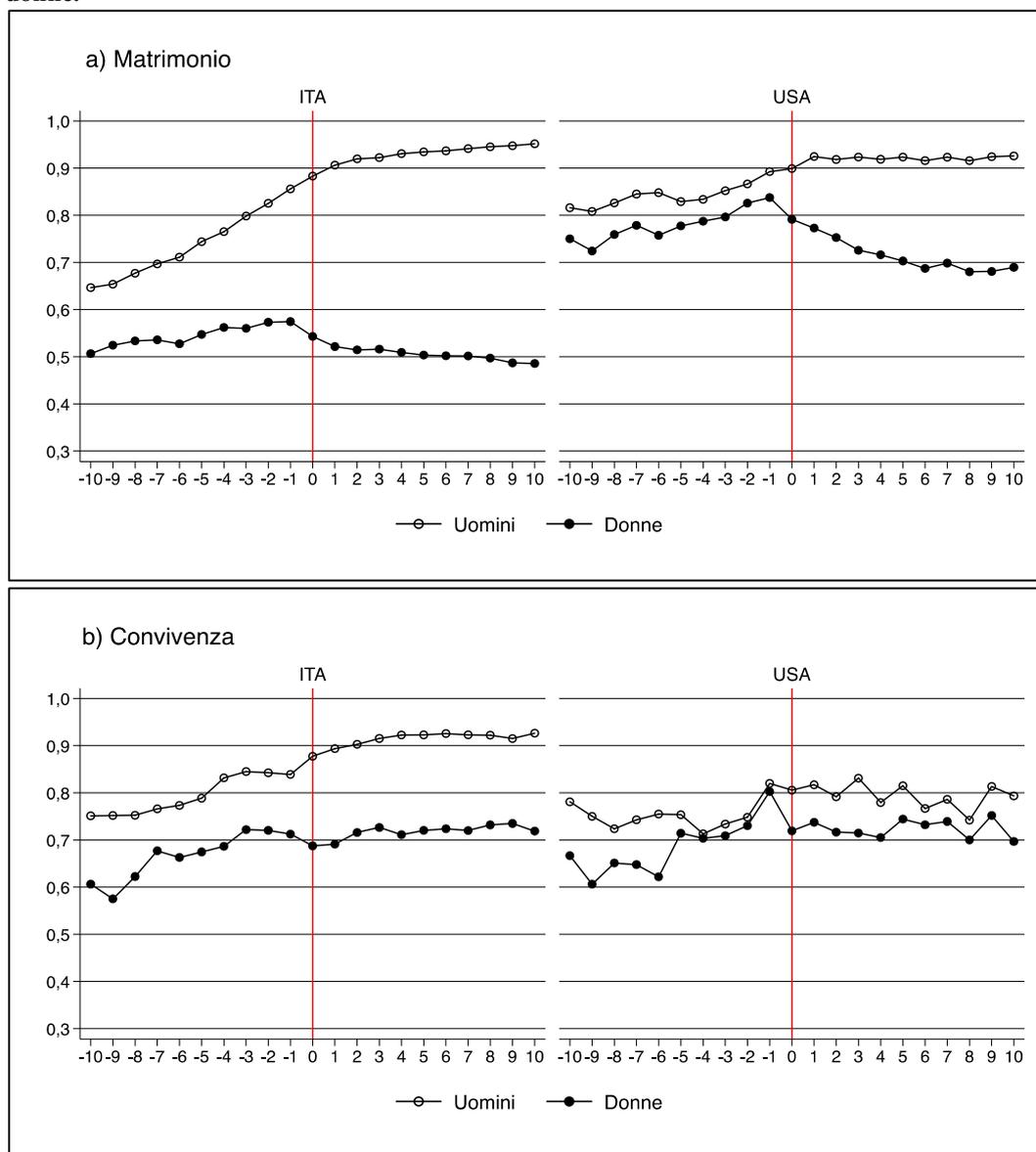


Fonte: Istat 2009, Psid 2012

I tassi occupazionali per titolo di studio aiutano a comprendere la stratificazione della partecipazione al mercato del lavoro in base al capitale umano. In Italia, la polarizzazione tra più e meno istruite è molto forte, e questo si vede anche dal confronto con gli Stati Uniti. Se i tassi di occupazione per le laureate sono simili nei due Paesi, per i titoli di studio più bassi, il gap tra i tassi italiani e statunitensi si allarga. Negli Stati Uniti la partecipazione per le donne con un titolo di scuola secondaria superiore è simile a quella delle laureate e questo assume ancora più rilevanza se si pensa che la quota di donne statunitensi che si ferma alle scuole dell'obbligo è molto bassa. Gli Stati Uniti si differenziano dall'Italia anche per la forma della partecipazione delle donne più istruite: le donne laureate statunitensi riducono leggermente la propria partecipazione al mercato del lavoro nelle età centrali, per poi incrementarla nuovamente attorno ai quarant'anni, mentre le donne italiane (non solo le laureate) mostrano una curva di partecipazione per età costante lungo il corso di vita. È possibile speculare che questa forma sia dovuta al fatto che le donne laureate statunitensi posticipino dopo i trent'anni il primo figlio e quindi concentrino in un lasso di tempo più breve l'età riproduttiva, e con que-

sta le conseguenze negative in termini di probabilità di lavorare (l'età mediana al primo figlio è 20 anni per le donne statunitensi che non hanno proseguito oltre la scuola dell'obbligo, 23 anni per quelle con una istruzione superiore e 29 anni per quelle con una laurea)<sup>39</sup>.

**Figura 3.8: Tasso di occupazione attorno al matrimonio (a) e alla convivenza (b) per uomini e donne.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Con lo scopo di avere una prima idea dell'impatto degli eventi familiari sulla probabilità di essere occupati si mostrano i tassi di occupazione femminile per età, secondo lo status genitoriale (Figura 3.7). In primo luogo sono stati calcolati i tassi di occupazione per età per quelle donne che all'interno della nostra finestra di osservazione non hanno mai avuto figli e, in secondo luogo, i tassi di occupazione per le donne che hanno figli nell'arco della finestra di

<sup>39</sup> In Italia l'età mediana al primo figlio per livello di istruzione è, rispettivamente, 25, 28 e 32 anni.

osservazione, a seconda che al momento dell'osservazione la donna abbia o no dei figli. I tassi sono quindi istantanei e vanno interpretati in termini di probabilità di lavorare a seconda dell'età e dello status genitoriali ma non rappresentano la partecipazione al mercato del lavoro lungo il corso della vita di una categoria di donne (ad eccezione della curva per chi non ha mai avuto figli). Detto altrimenti, nel momento in cui una donna ha un figlio è come se si spostasse da una curva (non ancora genitore) ad un'altra (genitore).

Questi dati permettono di fare alcune prime considerazioni circa il diverso comportamento sul mercato del lavoro delle donne a seconda che siano o non siano madri. In primo luogo, in entrambi i Paesi, i tassi di occupazione per età delle donne che rimangono senza figli sono molto simili a quelli che presentano le donne prima di avere figli<sup>40</sup>: si può dunque considerare la curva dei tassi di occupazione delle donne senza figli (che è possibile seguire anche dopo i quarant'anni) come una *proxy* affidabile dei tassi di occupazione ipotetici che avrebbero le donne con figli nel caso in cui questi figli non fossero mai nati. Fatta questa premessa, in entrambi i Paesi, le madri hanno tassi di occupazione significativamente inferiori alle donne senza figli<sup>41</sup>. Tuttavia in Italia lo svantaggio per le madri rimane sostanzialmente costante lungo il corso della vita – riducendosi leggermente solo dopo i quarant'anni, e a causa della riduzione dei tassi di occupazione delle donne senza figli e non per l'incremento dell'occupazione delle madri – mentre negli Stati Uniti il gap tra madri e donne senza figli si riduce con l'età fino quasi ad annullarsi poco dopo i quarant'anni – ma questa volta per l'aumento dei tassi di occupazione delle madri<sup>42</sup>.

La domanda di ricerca attorno a cui è costruito questo capitolo concerne le conseguenze del matrimonio e della nascita dei figli sulle probabilità di lavorare dei partner. Si veda dunque, a livello descrittivo, come variano **i tassi di occupazione di uomini e donne attorno al matrimonio e all'inizio di una convivenza** (Figura 3.8) e **alla nascita del primo, del secondo e del terzo figlio** (Figura 3.9). In figura 3.8a si osserva che la partecipazione femminile al mercato del lavoro cresce fino al matrimonio per poi ridursi negli anni successivi, tuttavia in Italia la variazione dei tassi di occupazione è ridotta, mentre negli Stati Uniti la riduzione in seguito al matrimonio appare più consistente. In entrambi i Paesi, i tassi di occupazione degli uomini crescono avvicinandosi al matrimonio, per poi mantenersi su livelli molto elevati<sup>43</sup>. Per quanto concerne le convivenze (figura 3.8b) non si osserva una chiara discontinuità dei

---

<sup>40</sup> Ciò significa che non ci sono problemi di selezione nella transizione al primo figlio, fatta eccezione per le donne che hanno figli dopo i 35 anni.

<sup>41</sup> Sulle motivazioni alla base del fenomeno delle donne senza figli in Italia si vedano i lavori di Menca-rini e Tanturri (2007, 2008).

<sup>42</sup> In appendice sono gli stessi dati per quanto concerne gli uomini (Figura A1).

<sup>43</sup> I bassi tassi di occupazione degli uomini italiani prima del matrimonio probabilmente riflettono l'elevata disoccupazione giovanile che caratterizza il mercato del lavoro italiano.

tassi di occupazione attorno all'anno dell'inizio dell'unione, né per gli uomini, né per le donne. È interessante però notare come i livelli di occupazione delle donne attorno all'inizio della convivenza siano molto simili tra Italia e Stati Uniti.

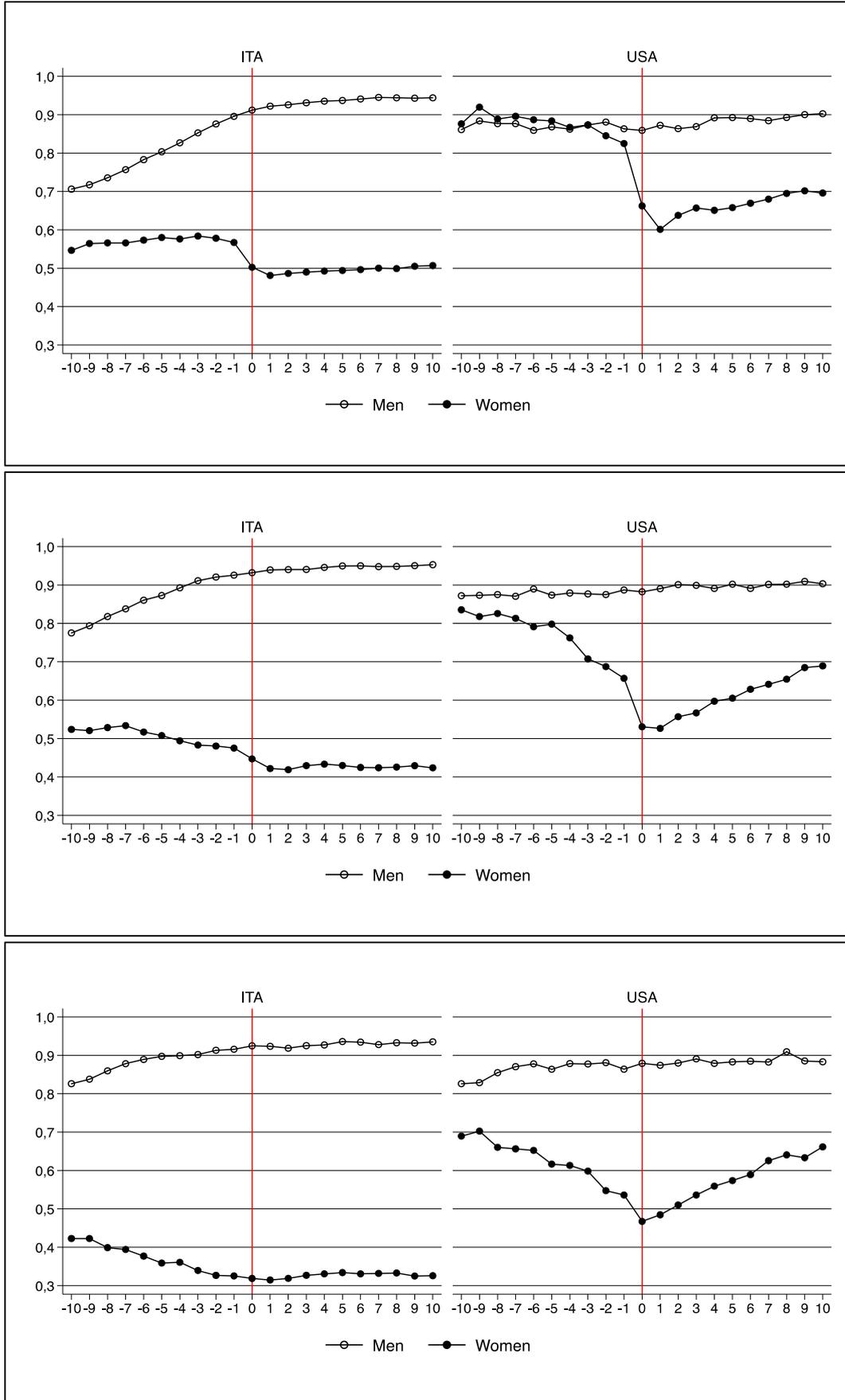
La figura 3.9 presenta i tassi di occupazione attorno al primo, al secondo e al terzo figlio. L'offerta di lavoro maschile sembra in larga misura insensibile alla nascita di un figlio, mentre l'occupazione femminile si riduce sensibilmente. La caduta dei tassi di occupazione è concentrata l'anno del parto e quello successivo ed è più marcata per il primo figlio e più debole per i figli successivi. Negli Stati Uniti la caduta dei tassi di occupazione è molto più marcata: per il primo figlio è di circa venti punti percentuali, quindici per il secondo e meno di dieci per il terzo. Tuttavia, è seguita da una ripresa negli anni successivi: meno evidente per il primo figlio ma più forte per i figli di ordine superiore al primo (probabilmente poiché maggiori sono le probabilità che questi figli siano gli ultimi). In Italia la riduzione dei tassi di occupazione è molto più limitata: già inferiore a dieci punti percentuali per il primo figlio, fino a non essere percettibile per il terzo figlio. Per quanto limitata, la riduzione dei tassi di occupazione sembra permanente, poiché non si scorge nessun segno di recupero dopo il parto.

### *3.3.2 L'occupazione attorno ai matrimoni, le convivenze e la nascita dei figli*

I grafici in figura 3.8 e 3.9 sono molto utili nel fornire una prima descrizione dei tassi di occupazione di uomini e donne attorno agli eventi familiari. Per avere una stima più accurata della variazione dell'occupazione attorno a tali eventi, si rende però necessario tenere sotto controllo diversi fattori che possano in qualche modo spiegare la covariazione tra gli eventi familiari e la probabilità di lavorare. Per valutare in modo più preciso in che modo l'inizio di una nuova unione – attraverso il matrimonio o la convivenza – e il parto influenzano la partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro, in questo paragrafo si studiano le probabilità attese di essere occupati attorno agli eventi familiari, attraverso modelli multivariati.

Fino ad ora quando si è parlato di «entrata nell'unione» ci si è riferiti prevalentemente al matrimonio. Tuttavia è indubbio che anche l'inizio di una convivenza possa avere effetti importanti sull'occupazione dei coniugi. Per questo motivo, in questo paragrafo, si analizzerà la probabilità di lavorare sia attorno al matrimonio sia attorno all'inizio di una convivenza, per verificare se tali eventi abbiano un impatto simile sulle carriere occupazionali dei coniugi. Inoltre, poiché le analisi descrittive hanno mostrato la relativa insensibilità dell'occupazione maschile rispetto agli eventi familiari, le analisi di questo paragrafo si concentrano sulla probabilità di lavorare delle donne.

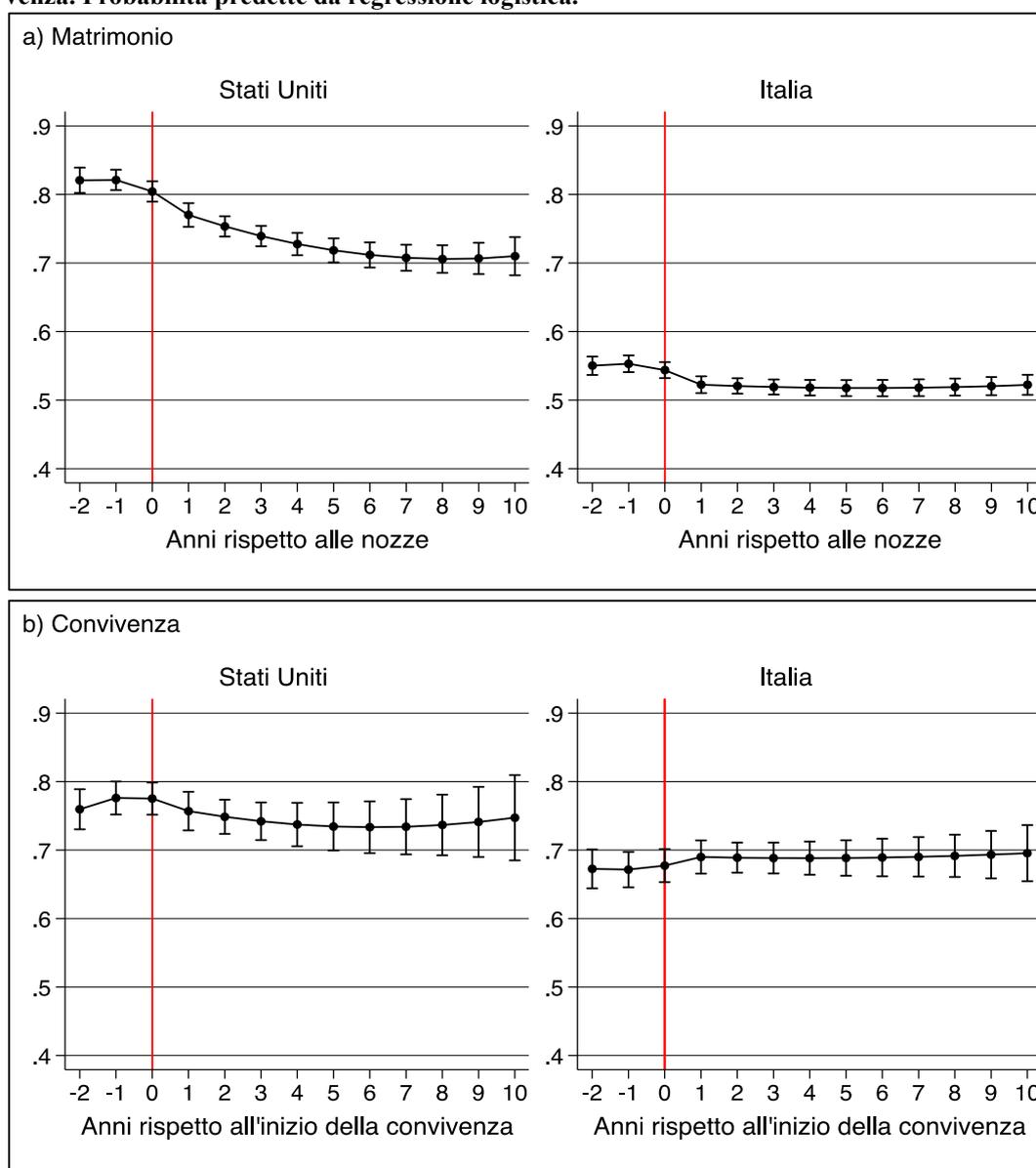
**Figura 3.9: Tasso di occupazione attorno al primo, al secondo e al terzo figlio.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Il risultato delle analisi multivariate, ottenute tramite regressioni logistiche, è costituito da curve di partecipazione al mercato del lavoro, specifiche per tipo di evento, coorte e livello di istruzione. La figura 3.10 mostra i tassi di occupazione delle donne predetti dal modello attorno al matrimonio e alle convivenze. Le differenze tra i due Paesi riguardo ai tassi di occupazione femminili attorno al matrimonio sono molto evidenti. In primo luogo riguardano i livelli della partecipazione: nell'anno del matrimonio la differenza tra i tassi di occupazione delle donne statunitensi e italiane è superiore ai venti punti percentuali. In secondo luogo riguardano la forma della partecipazione: negli Stati Uniti in seguito al matrimonio i tassi di partecipazione si riducono in maniera non trascurabile mentre restano quasi invariati in Italia.

**Figura 3.10: Tassi di occupazione femminile attorno a) al matrimonio e b) all'inizio di una convivenza. Probabilità predette da regressione logistica.**



Matrimoni: 2423 (USA) 5696 (ITA) Convivenze: 1113 (USA) 1445 (ITA)

Intervalli di confidenza al 95%

Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Le stesse differenze non si osservano se si guarda a quello che succede prima e dopo l'inizio di una convivenza. Riguardo alla forma della partecipazione, l'inizio di una convivenza non sembra costituire una chiara discontinuità riguardo alla probabilità delle donne di essere occupate (in nessuno dei due Paesi si misurano differenze statisticamente significative). Rimane una differenza in termini di livello ma il gap tra i due Paesi in termini di tassi di occupazione femminili si riduce drasticamente, scendendo a circa dieci punti percentuali. La partecipazione nel mercato del lavoro delle donne che scelgono di convivere è paragonabile in Italia e negli Stati Uniti e ciò è dovuto al fatto che in Italia le donne che convivono hanno livelli di partecipazione al lavoro molto diversi rispetto alle donne che si sposano il che lascerebbe supporre che in Italia le donne che scelgono il matrimonio siano diverse da coloro che scelgono la convivenza.

Per verificare se questa supposizione sia esatta, è stato costruito un modello per analizzare le determinanti del matrimonio e della convivenza nei due Paesi. Dopo aver individuato la prima unione familiare di ciascun individuo, tramite un modello logistico si valuta l'effetto di diverse caratteristiche individuali sulla probabilità che quest'unione abbia la forma di un matrimonio o di una convivenza. La tabella 3.1 riporta i risultati in termini di *odds ratio*. Alcuni fattori agiscono nella stessa direzione in entrambi i Paesi – hanno maggiori probabilità di convivere le donne delle coorti più recenti e quelle che hanno avuto un figlio prima di iniziare un'unione familiare – altri agiscono in direzione opposta – le donne con una carriera lavorativa più continua hanno maggiori probabilità di iniziare una convivenza in Italia, mentre negli Stati Uniti è vero il contrario, in Italia il titolo di studio non ha nessun effetto, mentre negli Stati Uniti alti livelli di istruzione hanno un effetto negativo sulla probabilità di convivere. Infine le origini sociali (qui approssimate attraverso il titolo di studio del padre) hanno una grande importanza in Italia mentre non hanno alcun effetto negli Stati Uniti. Il profilo delle donne che scelgono la convivenza è profondamente diverso nei due contesti. In Italia è costituito da donne con un elevato attaccamento al lavoro e provenienti da famiglie di ceto sociale elevato, mentre negli Stati Uniti è costituito da donne con un moderato attaccamento al lavoro e bassi titoli di studio. La convergenza dei livelli di partecipazione al lavoro delle donne conviventi tra Italia e Stati Uniti si può allora spiegare con il profilo divergente assunto dalle donne che scelgono di convivere.

Questi risultati trovano conferma anche in precedenti ricerche: secondo Manning e Brown (Manning e Brown 2006) negli Stati Uniti la condizione economico-sociale delle coppie conviventi è inferiore a quella delle coppie sposate, mentre in Europa è vero il contrario. In Italia il tasso di convivenze è rimasto molto basso fino ad anni recenti, e la maggior parte dei conviventi erano persone precedentemente sposate che non potevano o non volevano risposarsi (Istat 2011). La coabitazione come via per iniziare una nuova unione familiare sta crescendo in Italia negli ultimi anni e nella maggior parte dei casi dopo un certo periodo le

coppie conviventi si sposano; anche perché in Italia le convivenze non sono riconosciute a livello legale. Coloro che scelgono di convivere sono concentrati tra le persone più istruite, che lavorano e che vivono nelle grandi città del Nord del Paese (Nazio 2008). A causa della turbolenza e della relativa instabilità del sistema coniugale statunitense, le convivenze tendono a essere di breve durata (Cherlin 2009) – la probabilità per una coppia convivente di separarsi nei primi cinque anni è del 49% contro il 20% di una coppia sposata (Bramlett e Mosher 2002). Vivere una convivenza prematrimoniale è diventata una pratica molto diffusa per le coorti più recenti di statunitensi – il 62% dei matrimoni formati tra il 1997 e il 2001 erano preceduti da una convivenza (Kennedy e Bumpass 2008).

**Tab 3.1: Probabilità di convivere piuttosto che sposarsi. Regressione logistica. Odds Ratio.**

	Italia		Stati Uniti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<i>Occupato<sub>t-1/t-10</sub></i>	1.17	1.30*	0.59**	0.72+
<i>Genitore</i>	8.28**	1.91**	1.60**	1.34+
<i>Istruzione</i>				
Secondaria superiore	0.98	1.03	0.71*	0.56**
Universitaria	0.93	1.03	0.38**	0.41**
<i>Istruzione del padre</i>				
Secondaria superiore	1.81**	1.13	1.08	0.99
Universitaria	1.45	2.35**	1.14	1.05
<i>Coorte di nascita</i>				
60/65	1.27	1.05	0.98	1.46+
66/74	3.45**	2.79**	1.12	1.99**
75/84	9.36**	6.73**	2.32**	2.89**
<i>Età</i>	1.61**	1.30**	1.06	0.98
<i>Età<sup>2</sup></i>	1.02**	1.01**	1.00	1.00
<i>Etnia: non bianco</i>			1.38*	0.83
<i>Residente al sud</i>	0.26**	0.27**		
Costante	1.11	0.70	1.62	0.68
Osservazioni	5,083	4,640	1,572	1,281

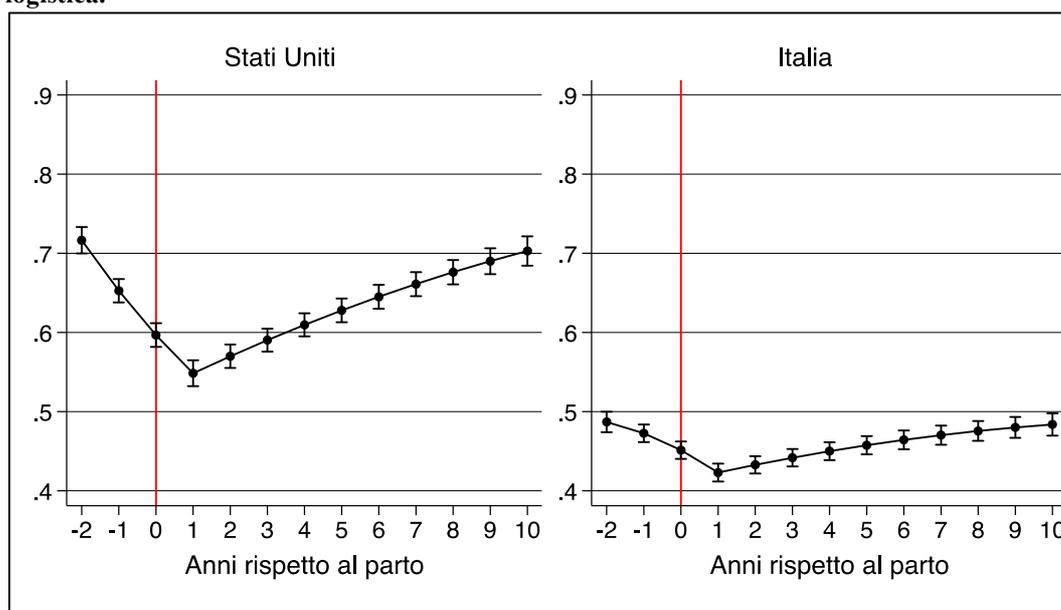
\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

La letteratura afferma che più del matrimonio, è la nascita dei figli, l'evento che più influenza la divisione del lavoro all'interno della famiglia, poiché comporta un repentino aumento dei carichi di lavoro familiare. Non è un caso che dopo la nascita dei figli diventino più comuni modelli di divisione del lavoro familiare con un maggiore grado di specializzazione

tra i coniugi (Anxo *et al.* 2011; Dribe e Stanfors 2009; Grunow *et al.* 2012). I tassi di occupazione femminili attorno alla nascita di un figlio sono mostrati in figura 3.11. La carriera lavorativa delle donne statunitensi appare più sensibile rispetto a quella delle donne italiane: mentre gli alti tassi di partecipazione femminile statunitense accusano un calo considerevole nei dintorni del parto, in Italia i già bassi tassi disoccupazione si riducono in maniera limitata. Si ripropone la maggiore dinamicità delle scelte di partecipazione al lavoro delle donne americane, contro una stabilità dei comportamenti delle donne italiane, dove relativamente poche donne lavorano e quelle che lavorano continuano a farlo anche durante le fasi di costruzione della famiglia.

In linea con la prima ipotesi di ricerca (H1) i tassi di occupazione delle donne sono nettamente più alti negli Stati Uniti rispetto che in Italia, sia prima del matrimonio (più dell'80% negli Stati Uniti e meno del 60% in Italia), sia l'anno precedente la nascita del primo figlio (rispettivamente, più del 70% e meno del 50%).

**Fig 3.11: Tassi di occupazione femminile attorno al parto. Probabilità predette da regressione logistica.**



Nascite: 5369 (USA) 10917 (ITA)

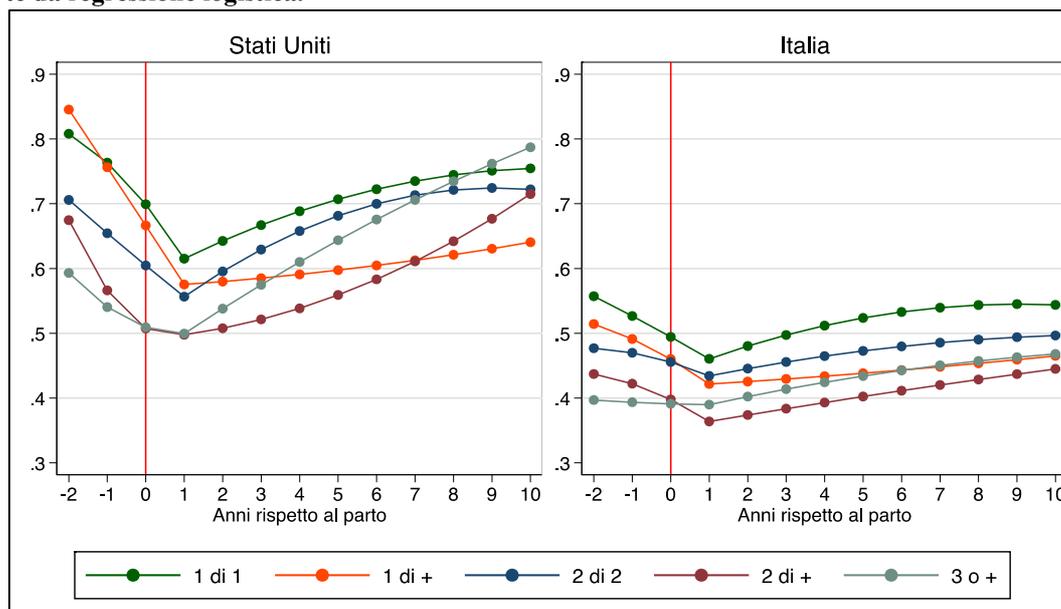
Intervalli di confidenza al 95%

Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Naturalmente le conseguenze lavorative della nascita di un figlio variano in funzione di quanti figli sono presenti nel nucleo familiare al momento del parto e quanti figli arriveranno in seguito. Le curve di partecipazione al mercato del lavoro secondo la sequenza di nascita dei figli sono presentate in Figura 3.12: come detto, si distingue a) il primo figlio in una famiglia con un solo figlio; b) il primo figlio in una famiglia con più figli; c) il secondo figlio in una famiglia con due figli; d) il secondo figlio in una famiglia con più di due figli; e) il terzo figlio. I tassi di occupazione precedenti al parto sono più alti per il primo figlio rispetto ai figli

successivi; se si prende invece in considerazione l'ultimo figlio (che sia il primo o il secondo) notiamo un recupero dei tassi di partecipazione successivo al parto più veloce rispetto agli altri figli. Questo è vero in entrambi i Paesi, ma si manifesta in maniera più chiara negli Stati Uniti, dove le differenze di partecipazione tra i diversi tipi di figli sono marcate. In Italia invece queste differenze sono ridotte e si può dire che il modello di partecipazione attorno ai figli è simile a prescindere dall'ordine.

**Fig 3.12: Tassi di occupazione femminile attorno al parto per ordine del figlio. Probabilità predette da regressione logistica.**



Intervalli di confidenza al 95%

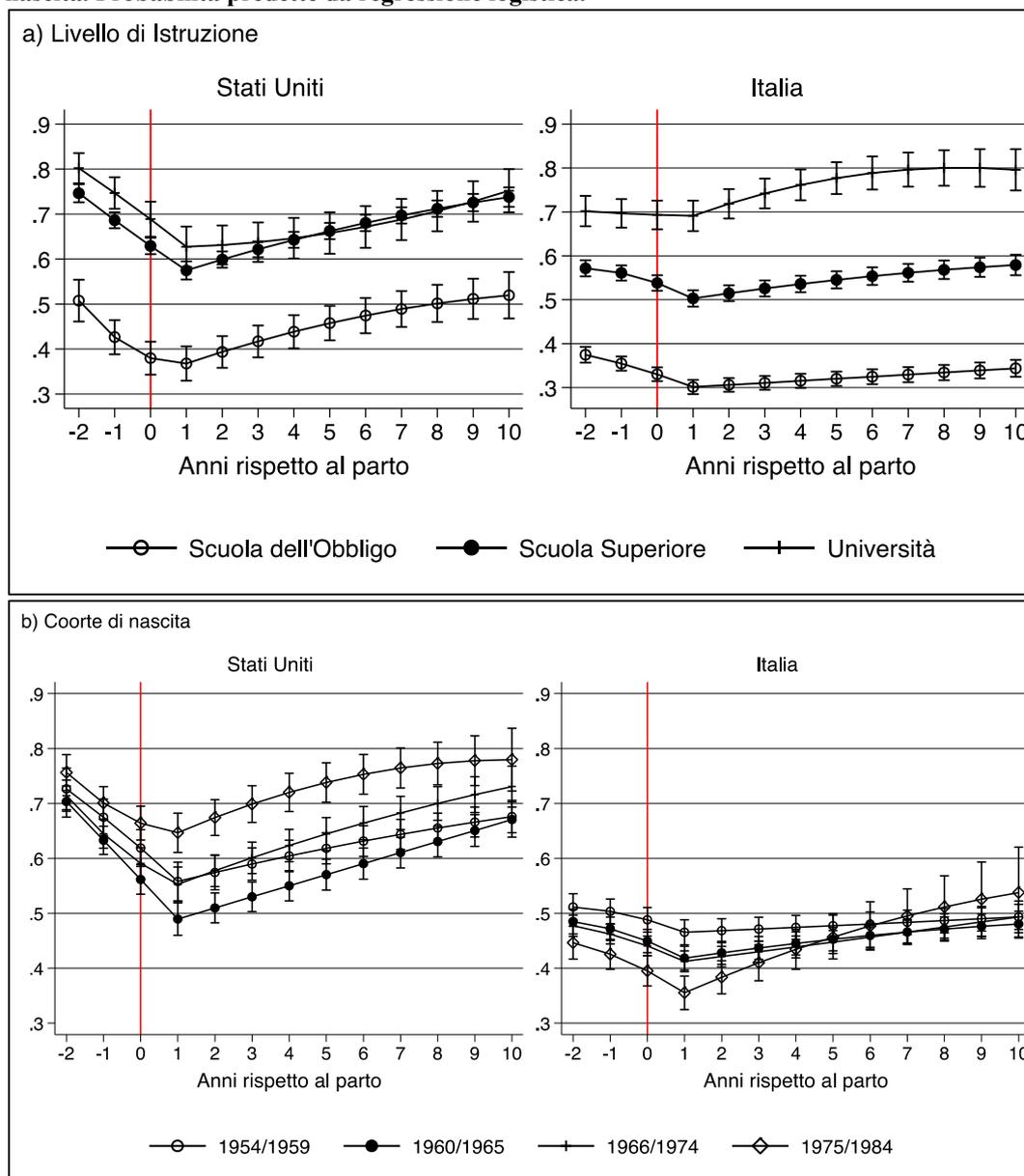
Fonte: Istat 2009, Psid 2012

I tassi di occupazione delle madri sono ovviamente influenzati dalle caratteristiche socio-demografiche individuali (Figura 3.13). La coorte di nascita, è una variabile fondamentale nello spiegare la partecipazione delle madri al mercato del lavoro. Negli Stati Uniti, a partire dalle donne nate nella seconda metà degli anni sessanta (1960/1965) c'è stato un incremento dei tassi di occupazione, più accentuato per l'ultima coorte (1975/1984). Quest'ultima coorte è anche quella che mostra la riduzione del lavoro più contenuta dopo un figlio e la ripresa più rapida dell'occupazione. In Italia invece la coorte di donne nate a partire dalla seconda metà degli anni settanta (1975/1984) mostra addirittura tassi di occupazione più bassi rispetto alle coorti precedenti, anche se si osserva una maggiore velocità di rientro nel mercato del lavoro dopo il parto. Relativamente al contesto italiano, questi risultati offrono dei primi dati a sostegno della nostra quinta ipotesi di ricerca relativa alle differenze di generazione riguardo agli effetti occupazionali della nascita di un figlio.

Un'altra variabile fondamentale è il titolo di studio. Il modello per cui donne più istruite presentano tassi di occupazione più elevati si dimostra valido, ma con importanti differenze

nei due Paesi. In Italia ogni livello d'istruzione analizzato, porta un contributo rilevante per l'occupazione femminile. Negli Stati Uniti, invece, la grande differenza è tra chi ha almeno un titolo di istruzione secondaria superiore e chi non ce l'ha. In linea con quanto visto in precedenza, il possesso della laurea piuttosto che un diploma si scuola secondaria superiore non costituisce negli Stati Uniti un forte predittore della partecipazione femminile, e ciò si vede anche guardando alla partecipazione attorno al parto.

**Fig 3.13: Tassi di occupazione femminile attorno al parto per a) livello di istruzione e b) coorte di nascita. Probabilità predette da regressione logistica.**

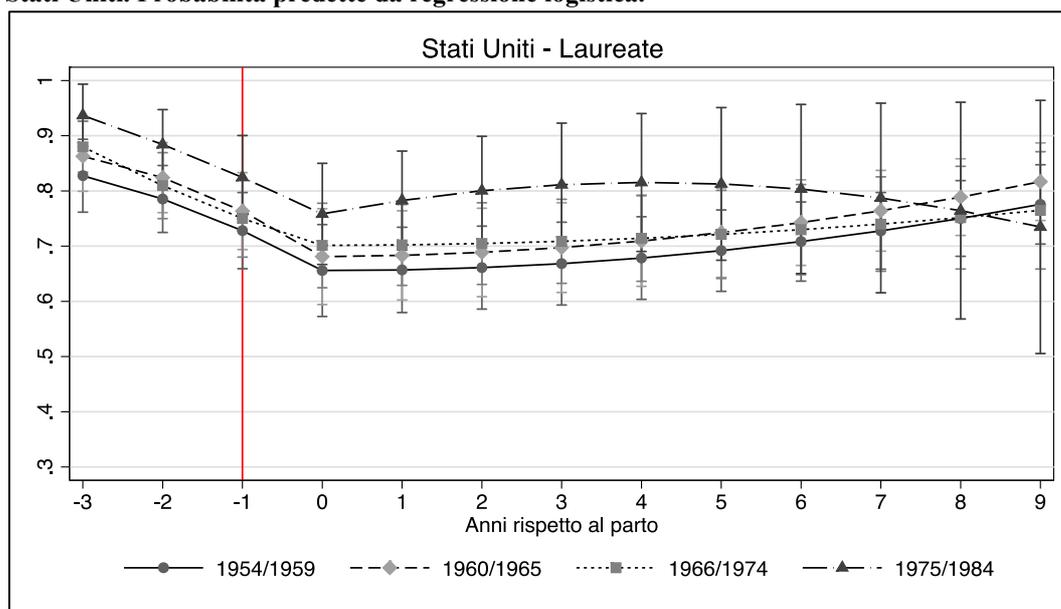


Intervalli di confidenza al 95%  
 Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Riguardo allo specifico andamento per titolo di studio dei tassi di occupazione attorno al parto sembra di poter dire che in Italia la riduzione dei tassi di occupazione sia minore con il

crescere dell'istruzione. Le laureate, in particolare, mostrano un modello di partecipazione attorno al parto del tutto peculiare, poiché il tasso di occupazione non si riduce attorno al parto e, dopo la nascita del bambino addirittura cresce, raggiungendo e superando i tassi di occupazione delle loro colleghe statunitensi. Negli Stati Uniti, al contrario, non sembrano esserci differenze apprezzabili, se non una ridotta capacità delle donne laureate di riprendere i tassi di occupazione precedenti al parto. Quest'apparente difficoltà delle donne laureate a conciliare famiglia e lavoro, peculiare al caso statunitense, potrebbe essere dovuta ad un effetto tetto poiché, dato il contesto socio istituzionale, non è possibile spingere oltre una certa soglia i tassi di occupazione delle madri. Un'altra ipotesi è che sia il segnale del fenomeno chiamato *opt-out revolution* che abbiamo descritto nel capitolo precedente e che costituisce una delle ipotesi di ricerca (H5b): tra le donne che occupano i livelli più alti della scala occupazionale, si sarebbe diffusa la tendenza a uscire dal mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio per dedicarsi completamente alle sue cure (Belkin 2003).

**Fig 3.14: Tassi di occupazione femminile attorno al parto coorte di nascita per le donne laureate. Stati Uniti. Probabilità predette da regressione logistica.**



Nascite: 799

Intervalli di confidenza al 95%

Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Con lo scopo di comprendere se questa caratteristica sia il segno di un reale mutamento in atto, sono stati calcolati i tassi di occupazione attorno al parto secondo la coorte di nascita, per le sole donne laureate. La figura 3.14 mostra che non ci sono differenze significative tra le curve relative alle diverse coorti di nascita e in ogni caso le donne nate in anni più recenti sono quelle che mostrano i livelli di occupazione più alti. La nascita del primo figlio sembra dunque avere un effetto simile tra le donne laureate di diverse coorti di nascita e, addirittura,

l'ultima coorte di laureate mostra una maggiore velocità di rientro nel mercato del lavoro. Questi primi risultati vanno dunque nella direzione di rifiutare l'ipotesi della *opt-out revolution* (H5b) come fenomeno culturalmente innovativo e segnale di ipotetiche «inversioni di tendenza» rispetto ai modelli di conciliazione famiglia-lavoro, per le donne nordamericane maggiormente dotate di capitale umano.

### 3.3.3 *L'effetto del matrimonio sulla partecipazione al lavoro*

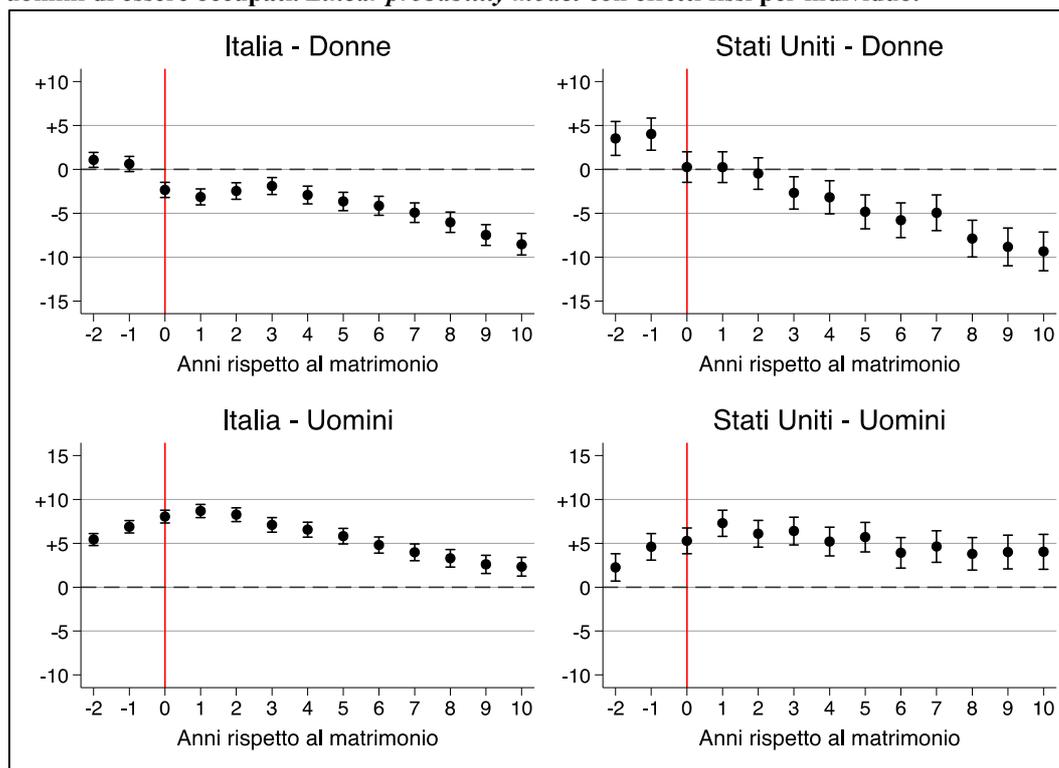
I tassi di occupazione attorno ad un evento familiare fin qui analizzati, non forniscono una chiara risposta riguardo all'effetto degli eventi familiari in termini di variazione della probabilità di lavorare. Per far questo è necessario confrontare la probabilità di lavorare di uomini e donne dopo il matrimonio con la probabilità di lavorare che avevano prima del matrimonio, e delle madri e dei padri dopo il parto con la probabilità di lavorare che avevano prima del parto. Seguendo le indicazioni di Allison (1994) per la valutazione degli effetti di eventi mediante l'utilizzo di modelli panel, in questa sezione si farà ricorso a modelli di regressione con effetti fissi per individuo, che permettono di tenere sotto controllo caratteristiche individuali costanti nel tempo. In questo modo la stima dell'effetto degli eventi familiari sarà la media degli effetti misurati per ogni singolo individuo e potrà essere eventualmente influenzata solo da altri cambiamenti intervenuti contemporaneamente, ma non da caratteristiche costanti dei soggetti, come il titolo di studio, la coorte di nascita, le attitudini personali, ed altri fattori non osservati e/o non osservabili (Halaby 2004).

Questo paragrafo è dedicato al matrimonio, mentre il prossimo all'evento cruciale per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, cioè la nascita dei figli. L'obiettivo è stimare l'effetto di questi eventi familiari nel breve e nel medio termine. I grafici presentati mostrano i coefficienti delle variabili dicotomiche che operazionalizzano le conseguenze degli eventi familiari nel tempo, intercettando gli effetti sull'occupazione da due anni precedenti l'evento fino a dieci anni successivi. Come descritto nella sezione metodologica di questo capitolo, si è preferito misurare le conseguenze degli eventi a partire da due anni prima per cogliere eventuali effetti di anticipazione.

I primi risultati presentati riguardano l'**effetto del (primo) matrimonio sulla probabilità di lavorare per uomini e donne**. I modelli qui presentati si riferiscono solo al matrimonio e non all'inizio di una convivenza poiché i risultati del paragrafo precedente non hanno evidenziato alcun effetto significativo dell'inizio di una convivenza sulle carriere occupazionali

femminili<sup>44</sup>. I modelli controllano per le variabili relative al primo, al secondo e al terzo figlio, per un ulteriore figlio e per un eventuale separazione. Questo significa che l'effetto stimato è al netto della nascita dei figli e dovrebbe intercettare solo l'effetto del matrimonio<sup>45</sup>. Nei grafici (Figura 3.15) sono riportati gli effetti marginali medi del matrimonio a partire da due anni prima dell'anno del matrimonio – rappresentato dalla linea verticale rossa –, fino a dieci anni successivi<sup>46</sup>.

**Fig 3.15: Effetti marginali medi (AME) del matrimonio sulla probabilità per le donne e per gli uomini di essere occupati. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**



Individui: 4486 (Usa Donne) 8921 (Ita Donne) 4349 (Usa Uomini) 8780 (Ita Uomini)  
 Intervalli di confidenza al 90%  
 Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Nel breve periodo esiste un effetto indipendente del matrimonio sulla probabilità di lavorare delle donne solo in Italia ed è quantificabile attorno a due o tre punti percentuali. Nel medio termine, sia in Italia che negli Stati Uniti, esiste un consistente effetto negativo del matrimonio che sembra crescere con il passare del tempo. Un'ipotesi è che le donne sposate con

<sup>44</sup> Inoltre, considerata la diffusione relativamente recente delle convivenze, in Italia più dell'80% degli episodi di convivenza presenti nel database si riferiscono a individui nati a partire dalla fine degli anni sessanta.

<sup>45</sup> Come illustrato nella sezione metodologica, questi risultati sono calcolati su tutti gli individui appartenenti al campione e non sono limitati alle persone sposate.

<sup>46</sup> I modelli tabellari completi sono riportati in appendice (tabella 3.A1).

il passare del tempo progressivamente perdano parte del proprio attaccamento al lavoro e la probabilità di lavorare si riduce rispetto a quelle delle donne non sposate.

Per quanto riguarda gli uomini è interessante notare che, con l'avvicinarsi del matrimonio, la probabilità di essere occupati cresce in maniera sensibile in entrambi i Paesi e si mantiene elevata anche nel medio termine. Questo è il segno, secondo il parere di chi scrive, di una relazione causale tra il lavoro dell'uomo e la probabilità di sposarsi. Si può però notare a questo riguardo un'importante differenza tra i due Paesi. In Italia l'occupazione del marito sembra essere una preconditione perché una coppia decida di sposarsi, mentre l'occupazione della moglie non ha alcun effetto. Negli Stati Uniti sia la probabilità di lavorare dell'uomo sia quella della donna è più alta prima del matrimonio, e questo suggerisce che le coppie che hanno più probabilità di sposarsi sono quelle nelle quali entrambi i partner lavorano.

Le aspettative riguardo agli effetti del matrimonio sull'occupazione dei coniugi (ipotesi H2) sono in parte confermate: nel breve periodo il matrimonio ha uno scarso effetto sulla probabilità delle donne di essere occupate – tra l'altro limitato al contesto italiano –, ma nel medio termine si osserva, in entrambi i Paesi, un effetto deprimente dell'occupazione femminile che non era stato ipotizzato. In linea con le attese, invece, esiste un'associazione positiva tra l'occupazione maschile e il matrimonio.

### 3.3.3 *L'effetto della nascita dei figli sulla partecipazione al lavoro*

In questo paragrafo si mostrano i risultati relativi all'effetto della nascita del figlio sulla probabilità di lavorare delle donne a seconda dell'ordine del figlio (Figura 3.16)<sup>47</sup>. Un unico modello include contemporaneamente le variabili relative al primo, al secondo e al terzo figlio – e controlla per un eventuale ulteriore figlio. Questo significa che la stima dell'effetto del primo figlio controlla per l'effetto del secondo figlio e del terzo, e così via. Si può dunque considerare l'effetto, ad esempio, del primo figlio, come effetto al netto di eventuali figli successivi.

