

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO
DIPARTIMENTO DI SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE

Dottorato di ricerca in
Sociologia e Ricerca Sociale
XXIII ciclo

**TRA FAMIGLIA E LAVORO:
IL RUOLO DEGLI EVENTI DI VITA
SULL'EVOLUZIONE DELLA CARRIERA
IN ITALIA**

Sara Zella

Relatore: Chiar.mo Prof. Antonio Schizzerotto

Anno accademico 2009-2010

*A Papà e Samis
perché ogni loro sorriso
è una vera sferzata di energia.*

Ringraziamenti

Desidero esprimere profonda gratitudine al Professor Antonio Schizzerotto, che mi ha insegnato come *fare ricerca* sia un lavoro tanto complesso quanto stimolante e che gli obiettivi si possono raggiungere solo con l'impegno, la pazienza e la caparbità.

Sono grata a Paolo Barbieri, Ivano Bison, Teresio Poggio, Stefani Scherer e Giuseppe Sciortino, per gli importanti stimoli e le interessanti indicazioni che mi hanno dato nel corso di questi anni.

Un particolare ringraziamento a Carlo Barone e Sonia Marzadro, che con pazienza e decisione hanno saputo darmi puntuali e pratiche indicazioni per i temi di ricerca che ho affrontato in questo periodo.

Un "grande grazie" a Daniela Anesi, Federico Podestà, Matteo Degasperì, Giulia Canzian e Claudio Gianesin, i cari colleghi dell'OPES, non solo per i fondamentali insegnamenti, ma anche per avermi costantemente incoraggiato ed esortato nel percorso di ricerca.

Sono riconoscente ai colleghi, per lo più amici, del dottorato i cui confronti sono stati spesso fonte di importanti stimoli e a Diego, Alessandra, Chiara, Irene, Santina, Laura, Carlo e Alessandro per il prezioso sostegno.

Infine, un grazie speciale a papà e a Samis: a loro dedico questo lavoro.

*One can love science even though it is not perfect,
just as one can love one's wife even though she is not perfect.*

*And, fortunately,
for just a moment
and as an unexpected and undeserved reward
they sometimes do become perfect and take our breath away.*

Abraham Maslow
The Psychology of Science, 1968

INDICE

INTRODUZIONE	11
1. DISUGUAGLIANZE, CORSI DI VITA E MOBILITA' SOCIALE	19
1.1. Introduzione	19
1.2. Teorie e modelli di cambiamento nel tempo delle disuguaglianze nei corsi di vita	20
1.3. Gli studi sulla mobilità sociale.....	28
1.4. Le definizioni di mobilità sociale: “inter” e “intra” generazionale	41
2. INTERROGATIVI, DATI E TECNICHE DI RICERCA	47
2.1. Introduzione	47
2.2. Obiettivi di ricerca	48
2.3. I dati	64
2.4. Metodi di analisi della mobilità di carriera.....	69
2.4.1 <i>Tavole di mobilità</i>	70
2.4.2 <i>Modelli log-lineari</i>	72
2.4.3 <i>La regressione lineare e logistica (binomiale e multinomiale)</i>	76
2.4.4 <i>L'event history analysis</i>	80
3. VARIAZIONE DELLA MOBILITÀ DI CARRIERA IN ITALIA NEL CORSO DEL XX SECOLO	91
3.1. Introduzione	91
3.2. La mobilità di carriera: orientamento teorico di riferimento	92
3.3. Domande di ricerca e ipotesi	96
3.4. Mobilità di classe e mobilità di lavoro.....	100
3.5. La permanenza nelle diverse classi occupazionali	105
3.6. Mobili e immobili in Italia.....	109
3.7. Conclusioni	123
4. SPOSARSI E DIVENTARE MADRI NEL MERCATO DEL LAVORO	127
4.1. Introduzione	127
4.2. La legislazione italiana in materia di partecipazione femminile al mercato del lavoro	128

4.3. Domande di ricerca e ipotesi	132
4.4. Il ruolo del partner e dei figli sulla partecipazione della donna al mercato del lavoro	142
4.5. Mogli e madri nel mercato del lavoro: un'analisi longitudinale.....	150
4.6. Fare famiglia e fare carriera: la situazione delle donne italiane	160
4.7. Conclusioni	164
5. CONCLUSIONI	167
INDICE DELLE TABELLE	179
INDICE DELLE FIGURE.....	181
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	183

INTRODUZIONE

La pubblicazione del libro *Social Mobility in Britain* di David Glass nel 1954 inaugura una delle più importanti tradizioni di ricerca della sociologia contemporanea: lo studio della mobilità sociale. Lo scopo dell'indagine di Glass era duplice ovvero descrivere la struttura di classe inglese e indagare se e come alcuni soggetti avessero la possibilità di muoversi con più agilità rispetto ad altri lungo la stessa struttura.

Nel corso degli ultimi cinquant'anni il tema della mobilità sociale è diventato di grande interesse per i sociologi, che hanno cercato di esplorarlo con tecniche di analisi sempre più sofisticate e interrogativi di ricerca sempre più specifici. L'obiettivo che Glass e i suoi colleghi si ponevano nell'avvicinarsi allo studio di questo fenomeno è rimasto, però, sostanzialmente immutato: cercare di capire, attraverso uno studio attento della società e dei meccanismi che la regolano, il motivo per il quale alcuni individui riescono a raggiungere determinate posizioni sociali rispetto ad altri soggetti che si trovano a dover affrontare maggiori difficoltà e percorsi più difficili.

È possibile ipotizzare che il diffuso interesse nei confronti della mobilità sociale sia riconducibile al fatto che tale fenomeno riguardi la vita di tutti quanti, nessuno escluso. Tutti gli individui, ad esempio, crescono in una famiglia e, pertanto, possiedono un'origine sociale, così come, nel corso della vita, ogni soggetto intraprende una carriera lavorativa che comporta lo spostamento da una posizione ad un'altra nel mercato del lavoro. Alcune volte le nuove posizioni sociali risultano più elevate rispetto a quelle iniziali in termini di reddito, di prestigio e di opportunità di vita complessive; altre volte, invece, si riscontrano condizioni di vita più svantaggiate rispetto a quella di partenza. In altri casi ancora la nostra destinazione sociale sarà del

tutto simile a quella iniziale e, di conseguenza, il nostro stile di vita rimarrà sostanzialmente invariato.

Il passaggio da una posizione lavorativa ad un'altra è regolato da una serie di meccanismi sociali che esprimono e producono disuguaglianza. La stessa si materializza nel fatto che le opportunità occupazionali non sono ugualmente distribuite (al contrario delle aspirazioni occupazionali), ovvero non tutti gli individui hanno le stesse probabilità di diventare dirigenti, commercianti, liberi professionisti o contadini.

Le disuguaglianze di cui stiamo parlando hanno caratteristiche sociali e non riguardano doti personali: per questo motivo le opportunità di ottenere i posti migliori non sono strettamente legate all'intelligenza, alla capacità o alla motivazione di determinati individui rispetto agli altri, bensì riflettono lo squilibrio delle posizioni di partenza. In tal modo è possibile affermare che differenti origini sociali offrono diversi sistemi di risorse economiche, culturali e sociali. Poiché tali risorse influiscono sulla possibilità di raggiungere determinate posizioni sociali, ne consegue che le opportunità di vita complessive di ogni individuo dipendono in una certa misura dalla sua posizione sociale.

Trattare di mobilità sociale vuol dire, quindi, analizzare come le disuguaglianze tra le classi sociali, in termini di risorse disponibili, vengono tradotte in disuguaglianze di classe in termini di opportunità di accedere alle diverse posizioni sociali. Quando queste ultime risultano essere particolarmente accentuate, le opportunità complessive di mobilità sociale tendono ad essere limitate. Al contrario, in una società più aperta, gli individui saranno piuttosto mobili e, di conseguenza, le loro possibilità di migliorare la posizione di partenza risulteranno maggiori.

Come si può vedere, questo concetto si collega ai destini sociali e alle opportunità di vita di ognuno di noi. Allo stesso tempo, il termine "disuguaglianza di classe" può suscitare il ricordo di un tempo passato, quando nel dibattito politico-ideologico erano presenti i concetti di lotta di classe, di interesse di classe o, appunto, di disuguaglianze di classe. Tuttavia, se si sposta l'attenzione al fenomeno che esse

richiamano non si può fare a meno di constatare che le “disuguaglianze di classe” influiscono sulla vita di tutti i giorni più di quanto potremmo immaginare.

Riprendendo le fila del tema sulla mobilità sociale, è doveroso ricordare che, nella ricca tradizione degli studi in questo ambito, i ricercatori si sono concentrati principalmente sulla mobilità *intergenerazionale*, ovvero sull’analisi della posizione sociale ricoperta da una persona in un determinato momento della sua vita adulta rispetto a quella della sua famiglia d’origine. Il secondo grande filone che si occupa di mobilità si concentra sulle collocazioni sociali assunte da un individuo nel corso della propria esistenza una volta uscito dalla famiglia di origine. Si tratta, in questo caso, di mobilità *intragenerazionale*.

Per essere maggiormente rigorosi è necessario ricordare che, nell’ambito degli studi sulla mobilità di carriera, si sono sviluppate molteplici prospettive di analisi, riassumibili in tre filoni principali: a) studi di mobilità intragenerazionale; b) analisi sui cambiamenti di lavoro e c) analisi longitudinale delle storie lavorative.

Con il primo di questi tre orientamenti si va a determinare l’influenza esercitata dalla posizione sociale della prima occupazione svolta da un individuo, sulle probabilità di raggiungere un impiego con una collocazione diversa nella scala di stratificazione, dopo un periodo determinato di permanenza nel mondo del lavoro. Ad esempio, è possibile prendere in considerazione il decimo anno dall’entrata nel mercato del lavoro per valutare gli spostamenti esperiti nella prima parte della “vita lavorativa” di un soggetto, oppure scegliere un periodo più lungo per osservare quale sia la posizione di “arrivo” dell’individuo. Questo orientamento è stato criticato (Sørensen 1977; Mayer e Carroll 1987) poiché si limita a considerare solo due punti, quello di partenza e quello di arrivo, del percorso lavorativo dei singoli, ignorando i cambiamenti di occupazione che avvengono nel periodo compreso tra questi due momenti e trascurando anche i cambiamenti del sistema economico e istituzionale che intervengono nella società.

Sulla base di queste critiche si è sviluppato il secondo orientamento esposto, che concentra l’attenzione sui cambiamenti di lavoro che i soggetti esperiscono. È la teoria del posto vacante quella maggiormente sostenuta dagli studiosi che si sono

occupati di questi studi: secondo questa prospettiva la configurazione delle carriere dipenderebbe dalla frequenza con la quale gli individui nel corso della storia lavorativa sono coinvolti in “concatenazioni di posti vacanti”. In particolare si sostiene che i soggetti hanno la possibilità di cambiare occupazione quando si creano delle posizioni nuove nel mercato del lavoro e questi, a loro volta, lasciano libero il loro posto, «in una sorta di processo a cascata» (Pisati e Schizzerotto 1999, pp. 250), che termina solo quando una o più persone, non ancora inserite nel mondo del lavoro, trovano il primo impiego nelle posizioni rese libere da coloro che hanno mutato mestiere. I modelli qui proposti hanno avuto una ulteriore spinta dalla teoria della segmentazione del mercato del lavoro. Secondo questa prospettiva la mobilità occupazionale è strettamente legata a diversi fattori, rintracciabili nella durata di permanenza di un soggetto alle dipendenze di una stessa impresa, nelle dimensioni di questa ultima e nel settore economico in cui la stessa opera. Rispetto all’analisi di mobilità intragenerazionale, quella riguardante il posto vacante raccoglie di certo un numero maggiore e più preciso di informazioni sulle traiettorie sottostanti le carriere lavorative. Anche questa, però, non è stata esente da critiche. Il rischio, sottolineano gli studiosi, è quello di enfatizzare il ruolo svolto dalla domanda di forza lavoro, trascurando la possibilità che siano gli stessi soggetti a fare pressioni affinché vengano creati posti a loro favore. Inoltre queste analisi rischiano di perdere di vista i diversi modi nei quali si possono manifestare gli effetti del tempo sullo sviluppo delle carriere individuali. Il limite più grande è costituito dal fatto che, così come vengono concettualizzate, esse permettono di tenere sotto controllo qualunque cambiamento di lavoro, indipendentemente dal fatto che esso comporti movimento tra classi occupazionali. Sebbene anche questo orientamento ponga il luce un fenomeno importante, poiché permette di rilevare utili informazioni sul grado di *job turnover* del mercato del lavoro, i movimenti descritti non possono essere equiparati a spostamenti in alto o in basso della stratificazione sociale e quindi a effettive variazioni nelle condizioni di vita dei singoli. Sono proprio questi ultimi cambiamenti i principali responsabili delle disuguaglianze presenti in una società e permettono di trarre qualche conclusione sul grado di apertura o di chiusura degli orientamenti e dei meccanismi regolativi che le generano.

Il terzo importante contributo per lo studio della mobilità di carriera, che permette di superare alcuni ostacoli sopra esposti, proviene dalle analisi longitudinali sulle storie lavorative condotte nella prospettiva delle ricerche di mobilità intragenerazionale (Blossfeld 1986; Mayer e Carroll 1987). Esse permettono di osservare, distintamente, gli effetti della durata di permanenza in una data posizione occupazionale, quelli derivanti dall'appartenenza generazionale, quelli prodotti dal ciclo di vita e quelli collegati al periodo storico in cui una persona vive. Attraverso questo tipo di indagini è possibile anche distinguere con precisione i cambiamenti di occupazione che non comportano passaggi di classe. Uno degli oggetti principali di queste indagini è proprio quello di stabilire quali e quanti cambiamenti occupazionali precedono o siano associati a cambiamenti di classe.

Il lavoro di ricerca qui proposto si inserisce nel filone delle ricerche sulla mobilità intragenerazionale appena esposto. Questo tema è ampiamente affrontato negli studi che si occupano dell'analisi del mercato del lavoro e dei suoi cambiamenti avvenuti nel corso del secolo scorso. Tuttavia, la gran parte della letteratura si concentra sull'ingresso o sull'uscita delle donne dal mondo lavorativo tralasciando lo studio delle loro effettive possibilità di sperimentare un cambiamento di posizione occupazionale. Rispetto agli studi già condotti in questo ambito, riteniamo possa essere interessante aggiungere all'analisi delle carriere femminili anche altri aspetti. Un primo ambito di analisi è l'influenza della posizione occupazionale dei mariti e dei padri sulla carriera delle donne. Un altro ambito riguarda l'influenza di due eventi familiari di particolare rilevanza, quali il matrimonio e la nascita di un figlio, sull'abbandono del mondo del lavoro e sulla *chance* di cambiamento della posizione occupazionale delle donne.

In particolare, con il primo interrogativo di ricerca, ci proponiamo di indagare se, nel corso del ventesimo secolo, si siano modificati i modelli di mobilità di carriera in Italia. La seconda domanda di ricerca cercherà invece di capire come gli eventi familiari - matrimonio e nascita di un figlio - influiscano sulla partecipazione delle

donne al mercato del lavoro. Infine, con la terza domanda di ricerca, ci chiediamo come gli eventi sopra esposti influenzino le opportunità di carriera delle stesse.

Per rispondere agli interrogativi indicati, prenderemo in considerazione lo studio sia dei fattori inerenti la dimensione individuale, sia di quelli specifici riguardanti l'ambito strutturale. L'analisi di questa ultima sfera permetterà di porre attenzione sui cambiamenti che hanno interessato, a partire dagli anni cinquanta del secolo scorso, il sistema produttivo italiano e le modifiche riguardanti i meccanismi di regolamentazione nei rapporti di impiego. Per quanto riguarda, invece, la dimensione individuale, ci si propone di studiare in profondità alcune caratteristiche socio-demografiche dei soggetti, come il genere, la coorte di nascita e il titolo di studio: quelle che gli studiosi di questo ambito ritengono fondamentali per capire come si strutturano le disuguaglianze.

La tesi è strutturata in 5 capitoli. Il primo si propone di collocare questa tesi nell'ambito dell'analisi sulla mobilità sociale. In particolare si passano in rassegna le principali prospettive teoriche rintracciabili in letteratura per spiegare il persistere delle ineguaglianze presenti nelle società contemporanee. Si descrivono quindi le principali ricerche che si sono occupate della mobilità sociale, sottolineandone l'evoluzione storica. Poiché, come ricordavamo precedentemente, la mobilità sociale include due grandi filoni, ossia quello della mobilità intergenerazionale e intragenerazionale, viene proposta una definizione di entrambi i tipi di mobilità, riservando, però, uno spazio più ampio a quella intragenerazionale, che è l'oggetto del lavoro di ricerca. Di quest'ultima, inoltre, vengono espone le principali prospettive di analisi ritenute importanti per la tesi: quella degli studi di mobilità di carriera intragenerazionale, quella sui cambiamenti di lavoro e quella che richiama l'analisi longitudinale delle storie lavorative.

Nel secondo capitolo sono presentati i dati e le strategie di analisi utilizzate per dare risposta agli interrogativi di ricerca. In termini generali, il disegno di analisi proposto consiste nell'individuare e descrivere l'esistenza di una variazione nel tempo delle carriere di uomini e donne nel nostro paese. Nello specifico ci aspettiamo che, come evidenziato in altre ricerche, vi siano tassi di mobilità decisamente

contenuti e storie lavorative prevalentemente lineari. Sulla base dei risultati di recenti studi (Schizzerotto e Marzadro 2010) ipotizziamo, inoltre, che solo nel caso delle coorti più giovani si registri un leggero incremento dei tassi di mobilità. Ci attendiamo che i percorsi siano chiaramente differenziati in base al genere e che le variabili familiari sopra descritte influenzino in modo importante il percorso di carriera delle donne. Definite le ipotesi di ricerca, il capitolo prosegue con la descrizione dei dati utilizzati nelle analisi. La mobilità di carriera sarà studiata lungo il corso del ventesimo secolo (prendendo in considerazione gli individui che sono nati a partire dal 1927) attingendo all'Indagine Longitudinale delle Famiglie Italiane (ILFI) che, date le sue caratteristiche, permette di studiare in profondità i fenomeni di mutamento sociale ed esaminare non solo il verificarsi di determinati eventi, ma anche la loro durata e le interdipendenze che esistono tra i percorsi formativi, le carriere lavorative e le dinamiche familiari.

Il terzo capitolo presenta i risultati della analisi condotte sulla mobilità di carriera in Italia. Dopo aver precisato il quadro teorico di riferimento e le ipotesi, si procede nella lettura e nell'interpretazione dei risultati. Attraverso una pluralità di strumenti analitici usualmente adottati nello studio di questo fenomeno (quali tavole di mobilità intragenerazionali, modelli log-lineari e modelli di regressione per dati longitudinali), si pone in evidenza il livello di fluidità occupazionale presente nel nostro paese, prestando particolare attenzione alle variazioni nei modelli di mobilità di carriera registrati nel periodo storico considerato.

Il quarto capitolo viene invece dedicato allo studio dell'influenza che il matrimonio e la nascita del primo figlio esercitano sui percorsi lavorativi delle donne. Anche in questo caso l'esposizione dei risultati e la loro interpretazione verrà anticipata da un inquadramento teorico e dalla precisazione delle scelte metodologiche adottate.

Nell'ultimo capitolo si presentano alcune conclusioni generali sul significato, metodologico e sostantivo, della ricerca.

CAPITOLO PRIMO

DISUGUAGLIANZE, CORSI DI VITA E MOBILITA' SOCIALE

1.1. Introduzione

Le analisi della mobilità, ampiamente affrontate in sociologia, tendono a studiare i meccanismi in virtù dei quali i singoli o i gruppi riescono a raggiungere le varie posizioni sociali. Studiare la mobilità porta, quindi, a esaminare gli aspetti decisivi del processo di strutturazione delle disuguaglianze sociali e, di conseguenza, della configurazione complessiva di una società.

L'interesse rispetto al tema delle disuguaglianze sociali ha attratto l'attenzione di una pluralità di studiosi dell'area sociale, economica e politica, i quali, con teorie e ipotesi differenti, hanno permesso di mantenere vivo il dibattito su questo fenomeno, sviluppandolo e arricchendolo.

Lo scopo di questo capitolo, è proprio quello di percorrere le principali tappe della storia di questo tema, osservandone l'evoluzione e l'inevitabile coinvolgimento di altri ambiti.

In particolare, dedicheremo al primo paragrafo descrizione delle teorie che hanno affrontato il concetto di disuguaglianza e cercheremo di porre in luce le motivazioni per le quali è proprio a partire da questo tema che si è sviluppato l'interesse per lo studio della mobilità sociale. Spostando l'attenzione agli studi specifici sul tema di nostro interesse, tratteremo, nel secondo paragrafo, una rassegna delle più importanti ricerche svolte sia a livello internazionale, sia in Italia.

A questo seguirà un terzo paragrafo, che avrà l'obiettivo di chiarire il concetto di mobilità sociale al quale si riallacciano gli autori contemporanei e al quale faremo riferimento nel corso della tesi.

1.2. Teorie e modelli di cambiamento nel tempo delle disuguaglianze nei corsi di vita

Il concetto di mobilità sociale descrive il passaggio degli individui da una posizione all'altra della stratificazione sociale. Da questa definizione è possibile trarre che le posizioni nella stratificazione sociale risultano distinguibili in quanto a ciascuna di esse sono associate possibilità ineguali di potere e di influenza e distinte condizioni, materiali o immateriali, di vita.

Il nesso tra l'analisi della mobilità sociale e quella delle disuguaglianze è ulteriormente puntualizzabile ponendo in luce come la configurazione di un sistema di disparità collettive condizionano la frequenza e l'ampiezza dei movimenti tra le posizioni che compongono la stratificazione sociale.

Le forme di questa ultima possono posizionarsi in due situazioni estreme: in una le disuguaglianze sono normativamente fondate e connesse a caratteristiche di stampo ascrittivo, nell'altra sussistono, invece, disparità collegate a caratteristiche acquisitive.

Nella prima situazione citata il sistema è estremamente rigido e non consente processi di mobilità. Ovviamente nessuna società concreta è mai stata priva di fenomeni di mobilità, in cui la posizione dei singoli e dei gruppi è fissata, una volta per tutte, da norme giuridiche o di costume. È possibile sottolineare inoltre che in un sistema di stratificazione fondato su caratteristiche ascritte, i destini occupazionali delle persone sono definite sin dalla nascita; si sono avvicinate al tipo in parola le società nelle quali la struttura delle disuguaglianze ha dato luogo a caste, a ordini e a stati.

Nel secondo tipo di stratificazione menzionato, invece, i passaggi tra le posizioni che lo compongono risultano decisamente agevoli e sistematici. In questo caso la collocazione sociale degli individui viene determinata dal possesso o, all'opposto,

dalla mancanza di determinati attributi (e non dalla norma giuridica come avveniva nel primo tipo ideale descritto). Inoltre tali caratteristiche non sono costituite dalle origini e dalle appartenenze sociali delle persone. Si tratta, invece, di proprietà che possono essere acquisite - o perse – nel corso della loro esistenza. Le società contemporanee con sistema politico pluralista sono le più vicine alla situazione ideale appena descritta.

Al fine di una corretta rappresentazione della realtà è doveroso sottolineare che anche nelle società contemporanee esistono disparità di stampo ascrivibile e alcune di esse sono normativamente fondate. Possiamo ricordare, come casi emblematici di ineguaglianze ascrivibili e di carattere normativo, le discriminazioni articolate attorno al genere, alle razze ed alle etnie. Queste forme di ineguaglianza hanno l'effetto di limitare la portata dei fenomeni di mobilità e, ancor più, di differenziare le possibilità di sperimentare mobilità. Naturalmente la forza dei caratteri citati¹ sulla diversificazione dei destini individuali e collettivi varia da società a società e da periodo a periodo.

Sulla scia delle asserzioni proposte, è quindi possibile sostenere che lo studio dei processi di mobilità rappresenta: a) un modo per stabilire il grado di rigidità di diseguaglianze sociali, b) un criterio per porre in evidenza la natura di queste ultime, c) uno strumento per individuare come i vari fattori ad essi sottostanti si intrecciano tra loro al fine di determinare i destini sociali dei singoli e dei gruppi e d) un particolare prospettiva da cui guardare la struttura complessiva di una società.

Le analisi della mobilità presuppongono una qualche rappresentazione della stratificazione sociale, che si fonda su teorie generali della natura e delle diseguaglianze sociali. Nella sociologia contemporanea sono identificabili sei filoni analitici rispetto alla struttura assunta dalle diseguaglianze nella società ad economia di mercato e sistema politico pluralista.

¹ A quelli richiamati possono essere aggiunti altri fattori, come quello dell'ereditarietà occupazionale.

Il primo riguarda la teoria liberale dell'industrialismo e sostiene che le diseguaglianze centrali sono sempre più collegate al tipo di occupazione svolta. La ragione che sta alla base di questa relazione è duplice. Da una parte, come conseguenza dello sviluppo tecnologico, il sottoinsieme economico e la divisione sociale del lavoro acquistano una importante rilevanza nella vita del singolo e della società. Dall'altro si deve considerare che ad ogni ruolo lavorativo corrispondono precise remunerazioni materiali e simboliche. Queste ultime sono proporzionate alla rilevanza che ciascuna occupazione ha rispetto al funzionamento della società o, almeno, del sottosistema economico.

Le capacità e le competenze che permettono di raggiungere le posizioni più prestigiose vengono acquisite durante il percorso formativo e non sono trasmissibili per via ereditaria. Sulla scia di questo ragionamento si giungerebbe ad affermare che il processo di allocazione degli individui nelle varie posizioni occupazionali avvenga sulla base dei meriti individuali, e che il livello di mobilità divenga più fluido e rispettoso del principio di uguaglianza delle opportunità, proprio come una società meritocratica prevede.

È possibile inoltre affermare che le società contemporanee garantiscono una maggiore eguaglianza in quanto lo sviluppo dei servizi ha permesso una maggiore espansione e differenziazione interna delle occupazioni con alta qualificazione, di carattere tecnico e amministrativo. Per questo nasce l'esigenza che anche coloro che hanno genitori appartenenti a classi sociali inferiori raggiungano in misura crescente i livelli più alti di istruzione, che, come è ormai noto, favorisce l'accesso ad occupazioni maggiormente prestigiose.

È possibile quindi sostenere che il modello dell'industrialismo liberale preveda sia una riduzione lineare nel tempo del peso delle origini e delle appartenenze sociali sui destini educativi e su quelli occupazionali, sia una crescita dell'influenza dell'istruzione sul tipo di occupazione che l'individuo andrà a coprire. Allo stesso tempo i sostenitori di questo approccio sottolineano una riduzione, nel volgere delle coorti delle disuguaglianze economiche a causa di uno spostamento verso l'alto della struttura occupazionale.

L'idea che esista una logica lineare nell'evoluzione del sistema delle disuguaglianze accomuna i sostenitori dell'industrialismo liberale come coloro che si rifanno alle teorie sistemiche, seppur i due filoni portano argomentazioni tra loro molto diverse. Gli ultimi citati sostengono, infatti, che le società ad economia di mercato sono diventate sempre più complesse e, per questo motivo, sono state costrette a segmentare il governo della vita associata affidando la gestione a ciascun ordinamento istituzionale. Si giunge quindi ad una inarrestabile pluralizzazione degli ambiti di esistenza individuale e collettiva e una loro crescente isolamento reciproco. Per questo il sistema politico, le istituzioni economiche, l'apparato formativo, così come quello familiare tendono a sviluppare distinti criteri di selezione per l'accesso al loro interno e autonome gerarchie di posizioni (Dahrendorf 1959; Luhmann 1985).

In questa prospettiva ne deriva che le collocazioni degli individui all'interno dei diversi ambiti della vita associata diventano reciprocamente indipendenti e non esiste più un ordine nettamente prevalente sugli altri. È possibile quindi sintetizzare affermando che il modello della differenziazione funzionale della società contemporanee in specifiche ipotesi su cambiamenti tra coorti nelle condizioni e nei corsi di vita, si può dire che esso preveda: a) una progressiva diminuzione, tra generazioni, dell'influenza delle provenienze sociali sui livelli di istruzione e sui destini occupazionali; b) una riduzione lineare del potere del titolo di studio sulle opportunità di inserimento nel mercato del lavoro; c) una attenuazione dell'intensità complessiva e del carattere cumulativo della varie forme di disuguaglianza per effetto del loro condizionamento istituzionale.

Sulla stessa linea di pensiero si posizionano i sostenitori della tesi della frammentazione della disuguaglianza. Secondo questi ultimi la società attuale viene ad essere caratterizzata da una drastica frammentazione, a livello individuale, delle condizioni di vita e da un progressivo indebolimento delle appartenenze collettive. Per questo motivo gli individui sono maggiormente portati ad essere autonomi nel determinare i propri destini e, in particolare, una maggiore libertà nel definire le proprie biografie che, per questo motivo, si individualizzano (Beck 1986). Allo stesso tempo, continuano questi studiosi, aumentano i fattori di rischio provenienti dalle

trasformazioni tecnologiche e dall'incontrollato processo di globalizzazione dell'economia. Così, a causa dell'internazionalizzazione dei mercati dei capitali e dei beni, i sistemi economici diventano sempre più instabili e i mercati del lavoro diventano man mano più volatili. Questa situazione è ulteriormente aggravata dal fatto che il potere dello stato nel limitare le conseguenze negative di tali instabilità diminuisce (Beck 1986; Giddens 1994; Castells 1996). Questa maggiore esposizione al rischio spinge alla frammentazione dell'ineguaglianza e produce effetti di egualità tra gli individui appartenenti alle società contemporanee. Così, nessuno può sottrarsi ai pericoli portati dallo sviluppo tecnologico e dalla globalizzazione dell'economia. Nello specifico la disoccupazione e l'insicurezza dell'impiego sono diventati ormai endemici e caratterizzano anche l'esistenza dei discendenti delle classi più prestigiose. Gli svantaggi risultano così sempre più eterogenei (Beck 1986; Giddens 1994; Castells 1996).

La teoria della frammentazione sostiene, quindi, che la configurazione dei corsi di vita dipende solo, o quasi, da libere scelte individuali. Il secondo elemento che contraddistingue questa teoria consiste nell'esplicita indicazione circa il carattere sempre più casuale delle disuguaglianze sociali o, letto nel senso opposto, circa la crescente eguaglianza delle condizioni complessive di vita. Ne dovrebbe, quindi, conseguire un'attenuazione delle influenze delle origini e delle appartenenze sociali tanto sulle varie posizioni di destinazione, quanto sulla durata dei passaggi tra le singole classi.

Il terzo orientamento che prenderemo in considerazione riguarda quello che sottolinea la centralità della sfera politico-amministrativa nel processo di strutturazione delle disuguaglianze. In particolare lo stesso non propone una visione evoluzionistica della società di mercato, bensì porta in luce la presenza di discontinuità tra le società industriali della prima e della seconda metà del XX secolo.

La causa di questa discontinuità consiste nel fatto che, nelle società attuali, le condizioni di vita degli individui, così come quella dei gruppi, dipendono principalmente dalle variabili politiche e non dalla collocazione nel mercato e nella divisione del lavoro, come accadeva nel passato.

I segni della trasformazione, secondo i sostenitori di questo orientamento, possono essere sintetizzati in tre aspetti. Il primo si può far ricondurre al fatto che l'esistenza di molti posti di lavoro e le conseguenti retribuzioni dipendono da una serie di fattori socio-economici. I più importanti riguardano gli interventi dello stato nell'economia e i processi di negoziazione tra l'autorità politica e gli organismi di rappresentanza degli imprenditori e dei lavoratori dipendenti. Il secondo aspetto riguarda l'incremento del numero di persone che traggono le loro risorse economiche non dall'esercizio di un mestiere, bensì dai trasferimenti dello stato sotto forma di sussidi di disoccupazione, di trattamenti pensionistici e provvedimenti assistenziali per specifiche categorie in condizioni disagiate. Infine, il numero sempre crescente di bisogni personali e familiari che vengono soddisfatti non in funzione delle possibilità individuali, ma della consistenza degli interventi della pubblica amministrazione (Habermas 1973; Offe 1986).

Sulla scia di questo ragionamento, che esalta la centralità della politica nella determinazione delle condizioni di vita degli individui e dei gruppi, si dovrebbe osservare una riduzione dei livelli di disuguaglianza entro le generazioni che sono cresciute e diventate adulte a partire dagli anni sessanta e settanta (periodo nel quale si assiste al pieno sviluppo dei sistemi di welfare e delle politiche di concentrazione economica). Tuttavia i sostenitori di questo approccio sottolineano che non di rado, lo stato ridistribuisce in modo selettivo e particolaristico i redditi e i benefici prodotti dal welfare (Offe 1972): per questo motivo è possibile che si verifichino situazioni di accrescimento, anziché di riduzione delle disuguaglianze entro le coorti considerate. Ne consegue che le disparità rilevate in gran parte della sfera della vita associata dovrebbero essere largamente indipendenti dalla posizione occupazionale e che le coorti entrate nel mercato del lavoro nel corso degli anni sessanta in avanti dovrebbero far registrare minori rischi di disoccupazione di quelle più anziane. E, tra queste coorti, la condizione occupazionale non dovrebbe incidere sulle possibilità di assumere altri ruoli, come, ad esempio, quello di coniuge o genitore.

Riteniamo che tutti i filoni fin qui esaminati sottolineano aspetti importanti delle strutture di disuguaglianza. Nessuno di essi, però, sembra fornire spiegazioni

pienamente soddisfacenti circa il funzionamento di queste strutture e le loro conseguenze sul cambiamento nelle condizioni e nei corsi di vita delle generazioni susseguitesi nel corso del XX secolo.