Per avere una stima del coefficiente della variabile età anche per le donne che hanno superato l'età fertile, sono state ricomprese nell'analisi anche le donne che non hanno mai avuto figli<sup>48</sup>. Nei grafici sono riportati **gli effetti marginali medi della nascita di un figlio** da due

---

<sup>47</sup> I modelli tabellari completi e i risultati per gli uomini sono riportati in appendice (tabella 3.A2 e grafico 3.A2).

<sup>48</sup> In questo modo si ottengono stime affidabili dell'effetto dei figli sulla probabilità di lavorare delle donne se i comportamenti sul mercato del lavoro di una donna che non ha figli nell'arco della propria vita non siano dissimili da quelli di una futura madre, osservati prima di avere il primo figlio. Si tratta di un'assunzione che potrebbe essere considerata alquanto forte: le analisi descrittive mostrate nella figura

anni prima del parto fino a dieci anni successivi. La variabile dicotomica relativa all'anno immediatamente precedente il parto ( $t-1$ ) serve a coprire il periodo della gravidanza e a intercettare un eventuale effetto anticipatorio sul mercato del lavoro (nel caso in cui la gravidanza sia programmata). Avere un figlio, infatti, non può essere ritenuto generalmente un fattore esogeno, e si lega in modo più o meno stretto alle scelte compiute in altri ambiti della vita, tra cui quello lavorativo. La variabile dicotomica che si riferisce a due anni prima del parto ( $t-2$ ) è stata inserita per controllare che il modello sia correttamente specificato, e che non ci siano problemi di endogenità; in altre parole che non ci sia una relazione inversa della probabilità di lavorare sulle chance di avere un figlio. Se queste due condizioni sono verificate, ci si aspetta che la probabilità di lavorare due anni prima del parto non sia in alcun modo influenzata dall'anticipazione della nascita futura. Infatti, due anni sono un lasso di tempo piuttosto lungo perché una correlazione tra la nascita di un figlio e la probabilità di lavorare due anni prima del parto si possa imputare ad un comportamento anticipatorio. Una tale correlazione potrebbe essere invece un indicatore della presenza di una relazione causale tra la probabilità di lavorare e quella di avere un figlio.

La nascita del primo figlio comporta l'uscita dal mercato del lavoro per una quota non trascurabile di donne italiane: la probabilità di lavorare si riduce di circa quindici punti percentuali dopo il parto. Il calo della partecipazione è concentrato nell'anno del parto e in quello successivo, mentre si riscontra un effetto anticipatorio trascurabile. Nei successivi dieci anni l'effetto della nascita del primo figlio non si riduce, ma rimane stabile: le donne che escono dal mercato del lavoro dopo il primo figlio non rientrano al lavoro nel medio termine e, considerate le caratteristiche del mercato del lavoro italiano, è probabile che l'uscita sia definitiva. Questo scenario è in linea con i precedenti studi che hanno evidenziato la difficoltà delle donne a rientrare nel mercato del lavoro dopo essere uscite in seguito al primo figlio (Bernardi 2001). Negli Stati Uniti, gli effetti del primo figlio sono notevolmente più forti: un anno dopo il parto, le donne statunitensi vedono ridursi le probabilità di lavorare di circa venticinque punti percentuali. Una parte delle donne uscite, tuttavia, rientra nel mercato del lavoro nel giro di due anni e l'effetto si stabilizza attorno ad una penalizzazione di circa quindici punti percentuali.

Le donne che dopo il matrimonio e la nascita del primo figlio rimangono nel mercato del lavoro sono, con tutta probabilità, quelle con un maggiore orientamento verso il lavoro (Hakim 2000) e difficilmente abbandoneranno il lavoro anche a seguito della nascita di ulteriori figli. Infatti, gli effetti dei figli di ordine superiore al primo sono più limitati. In Italia la riduzione dovuta al secondo figlio è modesta – circa sette punti percentuali – e si nota anche

---

3.6 confortano però nel considerarla accettabile, poiché la curva di partecipazione per età delle donne senza figli è molto simile a quella delle future madri prima di avere il primo figlio.

una leggera ripresa della probabilità di lavorare negli anni successivi al parto. Anche per il terzo figlio la riduzione del tasso di occupazione l'anno successivo al parto si attesta attorno ai sette punti percentuali. Ma la forma dell'effetto è molto diverso: già prima del parto le donne italiane che si apprestano a fare il terzo figlio riducono la propria partecipazione al mercato del lavoro e le probabilità si riducono ulteriormente anche nel medio termine. Anche negli Stati Uniti la riduzione dei tassi di occupazione si fa più contenuta con l'aumentare dell'ordine del figlio (rispettivamente sedici e dodici punti percentuali), inoltre si assiste a un pressoché completo recupero dei tassi di occupazione nel giro di qualche anno.

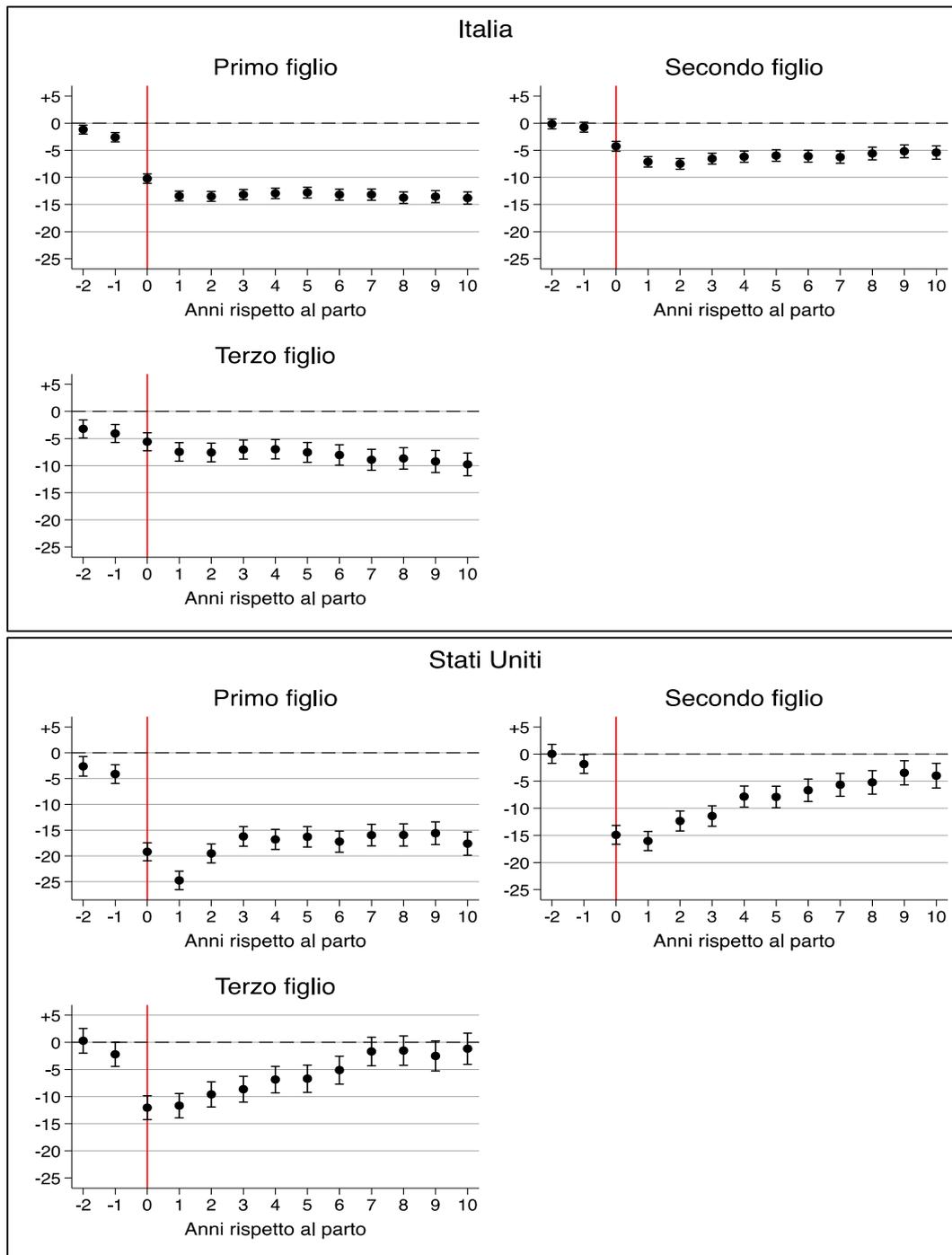
In linea con le ipotesi di ricerca avanzate, le differenze principali tra i due Paesi possono essere rilevate nella quota di uscita dal mercato di lavoro dopo il parto, e nell'andamento della probabilità di lavorare negli anni successivi al parto. Nonostante la maggiore riduzione rilevata negli Stati Uniti possa essere parzialmente attribuita dalla maggiore percentuale di occupazione prima del parto (cfr. figura 3.9), differenze dell'ordine di quelle riscontrate nei nostri dati non possono che restituire una differenza tra i due Paesi anche in termini relativi, soprattutto nel caso dei figli di ordine superiore al primo, dove l'effetto del parto sulla probabilità di lavorare ad un anno è più del doppio negli Stati Uniti rispetto all'Italia<sup>49</sup>. L'ipotesi di ricerca (H3) riguardante l'effetto della nascita dei figli sui tassi di occupazione femminili trova conferma: come previsto, l'effetto di breve termine è più grande negli Stati Uniti, dove le donne pagano l'assenza di una solida legislazione sui congedi di maternità.

Tuttavia la differenza forse più clamorosa tra i due Paesi concerne il ritorno nel mercato del lavoro delle donne dopo un'eventuale uscita. Come da attese (ipotesi H4) in Italia non esiste nessuna ripresa rilevante dell'attività lavorativa delle donne dopo l'interruzione, piuttosto la riduzione dell'impegno nel mercato del lavoro assume una forma costante e duratura. Diversamente, negli Stati Uniti parte della riduzione conseguente al parto viene recuperata già nel giro di pochi anni dalla nascita del figlio. Solo nel caso del primo figlio si registra una riduzione attorno ai quindici punti percentuali che rimane anche nel medio termine, mentre per il secondo e il terzo figlio si registra un recupero quasi completo della probabilità di lavorare nel giro di dieci anni dal parto. Secondo questi dati, le donne statunitensi che decidono di uscire durante le tappe di costruzione di una famiglia lo fanno con la nascita del primo figlio, mentre chi continua a lavorare dopo il primo figlio, ha molte probabilità di rimanere nel mercato del lavoro anche in seguito alla nascita di altri figli.

---

<sup>49</sup> In ogni caso è stato scelto di mostrare i risultati in termini di effetti marginali in quanto confrontare effetti relativi fra diversi contesti (sia spaziali che temporanei) è un'operazione problematica (Mood 2009).

**Fig 3.16: Effetti marginali medi (AME) della nascita di un figlio sulla probabilità per le donne di essere occupate, per ordine di nascita del figlio. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**



Individui: 4486 (Usa) 8921 (Ita)  
 Intervalli di confidenza al 90%  
 Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Fino ad ora ci si è occupati di rispondere alla prima domanda di ricerca, cioè valutare l'effetto medio della nascita dei figli sulla probabilità di essere occupati nei due Paesi. La seconda domanda di ricerca, altrettanto interessante, riguarda **quali sono le categorie la cui continuità occupazionale è più colpita dalla nascita di un figlio**. Come la letteratura ha mostrato (Barbieri *et al.* 2015; Berger e Waldfogel 2004; Drobnic 2000; Keck e Saraceno 2013; Scherer e Reyneri 2008) le variabili rilevanti per chiarire le dinamiche di conciliazione famiglia-lavoro sono in primo luogo la coorte di nascita e il titolo di studio<sup>50</sup>. La coorte di nascita perché permette di valutare il mutamento sociale e i cambiamenti che intervengono da una generazione all'altra, il titolo di studio perché è stato dimostrato essere la principale variabile di stratificazione sociale, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro (Bison *et al.* 1996; Reyneri 2005; Scherer e Reyneri 2008)<sup>51</sup>.

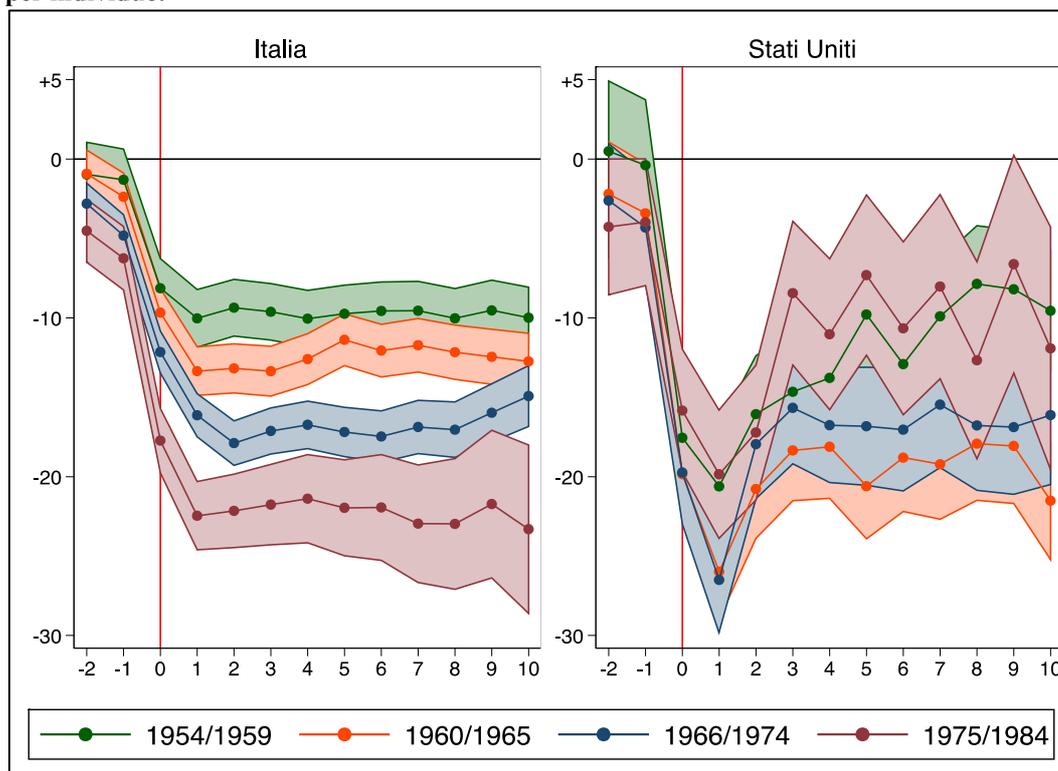
Per valutare, in un modello con effetti fissi individuali, l'effetto di un evento su diverse categorie di persone, le variabili dicotomiche relative all'evento in oggetto sono state interaggite con alcune caratteristiche individuali come la coorte di nascita, il livello di istruzione, l'età al momento del parto e lo stato civile, in modo da ottenere una stima dell'effetto specifico per ciascuna categoria di donne. Per controllare contemporaneamente per l'eterogeneità dell'effetto del parto a seconda delle caratteristiche individuali, queste interazioni sono state stimate simultaneamente. Così facendo è possibile, ad esempio, valutare come varia l'effetto del primo figlio sull'occupazione della madre fra differenti coorti di donne, controllando contemporaneamente per l'eterogeneità dell'effetto del parto secondo il titolo di studio. In questo modo si controlla per eventuali effetti di composizione tra coorte di nascita, titolo di studio, età al primo figlio e stato matrimoniale. Inoltre, considerato che, come è ben descritto dalla figura 3.6, le curve dei tassi di occupazione per età sono sostanzialmente diverse a seconda della coorte di nascita e il livello di istruzione, sono state inserite nei modelli anche le interazioni tra queste variabili e l'età (stimata attraverso con un polinomio di secondo grado).

---

<sup>50</sup> Altri fattori rilevanti sono quelli relativi alle caratteristiche del lavoro delle donne e verranno analizzati nel dettaglio nella prossima sezione.

<sup>51</sup> L'effetto della nascita del primo figlio è stato stimato anche a seconda dello status matrimoniale e dell'età al primo figlio. Sebbene lo scopo di queste interazioni sia tenere sotto controllo eventuali effetti di composizione, si riportano brevemente i principali risultati. In entrambi i Paesi, l'effetto negativo della nascita del primo figlio sulla probabilità di lavorare è ridotto per le madri che non convivono con un compagno e non sono sposate. In Italia più il figlio si ha in età avanzata, più gli effetti negativi sui tassi di occupazione sono forti, mentre non si registrano differenze significative negli Stati Uniti.

**Fig 3.17: Effetti marginali medi (AME) della nascita del primo figlio sulla probabilità per le donne di essere occupate, per coorte di nascita delle madri. Linear probability model con effetti fissi per individuo.**



Intervalli di confidenza al 90%

Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Gli effetti specifici del primo figlio sulla probabilità della madre di lavorare, secondo la coorte di nascita della madre, sono presentati in figura 3.17. I risultati per l'Italia sono sorprendenti: transitare al primo figlio diventa sempre più penalizzante in termini assoluti con il passare delle coorti. Se per la coorte delle donne nate tra il 1954 e il 1959 l'effetto è di dieci punti percentuali, per quella nata tra il 1975 e il 1984 l'effetto è superiore a venti punti percentuali. Inoltre non si vedono segni di maggiori chance di recuperare lo svantaggio negli anni successivi al parto per le donne più giovani. La distanza degli effetti tra le coorti è tale da porci al riparo da eventuali problemi riguardanti la differenza dei tassi di occupazione delle donne prima di diventare madri, tra le coorti. Questi risultati vanno oltre le aspettative formulate nell'ipotesi di ricerca (H5a) relativa allo svantaggio delle giovani coorti di donne italiane riguardo alle conseguenze lavorative della nascita di un figlio.

Negli Stati Uniti la coorte di nascita non costituisce un fattore chiave per spiegare l'eterogeneità delle conseguenze del primo figlio sulla probabilità di lavorare delle donne. Gli effetti sono sostanzialmente uguali per tutte le coorti, anche se si nota come le donne nate nella coorte più recente mostrino una maggiore velocità di recupero dei tassi di occupazione e il calo occupazionale post-parto nel breve termine sia inferiore rispetto alle coorti più anziane. Sebbene la coorte abbia un'influenza più marcata in Italia che negli Stati Uniti, il risultato più

rilevante è che la direzione dell'effetto è opposta nei due Paesi: in Italia, gli effetti negativi della nascita di un figlio sulla partecipazione al mercato del lavoro sono decisamente più forti per le donne delle coorti più giovani, mentre negli Stati Uniti la carriera lavorativa delle donne nate in anni più recenti dimostra di essere meno condizionata dalle scelte familiari.

Come abbiamo visto nel secondo capitolo, nonostante le politiche familiari della maggior parte dei Paesi occidentali negli ultimi decenni siano diventate mediamente più attente nel supportare i genitori che lavorano – sia attraverso un'estensione dei congedi di maternità, sia attraverso un crescente sostegno economico – le politiche di Italia e Stati Uniti si sono modificate solo in maniera marginale (Gauthier 2002). Il risultato è stato un progressivo avvicinamento delle politiche familiari dei due Paesi, in relazione alla costellazione di politiche familiari messe in atto nel resto dei Paesi occidentali. Tale immobilità dello Stato ha però avuto conseguenze drammaticamente diverse nei due contesti istituzionali. Il regime di welfare liberale che caratterizza gli Stati Uniti si basa su un intervento dello Stato di tipo residuale e si fonda sul ruolo predominante del mercato nella gestione dei rischi sociali. L'integrazione delle donne nel mercato del lavoro è avvenuta senza un ruolo diretto dello Stato e l'occupazione femminile è solo marginalmente influenzata dagli oneri familiari.

In Italia, al contrario la gestione dei rischi sociali è scaricata in buona parte sulla famiglia e di conseguenza il modello prevalente di famiglia è storicamente quello del *male-breadwinner*. In questo contesto, la transizione verso un modello caratterizzato da una maggiore simmetria di genere dei ruoli produttivi e riproduttivi è complicata da un assetto istituzionale costruito attorno al modello di famiglia *male-breadwinner* che non si rivela adatto a supportare la conciliazione famiglia lavoro delle famiglie *dual-earner*. Il contesto sociale, almeno implicitamente, sfavorisce la partecipazione al lavoro delle madri: l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, favorita da una maggiore eguaglianza in istituzioni *individually-oriented* quali il sistema di istruzione, si scontra con la perdurante disuguaglianza di genere inscritta nelle istituzioni *family-oriented* quali le politiche familiari (McDonald 2013). La situazione è più grave nei Paesi, come l'Italia, caratterizzati dalla variante «mediterranea» del regime di welfare conservatore: qui, i dualismi – vecchi e nuovi – presenti nel mercato del lavoro a svantaggio delle donne e delle nuove generazioni e il perdurare dell'assenza di sostegno pubblico all'occupazione femminile, rendono ancor più difficili per le donne la conciliazione famiglia-lavoro. La situazione è ancora più drammatica per le giovani coorti di donne che si confrontano con un mercato del lavoro più deregolamentato e caratterizzato da nuovi dualismi: l'ipotesi – che cercheremo di verificare nel prossimo paragrafo dal titolo «Lasciare e rientrare al lavoro dopo la nascita di un figlio» – è che **la deregolamentazione parziale e selettiva del mercato abbia giocato un ruolo importante in questo processo.**

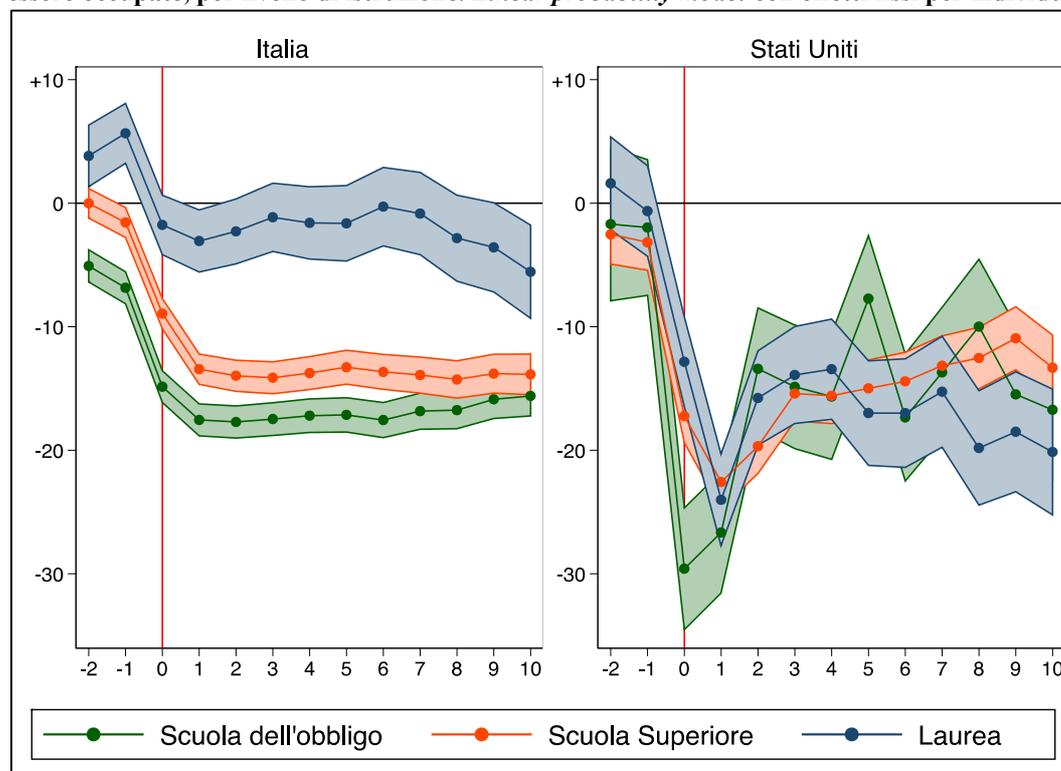
Un ulteriore elemento di interesse è relativo al fatto che già due anni prima della nascita del primo figlio le donne **delle coorti più giovani** mostrano una riduzione dei tassi di occupazione. Non è facile dare una spiegazione a questo risultato che, come detto, potrebbe essere sia un effetto anticipatorio, sia il segnale della presenza di una relazione inversa tra la probabilità di essere occupati e la probabilità di transitare al primo figlio. Tuttavia, considerate le condizioni attuali del mercato del lavoro, chi scrive considera poco realistica l'ipotesi di un effetto di anticipazione in uscita dall'occupazione, se non altro perché abbandonando il lavoro prima della nascita del figlio le donne perderebbero il diritto al congedo di maternità pagato. Si può ipotizzare un meccanismo che trae origine dall'elevata disoccupazione femminile e giovanile in Italia: considerate le condizioni ostili del mercato del lavoro, alcune donne che non riescono a trovare un'occupazione potrebbero decidere di investire nella famiglia.

**Box 3.1 Gli effetti occupazionali del primo figlio sono più gravi per le donne italiane delle coorti più recenti: è un risultato spurio?**

I risultati relativi alle differenze tra le coorti di nascita in Italia dell'effetto del primo figlio sull'occupazione delle madri, potrebbero essere in parte collegati alle caratteristiche delle madri nelle diverse coorti di nascita. Sebbene la grande maggioranza delle donne nel corso della propria vita diventa madre, la quota di donne che rimangono senza figli aumenta tra le generazioni (Istat 2011). Inoltre, altri due aspetti tra loro collegati vanno presi in considerazione: in primo luogo, le coorti più recenti di donne ritardano la transizione al primo figlio in età più avanzate e questo fenomeno appare particolarmente forte in Italia (Billari e Rosina 2004), in secondo luogo, possono cambiare tra le coorti **le condizioni che influenzano il momento in cui le donne scelgono di diventare madri**. Questi elementi acquisiscono particolare rilevanza soprattutto per l'ultima coorte presa in considerazione, poiché si osservano queste donne solo fino ad un'età che varia tra i 25 e i 34 anni, e dunque non si osserva la transizione al primo figlio per tutte le donne. Il modello da cui derivano i risultati in figura 3.17, oltre a stimare gli effetti della nascita del primo figlio per coorte di nascita, controlla per l'effetto del primo figlio secondo il titolo di studio, lo stato coniugale e l'età al primo figlio. Tuttavia, per controllare se la selezione nella prima maternità cambia tra le coorti, è stato stimato un modello di *discrete time event history* in cui diverse caratteristiche individuali e di contesto sono state interaggite con la coorte di nascita, in modo da verificare se l'influenza di questi fattori sulla transizione al primo figlio cambia tra le coorti. La tabella 3.A3 (in Appendice) mostra i risultati dei coefficienti d'interazione tra alcune variabili selezionate e la coorte di nascita in termini di *Hazard ratio*: se i coefficienti sono significativi, allora si modifica l'influenza di alcune variabili sulla transizione al primo figlio tra le coorti. In Italia le differenze più importanti si osservano per l'ultima coorte: in particolare le donne più istruite mostrano un *Hazard rate* decisamente più basso rispetto a (tutte) le coorti precedenti. Negli Stati Uniti invece non c'è nessun effetto significativo anche se la direzione verso la quale si modificano le condizioni che influenzano la transizione al primo figlio è la stessa di quella osservata in Italia. Nella figura 3.A3 (in Appendice) si vedono gli *hazard rate* predetti a seconda dell'età e della coorte di nascita: solo in Italia esiste un chiaro fenomeno di posticipazione della transizione al primo figlio che si vede già a partire

dalla coorte del 1960/1966 e si accentua per le ultime due coorti<sup>52</sup>. Questi dati rassicurano riguardo alla consistenza dei risultati in figura 3.17 per diversi motivi: 1) controllando per diverse caratteristiche individuali e di contesto, il modo in cui queste influenzano la transizione al primo figlio si è modificato nel tempo in modo abbastanza simile in Italia e negli Stati Uniti (sebbene ci siano effetti significativi solo in Italia); 2) le variabili che più hanno mutato nel tempo il proprio effetto sulla transizione al primo figlio sono il titolo di studio e l'età (tabella 3.A3 e figura 3.A3), variabili per le quali si controlla per gli specifici effetti della nascita di un figlio; 3) la selezione nella maternità sembra cambiare in modo rilevante solo per l'ultima coorte, ma l'aumento dell'effetto negativo del parto sulla probabilità di lavorare è già rilevante nelle coorti precedenti e costituisce un chiaro trend.

**Fig 3.18: Effetti marginali medi (AME) della nascita di un figlio sulla probabilità per le donne di essere occupate, per livello di istruzione. Linear probability model con effetti fissi per individuo.**



Intervalli di confidenza al 90%  
Fonte: Istat 2009, Psid 2012

La figura 3.18 mostra gli **effetti del primo figlio per livello d'istruzione**. Anche in questo caso, in Italia, gli effetti del primo figlio presentano una grande eterogeneità a seconda delle caratteristiche individuali della madre. Le donne laureate italiane, in particolare, mostrano comportamenti molto diversi dal resto delle donne: a) la loro partecipazione al mercato del lavoro è più alta delle media l'anno precedente al parto, quando i tassi di occupazione delle donne meno istruite iniziano a scendere; b) l'effetto negativo del primo figlio è più lieve ed è

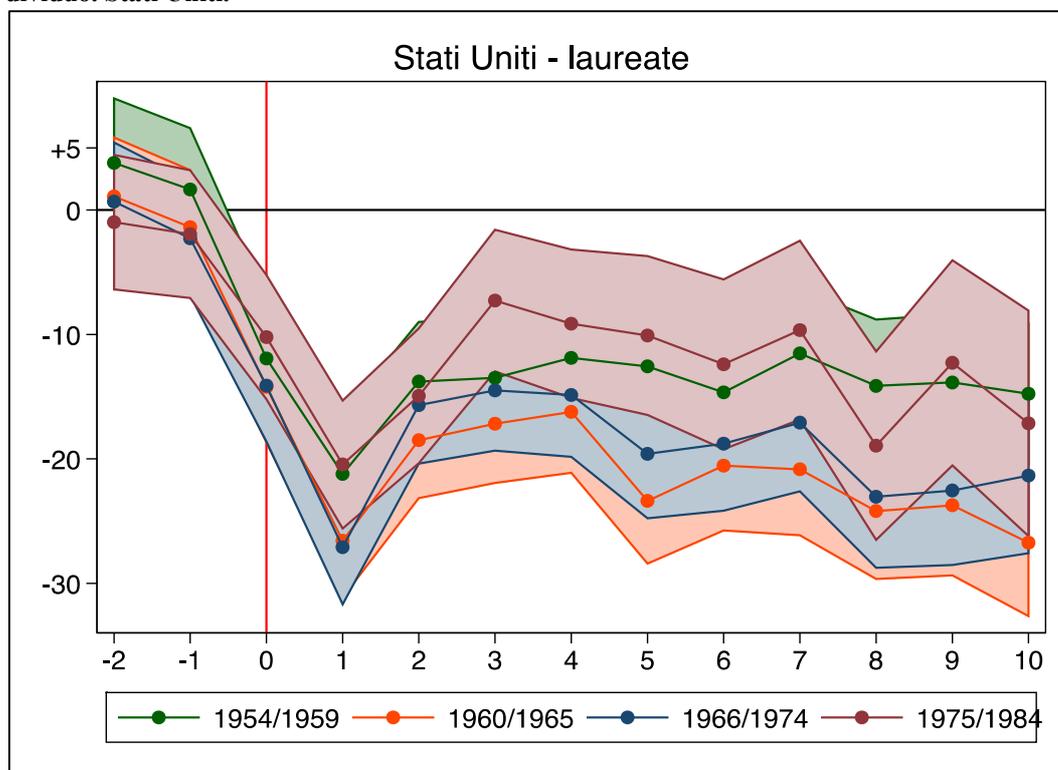
<sup>52</sup> La posticipazione della transizione al primo figlio in Italia è statisticamente significativa, anche se per favorire la leggibilità del grafico non sono riportati gli intervalli di confidenza.

concentrato nell'anno del parto; *c*) la partecipazione al mercato del lavoro delle madri laureate con un solo figlio fino a dieci anni di età, non è sostanzialmente e statisticamente diversa da quelle delle laureate senza figli.

Il comportamento peculiare delle donne italiane laureate potrebbe derivare dalla volontà di non disperdere le potenzialità lavorative derivate dal capitale umano accumulato. In un mercato del lavoro nel quale la scelta di smettere temporaneamente di lavorare, non solo può portare a un deprezzamento del capitale umano, ma incrementa notevolmente i rischi di disoccupazione, le donne che hanno investito in istruzione non vogliono correre il rischio di danneggiare la propria carriera e ritardano la transizione al primo figlio, aspettando di avere una posizione lavorativa sufficientemente sicura e protetta, tale da non essere danneggiata dall'aumento del carico di lavoro familiare che un figlio comporta.

Questi risultati rendono l'idea della polarizzazione presente fra le donne italiane riguardo al comportamento sul mercato del lavoro, anche in relazione alle scelte familiari e alle loro conseguenze. Polarizzazione che, in larga misura, nasce dal possesso o meno di un titolo universitario.

**Fig 3.19: Effetti marginali medi (AME) della nascita di un figlio sulla probabilità per le donne laureate di essere occupate, per coorte di nascita. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo. Stati Uniti.**



Intervalli di confidenza al 90%  
 Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Negli Stati Uniti, il comportamento delle donne dopo la nascita del primo figlio non varia in modo sensibile a seconda del livello di istruzione: gli effetti sulla probabilità di lavorare per titolo di studio sono in larga misura sovrapponibili, sia nel breve, sia nel medio termine: i comportamenti sul mercato del lavoro delle donne statunitensi con un diploma di scuola superiore o con una laurea sono molto simili, mentre troviamo qualche variazione solo per le donne con un basso titolo di studio. Queste ultime mostrano effetti di breve termine del parto più pronunciati, ma anche una più rapida capacità di recupero dei tassi di occupazione. Le donne con bassi livelli di educazione sono quelle che mostrano un comportamento più fluido sul mercato del lavoro, ed è probabile che questo sia dovuto, da una parte, al fatto che, per queste donne, un'uscita dal mercato del lavoro sia meno penalizzante in termini di deprezzamento del capitale umano, e dall'altra, all'ampia domanda di lavori a bassa qualificazione offerti dall'economia statunitense.

Nel paragrafo precedente sono già state portate delle prove empiriche che vanno nella direzione di rifiutare l'ipotesi della *opting-out revolution*. Per avere un'ulteriore conferma di questo primo risultato sono stati calcolati gli effetti marginali della nascita del primo figlio per coorte di nascita per le sole donne statunitensi con un'istruzione universitaria. Secondo l'ipotesi della *opting-out revolution* (H5b) si dovrebbe trovare un effetto negativo del primo figlio sulla probabilità di lavorare delle donne laureate più forte per le coorti più recenti. Come mostra la figura 3.19, non si osserva nessun effetto che vada in questa direzione; al contrario, l'effetto del primo figlio per le laureate delle coorti più recenti è inferiore rispetto alle coorti immediatamente precedenti<sup>53</sup>.

### 3.3.4 *Lasciare e rientrare al lavoro dopo la nascita di un figlio*

Analizzare le probabilità di lavorare, se offre indiscutibili vantaggi in termini di valutazione di stima dell'effetto della nascita di un figlio sui tassi di occupazione delle madri, non permette di valutare – per le donne che lavorano – come **le caratteristiche della posizione lavorativa**, anche in relazione a quelle del partner, influenzano le conseguenze del parto in termini di rischi di uscita dal mercato del lavoro. È stato dimostrato che l'effetto più forte è quello (negativo) della nascita del primo figlio sull'occupazione femminile, per questo motivo in questo paragrafo ci si focalizzerà sulle **donne che lavoravano prima della prima gravidanza** per capire quali siano i fattori che influiscono sulla probabilità di uscire dal mercato

---

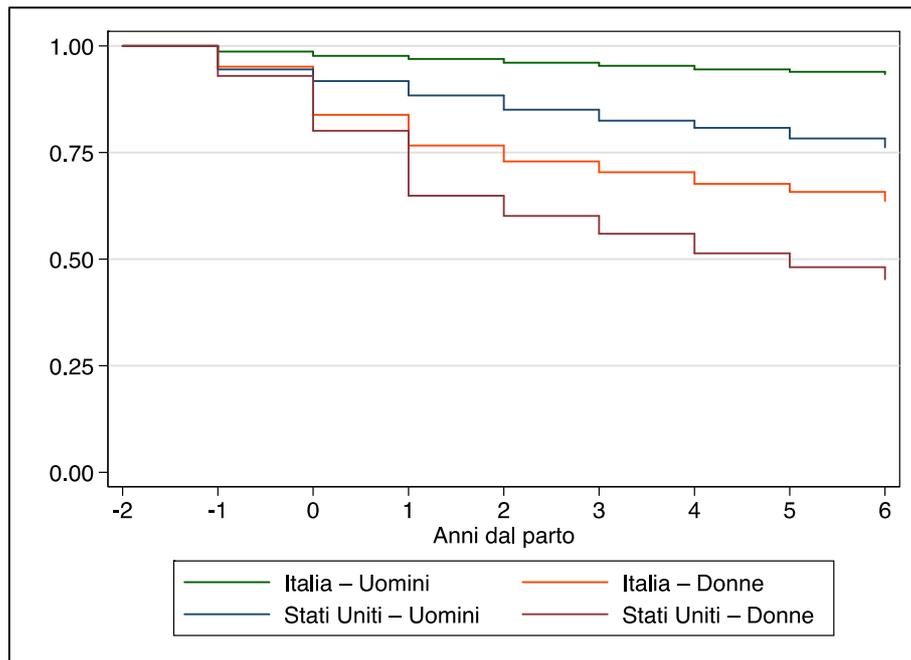
<sup>53</sup> Le stesse analisi sono state fatte considerando lo status occupazionale invece che il titolo di studio e selezionando le donne con un lavoro nel quartile più elevato secondo l'ISEI, ma i risultati vanno nella stessa direzione.

del lavoro ed, eventualmente, di farvi rientro. Per far questo si farà ricorso all'analisi della sopravvivenza, con l'obiettivo di studiare due transizioni: 1) l'uscita dall'occupazione dopo la nascita del primo figlio (per le donne che lavoravano prima del parto) 2) il rientro al lavoro dopo un'interruzione per gravidanza (per le donne che lavoravano prima del parto e che hanno abbandonato il lavoro per fare un figlio).

La figura 3.20 mostra la funzione di sopravvivenza di uomini e donne nello stato di occupato/a a partire da due anni prima della nascita del primo figlio: le curve rappresentano, per ogni anno, la quota di uomini e donne che sono rimasti continuativamente occupati a partire da due anni prima della nascita del primo figlio. In altre parole, rappresenta la velocità di transizione dallo status di occupato a quella di non occupato (disoccupato o inattivo) in seguito alla nascita del figlio. Poiché è stato osservato (cfr. Figura A2 in appendice) che non esiste alcun effetto negativo della nascita del primo figlio sull'occupazione maschile, si possono – con le dovute cautele e solo con finalità descrittive – interpretare le funzioni di sopravvivenza degli uomini come delle *proxy* della mobilità lavorativa strutturale del mercato del lavoro italiano e statunitense, o comunque come il portato di elementi di eterogeneità scollegati dalla nascita. Adottando come riferimento le curve di sopravvivenza maschili si può osservare che nel medio termine l'incremento della probabilità di uscire dal mercato del lavoro dovuta alla nascita del primo figlio è simile in Italia e negli Stati Uniti – quando il primo figlio raggiunge l'età scolare la differenza tra le curve di sopravvivenza di uomini e donne è rispettivamente di 30 e 31 punti percentuali.

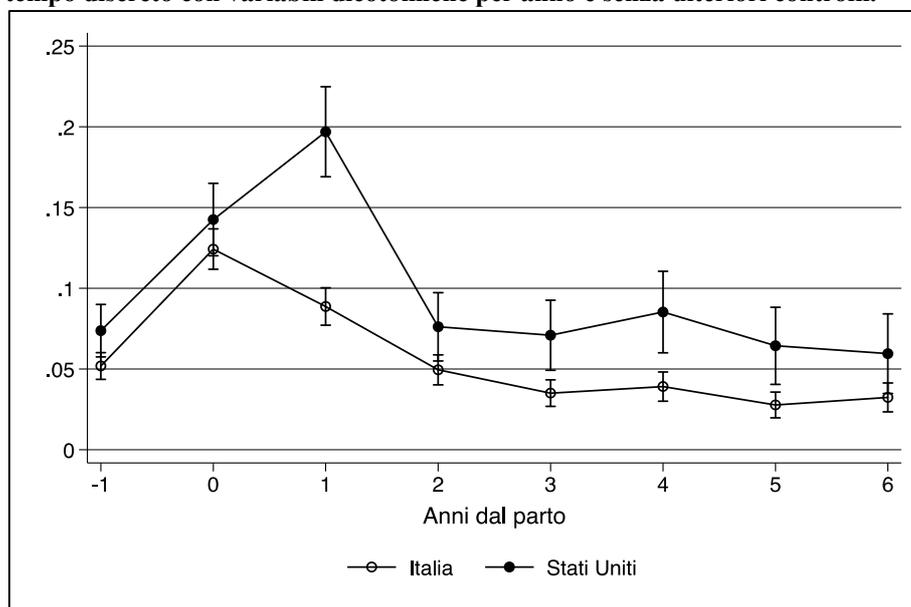
La distribuzione nel tempo della transizione verso la non occupazione è diversa per le donne italiane e nordamericane. Per meglio comprendere questo secondo aspetto, sono state calcolate le probabilità predette di uscire dal mercato del lavoro per mezzo di un modello di *discrete time event history* che include solo il tempo trascorso dall'inizio della nostra finestra di osservazione, senza controllare per altri fattori. La figura 3.21 rappresenta la funzione di rischio (*hazard rate*), cioè la probabilità, per ogni anno, di uscire dal lavoro per le persone che l'anno prima lavoravano. La funzione di rischio rende evidente che in entrambi i Paesi, l'effetto del primo figlio sulla probabilità di lasciare il lavoro è concentrato nell'anno del parto e in quello successivo, tuttavia la distribuzione nel tempo dell'effetto è diversa: in Italia le uscite sono concentrate soprattutto nell'anno del parto mentre negli Stati Uniti raggiungono il loro picco l'anno successivo.

**Fig 3.20: Funzioni di sopravvivenza (stimate con la procedura di Kaplan-Meier) nello stato di occupato/a per gli individui che erano occupati due anni prima della nascita del primo figlio. Per Genere e Paese.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

**Fig 3.21: Hazard rate relativo alla transizione delle donne dallo stato di occupate a quello di non occupate per le donne occupate due anni prima del parto. Modello di *Event History Analysis* a tempo discreto con variabili dicotomiche per anno e senza ulteriori controlli.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Per valutare l'influenza delle caratteristiche individuali, e del differenziale di status socio-economico fra i partner, sulla probabilità di uscire dal mercato del lavoro dopo il parto sono stati stimati dei modelli di *event history analysis* a tempo discreto, separatamente per Paese (Tabella 3.2). Il primo modello include le caratteristiche individuali della madre, nel

secondo sono state aggiunte le caratteristiche del posto di lavoro, mentre nel terzo modello si considerano solo le donne per le quali siano disponibili le informazioni relative al partner e si introduce un indicatore per valutare l'effetto della posizione relativa della donna nel mercato del lavoro rispetto all'uomo.

**Tab 3.2: Event history analysis a tempo discreto per lo studio della transizione verso lo stato di non occupate per le donne che lavoravano prima della nascita del primo figlio. Hazard Ratio.**

	Stati Uniti			Italia		
	m1	m2	m3	m1	m2	m3
<i>Anni rispetto al parto</i>						
0	2.18**	2.36**	2.79**	2.60**	2.75**	2.71**
1	3.24**	3.89**	4.52**	1.73**	1.96**	2.02**
2	0.98	1.09	1.26	0.84	0.97	1.02
3	0.81	0.82	0.86	0.52**	0.63**	0.64*
4	0.90	0.97	1.10	0.54**	0.65*	0.62*
5	0.62+	0.69	0.83	0.36**	0.43**	0.45**
6	0.53*	0.54+	0.58	0.41**	0.49**	0.46**
<i>Istruzione</i>						
Secondaria Superiore	0.30**	0.29**	0.20**	0.54**	0.72**	0.69**
Universitaria	0.27**	0.30**	0.20**	0.25**	0.44**	0.42**
<i>Coorte di nascita</i>						
60/65	0.84	0.89	0.89	1.20+	1.11	1.04
66/74	0.66**	0.68*	0.70*	1.29**	1.11	1.06
75/84	0.49**	0.51**	0.56**	1.81**	1.39**	1.34*
<i>Età al primo figlio</i>						
25/30	0.76*	0.82	0.74*	0.78**	0.87	0.91
30+	0.57**	0.64**	0.59**	0.68**	0.76**	0.79*
Secondo figlio	1.59**	1.58**	1.57*	2.07**	2.22**	2.17**
Terzo figlio	2.20**	2.31**	1.86+	0.86	1.10	1.44
Etnia: non bianco	0.87	0.86	0.77			
Residente al Sud				1.14+	0.99	1.07
Sposata	1.38	1.29		1.51+	1.76*	
Convivente	1.10	0.94	0.57*	1.50*	1.64*	1.01
Divorziata/vedova	0.36*	0.17**		1.38	1.38	
<i>Lavoro precedente</i>						
Part-time		1.99**	2.28**		0.54**	0.54**
ISEI		0.92	1.03		0.89*	0.93
Settore pubblico		0.69*	0.68*		0.24**	0.25**
Lavoratore autonomo		0.73	0.67		0.52**	0.47**
<b>Contratto a termine</b>					<b>2.34**</b>	<b>2.33**</b>
Senza contratto					3.10**	3.12**
ISEI>ISEI partner			0.68**			0.94
Costante	0.42**	0.41*	1.14	0.06**	0.05**	0.09**
Osservazioni	5,071	4,365	3,356	16,669	16,084	12,252

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

Fra le donne che erano occupate prima di fare un figlio, le donne più istruite hanno minori probabilità di uscire dal mercato del lavoro in conseguenza della maternità, ma se negli Stati Uniti un titolo di studio secondario superiore è sufficiente a ridurre il rischio di lasciare la

propria occupazione, in Italia sia il possesso del diploma di maturità sia la laurea hanno un effetto indipendente nel ridurre la probabilità di uscire dal mercato del lavoro. I coefficienti riguardanti la coorte di nascita confermano i risultati precedenti relativi alla quinta ipotesi (H5) e restituiscono uno scenario completamente diverso nei due Paesi. Negli Stati Uniti le donne nate nelle coorti più recenti aumentano le proprie chance di rimanere nel mercato del lavoro anche dopo la nascita del primo figlio, al contrario, in Italia le donne più giovani sono quelle che soffrono i maggiori effetti negativi del parto in termini di partecipazione al mercato del lavoro. In entrambi i Paesi, l'età alla quale si diventa madri ha un impatto importante (Drobnic 2000), poiché le donne che ritardano la transizione al primo figlio sono quelle che hanno le minori probabilità di lasciare il proprio lavoro, anche controllando per le caratteristiche individuali e del posto di lavoro. Negli Stati Uniti le donne single, conviventi o sposate mostrano simili tassi di uscita dal lavoro in coincidenza della nascita del primo figlio, mentre le donne divorziate o vedove mostrano un maggiore attaccamento al mercato del lavoro. In Italia invece, si nota come le donne sposate o conviventi abbiano maggiori probabilità di lasciare il lavoro dopo la nascita del primo figlio, mentre le divorziate non mostrano comportamenti peculiari. Infine il coefficiente positivo che osserviamo per le donne residenti al sud conferma le maggiori difficoltà di conciliazione lavoro famiglia che devono affrontare le donne meridionali.

Come ricordato, questa tecnica di analisi permette di studiare un aspetto che con i modelli ad effetti fissi precedentemente mostrati non era possibile affrontare, e **cioè l'impatto delle caratteristiche del lavoro svolto sulla probabilità di abbandonare il lavoro**. Per entrambi i Paesi sono disponibili le informazioni relative all'orario di lavoro (part-time o full-time), al settore (pubblico o privato) dell'occupazione e alla posizione del lavoro sulla scala occupazionale (basata sul punteggio ISEI). Per l'Italia sono disponibili informazioni più ricche riguardanti il contratto di lavoro, potendo differenziare fra *a*) contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, *b*) contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, *c*) lavoro senza contratto, *d*) e lavoro autonomo. Per gli Stati Uniti è disponibile la sola informazione riguardante il lavoro dipendente o autonomo.

Innanzitutto lavorare part-time ha un effetto completamente diverso nei due contesti: negli Stati Uniti, le donne che lavorano a tempo parziale hanno maggiori rischi di lasciare il proprio lavoro, mentre in Italia le donne tendono a continuare al lavorare se hanno un lavoro a tempo parziale. Questi risultati rendono in maniera chiara la diversa natura dei contratti a tempo parziale nei due Paesi e il diverso ruolo che assumono per la conciliazione famiglia-lavoro. I part-time statunitensi sono spesso lavori marginali, poco pagati e con ridotti diritti e coloro che hanno questo tipo di contratti hanno un basso attaccamento al lavoro, da qui la facilità con la quale le donne abbandonano tali lavori dopo la nascita del primo figlio. In Italia il lavoro part-time, è un rapporto d'impiego ancora alquanto limitato e per lo più si applica

nell'ambito di rapporti di lavoro altamente garantiti (nel settore pubblico o in grandi imprese private) che godono dei diritti di tutela della maternità previsti dalla legislazione italiana. In queste condizioni, il part-time può quindi rappresentare uno strumento di conciliazione famiglia e lavoro che consente a molte neo-madri di restare formalmente al lavoro.

La condizione socioeconomica (basata sul punteggio sulla scala ISEI) ha un effetto marginale negli Stati Uniti, ma non in Italia, dove le donne che occupano le posizioni più elevate della scala occupazionale hanno minori probabilità di uscire dal mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio: questo risultato è coerente con la polarizzazione della partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro. In entrambi Paesi inoltre le donne che lavorano nel settore pubblico lasciano con minore frequenza il proprio posto di lavoro, probabilmente a causa delle maggiori tutele che offrono questi lavori e anche alla ridotta discriminazione delle madri in questo settore.

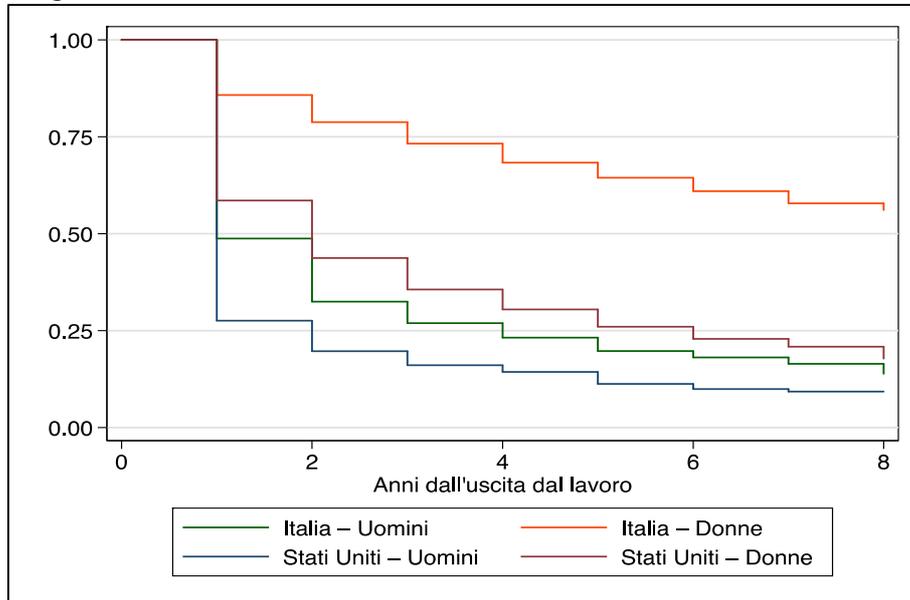
In Italia, il contratto di lavoro assume un ruolo centrale nel determinare quali donne occupate finiranno per lasciare il loro lavoro in seguito alla maternità: le donne che lavorano con un contratto a tempo determinato o lavorano senza contratto hanno le più alte probabilità di lasciare il lavoro se confrontate con le donne che hanno un contratto dipendente a tempo indeterminato. Questi risultati confermano le attese circa gli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro sul percorso di transizione alla maternità delle donne (H5a): sia obbligandole a ritardarlo (Barbieri *et al.* 2015), sia aumentando i rischi di lasciare il lavoro dopo la maternità perché, oltre a non poter accedere a diverse politiche familiari, le madri sono esposte a un maggiore rischio di lasciare il loro impiego. Le lavoratrici autonome infine sono quelle che mostrano la maggiore stabilità della partecipazione lavorativa, probabilmente per la libertà che queste lavoratrici hanno nell'organizzare il proprio lavoro.