Innanzitutto riteniamo sia poco fondati l'ipotesi, avanzata dai primi tre orientamenti, secondo la quale le ineguaglianze sarebbero desinate a mutare linearmente nel tempo. Implicitamente si sostiene che esistano leggi dalle quali gli individui non potrebbero in alcun modo sottrarsi. Seppur non è possibile negare che le strutture di disuguaglianza condizionino i comportamenti dei singoli e dei gruppi, è altrettanto fuori discussione che queste strutture possano essere modificate dai comportamenti degli attori individuali e collettivi. È, del resto, proprio da tali interazioni tra condizionamenti oggettivi e azioni (soggettive) che si produce il mutamento sociale. Ne deriva che la discontinuità prevale sulla continuità.

I tre orientamenti in esame appaiono poco soddisfacenti per le motivazioni che approfondiremo di seguito. È possibile, innanzitutto, ricordare che la terziarizzazione dell'economia e lo sviluppo delle tecnologie ha comportato l'ingrossamento delle categorie occupazionali superiori, così come ha prodotto un'espansione dei mestieri meno qualificati. Inoltre, le disparità economiche non sembrano essersi ridotte negli ultimi anni.

Neppure le previsioni circa una maggiore fluidità del sistema di stratificazione sociale si sono tradotti in realtà. Le indagini sulla mobilità, né quelle sui rendimenti occupazionali dei titoli di studio mostrano una crescita generalizzata, attraverso le coorti, dell'eguaglianza delle opportunità di fronte ai destini professionali. Benché l'istruzione continua a presentare gli effetti più cospicui sulla posizione assunta dagli individui nella stratificazione occupazionale, essa continua ad essere determinata dalla classe di origine.

Inoltre le variabili politico-amministrative non sono mai diventate il centro del sistema delle disparità sociali, seppur ricoprono un'importante nella configurazione delle stesse. Al contrario sono la sfera economica e quella del lavoro ad essere il perno delle disparità sociali.

Se tutto questo è vero, si è portati a ribadire che nelle società contemporanee gli ambiti cruciali di disuguaglianza, quelli, cioè, che incidono maggiormente sulle condizioni e i corsi di vita, non sono radicalmente mutati nel corso del tempo e che essi non tendono a separarsi.

Considerazioni simili valgono per l'individualizzazione dei corsi di vita. Le età, nelle quali si completano le differenti tappe dello sviluppo individuale sono ancor oggi visibilmente condizionate da origini e appartenenze sociali o dall'operare di norme collettivamente condivise. La durata del processo formativo e, quindi, l'età alla quale si concludono gli studi rappresenta un evento socialmente strutturato del ciclo di vita. È inoltre noto che quanto più è elevata la posizione della famiglia di origine, tanto più lunga è la partecipazione al ciclo formativo. Di conseguenza, poiché pochi iniziano a lavorare in modo regolare prima di avere ultimato gli studi, i figli delle classi medie e superiori entrano nella vita attiva più tardi dei figli delle classi inferiori.

Su altre sequenze di vita, oltre ai condizionamenti delle appartenenze sociali, influiscono anche norme socialmente condivise. Così, l'uscita dalla famiglia di origine e la formazione di una propria convivenza domestica sono precedute dal possesso di un impiego, e questo vale per tutte le classi.

Ancor più rispettata, anche nei paesi del nord Europa, dove i modelli post-nucleari continuano ad essere molto più diffusi che nelle regioni dell'Europa meridionale, appare la norma che permette di diventare padri e madri solo dopo aver trovato un lavoro e formato un'unione stabile (Galland 2000; Lucchini e Schizzerotto 2001; Schizzerotto 2002).

Entrando nel vivo del nostro tema, presenteremo nel prossimo paragrafo una rassegna dei principali studi sulla mobilità sociale.

1.3. *Gli studi sulla mobilità sociale*

La storia della mobilità sociale, seppur sia nata solo nel corso del secolo scorso, ha appassionato una pluralità di studiosi sia nazionali che internazionali, che hanno prodotto centinaia di ricerche raccolte in libri e articoli. Non riteniamo sia la sede più opportuna per esplicitare esaustivamente tutti i contributi sul tema, ma ci limiteremo a ordinare cronologicamente i principali eventi da cui questa storia è stata contrassegnata.

Il concetto di mobilità sociale è rintracciabile già nella sociologia classica, legato a temi politici. Uno dei primi studiosi a prenderlo in considerazione (seppur in una versione più ampia) fu Tocqueville che mise in evidenza come l'uguaglianza delle opportunità fossero alla base del concetto di democrazia e come proprio le società democratiche fossero le uniche a poter garantire le posizioni sociali in base alla capacità di ciascun individuo. Secondo questo autore² la democrazia consiste nell'uguaglianza delle condizioni. È democratica quella società in cui non sussistono più distinzioni di ordini e di classi, in cui tutti gli individui che compongono la società sono socialmente uguali, il che, del resto, non significa intellettualmente uguali, che sarebbe assurdo, né economicamente uguali che, per Tocqueville, sarebbe impossibile. L'uguaglianza sociale significa che non esistono differenze ereditarie di condizioni e che ogni occupazione, ogni professione, ogni dignità, ogni onore è accessibile a tutti. L'idea di democrazia implica dunque, a un tempo, l'uguaglianza sociale e la tendenza all'uniformità del mondo e del tenore di vita.

Negli stessi anni Stuart Mill poneva in luce come l'esistenza di imperfezioni nel mercato del lavoro fossero causa di importanti problemi per la mobilità lavorativa. Lo studioso citato, così come i suoi colleghi erano però convinti che lo sviluppo del capitalismo industriale avrebbe modificato in modo sostanziale questa situazione così che le possibilità di cambiare posizioni occupazionali sarebbero state raggiungibili da tutti gli individui. Scomparendo così il concetto di immobilità sociale, studiare il tema

² Tocqueville affronta questo tema nella sua opera intitolata *De la Démocratie en Amérique*, pubblicata nel 1835.

dei cambiamenti di posizione sociale sarebbe diventato presto superfluo e, quindi, non degno di attenzione (De Lillo, 1996).

Anche per il marxismo la mobilità non era argomento al quale dedicare molto spazio. L'ascesa della classe operaia era considerata un mito liberale: la crescita del capitalismo avrebbe innescato un processo di pauperizzazione degli agricoltori, degli artigiani e dei piccoli imprenditori, spingendoli verso il proletariato. L'unica strada praticabile per il miglioramento delle condizioni di vita della classe operaia era un avanzamento collettivo attraverso la lotta di classe.

In questo modo la mobilità sociale non veniva considerata altro che una selezione operata dalla classe dominante tra i membri delle classi subalterne, con il risultato di personalizzare il successo e il fallimento e, quindi, di ostacolare, attraverso l'indebolimento della solidarietà di classe, il processo di trasformazione dalla "classe in sé" alla "classe per sé".

Poiché le possibilità reali di ascesa della classe operaia sono assai scarse e, comunque, non tali da modificarne le condizioni di subalternità e di sfruttamento nelle società capitalistiche, il marxismo classico definisce dunque come poco rilevante il tema della mobilità sociale.

Eppure l'analisi che lo stesso Marx ha fatto delle conseguenze della mobilità sulla struttura di classe è molto più articolata. Anche Goldthorpe (1987) ha dimostrato, attraverso un attento esame dei numerosi scritti nei quali Marx fa riferimento alla questione, che questo autore, pur non trattandola in modo esplicito e sistematico, le ha dedicato alcuni passi di notevole rilievo teorico. La tesi di fondo di Marx è che gli spostamenti degli individui da una classe all'altra e la capacità dei governanti di assimilare gli elementi migliori tra i governati sono fattori che ostacolano il processo di formazione delle classi. È soprattutto dal confronto delle società europee con la società americana che Marx trae sostegno per la sua tesi. In un certo senso la debolezza della classe operaia in America e, soprattutto, lo scarso sviluppo della formazione delle classi in questo paese, specie se messo a confronto con l'Europa, sono dovuti al continuo scambiarsi degli elementi di una classe con quelli di un'altra (De Lillo 1996). È bene inoltre ricordare che nei suoi scritti, Marx introduce un tema

assai importante per lo studio del mutamento sociale attraverso l'analisi dei flussi di mobilità: quello delle *élites* o, per meglio dire, della sua incorporazione meritocratica nelle classi dominanti, che avvia un processo per il quale, se da un lato inietta efficienza e dinamismo nell'operare delle istituzioni economiche e politiche, dall'altro lato è essenzialmente conservatore nelle sue implicazioni per la struttura di classe nel suo complesso.

Nel corso del primo decennio del secolo scorso anche Pareto (1916) richiama il tema della mobilità quando affronta la teoria della circolazione delle *élites*, che è composta, secondo lo studioso, da coloro che «hanno meritato buoni voti nell'esame della vita o hanno estratto numeri fortunati alla lotteria dell'esistenza sociale» (Aron 1972, pp. 416). In questa prospettiva la mobilità sociale risulta essere fondamentale per garantire il lento modificarsi delle *élites* e mantenere, quindi, le forze migliori nelle classi dominanti, evitando così un rovesciamento dell'equilibrio con il posizionarsi degli elementi inferiori nelle classi superiori e, viceversa, degli elementi superiori in quelle inferiori.

Ripercorrendo brevemente la storia delle ricerche di mobilità si deve ricordare il contributo di P. Sorokin (1889-1968), riconosciuto come il “padre fondatore” degli studi di mobilità, anche se non ha mai svolto una ricerca empirica in questo campo. Nella seconda metà degli anni Venti lo studioso inaugurava gli studi in materia con un libro “*Social Mobility*” (1927) in cui, oltre a proporre per la prima volta il quadro concettuale e la terminologia per l'analisi della mobilità, riordinava le conoscenze esistenti, che abbracciavano un arco temporale molto vasto (a partire dalle origini sociali degli imperatori romani si arrivava ai dati sulla società americana a cavallo del secolo), consideravano una pluralità di paesi e un'ampia gamma di fonti e di tecniche di raccolta dei dati. Questo lavoro ebbe una forte influenza nel campo di studi della mobilità.

Questo autore, come Pareto, condivideva una visione elitaria della società e sosteneva che la mobilità fosse non solo necessaria ma anche auspicabile poiché solo il cambiamento costante poteva portare a un migliore funzionamento della stessa. Nel suo studio affrontò non solo l'analisi del movimento degli individui all'interno dello

spazio sociale, ma anche le conseguenze dello stesso sulla struttura sociale, sul mantenimento dell'ordine e sui processi di mutamento. Quando Sorokin definisce la mobilità sociale, come i movimenti che avvengono tra gli individui all'interno della società, si sofferma sul concetto di posizione sociale. Questa, afferma, non deve essere semplicemente interpretata come la collocazione in una lineare scala gerarchica. È necessario inquadrarla in un definizione più ampia che tenga in considerazione le complesse relazioni esistenti tra i componenti della società in cui l'individuo è inserito, i movimenti dei gruppi ai quali gli individui appartengono e le formazioni sociali delle quali fa parte. Egli afferma inoltre che non esiste un solo principio di ordinamento, ma la stratificazione sociale mantiene differenti e mutabili dimensioni che possono essere raggruppate in tre aree: quella inerente la stratificazione economica, quella politica e professionale (De Lillo 1996). Nonostante, inoltre, questo autore non ricorra mai all'espressione "classe sociale", è chiaro che attribuisce i processi di trasformazione nel sistema di stratificazione a movimenti collettivi e non individuali. I soggetti si uniscono in base al fatto che condividono posizioni sociali simili e dispongono, di conseguenza, di sistemi omogenei di risorse materiali, immateriali, economiche e di prestigio, e che sviluppano e tramandano analoghi modelli culturali.

Sorokin pone inoltre in luce che i movimenti all'interno dello spazio sociale sono resi possibili dall'esistenza di alcuni canali di mobilità sociale: essi sono individuabili nella Chiesa, nell'esercito, nella scuola, nelle organizzazioni politiche, economiche e professionali, tutte istituzioni che ricoprono una rilevanza sociale differente nel corso del tempo. Secondo l'autore i canali di mobilità sociale non sono soltanto una sorta di scale da salire o scendere nella struttura sociale, ma vere e proprie agenzie di selezione e distribuzione degli individui nei diversi strati sociali. Ad esempio, nel caso della scuola, Sorokin afferma che la sua funzione «consiste non soltanto nell'accettare se un alunno ha appreso una certa parte di un libro o di un testo o meno, ma anche in primo luogo nello scoprire quali alunni abbiano talento e quali no, quali capacità abbia ogni allievo e in quale misura, quali di essi siano socialmente e moralmente idonei» (Sorokin 1927, p. 188).

Lo studio di Sorokin diede il via a numerose ricerche sulla mobilità sociale, soprattutto a partire dal secondo dopoguerra. Si deve, infatti, aspettare circa un ventennio per arrivare alla prima ricerca di mobilità nel senso moderno del termine, che fu realizzata da un gruppo di ricercatori della London School of Economics, coordinati da D. Glass (1954). La ricerca prendeva in considerazione un campione rappresentativo della popolazione dell'Inghilterra, del Galles e della Scozia, composto da 9.000 individui. Lo scopo di questo lavoro fu quello di studiare la formazione di una nuova classe media impiegatizia che andava a sostituirsi alla vecchia classe media fatta di protagonisti e lavoratori autonomi. Con uno spirito politico si voleva capire se la classe media ostacolasse o meno le classi inferiori e fosse quindi disposta a promuovere politiche sociali in grado di agevolare e favorire la mobilità. Uno degli elementi innovativi della ricerca di Glass fu l'uso dell'occupazione come indicatore della posizione sociale, che poi verrà impiegato nella gran parte delle ricerche successive sul tema. La principale conclusione raggiunta dall'autore è che la mobilità intergenerazionale è solo di breve raggio, ovvero composta da piccoli spostamenti dello status da padre a figlio. Questo fu dovuto tanto a barriere esistenti fra i percorsi di mobilità (corrispondenti alla divisione del mercato del lavoro manuale e non manuale), quanto al fatto che le posizioni più elevate fossero caratterizzate dall'esistenza di meccanismi ereditari.

Una ricerca sulla mobilità sociale con aspetti simili a quella di Glass per metodologia impiegata e interrogativi posti, fu quella condotta da Rogoff (1953) negli Stati Uniti. Questo studio mise in luce un aumento della mobilità sociale soprattutto tra i figli degli operai che entrano a far parte della classe media impiegatizia. Rogoff si chiese se l'aumento della mobilità sociale ascendente fosse un indicatore della fluidità sociale oppure soltanto un mutamento avvenuto nella struttura occupazionale dell'epoca. È da questo momento che si inizia a parlare di mobilità totale come un'unione di mobilità "strutturale" o "tecnologica" e dalla mobilità che dipende dai comportamenti degli individui, la mobilità "pura" o di "circolazione".

Nonostante i risultati ottenuti dalle ricerche di Glass e Rogoff fossero considerati poco sviluppati gli studi citati hanno lasciato un'importante impronta sugli studi in

materia condotti negli anni cinquanta (De Lillo 1996, p. 733). È possibile affermare che questi hanno portato anche alla costituzione dell'International Sociological Association³ (nata nel 1951 e tutt'ora esistente), un gruppo di studiosi di 12 paesi ha messo a punto un programma di ricerche da condurre con modalità comparabili.

Il primo decennio di studi sulla mobilità si è chiuso con la pubblicazione di un lavoro di Lipset e Bendix (1959) in cui sono stati presentati i risultati della prima ricerca di mobilità comparata le cui analisi si limitavano alle cosiddette tavole di mobilità⁴. Il pregio di questo lavoro va ricercato nel fatto che, per la prima volta, vengono messe in evidenza le differenze, o meglio, le analogie dei modelli di mobilità sociale di differenti paesi dell'Occidente industrializzato. I nove paesi che vengono presi in considerazione, seppur con un livello di sviluppo economico molto diverso, mostrano simili modelli di mobilità sociale, tutti di tipo ascendente. Ma, più che cercare le differenze tra gli stati, i ricercatori puntano a metterne in luce le somiglianze e mostrano così che tutti i paesi oggetti di studio posseggono: a) una economia in espansione che favorisce una maggiore diffusione delle posizioni dirigenziali e amministrative; b) una società in cui i metodi di selezione diventano sempre più indipendenti dalle origini sociali; c) un paese in cui i differenziali di fertilità fra le diverse classi sociali sono sempre più ampi: gli strati superiori presentano bassi livelli di fertilità, con conseguente ricorso, per il ricambio generazionale, all'impiego di individui provenienti da altri strati sociali.

Il lavoro di Lipset e Bendix ha ricevuto numerose critiche, la più feroce di queste ha riguardato lo schema di classificazione occupazionale da loro presentato, poco esteso e dettagliato per presentare la complessa società che si stava formando, in

³ Si tratta del *Research Committee 28 on Social Stratification and Social Mobility* (noto anche come RC28).

⁴ Nella classificazione delle ricerche relative alla mobilità sociale presentata da Ganzeboom *et al.* (1991), le ricerche di Glass, Rodoff, Lipset e Bendix rientrano nella prima generazione di studi, caratterizzati da semplici tecniche metodologiche e concentrati sulla mobilità di status occupazionale. Bisogna attendere la seconda e la terza generazione di studi per trovare metodi di raccolta dati più sofisticate e analisi statistiche maggiormente avanzate. È proprio in questi anni, inoltre, che si inizia a porre l'attenzione all'istruzione e al suo rapporto con la posizione occupazionale.

quanto si suddivideva in sole tre categorie: lavori manuali, lavori non manuali dell'industria e dei servizi e lavori agricoli.

Tra le critiche più importanti ritroviamo quella di Featherman, Jones e Hauser (1975), che, dopo aver sottoposto a riesame critico i risultati della ricerca di Lipset e Bendix, giungono alla conclusione che i tassi di mobilità intergenerazionali non sono simili in tutti i paesi ma variano, anche in modo consistente, da paese a paese. Questo, continuano gli autori, deriva dal fatto che le società avanzate hanno strutture occupazionali molto diverse tra loro e offrono ai loro membri opportunità di mobilità assoluta dissimili.

Questi tre studiosi hanno il merito di introdurre un'importante novità non solo teorica, ma anche metodologica: la differenza tra mobilità assoluta e mobilità relativa. Con "mobilità assoluta" si intende il numero complessivo degli individui che si spostano da una classe ad un'altra. La "mobilità relativa", invece, misura le opportunità differenziali che le diverse classi hanno di raggiungere un'altra destinazione, ovvero si occupa del confronto tra le opportunità di mobilità di un individuo o di una classe e le opportunità di un altro individuo o di un'altra classe.

Se la prima è molto diversa tra le società, secondo gli autori, la seconda può tratteggiare caratteri comuni.

Sono gli anni sessanta a segnare un profondo cambiamento, per quanto riguarda sia le tecniche di analisi dei dati che la concettualizzazione del fenomeno, con l'attenzione a quella che è stata chiamata la ricerca sul "conseguimento dello status" (*status attainment research*).

Questo cambiamento, anticipato da un articolo di Duncan e Hodge (1963), si è trasformato nella pubblicazione di un libro sulla struttura occupazionale americana di Blau e Duncan (1967). I due autori hanno impostato la loro ricerca su basi totalmente differenti rispetto a quello che era stato fatto sino ad allora dai loro predecessori. Il loro scopo principale era quello di capire cosa determini la collocazione di una persona ad un certo livello della scala sociale. Elaborano per questo un nuovo sistema di stratificazione sociale basata su uno status occupazionale estremamente dettagliato.

I due studiosi americani forniscono inoltre una nuova definizione di mobilità sociale, il cui contenuto subisce una importante rivoluzione. Con essa, infatti, non viene più definito il movimento dei singoli o dei gruppi nel corso della vita rispetto a posizioni di partenza, quanto il conseguimento di uno status individuale come risultato dell'azione congiunta di una moltitudine di cause che influiscono in maniera diversa sul risultato finale. Questa differente rappresentazione della mobilità sociale conduce inevitabilmente a cambiare anche il metodo di analisi che diventa sempre più sofisticato. Si punta con questo studio ad osservare le influenze causali di alcune variabili acquisite o ascritte sullo status socio-economico dell'individuo.

Questo ricerca ha anche il merito di aver posto l'attenzione sul livello di istruzione dell'individuo, sulla sua origine sociale e sullo status socio-economico al primo lavoro, quale canale rilevante di mobilità. La misurazione della posizione sociale su una scala di livelli di status dell'occupazione rese possibile alcune tecniche statistiche di regressione e, più in particolare, della *Path Analysis* (Duncan 1966; 1975).

Un importante punto di continuità, invece, con la maggior parte dei lavori precedenti è stata lo studio del fenomeno nell'ambito della teoria della stratificazione sociale, senza riferimenti alla struttura di classe. Come sopra riportato il ruolo dell'istruzione andò ad acquistare sempre più importanza e il suo studio si confermò come uno dei più interessanti in relazione agli studi di mobilità. Esso era stato avviato da Glass con alcune analisi che documentavano il ruolo della disuguaglianze educative nella trasmissione della posizione sociale. Si trattava di misurare gli effetti del livello di istruzione sui destini occupazionali e di confrontarli con quelli dell'origine sociale. Questi ultimi potevano essere tanto di tipo indiretto, ovvero il loro effetto veniva mediato dalle opportunità educative, che diretto, che avveniva, cioè, a parità di istruzione: la riformulazione del problema della mobilità da parte di Blau e Duncan rappresentò un modello di analisi anche in questo campo. I risultati più importanti di questa ricerca sono sintetizzabili nel fatto che lo status occupazionale di un individuo dipende più dall'istruzione che dall'occupazione del padre e che la maggior parte dell'effetto dato dall'istruzione è indipendente dalle

origini sociali. Per questo l'istruzione riveste un ruolo importante nella mobilità sociale. Contemporaneamente la gran parte della immobilità sociale che emerge dal modello è trasmessa tramite l'istruzione, così essa si rileva un veicolo della riproduzione sociale (Ganzeboom *et al.* 1991).

Lo studio di Blau e Duncan fu replicato in diversi paesi e, nel corso degli anni, fu arricchito e migliorato grazie a nuove elaborazioni. Nonostante questo, il modello è stato progressivamente accantonato a causa sia di limitazioni metodologiche (non riusciva a spiegare oltre un certo limite) che teoriche (veniva messa in discussione la concezione della stratificazione sociale come continuum).

Importante però ricordare come il campo dell'istruzione venne preso in considerazione anche nel lavoro *Inequality* di Jenks *et al.* (1972). In questo studio vennero messe in risalto le vane speranze di riformare la società attraverso un cambiamento della scuola, che veniva considerata un'istituzione di importanza secondaria nella vita individuale e nei processi di mobilità. A conclusioni simili giungeva anche Boudon (1973), che pur muoveva da analisi di tipo assai diverso, basate sull'impiego delle tavole di mobilità e il suo discorso si colloca in ambito più complessivo di ispirazione weberiana e popperiana che l'autore stava conducendo sulla sociologia.

Gli anni settanta, che danno il via alla terza generazione di studi nel campo (Ganzeboom *et al.* 1991), hanno visto l'affermazione della ricerca sul conseguimento dello status e sono stati caratterizzati da interessanti innovazioni sia dal punto di vista metodologico sia per l'aspetto teorico: per il primo iniziano a svilupparsi le tecniche inerenti gli studi longitudinali, per il secondo si constata il ritorno allo studio dei fenomeni di mobilità dal punto di vista delle analisi delle classi. Le novità sono principalmente due: da una parte viene messo in discussione il concetto di stratificazione sociale, ovvero non viene più accettata la visione delle classi ordinate gerarchicamente; dall'altro vengono sostituiti i modelli di regressione lineare con modelli log-lineari.

Tra gli studiosi più importanti si deve ricordare Goldthorpe, diventato famoso con uno studio della classe operaia in Gran Bretagna (Goldthorpe *et al.*, 1969). Tra

gli obiettivi dell'autore⁵ vi era quello di modificare l'orientamento teorico prevalente fino ad allora e di ritornare allo studio della mobilità in rapporto alla formazione e all'azione delle classi⁶.

È con il libro pubblicato negli anni ottanta che Goldthorpe e Erikson (1987) propongono un esempio emblematico di quello che saranno gli studi nel campo della mobilità sociale per una serie di anni. I due autori rilevano che, sebbene i flussi ascendenti siano in aumento, la mobilità relativa mostra una sostanziale stabilità. Infatti, anche se le classi superiori risultano essere estese e la classe operaia si sia ridotta, i movimenti tra le classi sono per lo più di breve raggio. Questi risultati conducono Goldthorpe a formulare la teoria della fluidità sociale costante (Erikson e Goldthorpe, 1992): la stessa sostiene come nelle società industriali esista un modello di mobilità sociale (*core model*) comune a tutti i paesi, che si differenzia solo per circostanze storiche peculiari di ciascun stato (piuttosto che ai diversi livelli di industrializzazione).

Sempre nel corso degli anni ottanta si è assistito, da una parte all'impiego di tavole di mobilità in cui, sulle orme di Featherman e Hauser (1978), si distinguevano strati occupazionali e sociali, dall'altra a tutta una serie di ricerche che, sulla scia di Goldthorpe, hanno studiato la mobilità in quadro teorico di analisi delle classi. Tra queste ultime indagini è possibile ricordare quella di Kraus e Hodge (1990) svolta sul caso israeliano e quella di Hout (1989) che prende in considerazione la situazione irlandese.

Questo periodo ha visto anche il rifiorire della attività di ricerca del *Research Committee 28* nel suo ruolo di centro di discussione dei lavori in questo campo. Sono stati anche condotti i più ambiziosi tentativi di confronto internazionale come quelle

⁵ L'autore è il principale esponente dell'*Oxford Mobility Group* che si costituisce proprio alla fine degli anni Sessanta in Inghilterra presso il Nuffield College di Oxford e che tratta, appunto, di tematiche inerenti la mobilità sociale.

⁶ Il lavoro di ricerca condotto da Goldthorpe e dal suo gruppo ha portato alla pubblicazione di due volumi: il primo tratta di mobilità sociale (Goldthorpe, 1980-1987), il secondo tratta invece di disuguaglianze educative (Halsey *et al.*, 1980). Questi due temi non vengono però mai affrontati contemporaneamente e manca una trattazione specifica della relazione "istruzione e mobilità".

di Ganzeboom, Luijkx e Treiman (1989), quelle compiute da Erikson e Goldthorpe (1992) e quelle di Shavit e Blossfeld (1993) sulle diseguaglianze educative. Gli anni ottanta sono anche caratterizzati dagli studi del “corso di vita”, che si sono proposti come alternativa alle altre ricerche di mobilità vere e proprie. Si tratta di indagini che tentano di raccogliere informazioni sull’intera carriera lavorativa degli intervistati (Sorensen 1986) allo scopo di superare quello che è stato considerato un difetto importante nell’uso delle tavole di mobilità: l’aggregazione di storie di vita di individui di età e lunghezza assai diverse (Mayer *et al.*, 1987).

Negli stessi anni Ganzeboom, Luijkx e Treiman (1989) pubblicano uno studio comparativo che analizza la mobilità sociale in diversi paesi in un arco di tempo ampio (1946 – 1986). Gli autori constatano un aumento della mobilità relativa in ben 16 dei 18 paesi considerati e, di conseguenza, si è verificato un cambiamento sostanziale nei regimi di mobilità da una generazione all’altra. La loro ipotesi sosteneva che l’apertura sociale che si stava verificando era sempre più conseguenza di processi sociali, quali l’industrializzazione, l’urbanizzazione e la crescita della pervasività delle comunicazioni di massa. Lo scopo delle ricerche di questi autori è quello di capire gli effetti dello sviluppo sociale e della struttura politica sulle opportunità di mobilità sociale in chiave comparativa.

Importante in questo periodo fu il contributo di Breen e Luijkx (2004) che aprirono nuove ipotesi per la comprensione della fluidità sociale nel corso del tempo in Europa. Infatti, i due autori studiando le tendenze della mobilità sociale nel tempo e fra differenti paesi dell’Europa mettono in evidenza che in alcuni paesi è possibile vedere che: a) la mobilità assoluta sia aumentata nel corso degli anni e in maniera simile in tutti i paesi; b) le differenze nei tassi di fluidità sociale sono molto diversi da paese a paese e che quindi è possibile affermare che esista una convergenza alla mobilità assoluta, ma non per quanto concerne quella relativa.

Un ulteriore aspetto interessante delle ricerche svolte negli ultimi anni riguarda l’ipotesi che la fluidità sociale sia effetto non di un periodo, bensì di coorte. Sono in particolare Muller e Pollak (2004) a mostrare come l’impiego di una prospettiva di coorte possa essere in grado di rilevare condizioni storiche che influenzano i modelli

di mobilità sociale, che non sarebbero state osservate utilizzando una prospettiva di periodo.

Il caso italiano

In Italia allo studio della mobilità si sono dedicati spesso statistici ed economisti, ma anche gli appartenenti alla “prima generazione” di sociologi vissuti a cavallo del secolo e di ispirazione positivista. Tra questi è possibile ricordare Rodolfo Benini (1901), che ha messo a punto misure per l’analisi delle tavole di mobilità, in particolare con il suo “Indice di attrazione” (Jones, 1985).

Qualche anno più tardi anche Federico Chessa (1911) si è interessato a misure di mobilità e ha tentato di applicare l’indice di Benini. Importante fu il contributo di questo autore per la ricerca in prospettiva internazionale sui modelli sociali di matrimonio e per le analisi condotte sui dati dell’Ufficio Statistica del Comune di Roma e relativi ai matrimoni avvenuti nel 1908. Essi portarono alla costruzione di una tavola di mobilità su 3.500 soggetti, classificati con una scala occupazionale a cinque posizioni. Queste informazioni sono state poi usate da Gini che ha messo a punto misure per lo studio della mobilità. Gini raccolse, fra l’altro, anche dati sulla disuguaglianza delle opportunità educative in vari paesi in chiave comparata (1930).

Questo periodo iniziale è seguito una stasi degli studi in materia in Italia, che si sono ripresi solo alla fine degli anni sessanta. Così, anche se il libro di Lipset e Bendix riportava dati italiani, quelli di Livi (1950), si trattava di una ricerca che difficilmente potrebbe essere annoverata nelle ricerche di mobilità sociale poiché il campione si componeva solo di 636 casi e, per di più, non era statisticamente rappresentativo. Questo era nelle intenzioni dello stesso autore che non si era proposto di fare una ricerca sulla mobilità, quanto di testare con questo tipo di dati dei metodi di misurazione che aveva messo a punto.

Tra i sociologi attivi in questo capo nel corso degli anni cinquanta si trova Angelo Pagani che, pur senza svolgere ricerche di mobilità vere e proprie, ha avuto un'importante influenza sia con la stesura della scala occupazionale (Pagani 1959), che riguarda il primo lavoro del genere in Italia, sia con il suo insegnamento presso le università di Trieste, Milano e Pavia. L'atteggiamento favorevole nei confronti della ricerca empirica e i suoi orientamenti politici ispirati al socialismo hanno fornito stimoli a numerosi suoi allievi, tra i quali si è distinto Capecchi. Questo studioso, diventato autore della rivista "Quality and Quantity" è passato allo studio dei processi di mobilità (Capecchi 1967). Il suo merito può essere anche ricondotto alla capacità di collegare la ricerca sociale italiana alla tradizione metodologica quantitativa lazarsfeldiana. È attribuibile almeno in parte all'influenza di Pagani un piccolo studio di mobilità, condotto su un campione di 1.744 uomini sotto la direzione di Paci, uno dei pochi sociologi a quel tempo ad occuparsi di mobilità.

Nel frattempo, tuttavia, il confronto tra la mobilità in Italia e quella negli altri Paesi industrializzati poteva essere fatto sulla base dei dati della prima vera e propria ricerca di mobilità condotta in Italia nel dopoguerra: l'autore era Lopreato che la realizzò nel 1963-64 su un campione di 1.568 capifamiglia. Questo lavoro venne poi utilizzato per molti anni nei confronti internazionali anche in mancanza di base dati più aggiornate (Lopreato e Hazelrigg, 1972).

Gli anni settanta sono stati invece caratterizzati da due ricerche condotte a Torino (Martinotti, 1982) e a Palermo (Lentini *et al.*, 1979). Nel corso di questo decennio importante fu anche il contributo di Ammassari che condusse una ricerca molto importante sulla mobilità dove venivano presi in considerazione circa 3.000 italiani occupati. Inspiegabilmente questi dati non furono mai totalmente analizzati e resi pubblici dallo studioso italiano, ma, nel decennio successivo, furono ripresi da Heath per l'edizione italiana del suo libro sulla mobilità sociale.

All'inizio degli anni ottanta i sociologi italiani non avevano prodotto lavori paragonabili a quelli che erano stati realizzati, ormai, nella maggior parte delle nazioni industrializzate. In breve, però, le cose sarebbero cambiate.