Confrontando il primo modello con il secondo nel contesto Italiano, si osserva chiaramente come le caratteristiche del lavoro spieghino la gran parte dell'aumento dei rischi per le coorti più recenti: in particolare si osserva l'effetto di «spinta» fuori dal lavoro delle condizioni contrattuali meno garantite: contratti a termine e lavori in nero, infatti, costituiscono le condizioni alla base del non rientro al lavoro dopo il parto. Questo dato conferma come in Italia le caratteristiche del lavoro abbiano un'importanza fondamentale sulla capacità delle donne di conciliare famiglia e lavoro (Bratti *et al.* 2005).

L'ultimo modello è dedicato allo studio dell'effetto dei differenziali di status socioeconomico fra lei e lui: abbiamo introdotto una variabile che indica se la posizione occupazionale della donna è superiore a quella del partner. Il coefficiente è statisticamente e sostanzialmente significativo solo negli Stati Uniti: se la donna ha un'occupazione più elevata e redditizia rispetto al partner, la sua probabilità di lasciare il lavoro dopo il parto si riduce sensibilmente. Questo risultato sembra suggerire che, negli Stati Uniti, il comportamento delle famiglie rispetto alla divisione di genere dei ruoli e alle scelte di specializzazione produttiva e riprodut-

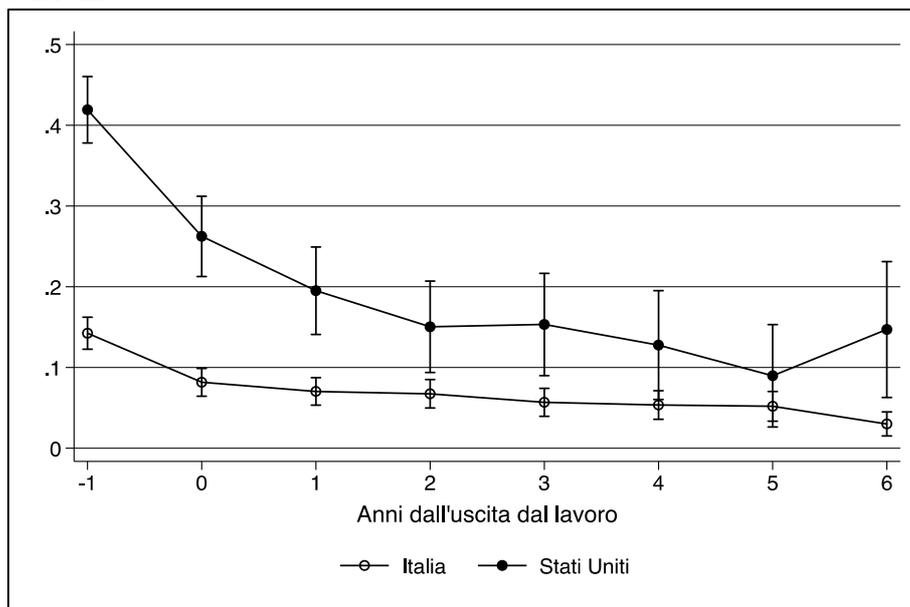
tiva, segua una logica più vicina a quella economica, ben descritta dai lavori di Becker (1981), che in Italia non si riscontra.

**Fig 3.22: Funzioni di sopravvivenza (stimate con la procedura di Kaplan-Meier) nello stato di non occupato/a per gli individui che hanno lasciato l'occupazione dopo la nascita del primo figlio. Per genere e Paese.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

**Fig 3.23: Hazard rate relativo alla transizione delle donne dallo stato di non occupate a quello di occupate per le donne che hanno lasciato il lavoro dopo la nascita del primo figlio. Modello senza controlli.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Sin qui sono state analizzate le transizioni fuori da un impiego per le donne occupate precedentemente alla nascita del figlio. **Ma quante di queste donne, che lasciano il loro lavoro in seguito alla maternità, successivamente rientrano in una occupazione?** In figura 3.22 si

possono apprezzare le funzioni di sopravvivenza che presentano, per ogni anno, la quota di persone che, dopo aver lasciato la propria occupazione in seguito alla nascita del primo figlio, è tornata al lavoro, per Paese e genere. La differenza tra le curve delle donne italiane e delle donne statunitensi è drammatica. Dopo cinque anni dall'uscita circa tre quarti delle donne statunitensi sono rientrate nel mercato del lavoro, contro circa un terzo delle donne italiane. La probabilità di rientrare in una occupazione dopo esserne uscite in seguito ad una nascita, è probabilmente la differenza più evidente tra i comportamenti delle donne attorno alla nascita di un figlio che emerge dal confronto tra Italia e Stati Uniti. Anche confrontandole curve di sopravvivenza di uomini e donne, emerge con chiarezza il peculiare comportamento delle donne italiane, che difficilmente rientrano al lavoro una volta uscite.

I tassi di transizione mostrati in figura 3.23, che riproduce la logica analitica già vista precedentemente per lasciano il lavoro in seguito alla prima maternità, mostrano che la probabilità di rientrare al lavoro si riduce man mano che aumenta il tempo trascorso nello stato di inattiva (o disoccupata) e ben descrivono la differenza tra la realtà delle donne italiane e nordamericane: già dopo un anno dall'uscita, più del 40% delle donne statunitensi torna al lavoro, contro poco più del 10% delle donne italiane.

La tabella 3.3 mostra i modelli di *event history analysis* a tempo discreto per lo studio della transizione dalla non-occupazione al lavoro retribuito, per le donne che in seguito alla nascita del primo figlio erano uscite dal mercato del lavoro. Le caratteristiche individuali (modello 1) non hanno un'influenza significativa per le donne statunitensi: solo le donne afroamericane rientrano più velocemente nel mercato del lavoro dopo un'interruzione, un comportamento che comunque non è dovuto alla condizione socioeconomica. Ben diversa è la situazione italiana dove le probabilità di effettuare la transizione in esame sono fortemente influenzate dalle caratteristiche individuali: l'istruzione ha, ancora una volta, un'importanza fondamentale, l'*hazard rate* delle laureate di rientrare nel mercato del lavoro è quasi quattro volte superiore a quello delle donne con la scuola dell'obbligo. Riducono le chance di rientro occupazionale l'età al primo figlio, il risiedere in una regione del Sud Italia e l'aver un partner. Non si trovano, invece, significativi effetti di coorte (se non un incremento dell'*hazard rate* tra la prima e la seconda coorte).

Ancora una volta si osservano chiari segnali della polarizzazione che caratterizza la partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro: anche il rientro al lavoro dopo il primo figlio è influenzato da variabili strutturali quali il titolo di studio o l'area di residenza. Negli Stati Uniti la situazione è completamente diversa dato che la probabilità di rientrare al lavoro è molto alta per tutte le categorie di donne.

Dal secondo modello si evince che, in entrambi in Paesi, le caratteristiche dell'ultimo lavoro svolto non sono associate a una maggiore o minore propensione a rientrare al lavoro. Infine, così come succede per la transizione verso la non-occupazione, i differenziali di status

economico fra lei e lui hanno un ruolo significativo solo negli Stati Uniti ma non in Italia. Le donne americane con una posizione occupazionale superiore a quella del partner, così come non lasciavano il loro impiego a causa della maternità, quando lo fanno poi rientrano al lavoro più velocemente delle donne che avevano una posizione occupazionale economicamente inferiore a quella del partner.

**Tab 3.3: Discrete time event history per lo studio della transizione verso lo stato di occupate per le donne che hanno lasciato il lavoro dopo la nascita del primo figlio. Hazard Ratio.**

	Stati Uniti			Italia		
	m1	m2	m3	m1	m2	m3
<i>Anni dall'uscita dal lavoro</i>						
2	0.51**	0.54**	0.51**	0.56**	0.55**	0.59**
3	0.36**	0.36**	0.37**	0.50**	0.50**	0.41**
4	0.26**	0.27**	0.27**	0.50**	0.50**	0.46**
5	0.27**	0.24**	0.22**	0.44**	0.43**	0.36**
6	0.21**	0.24**	0.25**	0.42**	0.43**	0.38**
7	0.14**	0.16**	0.15**	0.42**	0.42**	0.47**
8	0.25**	0.32**	0.37*	0.24**	0.24**	0.23**
<i>Istruzione</i>						
Secondaria Superiore	1.04	0.75	0.99	1.79**	1.76**	1.70**
Universitaria	0.84	0.55	0.76	3.86**	3.76**	3.09**
<i>Coorte di nascita</i>						
60/65	0.82	0.74+	0.78	1.39*	1.41**	1.54**
66/74	0.90	0.87	0.83	1.26+	1.27+	1.39*
75/84	0.84	0.88	0.70	1.36	1.31	1.41
<i>Età al primo figlio</i>						
25/30	0.94	0.92	0.95	0.80+	0.78*	0.81
30+	1.07	1.03	1.09	0.68**	0.67**	0.71*
Secondo figlio	0.94	1.03	0.95	0.85	0.86	0.86
Terzo figlio	0.99	1.05	1.02	0.62*	0.63+	0.73
Etnia: non bianco	1.55*	1.82**	2.07**			
Residente al Sud				0.44**	0.43**	0.39**
<i>Status coniugale</i>						
Sposato	0.95	0.72		0.65	0.75	
Convivente	0.87	0.68	1.09	0.44**	0.51*	0.53*
Divorziato/vedovo	1.59	1.85		1.13	1.37	
<i>Lavoro precedente</i>						
Part-time		0.84	0.93		0.87	0.92
ISEI		1.07	0.95		1.06	1.16
Settore pubblico		1.16	1.16		0.79	0.69
Lavoratore autonomo		0.84	0.79		0.69+	0.84
Contratto atipico					1.26	1.18
Senza contratto					0.98	1.16
ISEI>ISEI partner			1.34+			1.00
Costante	0.85	1.52	0.63	0.30**	0.27**	0.23**
Osservazioni	1,574	1,354	1,188	6,169	6,027	4,897

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

### 3.4. Commenti conclusivi

In questo capitolo cinque ipotesi sono state testate, formulate a partire dall'analisi della letteratura sulla conciliazione famiglia-lavoro e dal confronto del contesto istituzionale di Italia e Stati Uniti. In particolare, la teoria dei regimi di welfare (Esping-Andersen 1990, 1999), integrata dall'analisi del mercato del lavoro dei due Paesi, costituisce il principale cappello teorico di questo capitolo.

La prima ipotesi riguarda i tassi di occupazione femminili prima del primo matrimonio e della nascita del primo figlio; prima cioè che aumenti il carico di lavoro domestico e di cura il cui onere, nella divisione familiare del lavoro, ricade più spesso sulle donne. Come ipotizzato, sia le analisi descrittive, sia le analisi multivariate, hanno confermato che i tassi di occupazione delle donne sono nettamente più alti negli Stati Uniti rispetto che in Italia, sia prima del matrimonio, sia l'anno precedente la nascita del primo figlio (con differenze superiori, in entrambi i casi, a venti punti percentuali). Già prima che le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia producano i loro effetti sulle carriere delle donne, i tassi di occupazione femminili riflettono le diverse caratteristiche istituzionali dei due Paesi: la forte capacità statunitense di creare occupazione, prodotto del regime di welfare liberale – concentrata soprattutto nel settore terziario – si traduce in un'elevata partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Al contrario, il modello di welfare conservatore italiano – nella sua versione «mediterranea» – crea strutturalmente meno posti di lavoro, e i bassi tassi di occupazione femminili riflettono sia lo scarso sviluppo del settore terziario, sia la persistenza di un sistema di welfare basato sul modello del *male breadwinner*. Il diverso contesto socioeconomico e istituzionale si riflette anche sul versante dell'offerta di lavoro: se negli Stati Uniti la partecipazione femminile al mercato del lavoro è generalizzata per tutti i livelli di istruzione<sup>54</sup>, in Italia si osserva una forte polarizzazione secondo il titolo di studio, frutto, anche, della scarsa domanda di lavoro femminile. L'unica eccezione a questo schema è rappresentata dalle donne che scelgono la convivenza piuttosto che il matrimonio: questo gruppo di donne mostra tassi di occupazione analoghi fra i due Paesi (attorno al 70%). Tuttavia, queste differenze vanno cercate nelle diverse caratteristiche che assumono le donne conviventi in Italia e negli Stati Uniti e va tenuto presente che, in Italia, il fenomeno è ancora modesto.

La seconda ipotesi sostiene che l'effetto del matrimonio sulla partecipazione al mercato del lavoro sia marginale e limitato alle donne. Analizzando i tassi di occupazione attorno al

---

<sup>54</sup> Solo le donne che non arrivano al diploma di scuola superiore (*high school*), che comunque rappresentano negli Stati Uniti una parte minoritaria della popolazione, mostrano tassi di occupazione sensibilmente più bassi.

matrimonio è stato riscontrato per le donne una riduzione dell'offerta di lavoro concomitante all'inizio della nuova unione in entrambi i Paesi. Tuttavia, questa riduzione è in massima parte dovuta alla contemporanea nascita di figli. Gli effetti marginali del primo matrimonio sulla probabilità di lavorare – controllando per la nascita dei figli – mostrano che nel breve periodo esiste un effetto indipendente del matrimonio solo in Italia, quantificabile attorno a 2 o 3 punti percentuali. Interessanti sono i dati riguardanti gli uomini: infatti, con l'avvicinarsi del matrimonio, i tassi di occupazione si alzano in maniera sensibile in entrambi i Paesi – anche se in modo più deciso in Italia – e si mantengono più elevati anche nel medio termine. Esiste dunque una stretta associazione tra l'occupazione dell'uomo e il matrimonio: da una parte, il lavoro dell'uomo sembra una precondizione al matrimonio, dall'altra, gli uomini sposati hanno probabilità sensibilmente più alte di essere occupati. Riguardo alle differenze fra i Paesi, questi risultati confermano indirettamente che la divisione del lavoro (remunerato e familiare) all'interno della famiglia assume una connotazione più tradizionale in Italia – dove si osservano una riduzione dei tassi di occupazione femminili e un consistente incremento di quelli maschili in concomitanza del matrimonio – rispetto che negli Stati Uniti.

Gli effetti della nascita di un figlio sulla probabilità di lavorare delle donne costituiscono l'oggetto della terza e della quarta ipotesi di ricerca. Le attese circa un effetto di breve periodo più forte negli Stati Uniti rispetto che in Italia sono confermate: già per il primo figlio la riduzione dei tassi di occupazione è decisamente più marcata negli Stati Uniti, ma differenze ancora più evidenti si registrano per il secondo ed il terzo figlio. Negli Stati Uniti si vedono gli effetti della quasi totale assenza di congedi di maternità retribuiti, che costringono molte madri a interrompere la propria carriera. Per quanto concerne il primo figlio, è tuttavia abbastanza sorprendente che, per le donne che lavorano due anni prima del parto, i tassi di uscita dal mercato del lavoro non sono poi così distanti fra i due Paesi (figura 3.22). Nonostante le politiche familiari relative ai congedi di maternità siano nettamente più generose in Italia, il numero di donne che abbandona il lavoro in concomitanza con la prima maternità è rilevante, e questo suggerisce che la presenza di congedi di maternità retribuiti non basta a garantire la continuità lavorativa delle madri se non è accompagnata e integrata dalla disponibilità di servizi di cura alla prima infanzia. La nascita del primo figlio costituisce per molte donne italiane uno spartiacque nella carriera lavorativa e un passaggio verso quei ruoli familiari che tradizionalmente sono loro attribuiti. Probabilmente anche per questo motivo le uscite dal mercato del lavoro sono in Italia concentrate nel momento della nascita del primo figlio. Se per gli Stati Uniti i nostri risultati sono in linea con le ricerche precedenti (cfr. Waldfogel *et al.* 1999), l'effetto negativo del primo figlio sull'occupazione delle donne italiane è superiore a quanto riscontrato in altri studi (Geyer e Steiner 2007; Gutierrez-domenech 2005). Si ritiene che questo lavoro – mediante l'utilizzo di modelli panel che controllano per le traiettorie occupazionali lungo il corso di vita in assenza di eventi familiari – possa aver fornito un impor-

tante contributo alla stima dell'effetto dei figli sui tassi di occupazione femminili, che potrebbero essere sottostimati quando si considera la semplice differenza dei tassi di occupazione prima e dopo il parto.

Come previsto, il rientro nel mercato del lavoro delle donne che sono uscite dopo il parto, costituisce la norma negli Stati Uniti, mentre non è un comportamento diffuso in Italia. L'effetto di medio termine della nascita di un figlio sui tassi di occupazione delle donne è inferiore negli Stati Uniti e limitato al primo figlio, inoltre i tassi di rientro del mercato del lavoro delle donne statunitensi sono drammaticamente più elevati rispetto a quelli delle donne italiane. Negli Stati Uniti l'abbandono della propria occupazione in seguito alla nascita di un figlio costituisce, di norma, una scelta temporanea che si rende necessaria per far fronte alle prime necessità del nascituro. Il contesto istituzionale ha un ruolo rilevante sulla determinazione delle traiettorie occupazionali delle donne lungo il corso di vita: la combinazione tra un regime di welfare di tipo liberale, in cui i servizi alla persona – tra cui quelli di cura – sono acquistabili sul mercato, e un mercato del lavoro estremamente flessibile e deregolato permette alle madri americane di tornare velocemente al lavoro dopo la nascita di un figlio. In Italia, spesso, l'uscita dal lavoro costituisce una scelta di lungo periodo che implica una modifica radicale del ruolo sociale della donna. L'internalizzazione nella famiglia dei lavori di cura tipica dei Paesi con un welfare conservatore – che si riflette nella mancanza dell'offerta di servizi (pubblici o di mercato) alla prima infanzia – scarica l'onere della cura dei figli prevalentemente sulle donne. Inoltre, la relativa rigidità del mercato del lavoro italiano, rende molto complicato ritrovare un'occupazione dopo una lunga assenza dal mercato del lavoro.

La quinta e ultima ipotesi riguarda l'evoluzione nel tempo delle conseguenze della nascita dei figli. Nonostante il (lento) mutamento degli atteggiamenti verso il lavoro delle madri e la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si è ipotizzato che, per le coorti più recenti di donne, non si siano verificati sostanziali miglioramenti riguardo agli effetti dei figli sulla probabilità di lavorare. Si ritiene, infatti, che le deboli politiche familiari messe in atto negli ultimi anni non siano in grado di sostenere efficacemente le famiglie nella conciliazione tra lavoro familiare e remunerato. Inoltre, l'implementazione – attuata pienamente con la seconda metà degli anni novanta – della deregolamentazione «parziale e selettiva» del mercato del lavoro italiano ha reso più complicato per le giovani coorti di donne far convivere con successo famiglia e lavoro.

L'ipotesi si basa su diversi studi che hanno mostrato come in Italia le coorti più giovani appaiano svantaggiate da molti punti di vista se confrontate con chi le ha precedute (Barbieri 2011; Barbieri *et al.* 2015; Barbieri e Cutuli 2010; Barbieri e Scherer 2007, 2009; Chauvel e Schroder 2014; Schizzerotto 2002; Schizzerotto *et al.* 2011). In questo lavoro si dimostra che l'ambito della conciliazione tra famiglia e lavoro non fa eccezione a questa tendenza. Infatti, i risultati delle analisi ci restituiscono uno scenario che va ben oltre le iniziali aspettative. Gli

effetti negativi del primo figlio sui tassi di occupazione sono decisamente più intensi per le coorti più recenti. La caduta della probabilità di lavorare l'anno successivo al parto è più che raddoppiata per la coorte di donne più giovani rispetto alla coorte di donne più anziane. Nonostante la cautela con cui interpretare i risultati, si ritiene che i risultati siano abbastanza solidi per poter affermare che per le giovani generazioni transitare al primo figlio significa subire una penalizzazione occupazionale superiore rispetto alle generazioni precedenti. Il risultato è sorprendente poiché significa che le donne diventate madri negli anni duemila hanno abbandonato il proprio lavoro in seguito alla maternità con maggiore frequenza rispetto alle donne che sono diventate madri negli anni ottanta: questo nonostante la timida implementazione di politiche che avrebbero dovuto facilitare la conciliazione famiglia lavoro (si pensi all'introduzione e alla diffusione dei contratti part-time, alla lenta diffusione dei servizi di cura alla prima infanzia e al rafforzamento dei congedi parentali). I risultati suggeriscono che un ruolo importante in questo trend è giocato dai cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro durante le ultime due decadi. La maggior parte delle crescenti difficoltà delle donne riguardanti la conciliazione famiglia-lavoro è, infatti, da attribuire alle caratteristiche delle posizioni lavorative delle donne. I diversi contratti di lavoro «non standard» introdotti con le riforme del mercato del lavoro degli anni novanta e duemila rendono inaccessibili a molti lavoratori, e soprattutto lavoratrici, molte misure sviluppate per favorire la conciliazione: questi rapporti di lavoro spesso non prevedono alcuna misura di protezione della maternità e di sostegno alla conciliazione o, se ne hanno, è spesso difficile usufruirne.

Le donne statunitensi devono da sempre confrontarsi con un mercato del lavoro flessibile e con pochi vincoli ai licenziamenti e la loro capacità di conciliare famiglia e lavoro aumenta con il passare delle coorti. Anche tra le donne più istruite non si scorgono, nella coorte più recente, comportamenti innovativi riguardo alle scelte lavorative successive alla nascita dei figli, diversamente da quanto previsto dalla ipotesi della *drop-out revolution*: al contrario, tra le laureate, le nate dopo il 1974 sono quelle che, in seguito alla nascita del primo figlio, presentano la riduzione dei tassi di occupazione più contenuta e recuperano più velocemente i tassi di occupazione precedenti al parto.

Questo capitolo ha affrontato il tema delle conseguenze occupazionali dell'entrata in unione e della nascita dei figli sia per gli uomini che per le donne, analizzando le differenze riscontrate in Italia e negli Stati Uniti alla luce dei diversi assetti istituzionali dei due Paesi. Sebbene il tema si stato ampiamente affrontato in letteratura, questo lavoro contribuisce al dibattito in almeno tre direzioni.

In primo luogo, grazie alla tecnica statistica adottata e alla qualità dei dati utilizzati, riteniamo di aver fornito una misura dell'effetto dei figli sui tassi di occupazione femminili più accurata rispetto a quanto fatto fino ad ora. In particolare, in Italia la caduta della probabilità di lavorare dovuta alla nascita dei figli è superiore a quanto generalmente trovato nei prece-

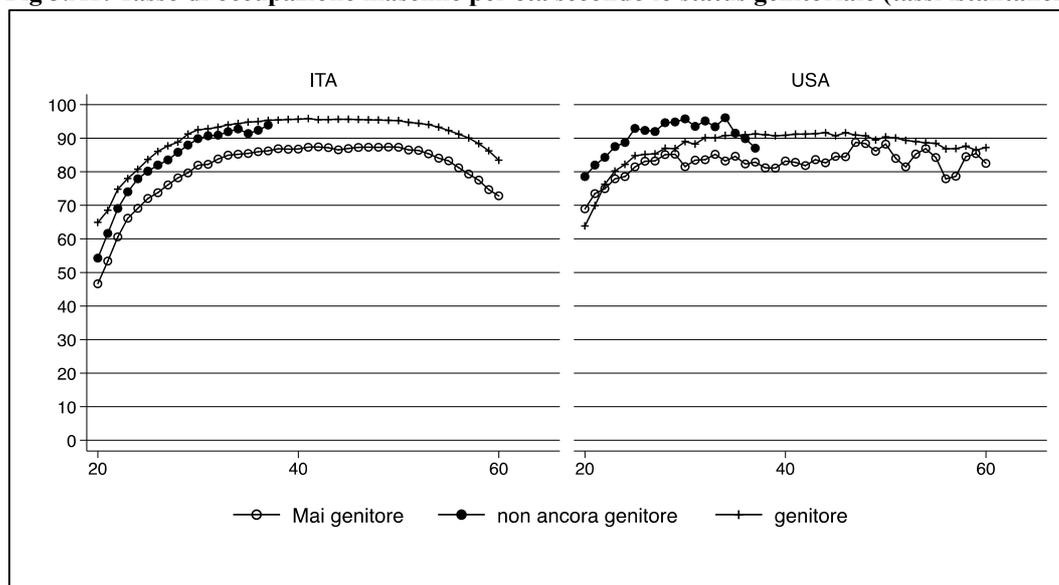
denti studi. Questo risultato aiuta a riconsiderare le difficoltà incontrate dalle donne italiane nel conciliare famiglia e lavoro che, oltre a trovarsi spesso obbligate a scegliere (*ex ante*) fra le aspirazioni di realizzazione individuale sul mercato del lavoro e il desiderio di costruire una famiglia (da qui i bassissimi tassi di fecondità italiani), si trovano in molti casi a dover abbandonare (*ex post*) il lavoro dopo la nascita dei figli.

In secondo luogo, la comparazione tra Italia e Stati Uniti – due Paesi con una politica di sostegno alla famiglia particolarmente debole – ha messo in luce che la teoria dei regimi di welfare – che considera l'integrazione tra Stato, mercato e famiglia nella protezione degli individui contro i rischi sociali – si rivela l'approccio più adatto a spiegare i motivi per i quali gli Stati Uniti possano conciliare elevati tassi di occupazione femminile e alti tassi di fecondità nonostante la povertà delle politiche familiari in senso stretto.

In terzo luogo, il contributo forse più innovativo deriva dall'analisi di come cambiano nel tempo le conseguenze occupazionali degli eventi familiari. È stato dimostrato che negli Stati Uniti le traiettorie occupazionali delle donne appartenenti alle coorti più recenti sono meno sensibili alla nascita dei figli, mentre in Italia accade l'esatto opposto. Lo svantaggio delle coorti più giovani rispetto a quelle che le hanno precedute individuato in letteratura in diversi Paesi caratterizzati da un regime di welfare conservatore (Chauvel 2014) – e documentato in Italia da diversi studi (Barbieri e Scherer 2005, 2007, 2009; Schizzerotto 2002; Schizzerotto *et al.* 2011) – coinvolge in Italia anche l'ambito della conciliazione famiglia-lavoro.

### 3.A. Appendice

Fig 3.A1: Tasso di occupazione maschile per età secondo lo status genitoriale (tassi istantanei)



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

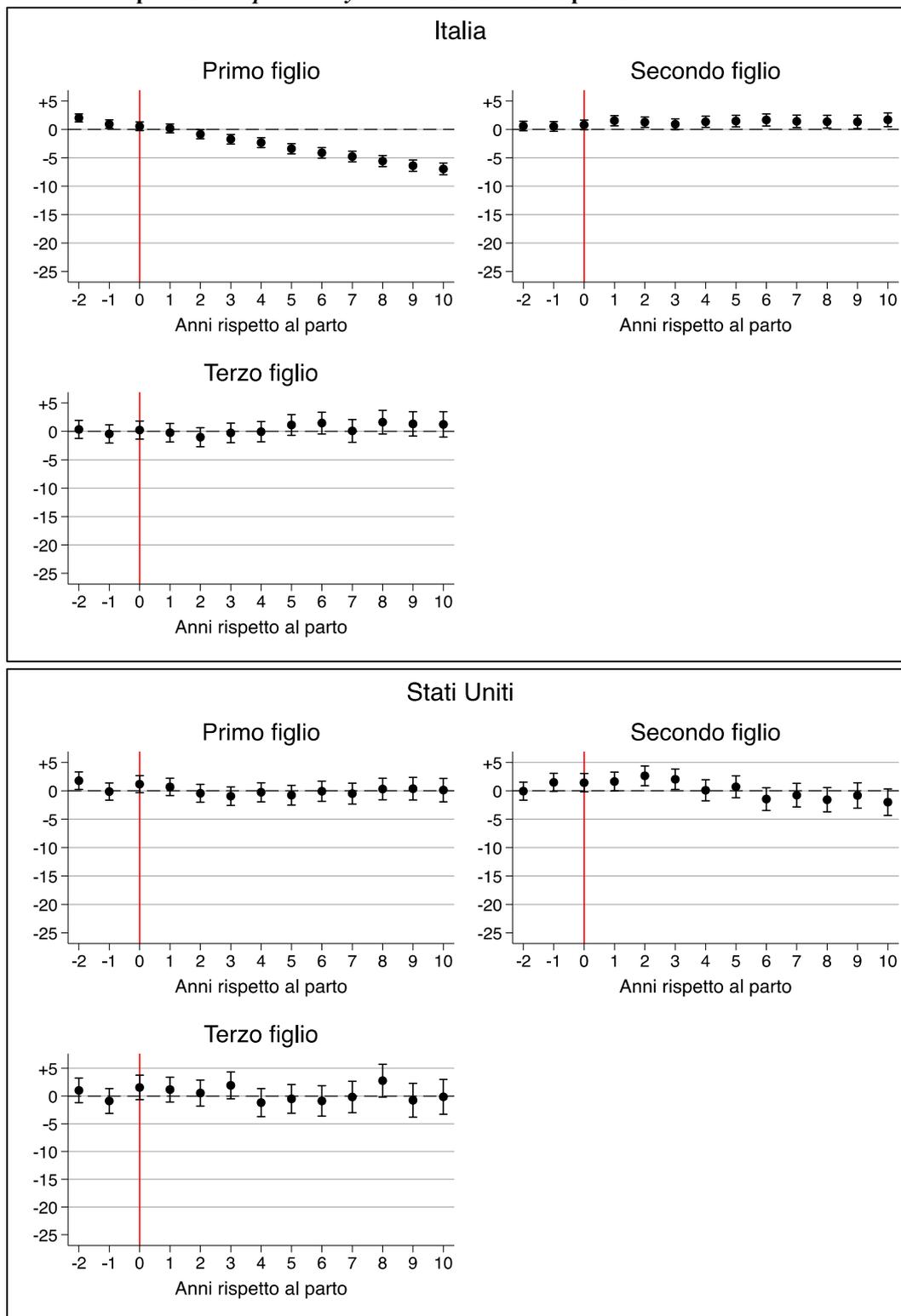
Tab 3.A1: Probabilità per le donne e per gli uomini di essere occupati. Modello per lo studio degli effetti del matrimonio. *Linear probability model con effetti fissi per individuo.*

	Donne		Uomini	
	Stati Uniti	Italia	Stati Uniti	Italia
<i>Età</i>	0.03**	0.05**	0.02**	0.06**
<i>Età al quadrato</i>	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**
<i>Primo matrimonio</i>				
(t+2)	0.04**	0.01*	0.02*	0.05**
(t+1)	0.04**	0.01	0.05**	0.07**
(t0)	0.00	-0.02**	0.05**	0.08**
(t-1)	0.00	-0.03**	0.07**	0.09**
(t-2)	-0.00	-0.02**	0.06**	0.08**
(t-3)	-0.03*	-0.02**	0.06**	0.07**
(t-4)	-0.03**	-0.03**	0.05**	0.07**
(t-5)	-0.05**	-0.04**	0.06**	0.06**
(t-6)	-0.06**	-0.04**	0.04**	0.05**
(t-7)	-0.05**	-0.05**	0.05**	0.04**
(t-8)	-0.08**	-0.06**	0.04**	0.03**
(t-9)	-0.09**	-0.07**	0.04**	0.03**
(t-10)	-0.09**	-0.09**	0.04**	0.02**
(t-11+)	-0.08**	-0.12**	0.03**	0.00
<i>PrimoFiglio</i>				
(t+2)	-0.03*	-0.01*	0.02	-0.00
(t+1)	-0.04**	-0.02**	0.00	-0.00
(t0)	-0.18**	-0.10**	0.02+	-0.00
(t-1)	-0.23**	-0.13**	0.01	-0.00
(t-2)	-0.18**	-0.13**	0.00	-0.00
(t-3)	-0.14**	-0.12**	-0.00	-0.01
(t-4)	-0.15**	-0.12**	0.01	-0.01
(t-5)	-0.14**	-0.11**	0.00	-0.01
(t-6)	-0.15**	-0.11**	0.01	-0.01

(t-7)	-0.13**	-0.10**	0.01	-0.01
(t-8)	-0.13**	-0.09**	0.02	-0.01+
(t-9)	-0.13**	-0.08**	0.02	-0.02*
(t-10)	-0.15**	-0.08**	0.02	-0.01*
(t-11+)	-0.11**	-0.08**	0.03**	-0.01*
<i>SecondoFiglio</i>				
(t+2)	-0.00	-0.00	-0.00	0.00
(t+1)	-0.02+	-0.01	0.02	0.00
(t0)	-0.15**	-0.04**	0.02+	0.01
(t-1)	-0.16**	-0.07**	0.02*	0.02**
(t-2)	-0.12**	-0.07**	0.03**	0.01*
(t-3)	-0.11**	-0.06**	0.02*	0.01+
(t-4)	-0.07**	-0.05**	0.01	0.02**
(t-5)	-0.07**	-0.05**	0.01	0.02**
(t-6)	-0.06**	-0.05**	-0.01	0.02**
(t-7)	-0.05**	-0.05**	-0.00	0.02**
(t-8)	-0.04**	-0.04**	-0.01	0.02**
(t-9)	-0.02+	-0.04**	-0.01	0.02**
(t-10)	-0.03*	-0.04**	-0.02	0.02**
(t-11+)	-0.01	-0.02**	-0.01	0.02**
<i>TerzoFiglio</i>				
(t+2)	0.00	-0.03**	0.01	0.00
(t+1)	-0.02+	-0.04**	-0.01	-0.01
(t0)	-0.12**	-0.06**	0.02	0.00
(t-1)	-0.12**	-0.08**	0.02	-0.00
(t-2)	-0.10**	-0.08**	0.01	-0.01
(t-3)	-0.09**	-0.07**	0.02+	-0.00
(t-4)	-0.07**	-0.07**	-0.01	-0.00
(t-5)	-0.07**	-0.07**	0.00	0.01
(t-6)	-0.05**	-0.08**	-0.00	0.02
(t-7)	-0.02	-0.09**	0.01	0.00
(t-8)	-0.01	-0.08**	0.04*	0.02
(t-9)	-0.02	-0.09**	0.00	0.02
(t-10)	-0.01	-0.09**	0.01	0.02
(t-11+)	0.05**	-0.10**	0.00	0.01
<i>Ulteriore figlio</i>	-0.06**	-0.05**	0.00	0.01
<i>Prima separazione</i>				
(t+2)	0.01	0.03**	-0.01	-0.00
(t+1)	0.02	0.05**	-0.02	-0.02*
(t0)	0.04**	0.06**	-0.03**	-0.03*
(t-1)	0.08**	0.07**	-0.05**	-0.03**
(t-2)	0.08**	0.10**	-0.04**	-0.02+
(t-3)	0.08**	0.10**	-0.03*	-0.02
(t-4)	0.07**	0.11**	-0.03**	-0.01
(t-5)	0.06**	0.13**	-0.04**	-0.01
(t-6)	0.05**	0.13**	-0.04**	-0.00
(t-7)	0.04**	0.14**	-0.03*	-0.00
(t-8)	0.05**	0.16**	-0.04**	-0.00
(t-9)	0.01	0.16**	-0.04**	-0.01
(t-10+)	0.01	0.18**	-0.06**	-0.00
<i>Disoccupazione giovanile</i>	-0.02**	-0.02**	-0.02**	-0.01**
Costante	0.21**	-0.30**	0.57**	-0.33**
Osservazioni	65,851	181,655	55,402	181,956
Individui	4,486	8,921	4,349	8,780

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

**Fig 3.A2: Effetti marginali medi (AME) della nascita di un figlio sulla probabilità per gli uomini di essere occupati. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**



Individui: 4349 (Usa) 8780 (Ita)  
 Intervalli di confidenza al 90%  
 Fonte: Istat 2009, Psid 2012

**Tab 3.A2: Probabilità per le donne e per gli uomini di essere occupati. Modello per lo studio degli effetti dei figli. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**

	Donne		Uomini	
	Stati Uniti	Italia	Stati Uniti	Italia
<i>Età</i>	0.03**	0.05**	0.01**	0.06**
<i>Età al quadrato</i>	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**
<i>PrimoFiglio</i>				
(t+2)	-0.03*	-0.01*	0.02+	0.02**
(t+1)	-0.04**	-0.03**	-0.00	0.01*
(t0)	-0.19**	-0.10**	0.01	0.01
(t-1)	-0.25**	-0.13**	0.01	0.00
(t-2)	-0.20**	-0.14**	-0.00	-0.01+
(t-3)	-0.16**	-0.13**	-0.01	-0.02**
(t-4)	-0.17**	-0.13**	-0.00	-0.02**
(t-5)	-0.16**	-0.13**	-0.01	-0.03**
(t-6)	-0.17**	-0.13**	-0.00	-0.04**
(t-7)	-0.16**	-0.13**	-0.00	-0.05**
(t-8)	-0.16**	-0.14**	0.00	-0.06**
(t-9)	-0.16**	-0.14**	0.00	-0.06**
(t-10)	-0.18**	-0.14**	0.00	-0.07**
(t-11+)	-0.14**	-0.14**	0.02	-0.07**
<i>SecondoFiglio</i>				
(t+2)	0.00	-0.00	-0.00	0.01
(t+1)	-0.02+	-0.01	0.01	0.01
(t0)	-0.15**	-0.04**	0.01	0.01
(t-1)	-0.16**	-0.07**	0.02	0.02**
(t-2)	-0.12**	-0.08**	0.03*	0.01*
(t-3)	-0.11**	-0.07**	0.02+	0.01
(t-4)	-0.08**	-0.06**	0.00	0.01*
(t-5)	-0.08**	-0.06**	0.01	0.01*
(t-6)	-0.07**	-0.06**	-0.01	0.02**
(t-7)	-0.06**	-0.06**	-0.01	0.01*
(t-8)	-0.05**	-0.06**	-0.02	0.01*
(t-9)	-0.03*	-0.05**	-0.01	0.01+
(t-10)	-0.04**	-0.05**	-0.02	0.02*
(t-11+)	-0.02*	-0.03**	-0.01	0.02**
<i>TerzoFiglio</i>				
(t+2)	0.00	-0.03**	0.01	0.00
(t+1)	-0.02	-0.04**	-0.01	-0.00
(t0)	-0.12**	-0.06**	0.02	0.00
(t-1)	-0.12**	-0.07**	0.01	-0.00
(t-2)	-0.10**	-0.08**	0.01	-0.01
(t-3)	-0.09**	-0.07**	0.02	-0.00
(t-4)	-0.07**	-0.07**	-0.01	-0.00
(t-5)	-0.07**	-0.08**	-0.01	0.01
(t-6)	-0.05**	-0.08**	-0.01	0.01
(t-7)	-0.02	-0.09**	-0.00	0.00
(t-8)	-0.02	-0.09**	0.03	0.02
(t-9)	-0.03	-0.09**	-0.01	0.01
(t-10)	-0.01	-0.10**	-0.00	0.01
(t-11+)	0.05**	-0.10**	-0.00	0.01
<i>Ulteriore figlio</i>	-0.06**	-0.04**	-0.00	0.01
<i>Disoccupazione giovanile</i>	-0.02**	-0.02**	-0.02**	-0.01**
<i>Stato coniugale</i>				
Convivente	-0.00	-0.00	0.05**	0.02**
Sposato	-0.03**	-0.03**	0.06**	0.05**
Divorziato/Vedovo	0.01	0.01+	0.01	0.04**

Costante	0.25**	-0.28**	0.59**	-0.34**
Osservazioni	65,851	181,655	55,402	181,956
Individui	4,486	8,921	4,349	8,780

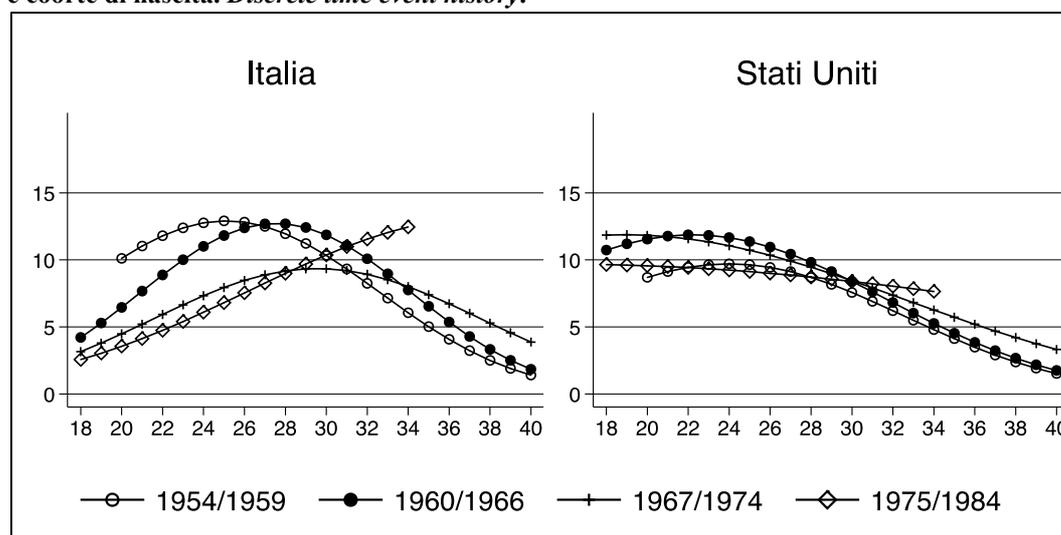
\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

**Tab 3.A3: Discrete time event history per lo studio della transizione alla prima gravidanza. Coefficienti di interazione con la coorte di nascita. Hazard Ratio.**

	Coorti di nascita (rif: 1954/1959)		
	1960/1965	1966/1974	1975/1984
<b>Italia</b>			
Occupata	0.87	0.93	0.85
Superiori	1.14	1.16	0.78*
Laurea	0.82	0.88	0.54**
Sud	1.24*	1.16	0.89
Disoccupazione giovanile	0.83+	0.94	0.95
Individui		7586	
Osservazioni		66,531	
<b>Stati Uniti</b>			
Occupata	0.84	0.82	0.68
Superiori	0.64	0.86	0.89
Laurea	0.55	0.70	0.55
Etnia (non bianchi)	1.19	1.04	1.16
Disoccupazione giovanile	0.97	0.95	0.77
Individui		2646	
Osservazioni		15,932	

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

**Fig 3.A3: Hazard rate predetto relativo alla transizione delle donne alla prima gravidanza, per età e coorte di nascita. Discrete time event history.**



Individui: 2646 (Usa) 7586 (Ita)

Fonte: Istat 2009, Psid 2012



## Capitolo 4: Separarsi o divorziare: conseguenze per il lavoro di uomini e donne

Questo capitolo ha per oggetto le conseguenze del divorzio sull'occupazione maschile e femminile in Italia e negli Stati Uniti. Gli obiettivi di questo capitolo sono: *a)* colmare la mancanza di questo tipo di ricerca in Italia; *b)* aggiornare gli studi esistenti sugli Stati Uniti e, *c)* sfruttando la comparazione tra Italia e Stati Uniti, indagare il carattere di questi effetti nei due diversi contesti istituzionali. Questo lavoro vuole dare una risposta a due domande di ricerca: la prima è relativa agli effetti delle dissoluzioni coniugali sull'occupazione dei partner e la seconda concerne gli effetti specifici del divorzio su diverse categorie di persone<sup>55</sup>.

La prima sezione illustra le ipotesi di ricerca richiamando i principali elementi teorici sui quali sono costruite. La seconda sezione descrive le tecniche statistiche adottate per rispondere alle domande di ricerca e per testare le ipotesi. La terza sezione, che presenta i risultati, è divisa in quattro paragrafi. Il primo descrive i tratti salienti del divorzio nei due Paesi e presenta alcuni primi risultati descrittivi circa la relazione che intercorre tra il divorzio e l'occupazione dei partner. Il secondo cerca di individuare le caratteristiche che influenzano la probabilità di divorziare per disegnare il profilo del divorziato e della divorziata in Italia e negli Stati Uniti. Il terzo è dedicato alla misurazione dell'effetto del divorzio sull'occupazione degli ex-coniugi, anche per quanto riguarda particolari categorie di soggetti. Il quarto analizza e il modo in cui il divorzio influenza le probabilità di compiere transizioni *a)* in ingresso e in uscita dal lavoro *b)* e tra un lavoro part-time e full-time, e viceversa. L'ultima sezione è dedicata infine alle considerazioni conclusive.

### 4.1. Ipotesi

Il lavoro di ricerca presentato in questo capitolo è guidato da quattro ipotesi, formulate sulla base dell'analisi della letteratura sul tema delle interconnessioni tra famiglia e lavoro

---

<sup>55</sup> Si prenderanno in considerazione eventi quali la separazione e il divorzio; non verranno, invece, analizzate le dissoluzioni delle convivenze. Innanzitutto perché, come mostrato nel capitolo precedente, le persone che scelgono la convivenza rappresentano una popolazione selezionata, soprattutto in Italia. In secondo luogo, le conseguenze occupazionali delle separazioni e del divorzio sono ancora poco studiate in Italia e si è preferito dunque concentrare l'analisi sulle dissoluzioni coniugali per rimandare a studi futuri la ricerca relativa alle dissoluzioni delle convivenze.

lungo il ciclo di vita (cfr. capitolo 1) e del confronto fra i contesti socio-economici, istituzionali e culturali che caratterizzano l'Italia e gli Stati Uniti (cfr. capitolo 2).

Negli ultimi anni, la letteratura sulle conseguenze economiche del divorzio ha prestato particolare attenzione agli effetti delle dissoluzioni coniugali sul reddito disponibile dei partner. Una dissoluzione coniugale costituisce un evento di rottura nella vita di un individuo, che riduce il benessere economico: rompe le economie di scala, riduce il reddito familiare e può portare uno o entrambi i partner alla povertà (Dewilde 2002). Diverse ricerche concordano nell'affermare che entrambi i partner subiscano una riduzione di reddito dopo il divorzio, ma per le donne l'incidenza è di solito maggiore (per una rassegna si veda Andress *et al.* 2006). Per questo motivo il divorzio rappresenta una fonte di disuguaglianza sociale. Molti studi hanno analizzato le conseguenze economiche del divorzio per gli uomini e le donne americane (DiPrete e McManus 2000; Duncan e Hoffman 1985; Johnson e Skinner 1986; McManus e DiPrete 2001) mostrando come anche negli Stati Uniti le donne subiscono le conseguenze peggiori. Meno si conosce sulle conseguenze economiche del divorzio in Italia perché fino ad anni recenti non esistevano dati che comprendessero un numero sufficiente di divorzi per analizzare il fenomeno in profondità<sup>56</sup>: tuttavia le ricerche di cui siamo a conoscenza confermano anche per l'Italia lo svantaggio economico delle donne dopo il divorzio (Ongaro *et al.* 2008; Todesco 2009).

Il principale strumento per far fronte alla riduzione del reddito disponibile consiste nell'incremento della partecipazione al mercato del lavoro. Poiché normalmente le donne investono meno nella carriera durante il matrimonio, per una donna il divorzio può significare (ri)entrare nel mercato del lavoro o aumentare il proprio impegno orario. Oltre alle difficoltà d'inserimento al lavoro, la presenza dei figli (che normalmente vengono affidati alla madre) rende l'equilibrio lavoro-famiglia delle madri divorziate più difficile. Sorprendentemente, pochi studi si sono concentrati sulle conseguenze del divorzio per i tassi di occupazione maschile e femminile. Tuttavia, vi è un consenso sul fatto che nella maggior parte dei Paesi le donne aumentino la loro offerta di lavoro in modo sostanziale dopo il divorzio (Bonnet *et al.* 2010; Raz-Yurovich 2013; van Damme *et al.* 2009) – vi sono prove di un aumento dei tassi di occupazione femminile dopo il divorzio, sia negli Stati Uniti (Duncan e Hoffman 1985; Haurin 1989; Johnson e Skinner 1986), sia in Italia (Ongaro *et al.* 2008) – mentre i risultati circa le conseguenze per l'offerta di lavoro degli uomini sono ancora scarsi e fra loro non pienamente coerenti (Kalmijn 2005; Mueller 2005).

È importante porre l'accento sulla profonda differenza di approccio che distingue il filone di studi sulle conseguenze economiche del divorzio in termini di reddito disponibile da quello

---

<sup>56</sup> Anche in Italia, tuttavia si assiste a un crescente interesse su queste tematiche (Livi Bacci e Mencarini 2009; Mencarini 2009).

sugli effetti occupazionali. Il primo si domanda quali conseguenze il divorzio abbia per il benessere economico dei partner: il quale dipende dalla loro partecipazione al mercato del lavoro, ma anche dallo specifico diritto di famiglia che norma gli obblighi familiari, dal particolare regime fiscale, dalla presenza di sussidi pubblici ai genitori soli e più in generale dalle misure di politica familiare specifiche di ciascun Paese. Il secondo si chiede invece quale sia l'impatto del divorzio sulle carriere lavorative dei partner: non è dunque interessato a valutare la vulnerabilità economica dei divorziati o i rischi di povertà, ma solo gli effetti sulla loro carriera lavorativa.

La differenza tra i due approcci di ricerca è evidente anche dai risultati spesso apparentemente discordanti a cui giungono. Il reddito disponibile dei partner nella gran parte dei casi si riduce dopo il divorzio (prevalentemente a causa della perdita delle economie di scala) e per le donne lo svantaggio economico è spesso superiore a causa della dipendenza economica della maggior parte delle donne dal partner durante il matrimonio. Se però si guarda alla sola partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la letteratura sembra concorde nell'affermare che il divorzio ha un effetto positivo. È a quest'ultimo filone di ricerca che questo lavoro vuole dare il suo contributo.

*H1) Sulla base del generale accordo dei risultati presenti in letteratura, ci aspettiamo che, in entrambi i Paesi, le carriere lavorative delle donne siano più sensibili alle dissoluzioni familiari rispetto a quelle degli uomini. In particolare, come suggeriscono gli studi precedenti, ci aspettiamo che i tassi di occupazione femminili aumentino in seguito al divorzio.*

L'incremento della partecipazione al mercato del lavoro può non essere l'unico modo, per le donne, per porre rimedio alla riduzione del reddito disponibile imputabile al divorzio. Anche la costituzione di un nuovo nucleo familiare può assicurare una fonte di reddito. Dewilde e Uunk individuano nel matrimonio una possibile strategia per ripristinare i livelli di reddito precedenti al divorzio, rilevando che «le donne divorziate con maggiori difficoltà finanziarie si risposano come maggiore frequenza di coloro che soffrono un limitato danno economico» (2008). Per gli Stati Uniti sono disponibili studi riguardo al ruolo della situazione finanziaria delle donne divorziate sulla probabilità di risposarsi (Glick e Lin 1987; Hutchens 1979) i cui risultati confermano che i tassi di seconde nozze sono più alti per le donne con bassi redditi e per coloro che non sono beneficiarie di sussidi di welfare.

*H2) Se risposarsi costituisce una strategia alternativa all'incremento dell'offerta di lavoro, ci aspettiamo che le donne che si risposano rapidamente dopo il divorzio mostrino un incremento ridotto dell'offerta di lavoro.*

Entrambi i contesti istituzionali che saranno presi in considerazione dall'analisi sono caratterizzati da politiche familiari deboli e residuali, che Andreß (2003) chiama *rudymental family policy*. Tuttavia, i regimi di welfare (Esping-Andersen 1990, 1999) di cui fanno parte Italia e Stati Uniti, sono caratterizzati da un diverso equilibrio tra Stato, mercato e famiglia quali istituzioni di gestione dei rischi sociali. Sebbene in entrambi i contesti l'orientamento delle politiche pubbliche verso la famiglia sia debole, negli Stati Uniti è prevalentemente il mercato l'istituzione che interviene a colmare le lacune dello Stato, mentre in Italia questo ruolo è attribuito per lo più alla famiglia. Il **modello di mercato** statunitense enfatizza la libertà individuale dei membri della società, accordando una preferenza per soluzioni di mercato su questioni che riguardano i compiti di cura e in generale il lavoro familiare nell'ambito della famiglia. L'Italia, secondo Andreß (2003), presenta le caratteristiche del **modello** che l'autore chiama **della solidarietà familiare estesa**, che affida le questioni riguardanti la famiglia alle risorse dei network parentali, le quali giocherebbero un ruolo predominante rispetto al mercato<sup>57</sup>. Questi diversi tipi di supporto familiare implicano specifici modelli di dipendenza all'interno della famiglia che, in caso di divorzio, possono avere conseguenze economiche negative per il partner più debole. Secondo questo modello l'Italia e gli Stati Uniti dovrebbero entrambi essere caratterizzati da importanti conseguenze negative del divorzio per le donne, ma più forti in Italia a causa della minore autonomia economica di cui le donne godono, in ragione dei bassi tassi di partecipazione al mercato del lavoro – un dato influenzato dal particolare regime di welfare cui appartiene il nostro Paese (Esping-Andersen 1990, 1999). Infatti, il processo di crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro è in ritardo in Italia rispetto alla maggior parte dei Paesi occidentali (Esping-Andersen 2009). Le ricerche che comprendono l'Italia (Andreß *et al.* 2006; Dewilde 2002; Uunk 2004) o gli Stati Uniti (Burkhauser *et al.* 1990, 1991; DiPrete e McManus 2000; Sørensen 1994) non forniscono chiare informazioni per stabilire in quale Paese le conseguenze economiche del divorzio siano più severe.

Seguendo la tipologia dei modelli di politiche familiari (Andreß 2003) e la più ampia letteratura sui regimi di welfare (Esping-Andersen 1990, 1999) ci si attende che nel momento del divorzio, l'assenza del sostegno di solide politiche familiari sia compensata, negli Stati Uniti, dall'incremento della partecipazione al mercato del lavoro e, in Italia, dal ricorso alle risorse fornite dalla rete familiare. A questo riguardo non si possono non richiamare due elementi che assumono una fondamentale importanza per lo studio dell'occupazione delle donne divorziate: 1) la legge sul divorzio e 2) le condizioni offerte dal mercato del lavoro.

---

<sup>57</sup> In letteratura c'è dibattito sulla reale rilevanza del modello culturale della «famiglia forte» (Reher 1998) come caratteristica del sistema di welfare o se non si debba invece parlare di «familismo coatto» (Saraceno 2008).

La legislazione che regola le separazioni e i divorzi incide direttamente sulle conseguenze economiche del scioglimento del matrimonio sui due partner (Bianchi *et al.* 1999; Burkhauser *et al.* 1990, 1991) e incentiva o disincentiva la partecipazione sul mercato del lavoro, in seguito al divorzio. Da questo punto di vista le leggi sulle dissoluzioni familiari fanno parte del, e sono coerenti con, il modello di supporto pubblico alla famiglia al quale i due Paesi appartengono, rispecchiando il principio di sussidiarietà vigente in Italia (secondo il quale il welfare pubblico interviene in seconda battuta, rispetto all'intervento primario della famiglia di appartenenza) e il principio liberista di mercato tipico del modello di assistenziale statunitense.

In Italia, il divorzio è stato introdotto solo nel 1970 e la legge prevede due fasi: la separazione legale, seguita dal divorzio vero e proprio. Già con la separazione legale il giudice stabilisce i rispettivi obblighi tra i coniugi, compresi eventuali assegni per i figli e assegni di mantenimento. Se sussistono le condizioni necessarie, dopo 5 anni (portati a 3 nel 1987) i coniugi legalmente separati possono chiedere il divorzio (Sesta 2013). Il principio alla base della legge italiana è quello secondo il quale i legami solidaristici tra i coniugi proseguono anche dopo il divorzio, in modo da mantenere in qualche misura intatta la funzione della famiglia dal punto di vista del welfare state. Il partner economicamente più forte è spesso obbligato a pagare un assegno di mantenimento al partner più debole, oltre agli eventuali assegni per i figli. Inizialmente tale assegno aveva una funzione composita (assistenziale, compensativa e risarcitoria), ma dal 1987 rimane la funzione assistenziale e l'unico criterio che per determinare se prevedere o meno l'assegno di mantenimento è rappresentato dai mezzi di sostentamento del coniuge (gli altri criteri servono per determinare l'entità dell'assegno). Inoltre, se il coniuge si risposa, cessa l'assegno<sup>58</sup>. Tuttavia alcuni autori hanno sottolineato che sebbene la legge preveda che il coniuge economicamente più forte (normalmente l'uomo) versi all'altro coniuge (normalmente la donna) gli assegni di mantenimento, molte donne non possono contare su questa fonte di reddito, sia perché è spesso sufficiente avere un lavoro, o essere nella posizione di trovarne uno, per non ricevere l'assegno, sia perché anche nel caso in cui l'assegno sia previsto, il marito può non essere in grado o non essere disposto a pagare la somma fissata dal giudice (e non esiste una forma di trasferimento di denaro alla fonte) (Ongaro *et al.* 2008). Il diritto di rimanere nella casa familiare, infine, è concesso al genitore che ha l'affidamento dei figli, quindi, comunemente alla moglie.

Negli Stati Uniti il percorso che porta al divorzio è decisamente più rapido e prevede un solo procedimento legale. Il principio ispiratore della legge è il concetto di *clean break* che consiste nel dividere equamente il patrimonio dei coniugi e far cadere qualsiasi vincolo reciproco tra marito e moglie. Tuttavia, ultimamente, si stanno diffondendo anche negli Stati Uni-

---

<sup>58</sup> Anche per questo motivo i tassi matrimoniali relativi alle seconde nozze sono così bassi in Italia.

ti, forme di trasferimenti di denaro tra i coniugi (*alimony*): con forti differenze in base alla durata del matrimonio e alla presenza o meno di figli.

Per una donna divorziata che non lavorava durante il matrimonio, le possibilità di trovare un'occupazione sono fortemente condizionate dalle opportunità e dagli ostacoli offerti dal mercato del lavoro. Abbiamo già descritto nei capitoli precedenti le profonde differenze tra il mercato del lavoro italiano e statunitense. Qui basti ricordare che una donna che abbia investito una parte importante della propria vita nella famiglia, trascurando la propria carriera lavorativa, nel momento in cui voglia tornare a lavorare, trova maggiori difficoltà nel contesto italiano caratterizzato da un mercato del lavoro più rigido che rende molto complicato ritrovare un'occupazione dopo una lunga permanenza fra la popolazione inattiva. Mentre gli Stati Uniti sono caratterizzati da un mercato del lavoro estremamente flessibile e deregolato che permette alle donne americane, in caso di ritiro temporaneo dal mercato del lavoro per dedicarsi alla famiglia – di rientrare al lavoro, «modulando», quindi, la propria partecipazione lavorativa secondo le diverse fasi del corso di vita. Da quanto visto discende la terza ipotesi:

*H3a) Considerando il modello di politiche familiari a cui i due Paesi appartengono, i diversi principi a cui le leggi sul divorzio sono ispirate e le profonde differenze relative al mercato del lavoro, ci aspettiamo che le donne italiane che non lavoravano durante il matrimonio abbiano meno probabilità di trovare un'occupazione dopo il divorzio, rispetto alle donne statunitensi.*

Quando si considerano le donne con figli, la letteratura mostra che le conseguenze economiche del divorzio sono più forti nei Paesi mediterranei e liberali (Aassve *et al.* 2007). Ciò è coerente con il carattere residuale che caratterizza nei due Paesi le politiche familiari: politiche che assumono una rilevanza cruciale per le famiglie monogenitoriali. Come si è visto, tuttavia, negli Stati Uniti la risposta allo scarso supporto pubblico alle madri sole è rappresentata dall'elevata partecipazione femminile al mercato del lavoro, mentre in Italia il ruolo di compensare la debolezza delle politiche familiari è istituzionalmente demandato alla famiglia – sia attraverso l'aiuto della famiglia di origine, sia attraverso il mantenimento di legami economici tra i coniugi anche in seguito alla rottura matrimoniale. L'assetto istituzionale italiano, frutto della combinazione di un sistema di welfare “conservatore” che internalizza i lavori di cura all'interno della famiglia e di un mercato del lavoro rigido e segmentato, rende molto complicato per una madre sola entrare – o rientrare – nel mercato del lavoro dopo un divorzio. Negli Stati Uniti, al contrario, un regime di welfare di tipo liberale, in cui i servizi di cura richiesti dalle donne sono acquistabili sul mercato, e un mercato del lavoro estremamente fles-

sibile e deregolato non solo permette alle donne di partecipare al mercato del lavoro ma costituisce l'unica strada per il proprio sostegno economico<sup>59</sup>.

*H3b) Da quanto detto discende che, in ragione del diverso assetto istituzionale, le donne divorziate italiane con figli in età prescolare avranno minori incentivi, nonché minori opportunità, di aumentare la propria partecipazione al mercato del lavoro, rispetto alle donne statunitensi che sono, di fatto, obbligate a lavorare per sostenere se stesse e i loro figli.*

È ragionevole supporre che per gli uomini incrementare l'offerta di lavoro in seguito al divorzio non costituisca una realistica strategia per affrontare la riduzione del reddito disponibile. Nella maggior parte dei casi, gli uomini sposati lavorano già a tempo pieno, e la possibilità di aumentare l'offerta di lavoro è quindi limitata (Andreß e Hummelsheim 2009). Inoltre, la maggior parte della letteratura ritiene che i costi del divorzio per gli uomini siano principalmente di carattere sociale o psicologico, piuttosto che economico (per una review si veda per esempio Amato 2000). Questa visione è rafforzata da diversi studi che addirittura osserverebbero un aumento del reddito disponibile per gli uomini dopo il divorzio (Poortman 2000; Smock *et al.* 1999)<sup>60</sup>. Questo aspetto è oggetto di dibattito, in letteratura: alcuni lavori hanno messo in dubbio questa prospettiva, affermando che, per determinate categorie di uomini, il reddito disponibile si riduce dopo il divorzio, anche se questo declino è attribuito in larga misura alla perdita del reddito della moglie (McManus e DiPrete 2001). Se si va oltre la sfera strettamente monetaria e si considerano misure di deprivazione che prendono in esame anche altri aspetti del benessere economico, è stato dimostrato che gli uomini soffrono di deprivazioni di diverso tipo, in certi casi anche in misura maggiore rispetto alle donne (Aassve *et al.* 2007). In questo senso, anche le carriere lavorative degli uomini non sembrano essere insensibili agli effetti negativi del divorzio. Alcuni studi recenti hanno dimostrato che gli uomini divorziati hanno maggiori probabilità di diventare disoccupati e sperimentare episodi di mobilità occupazionale discendente (Bonnet *et al.* 2010; Kalmijn 2005; Kraft 2001; Raz-Yurovich 2013). Ancora, in una ricerca riguardante il Canada, sono emersi effetti negativi del divorzio sull'offerta di lavoro maschile (Mueller 2005). La principale ragione dell'esistenza di un *divorce penalty* sulle carriere lavorative degli uomini – simmetrico al *marriage premium* ampiamente studiato in letteratura (tra gli altri Korenman e Neumark 1991), i cui segnali si scorgono anche in questo lavoro (cfr. Capitolo 3) – è legata al ruolo della specializzazione (Bec-

---

<sup>59</sup> In questa direzione s'inserisce la riforma dell'ADC (*Aid to Dependent Children*), trasformato, a metà anni novanta, nel TANF (*Temporary Assistance for Needy Families*), un programma di aiuti monetari alle famiglie monogenitoriali, ora condizionato alla partecipazione al mercato del lavoro del genitore.

<sup>60</sup> Altri sono disponibili in Andreß *et al.* (2006).

ker 1981). Si crede che questa renda più produttivo il lavoro dell'uomo (Gray 1997), con effetti positivi sulla sua carriera lavorativa (Kalmijn e Luijkx 2005); uomo che, inoltre, si sente normativamente obbligato a provvedere per la propria famiglia aumentando il proprio senso di responsabilità nel lavoro (Waite e Gallagher 2000). Quando avviene un divorzio, la specializzazione finisce e questo può indebolire l'attaccamento degli uomini al mercato del lavoro. Altre spiegazioni si collegano invece alla funzione della moglie come capitale sociale del marito (Bernasco *et al.* 1998; Blossfeld e Drobnic 2001a) e al ruolo giocato in maniera indiretta dalle conseguenze di natura psicologica del divorzio, che com'è stato dimostrato sembrano colpire più gli uomini delle donne (Booth e Amato 1991).

Questi effetti, tuttavia, presentano un certo tasso di eterogeneità geografica: come sostiene Aassve *et al.* (2007), a seguito del divorzio, l'indice di deprivazione aumenta in maniera particolarmente forte nei Paesi con un regime di welfare liberale (Regno Unito e Irlanda) mentre non presenta variazioni significative nei Paesi con un regime di welfare conservatore, anche nella variante «mediterranea» (Italia, Spagna, Portogallo e Grecia). Nell'unico studio di questo tipo specifico sull'Italia Ongaro *et al.* (2008) sostiene che la causa dell'assenza di conseguenze economiche negative, anche in termini di deprivazione, per gli uomini italiani, sia da ricercarsi negli assetti abitativi successivi al divorzio. La maggior forza e rilevanza sociale delle relazioni familiari tipiche dei Paesi con un regime di welfare «mediterraneo», si sostiene, aumenta le probabilità degli uomini divorziati di tornare nella casa dei genitori e di ricevere da parte loro un aiuto economico.

*H4) Sulla base di questa letteratura ci aspettiamo di trovare una riduzione dell'offerta di lavoro maschile in seguito ad una dissoluzione familiare negli Stati Uniti, mentre ipotizziamo che in Italia il divorzio non abbia effetti significativi sulla partecipazione al mercato del lavoro degli uomini.*

## **4.2. Metodi**

Questa sezione è dedicata alla presentazione della metodologia e agli strumenti di analisi adottati per rispondere alle domande di ricerca. Tre sono gli approcci adottati e per ciascuno di essi si descriveranno la strategia empirica e la scelta degli strumenti statistici. *Il primo* riguarda le determinanti del divorzio, *il secondo* l'effetto del divorzio sulla partecipazione al lavoro, *il terzo* l'effetto del divorzio sulla probabilità di aumentare o diminuire l'offerta di lavoro.

L'utilizzo dei dati dell'indagine Multiscopo 2009 Istat consente lo studio delle dissoluzioni coniugali in una prospettiva longitudinale. Tuttavia, a causa della natura retrospettiva dei dati, il limite maggiore è quello di non avere informazioni sugli ex partner. Per gli Stati Uniti utilizziamo invece il *Panel Study of Income Dynamics* (PSID). Il campione finale utilizzato per le analisi multivariate comprende 1408 divorzi in Italia e 3063 negli Stati Uniti: un numero sufficientemente ampio anche per misurare l'effetto del divorzio per diverse categorie di persone. Come nel capitolo precedente, le analisi descrittive sono basate su tutti gli individui nati a partire dal 1930 e osservati dal 1968 (o dal 1979 nel caso delle analisi che hanno come oggetto i tassi di occupazione) al 2009. Le analisi multivariate sono calcolate su un sotto campione che comprende tutte le persone osservate dal 1979 al 2009<sup>61</sup> e nate dal 1944 al 1984 (in modo da osservare la coorte più vecchia almeno a partire dai 35 anni, e la coorte più giovane almeno fino ai 25 anni) e. Inoltre, poiché la nostra domanda di ricerca riguarda le conseguenze lavorative del divorzio, sono stati selezionati solo coloro che si sono sposati almeno una volta nella vita e per le sole osservazioni successive al primo matrimonio.

Per rispondere alle nostre domande di ricerca diversi metodi statistici sono stati adottati. Uomini e donne sono analizzati separatamente, a causa delle grandi differenze nella sensibilità delle carriere di uomini e donne all'evento «divorzio».

#### 4.2.1 *Chi sono i divorziati in Italia e negli Stati Uniti?: la strategia empirica*

Il primo paragrafo empirico è rivolto allo studio delle caratteristiche individuali che influenzano la probabilità di divorziare in Italia e negli Stati Uniti. A questo scopo – dopo aver selezionato le persone a rischio di divorziare – si è fatto ricorso a una semplice regressione logistica binomiale la cui variabile dipendente assume il valore uno nell'anno del divorzio. Per analizzare l'effetto della partecipazione al mercato del lavoro, controllando per eventuali effetti anticipatori del divorzio, è stato inserito un indicatore dell'attaccamento al lavoro, costruito con una variabile – il cui valore varia tra 0 e 1 – che misura quante volte, nei dieci anni precedenti all'osservazione, ciascun individuo era occupato<sup>62</sup>. Tra le variabili indipendenti sono poi inserite: la presenza di figli in età prescolare, il numero di figli, il livello

---

<sup>61</sup> Rispetto al capitolo precedente il campione è stato allargato includendo anche coorti più vecchie. Poiché l'età media al divorzio è più elevata rispetto all'età media al matrimonio o al primo figlio, non si dovrebbero introdurre eccessive distorsioni, anche se gli individui più vecchi sono seguiti solo dai 35 anni di età.

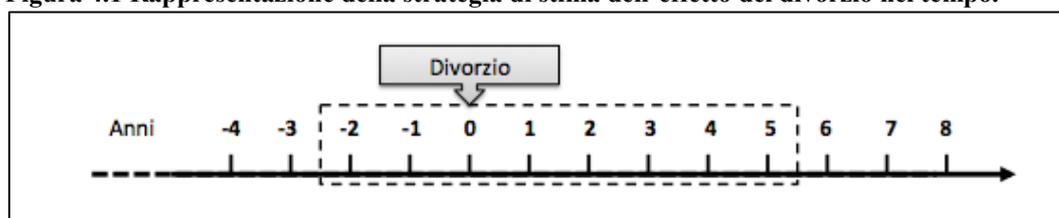
<sup>62</sup> La variabile è pesata per il numero di osservazioni disponibili, per cui se un individuo è osservato fino a quattro anni precedenti, e risultava occupato in tutti gli anni la variabile assumerà il valore 1.

d'istruzione, l'istruzione del padre, la coorte di nascita, il periodo (diviso in tre decenni), la disoccupazione giovanile, l'etnia – negli Stati Uniti – e l'area di residenza – in Italia.

#### 4.2.2 L'effetto del divorzio sull'occupazione: la strategia empirica

La seconda parte è dedicata allo studio degli effetti del divorzio sull'occupazione. La strategia empirica è la stessa adottata per l'analisi delle conseguenze del matrimonio e della nascita dei figli sulla probabilità di lavorare, che prevede l'utilizzo di *linear probability model* con effetti fissi per individuo<sup>63</sup>. Per non ripetere quanto già detto, si rimanda il lettore alla sezione metodologica del terzo capitolo per una descrizione più dettagliata della tecnica adottata.

**Figura 4.1** Rappresentazione della strategia di stima dell'effetto del divorzio nel tempo.



Così come per le analisi del capitolo precedente, il campione non è limitato a coloro che hanno esperito l'evento – in questo caso il divorzio – ma comprende tutti gli individui che si siano sposati almeno una volta<sup>64</sup>. La stima dell'effetto del divorzio sull'intero campione si ottiene tramite una serie di variabili dicotomiche, ciascuna delle quali si riferisce a un'osservazione compresa fra due anni precedenti il divorzio e i cinque anni successivi (figura 4.1). Un'ulteriore variabile dicotomica assume il valore 1 nel periodo successivo. Rispetto a quanto fatto per eventi familiari quali il matrimonio e la nascita dei figli, qui si è scelto di valutare l'effetto del divorzio in un arco temporale più ristretto (cinque anni), poiché si ritiene che lo shock che una dissoluzione familiare produce sull'equilibrio tra lavoro remunerato e lavoro familiare possa avere effetti di breve durata e diversi elementi possano concorrere a trovare, anche rapidamente, un nuovo equilibrio (si pensi per esempio all'avvio di una nuova relazione di coppia o al ritorno nella casa della famiglia d'origine).

<sup>63</sup> La stessa tecnica è stata usata nella quarta sezione per lo studio della probabilità di lavorare part time per le donne occupate.

<sup>64</sup> Sono stati esclusi coloro che non si sono mai, o non ancora, sposati, poiché la popolazione di riferimento (popolazione a rischio) più adatta per stimare gli effetti del divorzio è rappresentata dalle persone sposate.

Il modello base può essere descritto come:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta_{1e}Età_{it} + \beta_{2e}(Età_{it})^2 + \sum_{n=-2}^5 \beta_{1t}t_{itn}^{div} + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it}$$

dove  $Età_{it}$  rappresenta l'età dell'individuo;  $\sum_{n=-2}^5 \beta_{1t}t_{itn}^{div}$  sono una serie di variabili dicotomiche che rappresentano la distanza in anni dal divorzio<sup>65</sup>; il vettore  $X_{it}$  rappresenta le covariate costanti e variabili nel tempo;  $\alpha_i$  rappresenta il termine di errore individuale proprio dei modelli ad effetti fissi, mentre  $\varepsilon_{it}$  è il termine di errore di ogni osservazione.

Nei modelli si tiene conto anche dei vincoli alla partecipazione al mercato del lavoro, il principale dei quali è rappresentato dalla presenza di bambini: si controlla dunque, per ogni anno, per la presenza in famiglia di bambini fino a tre anni di età, di bambini fra tre e sei anni e per il numero di figli conviventi. Poiché un nuovo matrimonio può rappresentare una strategia di *coping* alternativa, si controlla per una variabile che indica, per ogni osservazione, se la persona si è risposata. Inoltre, si controlla per la variazione del ciclo economico (operationalizzata dal tasso di disoccupazione giovanile annuo).

Nelle analisi che seguono l'obiettivo è stimare le conseguenze del divorzio su diverse categorie d'individui. Per far questo si è fatto ricorso a interazioni tra le variabili dicotomiche relative al divorzio e le variabili oggetto di studio. Così facendo però le stime sono calcolate su un sottocampione d'individui col risultato che insorgono problemi di numerosità nel momento in cui si vogliono valutare gli effetti del divorzio anno per anno. Per risolvere questi problemi l'effetto del divorzio è stato operativizzato tramite un'unica variabile dicotomica che assume il valore uno durante l'anno del divorzio e nei due anni successivi. Questa strategia è stata adottata per analizzare gli effetti del divorzio *a)* a seconda che gli ex coniugi si risposino, *b)* secondo la presenza o meno di figli in età prescolare, *c)* fra diversi livelli d'istruzione e *d)* fra diverse coorti di nascita.

I relativi modelli possono essere descritti come segue:

$$\begin{aligned} Y_{it} &= \alpha_i + \beta_{1e}Età_{it} + \beta_{2e}(Età_{it})^2 + \beta_{1t}t_{it}^{div} + \beta_m M_{it} + \beta_{1t}t_{it}^{div} * \beta_m M_{it} + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it} \\ Y_{it} &= \alpha_i + \beta_{1e}Età_{it} + \beta_{2e}(Età_{it})^2 + \beta_{1t}t_{it}^{div} + \beta_f F_{it} + \beta_{1t}t_{it}^{div} * \beta_f F_{it} + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it} \\ Y_{it} &= \alpha_i + \beta_{1e}Età_{it} + \beta_{2e}(Età_{it})^2 + \beta_{1t}t_{it}^{div} + \beta_{1t}t_{it}^{div} * \beta_c C_{it} + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it} \\ Y_{it} &= \alpha_i + \beta_{1e}Età_{it} + \beta_{2e}(Età_{it})^2 + \beta_{1t}t_{it}^{div} + \beta_{1t}t_{it}^{div} * \beta_e E_{it} + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

<sup>65</sup> Nel modello è inclusa una ulteriore variabile dicotomica che assume il valore 1 dopo 5 anni dal divorzio. Non è stata inclusa nel modello formalizzato per non appesantire troppo l'equazione.

dove  $Età_{it}$  rappresenta l'età dell'individuo;  $\beta_{1t}t_{it}^{div}$  è una variabile dicotomica che assume il valore uno durante l'anno del divorzio e nei due anni successivi<sup>66</sup>;  $M_{it}$  è una variabile dicotomica che indica, per ogni osservazione, se la persona si è risposata;  $F_{it}$  è una variabile dicotomica che indica la presenza di figli in età prescolare;  $C_{it}$  indica la coorte di nascita e  $E_{it}$  indica il livello di istruzione. Le ultime due equazioni non includono l'effetto marginale della coorte e del livello di istruzione in quanto sono caratteristiche costanti nel tempo che non possono essere stimate dal modello ad effetti fissi.

#### 4.2.3 L'effetto del divorzio sulla probabilità di aumentare o diminuire l'offerta di lavoro: la strategia empirica

Uno degli obiettivi di queste analisi è valutare l'effetto specifico del divorzio su coloro che durante il matrimonio lavoravano o non lavoravano. Questa semplice domanda di ricerca nasconde però problemi di carattere metodologico e tecnico. Il problema principale è dovuto al fatto che per rispondere a questa domanda di ricerca, si rende necessario compiere una selezione sulla variabile dipendente. In altre parole la stessa caratteristica che rappresenta la variabile dipendente del modello (lo status di occupato/non occupato), va a definire i sotto campioni all'interno dei quali verrà stimato l'effetto dell'evento familiare<sup>67</sup>. Per risolvere questo problema sono state tentate diverse strategie empiriche. La prima è stata quella di utilizzare dei modelli panel dinamici con effetti *random* individuali (*dynamic panel models*, Halaby 2004), inserendo tra le covariate la variabile dipendente con un opportuno ritardo e interagendola con la variabile dicotomica che intercetta l'effetto del divorzio. La seconda è stata quella di limitare l'analisi ai divorziati e stimare modelli separati su coloro che due anni prima del divorzio lavoravano o non lavoravano<sup>68</sup>. La prima strategia ha il vantaggio di stimare il modello su tutto il campione e di controllare in qualche misura per l'effetto di selezione dovuto alla persistenza di caratteristiche non osservabili che determinano sia la probabilità di lavorare attuale sia quella passata. Le criticità di questa strategia sono legate al fatto che la complessità

---

<sup>66</sup> Nel modello è inclusa un'ulteriore variabile dicotomica che assume il valore 1 dopo 5 anni dal divorzio. Non è stata inclusa nel modello formalizzato per non appesantire troppo l'equazione.

<sup>67</sup> Inoltre, non è possibile distinguere in maniera diretta le conseguenze del divorzio tra coloro che lavoravano o non lavoravano durante il matrimonio – così com'è stato fatto per differenziare tra titolo di studio, coorte o presenza di figli – **poiché il modello non è stimato solo sulla sottopopolazione di divorziati**. Non è infatti possibile attribuire a tutti gli individui – divorziati e non divorziati – una caratteristica che è osservabile solo per gli individui divorziati.

<sup>68</sup> Non si è scelto di distinguere tra chi lavorava e non lavorava l'anno immediatamente precedente al divorzio per evitare eventuali effetti di anticipazione.

del modello pone alcuni problemi di consistenza delle stime (Anderson e Hsiao 1981; Arellano e Bond 1991) aggravate dalla necessità di interagire la variabile esplicativa con la dipendente ritardata. La seconda strategia, se semplifica i modelli e rende facilmente interpretabili le stime, comporta – oltre allo svantaggio di stimare i modelli solo sui divorziati – la selezione dei casi in base alla variabile dipendente (lavorare o non lavorare prima del divorzio), procedura che comporta una sensibile distorsione delle stime.

In questo lavoro – nel terzo e quarto paragrafo empirico – è proposta una terza strategia che si ritiene possa evitare alcune delle criticità che sono state evidenziate e possa fornire una lettura più chiara dell'influenza specifica del divorzio per coloro che lavoravano o non lavoravano prima della dissoluzione coniugale. Invece di studiare la probabilità di lavorare o non lavorare, si analizza l'effetto del divorzio sulla probabilità di aumentare o diminuire l'offerta di lavoro, sia per quanto riguarda l'ingresso o l'uscita dal mercato del lavoro, sia in termini di variazione dell'orario di lavoro. La probabilità, in altre parole, di compiere delle transizioni, come transitare verso lo status di occupato, o passare dal lavoro a tempo pieno al lavoro a tempo parziale<sup>69</sup>. Questa strategia offre diversi vantaggi: *a)* si prende in considerazione l'intero campione, *b)* non si seleziona sulla dipendente e *c)* mediante l'utilizzo di modelli panel si controlla per la «predisposizione personale» ad abbandonare la propria occupazione o a uscire dallo stato di non lavoro<sup>70</sup>.

Una volta spiegata la scelta della variabile dipendente, alcune considerazioni permettono di meglio argomentare la scelta dello strumento di analisi più appropriato. *In primo luogo*, le probabilità di effettuare alcune di queste transizioni sono molto basse, a volte anche inferiori al 5%. *In secondo luogo*, non tutti gli individui effettuano, nella nostra finestra di osservazione queste transizioni; al contrario, in alcuni casi, non sono molti coloro per cui si osserva una transizione. *In terzo luogo*, pochi individui compiono più di una transizione. Il primo punto rende sconsigliabile l'utilizzo del *linear probability model*, poiché, per studiare probabilità vicine agli estremi della distribuzione, è necessario usare funzioni non lineari. Per i motivi esposti nel secondo e nel terzo punto, non possiamo usare modelli a effetti fissi, poiché la quota di varianza intraindividuale della variabile dipendente è estremamente ridotta e limitata a un sottocampione. Utilizzeremo dunque dei modelli logistici con effetti *random* per indivi-

---

<sup>69</sup> Diversamente dalle analisi precedenti, il campione di queste analisi non è costituito da tutti gli individui dal momento del primo matrimonio, ma solo dagli individui a rischio di compiere la transizione in oggetto. Ad esempio, la probabilità di transitare verso un lavoro retribuito è calcolata solo sul sottocampione di coloro che non lavorano.

<sup>70</sup> Un altro obiettivo di queste analisi è di superare il limite delle analisi precedenti dovuto al fatto che negli Stati Uniti, considerata la maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro rispetto che in Italia, gli effetti marginali del divorzio sull'occupazione sono naturalmente limitati verso l'alto, dato che esiste un limite «fisiologico» o strutturale all'occupazione femminile.

duo (*RE models*) in modo da sfruttare sia la componente intraindividuale sia la componente interindividuale della varianza (Halaby 2004).

Nella terzo paragrafo empirico due transizioni saranno oggetto di studio: quella dalla disoccupazione o l'inattività verso un lavoro retribuito, e quella da un lavoro retribuito verso la disoccupazione o l'inattività. Nel quarto paragrafo empirico ci occuperemo della transizione da un lavoro a tempo parziale verso un lavoro a tempo pieno, e viceversa. La relativa bassa probabilità di esperire una di queste transizioni non permette di stimare l'effetto del divorzio anno per anno. Anche in questo caso, per avere dei coefficienti più solidi l'effetto del divorzio non è stata calcolato annualmente, ma per periodi più lunghi. Il tempo attorno al divorzio è stato suddiviso in quattro periodi: 1) i due anni precedenti, 2) l'anno del divorzio e i due anni successivi, 3) da tre a cinque anni successivi e 4) dal sesto anno successivo al divorzio in avanti.

Il modello base può essere descritto come:

$$\text{logit}(y_{it} = 1) = \alpha + \beta_{1e} \text{Età}_{it} + \beta_{2e} (\text{Età}_{it})^2 + \sum_{n=1}^4 \beta_{1t} t_{itn}^{div} + \gamma X_{it} + u_i + \varepsilon_{it}$$

dove  $\text{Età}_{it}$  rappresenta l'età dell'individuo;  $\sum_{n=1}^4 \beta_{1t} t_{itn}^{div}$  sono quattro di variabili dicotomiche che rappresentano la distanza in anni dal divorzio così come sopra descritto; il vettore  $X_{it}$  rappresenta le covariate costanti e variabili nel tempo;  $\alpha$  è la costante del modello;  $u_i$  rappresenta il termine di errore individuale distribuito normalmente, mentre  $\varepsilon_{it}$  è il termine di errore di ogni osservazione.

Questi modelli controllano per le stesse variabili dei modelli precedenti ma aggiungono controlli per titolo di studio, coorte di nascita, etnia – per gli Stati Uniti – e area di residenza – per l'Italia. I risultati sono presentati in termini di effetti marginali medi (AME) poiché gli *odds ratio* non sono confrontabili quando i campioni su cui sono calcolati i modelli si riferiscono a diverse popolazioni (Mood 2009). Per rendere più semplice quantificare gli effetti del divorzio, sono state riportate le probabilità medie di compiere ciascuna transizione, per genere e Paese.

#### 4.2.4 Selezione dei divorziati, causalità inversa ed effetti di anticipazione

Nella scelta dei modelli e nell'interpretazione dei risultati non si possono non considerare alcune questioni teoriche e metodologiche che sorgono dal complesso rapporto tra l'offerta di

lavoro delle donne e le dissoluzioni coniugali<sup>71</sup>. Innanzitutto, anche se l'interesse di questo lavoro concerne l'effetto di divorzio sull'offerta di lavoro, molti studi hanno dimostrato che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro influenza l'instabilità coniugale (Özcan e Breen 2012). Ciò significa che le donne che divorziano sono diverse da quelle donne che non lo fanno. Il problema si può separare in due punti distinti: *a)* le donne con un più forte attaccamento al lavoro (che si assume essere caratteristica costante nel tempo) hanno una maggiore probabilità di divorziare, *b)* l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro (caratteristica variabile nel tempo) aumenta i rischi di divorziare. In secondo luogo, divorzi e separazioni non sono uno shock esogeno, ma, piuttosto, un processo pianificato ed è probabile che i coniugi si preparino all'evento, anche modificando la loro partecipazione al mercato del lavoro. La ricerca su quest'argomento non dà una risposta chiara, ma alcune evidenze suggeriscono che l'anticipazione è più comune negli Stati Uniti rispetto a Paesi europei come la Germania o i Paesi Bassi (Johnson e Skinner 1986; Papps 2006; Poortman 2005). Inoltre, e soprattutto, il comportamento anticipatorio sembra essere limitato a un anno prima dello scioglimento. Per districare il rapporto tra dissoluzioni coniugali e offerta di lavoro, il primo passo consiste nel descrivere le caratteristiche degli individui divorziati rispetto agli individui sposati, utilizzando un modello che indaga le determinanti del divorzio. Possono poi essere controllate le caratteristiche costanti nel tempo (come l'attaccamento al lavoro) attraverso i modelli con effetti fissi individuali. Una variazione dell'offerta di lavoro significativa prima del divorzio pone la questione ampiamente dibattuta della corretta direzione causale tra divorzio e offerta di lavoro femminile. In questo capitolo si cercherà di offrire un contributo al dibattito.

### 4.3. Risultati

I risultati delle analisi multivariate sono suddivisi in quattro parti: mentre la prima si occupa di valutare le determinanti del divorzio – assumendo quindi il divorzio come variabile dipendente – nelle altre si analizza l'effetto del divorzio sull'occupazione individuale da una diversa prospettiva e utilizzando specifiche tecniche statistiche. La seconda parte è dedicata alla stima delle conseguenze del divorzio sull'occupazione dei partner, sia per quanto riguarda l'effetto medio complessivo, sia distinguendo gli effetti specifici per titolo di studio, coorte,

---

<sup>71</sup> Qui ci si concentra sulla relazione tra occupazione femminile e divorzio in quanto è un problema ampiamente trattato in letteratura. Chiaramente, però, analoghe considerazioni possono essere fatte anche per quanto riguarda la relazione tra l'occupazione degli uomini e il divorzio (Kalmijn 2005).

presenza di figli in età prescolare. Inoltre si valuterà l'influenza sulle conseguenze del divorzio di eventuali seconde nozze (lo strumento adottato è il *linear probability model* con effetti fissi individuali). La terza e la quarta parte vogliono analizzare l'effetto del divorzio sulle probabilità di variare l'offerta di lavoro individuale: entrare o uscire dall'occupazione – terza parte – e cambiare orario di lavoro – quarta parte (lo strumento adottato sono regressioni logistiche binomiali con effetti *random* individuali). Prima di presentare i risultati delle analisi multivariate, nel prossimo paragrafo si forniranno alcune informazioni descrittive relative alla distribuzione nel nostro campione *a)* delle separazioni e dei divorzi, *b)* dei tassi di occupazione tra le persone sposate e, *c)* a livello descrittivo, della relazione tra divorzio e occupazione.

#### 4.3.1 *Analisi descrittive*

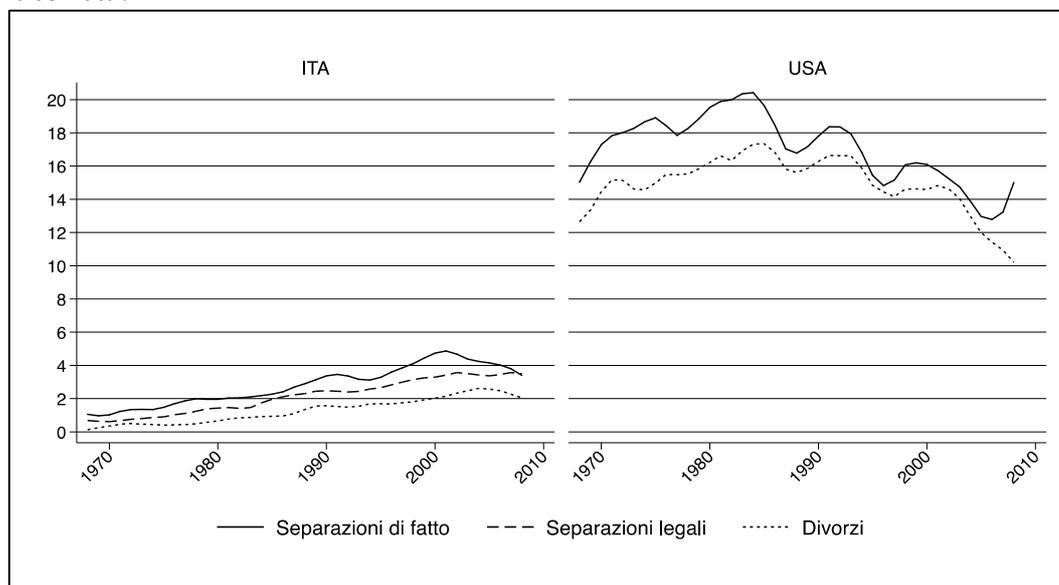
L'Italia e gli Stati Uniti mostrano notevoli differenze nei tassi di matrimonio e di divorzio: la figura 4.2 presenta il tasso di divorzialità e di separazioni in Italia e negli Stati Uniti dal 1979 al 2009<sup>72</sup>. Ci sono due elementi da notare: in primo luogo, l'incidenza di separazioni e divorzi è decisamente superiore negli Stati Uniti; in secondo luogo, i trend, sebbene non particolarmente pronunciati, sono contrari: è in crescita in Italia e in calo negli Stati Uniti. Questo secondo aspetto si lega all'individuazione della fase di diffusione dell'istituzione divorzio nella società: in altri termini se si considera il divorzio come un'innovazione (comportamentale) si può attingere dalla teoria della diffusione delle innovazioni (Rogers 1962), secondo la quale dopo che un'innovazione viene introdotta, inizialmente si diffonde in modo lento poiché viene adottata solo da una minoranza d'individui particolarmente attenta alle nuove pratiche. Nel caso l'innovazione porti a dei benefici, con il passare del tempo anche la restante parte della popolazione può pensare di metterla in atto, rassicurata dalla legittimazione che l'innovazione riceve proprio dalla sua crescente diffusione; infine, si assiste a una stabilizzazione oppure a un calo della diffusione, a seconda dei vantaggi che l'innovazione offre. Alcuni studi confermano la bontà di questa teoria (De Rose 1992; Vignoli e Ferro 2009) nel caso Italiano. Un'importante implicazione riguarda le caratteristiche di coloro che divorziano a seconda della fase di diffusione del divorzio nella società (Goode 1962; Goode 1993; Harkonen e Dronkers 2006): in breve, nei Paesi dove i tassi di divorzio sono ancora bassi, le coppie più istruite hanno maggiori probabilità di divorziare rispetto alle coppie meno istruite;

---

<sup>72</sup> Il tasso di divorzialità è definito come il numero di divorzi sulla popolazione media residente dell'anno di riferimento. Poiché sono state selezionate solo le persone nate dopo il 1930, per avere dei tassi comparabili nel periodo che va dal 1980 al 2009, il campione è limitato alle persone con meno di cinquant'anni; età entro la quale si verificano la gran parte delle separazioni e dei divorzi.

al contrario, quando il numero di divorziati è alto, le coppie meno istruite divorziano più spesso.

**Figura 4.2: Tasso di divorzialità e di separazioni calcolato per la popolazione tra i 18 e i 50 anni. 1968-2009.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

In Italia, è possibile distinguere fra tre diversi eventi di dissoluzione che rappresentano le fasi del processo di dissoluzione di un matrimonio: la separazione di fatto, la separazione legale e il divorzio. La distanza tra il numero di separazioni di fatto e separazioni legali e, soprattutto, tra separazioni legali e divorzi, è considerevole. Sia per motivi culturali – si pensi alla bassa accettazione sociale del divorzio – sia per motivi di convenienza economica – per mantenere per esempio il diritto alla reversibilità della pensione – non tutte le separazioni di fatto diventano separazioni legali e non tutte le separazioni legali si trasformano in divorzi. Negli Stati Uniti la differenza tra i tassi di separazione e divorzio è molto ristretta, data la velocità del processo legale di divorzio e l'alto livello di accettazione sociale del divorzio.

Qui si apre la questione di quale evento di dissoluzione considerare per le analisi successive. Infatti, se fino ad ora si è parlato genericamente di divorzio, in realtà tre distinti eventi di dissoluzione sono osservabili in Italia – la separazione di fatto, la separazione legale e il divorzio – e due eventi negli Stati Uniti: la separazione di fatto e il divorzio. Per quanto riguarda l'Italia, coerentemente con quanto già fatto da Barbagli (1990), da Barbagli e Saraceno (1998) e da Todesco (2009), è stata considerata la separazione legale, e non il divorzio, l'evento che indica la rottura formale di un matrimonio. Diverse ragioni sono alla base di questa scelta: la prima è relativa alla peculiare legislazione che regola lo scioglimento del legame coniugale in Italia, diversa da quella in vigore nella maggior parte dei Paesi occidentali, che articola la procedura in due distinte fasi: in prima battuta è necessario richiedere e ottenere la

separazione legale, e solo dopo un periodo di almeno tre anni può essere richiesto il divorzio. Per questa ragione è la separazione legale, e non il divorzio, a sancire il fallimento del matrimonio a livello formale. La seconda è che una quota consistente di coppie si limita a separarsi legalmente, senza arrivare al divorzio. Considerando i divorzi, e non le separazioni legali, da una parte sarebbe preso in esame un evento posteriore di alcuni anni rispetto alla reale rottura formale delle nozze, dall'altra verrebbe sottostimato il fenomeno dell'instabilità coniugale, dal momento che non tutte le separazioni legali vengono commutate in divorzi (Todesco 2009).

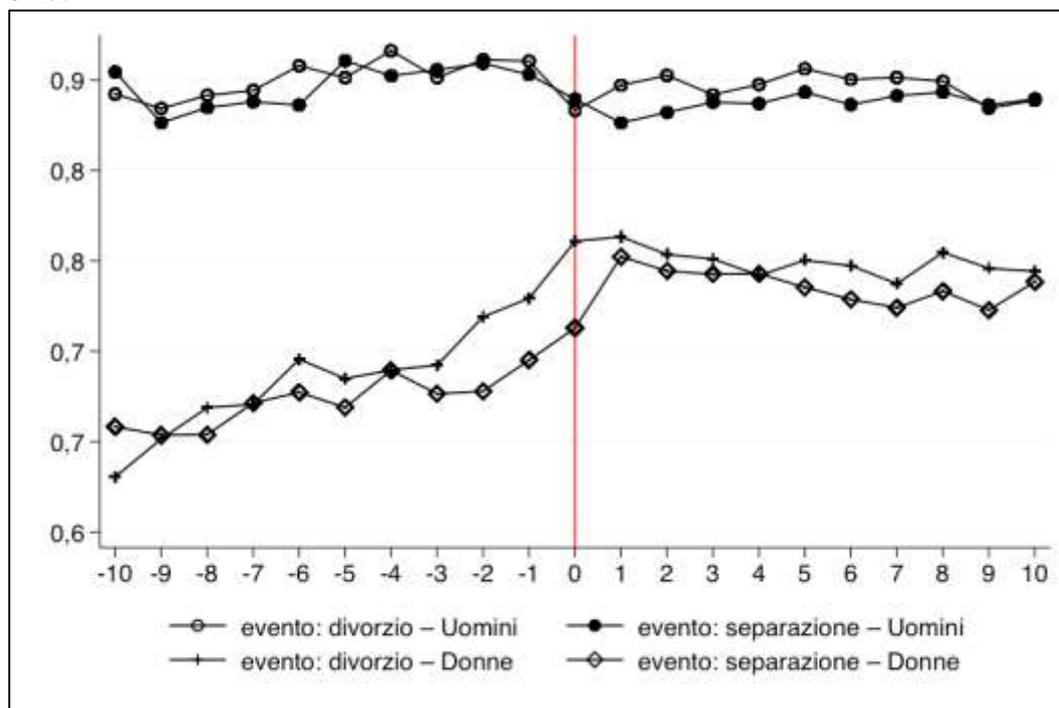
Negli Stati Uniti, il processo di dissoluzione coniugale è molto più semplice e veloce. Il divorzio prevede un unico evento formale di rottura del vincolo matrimoniale e i tempi per la concessione sono molto brevi. Inoltre, com'è possibile vedere nella figura 4.2, i tassi di separazione e divorzio sono molto simili e questo significa che quasi tutte le coppie che si separano, arrivano al divorzio. Tuttavia, per decidere quale evento analizzare, i tassi di occupazione attorno alla separazione e al divorzio sono stati confrontati, sia per gli uomini sia per le donne. In figura 4.3 sono rappresentati i tassi di occupazione secondo gli anni trascorsi dalla separazione o dal divorzio (rappresentati dalla linea rossa). Se ci si concentra sui tassi delle donne, questi crescono attorno all'evento di dissoluzione; è però possibile apprezzare delle differenze riguardo alla tempistica di questa crescita. Se per la separazione la maggior parte dell'aumento avviene contestualmente o successivamente all'evento di dissoluzione, nel caso del divorzio tutto l'incremento avviene prima o nello stesso anno del divorzio. Considerando che la separazione avviene logicamente prima del divorzio, questi dati, secondo chi scrive, offrono un chiaro segnale del fatto che la separazione produca le maggiori conseguenze per le carriere lavorative femminili. La separazione di fatto è stata dunque scelta come l'evento principale di dissoluzione per gli Stati Uniti.

Ricapitolando: d'ora in avanti, per agevolare la lettura si continuerà a parlare di divorzio; tuttavia si avvisa il lettore che l'evento analizzato sarà la separazione legale in Italia e la separazione di fatto negli Stati Uniti.

Per quanto riguarda la frequenza dei matrimoni, mentre i tassi relativi al primo matrimonio sono paragonabili in Italia e negli Stati Uniti, le seconde nozze sono molto più comuni negli Stati Uniti (cfr. figura 3.3). Parte di questo divario si spiega con i diversi tassi di divorzio nei due Paesi, ma risposarsi è più comune negli Stati Uniti che in Italia. Le percentuali d'individui che si risposano entro tre anni dal loro divorzio sono: in Italia, il 28% degli uomini e il 15% delle donne, e negli Stati Uniti, il 38% degli uomini e il 34% delle donne. Questi risultati ben descrivono come il mercato matrimoniale americano sia più fluido rispetto al mercato matrimoniale italiano, che si caratterizza per una maggiore stabilità delle unioni familiari. È interessante notare che mentre in Italia i tassi di seconde nozze sono molto simili tra uomini e donne, in Italia le differenze di genere sono più marcate e gli uomini mostrano una

probabilità di risposarsi entro tre anni dal divorzio che è quasi doppia rispetto a quella delle donne. Una possibile spiegazione potrebbe essere legata al fatto che in Italia gli assegni di mantenimento vengono meno nel caso in cui il coniuge beneficiario si risposi, e nella maggior parte dei casi sono gli uomini a versare l'assegno alle donne.