Nel 1983 de Lillo e Schizzerotto hanno costruito una scala occupazionale basata sulle valutazioni di un campione di italiani (De Lillo e Schizzerotto, 1985). Nello stesso anno Barbagli, Capecchi e Cobalti ricerca di mobilità in Emilia Romagna (Barbagli *et al.*, 1988). Entrambi i lavori risentono delle influenze del gruppo del Nuffield College di Oxford, tanto dal punto di vista teorico che da quello tecnico-metodologico. Nel 1985 questi stessi sociologi hanno condotto la prima ricerca di mobilità su scala nazionale con un campione rappresentativo di circa 5.000 casi adulti, comprendente tanto maschi quanto femmine, occupati e non (Cobalti e Schizzerotto, 1994). Successivamente è stata condotta anche un'indagine di élite, pensata al fine di integrare le analisi complessive di mobilità (Schadee e Savori, 1993; Schizzerotto, 1993a; 1993b). Nel corso dell'ultimo decennio le pubblicazioni riguardanti i processi di mobilità si sono intensificate anche nell'ambito nazionale, così come le ricerche inerenti tale argomento e tematiche vicine allo stesso, come quelle della formazione di una famiglia.

1.4. Le definizioni di mobilità sociale: “inter” e “intra” generazionale

La mobilità sociale può essere definita come il processo mediante il quale gli individui si muovono tra le diverse posizioni sociali all'interno della società alla quale appartengono. Questa definizione implica l'approfondimento, in particolare, di due aspetti: quello di *posizioni sociali* e di *movimenti* degli individui fra le diverse posizioni sociali.

La posizione sociale è un concetto fondamentale che definisce il sistema di risorse che gli individui hanno a disposizione e che si traducono, in diversi opportunità di vita, e che determinano a loro volta la qualità della vita di ognuno. Si ricordano, ad esempio, la possibilità di accedere all'istruzione, di ricevere adeguate cure mediche, di mangiare in un certo modo, di andare al cinema o al teatro, di poter acquistare determinati beni di consumo e così via. Il godimento di queste opportunità

non è uguale per tutti, poiché dipende, appunto dal sistema di risorse di cui si dispone e, quest'ultimo, a sua volta dipende dalla posizione sociale che si occupa all'interno della società alla quale si appartiene. Per poter analizzare queste diseguaglianze sociali è necessario, innanzitutto, individuare le differenti posizioni sociali e le loro caratteristiche, ottenendo così una mappa dello spazio sociale all'interno del quale gli individui agiscono e si muovono. Si mette così in luce il sistema di stratificazione sociale, ovvero si identificano i meccanismi che, all'interno di ogni data società, sono responsabili della distribuzione diseguale delle risorse.

Nelle società contemporanee i meccanismi di questo tipo sono numerosi, interagiscono in modo complesso e operano secondo modalità diverse nelle varie sfere di vita. I sociologi sono tuttavia d'accordo nel sostenere che buona parte delle diseguaglianze sociali sono da rintracciare in un fenomeno che caratterizza tutta la società umana conosciuta: la *divisione sociale del lavoro*. In ogni società la produzione di beni e servizi si articola in un ampio insieme di mansioni di natura diversa, ognuna delle quali rappresenta un'occupazione distinta e viene svolta da un certo numero di individui. In cambio di un'occupazione da essi svolta, gli individui ricevono un certo insieme di ricompense di diversa natura dipendente dalle caratteristiche dell'occupazione stessa. Così, posizioni occupazionali diverse offrono ai loro detentori sistemi di risorse diverse, dando così luogo al fenomeno della disuguaglianza occupazionale. Se quindi si assume che la partecipazione al sistema produttivo costituisce la fonte principale di risorse, è possibile concludere che il sistema complessivo di risorse di cui ciascun individuo dispone dipende soprattutto dalla sua posizione occupazionale. Esistono quindi buone ragioni per assumere l'occupazione di un individuo come l'indicatore principale della posizione da lui/lei occupata all'interno della società.

Questa definizione della mobilità sociale può suscitare obiezioni. Si potrebbe infatti osservare che l'approccio in questione è troppo riduttivo in quanto trascura

altre importanti forme di disuguaglianza, come il sesso, l'età, la razza. Questa critica appare, tuttavia, inadeguata (De Lillo e Schizzerotto 1985; Pisati 2000). Innanzitutto sostenere che l'occupazione rappresenti la dimensione principale della disuguaglianza non significa che essa svolge un ruolo esclusivo. In secondo luogo si può osservare che le altre caratteristiche sopra menzionate esercitano il loro effetto sulla disuguaglianza sociale soprattutto attraverso l'occupazione, ovvero influenzando sulle opportunità degli individui di accedere alle diverse posizioni occupazionali. Affermare quindi che l'occupazione sia la dimensione principale della disuguaglianza sociale, non vuol dire essere riduttivi. Questo assunto nasce dalla convinzione che esista una sostanziale sovrapposizione tra le disuguaglianze occupazionali e sociali: lo studio delle prime porta importanti elementi per la comprensione delle seconde.

Un'altra ragione importante che permette di assumere l'occupazione come indicatore principale della posizione sociale di un individuo riguarda il fatto che gli individui possono muoversi all'interno dello spazio sociale e che essi hanno la possibilità di cambiare la propria posizione sociale. Per questo motivo le caratteristiche ascritte sopra menzionate rappresentano, per definizione, attributi biologici che hanno carattere permanente e, pertanto, non possono costituire canali diretti di mobilità sociale. Al contrario l'occupazione è un attributo sociale che gli individui acquisiscono e possono quindi cambiare nel corso della propria vita, migliorando o peggiorando la loro situazione di partenza. Ancora una volta questo non porta a affermare che le caratteristiche individuali abbiano poca influenza sulle opportunità di mobilità, ma piuttosto che esse esercitano il loro effetto sulla mobilità intesa come movimento fra posizioni occupazionali diverse.

Nella ricca tradizione degli studi di questo ambito, i ricercatori si sono concentrati principalmente sulla mobilità intergenerazionale, ovvero sull'analisi della posizione sociale ricoperta da una persona in un determinato momento della sua vita adulta rispetto a quella della sua famiglia d'origine. L'altro grande filone che si

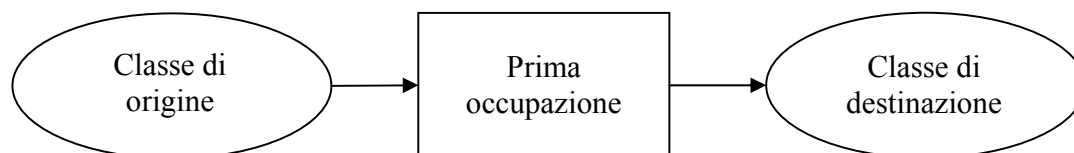
occupa di mobilità, si concentra sulle collocazioni sociali assunte da un individuo nel corso della propria esistenza una volta uscito dalla famiglia di origine. Si tratta, in questo caso, di mobilità intragenerazionale, che sarà il tema di questo progetto.

Per essere maggiormente rigorosi è necessario ricordare che, nell'ambito degli studi sulla mobilità di carriera, si sono sviluppate molteplici prospettive di analisi, riassumibili in tre filoni principali: a) studi di mobilità intragenerazionale; b) analisi sui cambiamenti di lavoro e c) analisi longitudinale delle storie lavorative.

Con il primo di questi tre orientamenti si va a determinare l'influenza esercitata dalla posizione sociale della prima occupazione svolta da un individuo, sulle probabilità di raggiungere un impiego con una collocazione diversa nella scala di stratificazione, dopo un periodo determinato di permanenza nel mondo del lavoro. Così, attraverso tavole di mobilità la posizione in cui il soggetto si trova nella fase di maturità della sua carriera o al momento dell'intervista viene solitamente confrontata con quella occupata all'inizio del percorso lavorativo. Numerosi studi che fanno uso delle tavole di mobilità (Erikson e Goldthorpe 1992, Cobalti e Schizzerotto 1994) considerano il decimo anno dall'entrata nel mercato del lavoro, per valutare gli spostamenti esperiti nella prima parte della "vita lavorativa" di un soggetto, oppure ricorrono a uno schema di carriera a tre punti, che congiunge l'origine sociale dei soggetti, la posizione al primo lavoro e quella dell'ultimo lavoro, così che possano osservare la posizione di arrivo dell'individuo. È possibile quindi ricostruire graficamente questo percorso come in figura 1.1.

Questo orientamento è stato criticato (Sørensen 1977; Mayer e Carroll 1987) poiché si limita a considerare solo due punti, quello di partenza e quello di arrivo, del percorso lavorativo dei singoli, ignorando i cambiamenti di occupazione che avvengono nel periodo compreso tra questi due momenti e trascurando anche cambiamenti del sistema economico e istituzionale che intervengono nella società.

Figura 1.1. *Rappresentazione grafica dei percorsi di mobilità intergenerazionale: dalla classe di origine alla classe di destinazione*



Sulla base di queste critiche si è sviluppato il secondo orientamento esposto, che concentra l'attenzione sui cambiamenti di lavoro che i soggetti esperiscono. È la teoria del posto vacante quella maggiormente sostenuta dagli studiosi che si sono occupati di questi studi: secondo questa prospettiva la configurazione delle carriere dipenderebbe dalla frequenza con la quale gli individui nel corso della storia lavorativa sono coinvolti in “concatenazioni di posti vacanti”. In particolare si sostiene che i soggetti hanno la possibilità di cambiare occupazione quando si creano delle posizioni nuove nel mercato del lavoro e questi, a loro volta, lasciano libero il loro posto, «in una sorta di processo a cascata» (Pisati e Schizzerotto 1999, pp. 250) che termina solo quando una o più persone, non ancora inserite nel mondo del lavoro, trovano il primo impiego nelle posizioni rese libere da coloro che hanno mutato mestiere. I modelli qui proposti hanno avuto una ulteriore spinta dalla teoria della segmentazione del mercato del lavoro. Secondo questa prospettiva la mobilità occupazionale è strettamente legata a diversi fattori, rintracciabili nella durata di permanenza di un soggetto alle dipendenze di una stessa impresa, nelle dimensioni di questa ultima e nel settore economico in cui la stessa opera.

Rispetto all'analisi di mobilità intragenerazionale, quella riguardante il posto vacante, raccoglie di certo un numero maggiore e più preciso di informazioni sulle traiettorie sottostanti le carriere lavorative. Anche questa, però, non è stata esente da critiche. Il rischio, sottolineano gli studiosi, è quello di enfatizzare il ruolo svolto dalla domanda di forza lavoro, trascurando la possibilità che siano gli stessi soggetti a

fare pressioni affinché vengano creati posti a loro favore. Inoltre queste analisi rischiano di perdere di vista i diversi modi nei quali si possono manifestare gli effetti del tempo sullo sviluppo delle carriere individuali. Il limite più grande, è costituito dal fatto che, così come vengono concettualizzate, permettono di tenere sotto controllo qualunque cambiamento di lavoro, indipendentemente che esso comporti movimento tra classi occupazionali. Seppur anche questo costituisce un fenomeno importante, poiché permette di rilevare utili informazioni sul grado di *job turnover* del mercato del lavoro, i movimenti descritti non possono essere equiparati a spostamenti in alto o in basso della stratificazione sociale e quindi a effettive variazioni nelle condizioni di vita dei singoli. Sono proprio questi ultimi cambiamenti i principali responsabili delle disuguaglianze presenti in una società e permettono di trarre qualche conclusione sul grado di apertura o di chiusura degli orientamenti e dei meccanismi regolativi che le generano.

Un importante contributo per lo studio della mobilità di carriera, che permette di superare alcuni ostacoli sopra esposti, proviene dalle analisi longitudinali sulle storie lavorative condotte nella prospettiva delle ricerche di mobilità intragenerazionale (Blossfeld 1986; Mayer e Carroll 1987). Esse permettono di osservare, distintamente, gli effetti della durata di permanenza in una data posizione occupazionale, quelli derivanti dall'appartenenza generazionale, quelli prodotti dal ciclo di vita e quelli collegati al periodo storico in cui una persona vive. Attraverso questo tipo di indagini è possibile anche distinguere con precisione i cambiamenti di occupazione che non comportano passaggi di classe. Per precisione è possibile affermare che uno degli oggetti principali di queste indagini è proprio quello di stabilire quali e quanti cambiamenti occupazionali precedono, o siano associati a cambiamenti di classe. Sarà proprio questo il filone di studi al quale si farà riferimento.

INTERROGATIVI, DATI E TECNICHE DI RICERCA

2.1. Introduzione

Nel corso del presente capitolo metteremo in luce i principali obiettivi che l'intera tesi si prefigge di raggiungere, esplicheremo gli strumenti ai quali abbiamo fatto ricorso per rispondere agli interrogativi di ricerca e descriveremo i dati e le principali variabili utilizzate nel corso delle elaborazioni.

Dal capitolo precedente si evince che il tema della mobilità sociale ha una storia relativamente recente, ma la portata degli interrogativi di ricerca ha appassionato sempre più studiosi sia nel panorama internazionale che in quello nazionale, tanto che, al giorno d'oggi, si contano una pluralità di studi sul tema, che vengono affrontati con tecniche di ricerca sempre più sofisticate.

Proprio l'ampiezza del tema della mobilità sociale impone di distinguerlo in almeno due ambiti: quello della mobilità *intergenerazionale* e *intragenerazionale*. Il primo definisce i movimenti nello spazio sociale che coinvolgono due generazioni è stato, da sempre, oggetto di maggiore attenzione da parte dei sociologi, mentre allo studio della carriera di un individuo si è avvicinato negli anni un numero minore di studiosi.

Con lo scopo di porre in luce alcuni aspetti ancora inesplorati nello studio della mobilità *intragenerazionale*, nella presente tesi ci proponiamo di osservare da vicino il cambiamento di condizione lavorativa e occupazionale degli individui nel corso della loro vita lavorativa e di valutare come determinati eventi (quali il matrimonio e la nascita del figlio) incidano sullo sviluppo delle carriere individuali.

Il presente capitolo è strutturato come segue. Nel prossimo paragrafo esporremo gli interrogativi posti e illustreremo gli obiettivi di ricerca individuati a partire dallo stato di conoscenze esistenti nell'ambito della mobilità di carriera e in quello del corso di vita. Nel terzo paragrafo descriveremo i dati utilizzati, mentre il quarto sarà dedicato alla presentazione delle tecniche di analisi impiegate.

2.2. Obiettivi di ricerca

Il lavoro di ricerca qui proposto si inserisce nel filone delle ricerche sulla mobilità intragenerazionale appena esposto. Questo tema è ampiamente affrontato negli studi che si occupano dell'analisi del mercato del lavoro e dei suoi cambiamenti avvenuti nel corso del secolo scorso. Tuttavia, la gran parte della letteratura si concentra sull'ingresso o sull'uscita delle donne dal mondo lavorativo tralasciando lo studio delle loro effettive possibilità di sperimentare un cambiamento di posizione occupazionale.

Ci poniamo, in particolare tre domande di ricerca. Con la prima ci proponiamo di indagare se, nel corso del ventesimo secolo, si siano modificati i modelli di mobilità di carriera in Italia. La seconda domanda di ricerca cercherà invece di capire come gli eventi familiari - matrimonio e nascita di un figlio - influiscano sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Infine, con la terza domanda di ricerca, ci si è chiesti come gli eventi sopra esposti influenzino le opportunità di carriera delle stesse.

Per una lettura corretta delle variazioni dei modelli di carriera che si sono verificati nel corso del Ventesimo secolo, riteniamo sia innanzitutto opportuno richiamare i cambiamenti che si sono susseguiti all'interno del mercato del lavoro nel periodo storico di nostro interesse.

Secondo alcuni studiosi (Schizzerotto 2002; Reyneri 2005), la storia del mercato del lavoro in Italia è suddivisibile in due fasi. La prima, che inizia negli anni

successivi la seconda guerra mondiale e termina nei primi anni ottanta, ha visto un forte impegno del governo in un'importante politica di regolarizzazione del mercato del lavoro, attraverso la protezione degli stipendi dei dipendenti e l'estensione di contratti a tempo indeterminato per le imprese di piccola e media dimensione. Il governo, in questi anni, ha anche predisposto sussidi di disoccupazione e fondi speciali per lo stipendio.

Il secondo periodo, che ha inizio con i primi anni ottanta, vede l'introduzione di importanti riforme attraverso leggi che stabiliscono i contratti di formazione e, soprattutto, la scelta del tempo parziale. I provvedimenti che vengono adottati in questi anni puntano ad indebolire le stringenti regole che proteggono i lavoratori. La più importante di queste misure è la "legge Treu", varata nel 1997, che, oltre a introdurre agenzie per il lavoro, stabilisce l'esistenza di contratti temporanei, aumenta il limite di età delle persone per le forme di questi contratti temporanei e facilita l'assunzione di impiegati per rapporti *part-time*.

Questi cambiamenti devono essere anche letti alla luce degli avvenimenti storici del secolo scorso, dove si sono susseguiti anni di prosperità economica a anni di grave crisi. In particolare il periodo successivo la seconda guerra mondiale è stato caratterizzato da una forte ripresa del Paese, testimoniata dal boom economico degli anni cinquanta. Si è verificato, in questi anni, un rapido declino del numero di occupati nel settore agricolo e un veloce incremento degli impiegati in quello industriale. È inoltre il momento in cui vengono stabilite stringenti forme di regolamentazioni e di protezione nei confronti dei soggetti impegnati nel mondo del lavoro. Questo andamento registra il suo culmine tra la metà degli anni sessanta e quella degli anni settanta dove inizia a crescere un senso di insoddisfazione tra i lavoratori, che porta anche allo scoppio di conflitti sociali. Risale proprio agli anni settanta (1970) la stesura di norme, all'interno dello Statuto dei Lavoratori, che irrobustiscono le forme di protezioni contro il licenziamento non giustificato.

La crisi del petrolio e il sorgere della disoccupazione portano, in breve tempo, alla più profonda crisi economica che il paese abbia subito dopo la seconda Guerra Mondiale: siamo ai primi anni ottanta. A questa, dopo un periodo di apparente

stabilizzazione, è susseguito, nel 1993, un ulteriore crollo nell'economia del Paese, che ha fatto registrare tassi di inflazione estremamente bassi e ha causato un aumento vertiginoso di soggetti disoccupati.

Si giunge così agli anni più recenti, che hanno visto il verificarsi di significativi cambiamenti attribuibili al processo di modernizzazione quali: *a)* la privatizzazione, da parte dello Stato, di alcune compagnie che forniscono elettricità e gas naturali, o che operano nei settori metallurgici o meccanici; *b)* la scelta, da parte di compagnie di piccole o medie dimensioni, di spostare le loro fabbriche in paesi dell'Est Europa, dove il costo del lavoro è decisamente inferiore rispetto a quello italiano; *c)* la maggiore flessibilizzazione nei rapporti di lavoro, attraverso contratti a tempo determinato o part-time; *d)* la diffusione delle nuove tecnologie, soprattutto del PC⁷.

In sintesi il quadro appena descritto permette di affermare che negli ultimi vent'anni l'economia stagnante, lo spostamento delle medie e piccole imprese nei paesi dell'Europa Orientale e la crescente diffusione dei rapporti di impiego precari, hanno di certo aumentato l'insicurezza economica e sociale di una fetta crescente della popolazione italiana. Questo senso di insicurezza ha colpito in modo differente le carriere degli individui, in base alla diversa posizione che gli stessi occupavano nella scala di stratificazione.

La portata dei cambiamenti storici e legislativi descritti, che hanno indubbiamente coinvolto il mercato del lavoro italiano, ci porta a sostenere che nel tempo si siano verificate variazioni dei modelli di carriera. Allo stesso tempo riteniamo, però, che questi mutamenti non siano di grande spessore e che nel nostro paese persistano meccanismi di chiusura delle classi e uno scambio quasi esclusivo tra posizioni attigue della stratificazione.

Le nostre ipotesi trovano una prima evidenza negli studi che si sono occupati delle carriere lavorative e che sostengono come, nel nostro paese, esistono tassi di mobilità decisamente contenuti e storie lavorative appiattite e lineari (Cobalti e

⁷ È necessario inoltre ricordare che, dal 2000, l'economia italiana ha sofferto anche gli effetti della crisi finanziaria mondiale, incrementata degli attacchi terroristici dell'11 Settembre 2001.

Schizzerotto 1994, Schizzerotto 2002), con un leggero incremento del livello di fluidità solo nel caso delle coorti più giovani (Schizzerotto 2002, Schizzerotto e Marzadro 2010).

Il principale motivo di questa stabilità è da ricondurre, secondo gli autori, al forte credenzialismo che “governa” i meccanismi di entrata nel mercato del lavoro (Cobalti e Schizzerotto 1994) e che impedisce, una volta raggiunta una determinata posizione, di sperimentare mobilità discendente. Inoltre, nel momento in cui si verificano spostamenti, essi sono, prevalentemente, di “breve raggio”, ossia tra classi contigue nella scala di stratificazione.

In particolare ci si aspetta, una forte contrazione delle carriere legate all’agricoltura e una espansione delle traiettorie nel settore industriale a partire dagli anni cinquanta. Dagli anni settanta, invece, sarà attesa una graduale crescita delle carriere legate al sistema terziario. Inoltre, sulla base dell’incremento dei rapporti di impiego “atipici”, si ipotizza che le generazioni più giovani esperiranno maggiori probabilità di spostarsi tra posizioni occupazionali, con il risultato che le loro carriere saranno più frammentate rispetto a quelle delle coorti più anziane. Si dovrà, però, anche tenere presente che, con il diminuire dell’età, si avrà un numero crescente di individui con episodi censurati a destra, ovvero soggetti per i quali non sarà possibile osservare l’intera carriera lavorativa in quanto non ancora conclusa. Per questi si prenderà come “fine” del percorso lavorativo l’anno di intervista e, di conseguenza, l’ultimo episodio sarà quello in corso di svolgimento.

Dalla letteratura sul tema si evince che, quando si tratta di mobilità di carriera, è doveroso tenere sotto controllo il sistema produttivo italiano. È infatti noto che esistono importanti differenze tra pubblica amministrazione, grandi imprese (decisamente sporadiche nel nostro Paese) e aziende di medie o piccole dimensioni. L’organizzazione interna delle tre realtà esposte è, infatti, così diversa, da apparire un importante indicatore di strutturazione delle carriere. Infatti, nel caso della pubblica amministrazione è possibile riscontrare un’articolata gerarchia interna di posizioni, dove le carriere dei dipendenti si fondano, soprattutto, sull’applicazione di norme contrattuali o di legge, piuttosto che su valutazioni della capacità dei singoli o

dell'impegno dimostrato dagli stessi. L'avanzamento di carriera avviene così sulla base degli anni di servizio e questi passaggi si rilevano, principalmente, tra livelli interni di una medesima posizione di classe. Allo stesso tempo, data la forte componente credenzialistica del nostro paese, risultano estremamente bassi, per non dire nulli, i rischi di scendere verso una posizione inferiore rispetto a quella ricoperta. Si riscontra quindi, una forte restrizione delle possibilità di movimento tra classi occupazionali. Simile rigidità è possibile riscontrarla anche nel caso di imprese di grandi e medie dimensioni.

Un discorso differente deve essere fatto per le aziende più piccole, particolarmente diffuse nel nostro paese, che non posseggono una vera e propria struttura organizzativa e sono usualmente composte da un numero decisamente ristretto di soggetti che si distribuiscono tra le posizioni apicali e ruoli intermedi. La conseguenza è costituita da una importante limitazione delle opportunità di carriera.

La stessa difficoltà di raggiungere posizioni prestigiose è indubbiamente legata anche a una caratteristica individuale: il genere. Sono noti, infatti, i forti condizionamenti, in senso negativo, che l'appartenenza al genere femminile comportano. Le ricerche che si sono occupate dello studio dei percorsi di vita sottolineano come siano proprio le donne a dover compiere maggiori rinunce nelle prospettive di carriera nel momento in cui si verificano alcuni eventi e come, soprattutto nel caso italiano, spesso le istituzioni non forniscono adeguati sostegni e servizi.

È ormai noto che sia il lavoro degli uomini che quello delle donne sono profondamente cambiati nel corso di questo secolo, dal punto di vista del tipo di lavoro e dal punto di vista del tempo che ad esso viene dedicato. Il cambiamento riguarda sia il lavoro per il mercato sia il lavoro domestico e familiare⁸. Nonostante importanti mutamenti, due elementi sembrano rimanere immutabili. Il primo riguarda

⁸ Come è noto con la dizione "lavoro familiare", più estensiva di lavoro domestico, viene utilizzata per indicare tutte quelle attività di manutenzione, trasformazione dei beni di consumo, di cura dei membri della famiglia, di mediazione tra questa o un suo componente e i servizi sociali o altre istituzioni esterne, svolte in modo gratuito da uno o più componenti della famiglia.

la divisione del lavoro familiare, in quanto quasi esclusivo delle donne e, in particolare, delle mogli. La sua dimensione di genere rimane pressoché immutata nonostante il lavoro familiare possa essersi modificato nei suoi contenuti, alleggerito dal punto di vista della fatica fisica e arricchito di contenuti relazionali. Il secondo elemento è una conseguenza del primo: sono le donne, molto più degli uomini, non solo ad aver mutato nel corso del tempo la composizione delle loro attività lavorative per il mercato e la famiglia, in particolar modo della loro partecipazione al lavoro per il mercato, ma a dover tener conto delle interferenze e possibile competizione o conflitto tra di esse. Si badi che, anche gli uomini con responsabilità familiari sono da questi motivati (o vincolati) nelle loro scelte lavorative più di quanto non venga rilevato in letteratura sull'offerta di lavoro maschile (Saraceno 1991).

Anche essi, quindi, possono intensificare o meno la loro presenza sul mercato del lavoro o presentarsi in modo più o meno rigido, a seconda delle circostanze familiari e non solo delle caratteristiche della domanda di lavoro. E tuttavia per gli uomini l'interferenza delle domande familiari sull'attività lavorativa si presenta più, se non esclusivamente, nella forma di una modifica del tempo che dedicano al lavoro remunerato e lavoro familiare, come invece avviene per le donne. Perciò, mentre essere l'unico percettore di reddito in famiglia può indurre (o costringere) l'uomo a dedicare tutto il tempo al lavoro remunerato, viceversa condividere con una moglie la responsabilità di procacciare il reddito familiare non induce necessariamente un marito a condividere il lavoro familiare. Con la conseguenza che la partecipazione della moglie al mercato del lavoro può contribuire a far aumentare il tempo libero del marito, ma non necessariamente la presenza di questi sulla scena familiare e nel lavoro che questa richiede, mentre induce sia il tempo libero che la disponibilità di tempo per il lavoro familiare della moglie. Da questo punto di vista, è il comportamento delle donne sposate rispetto al mercato del lavoro a incidere di più (anche se non in modo lineare) sul benessere delle famiglie, in quanto incide su due elementi fondamentali di questo benessere: appunto la disponibilità di reddito e la disponibilità di lavoro familiare. In altri termini è la divisione del lavoro che fanno le donne, il modo in cui le donne combinano la proprie diverse attività lavorative a essere cambiato nel tempo e a fare differenza per il benessere loro e delle loro

famiglie. Ed è anche a questo cambiamento che si deve quel poco o tanto di modifica che c'è stato nella divisione di genere del lavoro nella famiglia in questo secolo: nel senso che in un primo tempo le donne sposate hanno lasciato in prevalenza agli uomini il compito di procacciare il reddito per la famiglia, dedicandosi per parte loro a un lavoro familiare divenuto sempre più articolato; in un secondo tempo, ed è la storia degli ultimi vent'anni, hanno assunto sempre più il ruolo di lavoratrici.

Sono numerose le ricerche che si concentrano sul comportamento delle donne nel mercato del lavoro e che mettono in risalto come la maggiore partecipazione delle stesse al lavoro remunerato sia uno dei fenomeni più importanti verificatisi negli ultimi decenni, disegnando la struttura socio-economica dell'Italia e, più in generale, dei paesi occidentali.

Soffermandosi al caso italiano è possibile affermare che, nel corso del Novecento, l'andamento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha assunto una forma ad U. Dagli anni trenta fino alla metà degli anni sessanta, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e, in particolare, delle donne sposate, è costantemente diminuita, anche se questo processo è avvenuto in modo differenziato a seconda del settore produttivo⁹ e della classe sociale di appartenenza (Reyneri 2005).

L'espulsione massiccia delle donne dal mercato del lavoro negli anni trenta fu sostenuta dal regime fascista, che fece del lavoro delle donne il capro espiatorio sia della disoccupazione maschile che del calo demografico. Alcune politiche del regime mirarono allo scoraggiamento del lavoro delle donne, soprattutto se sposate: prevedevano infatti possibilità di licenziamento in caso di matrimonio, divieto di accesso ai concorsi pubblici per le posizioni più alte e così via. Dopo la guerra tali politiche vennero mantenute per un lungo periodo: la possibilità di licenziamento venne dichiarata illegittima e le donne ebbero accesso a tutte le carriere solo nel 1977, con la legge n. 903 (nota come "legge di parità") che ha armonizzato l'ordinamento

⁹ Nel settore agricolo, ad esempio, tale riduzione è iniziata più tardi: durante gli anni cinquanta e sessanta.

italiano alle direttive comunitarie in materia di parità salariale e di trattamento fra lavoratrici e lavoratori (Saraceno 1979-80).

Il processo che condusse nel nostro paese alla riduzione dell'occupazione femminile non si realizzò pacificamente e linearmente. Al contrario fu accompagnato da reazioni e comportamenti tra loro contraddittori. Da un lato, molte donne sposate con figli continuarono a lavorare, per necessità economiche, ma anche nel mercato nero, spesso non coperte da alcuna forma di protezione sociale. Dall'altro lato, lo sviluppo e la modernizzazione dello stato, che erano iniziati con il processo di unificazione d'Italia, avevano contribuito a creare nuovi posti di lavoro per le donne nella pubblica amministrazione: come insegnanti nelle scuole, come impiegate negli uffici pubblici (Scaraffia 1988).

In ogni caso, l'assunzione del ruolo di casalinga a tempo pieno emerse come modello di comportamento insieme prevalente e ideale tra le donne sposate italiane solo verso la fine degli anni cinquanta e la prima metà degli anni sessanta: ossia all'affacciarsi del primo modesto benessere italiano. Questo comportò una quota consistente di forza lavoro maschile, una progressiva stabilizzazione dell'occupazione sostenuta da un raggio crescente di garanzie, perciò anche di una crescita dei diritti sociali connessi alla condizione di lavoratore, a livello individuale, ma anche come tramite per i componenti della famiglia che dal lavoratore dipendevano: diritti di sostegno al reddito se disoccupati, di accesso alle cure mediche se ammalati, di un reddito sicuro in vecchiaia. Questa funzione, insieme, di procacciatore di reddito e di mediatore dei diritti sociali si prolungava (tramite la pensione di reversibilità) anche dopo la morte del maschio capofamiglia. Per le donne, in particolare per quelle sposate, il benessere reso possibile dalla stabilizzazione della occupazione maschile e dalla crescita dei salari reali significò viceversa una crescente professionalizzazione del lavoro di casalinga (Zanuso 1984): come lavoro, da un lato, di manutenzione e trasformazione dei beni di consumo familiari che produceva e produce un vero e proprio valore aggiunto, dall'altro di cura dei membri della famiglia, dei bambini innanzitutto ma anche degli adulti. In altri termini il benessere degli anni cinquanta e sessanta per la grande maggioranza di

famiglie che ne hanno goduto derivava da questa duplice fonte: un salario più sicuro e che permette di ottenere una quantità superiore di beni sociali; la disponibilità di un lavoro familiare non solo intenso, ma intelligente; capace di utilizzare i nuovi beni di consumo così come gli emergenti servizi e di adattarsi duttilmente alle nuove esigenze sociali, dal tipo di dieta alle norme di igiene e pulizia, fino a incorporare i nuovi standard a livello sia sanitario che scolastico.

È possibile quindi sostenere che il breve arco di tempo che include dalla metà degli anni cinquanta alla metà degli anni settanta ha assistito all'affermazione di un modello che vedeva il capofamiglia maschio percettore di reddito e la casalinga (donna) addetta al lavoro familiare.

Nel corso degli anni settanta, d'altra parte, crebbe anche il settore terziario, pubblico o privato, e in cui iniziò a svilupparsi lo stato sociale italiano. Queste condizioni crearono le basi per nuove opportunità di lavoro per le donne: sia come impiegate che come insegnati e lavoratrici nell'emergente settore dei servizi sociali.

Almeno fino alla metà degli anni settanta la crescita dell'occupazione femminile fu vista da molti esperti solo come l'effetto del rientro nel mercato del lavoro delle donne dopo il periodo di cura dei figli. Dalla seconda metà degli anni settanta, tuttavia apparve chiaro che il fenomeno della crescita dei tassi di attività femminile era in gran parte il risultato di un nuovo modello di partecipazione al mercato del lavoro adottato dalle coorti più giovani. Ciò derivava anche dal prolungamento del periodo di formazione e dal fatto che le coorti più giovani tendevano a non uscire dal mercato del lavoro in corrispondenza della nascita di un figlio, sostenute in questa scelta anche dalla legge sulla maternità approvata nel 1971 (Carmignani e Pruna 1991). Al contrario apparve chiaro quanto fosse difficile per una donna adulta che avesse lasciato il mercato del lavoro farvi ritorno e quando non fosse mai entrata, entrarvi per la prima volta in età matura.

Infine, come ricordano Scherer e Reyneri (2008), quello avvenuto tra il 1995 e il 2003 è stato il più rapido aumento dell'occupazione femminile avvenuto in Italia dai primi anni settanta, quando, come sopra citato, con l'avvio del processo di

terziarizzazione, iniziò il ritorno delle donne dopo la stagione dell'industrializzazione di massa e dell'esordio agricolo.

Le profonde trasformazioni del comportamento femminile hanno accresciuto le differenze e le disuguaglianze non solo tra le donne, ma anche tra nuclei familiari diversi per classe sociale e per area di provenienza. L'area geografica di residenza della famiglia (con le relative diverse opportunità offerte dal mercato del lavoro locale) e il livello di istruzione sono le due variabili che giocano in ruolo più importante sia nel dar vita ad aspettative individuali diverse sia nel bilanciare l'effetto negativo che il matrimonio e la maternità hanno sull'occupazione femminile (Saraceno 1995).

Nonostante la forte crescita dell'offerta di lavoro femminile degli ultimi decenni sia un fattore fondamentale per la potenziale riduzione della disparità fra uomini e donne, la crescente differenziazione dei comportamenti e dei modelli di genere tra donne appartenenti a coorti diverse e con differenti livelli di istruzione e variamente collocate rispetto al mercato, sembra alimentare un processo di segmentazione dell'universo femminile (Saraceno 1991). È opinione diffusa che la dicotomia partecipazione/non partecipazione rappresenti la dimensione rispetto alla quale si sta polarizzando l'universo femminile (Gerson 1987; Hakim 2000; Blossfeld *et al.* 1997). Nel corso del secolo scorso le donne hanno esperito dei mutamenti fondamentali per la ri-definizione delle coordinate, intese come opportunità e vincoli, lungo le quali possono legittimamente condurre le proprie scelte di vita. Hakim (2000) annovera tra i più importanti mutamenti storici: *a)* l'aumentato controllo sulla propria fertilità; *b)* la rivoluzione delle pari opportunità e quindi la possibilità di accesso a tutte le occupazioni (per lo meno teorica); *c)* l'espansione delle occupazioni terziarie e del part-time e *d)* l'aumentata importanza di valori e preferenze personali nelle scelte del proprio stile di vita. Tutti questi fenomeni contribuiscono all'aumento dell'eterogeneità entro l'universo femminile. In questa visione, scelte di vita completamente differenti sono ugualmente possibili. Da un lato ci sono donne la cui identità è centrata principalmente sulla famiglia e sui ruoli di madri e mogli, e le cui scelte lavorative sono contingenti e residuali rispetto agli altri ambiti di vita ("home-

oriented” nel linguaggio di Hakim). Al polo opposto ci sono donne orientate al lavoro e alla carriera, con significativi investimenti in istruzione e capitale umano (“work-oriented”).

Dalla letteratura sappiamo che sono soprattutto le laureate ad essere maggiormente presenti e a permanere più a lungo sul mercato del lavoro (Reyneri 2005), sia in Italia sia in Europa. I maggiori investimenti in istruzione, infatti, portano le donne a cercare un’occupazione e soprattutto ad una maggiore determinazione a volerla mantenere indipendentemente dalle responsabilità familiari (Scherer e Reyneri 2008). Inoltre elevati titoli di studio dovrebbero esercitare anche una funzione emancipatrice, ossia fungere da incentivo al desiderio di autonomia personale. Certamente un maggiore livello d’istruzione favorisce l’accesso a posizioni lavorative migliori. Le donne più istruite possono competere con più facilità per posti nel pubblico impiego, e in generale più protetti, mentre le non istruite sono costrette a ripiegare nelle occupazioni meno qualificate e tutelate (Reyneri 2005; Barbieri e Scherer, 2005).

Dagli studi svolti in questo ambito (Schizzerotto *et al.* 1995) si evince che gli impegni familiari, il matrimonio e la nascita dei figli costituiscono uno dei più importanti fattori di interruzione delle carriere femminili anche se, nel caso italiano, tale effetto sembra essersi attenuato per le coorti più recenti e per le donne più istruite. In Italia, lo studio dei tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro per classi di età mette in luce come tale curva abbia modificato la propria forma negli ultimi decenni. Se, come ricordato in precedenza, negli anni settanta essa assumeva una forma bimodale ad M dovuta dall’assenza di donne tra i 30 e i 40 anni dal mercato del lavoro, negli anni ottanta e novanta, il profilo della curva è andato mutando, assumendo una forma a campana più simile a quella della partecipazione maschile (Reyneri 2005; Oneto 1991). Il cambiamento viene quindi attribuito ai mutati comportamenti delle donne nella fase centrale della vita adulta, madri e mogli, che oggi tendono a permanere nel mercato del lavoro più che in passato, anche se i livelli cui tale partecipazione giunge restano ancora parecchio inferiori (anche di 10-

20 punti percentuali, a seconda delle fasce di età) rispetto a quelli di altri paesi europei (Reyneri 2005; Scherer e Reyneri 2008).

Allo stesso tempo la letteratura ha mostrato come, in generale, la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia sensibilmente influenzata dall'organizzazione del sistema di *welfare* (Esping-Andersen 1990, 1999, 2005; Gornik *et al.* 1997; Stier *et al.* 2001). Tali lavori hanno messo in evidenza quanto lo specifico regime di *welfare* influenzi sia direttamente – come domanda di lavoro pubblico – sia indirettamente – attraverso i servizi di cura all'infanzia e agli anziani, il sistema di tassazione e i trasferimenti monetari, e la regolazione della tutela della maternità (Esping-Andersen 2002; Saraceno 2003) – l'occupazione femminile, e le concrete possibilità delle donne di riuscire a gestire la doppia presenza e gli impegni familiari.

Il sistema di *welfare* italiano tende a tutelare il lavoro dei (maschi) capifamiglia come prerequisito per l'accesso loro e di tutta la famiglia ai servizi di protezione sociale e tende a relegare le responsabilità di cura all'ambito domestico e alla solidarietà inter-generazionale (Saraceno 2003). In particolare, in Italia, la continuità lavorativa delle donne è ostacolata dalla generale carenza di servizi pubblici di cura per l'infanzia e per gli anziani e dalla presenza di un sistema fiscale che penalizza le coppie con doppio reddito (Saraceno 1998). Tali fattori spingono le famiglie a adottare strategie differenziate che si traducono spesso nella variabilità dei comportamenti femminili rispetto al lavoro, in accordo con quanto previsto dalla teoria economica (Becker 1981). Tale variabilità si concretizza spesso in uscite dal mercato in coincidenza di eventi legati alla famiglia come la nascita di figli, oppure nell'accettazione di lavori in condizioni marginali o in nero per sfuggire agli effetti negativi del sistema fiscale.

Le tutele dirette del lavoro femminile introdotte in Italia, a partire dagli anni settanta, sono orientate al possesso di un regolare contratto di lavoro a tempo indeterminato. Fattore non di secondaria importanza, se consideriamo che l'accesso delle donne alle opportunità occupazionali sconta spesso modalità contrattuali atipiche o in nero (Reyneri 2005; Barbieri *et al.* 2005; 2007), che quindi escludono molte lavoratrici dal godere di tali diritti.

La regolamentazione del lavoro femminile va, in ogni caso, letta all'interno del più ampio contesto regolativo del mercato del lavoro italiano, e della sua evoluzione durante gli ultimi due decenni. In effetti, dagli anni ottanta (timidamente) in poi si è assistito ad un processo di deregolamentazione del mercato del lavoro che cercava di rispondere ai problemi macroeconomici posti dal superamento del modo di accumulazione intensivo fordista e dagli shock esogeni (crisi petrolifere) che dalla seconda metà degli anni settanta hanno colpito i paesi occidentali (Barbieri 2000). Tale processo, per le sue specifiche caratteristiche di «deregolamentazione ai margini» ha seguito in Italia le tappe di analoghi percorsi propri dei paesi europei centro-meridionali a regime di welfare lavorista privilegiando, dal lato della gestione dell'offerta di lavoro (maschile, adulta/anziana, scarsamente qualificata) eccedente, politiche di *early exits* (Guillemard 1993; Esping-Andersen 1995; Streeck 2003) e, dal lato degli accessi all'occupazione, strategie di deregolamentazione «parziale e selettiva» (Esping-Andersen *et al.* 2000). Tali scelte hanno sostanzialmente riprodotto, anche nel nostro paese, una segmentazione del mercato tra *insiders* e *outsiders* (Streeck 2003) che richiama quanto già avvenuto in precedenza nel caso spagnolo (Bentolila *et al.* 1994). In Italia, questo dualismo nel mercato del lavoro – che si tramuta in un dualismo di cittadinanza sociale (Barbieri 2005) – si è accompagnato al preesistente modello di accentuata protezione dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato emerso dagli anni settanta, nel quale trovavano posto e protezione esclusivamente i dipendenti delle medie o delle grandi imprese industriali e terziarie (pubblico impiego, credito, assicurazioni, comunicazioni e trasporti) (Frey *et al.* 2002; Demekas 1995; Samek Lodovici 2000).

Questa situazione di mercato dualismo fra lavoratori inseriti a pieno titolo nel mercato occupazionale e nel sistema delle garanzie e lavoratori «marginali», rispetto sia alle forme occupazionali sia alle garanzie sociali annesse, rappresenta oggi uno dei principali ostacoli incontrati da giovani e donne nel mercato del lavoro. Nonostante in letteratura sia presente un certo dibattito sulla valutazione di queste specifiche politiche del lavoro (Schizzerotto 2002; Ichino *et al.* 2004; Barbieri *et al.* 2005; Contini *et al.* 2005; Micheli 2006; Barbieri *et al.* 2008), una conclusione univoca sugli esiti di tali iniziative è ancora lontana dal venire. Taluni autori

sostengono che la deregolamentazione parziale e selettiva abbia contribuito alla riduzione del lavoro nero e della disoccupazione giovanile e femminile di lungo medio periodo (Ichino *et al.* 2004; Schizzerotto 2002; Barbieri *et al.* 2008). Altri rilevano come le nuove forme contrattuali non risolvano il problema della segmentazione del mercato, in quanto è stato dimostrato come sia difficile, per coloro che iniziano la carriera con contratti di lavoro non standard, ad accedere a posizioni lavorative protette (Barbieri e Sestito 2005; 2007).

Questo quadro piuttosto articolato ci permette di concludere, per venire alle carriere lavorative femminili, che queste sono il frutto di difficili negoziazioni fra una pluralità di elementi: le proprie propensioni, le risorse di cui le donne sono dotate, come il capitale umano (Scherer e Reyneri 2008) e sociale (Barbieri 1997), l'identità di genere (che la società riproduce) e le contingenze economiche di partenza e all'interno del corso di vita con le quali esse si trovano a dover fare i conti (Gerson 1985). Il tutto «giocato» all'interno di un contesto macro, istituzionale e regolativo, che vincola i gradi di libertà individuali delle donne e che declina gli spazi del «possibile» nel rapporto fra welfare e mercato del lavoro.

Giungendo, quindi, alle nostre ipotesi relative ai possibili cambiamenti della carriera degli individui rispetto alle nostre domande di ricerca possiamo sostenere che valutazioni distinte meritano il matrimonio e la nascita dei figli. Innanzitutto sosteniamo che il fatto di divenire una donna sposata, e, dunque, una moglie e in prospettiva una madre, incida non solo sulla partecipazione al mercato del lavoro in quanto modifica le aspettative e le scelte di identità della donna, ma anche sulla traiettoria della carriera stessa. L'unione coniugale comporta, infatti, un aumento del carico di lavoro che può divenire incompatibile con il lavoro extradomestico retribuito.

Il matrimonio può dunque spingere all'uscita dal mercato del lavoro¹⁰ sia perché muta il ruolo della donna che, deponendo la sua identità di lavoratrice, diviene moglie e si prepara a diventare madre, e sia perché aumenta i carichi di lavoro complessivi della stessa. Ipotizziamo inoltre che, per le stesse motivazioni appena descritte, anche qualora la donna dovesse decidere di continuare ad investire nel mercato del lavoro e, quindi, rimanere attiva, le sue possibilità di sperimentare un'ascesa verso posizioni occupazionali più prestigiose siano esigue. Allo stesso tempo, però, riteniamo che, a causa del forte carattere credenzialistico del nostro paese, anche il rischio che la donna venga collocata in una posizione occupazionale inferiore a quella che occupava prima del matrimonio non sia elevato.

Anche dal punto di vista legislativo sono cadute nel corso del tempo, riflettendo il mutato contesto culturale e organizzativo di riferimento, i vincoli alla partecipazione lavorativa delle donne sposate. Ancora all'inizio del secolo scorso le donne, sposandosi, mettevano a rischio la possibilità di esercitare alcune professioni, tra cui l'insegnamento. Nei primi anni sessanta invece si è arrivati a stabilire la nullità nei contratti di lavoro della clausola di nubilato e dei licenziamenti per matrimonio (con specifica attenzione alla possibilità di dimissioni all'apparenza "volontarie" in realtà forzate dai datori di lavoro).

Ipotizziamo invece che, per quanto riguarda la nascita dei figli, non si vada registrando un'analogia riduzione del fenomeno degli abbandoni. La maternità, oltre che a incidere sull'identità della donna, pone vincoli oggettivi alle carriere femminili, in particolare se esse si collocano in un contesto che non le agevola. L'uscita dal lavoro retribuito in corrispondenza della nascita dei figli rappresenta per le donne non solo il frutto di un modello culturale, ma anche di specifiche esigenze di organizzazione del lavoro. Abbiamo ricordato che il mercato del lavoro italiano

¹⁰ Di fronte alla crescente importanza del lavoro come strumento di realizzazione personale e di indipendenza economica anche per la popolazione femminile da un lato, e alle crescenti facilitazioni nell'organizzazione domestica dall'altro (diffusione degli elettrodomestici, ricorso ad aiuti esterni e al supporto dei genitori...) ipotizziamo che il fenomeno dell'abbandono del lavoro in corrispondenza della celebrazione del matrimonio possa perdere rilevanza passando ad osservare l'esperienza delle generazioni più giovani.

privilegia forme di organizzazione “maschile”, scarseggiano i servizi, in particolare i servizi di cura, che sono delegati alle famiglie, permane una divisione del lavoro domestico di tipo “tradizionale” squilibrata nella direzione del genere femminile. Pur essendo in parte mutate nel corso del secolo le forme di organizzazione del lavoro, l’offerta di servizi e i modelli di organizzazione familiare, la maternità continua a costituire un punto “critico” nello sviluppo della carriera femminili, che può portare le donne a dedicarsi esclusivamente al lavoro di cura domestico.

Dobbiamo a questo punto ricordare che, come suggerito da alcuni autori (per esempio, Hout 1978), se nel breve periodo le scelte riproduttive possono influenzare il lavoro delle donne, nel lungo periodo potrà essere la partecipazione femminile al mercato del lavoro a dar forma alle scelte riproduttive. Non intendiamo qui studiare il tema, per altro interessante, delle possibili conseguenze del lavoro delle donne sulle strutture familiari, dall’aumento dell’instabilità coniugale alla riduzione dei tassi di natalità, dalla qualità della storia matrimoniale alle condizioni di salute dei coniugi¹¹. Vogliamo tuttavia suggerire una riflessione collegata a questo argomento. Sappiamo che esistono sul mercato del lavoro donne con un diverso atteggiamento verso la carriera: alcune mostrano uno spiccato attaccamento al lavoro (spesso le donne più istruite e con occupazioni migliori, ma non solo queste) ed altre prevalentemente orientate alla famiglia (Hakim 1991).

Possiamo immaginare che le donne prevalentemente orientate al lavoro, consapevoli della difficoltà di conciliare responsabilità familiari e percorso di carriera, possano optare, senza rinunciare definitivamente alla famiglia, per ritardare il momento di diventare madre. Le donne che desiderano continuare la loro carriera possono coordinare il ruolo lavorativo e familiare collocando la maternità in una fase avanzata della carriera, in cui godono di una posizione consolidata e di maggiori sicurezze, così che la nascita di un figlio non sia motivo di interruzione della carriera. Il numero di queste donne sta crescendo. Ci aspettiamo dunque che maggiore sia l’attesa prima di diventare madre, minore sia il rischio di uscire dal mercato del

¹¹ Per una rassegna delle teorie sugli effetti del lavoro delle donne sulle famiglie si veda Spitze 1988.

lavoro. Anche in questo caso tuttavia non ci sembra corretto concludere che per le donne con un elevato attaccamento al lavoro il figlio non comporti un possibile ostacolo alla permanenza al lavoro e alle possibilità di carriera. Sembra piuttosto una conferma del fatto che la nascita di un figlio non rappresenta un “problema” per le donne, a patto che esse possano contare su un sistema di garanzie ed una situazione di sicurezza nel lavoro, che consenta loro di non dover rinunciare alla complessità dei ruoli cui sono chiamate.

2.3. I dati

Si è deciso di prendere in considerazione la base-dati ILFI (Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane): è uno studio *panel* prospettico articolato in cinque rilevazioni (1997, 1999, 2001, 2003 e 2005), dove la popolazione di riferimento è costituita da individui di età uguale o superiore a 18 anni e residenti sul territorio italiano¹².

La scelta di questa indagine è da ricondurre alla possibilità di studiare in profondità i fenomeni di mutamento sociale ed esaminare non solo il verificarsi di determinati eventi, ma anche la loro durata e le interdipendenze che esistono tra i percorsi formativi, le carriere lavorative e le dinamiche familiari.

Gli obiettivi che l'indagine si propone sono essenzialmente due: innanzitutto espone un'analisi descrittiva di un ampio campione rappresentativo di famiglie

¹² L'ILFI è nato grazie alla collaborazione dell'Istituto Trentino di Cultura, dell'Università di Trento e dell'ISTAT nel 1997. Dopo la prima rilevazione si sono impegnati per continuare le indagini, il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Milano Bicocca, il Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna ed il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento. I responsabili scientifici delle tre unità di ricerca che hanno collaborato all'indagine sono Antonio Schizzerotto (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Milano Bicocca), Antonio Cobalti (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento) e Giancarlo Gasperoni (Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna). Il Comitato scientifico della prima rilevazione comprendeva: Marzio Barbagli, Antonio Cobalti, Antonio de Lillo, Viviana Egidi, Chiara Saraceno, Ugo Trivellato, Franco Zannella, Giuseppe Sciortino, Paolo Barbieri, Giuliana Coccia, Roberta Crialesi, Ivano Bison e Maurizio Pisati.

italiane, di cui si vuole indagare la composizione, le fonti e il livello di reddito, oltre agli aspetti sociali e demografici dei soggetti. In secondo luogo raccoglie un insieme di informazioni dinamiche di ciascun membro adulto (che abbia compiuto 18 anni) appartenente a ogni famiglia inclusa nello studio, al fine di analizzare il mutamento sociale.

Si cerca così di ricostruire le “storie di vita” dei soggetti appartenenti alle famiglie analizzate, di osservare il loro percorso di vita, dal momento della nascita alla fine della quinta rilevazione, studiando gli ambiti riguardanti:

- i movimenti sul territorio, osservando la mobilità geografica o residenziale,
- l'istruzione e la formazione professionale, considerando la carriera scolastica e formativa,
- il lavoro e quindi tutto il percorso di carriera lavorativa,
- le origini sociali o della famiglia, per valutare come sono presenti sul territorio le costruzioni di matrimoni, le convivenze, le nascite o adozioni di figli.

Nel corso della prima rilevazione sono state raccolte informazioni retrospettive relative a tutti gli eventi importanti capitati ai soggetti appartenenti al campione, dalla nascita sino al momento dell'intervista, mentre le successive quattro rilevazioni hanno perseguito l'obiettivo di aggiornare la prima e di registrare gli eventi che hanno interessato lo stesso campione nel periodo compreso tra la data dell'intervista precedente e quella dell'intervista attuale.

Come viene sottolineato nel sito ufficiale dell'Università degli Studi di Trento (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale), l'indagine porta il ricercatore a esaminare non solo il verificarsi di taluni eventi, ma anche la loro durata e di sottolineare le interdipendenze che esistono tra i percorsi formativi, le carriere lavorative e le dinamiche familiari. È possibile inoltre studiare in profondità le

interazioni e le reciproche influenze tra i corsi di vita dei membri dello stesso nucleo familiare, dato che tutti i componenti vengono intervistati; l'elevata numerosità campionaria permette anche di analizzare sottopopolazioni ed eventi relativamente rari in modo attendibile. Per queste ragioni è possibile considerare l'indagine ILFI molto buona per studiare i fenomeni di mutamento sociale.

Per poter procedere nelle analisi che ci siamo proposti è stato innanzitutto necessario creare un unico file, in cui, per ogni ondata, sono presenti le informazioni riguardanti le caratteristiche socio-demografiche dei soggetti, le informazioni sulla posizione della famiglia di origine degli intervistati rispetto alla scala di stratificazione sociale, il percorso formativo seguito da ogni individuo (compreso il periodo storico in cui questo è stato raggiunto) e tutte le informazioni relative al percorso occupazionale seguito da ogni soggetto (di cui l'indagine offre un'ampia gamma di variabili). A queste è stata, inoltre, necessario aggiungere le variabili riguardanti anche la composizione del nucleo degli individui e i tempi che hanno impiegato per compiere le transizioni di interesse.

L'indagine permette inoltre di tenere in considerazione alcuni fattori ritenuti importanti al fine di studiare la opportunità di carriera e che, nello specifico, sono:

- le caratteristiche del sistema produttivo italiano (con il quale si intende la dimensione dell'impresa e il settore nel quale la stessa opera);
- i meccanismi di regolamentazione dei rapporti di impiego;
- la posizione nel sistema di stratificazione della famiglia di origine;
- il titolo di studio del soggetto;
- la posizioni di ingresso nel mercato del lavoro.

Le variabili indipendenti presenti in tutte le analisi sono tre: la coorte di nascita, l'area geografica di residenza e il titolo di studio.

La variabile “coorte di nascita” si articola in cinque categorie: *a)* dal 1927 al 1940; *b)* dal 1941 al 1951; *c)* dal 1952 al 1956 e *d)* dal 1964 al 1977. L'obiettivo di questa classificazione è quello di suddividere gli individui in generazioni di pari ampiezza e, nello stesso tempo, il più possibile omogenee in termini di contesto esperienziale. La prima coorte raccoglie sia gli individui che hanno cominciato la transizione alla vita adulta durante il periodo della ricostruzione, sia i soggetti che hanno visto il boom economico. Coloro che appartengono alla terza coorte sono i primi ad aver usufruito delle riforme scolastiche degli anni sessanta, mentre gli individui della quarta coorte sono stati i primi ad entrare nel mercato del lavoro in una situazione di crescita costante del tasso di disoccupazione e hanno cominciato la transizione alla vita adulta negli anni in cui l'idea e la pratica di flessibilità hanno incominciato a diffondersi nel nostro paese.

La variabile “area geografica di residenza” si articola in quattro categorie: *a)* Nord-Ovest: comprende Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia e Liguria; *b)* Nord-Est: comprende Veneto, Trentino-Alto-Adige e Friuli Venezia Giulia; *c)* Centro: comprende Emilia-Romagna, Toscana, Marche e Umbria; *d)* Sud e Isole: comprende le rimanenti regione italiane.

Di particolare interesse sarà l'analisi del “titolo di studio” dei soggetti, poichè, come viene ormai sostenuto dalla maggior parte dei sociologi contemporanei, il grado di scolarità influenza i destini occupazionali e sociali degli individui e costituisce un'importante risorsa nei processi di mobilità sociale (Blau e Duncan 1967; Erikson e Goldthorpe 1992; Cobalti e Schizzerotto 1994; Müller e Shavit 1998). Questa variabile è usualmente classificata in quattro modalità: *a)* fino alla licenza elementare: comprende anche coloro che non hanno raggiunto alcun titolo; *b)* licenza media: comprende coloro che hanno raggiunto la licenza di avviamento professionale, la licenza media o un diploma di qualifica professionale; *c)* diploma: comprende i soggetti che hanno conseguito un diploma di maturità o post-secondario; *d)* laurea o

post-laurea: comprende coloro che si sono laureati o hanno raggiunto un titolo superiore alla laurea.

Per quanto riguarda la classe occupazionale, è stato seguito lo schema proposta da Cobalti e Schizzerotto (1994). Nel loro studio, sulla base delle risorse di dominio, della situazione di lavoro e di quella del mercato, ne classificavano otto: imprenditori, liberi professionisti, dirigenti, classe media impiegatizia, piccola borghesia urbana, piccola borghesia agricola, classe operaia urbana, classe operaia agricola. Nel corso di questa tesi è stata utilizzata una versione ridotta a sei posizioni, accorpendo gli imprenditori, i liberi professionisti e i dirigenti in un nuovo raggruppamento, indicato come “borghesia”. Si è infatti valutato che le prime tre classi presentano dimensioni contenute, ne segue che pochi dei loro membri sono rientrati nel pur ampio campione su cui si è basata l’indagine. Effettuando analisi multivariate secondo l’originario schema a otto posizioni, sarebbe risultato difficoltoso stabilire se l’assenza di particolari combinazioni di caratteri del campione rappresentasse «il riflesso di un lineamento strutturale dell’universo o costituisse, invece, una conseguenza dei limiti posti dalle dimensioni del campione stesso» (Cobalti e Schizzerotto 1994). Lo schema di classe cui si farà riferimento sarà dunque così articolato:

- 1) *Borghesia*: poiché sono presenti gli imprenditori, i liberi professionisti e i dirigenti, la risorsa di potere di questa classe è costituita sia dai mezzi di produzione sia dal possesso di credenziali educative .
- 2) *Classe media impiegatizia*: è formata dai lavoratori intellettuali alle dipendenze con medio o medio-alto livello di qualificazione. La loro risorsa è rappresentata dai titoli di studio.
- 3) *Piccola borghesia urbana*: fanno capo i proprietari e i coadiuvanti di piccole imprese del settore secondario e terziario. Quindi la piccola borghesia urbana fonda la propria posizione di classe sul controllo dei mezzi di produzione e sull’uso diretto della forza lavoro dei propri membri.
- 4) *Piccola borghesia agricola*: è costituita dai proprietari e dai coadiuvanti di imprese di modesta dimensione dell’agricoltura, della caccia e della pesca. È

distinguibile dalla piccola borghesia urbana per la diversa posizione nel mercato e per gli inferiori livelli di reddito e di consumo.

- 5) *Classe operaia urbana*: si collocano i lavoratori manuali e gli impiegati esecutivi a basso livello di qualificazione occupati da imprese e organizzazioni industriali, commerciali e di servizio. La loro risorsa è costituita dalla forza lavoro.
- 6) *Classe operaia agricola*: è formata da lavoratori manuali occupati alle dipendenze nei vari rami dell'agricoltura.

Nel corso di questo elaborato verrà utilizzata anche la scala di prestigio delle occupazioni sviluppata da De Lillo e Schizzerotto (1985), sulla scia della metodologia proposta da Goldthorpe e Hope (1974). Questa scala deriva da una valutazione delle occupazioni rispetto la desiderabilità sociale di un campione rappresentativo della popolazione italiana. Essa è stata sviluppata a metà degli anni ottanta e recentemente è stata proposto un aggiornamento della stessa, che ha portato, però, a concludere che, nel corso degli ultimi due decenni, si sono verificati lievi cambiamenti nelle occupazioni (Sarti e Terraneo, 2007).

2.4. Metodi di analisi della mobilità di carriera

La prima tecnica di analisi utilizzata tra gli scienziati sociali al fine di studiare i movimenti che gli individui compiono all'interno della propria carriera è, senza dubbio, la tavola di mobilità.

Un altro dei metodi più diffusi e utilizzati nella ricerca empirica (Abbott e Hrycak 1995; Chan 1995; Halpin e Chan 1998; Han e Moen 2001) è quello nominato analisi delle sequenze, che consiste nel rappresentare i corsi di vita individuali come sequenze ordinate di stati, in cui vengono presi in considerazione, contemporaneamente, la durata e l'ordine degli episodi di classe. L'analisi delle

sequenze ha un carattere prevalentemente descrittivo dei dati longitudinali e non permette di trovare alcuna interferenza causale.

Nel corso degli ultimi anni tecniche di analisi sempre più sofisticate si sono sviluppate al fine di approfondire lo studio della mobilità di carriera e, tra gli scienziati sociali, le tecniche di *Event History Analysis* hanno acquisito nel tempo sempre maggiore importanza. La scelta di ricorrere a questo tipo di tecnica è da ricondurre alla volontà di studiare l'effetto che determinati eventi hanno sulla mobilità di carriera

Descriviamo di seguito le tecniche che verranno adottate.

2.4.1 Tavole di mobilità

Lo scopo di ogni tavola di mobilità¹³ è quello di classificare gli individui oggetto di analisi in base alla posizione sociale da essi occupata in due momenti distinti della loro vita. La prima posizione sociale considerata (occupata al tempo t_0) viene chiamata *origine*, mentre la posizione più recente (cioè quella occupata al tempo t_1) viene chiamata *destinazione*. Convenzionalmente nelle tavole di mobilità le posizioni di origine sono riportate nelle righe, mentre le posizioni di destinazione sono riportate nelle colonne. Normalmente la stessa rappresentazione dello spazio sociale viene adottata sia per le origini che per le destinazioni, cosicché la tavola di mobilità tipica ha un identico numero di righe e di colonne, disposte secondo lo stesso ordine.

Qualsiasi tavola di mobilità è dunque subordinata alla definizione preliminare dell'origine e della destinazione che, nel caso delle mobilità *intragenerazionale* rappresentano i movimenti nello spazio sociale compiuti dagli individui nel corso

¹³ La migliore introduzione alle tavole di mobilità e alla loro analisi si trova in M. Hout, *Mobility Table*, Beverly Hills, California, Sage, 1980.

della vita adulta¹⁴. La definizione di origine e di destinazione sono omogenee: ovvero entrambe rappresentano una posizione sociale derivante direttamente dall'occupazione svolta dagli individui a un certo punto della loro carriera lavorativa. Comunemente l'origine corrisponde alla prima occupazione svolta dall'individuo mentre la destinazione si riferisce all'occupazione attuale (o più recente) oppure, in alternativa, all'occupazione svolta dopo un certo numero di anni (ad esempio dieci) dall'ingresso nel mercato del lavoro.

Il corpo principale della tavola di mobilità è costituito da un insieme di celle, identificate da una coppia di coordinate che indicano la posizione di origine (rappresentata usualmente dalla lettera i) e da quella di destinazione (identificata con la lettera j). All'interno di ogni cella (i, j) è riportata una cifra che esprime il numero di individui che, nell'arco di tempo considerato, si sono mossi dalla posizione i alla posizione di destinazione j .

Le celle di una tavola di mobilità possono essere distinte in due tipi: *diagonali* ed *extradiagonali*. Le prime sono quelle che occupano la diagonale principale della tavola di mobilità e, in quanto tali, possiedono una peculiarità: rappresentano combinazioni di riga e di colonna in cui la posizione di origine è esattamente uguale alla posizione di destinazione. Queste celle rappresentano, quindi, l'immobilità sociale, ovvero rappresentano tutti quegli individui che, nel periodo preso in esame, non hanno cambiato la loro posizione nello spazio sociale. Tutti gli individui che non sono immobili sono, ovviamente, mobili. Nella tavola di mobilità tutti questi individui sono rappresentati dalle celle extradiagonali, cioè da tutte quelle celle che esprimono combinazioni di riga e di colonna in cui la posizione di destinazione è diversa dalla posizione di origine.

La mobilità sociale può essere inoltre suddivisa in due tipi: ascendente e discendente. La prima comprende tutti i movimenti che implicano un miglioramento

¹⁴ Differente sarebbe il caso delle tavole intergenerazionali dove l'attenzione viene rivolta a quei movimenti nello spazio sociale che si estendono lungo due generazioni contigue: quella dei genitori e dei figli.

delle propria posizione sociale, la seconda, come ci si aspettava, comprende i movimenti che comportano un peggioramento della stessa.

Nel presente lavoro abbiamo costruito tavole di mobilità, nelle quali prendevano in considerazione la prima occupazione degli individui (origine) e quella svolta dopo dieci anni dall'inizio della carriera lavorativa (destinazione).

Nonostante il loro carattere puramente descrittivo, riteniamo che il loro implemento sia stato un'importante base per procedere, poi, con l'utilizzo di metodologie maggiormente sofisticate.

2.4.2 Modelli log-lineari

Si ricorre alla modellistica log-lineari al fine di affrontare analisi multivariate delle variabili categoriali in modo parsimonioso e, allo stesso tempo, globale, in quanto permettono di superare la frammentazione dell'approccio tradizionale, che, come è noto, riduceva l'analisi multivariata delle variabili categoriali a tutta una serie di analisi bivariate.

Benché siano molti gli studiosi che hanno contribuito alla definizione di questo metodo, nato negli anni sessanta (si ricorderà il noto articolo di Birch del 1963), non c'è dubbio che il merito della sua introduzione nelle scienze sociali vada attribuito a Leo Goodman e, in particolare, a una serie di articoli scritti da questo autore nei primi anni settanta (Goodman 1969, 1971a, 1971b). Allo stesso tempo non vanno dimenticati i contributi di Frederick Mosteller e l'importante lavoro dei suoi allievi, Bishop, Fienberg e Holland (1975). Nel campo delle analisi sulla mobilità i modelli log-lineari di Goodman trovano sin dai primi anni un loro impiego, infatti nel libro di Blau e Duncan (ci si riferisce al già citato "The American Occupational Structure", 1967) è possibile osservare una delle loro prime applicazioni.

La logica sottostante questi modelli può essere delineata prendendo in considerazione un campione ipotetico di dati casualmente estratti da una popolazione,

dove due variabili A e B risultano fra loro indipendenti in maniera perfetta. Questi dati possono essere descritti da una tavola di contingenza, oppure è possibile rappresentarli attraverso un modello, in quanto i valori riportati in ogni cella della tabella altro non esprimono che delle probabilità.

Poiché la somma delle probabilità fa 1, il modello sarà descritto da $I \times J - 1$ parametri (nel caso di una tavola di contingenza a due variabili si otterrà: $3 \times 3 - 1 = 8$ parametri).