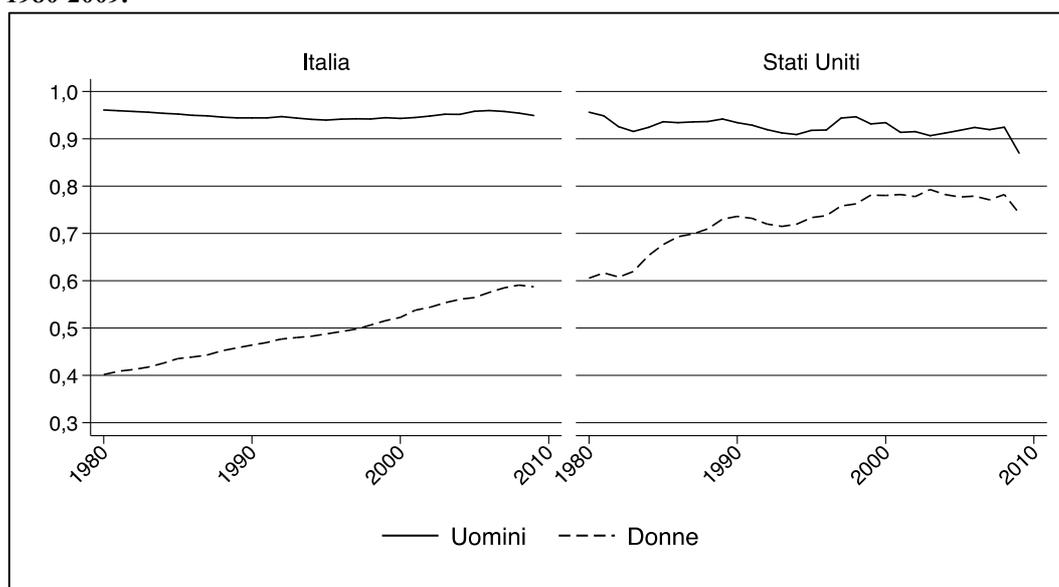
**Figura 4.3: Tasso di occupazione attorno al divorzio e alla separazione per uomini e donne. Stati Uniti.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

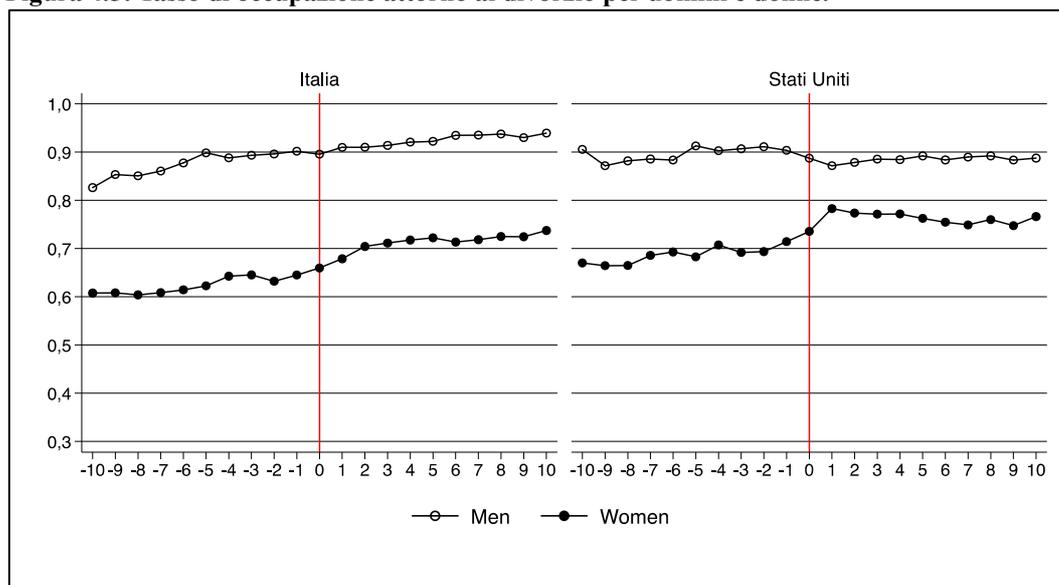
Per interpretare in modo corretto gli effetti del divorzio in termini di variazione dell'offerta di lavoro non si può non tenere in considerazione i livelli occupazionali degli uomini e delle donne durante il matrimonio – quindi a rischio di una potenziale separazione. La figura 4.4 mostra i tassi di occupazione per le persone sposate divisi per genere e Paese dal 1980 al 2009. Se i tassi di occupazione degli uomini sono paragonabili, quelli femminili sono molto distanti fra i due Paesi: in Italia pur aumentando di circa 20 punti percentuali in trent'anni, non superano mai il 60%, mentre negli Stati Uniti le donne sposate arrivano a sfiorare nei primi anni duemila tassi dell'80%. Da questi dati risulta evidente che la divisione di genere del lavoro all'interno delle famiglie è diversa in Italia e negli Stati Uniti: il modello di specializzazione di Becker descrive meglio la divisione italiana di genere del lavoro, dove i tassi di attività delle donne sposate sono di gran lunga inferiore a quello degli uomini. Negli Stati Uniti, come Oppenheimer (1997) afferma, la completa specializzazione di genere è una strategia ad alto rischio per entrambi i partner e non è tipica per le famiglie americane contemporanee.

**Figura 4.4: Tasso di occupazione per anno e per genere, per le persone sposate tra i 30 e i 50 anni. 1980-2009.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

**Figura 4.5: Tasso di occupazione attorno al divorzio per uomini e donne.**



Fonte: Istat 2009, Psid 2012

La figura 4.5, mostra alcuni dati descrittivi relativi ai tassi di occupazione attorno al divorzio. Mentre per quanto concerne gli uomini non si osservano cambiamenti drammatici, per le donne si nota una crescita del tasso di occupazione attorno al divorzio, anche se circa metà dell'incremento osservato avviene prima del divorzio. Questi dati sono compatibili con due diversi scenari: *a)* il comportamento anticipatorio delle donne che percepiscono l'instabilità del matrimonio e si preparano alla separazione, *b)* la presenza di una relazione causale tra occupazione femminile e divorzio (Özcan e Breen 2012). Gli incrementi dell'offerta di lavoro femminile sono osservati un anno prima del divorzio o nello stesso anno del divorzio. Ciò è

compatibile con le ricerche che hanno individuato un comportamento anticipatorio da parte delle donne, le quali sostengono che questo fenomeno si trova di solito un anno prima del divorzio (Poortman 2005). È ragionevole ritenere che un effetto causale della variazione dell'occupazione femminile sul divorzio sia meno probabile perché un tal effetto causale avrebbe bisogno di più tempo per manifestarsi.

Un'osservazione interessante riguarda il livello di occupazione delle divorziate italiane rispetto alle donne sposate. Se il tasso di occupazione femminile è di circa il 50% per tutte le donne sposate (cfr. figura 4.4), per quelle che divorziano, cresce al 65%, nell'anno precedente il divorzio (figura 4.5). Questi dati sono un ulteriore indizio della selezione delle donne che divorziano fra la più ampia platea di donne sposate italiane; selezione che non osserviamo per le donne americane.

#### 4.3.2 *Chi sono i divorziati in Italia e negli Stati Uniti?*

Per meglio comprendere le caratteristiche delle persone che divorziano nei due Paesi, si è fatto ricorso a un modello logistico binomiale per indagare le determinanti del divorzio (tabella 4.1). Tre elementi sembrano particolarmente rilevanti: in primo luogo, come ci si aspettava, le donne che lavorano hanno una maggiore probabilità di divorziare in Italia, ma non negli Stati Uniti. In secondo luogo, in Italia, le classiche determinanti della disuguaglianza, come l'istruzione e l'origine sociale, influenzano la probabilità di divorzio in maniera molto più forte che negli Stati Uniti. L'effetto contrario dell'istruzione nei due Paesi - in Italia positivo e negativo negli Stati Uniti - e il forte impatto positivo dell'origine sociale in Italia, confermano l'ipotesi che il divorzio stia attraversando, nei due Paesi, una diversa fase del suo processo di diffusione nella società. In Italia, il divorzio è un fenomeno in crescita, e la sua accettazione sociale è più alta tra le persone più istruite. Al contrario, negli Stati Uniti, il divorzio è ora più comune fra i ceti più bassi. In terzo luogo, anche se le coorti più recenti hanno una maggiore probabilità di divorziare in entrambi i Paesi, il divorzio negli Stati Uniti è diventato meno comune negli ultimi anni.

Per quanto riguarda il ruolo dell'occupazione femminile sulla probabilità di divorziare i risultati non sono in linea con quelli ottenuti da Cooke *et al.* (2013) nei quali si osserva un effetto positivo dell'occupazione femminile sul rischio di divorzio negli Stati Uniti e non in Italia. I nostri dati confermano invece ricerche precedenti svolte sul caso italiano (Vignoli e Ferro 2009) e sono in linea con l'argomentazione teorica secondo cui nei Paesi con un forte orientamento tradizionale ai ruoli di genere e una bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro possa aumentare il rischio di divorziare, mentre questo non succede nei Paesi con un orientamento di genere più egualitario e alti tassi di occupazione femminile, come la Sve-

zia, ma anche gli Stati Uniti (Bellani *et al.* 2013; Esping-Andersen 2009; Esping-Andersen *et al.* 2013; Mencarini e Vignoli 2014). Infatti, in una società con ruoli di genere più tradizionali, dove il lavoro familiare rimane un onere femminile, i tassi di divorzio sono più bassi, ma il lavoro della donna può aumentare l'instabilità familiare perché la divisione del lavoro tra i coniugi diviene meno equa. Invece, in una società più egualitaria i tassi di divorzio saranno più alti, a causa della maggiore indipendenza economica della donna, tuttavia il lavoro femminile difficilmente incrementerà le probabilità di divorziare a causa della distribuzione più egualitaria del lavoro familiare tra i coniugi.

**Tabella 4.1: Probabilità di divorziare. Odds Ratio da regressione logistica.**

	Italia		Stati Uniti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Occupato <sub>t-1/t-10</sub>	0.93	1.42**	0.66*	0.93
Figli 0-5 anni	0.48**	0.72**	0.82**	0.76**
Numero di figli	0.37**	0.79**	0.83**	1.00
Istruzione secondaria	1.08	1.15	0.83+	0.80*
Istruzione terziaria	1.36*	1.04	0.52**	0.49**
Padre: Istruzione sec	1.33*	1.59**	0.97	1.10
Padre: Istruzione ter	2.47**	2.69**	0.70**	1.07
Coorte di nascita 54/61	2.18**	2.11**	1.59**	1.57**
Coorte di nascita 62/67	3.19**	3.81**	2.39**	2.57**
Coorte di nascita 68/84	3.31**	5.55**	3.36**	4.04**
Periodo 89-98	0.77+	0.87	0.64**	0.66**
Periodo 99-09	0.68*	0.62**	0.39**	0.37**
Disoccupazione giovanile	1.04	0.96	0.93+	1.03
Residente al Sud	0.71**	0.61**		
Etnia: non bianco			1.29**	1.48**
Costante	0.01**	0.00**	0.07**	0.04**
Osservazioni	137,360	163,732	35,468	40,579

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

La relazione tra l'effetto dell'occupazione femminile sui rischi di divorzio e la distribuzione del lavoro familiare tra i coniugi è al centro di altri lavori. Una ricerca di Mencarini e Vignoli (2014), per esempio, individua nel contributo degli uomini al lavoro familiare un mediatore della relazione tra il lavoro femminile e il divorzio: secondo gli autori il lavoro delle donne non ha in sé un effetto negativo sulla stabilità matrimoniale e aumenta il rischio di divorzio solo quando il contributo del partner al lavoro familiare è limitato.

Un'altra spiegazione dell'effetto positivo dell'occupazione femminile sul rischio di divorzio in Italia è da collegarsi all'ipotesi dell'indipendenza – si veda per esempio lo studio di Ruggles (1997): se le donne riducono la dipendenza economica dal proprio partner allora le probabilità che un matrimonio infelice sfoci in un divorzio aumentano.

La selezione nel divorzio è sicuramente più forte in Italia che negli Stati Uniti ed è fondata su caratteristiche quali: la partecipazione al mercato del lavoro, l'istruzione e l'origine sociale. Questi risultati aiutano a comprendere perché in Italia, come notato da Ongaro et al. (2009), nonostante la debolezza delle politiche familiari, i bambini che vivono con un solo genitore hanno tassi di povertà simili a quelli dei bambini che vivono con entrambi i genitori (Del Boca 2003). È fondamentale, nell'interpretare i risultati successivi, tenere in considerazione la diversa diffusione del divorzio fra le categorie sociali nei due Paesi: se in Italia le dissoluzioni familiari sono concentrate tra le coppie più istruite, in cui entrambi i partner lavorano e che vivono nelle zone più ricche del Paese, negli Stati Uniti sono più diffuse fra le coppie meno istruite, appartenenti a minoranze etniche e in cui l'uomo trova difficoltà sul mercato del lavoro.

#### *4.3.3 L'effetto del divorzio sull'occupazione*

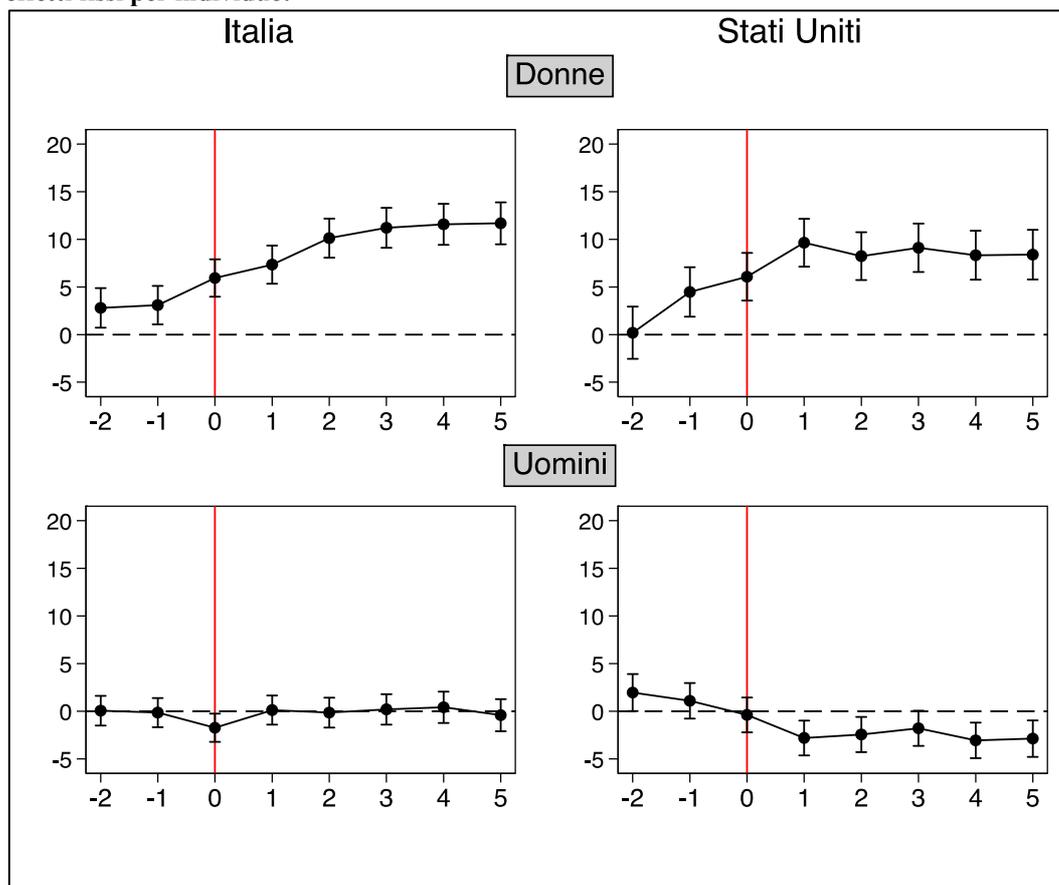
La prima domanda di ricerca riguarda la valutazione **dell'effetto del divorzio sull'offerta di lavoro di uomini e donne per i due Paesi**. Tramite l'utilizzo di regressioni con effetti fissi per individuo, la probabilità di lavorare degli individui dopo il divorzio è stata confrontata con la probabilità di lavorare che avevano prima del divorzio. Per avere dei risultati più solidi le analisi sono stimate su tutto il campione delle persone sposate, comprese le persone che non hanno mai divorziato, in questo modo, l'effetto delle variabili di controllo inserite nel modello è calcolato sul campione completo e non solo su coloro che hanno divorziato nella nostra finestra di osservazione.

La figura 4.6 mostra gli effetti marginali del divorzio sulla probabilità di lavorare per uomini e donne in Italia e negli Stati Uniti<sup>73</sup>. Prima di tutto, l'effetto del divorzio sull'offerta di lavoro è diverso per uomini e donne. In linea con la prima ipotesi di ricerca (H1), mentre l'offerta di lavoro maschile non subisce rilevanti variazioni, anche se con delle differenze tra Italia e Stati Uniti, l'effetto del divorzio sull'offerta di lavoro femminile è positivo e significativo in entrambi i Paesi.

---

<sup>73</sup> I modelli tabellari completi sono riportati in appendice (tabella 4.A1).

**Figura 4.6: Effetti marginali medi (AME) del divorzio sulla probabilità per le donne e per gli uomini di essere occupati, a seconda dell'anno rispetto al divorzio. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**



Individui: 3842 (Usa Donne) 9431 (Ita Donne) 3254 (Usa Uomini) 8267 (Ita Uomini)

Intervalli di confidenza al 90%

Fonte: Istat 2009, Psid 2012

In termini assoluti, un anno dopo la dissoluzione, la probabilità di lavorare delle donne aumenta di 7.3 punti percentuali in Italia e di 9.6 negli Stati Uniti. Considerando anche che i tassi di occupazione di partenza sono più alti negli Stati Uniti, sembra di poter dire che il divorzio ha un effetto di breve termine sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro più forte negli Stati Uniti che in Italia. Tuttavia, la forma che questo effetto assume nel tempo è diversa. In Italia già due anni prima del divorzio le donne hanno una probabilità di essere occupate più alta e la probabilità aumenta in modo graduale. Negli Stati Uniti, l'effetto è più forte nel breve periodo, ma si riduce negli anni successivi. Se si considerano gli incrementi marginali dei tre anni attorno al divorzio (l'anno precedente, l'anno del divorzio e l'anno successivo) l'effetto sulle probabilità di lavorare è addirittura quasi doppio negli Stati Uniti che in Italia (9.5 contro 4.5 punti percentuali). D'altro canto cinque anni dopo il divorzio, l'effetto sale a 11.7 punti percentuali in Italia, contro gli 8.4 degli Stati Uniti. Si può speculare che in Italia le difficoltà che le donne sposate che non lavorano incontrano quando vogliono rientrare nel mercato del lavoro possano in qualche modo spiegare la forma dell'effetto del divorzio

sull'offerta di lavoro femminile descritta in figura 4.6. In primo luogo, l'incremento della probabilità di lavorare è diffuso in un arco temporale relativamente ampio, in secondo luogo, questo produce un considerevole aumento della partecipazione delle donne divorziate al mercato del lavoro nel medio termine.

Le analisi successive (paragrafo 4.3.4) approfondiranno la forma che assume l'effetto del divorzio sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Intanto possiamo ipotizzare che a causa della polarizzazione che caratterizza la partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla stabilità nel tempo delle carriere lavorative in Italia, un evento come il divorzio possa creare una differenziazione delle donne stabile e duratura nel tempo in quanto, se coronata da successo, qualsiasi scelta d'ingresso nel mercato del lavoro è destinata a essere una scelta di lungo periodo. Negli Stati Uniti, l'impressione è che il divorzio abbia sì effetti di medio/lungo periodo sull'offerta di lavoro femminile, ma, considerata la fluidità del mercato del lavoro statunitense, una parte di questo effetto non incide sulle scelte di lungo periodo delle donne ma influenza le scelte contestuali e temporanee<sup>74</sup>. Questi risultati sembrano in parte smentire le attese formulate nella prima parte della terza ipotesi (H3a).

Un ultimo aspetto rilevante riguarda il modo in cui varia la probabilità di lavorare negli anni immediatamente prima del divorzio: mentre negli Stati Uniti l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro inizia solo l'anno precedente al divorzio, in Italia già due anni prima del divorzio le donne hanno una probabilità di lavorare più alta rispetto al resto della carriera lavorativa. Un incremento dell'offerta di lavoro prima del divorzio potrebbe essere la manifestazione di due diversi processi: *a)* potrebbe trattarsi di un indizio della causalità inversa tra divorzio e offerta di lavoro, secondo la quale un maggiore impegno della donna nella carriera possa aumentare l'instabilità coniugale; *b)* oppure, di un comportamento attuato dalle donne italiane che, avvertendo l'instabilità coniugale si preparano alla rottura del matrimonio aumentando la propria offerta di lavoro<sup>75</sup>. Se è possibile ritenere che un aumento della probabilità di lavorare l'anno immediatamente precedente al divorzio sia il segnale di un comportamento anticipatorio delle mogli, è difficile affermare con certezza perché in Italia già due anni prima del matrimonio le donne hanno maggiori probabilità di lavorare.

E' possibile ritenere che, poiché *a)* un arco temporale di due anni sembra un tempo eccessivamente lungo per dare corso a comportamenti che anticipino razionalmente le conse-

---

<sup>74</sup> A conferma di ciò – consapevoli che non è possibile attribuire con certezza al divorzio effetti di lungo periodo – le donne che hanno divorziato da più di cinque anni mostrano in Italia una probabilità di lavorare che è superiore di 15 punti percentuali rispetto al periodo precedente al divorzio, mentre negli Stati Uniti questa differenza è di soli 6 punti percentuali.

<sup>75</sup> Come accennato, usando modelli panel, controlliamo per una possibile terza fonte di endogenità che è la selezione nel divorzio dovuta a caratteristiche – osservate e non osservate – individuali costanti.

guenze di un evento futuro e poiché *b*) non si registrano ulteriori incrementi della probabilità di lavorare l'anno immediatamente precedente al divorzio, la maggiore probabilità di lavorare delle donne italiane due anni prima del divorzio potrebbe effettivamente indicare un effetto della carriera della moglie sulla probabilità di divorziare. In un Paese caratterizzato da una specializzazione dei ruoli all'interno della famiglia ancora molto forte non è improbabile che mettere in discussione questo equilibrio possa portare a un incremento delle rotture matrimoniali (Esping-Andersen 2009; Bellani et al. 2013).

Come ipotizzato (H1), la carriera lavorativa degli uomini è scarsamente influenzata dal divorzio. Tuttavia, mentre in Italia non si riscontra alcun effetto del divorzio, l'offerta di lavoro degli uomini statunitensi è in qualche modo colpita dal divorzio: rispetto alla probabilità di lavorare che avevano due anni prima del divorzio, l'anno successivo alla dissoluzione si osserva un effetto marginale di -4.8 punti percentuali (figura 4.6), che non è possibile considerare irrilevante. Questo risultato fornisce una prima conferma della quarta ipotesi di ricerca (H4) relativa alla maggiore sensibilità delle carriere lavorative maschili al divorzio negli Stati Uniti piuttosto che in Italia.

#### **4.3.3.1 Un nuovo matrimonio influenza le conseguenze occupazionali del divorzio?**

Se il nuovo matrimonio può essere considerato come una strategia alternativa all'incremento dell'offerta di lavoro per far fronte alla riduzione del reddito disponibile, ci si attende che la probabilità di lavorare delle donne che si risposano entro tre anni dal divorzio aumenti in maniera più contenuta. Per testare questa ipotesi non è possibile prendere in considerazione come eventi di dissoluzione le separazioni (di fatto o legali), poiché solo dopo il divorzio è possibile risposarsi: per questo motivo per queste analisi ci si è focalizzati sul divorzio<sup>76</sup>. Inoltre, poiché il numero di persone che si risposano nei primi tre anni dopo il divorzio non è molto alto nei nostri due dataset (175 in Italia e 753 negli Stati Uniti) si è preferito misurare gli effetti del divorzio congiuntamente per l'anno del divorzio e per i due anni successivi: la variabile «Divorzio<sub>t(0 -1 -2)</sub>» intercetta questo effetto. La variabile «Divorzio<sub>t(-3)+</sub>» è una variabile di controllo che assume il valore uno per il periodo che va da tre anni successivi al divorzio in avanti. L'effetto delle seconde nozze è misurato attraverso un'ulteriore coppia di variabili dicotomiche («Divorzio<sub>t(0 -1 -2)</sub> \* Risposato» e «Divorzio<sub>t(-3)+</sub> \* Risposato») che assumono il valore uno solo nel caso in cui l'individuo divorziato si risposa nei primi tre anni successivi al divorzio.

---

<sup>76</sup> Qui si è scelto di considerare come nuove unioni solo i matrimoni, e non le convivenze, perché negli Stati Uniti queste unioni sono caratterizzate da una elevata instabilità e tendono a essere di breve durata (Bramlett e Mosher 2002; Cherlin 2009).

**Tabella 4.2: Probabilità di essere occupati. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**

	Italia				Stati Uniti			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2
Età	0.03**	0.03**	0.02**	0.02**	0.02**	0.02**	0.01**	0.01**
Età al quadrato	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**
Figli 0-2 anni	-0.05**	-0.05**	-0.00	-0.00	-0.16**	-0.16**	0.00	0.00
Figli 3-5 anni	-0.03**	-0.03**	-0.00	-0.00	-0.09**	-0.08**	0.00	0.00
Numero di figli	-0.03**	-0.03**	0.01**	0.01**	-0.03**	-0.03**	-0.00	-0.00
<b>Divorzio<sub>t(0 -1 -2)</sub></b>	<b>0.08**</b>	<b>0.09**</b>	<b>0.00</b>	<b>-0.02+</b>	<b>0.06**</b>	<b>0.07**</b>	<b>-0.02**</b>	<b>-0.03**</b>
<b>Divorzio<sub>t(0 -1 -2)</sub> * Risposato</b>		<b>-0.05*</b>		<b>0.02</b>		<b>-0.04**</b>		<b>0.02*</b>
Divorzio <sub>t(-3)+</sub>	0.06**	0.07**	0.02**	-0.00	0.03**	0.07**	-0.02**	-0.03**
Divorzio <sub>t(-3)+</sub> * Risposato		-0.10**		0.06**		-0.02+		-0.00
Disocc. giovanile	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.02**	-0.02**	-0.01**	-0.01**
Costante	0.03**	0.03**	0.44**	0.44**	0.52**	0.51**	0.86**	0.86**
Osservazioni	195,885	195,885	160,272	160,272	62,720	62,720	49,941	49,941
Numero individui	9,431	9,431	8,267	8,267	3,842	3,842	3,254	3,254

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

La tabella 4.2 mostra i risultati di una regressione (*linear probability model*) a effetti fissi per studiare gli effetti del divorzio sulla probabilità di lavorare a seconda che il divorziato o la divorziata si risposino, oppure no. La prima serie di modelli (M1) mostra l'effetto di breve termine del divorzio sulla probabilità di lavorare per tutti i divorziati, indistintamente dal fatto che si siano risposati. I risultati sono in linea con quelli mostrati in figura 4.6 per la separazione legale in Italia e la separazione di fatto negli Stati Uniti: in entrambi i Paesi c'è un effetto positivo sulla probabilità delle donne di essere occupate, mentre solo negli Stati Uniti il divorzio ha un effetto negativo sulla probabilità degli uomini di lavorare. La seconda serie di modelli (M2) introduce l'effetto differenziale del divorzio nel caso in cui l'individuo si risposi nei primi tre anni successivi al divorzio. Come ipotizzato nella seconda ipotesi di ricerca (H2) l'effetto del divorzio per le donne che si risposano è significativamente inferiore rispetto all'effetto che osserviamo per le donne divorziate che non si risposano, sia in Italia sia negli Stati Uniti. È interessante notare che, per gli uomini, un nuovo matrimonio ha l'effetto opposto: gli uomini che non si risposano mostrano una riduzione dell'offerta di lavoro in entrambi i Paesi, sebbene più marcata degli Stati Uniti, ma questo effetto negativo si annulla (o quasi) per gli uomini che si risposano.

#### 4.3.3.2 L'influenza delle caratteristiche individuali sulle conseguenze occupazionali del divorzio

Si è sostenuto che la partecipazione al mercato del lavoro – soprattutto quella femminile – è influenzata dal capitale umano posseduto e da vincoli di tempo. Ci si può aspettare che questi fattori abbiano un ruolo nel mediare l'effetto del divorzio sull'offerta di lavoro femminile: per questo motivo si è proceduto calcolando gli effetti specifici del divorzio per livello d'istruzione e a seconda della presenza di bambini fino a sei anni. Inoltre, sono stati stimati gli effetti specifici per coorte per analizzare se le conseguenze del divorzio cambiano nel tempo.

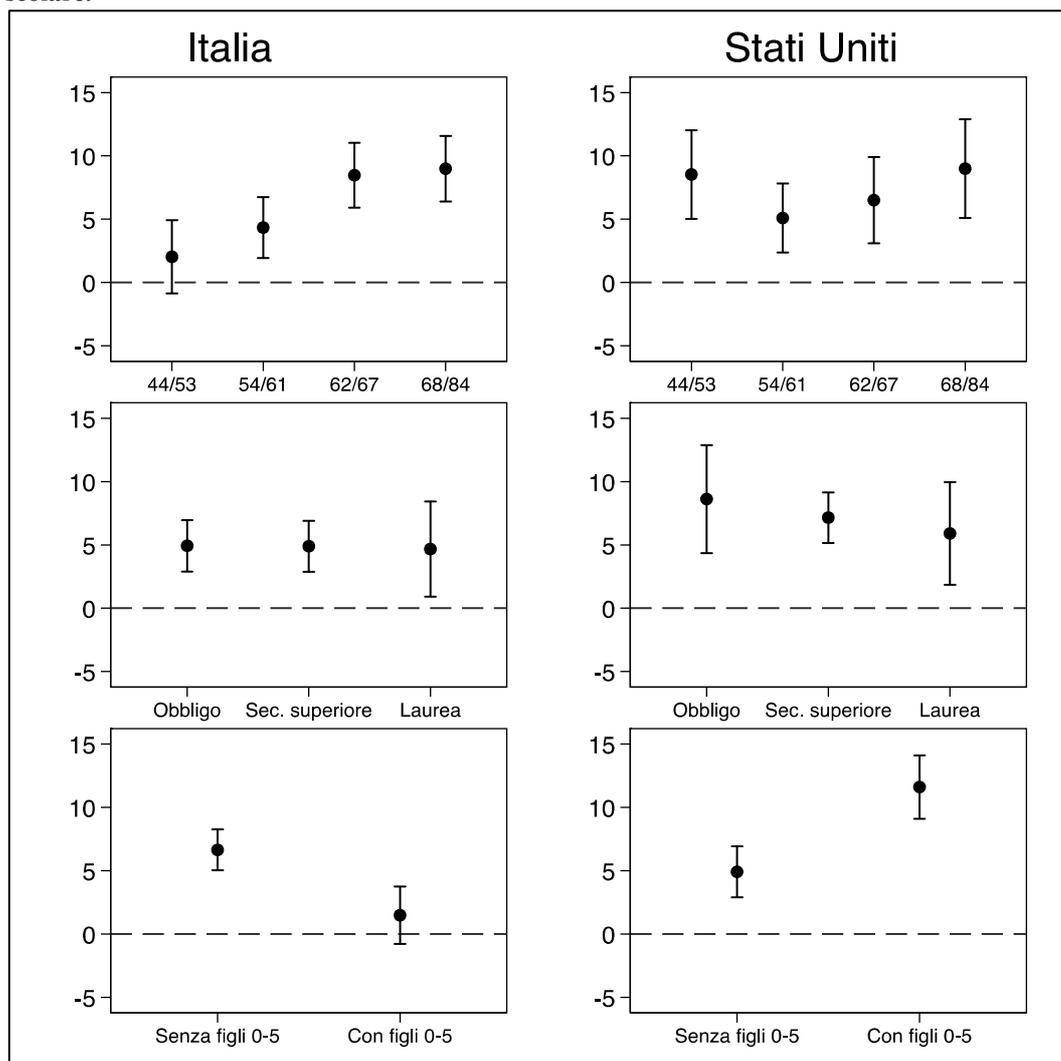
Per calcolare gli effetti specifici di divorzio si è utilizzato anche in questo caso un modello con effetti fissi per individuo e si sono stimate le interazioni tra le variabili dicotomiche relative al divorzio e le variabili che definiscono le diverse categorie d'individui. Per studiare gli effetti specifici per categorie d'individui, i coefficienti delle analisi vengono stimati su sottogruppi del campione. Per evitare il problema di avere intervalli di confidenza troppo larghi, così com'è stato fatto nella precedente analisi si è deciso di stimare un unico coefficiente per l'effetto del divorzio dall'anno del divorzio fino a due anni successivi. La figura 4.7 mostra gli effetti marginali medi del divorzio misurato a  $t-2$ ,  $t-1$  e  $t_0$  sulla probabilità di lavorare delle donne, per coorte, titolo di studio e la presenza di bambini in età prescolare.

Gli studi sulle conseguenze del divorzio normalmente non considerano le differenze di coorte/periodo, probabilmente perché il numero di divorzi nel campione spesso non permette di fare analisi di questo tipo. Tuttavia, è possibile ritenere che il divorzio sia un'istituzione che cambia nel tempo e si sviluppa a fianco del concetto di famiglia. Analizzare l'effetto del divorzio per le diverse coorti significa, da un lato, tenere in considerazione l'evoluzione dell'istituto del divorzio dal punto di vista culturale e, d'altra – anche se indirettamente – lo sviluppo delle istituzioni giuridiche e sociali che riguardano il divorzio, comprese le politiche di welfare.

I risultati al riguardo mostrano che in Italia l'effetto del divorzio sulla probabilità di lavorare è molto più intenso per le donne appartenenti alle coorti più recenti. Una possibile spiegazione potrebbe essere che il mercato del lavoro italiano si è fatto più dinamico negli ultimi anni, e le possibilità per le donne divorziate di trovare un'occupazione sono aumentate. Un'altra spiegazione potrebbe riguardare il fatto che nelle coorti più recenti il divorzio è diventato una pratica più comune e la sua diffusione ha coinvolto una platea più ampia di donne. Se divorziano con maggiore frequenza donne che durante il matrimonio non lavoravano, aumenta la platea di donne che possono effettivamente entrare nel mercato del lavoro e, di

conseguenza, l'effetto complessivo del divorzio aumenta<sup>77</sup>. Negli Stati Uniti invece non si riscontrano significative differenze, a conferma che in questo Paese il divorzio è un'istituzione stabile da tempo, consolidatasi parallelamente alla precoce ascesa della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

**Figura 4.7: Effetti marginali medi (AME) del divorzio (misurato nell'anno del divorzio e nei due anni successivi) sulla probabilità per le donne di essere occupate. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo. Per coorte di nascita, livello d'istruzione e presenza di figli in età pre-scolare.**



Intervalli di confidenza al 90%  
Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Non si trovano variazioni significative dell'effetto del divorzio sulla probabilità di lavorare delle donne, a seconda del livello d'istruzione né negli Stati Uniti né in Italia: nonostante nessuna ipotesi specifica sia stata formulata al riguardo, ci si sarebbe aspettati di non trovare

<sup>77</sup> In queste analisi non si controlla per l'età al divorzio, tuttavia sono stati stimati modelli con questo controllo e i risultati non cambiano in maniera significativa.

differenze significative negli Stati Uniti – a causa della diffusione del divorzio tra tutte le categorie sociali e alla bassa polarizzazione della partecipazione al mercato del lavoro delle donne statunitensi – mentre ci si attendeva di trovarle in Italia. In letteratura si trovano studi che affermano l'importanza del titolo di studio nel mediare le conseguenze economiche del divorzio (Harkonen e Dronkers 2006) e, in un Paese come l'Italia con un'elevata polarizzazione della partecipazione al mercato del lavoro a seconda del titolo di studio (Reyneri 2006; Scherer e Reyneri 2008; Schizzerotto 2002), è più facile per le donne più istruite trovare un'occupazione - anche dopo lunghi periodi trascorsi fuori dal mercato del lavoro. Sebbene gli effetti marginali del divorzio siano molto simili per le donne con alti e bassi titoli di studio, è bene tener presente che le donne laureate hanno tassi di occupazione di partenza molto più alti; quindi in termini relativi l'effetto del divorzio è superiore per le donne laureate.

Secondo la nostra terza ipotesi (H3b) che in Italia la presenza di bambini piccoli possa rendere più difficile per le donne rimanere sul mercato del lavoro a causa della mancanza di servizi per l'infanzia, sia pubblici sia privati. L'ipotesi sembra essere confermata, poiché il divorzio in Italia aumenta l'offerta di lavoro solo per le donne senza figli (figura 4.7), mentre il divorzio non ha effetto sulla probabilità di lavorare delle donne con bambini in età prescolare. Questo non è invece il caso per le donne americane, che aumentano la loro offerta di lavoro indipendentemente dalla presenza di bambini piccoli: le donne con figli piccoli hanno addirittura più probabilità di lavorare dopo il divorzio rispetto alle donne senza figli, o con figli più grandi<sup>78</sup>. Negli Stati Uniti, lo scarso sostegno pubblico al reddito per le persone economicamente vulnerabili, la debolezza degli obblighi familiari successivi al divorzio e la presenza di un welfare di mercato – in cui i servizi di cura sono acquistabili a costi ridotti, per via della soluzione *low wage* al problema della malattia dei costi (Baumol 1967, 1985) che in quel regime di welfare viene praticata – «costringono» le donne sole ad aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro, anche, e soprattutto, se hanno bambini piccoli da crescere.

#### *4.3.4 L'effetto del divorzio sulla probabilità di aumentare o diminuire la partecipazione al lavoro*

Modellare la probabilità di lavorare ha permesso di valutare gli effetti del divorzio sui tassi di occupazione femminili e maschili, ottenendo una stima della portata dell'effetto. Tut-

---

<sup>78</sup> Sebbene la letteratura abbia dimostrato che le politiche familiari giochino un ruolo importante per la partecipazione al mercato del lavoro delle donne dopo il divorzio (Van Damme *et al.* 2009), soprattutto per le madri; è bene ricordare la debolezza delle politiche familiari sia in Italia, sia negli Stati Uniti. Per le differenze tra le politiche familiari nei due contesti, si veda tra gli altri Budig *et al.* (2012).

tavia, questo effetto è la manifestazione dei comportamenti individuali di ingresso o uscita nell'occupazione. Il divorzio può dunque incrementare o ridurre le chance di compiere determinati eventi, quali l'ingresso o l'uscita dal mercato del lavoro o il passaggio da un orario di lavoro a tempo pieno verso un orario part-time o viceversa. Per meglio comprendere le modalità con le quali avviene la variazione dell'occupazione attorno al divorzio, in questo paragrafo si stima l'effetto del divorzio sulla probabilità di *a)* passare dallo stato di non occupato/a a quello di occupato/a e *b)* di transitare dallo stato di occupato/a a quello di non occupato/a. Nel prossimo paragrafo ci si occuperà invece delle variazioni dell'orario di lavoro.

**Tabella 4.3: Numero di transizioni e probabilità di transitare: 1) in entrata o 2) in uscita dallo stato di occupato/a e 3) da un lavoro part time ad un lavoro full time e 4) viceversa.**

TRANSIZIONI	ITALIA		STATI UNITI	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
IN	3.2%	16.8%	24.6%	41.0%
	3269	1858	4074	1613
OUT	3.2%	0.9%	8.9%	3.8%
	3021	1333	4110	1738
PART/FULL	1.2%	1.95%	32.1%	55.9%
	183	83	1447	525
FULL/PART	0.5%	0.1%	3.7%	1.2%
	358	113	1232	471
PART TIME	18.1%	3.1%	13.0%	2.6%

Dato che i risultati sono presentati in termini di effetti marginali medi – in modo da poter comparare i risultati tra i Paesi – per avere un termine di paragone che dia l'idea della portata dell'effetto, si riportano prima le probabilità medie di compiere le transizioni nel nostro campione (tabella 4.3). La maggiore flessibilità del mercato del lavoro statunitense rispetto a quello italiano è evidente<sup>79</sup>: sono molto più elevate sia le probabilità di transitare verso lo stato di occupato, sia quelle di transitare verso lo stato di inattivo o disoccupato; inoltre, variare l'orario di lavoro è molto più frequente. Riguardo alle differenze di genere, emerge con chiarezza l'immobilità delle carriere lavorative femminili in Italia: una donna che lavora, ogni anno, ha solo il 3,2% di possibilità di non essere occupata l'anno successivo, mentre una donna non occupata ha il 3,2% di probabilità di lavorare l'anno seguente. Confrontando questi dati con quelli delle donne americane (rispettivamente 24,6% e 8,9 %) ci si rende conto di quanto continue siano le carriere lavorative delle donne italiane: un dato che la letteratura

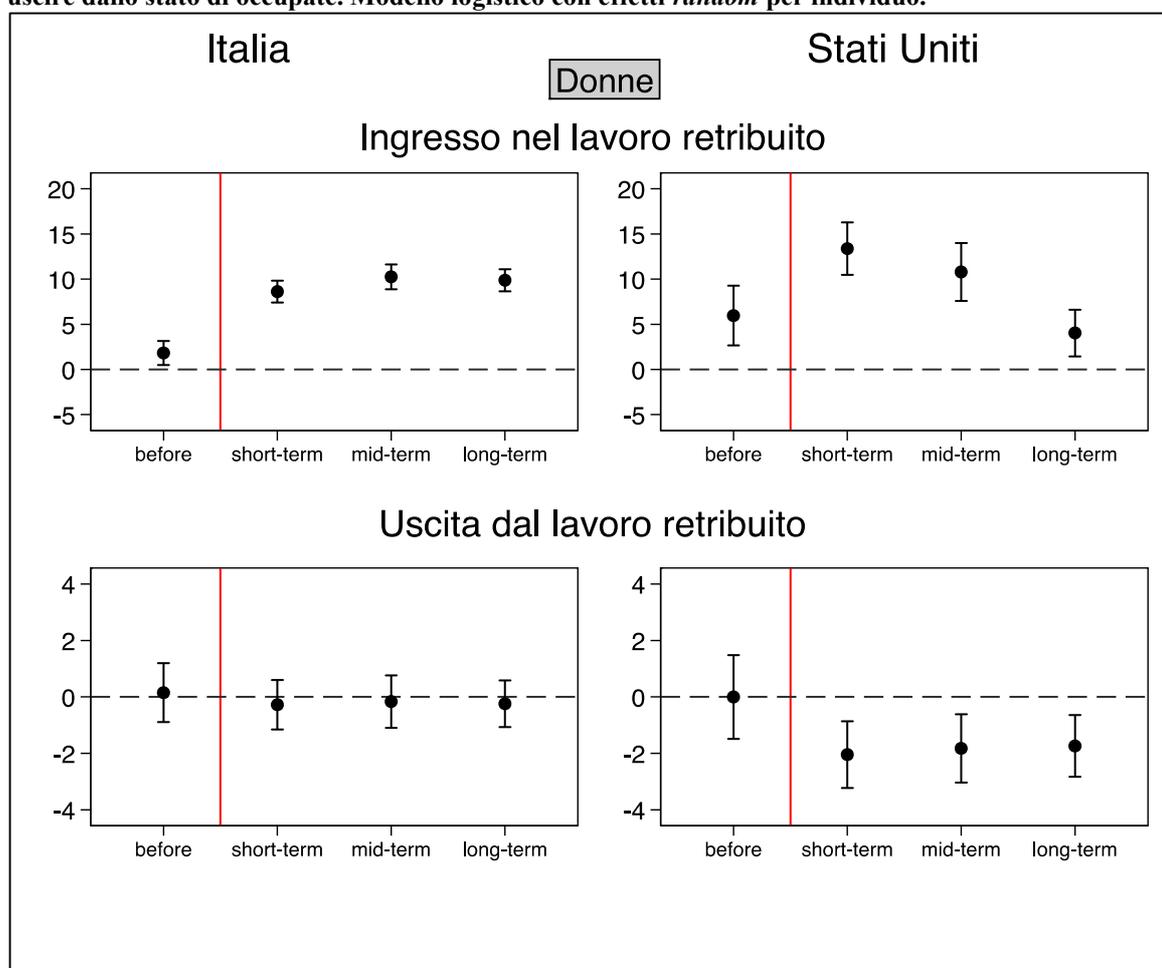
<sup>79</sup> Sebbene l'Italia sia caratterizzata da una forte mobilità *job-to-job* (Contini e Trivellato 2005; Pacelli e Leombruni 2003).

specifica ha, del resto, già ampiamente mostrato (Barone *et al.* 2010; Pisati e Schizzerotto 1999; Reyneri 2005; Scherer e Reyneri 2008).

Le figure 4.8 e 4.9 mostrano i coefficienti che descrivono l'effetto del divorzio ottenuti tramite modelli logistici con effetti *random* individuali (*random effect model*) che hanno come variabile dipendente a) la probabilità di transitare da una condizione di inattivo o disoccupato alla condizione di occupato e b) viceversa. Sono stati costruiti modelli separati per genere e Paese.

Quattro coefficienti descrivono l'evoluzione dell'effetto del divorzio nel tempo, ciascuno relativo a quattro variabili dicotomiche che si riferiscono a diversi periodi: uno e due anni prima (*before*); l'anno del divorzio e i due anni successivi (*short-term*); da tre a 5 anni dopo il divorzio (*mid-term*) e oltre i 5 anni dopo il divorzio (*long-term*)<sup>80</sup>.

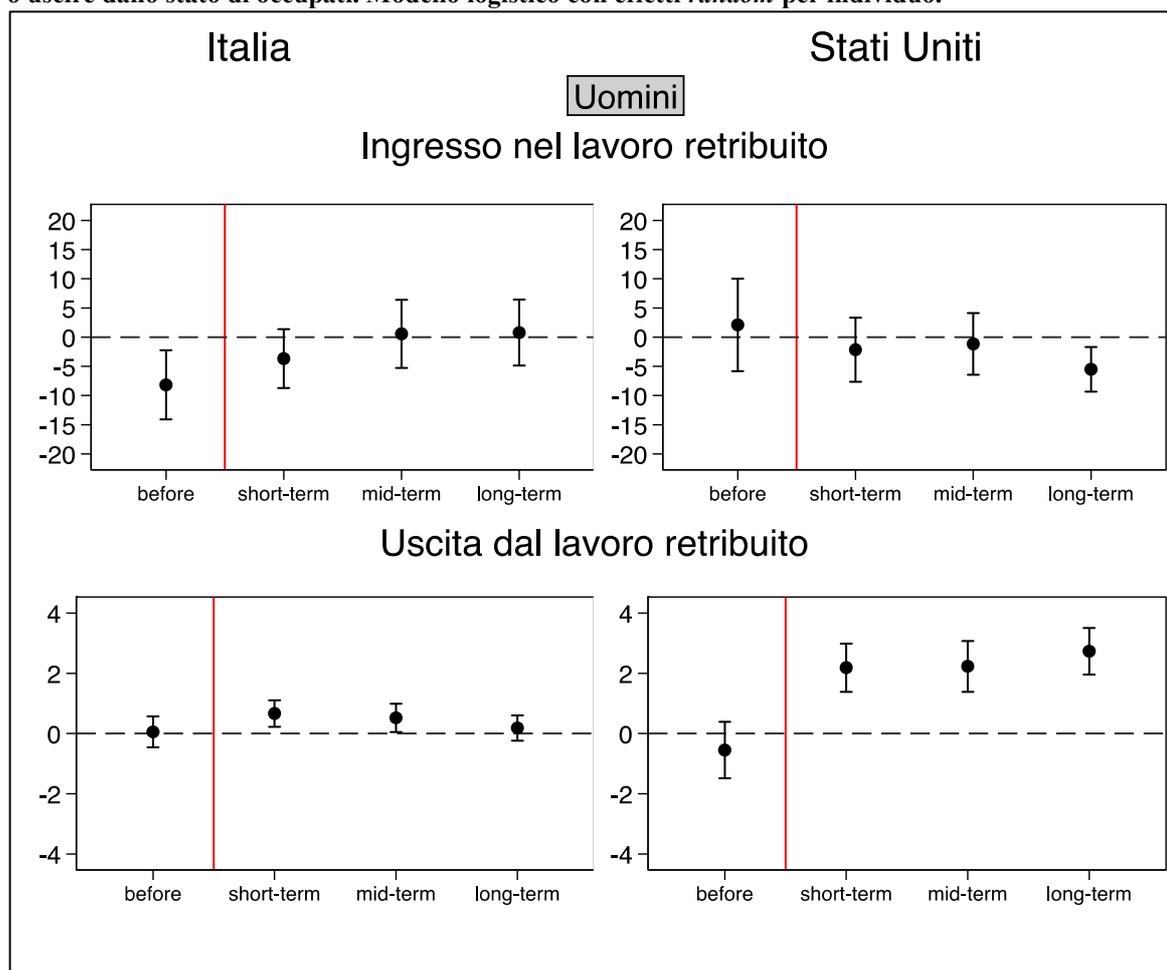
**Figura 4.8: Effetti marginali medi (AME) del divorzio sulla probabilità per le donne di entrare o uscire dallo stato di occupate. Modello logistico con effetti *random* per individuo.**



Intervalli di confidenza al 90%  
Fonte: Istat 2009, Psid 2012

<sup>80</sup> I modelli tabellari completi sono riportati in appendice (tabelle 4.A2 e 4.A3).

**Figura 4.9: Effetti marginali medi (AME) del divorzio sulla probabilità per gli uomini di entrare o uscire dallo stato di occupati. Modello logistico con effetti *random* per individuo.**



Intervalli di confidenza al 90%  
 Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Così come già riscontrato nelle analisi precedenti, prima del divorzio l'ingresso nell'occupazione registra solo lievi incrementi, anche se più consistenti negli Stati Uniti (figura 4.8). Questo dato è in linea con la letteratura che ha riscontrato un effetto anticipatorio negli Stati Uniti, ma non nei Paesi Europei (Johnson e Skinner 1986; Poortman 2005). Dopo il divorzio, in Italia, le probabilità di transitare verso un lavoro retribuito crescono di circa dieci punti percentuali sia nel breve, sia nel medio, sia nel lungo termine, mentre negli Stati Uniti l'effetto di breve termine è molto consistente (attorno ai 15 punti percentuali) ma negli anni successivi si riduce notevolmente, pur non azzerandosi. Ancora una volta risulta chiaro come il divorzio modifichi in maniera più profonda il comportamento lavorativo delle donne italiane rispetto a quelle statunitensi. Per comprendere l'impatto del divorzio sulle traiettorie occupazionali, normalmente molto stabili, delle donne italiane basti far notare che se mediamente la probabilità per una donna italiana non occupata di transitare da un anno all'altro verso un lavoro retribuito è del 3,2%, dopo il divorzio questa probabilità sale circa al 12% (cioè quattro volte di più). Negli Stati Uniti sebbene l'effetto marginale sia più grande, la stessa probabilità

sale dal 25 al 40% (aumenta dunque di circa il 60%). Questi dati in parte smentiscono la terza ipotesi di ricerca (H3a) poiché il divorzio aumenta le probabilità di incrementare l'offerta di lavoro delle donne in entrambi i Paesi e, anche se l'effetto assoluto di breve periodo è più forte negli Stati Uniti, gli effetti sul comportamento delle donne italiane sembrano essere di lungo periodo e acquisiscono più forza se confrontati con la generale stabilità delle carriere lavorative delle donne italiane.

Riguardo alla probabilità di uscire dal mercato del lavoro, gli effetti del divorzio sono decisamente più contenuti. Tuttavia, se in Italia non ci sono effetti significativi, negli Stati Uniti le donne dopo il divorzio mostrano meno rischi di abbandonare il proprio lavoro, e l'effetto rimane costante anche nel lungo periodo.

Per quanto riguarda l'effetto del divorzio sul comportamento degli uomini sul mercato del lavoro (figura 4.9), due sono gli effetti significativi. In Italia si osserva una più alta probabilità di uscire dal lavoro retribuito negli anni immediatamente attorno al divorzio (short-term); questo effetto potrebbe essere interpretato come un aumento contingente delle difficoltà degli uomini sul mercato del lavoro associato al processo di separazione (del quale può essere sia causa sia conseguenza). Anche negli Stati Uniti si osserva un aumento dei rischi di uscita dal lavoro retribuito successivamente al divorzio. Questo effetto è però più forte, statisticamente stabile e osservabile sia nel breve termine, sia nel medio-lungo termine: costituisce quindi un chiaro segnale che gli uomini americani soffrono maggiormente le conseguenze economiche del divorzio anche dal punto di vista dei rischi di disoccupazione. Come ipotizzato (H4) il divorzio aumenta l'instabilità occupazionale degli uomini più negli Stati Uniti che in Italia. Questo risultato è coerente con la precedente letteratura che ha individuato delle conseguenze economiche negative per gli uomini divorziati nei Paesi con un regime di Welfare liberale (Aassve *et al.* 2007) e non in quelli con un regime di welfare «mediterraneo».