Data, però la particolarità di tale modello, che rappresenta indipendenza tra le variabili, ogni probabilità di cella (probabilità congiunta) può essere espressa come prodotto delle probabilità marginali corrispondenti. Si otterrà:

$$P_{ij} = P_{i+}P_{+j}$$

Quindi, note le probabilità P_{1+} , P_{2+} , P_{+1} e P_{+2} (ovvero due delle tre probabilità marginali della tabella a due variabili, ognuna delle quali composte da 3 categorie) possiamo calcolare tutte le probabilità della cella (la terza è ottenibile dalla sottrazione delle prime due da 1).

Il vantaggio è che con un numero inferiore di parametri (quattro invece di otto nel nostro esempio) è possibile descrivere compiutamente il modello sottostante i dati. Tale vantaggio risulta più potente quando il modello si complica, aggiungendo altre variabili.

È possibile così sostenere che l'utilizzo dei modelli log-lineari permette di raggiungere contemporaneamente due importanti obiettivi: uno riguardante l'economia (ricorso a un numero inferiore di parametri) e, l'altro, inerente l'interpretazione (possibilità di attribuire a tali parametri un significato che esprime la relazione fra le variabili considerate).

Per formalizzare al meglio il nostro modello è possibile ricorrere a una funzione dove le frequenze attese siano espresse attraverso quattro parametri:

$$F_{ij} = \eta \tau_i^O \tau_j^A \tau_{ij}^{OA}$$

dove η tiene sotto controllo la numerosità campionaria ed esprime l'effetto generale, τ_i^O è invece l'effetto marginale della variabile origine, così come τ_j^A rappresenta quello degli arrivi. Infine, il parametro τ_{ij}^{OA} , è l'effetto di interazione o di associazione tra O e A ed evidenzia la forza dell'associazione tra le variabili.

Poichè questa funzione è di natura *moltiplicativa*, la forza della relazione sarà tanto maggiore quanto più ci si allontanerà da 1 e la relazione sarà positiva nel caso in cui il parametro risultasse superiore ad 1, negativa nel caso fosse inferiore ad 1.

È possibile passare dall'espressione in termini di prodotto di una serie di parametri, alla espressione in termini di *somma* dei parametri. Occorre procedere, innanzitutto, calcolando il logaritmo di ogni parametro dell'equazione precedente.

$$\ln F_{ij} = \ln \eta + \ln \tau_i^O + \ln \tau_j^A + \ln \tau_{ij}^{OA}$$

Le frequenze possono essere espresse quindi come funzione additiva, ossia come somma di quattro parametri:

$$\ln F_{ij} = \mu + \lambda_i^O + \lambda_j^A + \lambda_{ij}^{OA}$$

dove μ è il logaritmo naturale del parametro η ; le λ sono i logaritmi naturali dei parametri τ ; in apice è indicata la variabile di riferimento, mentre in indice le

categorie della variabile. Il vantaggio di questa formulazione additiva (rispetto a quella moltiplicativa) è da rintracciare nella possibilità che questa ultima dà di collegare questo metodo di analisi delle variabili categoriali alle tecniche di regressione. In particolare l'equazione può essere letta come una equazione di regressione, dove l'unità di analisi è costituita dalle celle e dove la variabile dipendente sarà il logaritmo della frequenza di cella.

In questo modello la forza della relazione sarà tanto maggiore quanto più ci si allontanerà da 0 e, di conseguenza, l'assenza di un effetto si avrà quando il parametro indicante l'effetto stesso assumerà valore 0. Le combinazioni tra le variabili oggetto di interesse sono molteplici e, per questo, possono essere formulati diversi tipi di modelli log-lineari, ognuno dei quali riporta differenti combinazioni delle variabili prese in esame.

Di particolare interesse nel nostro percorso di tesi riguarda il modello log-lineare moltiplicativo (Xie 1992), chiamato anche modello di “*uniform differences*” o modello *unidiff* (Erikson e Goldthorpe 1992; Wong e Hauser 1992; Breen, 2004). Attraverso questo tipo di modellistica è possibile esprimere contemporaneamente e con un solo parametro l'effetto di ben tre variabili.

Abbiamo utilizzato il modello *unidiff* per valutare se esiste una variazione nel tempo della relazione tra la prima classe occupazione e la classe occupazionale occupata dopo 10 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro.

Il modello *unidiff* viene formalizzato come segue:

$$\ln(F_{ijk}^{ODC}) = \lambda + \lambda_i^O + \lambda_j^D + \lambda_k^C + \lambda_{ik}^{OC} + \lambda_{jk}^{DC} + \theta_k^C \psi_{ij}^{OD}$$

dove ψ_{ij}^{OD} esprime l'interazione tra tutte le coorti prese in esame, mentre θ_k^C si riferisce alle singole coorti e tale valore può aumentare o diminuire la totale intensità di tutte le associazioni tra origini e destinazioni. Convenzionalmente θ_k^C è posto uguale a 1 per la prima coorte considerata (nel nostro caso la più vecchia). Di

conseguenza le coorti che mostrano parametri inferiori a 1 posseggono una fluidità più elevata della prima coorte, all'opposto, un basso livello di apertura della società è presente quando tale parametro è superiore a 1.

2.4.3 *La regressione lineare e logistica (binomiale e multinomiale)*

Come è noto la logica che sottende la regressione può essere esplicitata come segue: «Il valore assunto da una variabile dipendente di interesse in corrispondenza di ogni caso osservato può essere espresso in forma matematica come risultato della combinazione dei valori assunti da un determinato insieme di variabili indipendenti in corrispondenza di quel caso» (Pisati 2003, p. 38).

La regressione rappresenta, quindi, uno strumento finalizzato a spiegare o predire le mutevoli manifestazioni di un dato fenomeno di interesse (la variabile dipendente) sulla base di una o più caratteristiche dei membri della popolazione di riferimento (le variabili indipendenti).

I modelli di regressione possono essere di differenti tipologie, definiti sulla base delle caratteristiche della variabile dipendente. Di seguito proporrò una descrizione dei modelli che abbiamo utilizzato nel nostro lavoro.

Il primo modello che abbiamo preso in considerazione riguarda la regressione lineare: la variabile dipendente, in tal caso, è cardinale. In forma matematica è possibile esprimere questo modello come con la seguente formula:

$$Y_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i$$

La formula indica che la relazione tra X e Y può essere espressa tramite una semplice linea retta la cui distanza dall'asse orizzontale (in un piano cartesiano) è determinata dal valore assunto dal parametro α e la cui inclinazione è determinata dal valore

assunto da β . Più precisamente, in un'equazione lineare il parametro α (noto come intercetta) esprime il valore assunto da Y quando X è uguale a zero, mentre il parametro β (chiamato gradiente) ci dice di quanto varia Y per ogni variazione unitaria di X . Di conseguenza, il valore assunto da β esprime l'intensità dell'effetto esercitato dalla variabile indipendente su quella dipendente. Infine, ε rappresenta i cosiddetti errori di predizione (per ciascun caso i) la differenza fra il valore osservato di Y e quello predetto dal modello di regressione lineare.

Quando la variabile dipendente di interesse è categoriale, si fa ricorso a una regressione logistica. Nel caso in cui la variabile di interesse fosse dicotomica (cioè assuma solo valori 0 e 1), allora si utilizzerebbe la regressione logistica binomiale; qualora, invece, la variabile dipendente di interesse fosse politomica (ovvero se si articolasse in tre o più categorie diverse), si utilizzerebbe la regressione logistica multinomiale.

Il modello di regressione logistica, nella sua forma additiva, può essere rappresentato dalla seguente formula:

$$\text{logit}(p_i) = \beta_0 + \sum_{k=1}^K x_{ik} \beta_k$$

Il valore $p_i = \Pr(Y_i=1)$ deve essere letto come la probabilità che la variabile dipendente Y assuma valore 1 in corrispondenza del soggetto i ; $\text{logit}(p_i) = \ln(p_i/(1-p_i))$ esprime il logaritmo naturale del rapporto fra la probabilità che la variabile dipendente Y assuma valore 1 in corrispondenza del soggetto i e la probabilità che la variabile dipendente Y assuma valore 0 in corrispondenza dello stesso soggetto; x_{ik} denota il valore assunto dal regressore X_k in corrispondenza del soggetto i ; β_0 esprime il valore assunto da $\text{logit}(p_i)$ quando tutti i regressori X_k inclusi nel modello sono

uguali a 0; e β_k ($k= 1, \dots, K$) ci dice di quanto varia il $\text{logit}(p_i)$ ogni volta che il valore del regressore corrispondente X_k aumenta di una unità, al netto degli effetti esercitati da tutti gli altri regressori.

I valori assunti dai parametri β_k sono quindi le quantità di maggiore interesse all'interno di un modello di regressione logistica binomiale e tali valori devono essere letti nel seguente modo: se β_k assume un valore positivo, allora è possibile affermare che il regressore X_k a esso associato *aumenta* la probabilità che la variabile dipendente Y assuma valore 1 (e, quindi, diminuisce la probabilità che la variabile dipendente Y assuma valore uguale a 0). Al contrario, se β_k ha un valore negativo, è possibile affermare che il regressore X_k a esso associato *riduce* la probabilità che la variabile dipendente Y assuma valore 1 (e, quindi, aumenta la probabilità che la variabile dipendente Y assuma valore 0).

Il modello di regressione logistica multinomiale non è altro che un'estensione del modello binomiale. Per questo motivo lo stesso può essere visto come la combinazione di due o più modelli di regressione logistica binomiale opportunamente specificati.

Per comprendere il significato è possibile riportare un esempio in cui la variabile dipendente di interesse Y è una variabile nominale che si articola in tre categorie¹⁵, rispettivamente 1, 2 e 3.

Se si assume la prima come categoria di riferimento, i nostri oggetti di analisi saranno i confronti tra le altre due categorie di Y (la seconda e la terza) e la categoria di riferimento stessa. Questi confronti possono essere descritti come segue:

$$\text{logit}(p_{i2}) = \ln(p_{i2}/p_{i1}) = \beta_{02} + \sum_{k=1}^K x_{ik}\beta_{k2}$$

¹⁵ Nel corso della tesi saranno presenti modelli logistici multidimensionali in cui la variabile dipendente sarà la classe occupazionale dell'intervistato.

e

$$\text{logit}(p_{i3}) = \ln(p_{i3}/p_{i1}) = \beta_{03} + \sum_{K=1}^K x_{ik} \beta_{k3}$$

Le due equazioni ricordano quella del modello di regressione logistica binomiale, con una sola differenza: i parametri da stimare hanno un indice deponente che identifica la categoria della variabile dipendente che, in ciascun modello, è posta a confronto con la categoria di riferimento.

L'intero modello di regressione logistica multinomiale può essere quindi espresso nel seguente modo:

$$\text{logit}(p_{ij}) = \ln(p_{ij}/p_{i1}) = \beta_{0j} + \sum_{K=1}^K x_{ik} \beta_{kj} \quad (j = 2, \dots, J)$$

dove J denota il numero di categorie della variabile dipendente e l'indice j (che può assumere valori compresi tra 2 e J) identifica la categoria della variabile dipendente che è posta a confronto con la categoria di riferimento (categoria 1). Questa espressione implica che ogni modello di regressione logistica multinomiale applicato a una variabile dipendente a J categorie, si articola in $J - 1$ equazioni diverse e, di conseguenza a $J - 1$ insiemi diversi di parametri da stimare. Per assicurare la massima efficienza delle stime, queste equazioni non possono essere risolte separatamente (come se fossero $J - 1$ regressioni logistiche binomiali indipendenti), bensì simultaneamente.

Nel corso della tesi sono stati presi in considerazione sia il modello di regressione lineare, sia quello logistico multinomiale.

Un modello di regressione logistica multinomiale (cap. 3) è stato stimato al fine di studiare quale siano le classi che, con il volgere delle coorti, hanno incrementato i loro spostamenti nel mercato del lavoro italiano. In tal caso la variabile dipendente di interesse era, quindi, categoriale e composta da quattro categorie. Le variabili indipendenti erano: il genere, l'età, la zona geografica di residenza, la coorte di ingresso nel mercato del lavoro, la durata delle carriere (in anni), il numero di episodi di disoccupazione e il valore della scala di prestigio De Lillo e Schizzerotto riferito alla prima occupazione svolta.

Il modello di regressione lineare è, invece, tornato utile nell'ultimo capitolo (cap. 4), in occasione dello studio della variazione nel tempo nelle possibilità di sperimentare un incremento occupazionale delle donne. In questo caso la variabile dipendente presa in considerazione è stata la scala di prestigio delle occupazioni proposta da De Lillo e Schizzerotto (1985).

2.4.4 *L'event history analysis*

Negli ultimi decenni l'*event history analysis* (EHA) ha acquisito importanza nelle scienze sociali ed è stata applicata a varie aree che comprendono lo studio del mercato del lavoro, della famiglia, delle organizzazioni, delle politiche pubbliche e dei movimenti collettivi (Blossfeld 1986, 1991, 2006; Schizzerotto 2002).

La principale caratteristica dell'*event history analysis* riguarda la capacità di studiare fenomeni di carattere processuale che si sviluppano nel tempo, come i corsi di vita nella loro interezza. Come viene ricordato da Coleman (1981) questa tecnica ha le seguenti caratteristiche: 1) le unità di analisi possono muoversi fra un insieme limitato ed esaustivo di condizioni, passando da una condizione j a una di destinazione k ; 2) tale passaggio può verificarsi in qualunque momento nel tempo; 3) il verificarsi di tale cambiamento viene influenzato da un insieme di fattori che, a loro volta, possono essere costanti o variabili nel tempo.

Nel corso di questo paragrafo porremo in luce i concetti di base di questa tecnica statistica (ovvero *evento*, *episodi* e *tassi di transizione*), per poi illustrare i vantaggi che offre nello studio dei dati longitudinali. Esporremo quindi le proprietà dei modelli di regressione utilizzati nei successivi paragrafi.

Iniziamo con i concetti di base. Il termine *evento* indica, convenzionalmente, un cambiamento di tipo qualitativo da una condizione j a una k : si tratta del passaggio da una condizione di origine a una di destinazione. Nel caso dello studio del mercato del lavoro un evento studiato può essere rappresentato dall'entrata nel mercato del lavoro: in questo caso un individuo in cerca di prima occupazione (condizione j) trova lavoro e diventa occupato (condizione k). Allo stesso tempo è possibile definire un evento come l'abbandono del mercato del lavoro, che comporterà, quindi, il passaggio dallo stato di attivo (condizione j) a quello di inattivo (condizione k).

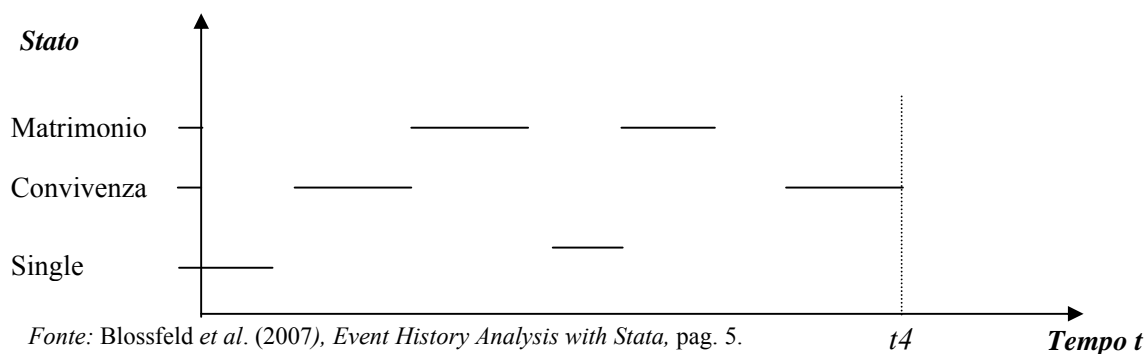
Il termine *episodio* è invece l'intervallo di tempo che l'individuo trascorre tra lo stato j prima che si verifichi l'evento stesso. Blossfeld e Rohwer (1995) definiscono l'*episodio* attraverso quattro informazioni: lo stato di origine, quello di destinazione, la data di inizio e quella di fine.

L'asse temporale rispetto al quale sono calcolate le durate è definito *orologio del processo* e la sua scelta è legata a ragioni di natura teorica e dipende dai meccanismi che si vogliono indagare nelle analisi.

L'insieme degli stati fra i quali si può verificare il cambiamento è definito *spazio degli stati*. Il più semplice processo che può essere studiato è caratterizzato da un *singolo episodio e due stati* (come veniva riportato prima, uno è quello di origine, l'altro di destinazione). In questo caso ogni unità di analisi che entra in uno stato di origine è rappresentata da un singolo episodio. Nel caso in cui ci fossero più stati di destinazione, dovremmo far ricorso a processi *multistato* o di *rischio competitivo*. Questi sono modelli che vengono implementati nel caso in cui esiste uno stato di origine ma due o più stati di destinazione. Ad esempio un lavoratore può diventare: a) inattivo, b) continuare a lavorare solo per una "parte della giornata" oppure c) proseguire con il "tempo pieno". Se gli eventi sono ripetibili, si utilizza il termine *multiepisodio*. Così una carriera lavorativa consiste normalmente in una serie di

destinazioni differenti. La figura 2.1 descrive il processo di *multistato-multiepisodio*. Gli individui si muovono lungo un differente numero di stati.

Figura 2.1. Rappresentazione grafica della carriera familiare degli individui attraverso l'utilizzo di dati longitudinali



Nelle situazioni più complesse con processi *multistato* e/o di *rischio competitivo* vengono utilizzati gli stessi concetti base che ricorrono nel caso di episodi singoli (Blossfeld, Hamerle e Mayer 1989).

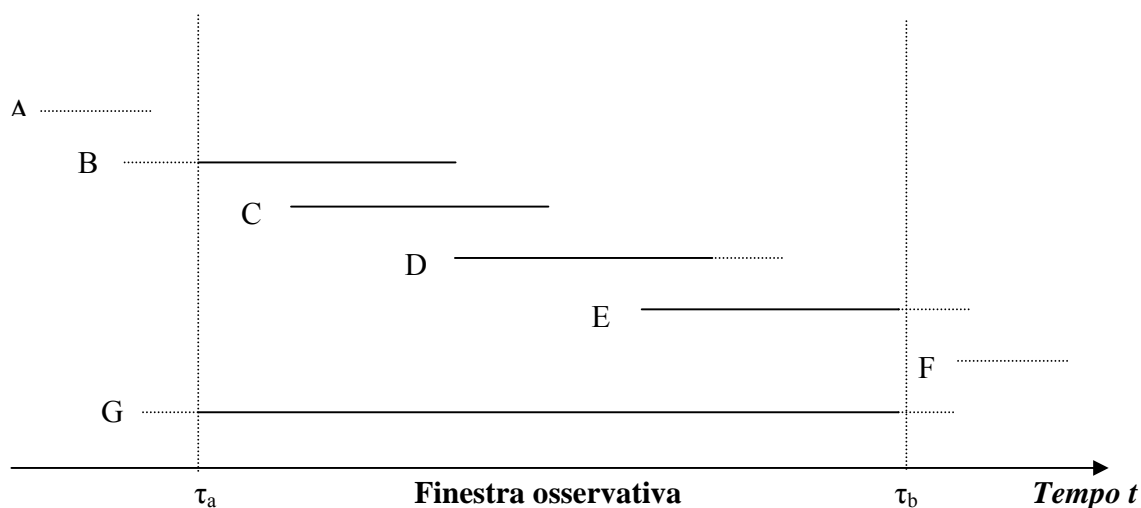
Come viene suggerito da Blossfeld, Golsch e Rohwer (2007), dato un campione di dati *multistato-multiepisodio* pari a $i = 1, \dots, N$ la migliore descrizione degli stessi è data da

$$(u_i, m_i, o_i, d_i, s_i, t_i, x_i) \quad i = 1, \dots, N$$

dove u_i identifica il numero di individui o delle unità di analisi appartenenti all'episodio i -esimo; m_i è il numero che richiama la serie dell'episodio; o_i è lo stato di origine; d_i rappresenta invece lo stato di destinazione definibile come lo stato raggiunto al termine dell'episodio considerato; s_i e t_i sono, rispettivamente, il momento di inizio e quello di fine.

Inoltre ci sono dei vettori x_i che sono associati a ogni episodio. Si assume sempre che la differenza tra il momento di inizio e quello di fine ($t_i - s_i$), ovvero la durata dell'intero episodio, sia uguale o superiore a zero. Importante nelle analisi in cui viene tenuto sotto controllo il tempo, è ordinare temporalmente gli episodi per ogni individuo. Seppur non sia necessario che queste serie di numeri siano continui, viene usualmente richiesto che il tempo di inizio di ogni episodio non sia inferiore a quello di fine dell'episodio precedente. Un fondamentale aspetto da tenere in considerazione quando si affronta questo tipo di analisi riguarda gli episodi censurati. Viene definito un episodio censurato quando ci si scontra con un "taglio" delle informazioni, determinato dalla data in cui le informazioni stesse vengono rilevate. I tipi di censure possono essere differenti. Le analizzeremo con l'aiuto della figura 2.2, nella quale l'asse orizzontale rappresenta lo scorrere del tempo e il periodo osservato ha una lunghezza limitata, in quanto inizia nel momento τ_a e termina in τ_b .

Figura 2.2. *Tipi di censure della finestra osservativa*



Fonte: Blossfeld *et al.* (2007), *Event History Analysis with Stata*, pag. 40.

Il primo episodio (A) è completamente censurato a sinistra, e questo significa che l'inizio e la fine di questo periodo sono posizionati prima dell'inizio della finestra

osservativa. La censura a sinistra è un problema di non facile gestione in quanto non è possibile osservare gli effetti di un episodio avvenuto nel passato.

Il secondo episodio (B) ha una parziale censura a sinistra, così non è possibile conoscere l'informazione inerente la prima parte del suo corso di vita. In questo caso riscontriamo, quindi, lo stesso problema dell'individuo A. Seppur in alcuni casi i dati longitudinali danno la possibilità di ricostruire informazioni retrospettive, è possibile affermare che, in ogni caso, si crea una mancanza di *selection bias* per il periodo precedente la finestra di osservazione. Una soluzione a questo problema potrebbe essere quello di iniziare ad analizzare l'inizio della finestra osservativa e valutare solo la parte della durata che appartiene alla finestra osservativa, che inizia nel momento τ_a e fine in τ_b . Questo significa che le analisi sono condizionate dal fatto che l'individuo sopravvive dopo il momento τ_a .

Il terzo episodio (C) rappresenta il caso ideale in quanto non si hanno censure né a destra, né a sinistra, e, per questo, si è in possesso di tutte le informazioni di durata. Un caso particolare è, invece, l'episodio (D). Questo episodio è infatti censurato a destra all'interno della finestra osservativa. Si deve porre particolare attenzione a questo tipo di censura poiché bisogna considerare che le informazioni mancanti non sono distribuite casualmente. Per questo motivo l'assenza di queste informazioni può creare problemi nelle analisi degli eventi, che non sempre sono risolvibili.

Un tipo di censura che, invece, non provoca problemi è quella descritta dell'episodio E, in quanto è censurato a destra alla fine della finestra osservativa.

L'episodio F è completamente censurato a destra ed è un episodio che inizia e finisce dopo il periodo di osservazione. Questo tipo di censura si ritrova normalmente negli studi in cui si domandano informazioni retrospettive, nelle quali gli individui, appartenenti a differenti coorti di nascita, sono osservati nel corso di diversi periodo di vita. Al fine di evitare di incorrere in questo tipo di *selection bias*, alcuni modelli dovrebbero prendere in considerazione alcune variabili di controllo, ad esempio includendo la coorte di nascita o l'età come variabili dipendenti.

Infine l'episodio G rappresenta una durata che è censurata sia a destra che a sinistra. Questi tipi di censura sono ricorrenti negli studi *panel* quando si prende in considerazione la posizione occupazionale dell'individuo. In alcuni casi si conosce il lavoro di un individuo in un determinato momento della sua carriera, ma mancano informazioni circa l'inizio e la fine dello stesso.

All'interno della tesi, che si basa come riportato in precedenza, sull'Indagine Longitudinale delle Famiglie Italiane (ILFI), non si hanno casi censurati a sinistra in quanto agli individui intervistati veniva loro chiesto informazioni retrospettive dalla nascita al momento dell'intervista. Per questo motivo non sono stati riscontrati censure di tipo A, B e G. I casi rientranti nel tipo D, invece, sono attribuibili solo a rifiuto o mancanza di risposta data dai soggetti. Inoltre, nei modelli che proporremo di seguito, prenderemo in considerazione la coorte di nascita degli individui e, per questo motivo, risolvere gli eventuali problemi intrinseci al tipo E e F.

Un altro concetto fondamentale dell'EHA è il *tasso di transizione*. Questo può essere rappresentato come il rischio o la propensione a sperimentare l'evento in un intervallo (t, t') , dato che l'evento non si è verificato prima di t . Formalmente può essere rappresentato come:

$$r(t) = \lim_{t' \rightarrow t} \frac{\Pr(t \leq T \leq t' | T \geq t)}{t' - t}$$

Il tasso di transizione $r(t)$ non assume valori negativi, ma può raggiungere valori maggiori di 1. Per questa ragione formalmente non è una probabilità condizionata. Tuttavia, in letteratura il prodotto $(t' - t) \times r(t)$, riferito a un piccolo intervallo di temporale (t, t') , viene interpretato come la probabilità condizionata che l'evento si verifichi nell'intervallo temporale (t, t') (Blossfeld e Rohwer, 1995).

L'importanza di questo tasso è da ricondurre alla sua capacità di sintetizzare due tipi di informazione fondamentali nello studio dell'EHA: il verificarsi del

cambiamento e la sua durata. Ha quindi la capacità di descrivere in modo completo l'evoluzione del processo nel corso del tempo.

Oltre al tasso di transizione, è importante richiamare anche altre due quantità: la funzione di sopravvivenza $S(t)$ e la funzione di densità $f(t)$. La prima, che viene rappresentata come indicato di seguito:

$$S(t) = \Pr (T > t)$$

esprime la proporzione di episodi che, al tempo t , risultano non terminati con un evento.

La funzione di densità $f(t)$, invece, esprime «la probabilità istantanea non condizionata che un episodio termini nell'intervallo infinitesimale (t, t^1) » (Schizzerotto 2002). Di conseguenza il tasso di transizione è uguale a (ibi, 76):

$$r(t) = \frac{f(t)}{S(t)}$$

Come è stato ricordato in precedenza, esistono sostanziali ragioni che portano ad utilizzare l'EHA per studiare fenomeni processuali che si sviluppano nel tempo.

Il problema dei dati censurati è un primo motivo che ci ha condotto a scegliere questa tecnica, in quanto, la stessa, permette di gestire in modo efficiente le durate censurate a destra, senza il rischio di distorsioni di alcun tipo (Petersen 1995).

Il secondo e fondamentale vantaggio dell'EHA è la possibilità di utilizzare variabili esplicative che si modificano nel tempo (*time-varying variables*), dopo opportuni accorgimenti nella costruzione del *dataset*. Questa possibilità porta a

formulare congetture più fondate sulle relazioni causali fra le variabili indipendenti e quella dipendente (Blossfeld, Golsch e Rohwer 2007).

Nelle nostre analisi utilizzeremo modelli di regressioni per dati longitudinali. In questi modelli il tasso di transizione $r(t)$ rappresenta la variabile dipendente e viene espresso come funzione di una serie di variabili indipendenti e della durata del processo. È possibile trasformare formalmente il nostro modello come segue:

$$\ln(r(t)) = \beta_0 + \sum_{k=1}^k x_k \beta_k + q(t)$$

Con questa espressione si indica che il tasso di transizione dipende da un insieme di variabili indipendenti (x_k), dai coefficienti di regressione associati a ciascuna di queste variabili (β_k) e da una funzione del tempo intercorsa dall'inizio del processo ($q(t)$).

Così, nello studio delle carriere lavorative, è possibile analizzare come la propensione a cambiare lavoro dipenda dallo stato civile, dalla presenza di figli in particolare fasce di età (variabili indipendenti), nonché dalla durata dell'episodio lavorativo (funzione $q(t)$). In tal modo è possibile ipotizzare che la propensione a cambiare lavoro vari in funzione di alcune caratteristiche individuali e della durata stessa dell'episodio lavorativo.

L'espressione riportata rappresenta una famiglia generale di modelli di regressione con tasso *proporzionale*. Gli effetti esercitati dalle variabili dipendenti non variano in funzione della durata del processo e, di conseguenza, le variabili indipendenti esercitano la stessa influenza sul tasso di transizione in ogni punto dell'intervallo temporale considerato. Tuttavia, i valori assunti dalle variabili indipendenti possono essere costanti nel tempo o variare.

Al fine di stimare gli effetti esercitati dalle variabili indipendenti sul tasso di transizione $r(t)$ viene utilizzato il metodo della massima verosimiglianza che impone di formulare un assunto sulla forma della funzione $q(t)$. Nel corso delle elaborazioni verrà utilizzata la distribuzione di frequenza esponenziale, che risulta essere tra le più diffuse¹⁶ e che implica un tasso di transizione costante nel tempo.

Inoltre, quando non si conosce a priori la forma di dipendenza temporale del tasso di transizione, Blossfeld, Golsch e Rohwer (2007) consigliano di utilizzare modelli *semiparametrici*. Questi modelli permettono di stimare l'effetto esercitato dalle variabili indipendenti sul tasso di transizione al netto degli effetti della durata del processo. Si tiene quindi sotto controllo $q(t)$ senza specificarne direttamente la forma. Il capostipite di questa famiglia di modelli è il *modello di Cox*, con il quale la forma di dipendenza temporale del tasso di transizione viene lasciata completamente non specificata.

Un'altra soluzione è rappresentata dal modello esponenziale *piecewise-constant*. In questi modelli l'asse temporale rispetto a quale sono calcolate le durate è suddiviso in una serie di intervalli, e per ciascuno di essi viene stimato un tasso costante. In questi modelli la funzione $q(t)$ della formula riportata sopra consiste in un insieme di variabili *dummy* d_h che assumono valore 1 nell'intervallo (d_h, d_{h+1}) e valore 0 negli altri intervalli. È possibile quindi osservare come varia il tasso di transizione in funzione della durata del processo senza formulare assunti a priori sull'andamento della dipendenza temporale.

Il modello *piecewise-constant* appartiene alla famiglia dei modelli con tasso di transizione proporzionale.

Gli effetti esercitati dalle variabili indipendenti sul tasso di transizione $r(t)$ sono rappresentati dai coefficienti di regressione β_k e possono essere interpretati come maggiore (coefficiente positivo) o minore (coefficiente negativo) rischio di esperire l'evento in questione. Come viene suggerito da Blossfeld *et al.* (1989) questi effetti

¹⁶ Tra le distribuzioni di frequenza maggiormente diffuse è possibile citare anche le distribuzioni *Gompertz* e *Weibull*.

possono essere espressi in termini di incremento o decremento percentuale del tasso di transizione attribuibile a una variazione unitaria della k -esima variabile indipendente, tenendo costanti i valori assunti da tutte le altre variabili indipendenti. La formula per calcolare tale incremento/decremento è:

$$\Delta r = (\exp(\beta_k) - 1) \times 100$$

In tal caso il parametro β_k denota l'effetto stimato dalla variabile indipendente X_k sul tasso di transizione $r(t)$.

Un'ultima notazione prima di concludere il capitolo. I modelli esponenziali *piecewise-constant* che utilizzeremo nelle nostre analisi consentono di controllare (oltre agli effetti di durata di un episodio di transizione) anche gli altri tre modi nei quali si può manifestare l'influenza del tempo sulla propensione a compiere il passaggio da una condizione a sociale all'altra. Si tratta degli effetti dovuti all'età di un individuo, a quelli imputabili al periodo storico in cui vive e di quelli di coorte.

Nel nostro percorso abbiamo utilizzato questa modellistica (cap. 4) per studiare il cambiamento inerente la situazione delle donne nel mercato del lavoro italiano. L'evento, quindi, che abbiamo studiato riguarda il passaggio da una condizione di attività (j) a una di inattività (k).

VARIAZIONE DELLA MOBILITÀ DI CARRIERA IN ITALIA NEL CORSO DEL XX SECOLO

3.1. Introduzione

Con il presente capitolo ci proponiamo di porre in luce evidenze empiriche rispetto alla mobilità di carriera in Italia.

Attraverso una pluralità di strumenti statistici (tavole di mobilità di carriera, modelli log-lineari, tecniche di *event history analysis* e modelli di regressione logistica multinomiale), analizzeremo i principali spostamenti che gli individui compiono nel corso della loro vita lavorativa e cercheremo di capire quali sono i principali fattori che favoriscono o, all'opposto, ostacolano il passaggio da una classe all'altra nella scala di stratificazione sociale. Nel raggiungere questo obiettivo presteremo particolare attenzione alla dimensione temporale, al fine di capire se le generazioni che hanno visto la luce nei primi anni del secolo scorso hanno esperito un percorso lavorativo che può essere considerato simile o differente rispetto a quello tracciato dagli individui nati nei decenni successivi del ventesimo secolo.

Il capitolo sarà organizzato come segue.

Nel primo paragrafo si ricorderanno i principali orientamenti teorici e i più importanti concetti che stanno alla base del nostro interrogativo di ricerca. Seguirà una sezione dedicata all'esposizione delle domande, cui ci proponiamo di trovare una risposta nel presente capitolo e delle relative ipotesi. Nel quarto, nel quinto e nel sesto paragrafo verranno presentati i risultati, mentre nell'ultimo verranno avanzate le conclusioni.

3.2. La mobilità di carriera: orientamento teorico di riferimento

Nell'affrontare l'analisi della mobilità di carriera è bene ricordare che tutti i posti di lavoro sono caratterizzati da un importante aspetto: la loro collocazione sociale¹⁷. Tutti i ruoli lavorativi sono associati a posizioni entro la gerarchia organizzativa dell'impresa di cui fanno parte e, in base al ruolo che rivestono, sono soggetti a specifiche combinazioni di ricompense materiali e simboliche. L'insieme di questi elementi porta a definire la complessiva posizione sociale di un'occupazione (Pisati 2000; Bison 2002).

Come, inoltre, veniva ricordato nel primo capitolo, la collocazione gerarchica delle singole occupazioni e i vantaggi o, all'opposto, gli svantaggi ad essi associati dipendono dalla forma assunta dalla divisione sociale del lavoro, sulla quale influiscono le relazioni di potere intercorrenti tra i titolari delle differenti occupazioni.

L'insieme di tali relazioni e, nello specifico, dei rapporti di dominio e di subordinazione che intercorrono tra i componenti di una collettività va a definire la *componente relazionale* della disuguaglianza. Nello specifico questi sociologi sostengono che la quantità di un particolare tipo di privilegi posseduta da un gruppo di individui sia funzione della posizione che lo stesso gruppo ricopre nelle relazioni di potere riguardanti la sfera sociale in cui si manifestano quei privilegi.

Accanto alla *componente relazionale* deve essere presa in considerazione la *componente distributiva*. Alla base di questo concetto vi è l'idea che ogni individuo è consapevole di differire dagli altri per caratteristiche quali le dimensioni del reddito, l'ammontare dei consumi, il grado di istruzione, l'intensità del rispetto pubblicamente ricevuto. Ebbene, la componente distributiva delle disuguaglianze è costituita esattamente dall'ammontare di una categoria di privilegi, o di vantaggi, posseduta da un individuo o, meglio, da un insieme di individui. È necessario sottolineare che la componente distributiva delle disuguaglianze (ossia i privilegi) è costituita da proprietà possedute in misura graduale e variabile in modo tendenzialmente continuo: in genere un gruppo di soggetti massimamente privilegiati rispetto a una particolare

¹⁷ Questo aspetto non esaurisce le caratteristiche del posto di lavoro, tra le quali, è possibile ricordare il grado di protezione dell'impiego.

categoria di vantaggi non detiene l'intera quantità collettivamente disponibile di quei vantaggi; la detiene solo in misura superiore a tutti gli altri. Per converso il gruppo di individui che è svantaggiato rispetto a un particolare ordine di privilegi non ne è, di norma, completamente privo; semplicemente è dotato della proporzione più bassa all'interno della collettività di cui sono parte.

Ne deriva che l'attribuzione differenziata di posizioni gerarchiche (*componente relazionale*) e di privilegi materiali e immateriali ai vari ruoli lavorativi (*componente distributiva*) è collegata a risorse di dominio. I possessori di queste ultime le investiranno sul mercato, dove si negoziano contenuti tecnici e ricompense, e le utilizzeranno entro l'organizzazione del lavoro, dove si contrattano mansioni e posizioni gerarchiche.

Per questo motivo le principali disparità sia relazionali che distributive intercorrenti tra le occupazioni dipendono dalla rispettiva collocazione di classe (Weber 1920; Lockwood 1958; Collins 1975; Parkin 1979; Goldthorpe *et al.* 1980; Wright 1997; Schizzerotto 1988; 2002; Cobalti e Schizzerotto 1994; Pisati 2000).

Sulla scia di alcuni lavori precedentemente svolti (Schizzerotto 2002) ci affacceremo allo studio delle mobilità di carriera seguendo questa prospettiva. Nello specifico, con *mobilità di carriera* intenderemo il cambiamento di lavoro che comporta anche lo spostamento in un'altra classe occupazionale di appartenenza. Non andremo, quindi, a considerare il mutamento di occupazione all'interno di una medesima posizione di classe o la progressione nei livelli di inquadramento dovuti all'anzianità come episodio di mobilità occupazionale intragenerazionale.

Siamo coscienti che questa prospettiva porta ad appiattare artificiosamente le storie lavorative individuali, ma nella prospettiva di studiare i corsi di vita dei soggetti caratterizzati da distinte appartenenze generazionali, di genere e di classe, riteniamo che la prospettiva richiamata risulti essere sufficientemente completa.

La nostra tesi viene sostenuta dall'idea che le condizioni di vita complessive dei singoli e delle famiglie mutano in modo contenuto se un individuo passa da un'azienda ad un'altra, pur continuando ad esercitare lo stesso mestiere, oppure se un soggetto ottiene un aumento dello stipendio a causa di scatti contrattuali o, ancora, se

si trasforma da elettricista ad idraulico, rimanendo sempre un lavoratore alle dipendenze di imprese di piccole dimensioni.

Cambiamenti decisamente più pronunciati nei percorsi dei soggetti si verificano, invece, quando un impiegato diventa dirigente, oppure un operaio si trasforma in un lavoratore autonomo. È proprio la consistenza di tali mutamenti a fornire le indicazioni più appropriate sul grado di apertura o chiusura di una società e sulle opportunità che la stessa offre ai propri membri per migliorare o peggiorare la propria posizione occupazionale o sociale.

Tuttavia, al fine di evitare che questa prospettiva di analisi favorisca eccessivamente la nostra tesi, secondo cui il mercato del lavoro italiano è piuttosto rigido, nelle prime elaborazioni che seguiranno riporteremo, accanto agli episodi di spostamento di classe, anche i puri e semplici cambiamenti di impiego, che vanno a definire il fenomeno chiamato «mobilità di lavoro».

Questo tipo di mobilità viene studiata soprattutto dagli economisti, che la ritengono un importante indicatore del grado di flessibilità del mercato del lavoro.

Com'è noto, una delle principali misure di mobilità di lavoro utilizzate dagli economisti è il *gross worker turnover (gwt)*, che esprime i cambiamenti dei dipendenti all'interno delle imprese come conseguenza del cambiamento di impresa da parte dei lavoratori o della decisione dell'azienda di assumere o di licenziare i propri dipendenti. Il *turnover* rappresenta il processo di riallocazione dei lavoratori, che ha luogo nel sistema economico nell'intervallo di tempo oggetto di analisi, ed è misurato dalla somma delle associazioni e delle separazioni (Contini e Trivellato 2005).

Supponendo che esistano solo due stati per ogni lavoratore, l'occupazione (O) e la non occupazione (I)¹⁸, le associazioni (A) e le separazioni (S) studiate attraverso questo indicatore sono definite dai flussi:

¹⁸ Dove I comprende sia la disoccupazione (U) che l'inattività (N).

$$A = IO + OO$$

$$S = OI + OO$$

Il *gross worker turnover* è così ottenuto:

$$gwt = (A + S) / O$$

Accanto al *gross worker turnover* (*gwt*), gli economisti prestano attenzione al *gross job turnover*¹⁹, che misura il cambiamento dei posti di lavoro a livello della singola impresa ed è calcolato come la somma delle creazioni o delle distruzioni di posti di lavoro rispettivamente per ogni impresa che aumenta o contrae l'occupazione.

Sulla scia di questo ragionamento, se le associazioni (o le separazioni) fossero unicamente dettate dalle esigenze dovute alla creazione (o distruzione) di posti di lavoro, ci sarebbe coincidenza tra associazioni e creazioni e/o tra separazioni e distruzioni. Tuttavia, anche se la natalità/mortalità delle imprese fosse una causa importante della mobilità del lavoro, è ben lungi dall'esaurirla. Il *turnover* dei lavoratori può risultare elevato anche in presenza di un *turnover* nullo dei posti di lavoro, come avviene sempre quando le associazioni e separazioni si compensano a livello di impresa.

Una misura che sottolinei la differenza tra le associazioni e le separazioni complessive e quelle riconducibili alla creazione e cancellazione di posti di lavoro rappresenta un indice della riallocazione del lavoro in eccesso, a sottolineare come, nella generalità dei casi, le imprese si trovino a fronteggiare situazioni di mobilità che poco hanno a che fare con le variazioni dei posti di lavoro. Utilizzando questa prospettiva di analisi, alcuni studiosi (Contini *et al.* 1996; Contini e Trivellato 2005) hanno recentemente sostenuto che, sotto il profilo della mobilità di lavoro, i valori

¹⁹ $Gjt = (C + D) / O$ dove $c+d$ è la somma del tasso di creazione e di distruzione del posto di lavoro.

italiani non sarebbero lontani da quelli fatti registrare nella generalità dei paesi europei e negli Stati Uniti.

Come è già stato ribadito in precedenza, non condividiamo l'idea che il mercato del lavoro sia molto mobile in Italia, se si fa riferimento agli episodi occupazionali esperiti dalle singole persone nel corso della loro intera storia lavorativa e nel corso del presente capitolo cercheremo di portare evidenze empiriche alla nostra tesi.

Nelle pagine che seguono, al fine di studiare la mobilità del mercato del lavoro italiano, prenderemo in considerazione la numerosità media degli episodi di impiego esperiti dagli individui. Per episodio occupazionale intenderemo, quindi, una delle seguenti possibilità o le loro possibili combinazioni: *a)* cambiamenti di occupazione; *b)* cambiamento di mansione; *c)* cambiamento di qualifica; *d)* cambiamento di datore di lavoro.

Ovviamente, nel conto degli episodi di impiego rientrano anche la prima occupazione e quelle trovate dopo un episodio di disoccupazione o di uscita dalle forze di lavoro. A questi si devono aggiungere gli episodi di disoccupazione o di uscita dal mercato del lavoro e la prima occupazione.

Come già ribadito in precedenza, il principale obiettivo che ci poniamo è quello di approfondire lo studio della mobilità di carriera definito come un sottoinsieme degli episodi di cambiamento di occupazione.

3.3. Domande di ricerca e ipotesi

Sulla scia della letteratura che ha approfondito il tema oggetto di studio (Pisati e Schizzerotto1999; Pisati 2000; Bison 2002; Schizzerotto 2002) ci aspettiamo che la mobilità di carriera sia estremamente contenuta nel nostro Paese. In particolare ipotizziamo che non sia elevata la proporzione di soggetti che mutano, nel corso della loro vita attiva, la posizione di classe e che, tra coloro che esperiscono tale cambiamento, si possano osservare per lo più passaggi di breve raggio, ovvero spostamenti tra classi contigue in termini di risorse di potere e di privilegi. Allo stesso

tempo, come conseguenza di una numerosità contenuta degli episodi di cambiamento di classe occupazionale, riteniamo si verifichino durate estese di permanenza in una stessa posizione di classe.

Le ragioni di questi fenomeni possono essere ricercate: *a)* nella configurazione del sistema economico, *b)* nei modi di regolamentazione delle progressioni di carriera e delle posizioni di ingresso nel mondo del lavoro, *c)* nell'elevato grado di ereditarietà sociale che caratterizza l'inizio della vita lavorativa.

Un primo elemento può essere ricondotto al fatto che ancora la gran parte delle imprese italiane è di medie o piccole dimensioni, dove la manovalanza richiesta è diffusa e le tecnologie presenti non risultano essere all'avanguardia.

Queste imprese non posseggono una vera e propria gerarchia organizzativa, poiché, nella maggior parte dei casi, è il proprietario a ricoprire l'unica posizione apicale. Quest'ultimo è affiancato da un contabile e da un capo operaio, che svolgono anche i ruoli amministrativi, dai tecnici intermedi e dagli altri lavoratori che sono relegati alle posizioni esecutive. Ne deriva che i dipendenti di questo tipo di imprese hanno minime probabilità di migliorare la propria collocazione di classe, almeno fino a quando rimangono all'interno dell'azienda.

Differente è la situazione delle medie e grandi imprese, così come quella della pubblica amministrazione, dove le gerarchie amministrative sono, al loro interno, maggiormente organizzate e, in linea di principio, si configurano come terreni ideali per la scalata sociale. In effetti, anche in questi casi, la probabilità di cambiamenti di classe non è elevata a causa di caratteristiche intrinseche alla struttura stessa. È possibile infatti sostenere che le carriere si basano su norme contrattuali di carattere egualitario e burocratico, anziché su valutazioni delle capacità dei lavoratori. Ne consegue che gli avanzamenti nella gerarchia organizzativa siano strettamente correlati con l'anzianità di servizio, che la configurazione di questi cambiamenti avviene prevalentemente tra strati interni a una medesima classe occupazionale e che sia praticamente impossibile spostare un dipendente verso posizioni inferiori a quella ricoperta.

Questo ultimo elemento è una conseguenza del carattere fortemente credenzialistico del nostro mercato del lavoro, che, attraverso regole di inquadramento, collega in modo piuttosto rigido la classe del primo impiego al titolo di studio posseduto. Ne consegue che una quota elevata tra coloro che raggiungono titoli di studio medio-alti iniziano da posizioni alquanto elevate (Pisati e Schizzerotto 1999) e, quindi, diventa difficile che possano ulteriormente salire lungo la scala gerarchica. Ma, sulla base di quello esplicitato sopra, ancor più arduo diventa scendere dalla stessa per le persone non considerate all'altezza.

Si ricorda, inoltre, che il carattere credenzialistico è rafforzato anche dall'influenza del livello di istruzione e della classe della famiglia di origine, con la conseguenza che molti discendenti della classi medie e superiori entrano nel mercato del lavoro dalle stesse posizioni dei loro genitori (Cobalti e Schizzerotto 1994; Pisati 2000; Bison 2002).

Un ulteriore elemento caratterizzante il mercato del lavoro italiano riguarda il forte sistema di protezione nei confronti dei lavoratori indipendenti (Reynery 2005; Barbieri e Bison 2004).

È possibile così ricordare la riforma nel settore agricolo, approvata nel dopoguerra, che ha portato generosi sussidi allo stesso e ha aumentato il grado di protezione nei confronti dei lavoratori autonomi appartenenti a questo settore. Di conseguenza, nonostante la rapida industrializzazione economica che il paese stava conoscendo, molti agricoltori hanno continuato a portare avanti la loro attività per l'intera carriera.

Allo stesso tempo, gli artigiani e i proprietari di piccoli negozi sono stati attentamente protetti dalla competizione (che si stava inasprendo) attraverso non solo rigide regolazioni delle licenze, ma anche con numerosi vincoli legali e informali iniziative, intraprese al fine di contrastare la crescita della distribuzione su larga scala.

Questo sistema di protezioni inizia ad indebolirsi a partire dalla fine degli anni Novanta, con la seguente diminuzione, negli anni più recenti, del numero dei liberi professionisti, i quali, nonostante tutto, rimangono una delle figure più caratterizzanti

il mercato del lavoro italiano (Bison *et al.* 2009), grazie all'alto livello di barriere credenziali poste all'ingresso e una povera competizione interna.

Per queste ragioni la piccola borghesia e i liberi professionisti hanno beneficiato di un notevole grado di stabilità occupazionale. Le trasformazioni del mercato del lavoro internazionale si sono inevitabilmente riflesse sul territorio italiano, portando sia una diminuzione degli occupati del settore agricolo, sia un cambiamento di organizzazione per i commercianti, gli artigiani e i piccoli imprenditori: questi hanno dovuto confrontarsi da una parte con la distribuzione di larga scala, dall'altra con le aziende industriali dei paesi in via di sviluppo.

Un ultimo importante cambiamento deriva dall'insediamento, nelle regioni del nord-est e del centro Italia, sin dagli anni settanta (Bagnasco 1998), di piccoli ma dinamici imprenditori orientati, aperti all'innovazione sia dal punto di vista dei prodotti che di quello dell'organizzazione strutturale.

Sulla scia degli studi già condotti nell'ambito (che hanno constatato, che pochi italiani fanno carriera e quei pochi la fanno in tempi lunghi), rimangono aperti alcuni interrogativi che potrebbero essere sintetizzati come segue: *a)* la tendenza all'immobilità intragenerazionale si riduce nel trascorrere delle coorti? *b)* Quali sono i movimenti più frequenti tra le diverse classi occupazionali e quali fattori incidono su di essi?

Innanzitutto è possibile affermare che, a dispetto delle dimensioni delle classi superiori e della maggiore instabilità occupazionale delle generazioni più giovani, non ci aspettiamo importanti variazioni della consistenza dei flussi di mobilità di carriera bensì una prolungata permanenza nella stessa posizione di classe. La ragione di questa ipotesi è che, nel corso degli anni da noi considerati, non si sono modificati i criteri e i meccanismi che stanno alla base dell'allocatione degli individui nelle differenti classi occupazionali. In altre parole, le maggiori possibilità di carriera che ci si aspettava dall'espansione delle occupazioni superiori, sono state fortemente indebolite dal sistema credenzialistico del mercato del lavoro e dall'elevata tutela delle posizioni acquisite dai singoli. Allo stesso tempo l'instabilità delle carriere, registrata prevalentemente tra le giovani coorti, non incide sulla posizione di classe

delle occupazioni inizialmente svolte. È maggiormente probabile che essa abbia influenza solo sul numero medio di episodi lavorativi, numero che si può supporre in continua, seppur lieve, crescita.

Per quanto riguarda il secondo quesito, possiamo ricordare che gli studi che si sono occupati del tema hanno posto in luce che i circuiti di mobilità di carriera più consistenti riguardano i passaggi interni tra gli operai non qualificati e gli operai qualificati dell'industria e del terziario, così come i movimenti dalla classe degli impiegati esecutivi qualificati verso gli impiegati di concetto. In ordine di frequenza troviamo anche i movimenti degli operai verso la piccola borghesia e quelli degli impiegati di concetto verso le posizioni dirigenziali.

Come abbiamo esplicitato in precedenza, la letteratura (Pisati e Schizzerotto 1999; Bison 2002) riporta già alcune risposte, che si basano sulla prima ondata dell'indagine oggetto di questa tesi, all'interno della quale prenderemo in considerazione tutte e cinque le rilevazioni (1997/2005).

3.4. *Mobilità di classe e mobilità di lavoro*

Possiamo quindi iniziare a verificare le nostre ipotesi, partendo dalla mobilità di lavoro e dalla mobilità di carriera (cfr. tab. 3.1 e tab. 3.2).

In entrambi i casi, come è facilmente intuibile, il numero degli episodi tende a crescere parallelamente all'estensione della carriera e, allo stesso tempo, quest'ultima diventa, di norma, tanto più lunga con l'aumentare dell'età degli intervistati. Al fine di tenere sotto controllo questi due effetti (evitandone così la sovrapposizione) e di mostrare come l'articolazione delle carriere si modifica nel volgere delle differenti coorti, abbiamo comparato quelle degli appartenenti a ciascuna di esse ricorrendo a una finestra osservativa uguale per tutti.

Allo stesso tempo, per consentire un'adeguata valutazione delle variazioni nel tempo dei livelli di mobilità di classe e di lavoro, abbiamo prodotto tre distinte

finestre osservative. L'apertura, in tutti e tre i casi, avviene all'inizio dell'impiego, mentre la chiusura è data, rispettivamente, 5, 10 e 20 anni da quella data.

Soffermandoci innanzitutto sugli episodi di classe (cfr. tab. 3.1) si evince che il numero (medio) degli episodi di cambiamento di classe cresce con l'aumentare della durata della storia lavorativa dei nostri intervistati, anche se la differenza tra il valore da esso assunto dopo 5 e dopo 20 anni dall'inizio del primo impiego appare esigua. È ancor vero che, anche il maggiore di questi numeri risulta contenuto poiché gli individui dopo vent'anni di carriera sono riusciti a compiere meno di due cambiamenti di classe²⁰ (cfr. tab. 3.1).

Tabella 3.1 *Numero medio di episodi di classe esperiti da ciascun intervistato dopo 5, 10 e 20 anni dall'inizio della carriera lavorativa, secondo la coorte di nascita e il sesso*

	5anni	10 anni	20 anni
Uomini			
1927-37	1,20	1,42	1,75
1938-47	1,29	1,53	1,81
1948-57	1,37	1,62	1,84
1958-67	1,39	1,63	1,91
1968-80	1,40	1,60	-
Totale	1,34	1,53	1,83
Donne			
1928-37	1,11	1,22	1,32
1938-47	1,21	1,33	1,47
1948-57	1,22	1,37	1,48
1958-67	1,30	1,44	1,52
1968-80	1,27	1,36	-
Totale	1,23	1,37	1,46
<i>Totale</i>	<i>1,29</i>	<i>1,45</i>	<i>1,61</i>

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

²⁰ Le medie riportate riportate di seguito risultano essere statisticamente significative.

Questo permette di affermare che gli individui trascorrono un periodo cospicuo della propria carriera in un'unica classe occupazionale. Risulta interessante ricordare che il numero di classi di appartenenza successive degli intervistati non coincide sempre con il numero di episodi di cambiamento delle medesime. Così, ad esempio, se un soggetto passa dalla classe "A" alla classe "B" e da questa alla classe "C", egli totalizza tre episodi di classe. Tuttavia, se un individuo passa da "A" a "B" per poi tornare nuovamente in "A", avrebbe, allo stesso modo, esperito tre episodi di classe ma, in effetti, sarebbe entrato a far parte di sole due classi.

Interessanti considerazioni possono essere riportate tenendo sotto controllo anche il genere e la coorte di nascita. Come ci si attendeva il numero medio di episodi esperiti nei primi vent'anni di storia lavorativa appare più elevato nel caso degli uomini rispetto alle donne che, notoriamente, godono di minori opportunità di carriera rispetto ai primi²¹.

Basandoci sull'analisi rispetto alla coorte di nascita è possibile affermare che il numero medio di episodi cresce passando dai più anziani ai più giovani dei nostri individui. Questo valore può essere giustificato richiamando la trasformazione della nostra economia di mercato da una condizione di prevalenza del settore agricolo a una di dominanza delle attività industriali.

Inoltre, a dispetto della profondità di tali cambiamenti, l'innalzamento intergenerazionale del numero di episodi di classe appare decisamente contenuto. Dopo vent'anni di carriera, meno di mezzo episodio separa la prima dall'ultima delle coorti considerate. Se, inoltre, si guardano le generazioni più recenti, l'impressione prevalente è che, almeno tra i maschi, la tendenza all'aumento attraverso le generazioni del numero di episodi di classe si stia attenuando.

In sintesi è possibile affermare che, dall'analisi della numerosità media dei cambiamenti di classe si evince che, a parità di ampiezza della finestra osservativa, le storie degli italiani erano nel passato e sono tutt'oggi ancora poco dinamiche.

²¹ Si ricorda che, almeno nel passato, l'immobilità delle donne era, pressoché, totale, anche per effetto della loro limitata partecipazione, sia in termini quantitativi che di durata, al mercato del lavoro.

Questa affermazione può essere ulteriormente corroborata dall'esame del numero di classi diverse nelle quali i soggetti sono entrati a far parte nel corso della loro vita lavorativa.

Considerando le due coorti più mobili di uomini, ovvero coloro che sono nati tra il 1938 e il 1947 e coloro che hanno visto la luce tra il 1948 e il 1957, è possibile notare come il numero di classi medie da essi visitate è, in entrambi i casi, inferiore a due²².

Se, dall'analisi dei singoli episodi di mobilità di carriera spostiamo l'attenzione alla mobilità complessiva di lavoro (considerando quindi i puri e semplici cambiamenti di mansione, qualifica o datore di lavoro) possiamo constatare che l'immagine delineata non cambia molto (cfr. tab. 3.2).

Come ci si aspettava il numero medio di episodi di lavoro risulta sistematicamente superiore a quello degli episodi di classe ma le differenze tra le due serie non appaiono pronunciate. A vent'anni dall'inizio del primo impiego gli uomini appartenenti alla coorte più mobile sotto il profilo lavorativo aveva totalizzato, in media, poco meno di tre episodi di lavoro, ossia appena uno oltre gli episodi di classe, così come le donne delle medesime coorti avevano totalizzato appena due episodi (cfr. tab. 3.2).

In ogni caso, i valori presenti in tabella dipingono un mercato del lavoro assai meno flessibile di quello che risulta quando si utilizza il tasso lordo di *worker turnover* (Bison 2002; Contini e Trivellato 2005).

Ciò non vuol dire che, nel volgere delle coorti, le storie lavorative non si siano fatte un po' meno instabili sia per gli uomini che nel caso delle donne (cfr. tab. 3.2). Tuttavia dai nostri dati non emerge una chiara discontinuità tra le generazioni rispetto alla possibilità di cambiare lavoro e non si osservano fenomeni di importante instabilità nei primi episodi delle storie lavorative delle generazioni più giovani.

Appare quindi che la crescita nel tempo delle relazioni di impiego a durata determinata non abbia prodotto radicali alterazioni nello svolgimento delle storie

²² Per questi valori il punteggio mediano è esattamente uguale a 2.

lavorative dei nostri individui. Non possiamo escludere che il mancato innalzamento dei livelli di articolazione delle carriere dipenda dall'assenza di informazioni su soggetti che hanno iniziato a lavorare successivamente al 1997, anno in cui è entrata in vigore la legge che ha istituito il contratto di lavoro temporaneo e riordinato quelli a termine²³. Allo stesso tempo è difficile pensare, che quell'anno abbia rappresentato una svolta radicale nei modi di funzionamento del nostro mercato del lavoro (Bison *et al.* 2009) . Ma anche se così fosse, occorrerebbe riconoscere che, almeno fino al 2005, la mobilità di lavoro del nostro paese è stata assai limitata.

Tabella 3.2 *Numero medio di episodi di lavoro esperiti da ciascun intervistato dopo 5, 10 e 20 anni dall'inizio della carriera lavorativa, secondo la coorte di nascita e il sesso*

	5anni	10 anni	20 anni
Uomini			
1927-37	1,41	1,83	2,47
1938-47	1,61	2,14	2,69
1948-57	1,73	2,31	2,89
1958-67	1,79	2,20	2,87
1968-80	1,81	2,34	-
Totale	1,69	2,11	2,74
Donne			
1927-37	1,31	1,55	1,82
1938-47	1,52	1,88	2,21
1948-57	1,60	1,97	2,29
1958-67	1,71	2,04	2,39
1968-80	1,88	2,48	-
Totale	1,62	1,90	2,14
<i>Totale</i>	<i>1,63</i>	<i>2,01</i>	<i>2,38</i>

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

²³ Il riferimento è al pacchetto Treu, ovvero la legge n. 196 del 1997, successivamente integrata dal decreto ministeriale n. 142 del 1998.

3.5. La permanenza nelle diverse classi occupazionali

Stabilito che la consistenza della mobilità di lavoro non si discosta granché da quella della mobilità di classe, possiamo concentrare la nostra attenzione su quest'ultima.

L'affermazione secondo cui in Italia esistono livelli contenuti di mobilità di carriera, trova ulteriori riscontri nella durata delle permanenze nelle singole classi nelle quali sono giunti durante la loro storia lavorativa. Sulla scia dei risultati portati in luce nelle precedenti ricerche sul tema (Bison 2002), è possibile affermare che le durate mediane degli individui nelle differenti classi occupazionali di arrivo sia decisamente ampia (cfr. tab. 3.3). I valori posti in tabelle evidenziano che, in linea di massima, essa cresce all'aumentare della posizione della classi di arrivo.

Tale risultato può trovare spiegazione nel fatto che coloro che sono riusciti a raggiungere classi occupazionali privilegiate non hanno alcun motivo per abbandonarle, mentre l'opposto vale per coloro che si ritrovano in collocazioni di classe scarsamente appetibili. D'altra parte bisogna tenere presente che, in una situazione di aperta competizione, le classi superiori dovrebbero essere raggiunte dopo una scalata professionale e, di conseguenza, il fatto di rimanere a lungo nelle classi più elevate può essere interpretato come ulteriore segnale del fatto che in Italia la mobilità di carriera risulta essere decisamente contenuta. Tale risultato è ulteriormente confermato dal valore riguardante la durata mediana del primo episodio di occupazione (cfr. tab. 3.4). Rispetto a quest'ultimo, è possibile osservare che il numero di anni trascorso nelle classi cresce passando da posizioni meno prestigiose a quelle dirigenziali.

I risultati fin qui esplicitati portano ad affermare che non pochi italiani fanno ingresso nel mondo delle occupazioni in classi elevate e in esse rimangono per la maggior parte della loro vita lavorativa, grazie alle protezioni assicurate loro dal titolo di studio e dalla famiglia di origine.

Tutte le osservazioni riportate valgono sia per le donne che per gli uomini. Questi ultimi, a differenza delle donne, fanno registrare una maggior estensione della durata

mediana nelle diverse classi occupazionali, come conseguenza della maggiore brevità e minore articolazione delle storie lavorative femminili.

Interessanti spunti provengono anche dallo studio delle variazioni intercoorte della durata mediana delle storie lavorative. Pur tenendo in considerazione che tali valori dipendono dall'ampiezza delle storie lavorative delle diverse generazioni, è possibile affermare che gli appartenenti alle coorti più giovani fanno registrare stazionamenti estesi soprattutto nelle fila della classe media impiegatizia e in quella della piccola borghesia urbana.

Tabella 3.3 *Durata mediana (in anni) della permanenza nelle diverse classi occupazionali, secondo il sesso e la coorte di nascita. Stime di Kaplan – Meier*

Classe occupazionale	Sesso		Coorte di nascita					Totale
	Uomini	Donne	1927-37	1938-47	1948-57	1958-67	Dopo il 1968	
Borghesia	27	14	26	20	-	-	-	25
Classe media impiegatizia	19	17	22	21	24	15	10	18
Piccola borghesia urbana	20	13	25	19	14	14	11	16
Piccola borghesia agricola	13	20	20	11	21	11	10	15
Classe operaia urbana	15	7	17	13	12	7	6	10
Classe operaia agricola	9	10	12	11	6	5	6	10
<i>Totale</i>	<i>17</i>	<i>10</i>	<i>18</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>10</i>	<i>7</i>	<i>13</i>

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Nota: La presenza di alcune celle vuote deriva dal fatto che oltre la metà degli episodi appartenenti alle classi occupazionali e alle coorti identificate dalle celle stesse sono censurati, ossia erano ancora in corso al momento delle rilevazione dei dati. In questi casi la stima della durata media non risulta possibile.

Tabella 3.4 *Durata mediana (in anni) della permanenza nella prima classe occupazionale, secondo il sesso e la coorte di nascita. Stime di Kaplan – Meier*

Classe occupazionale	Sesso		Coorte di nascita					Totale
	Uomini	Donne	1927-37	1938-47	1948-57	1958-67	Dopo il 1968	
Borghesia	34	26		35	-	-	-	34
Classe media impiegatizia	26	22	26	27	30	20	11	24
Piccola borghesia urbana	30	14	28	20	15	15	12	18
Piccola borghesia agricola	14	18	19	10	-	-	-	15
Classe operaia urbana	16	8	18	15	13	9	6	11
Classe operaia agricola	13	12	13	15	11	-	9	12
<i>Totale</i>	<i>18</i>	<i>11</i>	<i>19</i>	<i>17</i>	<i>18</i>	<i>12</i>	<i>8</i>	<i>14</i>

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Nota: La presenza di alcune celle vuote deriva dal fatto che oltre la metà degli episodi appartenenti alle classi occupazionali e alle coorti identificate dalle celle stesse sono censurati, ossia erano ancora in corso al momento delle rilevazione dei dati. In questi casi la stima della durata media non risulta possibile.

3.6. Mobili e immobili in Italia

Il più usuale degli strumenti di analisi dei passaggi tra le varie classi occupazionali è la tavola di mobilità di carriera tra la prima occupazione e quella ricoperta in un periodo successivo il proprio percorso lavorativo, che può coincidere con il decimo anno di presenza nel mercato del lavoro, oppure con una precisa età anagrafica degli individui (ad esempio, 35 anni), o, ancora, con l'occupazione svolta al momento in cui avviene l'intervista.

L'assunzione che sta alla base di tale scelta va ricercata nella consapevolezza che, in ogni momento della propria carriera, gli individui raggiungono una condizione di "maturità occupazionale", dopo la quale le probabilità di sperimentare mobilità intragenerazionale diminuiscono (Erikson e Goldthorpe 1992; Schizzerotto *et al.*, in corso di pubblicazione). In altre parole è possibile sostenere che, da quel momento in poi, i cambiamenti di posizione lavorativa si fanno sempre meno frequenti, o si trasformano per lo più in movimenti all'interno della medesima classe occupazionale.

Seppur questo approccio è stato accusato di essere troppo statico, come ricordavamo nel secondo capitolo, riteniamo che lo stesso conservi il proprio valore euristico e, per questo motivo, lo utilizzeremo al fine di tracciare una preliminare descrizione della mobilità di carriera in Italia (Schizzerotto *et al.*, in corso di pubblicazione).

Abbiamo scelto di prendere in considerazione nella tavola di mobilità, la prima classe occupazionale e quella ricoperta dopo dieci anni dall'inizio della carriera lavorativa.

Le storie lavorative analizzate appartengono agli individui nati nell'arco temporale che ha inizio nel 1927 e termina con il 1977, in modo tale che anche i più giovani del nostro campione, che hanno iniziato a lavorare appena compiuti i 18 anni, possono avere un'esperienza lavorativa di un decennio²⁴.

²⁴ Coloro che sono nati nel 1977 hanno raggiunto la maggiore età nel 1995 e, potenzialmente, possono aver fatto ingresso nel mercato del lavoro proprio in tale anno, così da aver accumulato entro il 2005 (anno dell'ultima rilevazione di ILFI) dieci anni di esperienza lavorativa.