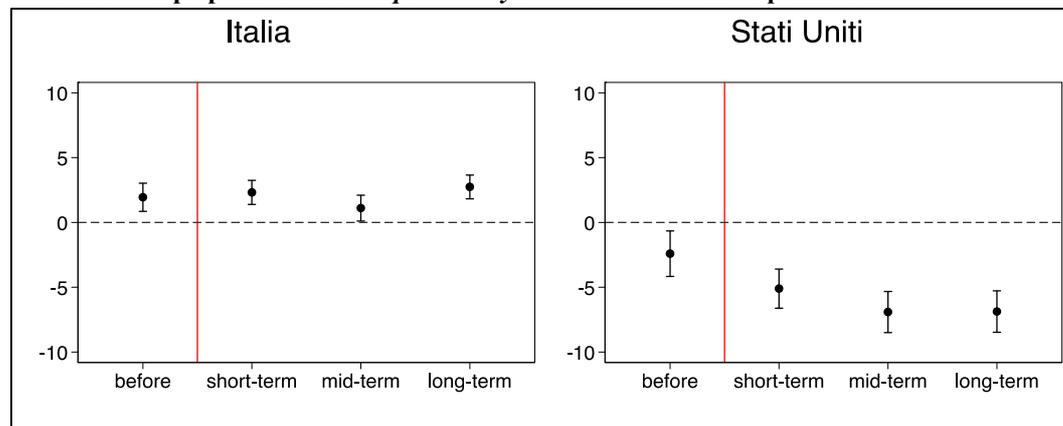
#### 4.3.5 *L'effetto del divorzio sull'orario di lavoro*

Questo paragrafo è dedicato a un'ultima domanda di ricerca: il divorzio produce conseguenze sull'orario lavorativo? Poiché in entrambi i Paesi, la quota di lavoratori part-time e le transizioni tra lavori part-time e full time (e viceversa), è decisamente bassa tra gli uomini, queste analisi sono limitate alle sole donne. La quota di lavoratrici a tempo parziale è abbastanza simile nei due contesti: costituiscono infatti il 18% delle lavoratrici italiane e il 13% di quelle statunitensi (tabella 4.3).

Tuttavia, dai dati sulle transizioni sembra che il part time assuma una valenza molto diversa nelle carriere delle donne italiane e statunitensi. Tra le prime, i passaggi tra diversi orari di lavoro sono molto rari e questo significa che la maggior parte delle donne italiane che lavo-

ra part time lo faccia per lunghi periodi. Tra le seconde, spicca l'elevata probabilità di transire a tempo pieno per le donne che lavorano a tempo parziale (32,1%). Ciò significa che i lavori part time sono generalmente svolti per brevi periodi, tipicamente nelle prime fasi della carriera lavorativa (Tilly 1996; Drobnic 2000), per poi transitare a lavori a tempo pieno.

**Figura 4.10: Effetti marginali medi (AME) del divorzio sulla probabilità per le donne occupate di lavorare a tempo parziale. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**



Intervalli di confidenza al 90%  
 Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Prima di analizzare le transizioni da e verso il lavoro a tempo parziale, si mostrano i risultati di un modello lineare (*linear probability model*) con effetti fissi per individuo che ha come variabile dipendente la probabilità, per le donne occupate, di lavorare part time<sup>81</sup>. La figura 4.10 presenta l'effetto del divorzio nel breve, nel medio e nel lungo termine<sup>82</sup>. L'effetto è opposto, fra i due Paesi: in Italia le donne che divorziano, in seguito lavorano più spesso a tempo parziale rispetto a quanto non facessero prima dell'evento in questione, mentre negli Stati Uniti le donne, in seguito al divorzio, riducono drasticamente il lavoro a tempo parziale.

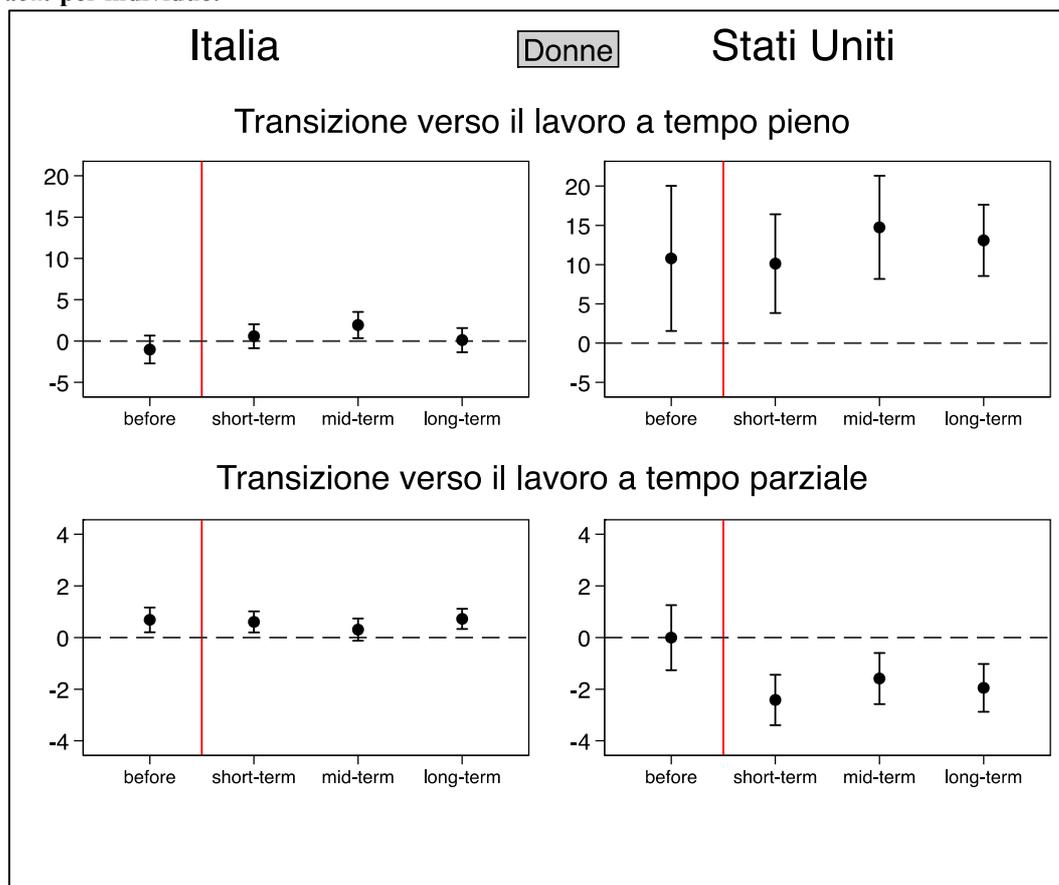
I dati mostrati in figura 4.11 – che presenta i risultati di un modello logistico con effetti *random* individuali per lo studio delle transizioni da un lavoro part time verso un lavoro full time, e viceversa – vanno nella stessa direzione<sup>83</sup>. Negli Stati Uniti le donne dopo il divorzio cercano di incrementare la propria offerta di lavoro passando da lavori part time a lavori full time e contemporaneamente le già basse chance di transitare verso un lavoro part time si riducono drasticamente. In Italia gli effetti sono per lo più deboli o non significativi e vanno nella direzione di un aumento del lavoro part-time attorno al divorzio.

<sup>81</sup> La logica di questo modello è la stessa di quella usata per le analisi in figura 4.6.

<sup>82</sup> I modelli tabellari completi sono riportati in appendice (tabella 4.A4).

<sup>83</sup> I modelli tabellari completi sono riportati in appendice (tabella 4.A5).

**Figura 4.11: Effetti marginali medi (AME) del divorzio sulla probabilità per le donne occupate di transitare al lavoro a tempo pieno o al lavoro a tempo parziale. Modello logistico con effetti *random* per individuo.**



Intervalli di confidenza al 90%  
 Fonte: Istat 2009, Psid 2012

Con il divorzio, contemporaneamente alla riduzione del reddito disponibile per gli ex-coniugi, si modifica l'equilibrio tra lavoro per il mercato e lavoro familiare. In Italia le donne sembrano preferire affrontare questa situazione con un lavoro part time che ha il vantaggio di permettere una migliore conciliazione tra compiti familiari e lavorativi. Negli Stati Uniti cercano invece di estendere il proprio orario di lavoro per compensare la perdita del reddito del partner. Le donne statunitensi non possono, infatti, prescindere dal loro reddito da lavoro per evitare rischi di povertà. Questi risultati sembrano confermare la diversa natura del part time nei due Paesi. In Italia il part time viene considerato come uno strumento per conciliare famiglia e lavoro (Reyneri 2005) e, infatti, in un momento delicato quale un processo di separazione le donne utilizzano più spesso questo strumento. Negli Stati Uniti il part time è legato a lavori marginali e poco retribuiti (Kalleberg *et al.* 2000; Tilly 1996) e per questo motivo, nel momento in cui viene a mancare il supporto economico del reddito del partner, le donne cercano di evitare questo tipo di lavori.

#### 4.4. Commenti conclusivi

In questo capitolo sono state sottoposte a verifica quattro ipotesi, formulate a partire dall'analisi della letteratura sulla conciliazione famiglia-lavoro e dal confronto del contesto istituzionale di Italia e Stati Uniti. In particolare, la teoria dei regimi di welfare (Esping-Andersen 1990, 1999), integrata dall'analisi delle specifiche caratteristiche del mercato del lavoro dei due Paesi, costituisce il principale riferimento teorico di questo capitolo. L'obiettivo è rispondere a due domande di ricerca riguardanti *a)* l'effetto del divorzio sull'occupazione di uomini e donne in Italia e negli Stati Uniti e *b)* la variazione di questo effetto per specifiche categorie sociali. Dopo aver descritto l'andamento del numero delle separazioni e dei divorzi in Italia e negli Stati Uniti, si è stimato l'effetto del divorzio su: *a)* la probabilità di lavorare, *b)* la probabilità di entrare o uscire dal mercato del lavoro e *c)* la probabilità di lavorare a tempo parziale. Anche il ruolo delle seconde nozze è stato considerato nella relazione tra il divorzio e l'occupazione degli ex-coniugi. Per le sole donne si è poi valutato l'effetto del divorzio sulla probabilità di lavorare per diversi gruppi, definiti dal livello d'istruzione, dalla coorte di nascita e dalla presenza di bambini in età prescolare.

Prima di affrontare la discussione sugli effetti del divorzio per le carriere lavorative, è importante fare una premessa sulla natura della diffusione del divorzio in Italia e negli Stati Uniti. Il divorzio sta attraversando, nei due Paesi, una diversa fase del suo processo di diffusione nella società. In Italia, il divorzio ha iniziato a diffondersi tra le coppie più istruite, in cui entrambi i coniugi lavorano e residenti nelle aree economicamente più sviluppate del Paese; sebbene sia un fenomeno in lenta crescita, queste categorie di persone sono ancora quelle con le più alte probabilità di divorziare. Al contrario, negli Stati Uniti, il divorzio è ora più comune fra i ceti socio-economici più bassi. Le probabilità di divorziare sono maggiori tra le coppie meno istruite, appartenenti a minoranze etniche e i cui membri attraversano difficoltà nel mercato del lavoro.

Le nostre domande di ricerca sollevano alcune questioni relative al complicato rapporto tra le dissoluzioni coniugali e l'occupazione femminile, tra cui: *a)* la selezione degli individui nel divorzio, *b)* la direzione dell'effetto causale *c)* e il comportamento anticipatorio. Dalle analisi descrittive (cfr. figure 4.4 e 4.5) risulta già chiaro che le donne che divorziano sono un gruppo selezionato di donne sposate, soprattutto in Italia. Le analisi multivariate hanno rivelato come le donne italiane divorziate siano più istruite, appartengano a ceti sociali più elevati, vivano nel Nord Italia e, soprattutto, lavorino più delle donne sposate. Se la selezione nel divorzio è dovuta al latente attaccamento al lavoro (costante nel tempo), allora tale selezione può essere tenuta sotto controllo tramite l'impiego di modello ad effetti fissi. I problemi di

selezione rimangono invece nel caso in cui un aumento della probabilità di lavorare provochi un aumento del rischio di divorzio. Se non si tenesse conto di ciò, si potrebbe incorrere nell'errore di invertire l'effetto causale tra offerta di lavoro e rischi di divorzio. Tuttavia, se l'essere occupate in qualche modo causa il divorzio, ci si aspetterebbe che le persone che divorziano aumentino la loro offerta di lavoro negli anni precedenti la dissoluzione: guardando allo status occupazionale due anni prima del divorzio si riscontra una maggiore probabilità di lavorare solo per le donne italiane. Questo fatto, in Italia, appare limitato solo a un periodo di due anni prima del divorzio, il che potrebbe effettivamente indicare un effetto positivo della carriera della donna sulla probabilità di divorziare. In un Paese caratterizzato da una specializzazione dei ruoli all'interno della famiglia ancora abbastanza elevata, non è infatti improbabile che mettere in discussione questo equilibrio possa portare a un incremento delle rotture matrimoniali, in tale contesto il lavoro della donna può aumentare l'instabilità familiare perché la divisione del lavoro tra i coniugi diviene meno equa (Esping-Andersen 2009; Bellani *et al.* 2013; Mencarini e Vignoli 2014). Una spiegazione alternativa all'aumento dell'occupazione femminile immediatamente prima del divorzio può essere la presenza di un effetto anticipatorio in preparazione alla rottura coniugale. Un indizio di questo comportamento può essere riscontrato fra le donne americane. Qui, infatti, si registra un incremento delle probabilità di lavorare limitato all'anno immediatamente precedente al divorzio e ciò è compatibile con un comportamento anticipatorio. Questo risultato è in linea con i precedenti studi (Johnson e Skinner 1986; Papps 2006): negli Stati Uniti, come abbiamo visto, la protezione legale nei confronti del coniuge economicamente più debole (di solito la moglie) è inferiore rispetto a quanto accade in Italia e nella maggior parte dei Paesi europei e le donne che non lavoravano durante il matrimonio non hanno dunque incentivi a rimanere fuori dal mercato del lavoro, ma al contrario, devono contare sul proprio reddito per affrontare le conseguenze economiche del divorzio.

In ogni caso, a prescindere da ciò che si osserva prima del divorzio, dopo il divorzio la probabilità di lavorare delle donne aumenta in maniera significativa in entrambi i Paesi, e questo dovrebbe assicurare circa la consistenza e la direzione della relazione tra il divorzio e l'offerta di lavoro. In linea con la prima ipotesi (H1) – vale a dire che, in entrambi i Paesi, le traiettorie occupazionali delle donne siano più sensibili alle dissoluzioni coniugali rispetto a quelle degli uomini – questo effetto è limitato alle donne, mentre conseguenze contenute o nulle si osservano per gli uomini. Questo risultato conferma i risultati di ricerche precedenti svolte negli Stati Uniti (Duncan e Hoffman 1985; Haurin 1989; Johnson e Skinner 1986), mentre per l'Italia costituisce la prima chiara evidenza empirica dell'effetto positivo del di-

vorzio sull'occupazione femminile<sup>84</sup>. Inoltre in questo lavoro non ci si limita alla stima dell'effetto di breve periodo ma ci si sforza di valutare le conseguenze del divorzio nel medio termine. Così facendo si sono riscontrate importanti differenze circa la distribuzione nel tempo delle conseguenze del divorzio: sia l'analisi della probabilità di essere occupati, sia lo studio degli ingressi e delle uscite dal lavoro hanno mostrato che se il divorzio produce effetti di lungo periodo sui comportamenti lavorativi delle donne italiane, l'effetto sulle donne statunitensi è più forte, ma concentrato nel breve periodo. A causa della polarizzazione che caratterizza la partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla stabilità nel tempo delle carriere lavorative in Italia, un evento come il divorzio crea una differenziazione delle donne stabile e duratura nel tempo in quanto, se coronata da successo, la scelta di entrare nel mercato del lavoro è destinata a essere una scelta di lungo periodo. Negli Stati Uniti, il divorzio ha un importante effetto sulla posizione occupazionale contingente delle donne – facilitato dalla flessibilità del mercato del lavoro – ma gli effetti di lungo periodo sono relativamente deboli – probabilmente anche a causa dell'elevato attaccamento al lavoro che caratterizza la grande maggioranza delle donne statunitensi.

Questa importante differenza negli effetti di lungo periodo del divorzio ci permette di fare una considerazione riguardo alle conseguenze del divorzio sulla condizione economica dei partner. In contesti sociali caratterizzati da politiche familiari molto deboli e uno scarso supporto dello Stato ai genitori soli e alle persone a rischio di entrare in una condizione di povertà, un incremento non marginale dell'occupazione femminile dopo il divorzio (osservato sia in Italia sia negli Stati Uniti) non riesce da solo a impedire che le conseguenze economiche negative del divorzio ricadano in misura prevalente sulle donne (Burkhauser *et al.* 1990, 1991; DiPrete e McManus 2000; Ongaro *et al.* 2008; Todesco 2009).

La seconda ipotesi (H2) riguarda il ruolo di un nuovo matrimonio come strategia alternativa all'incremento della partecipazione al mercato del lavoro per le donne. Come ipotizzato, l'effetto «di spinta occupazionale» di breve periodo del divorzio per le donne che si risposano è significativamente inferiore rispetto all'effetto che si osserva per le donne che non si risposano, sia in Italia sia negli Stati Uniti.

La terza ipotesi di ricerca (H3) si basa sulla convinzione che le caratteristiche istituzionali influenzino in maniera determinante l'effetto che il divorzio esercita sull'occupazione femminile. Per esempio, si è visto che la particolare forma che questo effetto assume nei due Paesi può essere in qualche misura spiegata, da una parte, dalle difficoltà che le donne italiane incontrano quando vogliono rientrare nel mercato del lavoro e, dall'altra, dalla flessibilità del

---

<sup>84</sup> Uno studio precedente ha portato qualche prova che il divorzio aumenti le probabilità delle donne inattive di entrare nel mercato del lavoro (Ongaro *et al.* 2014). Tuttavia il focus dello studio era costituito dalle condizioni economiche successive al divorzio.

mercato del lavoro statunitense che permette un riallineamento quasi istantaneo tra l'offerta di lavoro delle donne divorziate e la domanda del mercato.

La prima parte della nostra ipotesi è che in Italia le donne che non lavorano durante il matrimonio, da una parte, siano meno incentivate a entrare nel mercato del lavoro dopo la dissoluzione, a causa di un assetto istituzionale ispirato da principi che prevedono il perdurare degli obblighi familiari anche dopo la dissoluzione del matrimonio, e, dall'altra, incontrino difficoltà a (ri)entrare nel mercato del lavoro, vista la carenza di servizi alle famiglie (e tanto più alle famiglie composte da donne/madri sole) e la rigidità del mercato del lavoro – funzionale a un modello di partecipazione continua durante il corso della vita e che penalizza chi è rimasto a lungo fuori dal mercato del lavoro. Al contrario, negli Stati Uniti, il regime di welfare liberale considera il mercato come la principale istituzione distributiva, e nel mercato gli individui trovano la soddisfazione ai propri bisogni. Coerentemente, la legge sul divorzio prevede che, dopo lo scioglimento del matrimonio, gli ex coniugi non abbiano più rapporti di tipo economico – se non quelli previsti per il mantenimento dei figli – e ciascuno di essi debba guadagnarsi il proprio reddito sul mercato. Mercato tra i meno regolati al mondo, ma che offre contemporaneamente molte opportunità di lavoro.

I risultati offrono solo un debole sostegno alla nostra ipotesi (H3a), infatti, anche se l'effetto di breve periodo del divorzio sulla probabilità di uscire dalla condizione d'inattività o disoccupazione è più forte negli Stati Uniti, in entrambi i Paesi, il divorzio aumenta in maniera significativa le chance di lavorare delle donne. Tuttavia, vanno nella direzione tracciata dalla nostra ipotesi sia la relativa lentezza con la quale le donne aumentano i propri tassi di occupazione, sia la riluttanza a incrementare il proprio orario di lavoro in seguito al divorzio, mostrando al contrario una preferenza verso i lavori part time.

In Italia, le cause del consistente incremento dell'occupazione femminile in seguito al divorzio sono da ricercarsi, a nostro avviso, nell'autoselezione delle donne che decidono di divorziare – sono mediamente più istruite, provengono per lo più da famiglie di elevato ceto sociale e vivono più frequentemente nel Nord del Paese. Queste donne hanno a loro disposizione una maggior quantità di capitale umano che possono spendere per aumentare la propria partecipazione al mercato del lavoro, nel momento in cui, a seguito del divorzio, ne avessero bisogno.

La seconda parte della nostra ipotesi (H3b) trova invece pieno riscontro nei dati: tra l'Italia e gli Stati Uniti vi è una differenza significativa negli effetti del divorzio per le donne con bambini in età prescolare. In Italia queste donne non aumentano il loro impegno di lavoro, mentre negli Stati Uniti le donne rafforzano la loro offerta di lavoro, a maggior ragione nel caso in cui abbiano bambini piccoli a cui dover provvedere. Questi risultati confermano il ruolo degli specifici assetti istituzionali sul comportamento delle donne divorziate, soprattutto in caso di forti vincoli di tempo, come la presenza di figli piccoli. In particolare, l'assenza di

alternative di mercato alle carenze dello Stato nella fornitura di servizi alla prima infanzia, costituisce in Italia un ostacolo insormontabile per la partecipazione al mercato del lavoro di una madre sola, mentre la disponibilità di servizi di cura privati – a prezzi calmierati dai bassi salari – costituisce un ausilio per le madri sole statunitensi a combinare lavoro e famiglia.

Anche la nostra ultima ipotesi (H4) infine, è stata confermata, poiché solo negli Stati Uniti si è ritrovato un significativo effetto negativo del divorzio sulla permanenza al lavoro dei maschi. Negli Stati Uniti, dopo il divorzio aumentano le probabilità degli uomini di uscire dalla platea degli occupati. Questi risultati sono in linea con gli studi precedenti che hanno osservato un incremento dei rischi di disoccupazione degli uomini divorziati in Francia (Bonnet *et al.* 2005) e in Olanda (Kalmijn 2005).

## 4.A Appendice

**Tabella 4.A1: Probabilità per le donne e per gli uomini di essere occupati. Modello per lo studio degli effetti del divorzio. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**

	Donne		Uomini	
	Stati Uniti	Italia	Stati Uniti	Italia
<i>Età</i>	0.02**	0.03**	0.01**	0.02**
<i>Età al quadrato</i>	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**
<i>Divorzio</i>				
(t+2)	0.00	0.03**	0.02*	0.00
(t+1)	0.04**	0.03**	0.01	-0.00
(t 0)	0.06**	0.06**	-0.00	-0.02*
(t-1)	0.10**	0.07**	-0.03**	0.00
(t-2)	0.08**	0.10**	-0.02**	-0.00
(t-3)	0.09**	0.11**	-0.02+	0.00
(t-4)	0.08**	0.12**	-0.03**	0.00
(t-5)	0.08**	0.12**	-0.03**	-0.00
(t-6)+	0.06**	0.15**	-0.03**	-0.00
<i>Nuovo Matrimonio</i>	-0.03**	-0.10**	0.04**	0.03**
<i>Figli 0-2 anni</i>	-0.16**	-0.05**	0.00	-0.00
<i>Figli 3-5 anni</i>	-0.09**	-0.03**	0.00	-0.00
Numero di figli	-0.03**	-0.02**	-0.00+	0.01**
<i>Disoccupazione giovanile</i>	-0.02**	-0.01**	-0.01**	-0.01**
Costante	0.51**	0.05**	0.86**	0.44**
Osservazioni	62,720	195,885	49,941	160,272
Individui	3,842	9,431	3,254	8,267

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

**Tabella 4.A2: Probabilità di entrare o uscire dall'occupazione. Modello logistico con effetti *random* per individuo. Donne.**

	Stati Uniti		Italia	
	→ Lavoro	→ Non lavoro	→ Lavoro	→ Non lavoro
<i>Età</i>	0.09**	-0.05**	0.20**	-0.22**
<i>Età al quadrato</i>	-0.00**	0.00*	-0.00**	0.00**
<i>Divorzio</i>				
t(+2 +1)	0.39**	-0.02	0.44*	0.00
t(-0 -1 -2)	0.76**	-0.28**	1.29**	-0.03
t(-3 -4 -5)	0.61**	-0.23*	1.48**	0.06
t(-6)+	0.19*	-0.20**	1.59**	-0.03
<i>Nuovo Matrimonio</i>	-0.09	0.27**	-0.53*	0.80**
<i>Figli 0-2 anni</i>	-0.77**	0.97**	-0.54**	0.91**
<i>Figli 3-5 anni</i>	-0.47**	0.37**	-0.15*	0.03
Numero di figli	-0.07**	0.10**	-0.23**	-0.07*
<i>Disoccupazione giovanile</i>	-0.30**	0.13**	-0.20**	-0.02
<i>Istruzione</i>				
Secondaria superiore	0.74**	-0.66**	1.08**	-0.74**
Universitaria	0.96**	-1.20**	2.39**	-1.27**
<i>Coorte di nascita</i>				
54/61	0.06	0.12	0.63**	0.44**
62/67	0.10	0.20*	0.82**	0.71**
68/84	0.20+	-0.01	0.85**	1.00**
<i>Etnia: non bianco</i>	0.09	-0.12+		
<i>Residente al Sud</i>			-1.36**	0.24**
Costante	-2.37**	-1.19**	-6.34**	0.36
Osservazioni	16,450	46,012	101,992	93,893
Individui	2,486	3,639	6,541	6,549

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

**Tabella 4.A3: Probabilità di entrare o uscire dall'occupazione. Modello logistico con effetti *random* per individuo. Uomini.**

	Stati Uniti		Italia	
	→ Lavoro	→ Non lavoro	→ Lavoro	→ Non lavoro
<i>Età</i>	0.13**	-0.02	0.36**	-0.24**
<i>Età al quadrato</i>	-0.00**	0.00	-0.01**	0.00**
<i>Divorzio</i>				
t(+2 +1)	0.06	-0.07	-0.68+	0.30
t(-0 -1 -2)	-0.18	0.62**	-0.20	0.76*
t(-3 -4 -5)	-0.10	0.61**	0.17	0.70+
t(-6)+	-0.33*	0.75**	0.47+	0.61
<i>Nuovo Matrimonio</i>	0.48**	-0.33**	0.40	-0.20
<i>Figli 0-2 anni</i>	0.30*	0.08	0.02	-0.04
<i>Figli 3-5 anni</i>	0.30+	-0.03	0.08	-0.18+
<i>Numero di figli</i>	-0.11*	-0.04	0.04	-0.03
<i>Disoccupazione giovanile</i>	-0.37**	0.27**	-0.23**	0.01
<i>Istruzione</i>				
Secondaria superiore	0.40**	-0.78**	0.65**	-0.45**
Universitaria	1.27**	-1.61**	1.20**	-1.01**
<i>Coorte di nascita</i>				
54/61	0.07	0.39**	0.45**	0.44**
62/67	0.24	0.50**	0.60**	0.64**
68/84	-0.37+	0.34**	0.58**	0.92**
<i>Etnia: non bianco</i>	-0.61**	0.87**		
<i>Residente al Sud</i>			-0.46**	0.24**
Costante	-0.96	-3.63**	-7.39**	-1.33*
Osservazioni	3,880	45,933	11,062	149,210
Individui	1,166	3,179	1,958	8,138

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

**Tabella 4.A4: Probabilità per le donne che lavorano di essere occupate a tempo parziale. *Linear probability model* con effetti fissi per individuo.**

	Stati Uniti	Italia
<i>Età</i>	0.00	0.01**
<i>Età al quadrato</i>	0.00	-0.00**
<i>Divorzio</i>		
t(+2 +1)	-0.02*	0.02**
t(-0 -1 -2)	-0.05**	0.02**
t(-3 -4 -5)	-0.07**	0.01+
t(-6)+	-0.07**	0.03**
<i>Nuovo Matrimonio</i>	0.02**	0.02*
<i>Figli 0-2 anni</i>	0.05**	0.01**
<i>Figli 3-5 anni</i>	0.04**	0.02**
<i>Numero di figli</i>	0.04**	0.02**
<i>Disoccupazione giovanile</i>	0.00*	-0.01**
Costante	0.04	-0.10**
Osservazioni	45,261	93,864
Individui	3,613	6,420

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

**Tabella 4.A5: Probabilità di variare l'orario di lavoro. Modello logistico con effetti *random* per individuo. Donne.**

	Stati Uniti		Italia	
	→ full time	→ Part time	→ full time	→ Part time
<i>Età</i>	-0.11**	-0.07*	0.02	-0.03
<i>Età al quadrato</i>	0.00	0.00	-0.00	0.00
<i>Divorzio</i>				
t(+2 +1)	0.53+	0.08	-0.09	0.53+
t(-0 -1 -2)	0.48*	-0.62**	0.67	0.46+
t(-3 -4 -5)	0.70**	-0.37*	0.92+	0.17
t(-6)+	0.66**	-0.49**	0.14	0.20+
<i>Nuovo Matrimonio</i>	-0.44**	0.17	0.67	0.11
<i>Figli 0-2 anni</i>	-0.92**	0.53**	-0.93**	0.56**
<i>Figli 3-5 anni</i>	-0.33**	0.17	-0.75**	0.29
Numero di figli	-0.12**	0.23**	-0.14	-0.13
<i>Disoccupazione giovanile</i>	-0.06	0.01	0.04	-0.25**
<i>Istruzione</i>				
Secondaria superiore	0.03	-0.03	-0.04	-0.12
Universitaria	-0.18	-0.09	0.65*	-0.15
<i>Coorte di nascita</i>				
54/61	-0.32**	-0.22+	-0.20	0.83**
62/67	-0.52**	-0.32*	-0.33	1.29**
68/84	-0.96**	-0.54**	0.05	1.89**
<i>Etnia: non bianco</i>	0.74**	-0.66**		
<i>Residente al Sud</i>			-0.00	-1.27**
Costante	3.38**	-1.95**	-4.32*	-5.90**
Osservazioni	4,501	33,615	15,207	71,002
Individui	1,355	3,260	1,631	5,101

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1



## Capitolo 5: L'influenza della famiglia sulla carriera lavorativa: la mobilità occupazionale

Questo capitolo analizza le conseguenze degli eventi familiari sull'esito dell'occupazione in Italia e negli Stati Uniti. Sebbene la maggior parte della letteratura internazionale utilizzi il salario come indicatore degli esiti della partecipazione al mercato del lavoro, nei dati qui utilizzati non sono disponibili per l'Italia le informazioni riguardanti i salari percepiti. Tali esiti saranno dunque misurati attraverso un indice socio-economico legato al tipo di occupazione ricoperta (ISEI) e si analizzeranno le opportunità e i rischi di transitare verso un'occupazione caratterizzata da un valore dell'indice superiore o inferiore rispetto al lavoro precedente. In altre parole, si studierà la mobilità di carriera attraverso l'analisi della mobilità ascendente e discendente<sup>85</sup>.

Tra gli eventi familiari in questo capitolo si analizzeranno la nascita dei figli (con particolare interesse al primo figlio) e il divorzio. Due sono le domande di ricerca che guidano le analisi qui presentate e riguardano le conseguenze in termini di mobilità di carriera a) della nascita di un figlio e b) di una dissoluzione familiare per uomini e donne in Italia e negli Stati Uniti. L'obiettivo di questo capitolo ha un taglio più esplorativo perché non sono ancora disponibili solidi risultati su questi temi.

La prima sezione illustra le ipotesi di ricerca richiamando i principali elementi teorici sui quali sono costruite. La seconda sezione descrive le tecniche statistiche adottate per rispondere alle domande di ricerca e per testare le ipotesi. La terza sezione, che presenta i risultati, è divisa in tre paragrafi: il primo riguarda l'effetto della nascita dei figli sulla probabilità di avere episodi di mobilità ascendente o discendente; il secondo è dedicato ai processi di mobilità occupazionale che coinvolgono le donne che rientrano nel mercato del lavoro, dopo averlo abbandonato in seguito alla nascita del primo figlio; il terzo riguarda l'effetto del divorzio sulla probabilità di avere episodi di mobilità ascendente o discendente.

---

<sup>85</sup> Dal punto di vista teorico i due indicatori (salari e mobilità di carriera) sono equivalenti, sebbene esista la consapevolezza che i salari presentano una variabilità superiore rispetto alla mobilità di carriera e, si ipotizza, una maggiore sensibilità agli eventi familiari.

## 5.1. Ipotesi

La nascita di un figlio produce una significativa riduzione del reddito da lavoro per la madre ed è possibile trovare almeno quattro possibili spiegazioni: *a*) la perdita di esperienza lavorativa, *b*) la riduzione della produttività delle madri, *c*) la presenza di un *trade-off* tra lavori ben pagati e lavori che favoriscono il doppio ruolo delle madri, *d*) la discriminazione dei datori di lavoro verso le madri (Budig e England 2001). Tranne l'ultima, le altre spiegazioni collocano l'origine del divario salariale dal lato dell'offerta di lavoro. L'idea generale è che le madri spendano tempo ed energie nelle attività di cura e quindi riducano il loro impegno lavorativo. Inoltre, la sola assenza dal lavoro delle madri durante il congedo di maternità ha effetti di lungo periodo sulla produttività del lavoro delle donne (Aisenbrey *et al.* 2009).

Sugli Stati Uniti è disponibile un'ampia letteratura sul tema delle conseguenze negative della maternità sul reddito da lavoro (*motherhood wage penalty*) ed è concorde nel riscontrare una riduzione della paga oraria in seguito alla nascita dei figli (Anderson *et al.* 2003; Budig e England 2001; Budig *et al.* 2012; Staff e Mortimer 2011). La penalizzazione è quantificabile attorno al cinque per cento per figlio (Budig e England 2001) e risulta essere consistente anche controllando per la probabilità di partecipare al mercato del lavoro delle donne a seconda che siano madri o che non abbiano figli, controllando cioè per l'effetto di selezione nel mercato del lavoro (Budig *et al.* 2012). Anche in termini di mobilità di carriera per le donne esiste una penalizzazione al rientro dal lavoro dopo la nascita di un figlio che appare più severa se confrontata con quella delle donne tedesche e svedesi (Aisenbrey *et al.* 2009).

Per l'Italia, i dati a disposizione mostrano che la penalizzazione delle madri in termini di reddito è modesta se comparata con la media dei Paesi OECD (OECD 2012)<sup>86</sup>. Questa minor presenza di differenze è probabilmente dovuta al fatto che in Italia, più che negli altri Paesi, le donne con salari più bassi hanno maggiori rischi di uscire in maniera definitiva dal mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio, a causa della polarizzazione della partecipazione al mercato del lavoro secondo il titolo di studio (Reyneri 2005).

Diversi studi hanno analizzato i differenziali salariali di genere fra diversi regimi di welfare (Gornick 1999; Sørensen 2001). Secondo questi lavori il rapporto tra il salario delle donne e quello degli uomini è cresciuto nei Paesi appartenenti a tutti e tre i regimi di welfare, ma il gap tende a essere più ridotto nei Paesi nordici, più alto nei Paesi anglosassoni, mentre non emerge un chiaro modello per i Paesi dell'Europa continentale. Alcuni studiosi hanno cercato il nesso tra regimi di welfare e differenziali salariali nelle differenze relative alle politiche

---

<sup>86</sup> Tra l'altro il gap salariale delle donne italiane rispetto agli uomini è limitato e inferiore rispetto a quello delle statunitensi.

familiari offerte in questi Paesi (Joshi 1998; Waldfogel 1998). Pochi, tuttavia, hanno analizzato direttamente gli effetti sul salario della nascita di un figlio (Budig *et al.* 2012; Gangl e Ziefle 2009; Harkness e Waldfogel 2003. ; Sigle-Rushton e Waldfogel 2006) e i risultati non forniscono un quadro coerente. Inoltre questi lavori considerano generalmente solo Paesi che fanno parte del regime di welfare conservatore, per così dire continentale – normalmente la Germania – e non tengono in considerazione le differenze tra il modello conservatore e la sua variante «mediterranea» per quanto riguarda le politiche familiari (Andreß 2003; Gauthier 2002; Kaufmann 2002; Thevenon 2011). Se le politiche familiari giocano un ruolo decisivo ci aspetteremmo di trovare sia in Italia sia negli Stati Uniti una consistente penalizzazione in termini di reddito.

Il welfare, e in particolare le politiche familiari, non sono l'unico elemento che influenza i differenziali salariali tra le donne con e senza figli. Le istituzioni del mercato del lavoro e le forme della partecipazione al mercato del lavoro delle madri sono altri elementi fondamentali. Per quanto riguarda il primo elemento, infatti, se la flessibilità del mercato del lavoro americano favorisce le donne nel trovare un'occupazione anche dopo un'interruzione della carriera lavorativa, il rovescio della medaglia è che le posizioni migliori e meglio retribuite richiedono una presenza continua e spesso prevedono orari di lavoro difficilmente compatibili con le esigenze familiari. Il mercato del lavoro italiano è più protetto e più statico e ci aspettiamo che se una donna italiana mantiene la sua occupazione anche dopo la nascita di un figlio difficilmente cambierà impiego a meno di uscire dal mercato del lavoro (Barone *et al.* 2010).

Riguardo al secondo punto, si è visto (cfr. capitolo 3) che la nascita di un figlio produce conseguenze molto diverse sulle carriera lavorative delle madri a seconda del loro titolo di studio. Le donne più istruite mostrano una continuità di carriera attraverso la transizione al primo figlio, mentre quelle meno istruite hanno maggiori probabilità di lasciare il mercato del lavoro: le madri che lavorano hanno quindi titoli di studio mediamente più alti e ci aspettiamo di osservare conseguenze meno negative sul proseguimento della carriera per le donne italiane rispetto alle donne statunitensi.

In uno studio comparativo Budig *et al.* (2012) mostra che la penalizzazione di reddito è più forte negli Stati Uniti e, una volta controllando per la selezione nell'occupazione e per le caratteristiche individuali, le donne statunitensi continuano a mostrare una penalizzazione che invece si annulla per le donne italiane.

Per quanto riguarda gli uomini, la letteratura riguardante il *fatherhood premium* assegna ai padri un vantaggio in termini di reddito che si aggira tra i 3 e 10 punti percentuali (Glauber 2008; Hersch e Stratton 2000). Le ragioni sono le stesse già affrontate per il *marriage pre-*

*mium* e discusse nel quarto capitolo di questo lavoro (Capitolo 4)<sup>87</sup>. Gli studi comparati che hanno studiato il vantaggio salariale dei padri in diversi contesti nazionali hanno avanzato l'ipotesi (che si situa dal lato dell'offerta di lavoro) che l'effetto positivo della paternità sia più forte nei Paesi con una maggiore specializzazione di genere all'interno della famiglia riguardo la distribuzione del lavoro remunerato e familiare (Boeckmann e Budig 2013). I risultati tuttavia sono discordanti, lo stesso studio non trova nessun vantaggio salariale per i padri italiani mentre ne trova uno per i padri statunitensi, un altro trova un vantaggio salariale per i padri italiani che tuttavia cresce con l'impegno nei lavori familiari del padre (Koslowski 2010).

Dopo aver preso in esame le politiche familiari, le caratteristiche del mercato del lavoro e le caratteristiche della partecipazione al mercato del lavoro delle madri in Italia e negli Stati Uniti si formula la seguente ipotesi:

*H1) In seguito alla nascita di un figlio ci aspettiamo che le donne americane subiscano una penalizzazione maggiore in termini di opportunità di carriera rispetto alle donne italiane. Considerati i risultati discordanti della teoria e dei risultati empirici, non formuliamo per gli uomini nessuna ipotesi specifica.*

Abbiamo visto che per gli uomini il divorzio possa presentare degli effetti negativi sulla carriera lavorativa in termini di offerta di lavoro (Bonnet *et al.* 2010; Mueller 2005), instabilità lavorativa (Raz-Yurovich 2013) e rischi di disoccupazione (Kalmijn 2005). È ragionevole aspettarsi che queste conseguenze negative del divorzio producano degli effetti anche sullo status occupazionale. Kalmijn (2005) trova per l'Olanda un incremento per gli uomini divorziati di incorrere in episodi di mobilità discendente, mentre Raz-Yurovich (2013) trova un rallentamento della progressione salariale degli uomini dopo il divorzio in Israele. Questi risultati sono in linea con le ipotesi della letteratura sul *marriage premium*, infatti se esiste un vantaggio salariale per gli uomini sposati rispetto agli uomini single, è lecito aspettarsi l'esistenza di un analogo *divorce penalty* per gli uomini divorziati rispetto a quelli sposati (Kalmijn 2005)<sup>88</sup>.

Per le donne i risultati degli studi precedenti sono pochi e meno coerenti (Bradbury e Katz 2002; Raz-Yurovich 2013). Raz-Yurovich (2013) mostra una penalizzazione dei salari delle donne israeliane dopo il divorzio, mentre Bradbury e Katz (2002) – sebbene non facciano un'analisi longitudinale – osservano che i salari orari delle donne statunitensi divorziate (o

---

<sup>87</sup> Inoltre gli effetti sono sostanzialmente sovrapponibili dato che, come mostrano Boeckmann e Budig (2013), controllando per lo status coniugale il vantaggio salariale dei padri si annulla.

<sup>88</sup> Per una trattazione più ampia dell'argomento si rimanda alla prima sezione del capitolo quattro.

vedove) sono aumentati negli anni settanta e ottanta più di quelli delle donne sposate, anche se questa crescita sembra si sia fermata negli anni novanta.

*H2) Seguendo le poche ricerche disponibili sul tema possiamo però ipotizzare che la turbolenza occupazionale che gli uomini attraversano dopo una dissoluzione possa avere degli effetti negativi sugli esiti di medio lungo periodo, tanto più forti quanto più negativi sono gli effetti occupazionali della dissoluzione. In ragione dei risultati del capitolo quattro ci aspettiamo che ci siano conseguenze negative più intense negli Stati Uniti che in Italia. Non abbiamo invece ipotesi specifiche per quanto riguarda le donne.*

## 5.2. Metodi

Questa sezione è dedicata alla presentazione della metodologia e agli strumenti di analisi adottati per rispondere alle domande di ricerca. Due sono gli approcci adottati e per ciascuno di essi si descriveranno la strategia empirica e la scelta degli strumenti statistici. *Il primo* riguarda l'effetto degli eventi familiari sulla probabilità di avere episodi di mobilità ascendente o discendente, mentre *il secondo* è dedicato ai processi di mobilità di carriera che coinvolgono le donne che rientrano nel mercato del lavoro, dopo averlo abbandonato in seguito alla nascita di un figlio.

Come nei capitoli precedenti si utilizzeranno i dati dell'indagine Multiscopo 2009 Istat per l'Italia e il *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) per gli Stati Uniti. Le analisi multivariate sono calcolate sulle osservazioni dal 1981 al 2009<sup>89</sup>. Così come per le analisi precedenti, le analisi che riguardano la nascita del primo figlio sono calcolate su un sotto campione che comprende tutte le persone nate dal 1954 al 1984, mentre per quelle che riguardano il divorzio il campione è stato esteso fino alla coorte dei nati nel 1944. Per queste ultime analisi, inoltre, sono stati selezionati solo coloro che si sono sposati almeno una volta nella vita e per le sole osservazioni successive al primo matrimonio.

Rispetto ai capitoli precedenti qui cambia la variabile dipendente delle analisi poiché l'obiettivo è misurare gli esiti della partecipazione al mercato del lavoro. Prima di tutto, poiché per i dati italiani non sono disponibili le informazioni sui salari, la scelta è ricaduta per una misura dello status occupazionale, in secondo luogo, tra gli indici di status occupazionale, è stato scelto l'*International Socio-Economic Index* (ISEI), perché è calcolabile per entrambi i

---

<sup>89</sup> Questo perché per gli anni 1979 e 1980 non sono disponibili nei dati statunitensi le informazioni dettagliate sul tipo di lavoro.

dataset ed è stata dimostrata la sua comparabilità (Ganzeboom *et al.* 1992). Sono considerati episodi di mobilità ascendente/discendente quelli in cui il nuovo lavoro ha un valore dell'indice ISEI superiore/inferiore a quello del lavoro precedente. Per considerare anche la mobilità di carriera che avviene attraverso episodi di disoccupazione o inattività, per questi episodi è stato copiato il valore ISEI dell'ultimo lavoro svolto.

Uomini e donne sono analizzati separatamente, a causa delle grandi differenze nella loro sensibilità delle carriere agli eventi familiari.

Per rispondere alle nostre domande di ricerca diversi metodi statistici sono stati adottati. La parte più consistente di questo capitolo (il primo e il terzo paragrafo empirico) è indirizzata allo studio dell'effetto degli eventi famiglia sulla mobilità occupazionale<sup>90</sup>. Si studiano le probabilità di avere episodi di mobilità ascendente e discendente mediante l'utilizzo di regressioni logistiche binomiali con effetti random individuali.

La principale variabile esplicativa è costituita dagli eventi familiari e il loro effetto è stato operazionalizzato tramite delle variabili dicotomiche che suddividono il tempo attorno agli eventi familiari in quattro periodi: 1) i due anni precedenti –  $t(+1 +2) -$ , 2) l'anno dell'evento familiare e i due anni successivi –  $t(0 -1 -2) -$ , 3) da tre a cinque anni successivi –  $t(-3 -4 -5) -$  e 4) dal sesto anno successivo all'evento familiare in avanti –  $t(-6)+$ . Per le analisi riguardanti la nascita dei figli sono stati considerati gli effetti del primo, del secondo e del terzo figlio. Una variabile dicotomica controlla per la presenza di un ulteriore figlio e, inoltre, si controlla per lo status coniugale. Le analisi che riguardano il divorzio considerano solo l'effetto della prima dissoluzione coniugale e controllano per un eventuale nuovo matrimonio. Si ricorda che, come nel capitolo precedente si considera come evento di dissoluzione coniugale la separazione legale in Italia e la separazione di fatto negli Stati Uniti.

Per controllare se l'effetto degli eventi familiari sulla mobilità occupazionale sia mediato dal fatto che spesso questi eventi producono delle interruzioni della carriera lavorativa, si controllerà anche per una variabile – *interruzione occupazionale* – che indica se l'episodio di mobilità ascendente o discendente sia stato preceduto da un episodio di disoccupazione o inattività.

Questi modelli controllano inoltre per l'età, l'età al quadrato, il tasso di disoccupazione giovanile, il valore dell'ISEI per l'occupazione precedente, il titolo di studio, la coorte di nascita, l'etnia – per gli Stati Uniti – e l'area di residenza – per l'Italia.

La seconda parte delle analisi empiriche (secondo paragrafo) ha lo scopo di indagare quali sono le caratteristiche individuali delle madri che più influenzano la velocità di rientro nel

---

<sup>90</sup> La strategia empirica adottata è simile a quella già descritta nella sezione metodologica del capitolo quattro per l'analisi dell'effetto del divorzio sulla probabilità di aumentare o diminuire l'offerta di lavoro.

mercato del lavoro dopo un'interruzione conseguente alla prima maternità, a seconda che si rientri in un'occupazione con uno status occupazionale superiore, uguale o inferiore a lavoro svolto precedentemente all'interruzione. Per rispondere a queste domande di ricerca lo strumento più adatto è l'analisi della sopravvivenza (*event history analysis*) (Blossfeld *et al.* 2007). Poiché i dati a nostra disposizione contengono informazioni con un dettaglio annuale, usiamo questa tecnica nella sua versione a tempo discreto (*discrete time event history analysis*) (Allison 1982; Yamaguchi 1991). Inoltre, per poter studiare contemporaneamente la transizione verso un lavoro con uno status occupazionale superiore, uguale o inferiore rispetto al precedente si ricorrerà alla logica dell'*event history analysis* a rischi competitivi (Blossfeld *et al.* 2007). Dopo aver selezionato la popolazione a rischio di esperire la transizione in oggetto, si utilizzano dei modelli logistici binomiali per studiare l'effetto delle caratteristiche individuali sulle tre funzioni di rischio (*hazard rate*) associate alla *a*) mobilità occupazionale ascendente, *b*) alla mobilità occupazionale discendente o *c*) al mantenimento del medesimo status occupazionale.

### 5.3. Risultati

Dato che i risultati successivi sono presentati in termini di effetti marginali medi per rendere possibile la comparazione tra i Paesi, per avere un termine di paragone che dia l'idea della portata dell'effetto, si riportano le probabilità medie di compiere le transizioni nel nostro campione (tabella 5.1).

L'immobilità delle carriere lavorative italiane risulta evidente dal confronto con gli Stati Uniti (Barone *et al.* 2010; Bison 2002). In Italia in meno del due per cento delle osservazioni si verifica un episodio di mobilità di carriera, mentre negli Stati Uniti circa due osservazioni ogni cinque presentano un episodio di mobilità ascendente o discendente.

**Tab 5.1: Numero di transizioni e probabilità di esperire episodi di 1) mobilità ascendente o 2) mobilità discendente.**

TRANSIZIONI	ITALIA		STATI UNITI	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Mobilità ascendente	1.7%	1.8%	20.6%	19.7%
	1507	2469	7338	6688
Mobilità discendente	1,7%	1.5%	19.2%	18.3%
	1476	2005	6839	6203

### 5.3.1 L'effetto della nascita dei figli sulla mobilità occupazionale

La tabella 5.2 mostra i risultati dei modelli con effetti *random* individuali che studiano la probabilità che si verifichino per ogni anno episodi di mobilità ascendente o discendente lungo la carriera delle donne. I risultati sono mostrati sotto forma di effetti marginali in termini percentuali. La prima serie di modelli non controlla per un'eventuale interruzione di carriera, mentre la seconda controlla per tale interruzione.

**Tab 5.2: Probabilità di esperire una transizione di mobilità ascendente o di mobilità discendente. Modello logistico con effetti *random* per individuo. Effetti marginali medi (AME). Donne.**

	ITALIA				STATI UNITI			
	Mobilità ascendente		Mobilità discendente		Mobilità ascendente		Mobilità discendente	
	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2
<i>Età</i>	-0.11*	-0.18**	-0.12**	-0.21**	-0.35	-0.41+	-0.82**	-0.89**
<i>Età al quadrato</i>	0.00	0.00*	0.00	0.00**	0.00	0.00	0.01*	0.01*
<i>PrimoFiglio</i>								
t(+1 +2)	-0.63**	-0.55**	-0.24	-0.14	1.73	2.05+	-2.16+	-1.81
t(0 -1 -2)	-0.67**	-0.77**	-0.44*	-0.57**	-0.25	-0.54	-0.58	-0.93
t(-3 -4 -5)	0.08	-0.31	0.04	-0.43*	-1.25	-1.39	-0.36	-0.65
t(-6)+	-0.04	-0.15	0.12	-0.01	0.67	0.55	0.35	0.07
<i>SecondoFiglio</i>								
t(+1 +2)	-0.51*	-0.53*	0.17	0.15	-3.34**	-3.45**	1.43	1.31
t(0 -1 -2)	-0.53*	-0.44*	-0.37+	-0.26	-0.58	-0.93	-1.44	-2.18*
t(-3 -4 -5)	-0.35	-0.52*	0.15	-0.06	-1.51	-1.85*	2.46**	1.91*
t(-6)+	0.28+	0.10	0.46**	0.23	0.04	-0.05	2.61**	2.31**
<i>TerzoFiglio</i>								
t(+1 +2)	-0.21	-0.38	0.65	0.44	-2.31	-2.48	-2.33	-2.32
t(0 -1 -2)	-0.28	-0.25	-0.35	-0.33	-1.12	-1.77	-1.01	-1.93
t(-3 -4 -5)	-0.45	-0.46	-0.24	-0.25	0.05	-0.77	-0.20	-0.98
t(-6)+	0.14	0.09	0.37	0.32	-1.38+	-1.25	1.28+	1.38+
<i>Ulteriore figlio</i>	0.09	-0.15	0.58	0.28	1.44	0.78	2.28*	1.56
<i>Stato coniugale</i>								
Convivente	0.32	0.25	0.65**	0.56**	0.66	0.71	2.67**	2.68**
Sposato	-0.08	-0.06	0.01	0.04	0.75	0.66	-0.32	-0.40
Divorziato/Vedovo	-0.19	-0.25	1.24**	1.17**	1.56*	1.51+	1.66*	1.52*
<i>Tasso Disocc. giovanile</i>	-0.17**	-0.15**	-0.09	-0.07	2.15**	2.08**	2.15**	2.15**
<i>ISEE lavoro precedente</i>	-0.10**	-0.10**	0.05**	0.06**	-0.66**	-0.64**	0.74**	0.75**
<i>Istruzione</i>								
Secondaria Superiore	0.89**	1.04**	-0.66**	-0.49**	4.66**	5.14**	-6.78**	-5.77**
Universitaria	2.48**	2.64**	-1.35**	-1.15**	10.43**	11.00**	-18.53**	-17.21**
<i>Coorte di nascita</i>								
60/65	-0.01	-0.09	0.04	-0.05	0.47	0.38	1.75**	1.75**
66/74	0.33*	0.11	0.77**	0.50**	1.59*	1.61**	1.23*	1.67**
75/84	1.10**	0.71**	1.55**	1.09**	-0.18	0.08	-1.88*	-1.22
<i>Etnia: non bianco</i>					-2.11**	-2.02**	3.11**	3.06**
<i>Residente al Sud</i>	-1.02**	-0.90**	-0.95**	-0.81**				
<i>Interruzione occup.</i>		26.11**		31.76**		12.40**		21.56**
Individui	8920	8920	8920	8920	4500	4478	4500	4478
Osservazioni	86,694	86,694	86,694	86,694	35,696	35,435	35,696	35,435

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

Le donne italiane, negli anni immediatamente successivi alla nascita del primo figlio, mostrano una riduzione delle probabilità di esperire episodi sia di mobilità ascendente sia di mobilità discendente, mentre non ci sono effetti significativi per le donne statunitensi. Per queste ultime però si osserva una riduzione significativa della probabilità di avere episodi di mobilità discendente durante i due anni precedenti al parto.

Dal confronto tra la prima serie di modelli e la seconda – dove si controlla per un'eventuale interruzione di carriera – è possibile notare come gli effetti del primo figlio sulle opportunità di carriera non siano dovuti agli episodi di inattività (o disoccupazione) che avvengono in concomitanza con la nascita dei figli: i coefficienti sono infatti stabili anche controllando per un'interruzione di carriera.

Questi risultati non forniscono una chiara risposta alla nostra prima ipotesi (H1), tuttavia mostrano che in Italia le già stabili (dal punto di vista della mobilità di carriera) carriere lavorative delle donne diventano ancora più stabili dopo la prima gravidanza. Se da un lato dunque non appaiono effetti negativi (le probabilità di effettuare mobilità discendente si riducono) dall'altro lo sviluppo di carriera delle donne italiane viene fortemente bloccato dalla transizione al primo figlio. Le carriere delle donne statunitensi non mostrano invece significativi cambiamenti dopo la transizione alla prima maternità.

**Tab 5.3: Probabilità di esperire una transizione di mobilità ascendente o di mobilità discendente. Modello logistico con effetti *random* per individuo. Odds Ratio. Donne. Modelli separati per titolo di studio.**

	Italia	Donne Stati uniti
<i>Mobilità ascendente</i>		
Obbligo	0.83	0.58
Superiori	0.56**	1.02
Laurea	0.48+	0.87
<i>Mobilità discendente</i>		
Obbligo	0.70	0.60
Superiori	0.57**	0.98
Laurea	0.49+	0.86

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

In questo lavoro è stato più volte sottolineato che la partecipazione lavorativa delle donne italiane – e la continuità lavorativa dopo la maternità – è fortemente polarizzata secondo il titolo di studio. Sono stati quindi fatti modelli separati per livello di istruzione: la tabella 5.3 mostra i coefficienti dell'effetto di breve periodo «(0 -1 -2)» del primo figlio a seconda del titolo di studio della madre. In questo caso, i risultati non sono mostrati in termini di effetti marginali, ma di *odds ratio*, poiché l'obiettivo non è confrontare gli effetti della nascita dei

figli tra i Paesi, ma vedere, all'interno di ciascun Paese, se esistono delle differenze relative dell'effetto della nascita dei figli sulle chance di mobilità di carriera delle madri a seconda del loro livello di istruzione.

In Italia, le chance di effettuare transizioni di mobilità di carriera – sia ascendente sia discendente – in seguito alla nascita del primo figlio si riducono parallelamente al crescere del titolo di studio. Se non ci sono effetti significativi per le donne con un basso titolo di studio, le donne con un titolo di studio secondario superiore e universitario vedono invece ridursi in maniera sostanziale sia le probabilità di mobilità ascendente sia quelle di mobilità discendente. Il titolo di studio non ha invece nessun ruolo mediatore sulle conseguenze del primo figlio sulle chance di carriera delle donne statunitensi.

**Tab 5.4: Probabilità di esperire una transizione di mobilità ascendente o di mobilità discendente. Modello logistico con effetti *random* per individuo. Effetti marginali medi (AME). Uomini.**

	ITALIA				STATI UNITI			
	Mobilità ascendente		Mobilità discendente		Mobilità ascendente		Mobilità discendente	
	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2
<i>Età</i>	-0.38**	-0.30**	-0.23**	-0.16**	0.24	0.17	-1.10**	-1.16**
<i>Età al quadrato</i>	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	-0.00	-0.00	0.01**	0.01**
<i>PrimoFiglio</i>								
<i>t(+1 +2)</i>	0.13	0.19	-0.20	-0.16	1.88	2.01+	-2.12+	-1.84
<i>t(0 -1 -2)</i>	-0.05	0.00	-0.25+	-0.20	0.55	0.59	-0.37	-0.38
<i>t(-3 -4 -5)</i>	0.01	0.11	-0.34*	-0.26+	-1.48+	-1.54+	0.49	0.67
<i>t(-6)+</i>	-0.23	-0.18	-0.14	-0.10	-1.10+	-1.18+	0.40	0.51
<i>SecondoFiglio</i>								
<i>t(+1 +2)</i>	-0.19	-0.12	0.08	0.14	0.77	0.71	0.35	0.38
<i>t(0 -1 -2)</i>	-0.18	-0.14	-0.35*	-0.31*	0.22	0.19	0.27	0.01
<i>t(-3 -4 -5)</i>	0.12	0.16	-0.13	-0.10	-0.48	-0.55	-0.66	-0.70
<i>t(-6)+</i>	0.21	0.25+	-0.04	-0.00	-0.14	-0.14	0.68	0.56
<i>TerzoFiglio</i>								
<i>t(+1 +2)</i>	-0.22	-0.35	0.18	0.06	-0.15	-0.23	0.85	0.83
<i>t(0 -1 -2)</i>	-0.12	-0.31	0.30	0.12	-0.75	-0.71	0.08	-0.00
<i>t(-3 -4 -5)</i>	0.06	-0.16	0.08	-0.12	2.38+	1.96	0.03	0.10
<i>t(-6)+</i>	-0.09	-0.17	0.27	0.20	0.21	0.37	-0.82	-0.40
<i>Ulteriore figlio</i>	0.32	0.26	1.09**	1.04**	-2.62*	-2.76*	2.58*	1.91+
<i>Stato coniugale</i>								
Convivente	0.37+	0.27	0.95**	0.86**	-1.60+	-1.40	-1.47+	-1.27
Sposato	-0.03	0.06	-0.06	0.01	-1.12+	-0.73	-3.85**	-3.25**
Divorziato/Vedovo	0.28	0.22	0.70+	0.64+	0.44	0.38	-0.88	-0.73
<i>Tasso Disocc. giovanile</i>	-0.04	-0.02	-0.02	-0.00	2.07**	2.07**	2.68**	2.67**
<i>ISEI lavoro precedente</i>	-0.08**	-0.07**	0.03**	0.04**	-0.68**	-0.67**	0.61**	0.62**
<i>Istruzione</i>								
Secondaria Superiore	0.88**	0.92**	-0.39**	-0.35**	3.64**	3.94**	-4.53**	-3.90**
Universitaria	2.27**	2.30**	-0.87**	-0.85**	13.48**	13.67**	-18.61**	-17.73**
<i>Coorte di nascita</i>								
60/65	0.19*	0.12	0.17*	0.11	0.72	0.71	1.01+	1.08*
66/74	0.28*	0.21+	0.39**	0.32**	1.63**	1.59**	1.16+	1.50*
75/84	0.22	0.17	0.53**	0.48**	-1.71*	-1.67*	-1.22	-0.81
<i>Etnia: non bianco</i>					-1.66**	-1.90**	3.94**	3.34**
<i>Residente al Sud</i>	-0.82**	-0.86**	-0.69**	-0.72**				

<i>Interruzione occup.</i>		31.95**		28.58**		11.67**		19.78**
Individui	8780	8780	8780	8780	4365	4316	4365	4316
Osservazioni	138,364	138,364	138,364	138,364	33,880	33,579	33,880	33,579

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

La tabella 5.4 riproduce per gli uomini il modello presentato in tabella 5.2. Non si osservano effetti di breve periodo della nascita del primo figlio sulle carriere degli uomini né in Italia, né negli Stati Uniti. Tuttavia, per gli uomini statunitensi si osservano degli effetti significativi attorno alla nascita del primo figlio: si osserva una maggiore probabilità di esperire episodi di mobilità ascendente negli anni immediatamente precedenti alla transizione al primo figlio, mentre la stessa probabilità si riduce dopo la nascita del figlio nel medio e lungo termine.

### 5.3.2 *La mobilità occupazionale al rientro al lavoro dopo un'interruzione in seguito alla nascita del primo figlio*

Le analisi precedenti non permettono di valutare nel loro insieme come **le caratteristiche individuali** e **le caratteristiche della posizione lavorativa**, anche in relazione a quelle del partner, influenzano le conseguenze del parto in termini di mobilità di carriera. È stato dimostrato che l'effetto più forte è quello della nascita del primo figlio sulle chance di carriera delle donne (italiane), per questo motivo, in questo paragrafo, ci si focalizzerà sulle **donne che lavoravano prima della prima gravidanza** per capire quali siano i fattori che, a seguito di un'interruzione della carriera dopo la nascita del primo figlio, influiscono sulla probabilità di rientrare nel mercato del lavoro in una posizione occupazionale inferiore, uguale o superiore all'ultima occupazione avuta. Questa analisi aggiunge inoltre un focus sulle donne che interrompono la propria carriera lavorativa, fattore che, come è possibile vedere anche dalle analisi fin qui presentate incide in maniera determinante sulle chance di effettuare qualsiasi tipo di mobilità occupazionale.

Per far questo si farà ricorso all'analisi della sopravvivenza: attraverso un modello a rischi competitivi si studia il rientro al lavoro dopo un'interruzione per gravidanza a seconda che lo stato di destinazione sia un'occupazione con un indice ISEI superiore (mobilità ascendente) uguale (nessuna mobilità) o inferiore (mobilità discendente) all'ultimo lavoro svolto<sup>91</sup>.

<sup>91</sup> Per poter considerare anche la posizione relativa sul mercato del lavoro rispetto al partner sono state selezionate solo le donne con un partner, che rappresentano in ogni caso la grande maggioranza delle donne che transitano al primo figlio.

Nell'interpretazione di questi risultati è bene tenere presente, innanzitutto, che negli Stati Uniti il tasso di rientro al lavoro dopo un'interruzione è decisamente più alto rispetto che in Italia (cfr. Capitolo 3 paragrafo 3.3.4).

**Tab 5.5: Event history analysis a tempo discreto a rischi competitivi per lo studio della transizione verso lo stato di occupate per le donne che hanno lasciato il lavoro dopo la nascita del primo figlio secondo lo status occupazionale del lavoro di destinazione rispetto al lavoro precedente. Hazard Ratio.**

	Italia			Stati Uniti		
	Mobilità discendente	Nessuna mobilità	Mobilità ascendente	Mobilità discendente	Nessuna mobilità	Mobilità ascendente
<i>Anni rispetto al parto</i>						
0	0.39**	0.60*	0.85	0.67	0.24**	1.03
1	0.67	0.28**	0.42*	0.79	0.23**	0.46*
2	0.68	0.37**	0.47*	0.65	0.09**	0.46+
3	0.22**	0.48*	0.44*	0.43	1.00	0.59
4	0.82	0.32**	0.16**	0.56	0.06**	0.52
5	0.55	0.47*	0.49+	0.55	1.00	0.26+
6	0.15*	0.24**	0.35*	0.91	1.00	0.90
<i>Istruzione</i>						
Secondaria superiore	1.39	1.59*	2.26**	0.57	0.93	1.36
Universitaria	1.04	4.08**	4.90**	0.33	1.14	1.02
<i>Corte di nascita</i>						
60/65	0.96	1.74*	1.97*	0.61+	0.93	0.98
66/74	1.04	1.49	1.57	0.39**	0.95	1.41
75/84	1.24	1.37	1.48	0.28*	0.48	1.87+
<i>Età al primo figlio 25/30</i>						
	0.84	0.90	0.77	0.67	1.11	1.17
<i>Età al primo figlio 30+</i>						
	0.86	0.66	0.76	0.86	0.93	1.45
<i>Secondo figlio</i>						
	1.04	0.68+	1.04	0.54*	1.38	1.15
<i>Terzo figlio</i>						
	1.02	0.69	0.45	1.39	1.18	0.71
<i>Etnia: non bianco</i>						
				1.64	2.06*	1.49
<i>Residente al sud</i>						
	0.23**	0.43**	0.58*			
<i>Convivente</i>						
	0.44+	0.57	0.89	2.82	0.55	0.87
<i>Lavoro precedente</i>						
Part-time	0.81	0.75	1.25	0.94	0.88	0.94
ISEI	2.28**	1.12	0.48**	1.61**	0.95	0.67**
ISEI>ISEI partner	1.31	1.53*	0.55**	1.87*	1.15	0.99
Settore pubblico	0.28*	1.17	0.54	1.05	1.02	1.22
Contratto a termine	1.69+	0.91	0.94			
Senza contratto	1.49	0.97	0.92			
Lavoratore autonomo	1.15	0.69	0.77	0.26+	2.47*	0.43
Costante	0.07**	0.06**	0.03**	0.13*	0.23	0.10**
Osservazioni	4,877	4,881	4,877	1,188	984	1,188

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

Per le donne statunitensi che interrompono la propria carriera con la prima gravidanza, le probabilità di rientrare al lavoro in un'occupazione con un indice ISEI superiore, piuttosto che inferiore rispetto a quello del lavoro lasciato non sono influenzate dalle caratteristiche individuali e del precedente lavoro, se non in maniera marginale. Tra i pochi effetti significativi, di particolare interesse è l'effetto della coorte di nascita. Le coorti più recenti mostrano una riduzione dei rischi di rientrare in un'occupazione caratterizzata da uno status socio economico

inferiore rispetto a quella precedente alla gravidanza e contemporaneamente l'ultima coorte presenta maggiori chance di rientrare al lavoro in un'occupazione con un ISEI superiore.

In Italia al contrario si assiste anche in questo caso ad una forte polarizzazione dei comportamenti delle donne sul mercato del lavoro e dei relativi esiti a seconda del titolo di studio. Le donne con un titolo di studio elevato, infatti, hanno decisamente maggiori probabilità di rientrare al lavoro in una posizione uguale o superiore rispetto a quella che avevano prima del parto. Non esiste, inoltre, alcun trend positivo relativo al susseguirsi delle generazioni: solo tra la prima e la seconda coorte si osserva un aumento delle chance di rientrare al lavoro in una posizione uguale o superiore rispetto a quella precedente.

Il contratto di lavoro dell'occupazione precedente all'interruzione ha, inoltre, un'influenza sulla mobilità di carriera al rientro al lavoro: chi aveva un contratto di lavoro a termine, è esposto a maggiori rischi di tornare al lavoro in una posizione occupazionale più bassa (sebbene il coefficiente sia solo marginalmente significativo).

Infine, riguardo alla posizione relativa sul mercato del lavoro rispetto al partner, le donne italiane che avevano una posizione superiore rispetto al marito mostrano meno chance di mobilità ascendente.

### 5.3.3 *L'effetto delle dissoluzioni coniugali sulla mobilità occupazionale*

La tabella 5.6 mostra – analogamente a quanto fatto nel caso del primo figlio – i risultati dei modelli con effetti *random* individuali che studiano l'effetto del divorzio sulla probabilità per le donne di esperire episodi di mobilità ascendente o discendente. In particolare sono mostrati gli effetti marginali in termini percentuali. In questo caso mostriamo solo i modelli che controllano per un'eventuale interruzione in quanto, a differenza della nascita del primo figlio, l'associazione tra l'evento familiare – divorzio – e un'interruzione della carriera lavorativa è più debole e non si registrano significative differenze dell'effetto del divorzio controllando o meno per una eventuale interruzione della continuità occupazionale.

In entrambi i Paesi, le donne mostrano nel breve termine un incremento dei rischi di mobilità discendente dopo il divorzio. Contemporaneamente aumentano anche le probabilità di migliorare il proprio status occupazionale, ma gli effetti sono più deboli. È quindi possibile individuare un generale effetto negativo del divorzio sulle carriere delle donne in entrambi i Paesi. In termini assoluti l'effetto negativo del divorzio è più intenso per le donne statunitensi, tuttavia, se gli effetti marginali vengono confrontati con le probabilità medie di incorrere in episodi di mobilità occupazionale (cfr. tabella 5.1), risulta chiaro come una dissoluzione familiare incida in maniera più profonda sulle stabili carriere lavorative delle donne italiane. È interessante notare che gli effetti che si osservano nei due anni precedenti al divorzio sono

opposti nei due Paesi: positivi in Italia e negativi negli Stati Uniti. Crediamo che questi effetti possano essere collegati al modo in cui le donne italiane e quelle statunitensi si preparino al divorzio ed in particolare al comportamento delle donne con un basso livello di attaccamento al lavoro. Come abbiamo visto nel capitolo precedente, negli Stati Uniti, queste donne – che è probabile che durante il matrimonio non abbiano una carriera lavorativa continua – cercano di trovare un’occupazione prima di divorziare in modo tale da aumentare la propria autonomia economica in vista della perdita del reddito del marito. Il forte incentivo a trovare un’occupazione, qualsiasi essa sia, crediamo possa spiegare perché già prima del divorzio le donne statunitensi mostrino una più elevata probabilità di ridurre il proprio status occupazionale. In Italia, al contrario, le donne che non lavoravano durante il matrimonio, è improbabile che entrino nel mercato del lavoro con l’avvicinarsi del divorzio, per non perdere il diritto all’assegno di mantenimento.

**Tab 5.6: Probabilità di esperire una transizione di mobilità ascendente o di mobilità discendente. Modello logistico con effetti *random* per individuo. Effetti marginali medi (AME).**

	Donne				Uomini			
	Italia		Stati Uniti		Italia		Stati Uniti	
	+	-	+	-	+	-	+	-
<i>Età</i>	-0.07*	-0.10**	-0.44*	-0.66**	-0.20**	-0.17**	-0.12	-1.12**
<i>Età al quadrato</i>	0.00	0.00*	0.00*	0.01**	0.00**	0.00**	0.00	0.01**
<i>Primo Divorzio</i>								
t(+1 +2)	1.02**	0.47	1.70	3.11*	0.17	0.54+	1.67	-1.43
t(0 -1 -2)	0.91**	1.70**	2.32*	4.48**	0.58*	0.36	1.07	2.20*
t(-3 -4 -5)	0.61*	0.70*	1.48	2.81**	0.01	0.46+	0.09	2.23*
t(-6)+	0.21	0.38*	1.11*	2.28**	0.05	1.00**	0.50	2.53**
<i>Nuovo Matrimonio</i>	-0.17	-0.04	0.32	-1.78**	0.30	-0.53*	0.28	-1.15+
<i>Figli 0-2 anni</i>	-0.44**	-0.53**	-1.40*	0.09	-0.05	-0.21**	1.81**	0.39
<i>Figli 3-5 anni</i>	-0.18	-0.38**	-0.42	-1.70**	-0.03	-0.18*	1.08+	-0.27
<i>Numero di figli</i>	-0.02	0.01	-0.43*	0.31	-0.03	0.03	-0.99**	0.10
<i>Tasso Disocc. giovanile</i>	-0.10*	-0.13**	1.73**	1.47**	-0.01	-0.05	1.87**	2.21**
<i>ISEI del lavoro precedente</i>	-0.06**	0.04**	-0.63**	0.71**	-0.04**	0.02**	-0.58**	0.54**
<i>Interruzione occup.</i>	27.78**	34.08**	12.03**	23.09**	31.57**	30.90**	10.09**	22.13**
<i>Istruzione</i>								
Secondaria Superiore	0.47**	-0.42**	7.18**	-5.57**	0.57**	-0.24**	4.69**	-3.89**
Universitaria	1.38**	-1.09**	12.18**	-17.85**	1.39**	-0.52**	11.97**	-15.39**
<i>Coorte di nascita</i>								
60/65	0.00	0.14	0.82	0.88+	0.08	0.07	1.15*	1.40**
66/74	-0.05	-0.03	1.72*	2.61**	0.32**	0.31**	1.54*	3.24**
75/84	0.47**	0.52**	2.01**	1.72*	0.25*	0.19+	2.65**	3.08**
<i>Etnia: non bianco</i>			-2.26**	3.35**			-1.45**	4.19**
<i>Residente al Sud</i>	-0.55**	-0.40**			-0.53**	-0.43**		
<i>Individui</i>								
Osservazioni	87,460	87,460	39,078	39,078	140,455	140,455	39,600	39,600

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

Per gli uomini le conseguenze del divorzio sulla carriera sono generalmente negative, soprattutto negli Stati Uniti. In Italia aumentano leggermente i rischi di peggiorare il proprio status occupazionale, ma l'effetto è statisticamente solido solo nel lungo termine. Inoltre si osserva anche un incremento delle chance di mobilità ascendente nel breve termine. Per gli uomini statunitensi, aumentano i rischi di mobilità discendente sia nel breve, sia nel medio, sia nel lungo termine e l'effetto è statisticamente robusto, mentre non si osserva alcun effetto del divorzio sulla mobilità ascendente. Questi risultati portano dei dati a sostegno della nostra seconda ipotesi (H2) per la quale l'aumento dell'instabilità occupazionale osservata nel quarto capitolo per gli uomini statunitensi in seguito al divorzio, comporta delle conseguenze negative anche sulle opportunità di carriera.

**Tab 5.7: Probabilità di esperire una transizione di mobilità ascendente o di mobilità discendente. Modello logistico con effetti *random* per individuo. Odds Ratio. Modelli separati per titolo di studio.**

	Donne		Uomini	
	Italia	Stati uniti	Italia	Stati uniti
<b>Mobilità ascendente</b>				
Obbligo	1.32	1.01	2.15**	0.95
Superiori	2.48**	1.17*	1.35	1.13
Laurea	0.95	1.12	1.03	0.78
<b>Mobilità discendente</b>				
Obbligo	3.98**	1.11	1.51	1.02
Superiori	2.17**	1.33**	1.64	1.23**
Laurea	0.61	1.67**	1.00	1.02

\*\* p<0.01, \* p<0.05, + p<0.1

Come per le conseguenze del primo figlio, anche per il divorzio sono stati calcolati gli effetti specifici per titolo di studio. La tabella 5.7 mostra i coefficienti dell'effetto di breve periodo «t(0 -1 -2)» del divorzio a seconda del titolo di studio dei divorziati. Qui abbiamo calcolato gli effetti specifici per titolo di studio anche per gli uomini in quanto il divorzio ha effetti significativi anche sulla loro mobilità di carriera. Anche in questo caso, e per le stesse ragioni, i risultati sono mostrati nella forma di *odds ratio*.

I rischi di mobilità discendente connessi al divorzio sono concentrati in Italia sulle donne con un basso titolo di studio. Le donne con la sola scuola dell'obbligo mostrano un forte incremento delle probabilità di ridurre il proprio status dopo il divorzio. Le donne con un titolo di studio di livello intermedio mostrano un aumento della mobilità occupazionale sia per quanto riguarda la mobilità ascendente che discendente. Non si osservano, infine, effetti significativi per le donne laureate. Negli Stati Uniti, all'opposto sono le donne con titoli di studio più alti che mostrano maggiori rischi di ridurre il proprio status dopo il divorzio.

Per gli uomini le differenze riguardo all'effetto del divorzio secondo il titolo di studio sono più contenute: i rischi connessi al divorzio sono però concentrati negli Stati Uniti sugli uomini con un'istruzione intermedia, mentre in Italia il divorzio sembra avere addirittura un effetto positivo sulle carriere degli uomini meno istruiti.

## 5.4. Commenti conclusivi

In questo capitolo si è cercato di dare una risposta alla domanda di ricerca relativa alle conseguenze sulla mobilità di carriera *a)* della nascita di un figlio e *b)* di una dissoluzione familiare. Rispetto ai precedenti, risulta più esplorativo, in quanto il tema non è supportato da una vasta letteratura – soprattutto in Italia. Tenendo in considerazione le differenze istituzionali dei due Paesi descritte nel capitolo secondo e seguendo i risultati delle ricerche precedenti sono state formulate due ipotesi. La prima riguarda gli effetti della nascita di un figlio sulla mobilità di carriera delle donne, e ipotizza che le madri statunitensi subiscano conseguenze negative, mentre non sono attesi effetti significativi per le donne italiane. La seconda riguarda gli effetti del divorzio sulla mobilità occupazionale degli uomini e ipotizza che ci siano degli effetti negativi più intensi per gli uomini statunitensi.

Secondo la nostra prima ipotesi, a causa della maggiore competitività del mercato del lavoro statunitense, le possibilità di carriera delle donne statunitensi saranno più penalizzate dopo la nascita del primo figlio di quanto non lo siano quelle delle madri italiane, che sono in qualche modo tutelate da un mercato del lavoro più rigido ma anche con un più alto livello di protezione dei lavoratori. I risultati ottenuti, purtroppo, non ci aiutano a dare una risposta chiara a questa ipotesi. Se, da una parte, il livello relativamente alto di protezione dell'occupazione assicurato dal mercato del lavoro italiano riduce i rischi di mobilità occupazionale discendente per le madri italiane, dall'altra, anche le già scarse opportunità di mobilità ascendente si riducono fortemente dopo la nascita del primo figlio. Il risultato è una «stabilizzazione» delle carriere delle madri italiane che può essere letta sia come una protezione dal rischio di ridurre il proprio status occupazionale, sia come un limite alle opportunità di progressione verticale. In ogni caso gli effetti si limitano al breve periodo e potrebbero essere la semplice conseguenza del fatto che in Italia la legge garantisce alle madri che tornano al lavoro dopo il congedo di maternità il reinserimento nella medesima posizione occupata prima della maternità. Nessun effetto significativo è invece osservato per le donne statunitensi.

Per gli uomini nessuna previsione era stata avanzata. Dai risultati delle analisi si nota un modesto impatto della nascita del primo figlio sulle carriere maschili e sulle chance di mobili-

tà occupazionale. Tuttavia, per gli uomini americani le progressioni di carriera sono leggermente concentrate prima della nascita del primo figlio, per poi ridursi negli anni successivi.

La seconda ipotesi riguarda invece gli effetti del divorzio sulla mobilità di carriera degli uomini. Poiché è stato dimostrato che le dissoluzioni familiari aumentano l'instabilità occupazionale degli uomini statunitensi più di quanto aumentino quella degli uomini italiani, ci si attende che i primi subiscano maggiori conseguenze negative anche in termini di mobilità di carriera. Questa volta le analisi restituiscono dei dati a sostegno della nostra ipotesi poiché per gli uomini statunitensi aumentano i rischi di mobilità discendente sia nel breve, sia nel medio, sia nel lungo termine, mentre la carriera degli uomini italiani è solo marginalmente colpita dal divorzio. Questi risultati sono dunque in linea con le conclusioni del capitolo precedente e mostrano che le carriere lavorative degli uomini statunitensi sono più sensibili al divorzio rispetto a quelle degli uomini italiani.

Per quanto riguarda l'effetto del divorzio sulla mobilità di carriera delle donne è possibile individuare un generale effetto negativo del divorzio sulle carriere delle donne in entrambi i Paesi che, se in termini assoluti appare più consistente negli Stati Uniti, in termini relativi risulta molto forte soprattutto in Italia. La cosa forse più interessante è che questo effetto è distribuito in maniera molto diversa secondo il titolo di studio posseduto dalle donne che divorziano: in Italia si concentra sulle donne con un basso titolo di studio, mentre negli Stati Uniti colpisce con più forza le donne con titoli di studio più elevati.

In questo capitolo sono emersi altri risultati degni di nota che possono anche costituire il punto di partenza per ulteriori ricerche. Innanzitutto, si riafferma ancora una volta la polarizzazione delle carriere lavorative delle donne italiane secondo il titolo di studio, che non caratterizza solo l'ingresso nel mercato del lavoro e la continuità delle carriere lungo il corso della vita, ma interessa anche le conseguenze degli eventi familiari sui rischi di mobilità discendente e sulle chance di mobilità ascendente. In primo luogo, le conseguenze negative del divorzio sulle carriere delle donne italiane sono concentrate sulle donne con titoli di studio più bassi, non interessando per nulla le donne laureate. In secondo luogo, per le donne che escono dal mercato del lavoro dopo il parto, il titolo di studio ha un'influenza determinante sulla probabilità di tornare al lavoro in una posizione socioeconomica superiore, uguale o inferiore rispetto al lavoro precedente: i rischi di mobilità discendente si riducono sensibilmente al crescere del livello di istruzione. Un terzo elemento di interesse riguarda il fatto che in Italia le coorti più recenti di donne non conoscono un miglioramento delle possibilità di conciliare con successo famiglia e lavoro: mentre negli Stati Uniti, per le donne che interrompono la propria carriera lavorativa in concomitanza con la nascita del primo figlio, il rischio di transitare attraverso un episodio di mobilità discendente si riduce con il passare delle coorti, in Italia questi rischi rimangono invariati.



## Conclusioni

Oggetto di studio di questo lavoro sono state le conseguenze degli eventi familiari sulle carriere di uomini e donne in Italia e negli Stati Uniti. L'interesse per gli eventi familiari deriva dal fatto che la famiglia assume un ruolo centrale nello spiegare il divario tra le carriere di uomini e donne, sia in termini di partecipazione al mercato del lavoro (Anxo *et al.* 2011), sia in termini di salari e, più in generale, di ritorni dell'occupazione (Waldfoegel 1998). Diversi autori interessati ai differenziali salariali tra uomini e donne hanno messo in evidenza come sempre più spesso studiare il *gender gap* significa confrontarsi con il *family gap* (Gangl e Ziefle 2009; Waldfoegel 1998) poiché le differenze salariali di genere si devono per lo più alle donne con figli, mentre il gap tra gli uomini e le donne senza figli è relativamente ristretto. Una delle ragioni per le quali tutto ciò che riguarda la sfera familiare danneggia la carriera lavorativa delle donne, mentre ha conseguenze marginali su quella degli uomini, ha a che fare con la distribuzione del lavoro familiare tra i partner: sebbene modelli di genere più ugualitari si stiano diffondendo tra le coppie, dopo il matrimonio e la nascita dei figli la tendenza è quella di ritornare a comportamenti più tradizionali (Dribe e Stanfors 2009; Grunow *et al.* 2012).

Il tema della *distribuzione del lavoro remunerato e familiare* tra i partner è stato affrontato nel primo capitolo. Tema che è diventato di grande interesse tra i sociologici nel momento in cui l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro nei Paesi occidentali ha iniziato ad erodere la specializzazione di genere che alcuni autori consideravano come una caratteristica assodata delle società industriali moderne (Parsons e Bales 1974). Dagli anni novanta in particolare la questione della *conciliazione famiglia-lavoro* ha assunto un'importanza fondamentale a livello sociale anche perché è stato dimostrato che le difficoltà che le donne riscontrano nel conciliare famiglia e lavoro hanno delle ripercussioni negative sui tassi di fecondità femminile (si veda, tra gli altri Ahn e Mira 2002; Kohler *et al.* 2002; McDonald 2013; Boeri *et al.* 2005). Si sono descritte le principali teorie che hanno analizzato i meccanismi che guidano le scelte degli individui e delle famiglie riguardo alla divisione del lavoro all'interno della famiglia. Sono stati analizzati gli approcci più fruttuosi allo studio del ruolo delle istituzioni nell'influenzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, le opportunità di conciliare famiglia e lavoro e la distribuzione all'interno della famiglia del lavoro remunerato e familiare; con particolare attenzione alla teoria dei regimi di welfare (Esping-Andersen 1990, 1999, 2009).

Il secondo capitolo è stato dedicato alla comparazione tra Italia e Stati Uniti che è al centro di questo lavoro. Se da un lato comparare due soli Paesi non ha permesso di differenziare l'influenza delle istituzioni da quella della cultura, né isolare l'effetto di diversi aspetti istituzionali, dall'altro, ha reso possibile concentrarsi sulle specificità e le caratteristiche di ciascun

contesto, analizzando in profondità i vari aspetti istituzionali e culturali. Entrambi i Paesi sono caratterizzati da politiche familiari residuali o «rudimentali» e lo Stato non promuove attivamente la conciliazione tra famiglia e lavoro. Ciononostante la partecipazione al mercato del lavoro è drammaticamente più alta per le donne statunitensi rispetto a quelle italiane e la principale ragione è da individuarsi nelle caratteristiche dei due regimi di welfare: se in Italia la mancanza del sostegno statale si risolve nello scaricare sulla famiglia le questioni riguardanti la cura dei figli – si parla infatti di «familismo coatto» (Saraceno 2008) – negli Stati Uniti le risposte ai problemi di conciliazione famiglia-lavoro si trovano principalmente nel mercato. I risultati delle analisi empiriche – in cui sono stati considerati tre eventi familiari, 1) l’inizio di un’unione, 2) la nascita dei figli e 3) le dissoluzioni coniugali – sono stati presentati nei capitoli tre, quattro e cinque. Il terzo capitolo è dedicato alle conseguenze occupazionali dell’ingresso in unione (matrimonio o convivenza) e della nascita dei figli e il quarto capitolo alle conseguenze occupazionali del divorzio, mentre il quinto capitolo ha affrontato il tema degli effetti della nascita dei figli e del divorzio sulla mobilità di carriera.

Riprendendo le quattro domande di ricerca presentate nell’introduzione, cerchiamo di formulare delle risposte alla luce dei risultati delle analisi effettuate.

*Q1. Quali sono le conseguenze degli eventi familiari sulle carriere di uomini e donne in Italia e negli Stati Uniti?*

Com’era possibile prevedere, le carriere lavorative delle donne sono più sensibili agli eventi familiari rispetto a quelle degli uomini, ciò vale per il matrimonio, per il divorzio e soprattutto per la nascita dei figli.

Da questo lavoro emerge come la partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro lungo il corso di vita si configuri come una sorta di lenta ma inesorabile espulsione progressiva delle donne dal lavoro man mano che gli oneri familiari si facciano più intensi (Anxo *et al.* 2011). Di conseguenza con il susseguirsi degli eventi familiari le donne occupate sono sempre più selezionate secondo il proprio capitale umano e il proprio orientamento verso il lavoro. Come altri studi hanno mostrato (Barbieri *et al.* 2014) già nella transizione scuola lavoro avviene una selezione, poiché una parte non irrilevante di donne non entra mai nel mercato del lavoro: il risultato è che già due anni prima di sposarsi le donne italiane presentano tassi di occupazione molto inferiori a quelli delle donne statunitensi. Il matrimonio riduce ulteriormente l’occupazione femminile e con il primo figlio si ha l’uscita pressoché definitiva dal mercato del lavoro di un’altra quota di donne. Dopo il primo figlio la carriera delle donne rimaste al lavoro sembra essere molto meno sensibile a ulteriori eventi familiari: infatti il secondo ed il terzo figlio mostrano effetti limitati. L’unica eccezione a questa continua riduzio-

ne dell'occupazione femminile lungo il corso di vita è rappresentata dal divorzio che ha un effetto di spinta delle donne nel mercato del lavoro. Sebbene gli effetti specifici di ogni evento familiare sull'occupazione femminile non siano particolarmente forti (soprattutto se comparati con gli effetti che hanno sulle donne americane) l'elemento che caratterizza il contesto italiano e che rende drammatico il problema dei bassi livelli occupazionali femminili – oltre al fatto che una quota ancora rilevante di donne non entra mai nel mercato del lavoro – è il fatto che l'uscita dal lavoro in coincidenza con gli eventi familiari non è seguita dal successivo ritorno nel mercato del lavoro.

Le donne americane, al contrario, presentano un modello di partecipazione lavorativa lungo il corso di vita che, sebbene più sensibile agli eventi familiari, si avvicina molto a quello maschile. Prima del matrimonio i tassi di occupazione maschili e femminili sono molto simili, il matrimonio non ha un effetto indipendente sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'effetto dei figli, seppur considerevole, è generalmente temporaneo. La maggioranza delle madri, infatti, torna al lavoro entro pochi anni dal parto. Anche l'effetto positivo del divorzio – pratica decisamente più comune negli Stati Uniti che in Italia – sull'occupazione femminile è in gran parte di breve periodo: questo si può considerare un ulteriore segnale del fatto che l'elevata partecipazione al lavoro delle donne statunitensi sia in gran parte indipendente dagli eventi familiari e questi abbiano per lo più effetti limitati nel tempo e destinati per la maggior parte ad essere riassorbiti in pochi anni.

Gli eventi familiari per i quali sono stati osservati effetti significativi sulla carriera degli uomini sono il matrimonio e il divorzio, mentre nessun effetto significativo è stato trovato per la nascita dei figli. Coerentemente con la letteratura sul *marriage premium* e il *divorce penalty* è dunque la relazione coniugale l'elemento che influenza in qualche modo l'attaccamento degli uomini al lavoro, probabilmente a causa – tra gli altri fattori (Kalmijn 2005) – dell'aumentato senso di responsabilità verso la famiglia. In entrambi i Paesi esiste una associazione positiva tra il matrimonio e il lavoro dell'uomo, molto forte attorno al matrimonio, ma che perdura anche in seguito. Effetti negativi sulla carriera lavorativa degli uomini in seguito al divorzio sono stati trovati solo negli Stati Uniti e riguardano sia la probabilità di lavorare sia le chance di mobilità di carriera. Non è facile spiegare perché in Italia non si osservano simili effetti anche se alcuni autori fanno riferimento alla forza delle reti parentali (Ongaro *et al.* 2008).

*Q2. Le conseguenze occupazionali degli eventi familiari cambiano nel tempo, in Italia e negli Stati Uniti?*

Nonostante la maggiore sensibilità verso i temi della conciliazione famiglia lavoro presente nella retorica pubblica negli ultimi anni e la crescente accettazione sociale del lavoro

delle madri questo lavoro mette in luce che la conciliazione famiglia-lavoro appare più difficile per le donne italiane delle coorti più recenti. In particolare la caduta dell'occupazione in seguito alla nascita del primo figlio diventa più profonda con il passare delle coorti e assume per le donne nate dopo il 1974 proporzioni preoccupanti. Inoltre non si osserva per le coorti più recenti una maggiore propensione a tornare al lavoro dopo un'interruzione di carriera. Parte della spiegazione di questo trend negativo chiama in causa il mercato del lavoro e i suoi livelli di regolazione e deregolamentazione. In particolare, in una situazione in cui gli investimenti in politiche familiari e di conciliazione non sono certo tali da sostenere le giovani madri e le nuove famiglie, la deregolamentazione «ai margini» comporta svantaggi addizionali per le giovani coorti di donne nella possibilità di conciliare famiglia e lavoro. Negli Stati Uniti al contrario tra le donne che lasciano il lavoro dopo il parto quelle delle coorti più recenti mostrano una maggiore velocità di rientro al lavoro e in generale gli effetti occupazionali negativi della nascita del primo figlio sono più lievi.

Diversi contributi presenti in letteratura hanno riscontrato in Italia – e in altri Paesi con un regime di welfare conservatore (Chauvel e Schroder 2014) – uno svantaggio delle nuove generazioni rispetto a quelle che le hanno precedute in diversi ambiti della vita (Barbieri e Scherer 2007, 2009; Schizzerotto 2002; Schizzerotto *et al.* 2011). Questo lavoro contribuisce al dibattito aggiungendo a questi ambiti la possibilità di conciliare con successo famiglia e lavoro.

*Q3. Quale ruolo gioca nei due Paesi il livello di istruzione nel mediare le conseguenze occupazionali degli eventi familiari?*

Le conseguenze degli eventi familiari possono essere diverse a seconda delle caratteristiche individuali di uomini e donne. Tra le altre il livello di istruzione assume un ruolo centrale nel determinare gli effetti del matrimonio, della nascita dei figli e del divorzio. È però in modo particolare in Italia che le carriere lavorative delle donne sono fortemente polarizzate secondo il titolo di studio, mentre negli Stati Uniti le differenze tra donne con diversi livelli di istruzione sono più contenute. In Italia l'istruzione ha un ruolo fondamentale in tutte le fasi del ciclo di vita delle donne, per le donne con un titolo di studio elevato si osservano: *a)* tassi di occupazione più elevati prima del matrimonio e della nascita del primo figlio, *b)* minori rischi di lasciare il lavoro dopo la nascita dei figli, *c)* maggiori chance di rientrare nel mercato del lavoro dopo un'uscita a seguito di una gravidanza e *d)* maggiori chance di mantenere (o migliorare) il proprio status occupazionale dopo la nascita del primo figlio e, infine, *e)* minori rischi di incorrere in un episodio di mobilità discendente in seguito al divorzio. Alcune di queste differenze si osservano anche negli Stati Uniti tuttavia, riguardano generalmente solo

coloro che hanno un titolo di studio più basso, mentre in Italia ogni livello di istruzione contribuisce alla polarizzazione delle carriere lavorative.

*Q4. L'assetto istituzionale di Italia e Stati Uniti aiuta a spiegare le differenze fra le conseguenze degli eventi familiari sulle carriere individuali nei due Paesi?*

L'appartenenza dell'Italia e degli Stati Uniti rispettivamente al regime di welfare conservatore nella sua variante «mediterranea» e al regime di welfare liberale emerge come l'elemento istituzionale che meglio aiuta a interpretare i principali risultati empirici emersi in questo lavoro. Al di là del ruolo del regime di welfare nel determinare i tassi di occupazione femminili (Esping-Andersen 1990, 1999) esso ha un ruolo rilevante nel determinare le traiettorie occupazionali delle donne lungo il corso di vita: la combinazione tra un regime di welfare di tipo liberale (welfare di mercato), e un mercato del lavoro estremamente flessibile e deregolato permette alle madri americane di «modulare» la propria partecipazione lavorativa secondo le diverse fasi del corso di vita. Le donne che lasciano il lavoro dopo la nascita di un figlio tornano velocemente al lavoro dopo pochi anni e quelle che divorziano aumentano rapidamente e con successo la loro partecipazione al mercato del lavoro, sia trovando un'occupazione, sia aumentando il proprio orario di lavoro. La presenza di un sistema di welfare conservatore che scarica sulla famiglia – e sulla sua componente femminile – i lavori di cura, combinata con un mercato del lavoro relativamente rigido, rende l'Italia un Paese che non offre servizi di cura alla prima infanzia – pubblici o di mercato – e dove è molto complicato ritrovare un'occupazione dopo un periodo di permanenza fra la popolazione inattiva. Si può spiegare in questi termini perché in Italia sono poche le donne che rientrano al lavoro dopo un'interruzione per la nascita di un figlio e spesso l'uscita dal lavoro costituisce una scelta di lungo periodo. Inoltre, la probabilità di lavorare delle donne divorziate con figli in età prescolare non aumenta dopo il divorzio, così come cresce per le altre donne. Infine, com'è già stato commentato, la deregolamentazione ai margini del mercato del lavoro implementata negli anni novanta, sembra aver in qualche modo peggiorato le già scarse possibilità di conciliazione famiglia-lavoro delle donne italiane che si trovano ora a dover convivere spesso con posizioni lavorative sub-protette che non permettono alle donne di accedere in modo pieno ai diritti e ai servizi che riguardano la conciliazione famiglia-lavoro.

Questo lavoro ha affrontato il tema delle conseguenze lavorative degli eventi familiari in due contesti con politiche familiari particolarmente deboli e lo ha fatto col l'intento di descrivere il modo in cui il contesto istituzionale influisce sulle possibilità di conciliazione famiglia-lavoro. Le analisi empiriche condotte hanno confermato diversi risultati già rilevati in letteratura e hanno fornito alcuni contributi originali.

Innanzitutto il lavoro di comparazione tra Italia e Stati Uniti ha messo in luce che il confronto delle sole politiche familiari difficilmente permette di spiegare le differenze nella possibilità di conciliare famiglia e lavoro in contesti diversi. L'approccio seguito dalla teoria dei regimi di welfare – che considera l'integrazione tra Stato, mercato e famiglia nella protezione degli individui contro i rischi sociali – si rivela più adatto a spiegare i motivi per i quali, per esempio, gli Stati Uniti possano conciliare elevati tassi di occupazione femminile e alti tassi di fecondità nonostante politiche familiari particolarmente deboli. Lo Stato, con le sue politiche, non è, infatti, l'unica istituzione che possa attenuare le responsabilità di cura della famiglia e consentire alti livelli di de-familizzazione; il mercato gioca un ruolo altrettanto importante, soprattutto se, come nel caso statunitense, i servizi offerti siano economicamente accessibili alla maggior parte delle famiglie.

Dal lavoro comparativo emerge che nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro, la possibilità di accedere ai servizi di cura alla prima infanzia (siano essi pubblici o privati) costituisce l'elemento principale nel definire le conseguenze occupazionali degli eventi familiari: le maggiori differenze fra Italia e Stati Uniti riguardano, infatti, le donne con figli in età prescolare. In primo luogo, in Italia la nascita dei figli costituisce un elemento di forte depressione dell'occupazione femminile, nonostante la presenza di congedi di maternità decisamente più generosi rispetto a quelli statunitensi, che dovrebbero favorire la continuità lavorativa delle donne. Il punto è che in Italia congedi familiari e servizi di cura non sono coordinati in modo da coprire la cura dei figli fino ai tre anni – età dalla quale si entra, con le scuole materne, nel sistema educativo nazionale – e dopo il primo anno la cura dei figli viene lasciata alle sole risorse familiari. Negli Stati Uniti, se dopo il parto la quasi totale assenza di congedi di maternità comporta una temporanea riduzione dei tassi di occupazione femminile, le carriere lavorative delle madri appaiono meno influenzate dalle esigenze di cura dei figli, soprattutto grazie alla disponibilità sul mercato di servizi di cura accessibili. In secondo luogo, nonostante il divorzio aumenti le probabilità delle donne italiane di lavorare, questo effetto non riguarda le donne con figli piccoli. Se la relativa rigidità e la segmentazione del mercato del lavoro italiano non impediscono alle donne di aumentare la propria offerta di lavoro dopo il divorzio (sebbene appare evidente che esso rallenti e renda più difficoltoso l'ingresso nel lavoro delle donne), la presenza di figli in età prescolare, a causa della mancanza di alternative familiari alle attività di cura, costituisce, ancora una volta, un ostacolo insormontabile per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Nell'ambito della comparazione degli assetti istituzionali di Italia e Stati Uniti crediamo di aver contribuito al dibattito circa le conseguenze lavorative degli eventi familiari in quattro direzioni.

In primo luogo, grazie alle tecniche di analisi impiegate, riteniamo di aver fornito una misura dell'effetto dei figli sui tassi di occupazione femminili più accurata rispetto ai prece-

denti studi. In Italia, in particolare, si è stimato un effetto negativo superiore a quanto riscontrato in letteratura, risultato che aiuta a comprendere le difficoltà di conciliare famiglia e lavoro delle donne italiane.

In secondo luogo, questo lavoro si è posto per la prima volta l'obiettivo di analizzare in maniera sistematica, per l'Italia, l'effetto del divorzio sull'occupazione femminile. Si è stimato un effetto positivo che persiste anche nel medio termine, limitato però alle donne senza figli in età prescolare.

In terzo luogo, questo lavoro non si è limitato a considerare gli effetti degli eventi familiari solo sulle carriere delle donne, ma ha allargato l'analisi alle conseguenze sul lavoro degli uomini. A questo riguardo, e in linea con la letteratura precedente (Bonnet *et al.* 2010; Kalmijn 2005) è emerso che il divorzio è l'evento familiare che maggiormente influisce sulla carriera lavorativa degli uomini. Tuttavia, mentre in Italia gli effetti sono marginali, negli Stati Uniti il divorzio ha un effetto negativo sia sulla permanenza al lavoro dei maschi sia sulla loro mobilità di carriera. Così come rilevato in altri studi (Ongaro *et al.* 2008) è probabile che la maggior forza e rilevanza sociale delle relazioni familiari tipiche dei Paesi con un regime di welfare «mediterraneo», possa in qualche modo alleviare per gli uomini le conseguenze negative di un divorzio. Conseguenze che possono essere più forti in un Paese con un regime di welfare liberale che assegna al mercato il ruolo di principale istituzione di protezione dai rischi sociali (Aassve *et al.* 2007).

Infine, il maggiore contributo di questo lavoro è forse quello relativo all'analisi del cambiamento nel tempo delle conseguenze occupazionali degli eventi familiari. È stato dimostrato che negli Stati Uniti le traiettorie occupazionali delle donne appartenenti alle coorti più recenti sono meno sensibili alla nascita dei figli, mentre in Italia accade l'esatto opposto. Nello specifico, la penalizzazione occupazionale della nascita di un figlio è significativamente più forte per le donne appartenenti alle coorti più recenti. Il risultato ha una grande rilevanza se si considera che nonostante *a)* le trasformazioni intervenute negli ultimi decenni riguardo al lavoro delle donne, *b)* la crescente presenza dei temi della conciliazione nel discorso pubblico e nella retorica politica e *c)* le timide politiche implementate a sostegno della famiglia, la conciliazione famiglia-lavoro è oggi più difficoltosa in Italia di quanto non fosse per le donne della generazione precedente. Sebbene l'individuazione delle cause di questo trend negativo sia ancora una questione aperta, in questo lavoro è emerso l'importante ruolo giocato dalla deregolamentazione del mercato del lavoro: il tipo di contratto di lavoro della madre al momento del parto spiega buona parte del crescente tasso di uscita dall'occupazione delle madri italiane. La crescente diffusione di contratti di lavoro non standard rappresenta un pericolo per le possibilità di conciliazione famiglia-lavoro, poiché tali contratti non assicurano le garanzie e le tutele – previste nei contratti a tempo indeterminato – introdotte per garantire la continuità occupazionale dei genitori (e in particolar modo delle madri) in seguito alla nascita dei figli. E

anche nel caso in cui siano previste, la natura temporanea del rapporto di lavoro, rende più difficile usufruirne a cause del timore di non vedersi rinnovato il contratto. Questi risultati confermano che la deregolamentazione del mercato del lavoro ha pesantemente ridotto i diritti di cittadinanza sociale di un'intera generazione (Barbieri e Scherer 2005), anche in ambiti cruciali della vita quali la formazione di una famiglia. Come affermato da diversi autori, e diversamente da quanto accade negli Stati Uniti, in Italia le nuove generazioni si trovano ad affrontare nuove sfide in diversi ambiti della vita, interrompendo così un trend di miglioramento delle prospettive di vita che aveva coinvolto le generazioni precedenti (Barbieri e Scherer 2007, 2009; Schizzerotto 2002; Schizzerotto *et al.* 2011).