I primi risultati, calcolati attraverso le celle delle tavole di mobilità e sintetizzati di seguito (cfr. tab. 3.5), permettono innanzitutto di affermare che circa tre individui su quattro (77,2%), dopo un decennio di permanenza nel mercato del lavoro, si trovano nella medesima classe occupazionale da cui hanno iniziato la loro storia lavorativa. Tale valore risulta essere più elevato nel caso delle donne (79,5%) rispetto agli uomini (75,5%) e delle regioni meridionali (in cui tale valore si attesta intorno all'80%) rispetto al nord, maggiormente industrializzato (71,5% nel nord-est).

Tabella 3.5 *Tassi di immobilità rispetto al genere e alla zona geografica di residenza*

Tassi di Immobilità	
<i>Genere</i>	
Uomini	75,5%
Donne	79,5%
<i>Zona geografica di residenza</i>	
Nord-Ovest	76,6%
Nord-Est	71,5%
Centro	77,7%
Sud	82,1%
Isole	80,4%
<i>Tasso di immobilità totale</i>	77,2%

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Dall'osservazione maggiormente scrupolosa della tavola di mobilità (cfr. tab. 3.6), è possibile sostenere che, i tassi elevati di immobilità descrivono un intervallo tra il 72,7% nel caso della piccola borghesia agricola all'80,9% per la classe borghese. Una piccola eccezione può essere considerata la propensione all'immobilità della classe operaia agricola, pari al 67,2%, giustificabile dall'elevata propensione di braccianti agricoli ad emigrare verso la classe operaia urbana (25,5%).

Tabella 3.6 *Tavola di mobilità intragenerazionale: classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, secondo la prima classe occupazionale*

Prima classe occupazionale	Classe occupazionale 10 anni dopo						Totale	Marginali
	Borgh	Cmi	Pbu	Pba	Cou	Coa		
Borghesia	80,9	13,6	3,1	0,0	2,3	0,0	100,0	4,3
Cmi	8,9	80,1	4,6	0,4	6,0	0,1	100,0	22,3
Pbu	1,8	4,8	79,4	2,2	11,4	0,4	100,0	8,3
Pba	0,4	1,2	2,5	72,7	18,8	4,5	100,0	4,1
Cou	1,5	9,5	10,9	0,5	76,6	1,0	100,0	56,1
Coa	0,0	0,7	3,5	3,1	25,5	67,2	100,0	4,9
<i>Totale</i>	6,5	24,3	14,2	3,7	47,4	4,0	100,0	5.981

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

È inoltre interessante osservare la proporzione di coloro che iniziano la propria carriera lavorativa nella classe più elevata e che si ritrovano in quella media impiegatizia dopo dieci anni di lavoro (13,6%). Altri casi di mobilità discendente che coinvolgono una quota non trascurabile di individui riguardano gli appartenenti alla piccola borghesia agricola che confluiscono nella classe operaia urbana (18,8%) e coloro che, dalla piccola borghesia urbana si trasferiscono nella classe operaia del medesimo settore (11,4%).

Nonostante questi valori, è possibile sostenere che il rischio di affrontare un degradamento sociale sono poco elevati in Italia, in quanto solo il 4,2% degli individui incorre in tale situazione.

Una spiegazione di questo andamento può essere ricercata nel carattere burocratico e fortemente protettivo delle norme che regolano le carriere dei lavoratori alle dipendenze nel nostro paese. Pochi, tra coloro che iniziano la loro carriera lavorativa in posizioni elevate, vengono collocati in ruoli inferiori rispetto a quelli di partenza. Questa riduzione della mobilità discendente contribuisce a contrarre le opportunità di ascesa occupazionale delle persone competenti e impegnate che abbiano avuto la sfortuna di iniziare la loro carriera lavorativa dalle classi occupazionali inferiori.

Prendendo, invece, in considerazione i casi di mobilità ascendente è possibile porre luce il passaggio dal 25,5% degli individui dalla classe operaia agricola a quella

urbana e da quest'ultima alla classe della piccola borghesia urbana (10,9%). Una quota altrettanto significativa riguarda lo spostamento dalla classe operaia urbana a quella media impiegatizia (9,5%) e da questa alla borghesia (8,9%).

Questi risultati permettono quindi di trarre due conclusioni: *a)* gli spostamenti di breve raggio prevalgono su quelli a lungo raggio e *b)* la mobilità di carriera ascendente prevale nettamente su quella discendente (cfr. tab. 3.7).

Tabella 3.7 *Principali percorsi di mobilità ascendente e discendente (riferiti alla tab. 3.6)*

Mobilità Ascendente			Mobilità Discendente		
Classe media impiegatizia	→	Borghesia 8,9	Borghesia	→	Classe media impiegatizia 13,6
Classe Operaia Urbana	→	Classe media impiegatizia 9,5	Piccola borghesia urbana	→	Classe Operaia Urbana 11,4
Classe Operaia Urbana	→	Piccola borghesia urbana 10,9	Piccola borghesia Agricola	→	Classe Operaia Urbana 18,8
Classe Operaia Agricola	→	Classe Operaia Urbana 25,5			

Significativi cambiamenti si possono osservare nel volgere delle coorti (cfr. fig. 3.1): la proporzione dei soggetti intragenerazionalmente immobili decresce passando dai soggetti nati all'inizio del ventesimo secolo sino a quelli nati alla fine degli anni cinquanta. Da questo momento sembra che tale tasso non abbia più subito importanti cambiamenti se non nelle ultime coorti, nelle quali sembra stia leggermente aumentando. Così, coloro che sono nati nel corso degli anni settanta presentano tassi di immobilità simili agli appartenenti alla coorte degli anni venti²⁵.

Questi valori possono essere letti alla luce delle trasformazioni verificatesi nell'impianto produttivo del Paese, che ha visto un'economia di stampo

²⁵ Nel calcolare i tassi di immobilità intragenerazionale è stata tenuta sotto controllo la durata delle differenti carriere lavorative che, nel caso delle coorti più giovani, è necessariamente meno ampia.

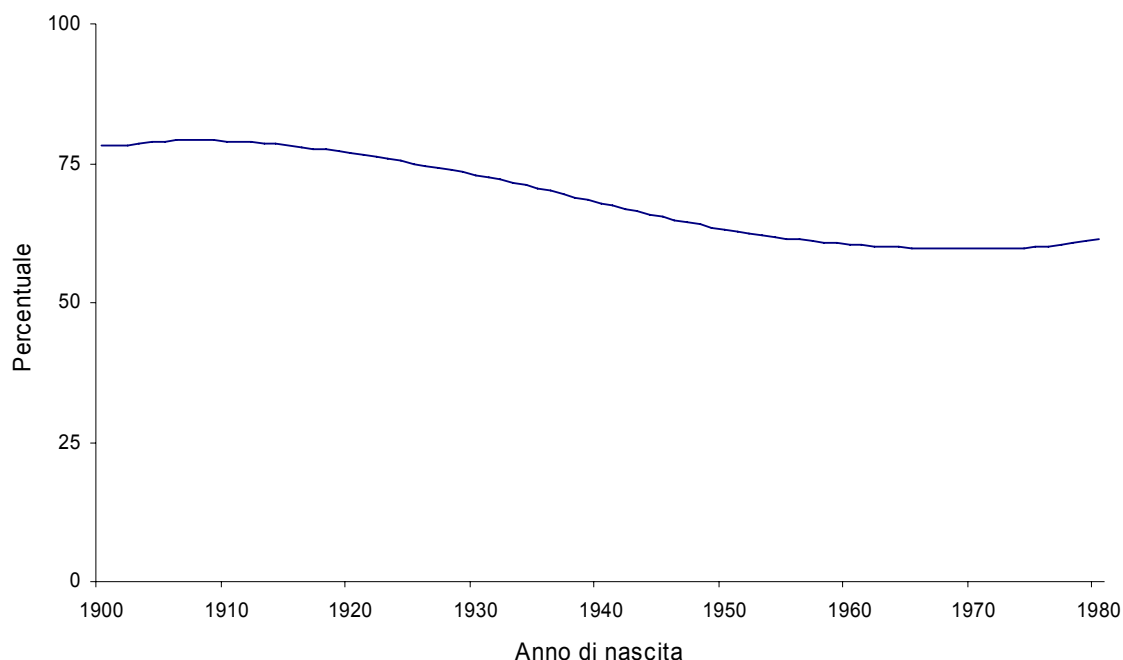
prevalentemente agricolo fino agli anni quaranta e una accelerata industrializzazione negli anni successivi.

È possibile inoltre ricondurre a tre ragioni il motivo per cui la terziarizzazione non ha favorito, in Italia, il processo di mobilità (Bison 2002). Il primo è da ricercare nella limitata espansione del settore terziario, soprattutto in alcune regioni meridionali italiane. In secondo luogo è necessario ricordare che la distanza tra le economie terziarizzate ed economie industrializzate sono inferiori a quelle intercorrenti tra queste ultime e quelle agricole. Infine, le coorti più giovani possono essere svantaggiate dalla diffusione dei contratti atipici e dei lavori in nero; inoltre, per alcuni di loro, non si è verificato un vero e proprio atto di mobilità di carriera nel senso definito in questa tesi.

Di pari importanza risultano inoltre essere le conseguenze del carattere fortemente credenzialistico del nostro paese e dell'aumentata presenza di soggetti con titoli di studio elevati. Di conseguenza, la proporzione di coloro che, venti o trent'anni or sono, entravano nel mercato del lavoro in posizioni elevate grazie a un titolo di studio medio alto, era minore della corrispondente proporzione osservabile tra le nuove generazioni. L'effetto tetto e la sua incidenza negativa ha, quindi, una maggiore ripercussione sulle generazioni più giovani di quanto non lo sia stata tra le generazioni beneficiate dal miracolo economico.

Il grafico pone però in luce che, anche nella meno immobile delle nostre coorti, la quota di individui che non hanno sperimentato mobilità di carriera nei primi dieci anni della loro vita lavorativa risulti singolarmente più contenuta e non molto dissimile da quella fatta registrare dalla più giovane delle nostre generazioni (cfr. fig. 3.1).

Figura 3.1. Tasso (%) di immobilità intragenerazionale, secondo l'anno di nascita (stime smussate)



Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Per comprendere meglio il fenomeno e osservare la sua variazione nel tempo, abbiamo riprodotto la tavola di mobilità di carriera in quattro coorti di nascita (1927-1940, 1941-1951, 1952-1963, 1964-1977) (cfr. tab. 3.8).

La loro lettura permette innanzitutto di affermare che, in tutti i periodi storici considerati, il tasso di immobilità rimane elevato²⁶ e che la quota di soggetti intragenerazionalmente mobili in senso ascendente è ben superiore rispetto ai mobili discendenti. Per tutte le coorti considerate la probabilità di sperimentare mobilità ascendente è circa quattro volte superiore rispetto alle *chance* di arrivare in una classe inferiore.

²⁶ Il tasso di immobilità oscilla tra l'81,6% nella coorte più anziana al 72,6% di quella più giovane. Nella seconda e nella terza coorte risulta essere, rispettivamente, 78,6% e 75,5%.

Interessanti sono anche i risultati trovati dal confronto delle distribuzioni marginali delle origini con quelle delle destinazioni.

Rispetto alla prima coorte notiamo che la borghesia ospitava il 2,9% della popolazione, la classe media impiegatizia il 14,8%, la piccola borghesia urbana il 9,4% mentre quella agricola l'11,0%; più di sei decimi della popolazione apparteneva alla classe operaia (urbana, per il 51,3% e agricola per il 10,7%). I valori delle marginali di colonna non differiscono molto da quelli precedentemente descritti, indice di una limitata fluidità. È possibile, però, notare un aumento del numero di individui nella classe borghese e nella piccola borghesia urbana e, allo stesso tempo, una diminuzione degli appartenenti alle classi agricole. Tali valori possono essere ricondotti ai cambiamenti verificatisi nel sistema produttivo della società, che ha subito, attraverso un processo di terziarizzazione, un'espansione delle posizioni dirigenziali e professionali e un'analoga crescita dei colletti bianchi.

Un percorso simile viene descritto dai marginali delle altre tre tavole di mobilità: in tutti i casi è rilevabile un'espansione delle classi superiori e una restrizione di quelle che raccolgono gli impiegati del settore primario.

Concentrando l'attenzione sulla propensione all'immobilità, è possibile sostenere che la stessa sia cambiata modestamente nel corso delle coorti soprattutto per gli individui che hanno iniziato la loro carriera lavorativa nella classe più elevata e nella classe operaia agricola. Allo stesso tempo è interessante sottolineare come l'immobilità di carriera sia diminuita di circa 10 punti percentuali nel trascorrere delle quattro coorti per gli appartenenti alla classe operaia urbana (passando da un valore pari all'83,1% al 72,8%).

La disaggregazione per coorti ci porta ad affermare che la mobilità di carriera sia tendenzialmente stabile nel tempo ma che, contemporaneamente, le barriere che separano i colletti bianchi da coloro che appartengono alla piccola borghesia urbana si stiano man mano indebolendo.

Queste conclusioni trovano ulteriore conferma dai valori inerenti la totale mobilità o immobilità tra le coorti. In complesso, l'immobilità di carriera è diminuita passando

da 81,6% a 72,6%, favorendo quindi un leggero aumento del numero di passaggi che si sono portati dal 18,4% al 27,4%.

Questa descrizione, oltre a confermare l'elevata percentuale di immobilità, permette di porre in luce due tendenze. Da una parte, si osserva il declino della quota di immobili appartenenti alla classe rurale, come conseguenza del fatto che diminuisce la percentuale di coloro che iniziano la carriera lavorativa nel settore primario (come abbiamo posto in luce dall'analisi dei valori marginali). Dall'altro lato, si assiste a un tendenziale incremento del volume totale dell'immobilità, che colpisce gli individui che iniziano la loro carriera come imprenditori, dirigenti o liberi professionisti.

È possibili ricondurre queste due opposte tendenze alle trasformazioni, quali l'industrializzazione e la terziarizzazione, che hanno colpito la struttura occupazionale italiana. Queste trasformazioni hanno interessato innanzitutto la distribuzione all'entrata nelle varie classi, piuttosto che indirizzarsi sulla crescita della mobilità di carriera. Così, la modernizzazione economica ha portato una lieve redistribuzione delle *chances* di immobilità dal settore primario a quello terziario, lasciando tuttavia immutata la mobilità di carriera nel complesso.

Ciononostante, questo quadro di sintesi non coinvolge i lavoratori manuali, la cui immobilità tende a diminuire nel trascorrere del tempo. Questa discontinuità non è semplicemente attribuibile ai cambiamenti strutturali, poiché la percentuale relativa di queste due classi appare piuttosto stabile tra le coorti sia prendendo in considerazione la prima coorte, sia quella dopo 10 anni.

Tabella 3.8 *Tavole di mobilità intragenerazionale per coorti di nascita: classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, secondo la prima classe occupazionale*

Coorte 1927-1940		Classe occupazionale 10 anni dopo						Totale	Marginali
Prima classe occupazionale	Borgh	Cmi	Pbu	Pba	Cou	Coa			
Borghesia	75,6	19,5	2,4	0,0	2,4	0,0	100,0	2,9	
Cmi	11,0	81,3	2,9	0,0	4,8	0,0	100,0	14,8	
Pbu	0,8	0,8	89,5	3,0	4,5	1,5	100,0	9,4	
Pba	0,0	0,7	1,3	80,0	14,8	3,2	100,0	11,0	
Cou	0,8	5,8	8,5	0,6	83,1	1,2	100,0	51,3	
Coa	0,0	0,0	2,0	5,3	21,2	71,5	100,0	10,7	
<i>Totale</i>	4,3	15,7	13,6	9,9	47,7	8,8	100,0	1.415	

Coorte 1941-1951		Classe occupazionale 10 anni dopo						Totale	Marginali
Prima classe occupazionale	Borgh	Cmi	Pbu	Pba	Cou	Coa			
Borghesia	86,0	8,8	3,5	0,0	1,8	0,0	100,0	3,7	
Cmi	8,9	83,7	2,5	0,5	4,3	0,0	100,0	25,3	
Pbu	1,9	4,8	79,1	1,0	13,3	0,0	100,0	6,8	
Pba	2,1	2,1	2,1	55,3	31,9	6,4	100,0	3,0	
Cou	1,5	9,3	9,0	0,6	78,7	1,0	100,0	57,0	
Coa	0,0	0,0	4,6	0,0	37,9	57,6	100,0	4,3	
<i>Totale</i>	6,4	27,2	11,5	2,2	49,5	3,2	100,0	1.554	

Coorte 1952-1963		Classe occupazionale 10 anni dopo						Totale	Marginali
Prima classe occupazionale	Borgh	Cmi	Pbu	Pba	Cou	Coa			
Borghesia	84,9	12,6	1,7	0,0	0,8	0,0	100,0	6,6	
Cmi	6,1	80,8	5,9	0,2	6,9	0,2	100,0	27,2	
Pbu	2,6	8,3	72,4	1,9	14,7	0,0	100,0	8,6	
Pba	0,0	3,2	3,2	67,7	19,4	6,5	100,0	1,7	
Cou	1,6	11,2	13,1	0,5	72,9	0,6	100,0	54,2	
Coa	0,0	3,1	6,3	3,1	25,0	62,5	100,0	1,8	
<i>Totale</i>	8,3	29,7	15,2	1,7	43,5	1,6	100,0	1.815	

Coorte 1964-1977 Prima classe occupazionale	Classe occupazionale 10 anni dopo						Totale	Marginali
	Borgh	Cmi	Pbu	Pba	Cou	Coa		
Borghesia	67,5	17,5	7,5	0,0	7,5	0,0	100,0	3,3
Cmi	12,7	71,7	6,8	0,8	8,0	0,0	100,0	19,8
Pbu	1,9	4,8	77,1	2,9	13,3	0,0	100,0	8,8
Pba	0,0	0,0	16,7	58,3	16,7	8,3	100,0	1,0
Cou	2,0	11,2	12,5	0,5	72,8	1,1	100,0	63,7
Coa	0,0	2,4	4,9	0,0	22,0	70,7	100,0	3,4
<i>Totale</i>	6,2	22,4	16,6	1,3	50,3	3,2	100,0	1.197

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

La modellistica log-lineare che proponiamo di seguito ci permette di distinguere i cambiamenti nella fluidità di carriera da quelli derivanti dalle trasformazioni della struttura occupazionale (cfr. tab. 3.9).

Innanzitutto è possibile affermare che il modello di fluidità costante calcolato attraverso le coorti, rappresenta in modo ottimale la realtà, in quanto cattura il 98,6% dell'associazione tra origine e destinazione, lasciando solo il 3,2 % non classificata. L'indice statistico BIC indica che questo ultimo modello deve essere preferito al modello saturo.

Un ulteriore miglioramento della rappresentazione dei dati viene fornita dal modello *unidiff*. Questa affermazione viene supportata da una chiara riduzione della devianza statistica (G2) e da una contemporanea perdita di tre gradi di libertà (df). Il miglioramento del modello può essere anche sostenuto dall'abbassamento dell'indice di dissimilarità (DI), dal conseguente decremento del BIC e da un elevato $r(G2)$.

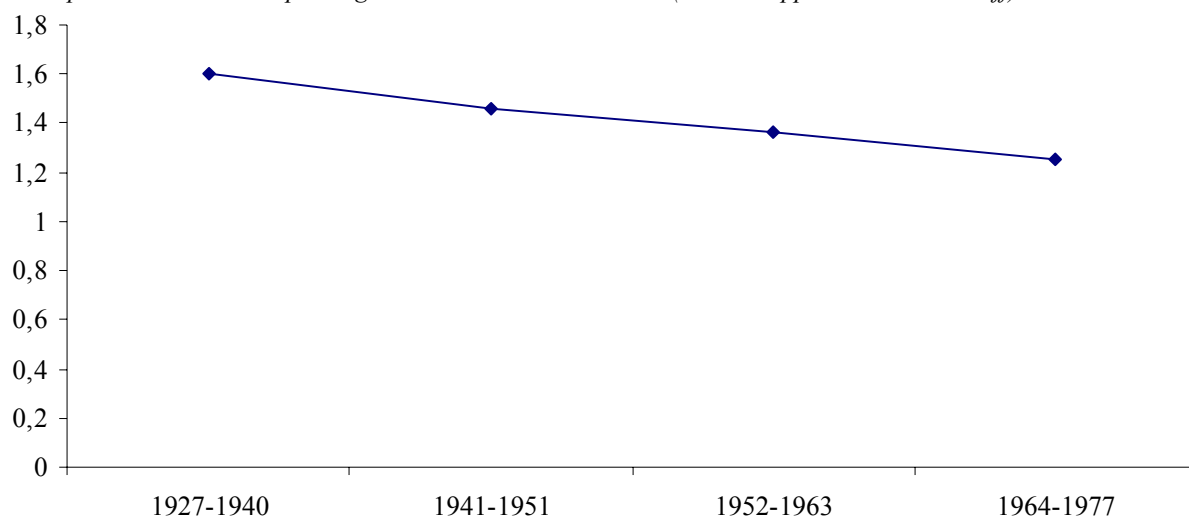
Tabella 3.9 *Goodness-of-fit statistics: Modelli log-lineari per lo studio della relazione tra la prima classe occupazionale (O) e la classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro (D), secondo la coorte di nascita (C) (N = 6.053)*

	df	G2	p	rG2	BIC	DI
Indipendenza condizionata	100	7068,8	0,00	0,0	6197,9	43,3
Associazione costante	75	98,0	0,04	98,6	-555,2	3,2
Unidiff	72	63,6	0,75	99,1	-563,4	2,2

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

La direzione dei cambiamenti espressi dal modello *unidiff* viene riportata nella figura 3.2, dove la linea descrive la variazione nella forza dell'associazione tra la prima classe occupazionale e la classe rilevata dieci anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro. Poichè i valori riportati (*riferiti all'Indice Kappa*) diminuiscono nel volgere delle coorti (passano infatti da 1,60 a 1,25), è possibile affermare che si verifica una leggera diminuzione della rigidità delle carriere. Il conseguente aumento di fluidità delle stesse, ben visibile dal grafico, è in linea con i recenti risultati pubblicati da Schizzerotto e Marzadro (2010).

Figura 3.2. *Variazione della forza dell'associazione tra la prima classe occupazionale e la classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro (Indice Kappa - Modello Unidiff)*



Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

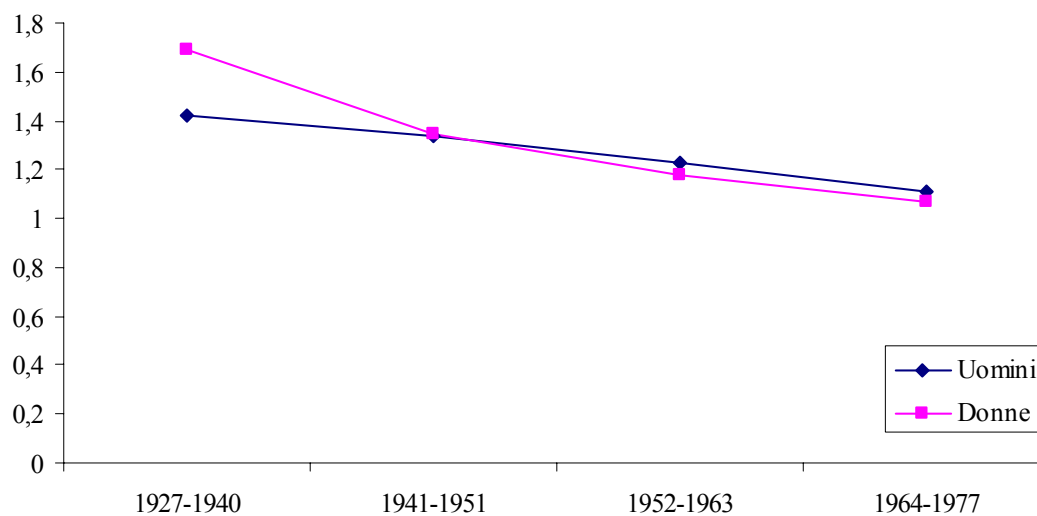
Anche tenendo sotto controllo il genere, è possibile rilevare l'esistenza di una variazione tra la forza dell'associazione tra origine e destinazione (cfr. tab. 3.10). I modelli moltiplicativi esprimono infatti, per entrambi i generi, un miglioramento rispetto al modello di associazione costante e l'indice Kappa tende a diminuire linearmente nel corso delle coorti (cfr. fig. 3.3).

Tabella 3.10 *Goodness-of-fit statistics: Modelli log-lineari per lo studio della relazione tra la prima classe occupazionale (O) e la classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro (D), secondo la coorte di nascita (C) e il genere*

	df	G2	p	rG2	BIC	DI
UOMINI (N=3.499)						
Indipendenza condizionata	36	3.046,5	0,00	0,0	2.752,7	37,7
Associazione costante	27	45,3	0,02	98,5	-175,0	2,9
Unidiff	24	30,4	0,17	99,0	-165,4	1,9
DONNE (N=2.546)						
Indipendenza condizionata	36	2469,9	0,00	0,0	2.187,6	41,9
Associazione costante	27	67,3	0,00	97,3	-144,4	4,2
Unidiff	24	32,4	0,12	98,7	-155,8	2,2

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Figura 3.3. *Variatione della forza dell'associazione tra la prima classe occupazionale e la classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro per uomini e donne (Indice Kappa - Modello Unidiff)*



Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Per approfondire questo aspetto e cercare di capire al meglio quale siano le classi che, con il volgere delle coorti hanno incrementato i loro spostamenti, abbiamo stimato un modello di regressione logistica multinomiale (cfr. tab. 3.11).

Come variabile dipendente abbiamo scelto l'ultima classe occupazionale degli individui, mentre le variabili di controllo sono: genere, età, zona geografica di residenza, coorte di ingresso nel mercato del lavoro, durata delle carriere (in anni), numero di episodi di disoccupazione e valore della scala di prestigio de Lillo e Schizzerotto riferito alla prima occupazione svolta.

Poiché la categoria di riferimento scelta per la variabile dipendente è la classe media impiegatizia, i parametri esprimono il logaritmo della probabilità di accedere alla classe media impiegatizia rispetto al logaritmo della probabilità di entrare in una delle altre (tre) classi prese in considerazione.

Possiamo innanzitutto osservare che le donne, a parità delle altre variabili prese in considerazione, hanno minori probabilità di accedere alla borghesia rispetto agli uomini (il parametro, di segno negativo, è pari a 1,05 unità). Tale risultato ci permette di sostenere che lo spostamento delle figure femminili verso i vertici delle classi occupazionali risulta essere decisamente inferiore rispetto a quella della componente maschile.

Soffermandosi sul genere possiamo notare che anche i coefficienti riferiti alle donne appartenenti alla piccola borghesia (pari a -0,38) e alla classe operaia (-0,50) sono negativi. È possibile, quindi, sostenere che le probabilità di accesso per le donne anche a queste classi risultano essere inferiori a quelle degli uomini.

Spostando, invece, l'attenzione all'interazione di nostro interesse (in cui prendiamo in considerazione la variabile "anni di ingresso nel mercato del lavoro" e quella inerente la scala De Lillo e Schizzerotto riferita alla prima occupazione), possiamo osservare che, rispetto alla classe borghese e alla piccola borghesia, i coefficienti tendono ad aumentare nel volgere delle coorti; andamento non rintracciabile nel caso della classe operaia in cui, ad un leggero aumento, segue una diminuzione del coefficiente.

Contemporaneamente possiamo notare che la significatività statistica è presente solamente per la classe più elevata, ovvero per la borghesia. Tale risultato permette di sostenere che l'unico cambiamento che si verifica nel corso degli anni riguarda un aumento degli spostamenti verso le classi più elevate.

Tabella 3.11 *Modello di regressione logistica multinomiale per l'analisi della mobilità di carriera*

	Borghesia		Piccola Borghesia		Classe operaia	
	β	$\sigma(\beta)$	β	$\sigma(\beta)$	β	$\sigma(\beta)$
<i>Genere</i>						
Maschio	Rif.		Rif.		Rif.	
Femmina	-1,05***	0,11	-0,38***	0,10	-0,50***	0,08
<i>Età</i>	-0,01	0,04	-0,08**	0,03	-0,08***	0,03
<i>Età al quadrato</i>	0,00	0,00	0,00*	0,00	0,00**	0,00
<i>Zona geografica di residenza</i>						
Centro e nord	Rif.		Rif.		Rif.	
Sud e isole	-0,28**	0,11	0,34***	0,08	0,29***	0,08
<i>Coorte di ingresso nel mercato del lavoro</i>						
1942/1960	Rif.		Rif.		Rif.	
1961/1971	0,73	0,57	-0,40	0,34	-0,34	0,33
1972/1986	-0,79**	0,59	-0,89**	0,33	-1,32***	0,32
1987/2005	-2,54***	0,66	-1,56***	0,38	-1,17**	0,36
<i>Durata delle carriere (in anni)</i>	-0,00	0,01	0,02**	0,01	-0,03***	0,00
<i>Numero di episodi di disoccupazione</i>	-0,14	0,07	-0,09*	0,04	0,03	0,04
<i>Punteggio Scala De Lillo e Schizzerotto riferito alla prima occupazione</i>	0,03***	0,01	-0,04***	0,01	-0,11***	0,01
<i>INTERAZIONE:</i>						
<i>Punteggio Scala De Lillo e Schizzerotto riferito alla prima occupazione* Coorte 1961/1971</i>	-0,01	0,01	-0,00	0,01	-0,00	0,01
<i>Punteggio Scala De Lillo e Schizzerotto riferito alla prima occupazione* Coorte 1972/1986</i>	0,02*	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01
<i>Punteggio Scala De Lillo e Schizzerotto riferito alla prima occupazione* Coorte 1987/2005</i>	0,06***	0,01	0,01	0,01	-0,01	0,01
<i>Costante</i>	-2,96**	0,97	4,17***	0,70	8,03***	0,67

*** $p <= 0.01$, ** $p <= 0.05$, * $p <= 0.10$

Numero di osservazioni: 7.571; Prob > chi2: 0,000; Pseudo R2: 0,28;

Categoria di riferimento della variabile dipendente: Classe media impiegatizia

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

3.7. Conclusioni

L'utilizzo di tavole di mobilità, di tecniche di *event history analysis*, di modelli log-lineari e di modelli di regressione logistica, ci hanno permesso di esaminare il fenomeno della mobilità di carriera da una pluralità di punti di osservazione, al fine di ricavarne una rappresentazione il più possibile ampia e dettagliata.

La prima parte del capitolo è caratterizzata da un'analisi descrittiva del fenomeno di interesse, ottenuta grazie all'osservazione del numero di episodi esperiti da ciascun individuo dopo un periodo definito di presenza nel mercato del lavoro (5, 10 e 20 anni) e al calcolo della permanenza dei soggetti nelle differenti posizioni occupazionali.

Le analisi hanno posto in luce, che gli individui sperimentano esigue possibilità di transitare da una posizione all'altra della scala di stratificazione nel corso della loro carriera lavorativa, e questo andamento caratterizza i soggetti indipendentemente dal genere e dalla coorte di nascita (anche se è possibile rintracciare nelle figure femminili più anziane il numero medio di episodi più basso).

A conclusioni simili si giunge prendendo in considerazione la durata mediana delle storie lavorative. La stessa risulta, infatti, essere elevata in tutte le coorti considerate e per tutte le classi occupazionali studiate. È, allo stesso tempo, interessante osservare come il suo valore tende a crescere spostandosi verso le posizioni di classe più importanti: gli appartenenti alla classe borghese fanno registrare durate mediane di permanenza nella stessa classe occupazionale maggiori rispetto a coloro che hanno iniziato la propria carriera in posizioni meno prestigiose.

Questo risultato, in linea con quelli delle precedenti ricerche sul tema, può essere spiegato ricordando che gli individui appartenenti alla borghesia non hanno alcun motivo per spostarsi in classi meno elevate, mentre, all'opposto, coloro che ricoprono posizioni meno prestigiose potrebbero ambire a migliorare la propria collocazione.

Nella seconda parte del capitolo abbiamo posto l'attenzione sul tipo di spostamenti che gli individui compiono e sulla variazione degli stessi rispetto al genere e alla coorte di nascita.

La costruzione delle tavole di mobilità conferma l'elevato tasso di immobilità e la sua permanenza nel tempo, ma, allo stesso momento, ci permette di sottolineare alcune tendenze. Da una parte, si osserva il declino della quota di immobili appartenenti alla classe rurale, come conseguenza del fatto che diminuisce la percentuale di coloro che iniziano la carriera lavorativa nel settore primario (come abbiamo posto in luce dall'analisi dei valori marginali). Dall'altro lato, si assiste a un tendenziale incremento del volume totale dell'immobilità che colpisce gli individui che iniziano la loro carriera come imprenditori, dirigenti o liberi professionisti; in questo caso la percentuale di coloro che iniziano la propria carriera in questa classe sta aumentando.

È possibile ricondurre queste due opposte tendenze alle trasformazioni, quali l'industrializzazione e la terziarizzazione, che hanno colpito la struttura occupazionale italiana, soprattutto nella distribuzione all'entrata nelle varie classi. Così la modernizzazione economica ha portato poco meno di una redistribuzione delle *chances* di immobilità dal settore primario a quello terziario, lasciando immutata la mobilità di carriera nel complesso.

Tuttavia, è stato possibile riscontrare una riduzione, seppur lieve, nella forza dell'associazione tra prima classe occupazionale e classe ricoperta dopo dieci anni dall'entrata nel mercato del lavoro attraverso modellistiche log-lineari (modello *Unidiff*), e questo avviene sia nel caso delle figure maschili che di quelle femminili.