Schizzerotto, Trivellato e Sartor (2011) in un recente libro affermano che per la prima volta dalla seconda guerra mondiale, i giovani subiscono un arretramento nelle condizioni di vita in diversi ambiti della vita rispetto alla generazione che li ha preceduti. Nel lavoro innanzitutto, dove la deregolamentazione parziale e selettiva del mercato del lavoro ha ridotto le tutele della componente più giovane della forza lavoro che oggi risulta parecchio svantaggiata rispetto alle persone di età più elevata. Anche le possibilità di beneficiare di misure di welfare come i sussidi di disoccupazione e le pensioni si sono ridotte: basti ricordare che sui giovani è ricaduto il peso della riforma delle pensioni attuata nel 1995. I giovani di oggi, inoltre, hanno visto ridursi le chance di migliorare le proprie posizioni occupazionali rispetto a quelle raggiunte dai loro padri e i crescenti flussi migratori che interessano i giovani più istruiti costituiscono un indicatore del fatto che i giovani di oggi si trovano di fronte condizioni lavorative e prospettive di vita meno attraenti di quelle che si aprivano davanti ai loro coetanei delle generazioni precedenti. Infine, la transizione alla vita adulta è ritardata rispetto alle coorti precedenti, e un ruolo determinante è da imputare alle crescenti difficoltà che i giovani incontrano nel mercato del lavoro.

Pensiamo che questo lavoro abbia mostrato che questo scenario poco incoraggiante comprenda anche l'ambito della conciliazione famiglia-lavoro, e in particolare le conseguenze della nascita dei figli sull'occupazione femminile.





## Bibliografia

- Aassve, A., Betti, G., Mazzucco, S. e Mencarini, L. (2007). Marital Disruption and Economic Well-Being: A Comparative Analysis, *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)*, **170**, 781-799.
- Abramovici, G. (2003). The Social Protection in Europe, *Statistics in focus*, Eurostat.
- Ahn, N. e Mira, P. (2002). A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries, *Journal of Population Economics*, **XV**, 319-334.
- Aisenbrey, S., Evertsson, M. e Grunow, D. (2009). Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out?: A Comparison of Germany, Sweden and the United States, *Social Forces*, **88**, 573-605.
- Allison, P.D. (1982). Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories, *Sociological Methodology*, **13**, 61-98.
- Allison, P.D. (1994). Using Panel Data to Estimate the Effects of Events, *Sociological Methods & Research*, **23**, 174-199.
- Alwin, D.F., Braun, M. e Scott, J. (1992). The Separation of Work and the Family: Attitudes Towards Women's Labour-Force Participation in Germany, Great Britain, and the United States, *European Sociological Review*, **8**, 13-37.
- Anderson, D.J., Binder, M. e Krause, K. (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work- Schedule Flexibility, *Industrial and Labor Relations Review*, **56**, 273-294.
- Anderson, T.W. e Hsiao, C. (1981). Estimation of Dynamic Models with Error Components, *Journal of the American statistical Association*, **76**, 598-606.
- Andreß, H., Borglo, B., Bröckel, M., Giesselmann, M. e Hummelsheim, D. (2006). The Economic Consequences of Partnership Dissolution: a Comparative Analysis of Panel Studies from Belgium, Germany, Great Britain, Italy, and Sweden, *European Sociological Review*, **22**, 533-560.
- Andreß, H. e Hummelsheim, D. (2009). *When Marriage Ends: Economic and Social Consequences of Marriage Dissolution*. UK, USA: Edward Elgar.

- Andreß, H.-J. (2003). Die Ökonomischen Risiken Von Trennung Und Scheidung Im Ländervergleich: Ein Forschungsprogramm, *Zeitschrift für Sozialreform*, **49**, 620-651.
- Anxo, D., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., Tanturri, M.L. e Flood, L. (2011). Gender Differences in Time Use over the Life Course in France, Italy, Sweden, and the Us, *Feminist Economics*, **17**, 159-195.
- Arellano, M. e Bond, S. (1991). Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations, *The review of economic studies*, **58**, 277-297.
- Bachu, A. e O'Connell, M. (2000). Fertility of American Women: June 1998, Current Poulation Reports,U.S. Census Bureau, Washington, D.C.
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza, *Inchiesta*, **32**.
- Barbagli, M. (1990). Provando e riprovando. Matrimonio, famiglia e divorzio in Italia e in altri Paesi occidentali, *icon*, **39**, 256011.
- Barbagli, M., Castiglioni, M. e Dalla Zuanna, G. (2003). *Fare famiglia in Italia. Un secolo di cambiamenti*. Bologna: Il Mulino.
- Barbagli, M. e Saraceno, C. (1998). *Separarsi in Italia*. Il mulino.
- Barbieri, P. (1997). Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro, *Stato e Mercato*, **49**, 67-110.
- Barbieri, P. (2009). Flexible Employment and Inequality in Europe, *European Sociological Review*, **25**, 621-628.
- Barbieri, P. (2011). Italy: No Country for Young Men (and Women), *The flexibilization of European labor markets: The development of social inequalities in an era of globalization*. Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar.
- Barbieri, P. e Bozzon, R. (2015). Welfare, Labour Market Deregulation, and Households' Poverty Risks. An Analysis of the Risk of Entering Poverty at Childbirth in Different European Welfare Clusters, *Journal of European Social Policy*, forthcoming.
- Barbieri, P., Bozzon, R., Grotti, R., Lugo, M. e Scherer, S. (2015). The Rise of a Latin Model? Family and Fertility Consequences of Employment Instability in Italy and Spain, *European societies*, forthcoming.

- Barbieri, P. e Cutuli, G. (2010). A uguale lavoro, paghe diverse. Differenziali salariali e lavoro a termine nel mercato del lavoro italiano, *Stato e Mercato*, **90**, 471-504.
- Barbieri, P. e Cutuli, G. (2014). Flessibilità ai margini, segmentazione dei mercati del lavoro e disoccupazione in europa, in Barbieri, P. e Fullin, G. (Eds.) *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Barbieri, P. e Cutuli, G. (2015). Employment Protection Legislation, Labor Market Dualism, and Inequality in Europe", *European Sociological Review*, forthcoming.
- Barbieri, P., Cutuli, G., Lugo, M. e Scherer, S. (2014). Italy: A Segmented Labor Market with Stratified Adult Learning, in Blossfeld, H. P., Kilpi-Jakonen, E., Vono de Vilhena, D. e Buchholz, S. (Eds.) *Adult Learning in Modern Societies: An International Comparison from a Life-Course Perspective*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publications.
- Barbieri, P. e Fullin, G. (2014). *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Barbieri, P. e Scherer, S. (2005). Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia, *Stato e Mercato*, **74**, 291-322.
- Barbieri, P. e Scherer, S. (2007). Vite svendute. Uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di esclusi, *Polis*, **XXI**, 431-459.
- Barbieri, P. e Scherer, S. (2008). Flexibilizing the Italian Labor Market. Unanticipated Consequences of Partial and Targeted Labor Market Deregulation in Blossfeld, H. P., Buchholz, S., Bukodi, E. e Kurz, K. (Eds.) *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Barbieri, P. e Scherer, S. (2009). Labour Market Flexibilization and Its Consequences in Italy, *European Sociological Review*, **25**, 677-692.
- Barone, C., Lucchini, M. e Schizzerotto, A. (2010). Career Mobility in Italy: A Growth Curves Analysis of Occupational Attainment over the 20th Century, *European Societies*, **13**(3), 377-400.
- Baumol, W.J. (1967). *Welfare Economics and the Theory of the State*. Harvard University Press.

- Baumol, W.J. (1985). Productivity Policy and the Service Sector, *Managing the Service Economy: Prospects and Problems*, 301-317.
- Baxter, J., Hewitt, B. e Haynes, M. (2008). Life Course Transitions and Housework: Marriage, Parenthood, and Time on Housework, *Journal of Marriage and Family*, **70**, 259-272.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. New York: NBER.
- Becker, G.S. (1981). *A Tratise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Belkin, L. (2003). The Opt-out Revolution, *The New York Times*, October 26.
- Bellani, D., Boertien, D. e Esping-Andersen, G. (2013). Between Tradition and Egalitarianism: Non-Linear Divorce Dynamics in Germany and Great Britain, 2013 Population Association of America Meetings, New Orleans.
- Berger, L.M. e Waldfogel, J. (2004). Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States, *Journal of Population Economics*, **17**, 331-349.
- Berk, R.A. (1980). The New Home Economics: An Agenda for Sociological Research, in Berk, S. F. (Ed.) *Women and Household Labor*. Beverly Hills: Sage.
- Bernardi, F. (1999a). Does the Husband Matter? Married Women and Employment in Italy, *European Sociological Review*, **15**, 285-300.
- Bernardi, F. (1999b). *Donne fra famiglia e carriera: strategie di coppia e vincoli sociali*. Milano: FrancoAngeli.
- Bernardi, F. (2001). The Employment Behaviour of Married Women Italy, in Blossfeld, H. P. e Drobnic, S. (Eds.) *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford: Oxford University Press.
- Bernasco, W. (1994). *Coupled Careers: The Effects of Spouse's Resources on Succes at Work*. Amsterdam: Thesis Publishers.
- Bernasco, W., de Graaf, P.M. e Ultee, W. (1998). Coupled Careers: The Effects of Spouse's Resources on Occupation Attainment in the Netherlands, *European Sociological Review*, **1**, 15-31.
- Bertola, G., Ichino, A. e Van der Ploeg, F. (1995). Crossing the River: A Comparative Perspective on Italian Employment Dynamics, *Economic Policy*, **10**, 359-420.

- Bettio, F. e Villa, P. (1999). To What Extent Does It Pay to Be Better Educated? Education and the Work Market for Women in Italy, *South European Society and Politics*, **4**, 150-170.
- Bianchi, S., Milkie, M., Sayer, L.C. e Robinson, J. (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor, *Social Forces*, **79**, 191-228.
- Bianchi, S., Robinson, J. e Milkie, M. (2006). *Changing Rhythms of American Family Life*. New York: Russel Sage Foundation.
- Bianchi, S., Subaiya, L. e Kahn, J.R. (1999). The Gender Gap in the Economic Wellbeing of Nonresident Fathers and Custodial Mothers, *Demography*, **36**, 195-203.
- Bianchi, S.M. (2011). Family Change and Time Allocation in American Families, *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, **638**, 21-44.
- Bianchi, S.M., Sayer, L.C., Milkie, M.A. e Robinson, J.P. (2012). Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?, *Social Forces*, **91**, 55-63.
- Bielby, W.T. e Bielby, D.D. (1989). Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual-Earner Households, *American Sociological Review*, **54**, 776-789.
- Billari, F.C. e Rosina, A. (2004). Italian Latest-Late Transition to Adulthood: An Exploration of Its Consequences on Fertility., *Genus*, **1**, 71-88.
- Bison, I. (2002). Le Opportunità Di Carriera, in Schizzerotto, A. (Ed.) *Vite ineguali*. Bologna: Il Mulino.
- Bison, I., Pisati, M. e Schizzerotto, A. (1996). Disuguaglianze di genere e storie lavorative, in Piccone Stella, S. e Saraceno, C. (Eds.) *Genere. La Costruzione Sociale Fel Femminile E Del Maschile*. Bologna: Il Mulino.
- Bison, I., Rettore, E. e Schizzerotto, A. (2009). la riforma treu e la mobilità contrattuale in italia. Un confronto tra coorti di ingresso nel primo impiego, IRVAPP Progress Report.
- Bittman, M., England, P., Sayer, L.C., Folbre, N. e Matheson, G. (2003). When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work, *American journal of sociology*, **CIX**, 186-214.
- Blau, F.D. (2001). *The Child Care Problem: An Economic Analysis*. New York: Russel Sage.

- Blau, D.M. e Robins, P.K. (1989). Fertility, Employment, and Child-Care Costs, *Demography*, **26**, 287-299.
- Blossfeld, H.P., Kilpi-Jakonen, E., de Vilhena, D.V. e Buchholz, S. (2014). *Adult Learning in Modern Societies: An International Comparison from a Life-Course Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Blossfeld, H.P., Klijzing, E., Mills, M. e Kurz, K. (2005). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: The Losers in a Globalizing World*. Routledge.
- Blossfeld, H.P., Buchholz, S., Bukodi, E. e Kurz, K. (2008). *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Blossfeld, H.P. e Drobnic, S. (2001a). *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford: Oxford University Press.
- Blossfeld, H.P. e Drobnic, S. (2001b). Theoretical Perspective on Couples' Careers, in Blossfeld, H. P. e Drobnic, S. (Eds.) *Careers of Couples in Contemporary Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Blossfeld, H.P., Golsch, K. e Rohwer, G. (2007). *Event History Analysis with Stata*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Blossfeld, H.P. e Hakim, C. (1997). *Between Equalization and Marginalization: Part-Time Working Women in Europe and the United States of American*. Oxford: Oxford University Press.
- Boeckmann, I. e Budig, M. (2013). Fatherhood, Intra-Household Employment Dynamics, and Men's Earnings in a Cross-National Perspective, LIS Working Paper Series,
- Boeri, T., Del Boca, D. e Pissarides, C.A. (2005). *Women at Work: An Economic Perspective*. Oxford University Press.
- Bonke, J. e Esping-Andersen, G. (2008). Productivities, Preferences and Parental Child Care, Demosoc Working Paper, Universitat Pompeu Fabra,
- Bonke, J. e Esping-Andersen, G. (2009). Family Investments in Children--Productivities, Preferences, and Parental Child Care, *European Sociological Review*, **27**, 43-55.

- Bonnet, C., Solaz, A., Algava, E. e Mandelbaum, J. (2010). Changes in Labour Market Status Surrounding Union Dissolution in France, *Population (English Edition, 2002-)*, **65**, 251-284.
- Booth, A. e Amato, P. (1991). Divorce and Psychological Stress, *Journal of Health and Social Behavior*, **32**, 396-407.
- Bourguignon, F. e Chiappori, P. (1992). Collective Models of Household Behavior an Introduction, *European Economic Review*, **36**, 355-364.
- Bradbury, K. e Katz, J. (2002). Women's Labor Market Involvement and Family Income Mobility When Marriages End, *New England Economic Review*, **Q4**, 41-74.
- Bradbury, K. e Katz, J. (2005). Women's Rise: A Work in Progress, *Regional Review*, 58-67.
- Bramlett, M.D. e Mosher, W.D. (2002). Cohabitation, Marriage, Divorce, and Remarriage in the United States, *Vital Health Stat*, **23**, 1-93.
- Brandolini, A. (2005). La disuguaglianza di reddito in italia nell'ultimo decennio, *Stato e Mercato*, **25**, 207-230.
- Bratti, M., Del Bona, E. e Vuri, D. (2005). New Mothers' Labour Force Participation in Italy: The Role of Job Characteristics, *Labour*, **19**, 79-121.
- Brines, J. (1994). Economic Dependency, Gender and the Division of Labor at Home, *American journal of sociology*, **100**, 652-688.
- Budig, M.J. e England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood, *American Sociological Review*, **66**, 204-225.
- Budig, M.J., Misra, J. e Boeckmann, I. (2012). The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, **19**, 163-193.
- Burkhauser, R.V., Duncan, G., Hauser, R. e Berntsen, R. (1990). Economic Burdens of Marital Disruptions: A Comparison of the United States and Federal Republic of Germany, *Review of Income and Wealth*, **36**, 319-333.
- Burkhauser, R.V., Duncan, G., Hauser, R. e Berntsen, R. (1991). Wife or Frau, Women Do Worse: A Comparison of Men and Women in the United States and Germany After Marital Dissolution, *Demography*, **28**, 353-360.

- Butz, W.P. e Ward, M.P. (1979). The Emergence of Countercyclical U.S. Fertility, *The American Economic Review*, **69**, 318-328.
- Cancian, M., Danzinger, S. e Gottschalk, P. (1992). Working Wives and Family Income Inequality, *The Review of Economics and Statistics*, **80**, 73-79.
- Cantor, D., Waldfogel, J., Kerwin, J., Wright, M.M., Levin, K., Rauch, J., Hagerty, J. e Kudela, M.S. (2001). *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000 Update*. Rockville (MD): Westat.
- Casadio, P., Lo Conte, M. e Neri, A. (2008). Balancing Work and Family in Italy: New Mothers' employment Decision after Childbirth, *Temi di discussione*, 684, Banca d'Italia.
- Casey, T. e Maldonado, L. (2012). Worst Off – Single-Parent Families in the United States, *Legal momentum*, New York.
- CENSIS (1979). *Rapporto Sulla Situazione Sociale Del Paese*, Roma.
- Chauvel, L. e Schroder, M. (2014). Generational Inequalities and Welfare Regimes, *Social Forces*, **92**, 1259-1283.
- Cherlin, A.J. (2009). *The Marriage Go Round*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chiappori, P. (1988a). *Nash-Bargained Households Decisions: A Comment*, **29**, 791-796.
- Chiappori, P. (1988b). Rational Household Labor Supply, *Econometrica*, **56**, 63-90.
- Cipollone, A., Patacchini, E. e Vallanti, G. (2014). Female Labour Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors, *IZA Journal of European Labor Studies*, **3**.
- Coe, D.T. e Snower, D.J. (1997). Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labor Market Reform, *Staff Papers-International Monetary Fund*, 1-35.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in Creation of Human Capital, *American journal of sociology*, **94**, 95-120.
- Contini, B. e Trivellato, U. (2005). *Eppur si muove: dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Il mulino.

- Cooke, L.P. (2006). Doing Gender in Context: Household Bargaining and Risk of Divorce in Germany and the United States, *American journal of sociology*, **CXII**, 442-472.
- Cooke, L.P. e Baxter, J. (2010). "Families" in International Context: Comparing Institutional Effects across Western Societies, *Journal of Marriage and Family*, **72**, 516-536.
- Cooke, L.P., Erola, J., Evertsson, M., Gahler, M., Harkonen, J., Hewitt, B., Jalovaara, M., Kan, M.Y., Lyngstad, T.H., Mencarini, L., Mignot, J.F., Mortelmans, D., Poortman, A.R., Schmitt, C. e Trappe, H. (2013). Labor and Love: Wives' Employment and Divorce Risk in Its Socio-Political Context, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, **20**, 482-509.
- Covizzi, I. (2008). Does Union Dissolution Lead to Unemployment? A Longitudinal Study of Health and Risk of Unemployment for Women and Men Undergoing Separation, *European Sociological Review*, **24**, 347-361.
- Cox, D.R. (1972). Regression Models and Life Tables (with Discussion), *Journal of the Royal Statistical Society, Series B*, 187-220.
- Craig, L. e Mullan, K. (2010). Parenthood, Gender and Work-Family Time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark, *Journal of Marriage and Family*, **72**, 1344-1361.
- Crouch, C. (1999). *Social Change in Western Europe*. New York: Oxford University Press.
- De Regt, S., Mortelmans, D. e Marynissen, T. (2012). Financial Consequences of Relationship Dissolution: A Longitudinal Comparison of Formerly Married and Unmarried Cohabiting Men and Women, *Sociology*.
- De Rose, A. (1992). Socio-Economic Factors and Family Size as Determinants of Marital Dissolution in Italy, *European Sociological Review*, **8**, 71-91.
- Del Boca, D. (1982). Strategie familiari e interessi individuali, in Martinotti, G. (Ed.) *La città difficile*. Milano: Angeli.
- Del Boca, D. (1997). Rigidità del mercato e costo dei figli, *Polis*, **XI**, 51-65.
- Del Boca, D. (2002). The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy, *Journal of Population Economics*, 549-473.

- Del Boca, D. (2003). Mothers, Fathers and Children after Divorce: The Role of Institutions, *Journal of Population Economics*, **16**, 399-422.
- Del Boca, D., Locatelli, M. e Vuri, D. (2004). Child Care Choices by Italian Households, IZA Discussion Papers, 983.
- Del Boca, D. e Mencarini, L. (2011). Un altro passo indietro per le donne italiane, *Neodemos*.
- Del Boca, D., Mencarini, L. e Pasqua, S. (2012). *Valorizzare le donne conviene*, Bologna: Il Mulino.
- Del Boca, D. e Pasqua, S. (2005). Labour Supply and Fertility in Europe and the Us, in Boeri, T., Del Boca, D. e Pissarides, C. (Eds.) *Women at Work: An Economic Perspective*. New York: Oxford University Press.
- Del Boca, D., Pasqua, S. e Pronzato, C. (2009). Motherhood and Market Work Decision in Institutional Context: A European Perspective, *Oxford Economic Paper*, **61**, i147-i171.
- Del Boca, D. e Sauer, R.M. (2009). Life Cycle Employment and Fertility across Institutional Environments, *European Economic Review*, **53**, 274-292.
- Del Boca, D. e Turviani, M. (1979). *Famiglia e mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Del Boca, D. e Wetzels, C. (Eds.) (2007). *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dewilde, C. (2002). The Financial Consequences of Relationship Dissolution for Women in Western Europe, in Ruspini, E. e Dale, A. (Eds.) *The Gender Dimension of Social Change. The Contribution of Dynamic Research to the Study of Women's Life Courses*. Bristol: The Policy Press.
- Dewilde, C. e Uunk, W. (2008). Remarriage as a Way to Overcome the Financial Consequences of Divorce--a Test of the Economic Need Hypothesis for European Women, *European Sociological Review*, **24**, 393-407.
- DiPrete, T.A. e McManus, P.A. (2000). Family Change, Employment Transitions, and the Welfare State: Household Income Dynamics in the United States and Germany, *American Sociological Review*, **65**, 343-370.
- Dribe, M. e Stanfors, M. (2009). Does Parenthood Strengthen a Traditional Division of Labor? Evidence from Sweden, *Journal of Marriage and Family*, **71**, 33-45.

- Drobnic, S. (2000). The Effects of Children on Married and Lone Mothers' Employment in the United States and (West) Germany, *European Sociological Review*, **16**, 137-157.
- Drobnic, S., Blossfeld, H.P. e Rohwer, G. (1999). Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany, *Journal of Marriage and Family*, **61**, 133-146.
- Duncan, G.T. e Hoffman, S.D. (1985). A Reconsideration of the Economic Consequences of Marital Dissolution, *Demography*, **22**, 485-497.
- Economist (2006). A Guide to Womenomics, *Economist*, April 12th.
- England, P. (1993). The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Assumptions, in Ferber, M. e Nelson, J. (Eds.) *Beyond Economic Man, Feminist Theory and Economics*. Chicago: The University of Chicago Press.
- England, P. e Farkas, G. (1986). *Household, Employment, and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*. New York: Aldine.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G., Boertien, D., Bonke, J. e Gracia, P. (2013). Couple Specialization in Multiple Equilibria, *European Sociological Review*, **29**, 1280-1294.
- Esping-Andersen, G. e Regini, M. (2000). *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Evertsson, M. e Duvander, A.Z. (2010). Parental Leave--Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities?, *European Sociological Review*, **27**, 435-450.

- Evertsson, M. e Neramo, M. (2007). Changing Resources and the Division of Housework: A Longitudinal Study of Swedish Couples, *European Sociological Review*, **23**, 455-470.
- Ferrera, M. (1996). Il modello sud-europeo di welfare state, *Rivista Italiana di Scienza Politica*, **26**, 67-101.
- Ferrera, M. (2005). *Welfare State Reform in Southern Europe: Fighting Poverty and Social Exclusion in Greece, Italy, Spain and Portugal*. Routledge.
- Fischer, C.S. e Hout, M. (2006). *Century of Difference: How America Changed in the Last One Hundred Years*. Russel Sage Foundation.
- Forum, W.E. (2013). Global Gender Gap Report 2013,
- Fouarge, D., Manzoni, A., Muffels, R. e Luijkx, R. (2010). Childbirth and Cohort Effects on Mothers' Labour Supply: A Comparative Study Using Life History Data for Germany, the Netherlands and Great Britain, *Work, Employment & Society*, **24**, 487-507.
- Franke-Ruta, G. (2002). Creating a Lie Sylvia Ann Hewlett and the Myth of the Baby Bust, *American Prospect*, **13**, 30-33.
- Fuwa, M. (2004). Macro-Level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries, *American Sociological Review*, **69**, 751-767.
- Gallie, D. (2007). Production Regimes and the Quality of Employment in Europe, *Annu. Rev. Sociol.*, **33**, 85-104.
- Gallie, D. e Paugam, S. (2000). *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford University Press.
- Gangl, M. e Ziefle, A. (2009). Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany and the United States, *Demography*, **46**, 341-369.
- Ganzeboom, H.B., de Graaf, P.M. e Treiman, D.J. (1992). A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status, *Social Science Research*, **21**, 1-56.
- Gauthier, A. H. (1996). *The state and the family. A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*, Oxford: Clarendon Press.

- Gauthier, A. H. (2002). Family policies in industrialized countries: is there convergence?. *Population*, 57(3), 447-474.
- Geist, C. (2005). The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labour, *European Sociological Review*, 21, 23-41.
- Gershuny, J. (2000). *Changing Times: Work and Leisure in Post-Industrial Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Gershuny, J., Bittman, M. e Brice, J. (2005). Exit, Voice, and Suffering: Do Couples Adapt to Changing Employment Patterns?, *Journal of Marriage and Family*, 67, 656-665.
- Geyer, J. e Steiner, V. (2007). Short-Run and Long-Term Effects of Childbirth on Mothers' Employment and Working Hours across Institutional Regimes: An Empirical Analysis Based on the European Community Household Panel, IZA Discussion Paper, 2693.
- Gilbert, N. (2008). *A Mother's Work: How Feminism, the Market, and Policy Shape Family Life*. Yale University Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice*. Harvard University Press.
- Glass, J. (1988). Job Quits and Job Changes: The Effects of Young Women's Work Conditions and Family Factors, *Gender & Society*, 2, 228-240.
- Glauber, R. (2008). Race and Gender in Families and at Work: The Fatherhood Wage Premium, *Gender & Society*, 22, 8-30.
- Glick, P.C. e Lin, S.L. (1987). Remarriage after Divorce. Recent Changes and Demographic Variations, *Sociological Perspectives*, 30, 162-179.
- Goode, W.J. (1962). Marital Satisfaction and Instability-a Cross-Cultural Class Analysis of Divorce Rates, *International Social Science Journal*, 14, 507-526.
- Goode, W.J. (1993). *World Changes in Divorce Patterns*. Yale University Press.
- Gornick, J. (1999). Gender Equality in the Labor Market, in Sainsbury, D. (Ed.) *Gender Policy Regimes and Welfare States*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Gornick, J.C. e Meyers, M.K. (2003). *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russel Sage Founfation.

- Gornick, J.C., Meyers, M.K. e Ross, K.E. (1997). Supporting the Employment of Mother: Policy Variation across Fourteen Welfare States, *Journal of European Social Policy*, **7**, 45-70.
- Gornick, J.C., Meyers, M.K. e Ross, K.E. (1998). Public Policies and the Employment of Mothers: A Cross National Study, *Social science quarterly*, **79**, 35-54.
- Gray, J.S. (1997). The Fall in Men's Return to Marriage: Declining Productivity Effects or Changing Selection, *Journal of Human Resources*, **32**, 479-504.
- Grell, B. (2011). Family Dissolution and Public Policies in the United States, Working Paper Life Course Risks, Social Science Research Center Berlin (WZB), Berlin.
- Grunow, D., Schulz, F. e Blossfeld, H.P. (2012). What Determines Change in the Division of Housework over the Course of Marriage?, *International Sociology*, **27**, 289-307.
- Guetto, R. (2012). Structural and Cultural Determinants of Fertility and Female Labour Market Participation in Italy and Europe, University of Trento, Phd dissertation.
- Gupta, S. (1999). The Effects of Transitions in Marital Status on Men's Performance of Housework, *Journal of Marriage and Family*, **61**, 700-711.
- Gupta, S. (2006). Her Money, Her Time: Women's Earnings and Their Housework Hours, *Social Science Research*, **35**, 975-999.
- Gupta, S. (2007). Autonomy, Dependence, or Display? The Relationship between Married Women's Earnings and Housework, *Journal of Marriage and Family*, **69**, 399-417.
- Gutierrez-domenech, M. (2005). Employment after Motherhood: A European Comparison, *Labour Economics*, **12**, 99-123.
- Hakim, C. (1996). *Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*. London: Athlone.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century. Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Halaby, C.N. (2004). Panel Models in Sociological Research: Theory into Practice, *Annual Review of Sociology*, **30**, 507-544.

- Hantrais, L. (2004). *Family Policy Matter. Responding to Family Change in Europe*. Bristol: Polity Press.
- Haraway, D.J. (1989). *Primate Visions: Gender, Race, and Nature in the World of Modern Science*. Psychology Press.
- Harkness, S. e Waldfogel, J. (2003. ). The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries, *Research in Labor Economics*, **22**, 369–414.
- Harkonen, J. e Dronkers, J. (2006). Stability and Change in the Educational Gradient of Divorce. A Comparison of Seventeen Countries, *European Sociological Review*, **22**, 501-517.
- Haurin, D.R. (1989). Women's Labor Market Reactions to Family Disruptions, *The Review of Economics and Statistics*, **71**, 54-61.
- Hersch, J. e Stratton, L.S. (2000). Household Specialization and the Male Marriage Wage Premium, *Industrial and Labor Relations Review*, **54**, 78–94.
- Hewlett, S.A. (2002). *Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children*, New York: Talk Miramax Books.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Hook, J. (2006). Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-1998, *American Sociological Review*, **71**, 639-660.
- Hutchens, R. (1979). Welfare, Remarriage and Marital Search, *American Economic Review*, **69**.
- Irigaray, L. (1985). *Speculum of the Other Woman*. Cornell University Press.
- Istat (2006). Il sistema di indagini sociali multiscopo: contenuti e metodologia delle indagini, *Serie Metodi e norme*, Istat.
- ISTAT (2010). La divisione dei ruoli nelle coppie, *Statistiche in breve*.
- Istat (2011). Come cambiano le forme familiari, *Statistiche: report*.
- Jenkins (2008). Marital Splits and Income Changes over the Longer Term, *ISER Working Paper*,7.

- Jessoula, M., Graziano, P.R. e Madama, I. (2010). Selective Flexicurity' in Segmented Labour Markets: The Case of Italian 'Mid-Siders, *Journal of Social Policy*, **39**, 561-583.
- Johnson, W.R. e Skinner, J. (1986). Labor Supply and Marital Separation, *The American Economic Review*, **76**, 455-469.
- Joshi, H. (1998). The Opportunity Costs of Childbearing: More Than Mothers' Business, *Journal of Population Economics*, **11**, 161-183.
- Kalleberg, A.L., Reskin, B.F. e Hudson, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States, *American Sociological Review*, **65**, 256-278.
- Kalmijn, M. (2005). The Effects of Divorce on Men's Employment and Social Security Histories, *European Journal of Population*, **21**, 347-366.
- Kalmijn, M. e Luijkx, R. (2005). Has the Reciprocal Relationship between Employment and Marriage Changed for Men? An Analysis of the Life Histories of Men Born in the Netherlands between 1930 and 1970, *Population Studies*, **59**, 211-231.
- Karamessini, M. (2007). The Southern European Social Model: Changes and Continuities in Recent Decades, Discussion Paper Series, International institute for labour studies.
- Kaufman, G. e Uhlenberg, P. (2000). The Influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women, *Social Forces*, **78**, 931-949.
- Kaufmann, F. X. (2002). Politics and Policies Towards the Family in Europe. A Framework and an Inquiry into Their Differences and Convergences, un F. X. Kaufmann, A. Kuijsten, H. J. Schulze, & K. P. Strohmeier (A cura di), *Family Life and Family Policies in Europe: Problems and Issues in Comparative Perspective*, Oxford: Clarendon Press.
- Keck, W. e Saraceno, C. (2013). The Impact of Different Social-Policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the European Union: The Labour-Market Participation of Mothers, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, **20**, 297-328.
- Kennedy, S. e Bumpass, L. (2008). Cohabitation and Children's Living Arrangements: New Estimates from the United States, *Demographic Research*, **19**, 1663-1692.
- Kohler, H., Billari, F.C. e Ortega, J.A. (2002). The Emergence of Lowet-Low Fertility in Europe During the 1990s, *Population and Development Review*, **28**, 641-680.

- Kolberg, G.E. e Esping-Andersen, G. (1991). Welfare States and Employment Regimes, *International Journal of Sociology*, **21**, 3-35.
- Korenman, S. e Neumark, D. (1991). Does Marriage Really Make Men More Productive?, *Journal of Human Resources*, **26**, 282-307.
- Korpi, W. (2000). Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, **7**, 127-191.
- Koslowski, A.S. (2010). Working Fathers in Europe: Earning and Caring, *European Sociological Review*, **27**, 230-245.
- Kravdal, O. e Rindfuss, R. (2008). Changing Relationship Between Education and Fertility: A Study of Women and Men Born 1940 to 1964, *American Sociological Review*, **LXXIII**, 854-873.
- Kuhhirt, M. (2011). Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How Do Substitution, Bargaining Power, and Norms Affect Parents' Time Allocation in West Germany?, *European Sociological Review*, **28**, 565-582.
- Leibfried, S. (1993). Towards a European Welfare State, *New perspectives on the welfare state in Europe*, 133-156.
- Leitner, S. (2003). Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative Perspective, *European societies*, **5**, 353-375.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regime, *Journal of European Social Policy*, **2**, 159-173.
- Lewis, J. (2009). *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Edward Elgar Publishing.
- Lister, R. (2003). *Citizenship Feminist Perspectives*. Basingstoke: Macmillan.
- Livi Bacci, M. e Mencarini, L. (2009). *Instabilità Familiare: Aspetti Causali E Conseguenze Demografiche, Economiche E Sociali*. Accademia Nazionale dei Lincei, Bardi Editore.
- Lucchini, M., Saraceno, C. e Schizzerotto, A. (2007). Dual-Earner and Dual-Career Couples in Contemporary Italy, *Zeitschrift für Familienforschung*, **19**, 290-310.

- Lundberg, S. e Pollak, R. (1994). Noncooperative Bargaining Models of Marriage, *The American Economic Review*, **84**, 132-137.
- Lundberg, S. e Pollak, R. (2007). The American Family and Family Economics, *Journal of Economic Perspectives*, **XXI**, 3-26.
- Manning, W.D. e Brown, S. (2006). Children's Economic Well-Being in Married and Cohabiting Parent Families, *Journal of Marriage and Family*, **68**, 345-362.
- Manser, M. e Brown, M. (1980). Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis, *International Economic Review*, **21**, 31-44.
- Manting, D. (2006). Short- and Long-Term Economic Consequences of the Dissolution of Marital and Consensual Unions. The Example of the Netherlands, *European Sociological Review*, **22**, 413-429.
- Matysiak, A. e Vignoli, D. (2010). Employment around First Birth in Two Adverse Institutional Settings: Evidence from Italy and Poland, *Journal of Family Research*.
- May, P. (1973). Mercato del lavoro femminile: espulsione o occupazione nascosta?, *Inchiesta*, **9**.
- Mayer, K.U. (1989). The State and the Life Course, *Annual Review of Sociology*, **15**, 187-209.
- Mayer, K.U. e Tuma, N.B. (1990). *Event History Analysis in Life Course Research*. Madison: University Wisconsin Press.
- Mason, K.O. e Kuhlthau, K. (1992). The Perceived Impact of Child Care Costs on Women's Labor Supply and Fertility, *Demography*, **29**, 523-543.
- Matsui, K. (1999). Womenomics: Japan's Hidden Asset, *Goldman Sachs*.
- Matsui, K., Suzuki, H., Suwabe, T., Ushio, Y., Nakata, M. e Iwao, Y. (2005). Womenomics: Japan's Hidden Asset Japan Portfolio Strategy, *Goldman Sachs*.
- McDonald, P. (2000). Gender Equity and Fertility Intentions in Italy and the Netherlands, *Population and Development Review*, **26**, 427-439.
- McDonald, P. (2013). Societal Foundations for Explaining Fertility: Gender Equity, *Demographic Research*, **28**, 981-994.

- McManus, P.A. e DiPrete, T.A. (2001). Losers and Winners: The Financial Consequences of Separation and Divorce for Men, *American Sociological Review*, **66**, 246-268.
- Mencarini, L. (2006). Per la famiglia un welfare troppo leggero, *Etica per le professioni*, **3**, 25-34.
- Mencarini, L. (2009). Le conseguenze socio-economiche dell'instabilità familiare sui partner. Una lettura di genere e tra paesi, in De Filippis, B. (Ed.) *La Solidarietà Post Coniugale*. Padova: CEDAM.
- Mencarini, L. (2014a). Gender Equity, in Michalos, A. (Ed.) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*: Springer Netherlands.
- Mencarini, L. (2014b). Gender Role Beliefs, in Michalos, A. (Ed.) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*: Springer Netherlands.
- Mencarini, L. e Sironi, M. (2010). Happiness, Housework and Gender Inequality in Europe, *European Sociological Review*, **28**, 203-219.
- Mencarini, L. e Tanturri, M.L. (2007). High Fertility or Childlessness: Micro-Level Determinants of Reproductive Behaviour in Italy, *Population*, **61**, 389-415.
- Mencarini, L. e Vignoli, D. (2014). Woman's Employment Makes Unions More Stable, If the Partner Contributes to the Unpaid Work, Carlo Alberto Notebooks, 377, Collego Carlo Alberto.
- Mocan, H. (1995). Quality Adjusted Cost Functions for Child Care Centers, *American Economic Review*, **85**, 409-413.
- Mocan, H. (1997). Cost Functions, Efficiency and Quality in Day Care Centers, *Journal of Human Resources*, **32**.
- Mocan, H. (2007). Can Consumers Detect Lemons? An Empirical Analysis of Information Asymmetry in the Market for Child Care, *Journal of Population Economics*, **20**, 743-780.
- Mood, C. (2009). Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It, *European Sociological Review*, **26**, 67-82.
- Morgan, S.P. (2003). Is Low Fertility a Twenty-First-Century Demographic Crisis?, *Demography*, **40**, 589-603.

- Mueller, R.E. (2005). The Effect of Marital Dissolution on the Labour Supply of Males and Females: Evidence from Canada, *The Journal of Socio-Economics*, **34**, 787-809.
- Muraro, L. (2011). *Tre lezioni sulla differenza sessuale e altri scritti*. Orthotes Editrice.
- Naldini, M. e Jurado, T. (2008). Famiglia e welfare: il modello sud-europeo, in Rosina, A. e Viazzo, P. (Eds.) *Oltre le mura domestiche. Famiglia e legami intergenerazionali dall'unità d'Italia ad oggi*. Udine: Forum editore.
- Naldini, M. e Saraceno, C. (2011). *Conciliare famiglia e lavoro*, Bologna: Il Mulino.
- Nazio, T. (2008). *Cohabitation, Family and Society*. New York: Routledge.
- Noguera, S.C., Martin, C.T. e Bonmati, S.A. (2005). The Effects of the Globalization Process on the Transition to Adulthood: The Spanish Case, *Globalization, uncertainty and youth in society*. Routledge, London, 375-402.
- Noguera, S.C., Martin, C.T. e Bonmati, S.A. (2005). The Spanish Case: The Effects of the Globalization Process on the Transition to Adulthood, in H. P. Blossfeld, E. Klizing, M. Mills, and K. Kurz (a cura di) *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London and New York: Routledge.
- O'Connor, J.S. (1993). Gender, Class and Citizenship in the Comparative Analysis of Welfare State Regimes: Theoretical and Methodological Issues, *British journal of Sociology*, 501-518.
- OECD (2008). *OECD Employment Outlook 2008*, Parigi: OECD Publishing.
- OECD (2013). *OECD Family Database*, OECD, Parigi.
- OECD (2014). OECD.Stat, (database).
- Ongaro, F., Mazzucco, S. e Meggiolaro, S. (2008). Economic Consequences of Union Dissolution in Italy: Findings from the European Community Household Panel, *European Journal of Population*, **25**, 45-65.
- Oppenheimer, V.K. (1997). Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model, *Annual Review of Sociology*, **23**, 431-453.
- Orloff, A.S. (1993). Gender and Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States, *American Sociological Review*, **58**, 303-328.

- Orloff, A.S. (1996). Gender in the Welfare State, *Annual Review of Sociology*, **22**, 51-78.
- Özcan, B. e Breen, R. (2012). Marital Instability and Female Labor Supply, *Annual Review of Sociology*, **38**, 463-481.
- Pacelli, L. e Leombruni, R. (2003). Il turnover delle imprese e dei lavoratori, in C. Lucifora (a cura di) *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Milano: Mondadori.
- Papps, K.L. (2006). The Effects of Divorce Risk on the Labour Supply of Married Couples, IZA Discussion Papers, 2395.
- Parsons, T. e Bales, R.F. (1974). *Famiglia e socializzazione*. Milano: Mondadori.
- Piccone Stella, S. e Saraceno, C. (1996). *Genere: la costruzione sociale del femminile e del maschile*. Bologna: il Mulino.
- Pisati, M. e Schizzerotto, A. (1999). Pochi promossi, nessun bocciato. La mobilità di carriera in Italia in prospettiva comparata e longitudinale, *Stato e Mercato*, **19**, 249-280.
- Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrolongo, B. e Wasmer, E. (2005). Women in the Labour Force: How Well Is Europe Doing?, in Boeri, T., Del Boca, D. e Pissarides, C. (A cura di) *Women at Work: An Economic Perspective*. New York: Oxford University Press.
- Pleck, J.H. (1977). The Work-Family Role System, *Social Problems*, **24**, 417-427.
- Polany, K. (1944). *The Great Transformation*. New York: Rinehart.
- Pollak, R. (1985). A Transaction Cost Approach to Families and Households, *Journal of Economic Literature*, **V**, 581-608.
- Pollmann-Schult, M. (2010). Marriage and Earnings: Why Do Married Men Earn More Than Single Men?, *European Sociological Review*, **27**, 147-163.
- Poortman, A. (2000). Sex Differences in the Economic Consequences of Separation: A Panel Study of the Netherlands, *European Sociological Review*, **16**, 367-383.
- Poortman, A. (2005). Women's Work and Divorce: A Matter of Anticipation? A Research Note, *European Sociological Review*, **21**, 301-309.

- PSID (2012). Main Interview User Manual: Release 2012.1, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Ranaldi, R. e Romano, C. (2008). Conciliare lavoro e famiglia: una sfida quotidiana, *Argomenti* n.33 , Istat.
- Raz-Yurovich, L. (2013). Divorce Penalty or Divorce Premium? A Longitudinal Analysis of the Consequences of Divorce for Men's and Women's Economic Activity, *European Sociological Review*, **29**(2), 373-385.
- Reher, D.S. (1998). Family Ties in Western Europe: Persistent Contrasts, *Population and Development Review*, **24**, 203–234.
- Reyneri, E. (2005). *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Rindfuss, R., Guzzo, K.B. e P., M.S. (2003). The Changing Institutional Context of Low Fertility, *Population Research and Policy Review*, **22**, 411-438.
- Rogers, E.M. (1962). *Diffusion of Innovations*. New York: The Free Press.
- Romano, M.C. (2007). I tempi della vita quotidiana: un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo, *Argomenti* n. 32, Istat.
- Romano, M.C., Mencarini, L. e Tanturri, M.L. (2012). Uso del tempo e ruoli di genere: tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita, *Argomenti* n. 43, Istat.
- Rosina, A. e Sabbadini, L.L. (2005). Diventare padri in italia, fecondità e figli secondo un approccio di genere, *Argomenti* n. 31, Istat.
- Rubery, J., Smith, M., Fagan, D. e Grimshaw, D. (1999). *Women's Employment in Europe. Trends and Prospects*. London: Routledge.
- Rubin, G. (1975). The Traffic in Women: Notes on the «Political Economy» of Sex, in Reiter, R. (Ed.) *Towards an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press.
- Ruggles, S. (1997). The Rise of Divorce and Separation in the United States, 1880–1990, *Demography*, **34**, 455-466.

- Sabbadini, L.L. e Palomba, R. (1993). *Tempi diversi. L'uso del tempo di uomini e donne nell'italia di oggi*, ISTAT/Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma.
- Sainsbury, D. (Ed.) (1994). *Gendering the Welfare State*. London: Sage.
- Saint-Paul, G. (1997). Is Labour Rigidity Harming Europe's Competitiveness? The Effect of Job Protection on the Pattern of Trade and Welfare, *European Economic Review*, **41**, 499-506.
- Sanchez, L. e Thomson, E. (1997). Becoming Mothers and Fathers: Parenthood, Gender, and the Division of Labor, *Gender and Society*, **11**, 747-772.
- Saraceno, C. (1992). Donne e lavoro o strutture di genere del lavoro, *Polis*, **1**, 5-22.
- Saraceno, C. (2003a). La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in italia: paradossi ed equilibri imperfetti, *Polis*, **17**, 199-228.
- Saraceno, C. (2003b). Mutamenti della famiglia e politiche sociali in italia, *Bologna, Il*.
- Saraceno, C. (2008). *Families, Ageing and Social Policy: Intergenerational Solidarity in European Welfare States*. Edward Elgar Publishing.
- Saraceno, C. e Naldini, M. (2013). *Sociologia Della Famiglia*. Bologna: Il Mulino.
- Saraceno, C., Olagnero, M. e Torrioni, P. (2005). First European Quality of Life Survey. Families, Work and Social Networks, European Foundation for Improving Working and Living Conditions, Luxembourg.
- Saurel-Cubizolles, M., Romito, P., Escriba-Aguir, V., Lelong, N., Pons, R.M. e Ancel, P. (1999). Returning to Work after Childbirth in France, Italy, and Spain, *European Sociological Review*, **15**, 179-194.
- Sayer, L.C. (2010). Trends in Housework, *Dividing the domestic: Men, women, and household work in cross-national perspective*, 19-38.
- Scherer, S. e Reyneri, E. (2008). Come è cresciuta l'occupazione femminile in italia: fattori strutturali e culturali a confronto, *Stato e Mercato*, **84**, 183-213.
- Schizzerotto, A. (2002). *Vite Ineguali*. Bologna: Il Mulino.

- Schizzerotto, A., Trivellato, U. e Sartor, N. (2011). Generazioni disuguali, *icon*, **39**, 256011.
- Schmitt, J. (2012). Low-Wage Lessons, Center for economic and policy research, Washington.
- Schwartz, C. e Mare, R. (2005). Trends in Educational Assortative Marriage from 1940-2003, *Demography*, **XLII**, 621-646.
- Sesta, M. (2013). *Manuale di diritto di famiglia*. Padova: CEDAM.
- Siaroff, A. (1994). Work, Welfare and Gender Equality: A New Typology, *Sage modern politics series*, **35**, 82-82.
- Sigle-Rushton, W. e Waldfogel, J. (2006). Motherhood and Women's Earnings in Anglo- American, Continental European, and Nordic Countries, LIS Working Paper Series,
- Smock, P.J., Manning, W.D. e Gupta, S. (1999). The Effect of Marriage and Divorce on Women's Economic Well-Being, *American Sociological Review*, **64**, 794-812.
- Solera, C. (2004). Changes across Cohorts in Women's Work Histories: To What Extent Are They Due to a Compositional Effect? A Comparison of Italy and Great Britain, EUI Working Paper n. 9.
- Solera, C. (2008). Combining Marriage and Children with Paid Work: Changes across Cohorts in Italy and Great Britain, ISER Working Paper Series n. 22.
- Solera, C. (2009). *Women in and out of Paid Work: Changes across Generations in Italy and Britain*. Policy Press.
- Sørensen, A. (1994). Women's Economic Risk and the Economic Position of Single Mother, *European Sociological Review*, **10**, 173-188.
- Sørensen, A. (2001). Gender Equality in Earnings at Work and at Home, Working Paper, Luxembourg Income Study.
- Sørensen, A. e McLanahan, S. (1987). Married Women's Economic Dependency, 1940-1980, *American journal of sociology*, **93**, 659-687.
- Staff, J. e Mortimer, J.T. (2011). Explaining the Motherhood Wage Penalty During the Early Occupational Career, *Demography*, **49**, 1-21.

- Stier, H., Lewin-Epstein, N. e Braun, M. (2001). Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment Along the Life-Course, *American journal of sociology*, **106**, 1731-1760.
- Stier, H. e Yaish, M. (2008). The Determinants of Women's Employment Dynamics: The Case of Israeli Women, *European Sociological Review*, **24**, 363-377.
- Tanturri, M.L. e Mencarini, L. (2008). Childless or Childfree? Paths to Voluntary Childlessness in Italy, *Population and Development Review*, **34**, 51-77.
- Therborn, G. (1986). *Why Some Peoples Are More Unemployed Than Others*. London: Verso.
- Thévenon, O. (2011). Family Policies in Oecd Countries: A Comparative Analysis, *Population and Development Review*, **37**, 57-87.
- Tilly, C. (1996). *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*. Temple University Press.
- Todesco, L. (2009). *Matrimoni a tempo determinato: l'instabilità coniugale nell'Italia contemporanea*. Roma: Carocci editore.
- UNDP (2007). Human Development Report 2007/2008, Houndmills and New York.
- Uunk, W. (2004). The Economic Consequences of Divorce for Women in the European Union: The Impact of Welfare State Arrangements, *European Journal of Population*, **20**, 251-285.
- Uunk, W., Kalmijn, M. e Muffels, R. (2005). The Impact of Young Children on Women's Labour Supply: A Reassessment of Institutional Effects in Europe, *Acta Sociologica*, **48**, 41-62.
- Van Damme, M., Kalmijn, M. e Uunk, W. (2009). The Employment of Separated Women in Europe: Individual and Institutional Determinants, *European Sociological Review*, **25**, 183-197.
- Van de Kaa, D.J. (1987). Europe's Second Demographic Transition, *Population bulletin*, **42**, 1-59.
- Van der Lippe, T. (2001). The Effect of Individual and Institutional Constraints on Hours of Paid Work of Women: An International Comparison, in Van Dijk, L. e van der Lippe, T. (Eds.) *Women's Employment in a Comparative Perspective*. New York: Aldine de Gruyter.

- Van der Lippe, T., De Ruijter, J., De Ruijter, E. e Raub, W. (2010). Persistent Inequalities in Time Use between Men and Women: A Detailed Look at the Influence of Economic Circumstances, Policies, and Culture, *European Sociological Review*, **27**, 164-179.
- Van der Lippe, T., Tijdens, K. e de Ruijter, E. (2004). Outsourcing of Domestic Tasks and Time-Saving Effects, *Journal of Family Issues*, **25**, 216-240.
- Vignoli, D. e Ferro, I. (2009). Rising Marital Disruption in Italy and Its Correlates, *Demographic Research*, **20**, 11-36.
- Vlasblom, J.D. (2006). Changing Dynamics in Female Employment around Childbirth: Evidence from Germany, the Netherlands and the Uk, *Work, Employment & Society*, **20**, 329-347.
- Waite, L.J. e Gallagher, M. (2000). *The Case for Marriage: Why Married People Are Happier, Healthier, and Better Off Financially*. New York: Doubleday.
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children, *Journal of Economic Perspectives*, **12**, 137-156.
- Waldfogel, J., Higuchi, Y. e Abe, M. (1999). Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan, *Journal of Population Economics*, **12**, 523-545.
- Wenk, D. e Garrett, P. (1992). Having a Baby: Some Predictions of Maternal Employment around Childbirth, *Gender and Society*, **6**, 49-65.
- West, C. e Zimmerman, D.H. (1991). Doing Gender, in Lorber, J. e Farrel, S. A. (Eds.) *The Social Construction of Gender*. Newbury Park: Sage.
- Williams, J.C., Manvell, J. e Bornstein, S. (2006). Opt out or Pushed Out?: How the Press Covers Work/Family Conflict, *Advance Library Collection*, **575**.
- Wittenberg-Cox, A. e Maitland, A. (2008). *Why Women Mean Business: Understanding the Emergence of Our Next Economic Revolution*. John Wiley & Sons.
- Yamaguchi, K. (1991). *Event History Analysis*. Newbury Park, CA: Sage Publications.