Al fine di capire *se e per quali classi* si sia verificata, nel corso delle coorti, una variazione delle possibilità di spostarsi verso altre classi occupazionali abbiamo infine stimato un modello di regressione logistica multinomiale, che includesse un'interazione tra la prima posizione occupazionale degli individui e le coorti di ingresso nel mercato del lavoro.

La lettura dei parametri del modello porta ad affermare che l'aumento degli spostamenti interessa esclusivamente le classi occupazionali più elevate.

Questo conferma come l'elevata protezione che avvolge le classi più prestigiose, data da un titolo di studio elevato e dalla famiglia di origine, porta gli individui che vi appartengono a sperimentare prevalentemente mobilità ascendente.

Contemporaneamente, l'elevato credenzialismo presente nel nostro paese e la persistenza della rigidità del mercato del lavoro rimangono dei forti ostacoli al miglioramento della posizione di coloro che appartengono alle classi meno prestigiose.

Ampliando il nostro orizzonte di analisi, andremo a studiare, nel capitolo successivo, la partecipazione al mercato del lavoro e l'influenza che alcuni eventi (quali matrimonio e nascita di un figlio) possono avere sui percorsi lavorativi e di carriera degli individui.

SPOSARSI E DIVENTARE MADRI NEL MERCATO DEL LAVORO

4.1. Introduzione

In questo capitolo analizzeremo le storie lavorative delle donne attraverso un'analisi che metta in relazione la loro situazione occupazionale e il verificarsi di determinati eventi familiari (quali il matrimonio e la nascita di un figlio).

L'interrogativo di ricerca che sta alla base del presente capitolo può essere formulato come segue: “*In quale modo* il matrimonio e la nascita di un figlio influiscono sulla partecipazione al mercato del lavoro e sullo sviluppo delle carriere femminili?”. Abbiamo scelto di focalizzare l'attenzione sulle donne a causa degli importanti mutamenti sociali che si sono manifestati nel corso degli ultimi decenni in Italia e che hanno avuto un forte impatto sulla partecipazione delle stesse nel mercato del lavoro (come la ricca letteratura sociologica ed economica ci ricorda). Nell'analisi abbiamo tenuto sotto controllo anche la situazione occupazionale del partner, giungendo così a prendere in considerazione solo le coppie delle quali conosciamo le caratteristiche di entrambi i componenti.

Questo tema è ampiamente studiato dalla letteratura sociologica che si occupa dell'analisi del mercato del lavoro. Sebbene la gran parte delle ricerche ponga l'attenzione sulla relazione tra partecipazione al mercato del lavoro e il succedersi degli eventi sopra indicati, dobbiamo qui sottolineare che è stato indagato con minore attenzione il legame esistente tra i corsi di vita individuali e le opportunità di accedere a una posizione occupazionale differente. Proporremo quindi in questo capitolo

un'analisi descrittiva della partecipazione al mercato del lavoro delle donne italiane, uno studio longitudinale delle stesse e un approfondimento del ruolo che gli eventi di vita svolgono sulle *chance* di raggiungere una posizione occupazionale maggiormente prestigiosa.

Per raggiungere questo obiettivo abbiamo utilizzato tecniche di *event history analysis* (in particolare, abbiamo fatto ricorso al modello esponenziale *piecewise-constant*²⁷ e a *kaplan-meier*) e modelli di regressione lineare: la descrizione degli stessi è rimandata ai paragrafi che contengono i risultati (par. 5 e 6).

Il capitolo è strutturato in sette paragrafi. Dopo aver ricordato le principali riforme intraprese dal governo italiano in tema di partecipazione al mercato del lavoro delle donne (par. 2) e aver esplicitato le domande e le ipotesi di ricerca (par. 3), ci soffermeremo sull'esposizione dei risultati. Quest'ultima coinvolgerà il quarto, il quinto e il sesto paragrafo. Seguiranno le conclusioni.

4.2. La legislazione italiana in materia di partecipazione femminile al mercato del lavoro

Come veniva ricordato anche nei capitoli precedenti, l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro può essere definito come uno dei fenomeni più importanti verificatisi nel corso del secolo scorso in tutti i paesi occidentali, e, data la sua portata, ha attratto la curiosità di economisti, sociologi e politologi (Oneto 1991, Reyneri 2005; Pugliese e Rebeggiani 2004).

È noto che in Italia l'incremento dei tassi di attività femminile è accompagnato a cospicui livelli di disoccupazione di questo segmento della popolazione, portando così il nostro paese ad essere agli ultimi posti nella classifica europea stilata rispetto

²⁷ Il modello esponenziale *piecewise-constant* appartiene alla famiglia dei modelli con tasso di transizione proporzionale ed è un modello semiparametrico. Come affermano Blossfeld e Rohwer (1995) la scelta di tali modelli è particolarmente indicata nel caso in cui non si hanno conoscenze a priori del tasso di transizione.

al livello di occupazione femminile. L'Istat²⁸ sottolinea infatti come in Italia le donne occupate²⁹ siano solo il 47,2%, distanziando così di 11,9 punti percentuali il valore medio dell'Ue27 e confermandosi al terzultimo posto dei paesi europei rispetto al livello di occupazione, seguita solo da Ungheria e Malta. Distante rimane anche rispetto all'obiettivo stabilito dal Consiglio di Lisbona nel 2000, che prevedeva il raggiungimento, entro il 2010, di un tasso di occupazione per le donne pari al 60%³⁰.

Per interpretare questa situazione bisogna tener conto di una pluralità di aspetti: a) delle caratteristiche del mercato del lavoro italiano, b) delle peculiarità del regime di welfare; c) dell'estensione delle politiche per il lavoro e per la famiglia attuate nel nostro paese, e d) della collocazione della donna all'interno della struttura familiare.

Seppur i primi elementi siano stati dibattuti in precedenza, è bene ricordare come il mercato sembra, da un lato, apprezzare le abilità di cui le donne sono portatrici, impegnandole in attività di cui vi è crescente richiesta, come i lavori di cura e i servizi alla persona, dall'altro sussistono circostanze che non sembrano favorire la presenza delle donne sul mercato del lavoro. In particolare il mercato del lavoro potrebbe apparire poco accogliente per le donne italiane a causa di orari lavorativi scarsamente flessibili, di una ridotta diffusione del tempo parziale o di modelli organizzativi segnati da ritmi di lavoro "allungati" e contesti di tipo "maschile", che lasciano pochi spazi al di fuori dall'ambiente lavorativo (Bombelli 2004). Un'importante attenzione alle donne che lavorano viene però posta dalla legislazione

²⁸ Istituto Nazionale di Statistica, (2010), *Noi Italia. 100 Statistiche per capire il Paese in cui viviamo*, pp. 108-109.

²⁹ Il tasso di occupazione si ottiene dal rapporto percentuale tra gli occupati di 15-64 anni e la popolazione della stessa classe di età. Secondo l'indagine delle forze di lavoro armonizzata a livello europeo una persona è definita occupata se, nella settimana di riferimento, ha svolto almeno un'ora di lavoro o è stata assente dallo stesso, ma ha mantenuto l'attività.

³⁰ Il Consiglio europeo straordinario di Lisbona, tenutosi fra il 23 e il 24 marzo 2000, è nato dalla volontà di imprimere un nuovo slancio alle politiche comunitarie, guardando al futuro degli Stati membri dell'Unione europea.

italiana, la quale, sin dagli anni cinquanta, ha tutelato soprattutto le figure femminili nel periodo della maternità e della nascita di un figlio³¹.

È infatti possibile ricordare che già nel 1950 è stato introdotto in tutti i settori produttivi il congedo obbligatorio di maternità (retribuito all'80 per cento) da usufruire prima e dopo la nascita del bambino per un totale di 5 mesi, sono stati riconosciuti riposi giornalieri fino a un anno di età del figlio ed è stato imposto il divieto di licenziamento a causa della maternità. Nel 1971 poi, pur rimanendo il congedo obbligatorio retribuito, la legislazione ha introdotto la possibilità di prolungare il periodo di astensione di ulteriori 6 mesi (con riduzione dell'indennità al 30 per cento) e permessi non retribuiti fino al terzo anno di età del bambino. Bisogna attendere la fine degli anni ottanta (fra il 1987 e il 1990) affinché anche le lavoratrici autonome e libere professioniste ottengano il congedo lavorativo, e i primi anni del nuovo millennio per vedere estese queste opportunità anche alle lavoratrici parasubordinate e alle collaboratrici. Nel 1998 il congedo facoltativo è stato esteso a 10 mesi da usufruire nei primi 3 anni di vita del bambino.

Il 27 aprile 2001 è infine entrato in vigore del Testo Unico sulla maternità, che accoglie le novità introdotte dalla legge 53/2000 e riordina l'intera materia.

Allo stesso tempo è risaputo che in Italia sia presente una scarsità di servizi, soprattutto quelli riguardanti l'assistenza dei bambini nei primi anni di vita e delle persone non autosufficienti. Per le sue caratteristiche il sistema di welfare italiano viene classificato fra i regimi corporativisti-conservatori (Esping-Andersen 1999), in cui l'intervento statale è, per quanto attiene l'erogazione dei servizi, molto ridotto. Questi ultimi vengono soddisfatti all'interno della famiglia, sostenuta al più attraverso politiche di trasferimenti monetari. L'attività di cura e la soddisfazione dei bisogni sociali primari vengono dunque delegate alla famiglia: si tratta in aggiunta di una famiglia di tipo "tradizionale" caratterizzata da ampie differenziazioni di genere nella distribuzione dei carichi di lavoro. Le donne sopportano in misura prevalente il peso del lavoro domestico, oltre che quello eventualmente svolto sul mercato del

³¹ Sulla base dell'articolo 37 della costituzione che sancisce l'uguaglianza sul lavoro dell'uomo e della donna.

lavoro retribuito. In simili circostanze le donne che lavorano devono confrontarsi con una realtà non solo “individuale”, ma anche, e a volte soprattutto, “familiare”: le risorse e i vincoli sono condivisi con la famiglia, le scelte coinvolgono diversi ambiti di vita e l’esistenza di più persone. L’intreccio fra lavoro retribuito e responsabilità familiari appare dunque centrale per comprendere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il loro successo nell’occupazione.

In questo contesto appare plausibile l’assunto, comune a molta letteratura sul lavoro delle donne, che sia proprio la collocazione di queste ultime entro i ruoli della famiglia a determinare “quando” e “come” esse partecipano al mercato del lavoro. In coincidenza dell’assunzione di responsabilità familiari le donne sarebbero allontanate dal lavoro retribuito principalmente per la difficoltà di conciliare la presenza sul mercato e in famiglia³². Da un lato il matrimonio e la nascita dei figli comportano una ridefinizione dell’identità della donna, in cui bisogna far convivere l’essere una moglie, una madre e una lavoratrice; dall’altro la cura della casa, dei figli e le diverse responsabilità familiari rendono di fatto gravoso, se non impossibile, sostenere il carico di un ulteriore lavoro che richiede tempo e dedizione fuori casa. Infine, la presenza di un marito può portare alla definizione di un “disegno” familiare che comporti una distribuzione di risorse e compiti dentro e fuori l’ambiente domestico.

Con il matrimonio inizia dunque per le donne (più che per gli uomini) un percorso “a tappe” che potrebbe allontanarle dal lavoro retribuito. Dapprima il matrimonio, poi la nascita dei figli e l’assunzione delle responsabilità di cura. Su tutto, la presenza del marito e della sua collocazione nel mercato del lavoro. La specificità dell’esperienza femminile nel mercato del lavoro risulta modellata proprio dallo sviluppo della storia familiare, tenendo in debito conto i modelli di organizzazione familiare ed il contesto organizzativo ed istituzionale entro cui si

³² Se non allontanate dal mercato del lavoro le donne finirebbero per essere confinate in lavori “femminili”. Si tratta di lavori che per le loro caratteristiche (flessibilità, orari ridotti) favoriscono la conciliazione della presenza in famiglia e sul mercato. Il rischio è che queste occupazioni siano caratterizzate dalle peggiori condizioni di lavoro, da ridotta protezione e minori prospettive di sviluppo professionale.

colloca. Questa affermazione è sostenuta in primo luogo dall'osservazione dei diversi tassi di attività delle donne nubili, sposate, con e senza figli³³.

Minori sono le responsabilità familiari delle donne, maggiormente simile al modello maschile è il loro comportamento sul mercato del lavoro. Come sottolineato da alcuni studiosi (Schizzerotto *et al.* 1995, Bison *et al.* 1996, Bernardi 1999) l'aumento dei tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro non deve portare a ritenere che la dimensione di genere non costituisca più un elemento centrale delle disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano. Al contrario è possibile evidenziare la tendenza ad un aumento delle disuguaglianze, in particolare delle disuguaglianze "fra" donne (Bernardi 1999). La popolazione femminile si starebbe sempre più differenziando al suo interno rispetto a quelle caratteristiche che consentono o meno la partecipazione lavorativa e la riuscita occupazionale. La crescente partecipazione al mercato del lavoro delle donne italiane può essere meglio compresa se accostata alla crescita del numero di donne ben istruite che rinunciano, o posticipano di molto, la formazione di una famiglia.

Con questo studio intendiamo non solo soffermarci sull'intreccio fra responsabilità familiari e partecipazione al mercato del lavoro, ma anche osservare da vicino come si evolvono le carriere femminili sotto l'effetto dei due eventi familiari citati.

4.3. Domande di ricerca e ipotesi

Abbiamo sottolineato che la partecipazione femminile al lavoro retribuito appare modellata dalle caratteristiche stesse del mercato del lavoro, dalle politiche pubbliche attuate e dalla struttura dei rapporti fra generi e generazioni all'interno della famiglia. Abbiamo ricordato che una delle possibilità che le donne hanno a disposizione è quella di accostarsi al mercato del lavoro assumendo comportamenti di tipo

³³ Tali valori verranno esplicitati di seguito.

“maschile”, inserendosi nei modelli di organizzazione esistenti e rigettando, in via definitiva o più spesso temporanea, responsabilità di tipo familiare.

Queste circostanze possono rendere le carriere femminili più simili, anche se non del tutto uguali, a quelle dei colleghi maschi (Schizzerotto *et al.* 1995, Bison *et al.* 1996; Bernardi 1999). Qualora le donne diano, invece, avvio ad un percorso familiare che le vede divenire mogli e madri, l'intreccio fra i diversi ambiti di esperienza risulta fondamentale per comprendere la loro partecipazione al mercato del lavoro e le loro possibilità di ascesa professionale.

Lo scopo del presente capitolo è proprio quello di indagare la relazione esistente tra l'essere lavoratrice e possedere una famiglia. Nello specifico, gli interrogativi di ricerca ai quali intendiamo dare una risposta nel presente capitolo, possono essere sintetizzati in tre domande, formulate come segue:

1) L'evidenza empirica permette di affermare che esista una relazione tra la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la formazione di una famiglia?

2) Si sono osservati, nel volgere delle coorti nate nel secolo scorso, significativi cambiamenti rispetto alle due domande sopra riportate?

3) È possibile sostenere che la formazione di una famiglia incida sulle possibilità di sperimentare un avanzamento di carriera per le figure femminili?

Non ci soffermeremo sulla ricca letteratura che si è occupata dello studio della partecipazione femminile al mercato del lavoro, in quanto abbiamo già trattato questo aspetto nel corso del secondo capitolo.

Dedicheremo, piuttosto, questa sezione all'argomentazione delle nostre ipotesi. Riteniamo, innanzitutto, che valutazioni distinte meritano il matrimonio e la nascita dei figli. Per quanto riguarda la celebrazione del matrimonio e le nozze ipotizziamo che il fatto di divenire una donna sposata, e dunque una moglie e in prospettiva una madre, incida in primo luogo sulla partecipazione al mercato del lavoro in quanto modifica le aspettative e le scelte di identità della donna. Comporta inoltre un aumento del carico di lavoro che può divenire incompatibile con il lavoro extradomestico retribuito. Il matrimonio può dunque spingere all'uscita dal mercato

del lavoro, sia perché muta il ruolo della donna che, deponendo la sua identità di lavoratrice, diviene moglie e si prepara a diventare madre, sia perché aumentano i carichi di lavoro complessivi della stessa.

Di fronte alla maggiore importanza del lavoro come strumento di realizzazione personale (oltre che di indipendenza economica) da una parte, e alle crescenti facilitazioni nell'organizzazione domestica dall'altra (diffusione degli elettrodomestici, ricorso ad aiuti esterni e al supporto dei genitori...), ipotizziamo che il fenomeno dell'abbandono del lavoro in corrispondenza della celebrazione del matrimonio possa perdere rilevanza passando ad osservare l'esperienza delle generazioni più giovani.

Anche dal punto di vista legislativo si sono modificati i vincoli alla partecipazione lavorativa delle donne sposate. Se, all'inizio del secolo le donne sposandosi mettevano a rischio la possibilità di esercitare alcune professioni (tra cui l'insegnamento, estremamente diffuso tra la popolazione femminile), nei primi anni sessanta si è arrivati a stabilire la nullità della clausola di nubilato e dei licenziamenti per matrimonio presenti in alcuni contratti (con specifica attenzione alla possibilità di dimissioni all'apparenza "volontarie" in realtà forzate dai datori di lavoro).

Ipotizziamo invece che, per quanto riguarda la nascita dei figli, non si vada registrando un'analogia riduzione del fenomeno degli abbandoni. La maternità, oltre che a incidere sull'identità della donna, pone vincoli oggettivi alle carriere femminili, in particolare se esse si collocano in un contesto che non le agevola. L'uscita dal lavoro retribuito in corrispondenza della nascita dei figli rappresenta per le donne non solo il frutto di un modello culturale, ma anche di specifiche esigenze di organizzazione del lavoro. Abbiamo ricordato che il mercato del lavoro italiano privilegia forme di organizzazione "maschile", scarseggiano i servizi, in particolare i servizi di cura, che sono delegati alle famiglie, permane una divisione del lavoro domestico di tipo "tradizionale" squilibrata nella direzione del genere femminile. Pur essendo, almeno in parte, mutate nel corso del secolo le forme di organizzazione del lavoro, l'offerta di servizi e i modelli di organizzazione familiare, la maternità

continua a costituire un punto “critico” nello sviluppo della carriera femminile, poiché la stessa può portare le donne a dedicarsi esclusivamente al lavoro di cura domestico.

Dobbiamo a questo punto ricordare che, come suggerito da alcuni autori (Hout 1978), se nel breve periodo le scelte riproduttive possono influenzare il lavoro delle donne, nel lungo periodo è la partecipazione femminile al mercato del lavoro a dar forma alle scelte riproduttive³⁴. Non intendiamo qui studiare il tema, per altro interessante, delle possibili conseguenze del lavoro delle donne sulle strutture familiari, dall'aumento dell'instabilità coniugale alla riduzione dei tassi di natalità, dalla qualità della storia matrimoniale alle condizioni di salute dei coniugi. Vogliamo tuttavia suggerire una riflessione collegata a questo argomento. Sappiamo che esistono nel mercato del lavoro donne con un diverso atteggiamento nei confronti della carriera: alcune mostrano uno spiccato attaccamento al lavoro, spesso le donne più istruite e con occupazioni migliori, ma non solo queste, ed altre prevalentemente orientate alla famiglia (Hakim 1991)³⁵.

Possiamo immaginare che le donne, prevalentemente orientate al lavoro, consapevoli della difficoltà di conciliare responsabilità familiari e percorso di

³⁴ Nelle società contemporanee esiste un'evidente relazione fra occupazione femminile e fertilità (Spitze 1988). Non è immediatamente evidente tuttavia quale sia la direzione di questa relazione. In particolare, sono stati ipotizzati quattro possibili modelli: l'occupazione femminile influenza la fertilità, la fertilità influenza l'occupazione femminile, fertilità e occupazione femminile si influenzano reciprocamente, la relazione fra fertilità e occupazione femminile è spuria e legata all'azione di altri fattori (Lehrer e Nerlove 1986).

³⁵ È da questo presupposto che prende le mosse la teoria delle preferenze formulata da Catherine Hakim. Secondo la Hakim esisterebbero tre idealtipi di donne: *a)* le family centered le quali solo in caso di difficoltà economiche sarebbero disposte a lavorare e preferiscono invece dedicarsi completamente alla cura della famiglia. Questo tipo di donne sarà con maggior frequenza delle altre coniugato e con figli e la loro offerta di lavoro sarà indipendente da qualunque politica orientata alla promozione dell'occupazione femminile. Le decisioni procreative, invece, come ad esempio il numero di figli, potrebbero essere influenzate da politiche familiari. *b)* Le adaptive sarebbero il gruppo più numeroso costituito da donne che desiderano lavorare, ma che preferiscono combinare la famiglia al lavoro. Per questa ragione saranno egualmente influenzate da politiche occupazionali e familiari. Il terzo gruppo, invece, *c)* le work centered, sono determinate a lavorare e investono molto in capitale umano. La loro priorità non è la famiglia, per questo è più elevata la frequenza di donne single o senza figli o di donne divorziate in questo terzo gruppo. Secondo la Hakim politiche familiari e occupazionali non avranno alcuna incidenza sulle scelte del corso di vita di queste donne (Hakim 2002, 2003, 2007).

carriera, possano scegliere, senza rinunciare definitivamente alla famiglia, di ritardare il momento della maternità. Le donne, che desiderano continuare la loro carriera, possono coordinare il ruolo lavorativo e familiare collocando la maternità in una fase avanzata della carriera, in cui godono di una posizione consolidata e di maggiori sicurezze, così che la nascita di un figlio non sia motivo di interruzione della carriera. Il numero di queste donne sta crescendo. Ci aspettiamo dunque che maggiore sia l'attesa prima di diventare madre, minore sia il rischio di uscire dal mercato del lavoro. Anche in questo caso tuttavia non ci sembra corretto concludere che per le donne con un elevato attaccamento al lavoro il figlio non comporti un possibile ostacolo alla permanenza al lavoro. Sembra piuttosto una conferma del fatto che la nascita di un figlio non rappresenta un "problema" per le donne, a patto che esse possano contare su un sistema di garanzie ed una situazione di sicurezza nel lavoro, che consenta loro di non dover rinunciare alla complessità dei ruoli cui sono chiamate.

Nell'avvicinarsi al tema oggetto della tesi abbiamo, inoltre, attribuito un importante ruolo alle caratteristiche della famiglia in cui una donna è inserita.

Riteniamo, infatti, cruciale il ruolo della famiglia in quanto luogo per la produzione e la redistribuzione del reddito e delle cure. È proprio all'interno della stessa che vengono prese le decisioni inerenti la suddivisione dei compiti tra i propri componenti e i modelli di genere e quelli inter-generazionali sono definiti e riprodotti.

Nello specifico, all'interno della coppia le scelte individuali riguardanti il lavoro, la procreazione e la gestione del tempo per la cura dei familiari vengono negoziate tra i partner. Alcune scelte sono anche condizionate dal percorso formativo e dall'esperienza occupazionale, che i coniugi condividono nella relazione. Gli studi inerenti i corsi di vita sostengono che tutti i percorsi individuali (e quindi anche quello lavorativo) sono strettamente correlati con le molteplici scelte dei soggetti a noi vicini.

Per questo motivo risulta interessante considerare se la partecipazione di una donna al mercato del lavoro o, all'opposto, il suo stato di inattività possano essere legati con alcune specifiche caratteristiche del partner.

I dati utilizzati in questa tesi, non permettono di osservare il peso delle preferenze e costrizioni e, allo stesso tempo, con gli stessi non è possibile osservare le differenze tra la dimensione monetaria e non monetaria della classe. È però possibile mostrare se il comportamento delle donne stia diventando sempre più, o, all'opposto, sempre meno dipendente da quello dei loro compagni e se la polarizzazione ha assunto nuove forme.

Esistono evidenze empiriche che portano ad affermare come l'effetto delle risorse del partner si stiano indebolendo nel corso del tempo. Ad esempio Di Tommaso (1999), attraverso un'analisi sui dati dell'indagine della Banca d'Italia (1987, 1989 e 1991) mostra che il reddito del marito ha un effetto negativo sulle probabilità che la moglie rimanga nel mercato del lavoro ma, allo stesso tempo, tale effetto è più piccolo di quello esercitato del reddito della moglie (infatti quello individuale è pari a -0,20 mentre quello della moglie è 2,82). Questi risultati vengono confermati anche quando si controlla per l'istruzione, gli anni e la regione di residenza.

Allo stesso tempo Bratti (2003) stima un modello sulla fertilità e sulla partecipazione delle donne con l'indagine della Banca d'Italia sul Reddito e le Risorse e studia l'effetto dell'istruzione delle donne, controllando, oltre agli altri fattori, anche per il reddito del marito, l'istruzione, il tipo di occupazione e gli anni. Lo studioso trova che l'effetto del reddito del marito è negativo, ma il titolo di studio della donna incrementa notevolmente la sua partecipazione al mercato del lavoro e, in particolare, la sua compatibilità con il ruolo di madre.

Anche Addabbo (1999) utilizza la stessa indagine della Banca d'Italia dell'anno 1995 al fine di studiare le differenze di genere per quanto riguarda il lavoro di cura e trova che, per le donne, l'effetto del reddito del marito è significativamente negativo ma molto piccolo. Inoltre Addabbo osserva lo status occupazionale del marito: in particolare studia l'effetto dell'esistenza di un lavoratore in più, osservando se la

moglie di un marito disoccupato ha maggiori probabilità di quella di un marito che svolge un lavoro come autonomo o dipendente. Osserva quindi che la moglie di un autonomo, rispetto a quella di un dipendente, ha una probabilità del 10% in più di svolgere lavoro di cura, mentre non esistono differenze significative con le compagne di un soggetto disoccupato.

Da un punto di vista sociologico, è solo a partire dagli anni più recenti che ci si è occupati dello studio delle risorse del marito. Questo interesse è stato sviluppato all'interno delle teorie sulla stratificazione sociale, che hanno spostato il loro focus dagli studi convenzionali sulla mobilità sociale inter-generazionale all'analisi dell'omogamia e della carriera delle coppie nella prospettiva dei corsi di vita.

In Italia, Bernardi (1999) è stato tra i primi a studiare l'effetto del marito sulla partecipazione della moglie al mercato del lavoro attraverso l'utilizzo dei dati inerenti i corsi di vita. Sulla scia delle ricerche condotte dagli studiosi tedeschi e olandesi (Bernasco 1994; Bolssfeld *et al.* 1996; Bernasco *et al.* 1998), Bernardi ha testato differenti ipotesi messe in luce dalla nuova teoria economica e da quella del capitale sociale. Nello specifico, Bernardi utilizza la Seconda Indagine Nazionale su controllo e aspettative di Fecondità, condotta tra la fine del 1995 e l'inizio del 1996 per esaminare l'effetto, attraverso modelli dinamici, dell'istruzione del marito e del suo livello di prestigio al tempo del matrimonio sulla transizione al di fuori dal mercato del lavoro o al ritorno della moglie. Giunge così alla conclusione che le teorie economiche e quelle sociologiche si soffermano su aspetti differenti rispetto alla carriera delle donne: gli studiosi di economia analizzano l'offerta di lavoro, mentre le teorie sociologiche prendono in considerazione il successo occupazionale delle donne. Sebbene le risorse del marito possono aiutare la moglie nell'ottenere un'elevata posizione occupazionale, gli stessi incoraggiano le donne a uscire dal mercato del lavoro e le scoraggiano a farvi ritorno una volta uscite. Allo stesso modo, l'effetto negativo del punteggio occupazionale del marito sull'offerta di lavoro della moglie è significativa solo per le posizioni elevate e sulla scia dell'effetto del reddito, per la letteratura economica, questo ha più peso dell'effetto positivo delle risorse proprie della moglie.

La conclusione alla quale si giunge è che il merito disincentiva la moglie a partecipare al mercato del lavoro solo nei casi dove il marito ha una posizione occupazionale più elevata in termini di prestigio.

Gli studi successivi di Blossfeld e Drobnîc (2001) posero in luce che i risultati trovati da Bernardi in Italia erano simili a quelli tedeschi e spagnoli, mentre differivano sia dalle situazioni danesi e svedesi, dove le risorse occupazionali del marito avevano un effetto positivo, e da quelle inglesi, in cui alcun effetto era emerso. Gli studiosi citati posero all'attenzione che le differenze tra paesi rispetto all'effetto del partner sono in larga parte dovuti al tipo di regime della nazione stessa, che influenza le decisioni degli individui all'interno della coppia.

Quel poco che conosciamo delle differenze tra coorti, deriva dalle ricerche che si basano su dati *cross-sectional*. Ad esempio Bellotti (1993) ha mostrato come, in Veneto nel 1993, il tasso di attività delle donne sposate di età 41-49 anni, variasse in modo sostanzioso in base alla classe occupazionale del marito. Esattamente, lo stesso cresceva di 28 punti percentuali tra la classe operaia e la piccola borghesia, e diminuiva lievemente quando si osservava la situazione della classe media impiegatizia e la classe borghese. Nel caso delle donne con 33-40 anni, la differenza tra la classe operaia e la piccola borghesia diminuiva, mentre aumentava quella tra la piccola borghesia e la classe media. Le mogli dei mariti appartenenti alla classe superiore hanno circa il medesimo tasso di attività di quelle i cui mariti appartengono alla piccola borghesia. Per le donne più giovani, ovvero coloro che hanno 25-32 anni, non sembravano esserci differenze tra coloro che erano sposate con gli appartenenti alla classe media o alla classe borghese.

Sempre sulla base di dati *cross-sectional*, Saraceno (2003) ha posto in luce che solo tra la fine degli anni cinquanta e l'inizio degli anni sessanta in Italia, il modello della donna casalinga divenne la norma. Questo coincide con il boom economico successivo la seconda guerra mondiale e l'introduzione delle prime politiche in favore dei diritti dei lavoratori.

A partire dal 1960, con l'aumento dell'investimento nell'istruzione e il parallelo sviluppo del settore terziario e di alcune politiche sociali rivolte alle donne, le

decisioni delle donne di lavorare diventarono più indipendenti dalla posizione occupazionale dei loro mariti.

Le nostre ipotesi, dunque, circa l'influenza del marito nei percorsi lavorativi delle mogli, prendono spunto dall'idea che i coniugi, possono influenzare reciprocamente le loro carriere. In particolare, il lavoro del marito e la sua posizione nel mercato del lavoro possono interferire con la carriera della moglie, sia rispetto all'abbandono della sfera del lavoro remunerato, sia condizionando il successo occupazionale della donna.

Le risorse del marito possono tendenzialmente influenzare il lavoro della moglie in due direzioni: favorendola o ostacolandola. Secondo la teoria economica della famiglia (Becker 1981; Becker *et al.* 1977), la specializzazione dei ruoli entro la famiglia giova al funzionamento e alla stabilità della coppia.

Mentre uno dei coniugi si dedica completamente al lavoro retribuito, l'altro si specializza nel lavoro domestico. La divisione del lavoro è modellata in primo luogo dalla differenza di genere (sono le donne ad occuparsi della casa), ma può essere ridefinita in base ad altre risorse dei partner. In particolare, le risorse dei coniugi possono generare nuovi equilibri nella distribuzione del potere entro la coppia (Blau 1998). Tanto diverso è l'ammontare delle risorse di un partner rispetto all'altro (in termini di educazione, occupazione, capacità di produrre reddito), quanto diverse sono anche le capacità di contrattazione possedute: la posizione di inferiorità di uno dei coniugi rende accettabile, quasi naturale, la sua dedizione al lavoro intra-domestico e la propensione dell'altro all'attività esterna al nucleo familiare. Anche considerando l'esistenza di squilibri di risorse fra i partner, la divisione del lavoro risente della dimensione di genere. La risposta ai successi del partner sul mercato del lavoro è "gender-specific" (Hochschild 1989 e 1997): quando è la moglie ad avere meno risorse del marito essa tende a uscire dal mercato del lavoro, mentre quando è il marito ad occupare una posizione di svantaggio rispetto alla moglie l'uomo non si allontana dal lavoro retribuito né si prende un carico di lavoro domestico più elevato. Mentre il successo del marito rinforza e "giustifica" le differenze di genere

(Greenstein 2000), confinando la moglie ai ruoli familiari, di fronte al successo della moglie, l'uomo tende a lavorare per recuperare il distacco.

In conclusione, ai fini del nostro lavoro possiamo ipotizzare che maggiori sono le risorse del marito nel mercato del lavoro, in particolare rispetto a quelle della moglie, minore sarà l'interesse di quest'ultima per il mercato. In questo senso le risorse del marito possono spingere le donne fuori dal mercato del lavoro, nel corso dell'intera carriera e in particolare in occasione degli episodi "critici" del matrimonio e della nascita dei figli, quando la domanda di lavoro domestico è maggiore.

Bisogna tuttavia considerare anche la possibilità che le mogli beneficino delle risorse del marito. Quest'ultimo infatti può portare all'interno della famiglia capacità e conoscenze relative al lavoro che svolge o anche informazioni di carattere generale sul mercato del lavoro. Il marito, inoltre, può avere accesso a reti di relazioni di cui anche la moglie può beneficiare e può spendere le sue capacità di influenza in modo da favorire la carriera della moglie (Bernasco *et al.* 1998, Bernardi 1999). In altre parole, bisogna considerare l'opportunità di estendere il concetto di capitale sociale a quello di capitale sociale familiare (Coleman 1990). Quando la moglie decide di rimanere nel mercato del lavoro può trarre vantaggio dalle risorse del marito. Anche in questo caso, riteniamo che l'interpretazione sia più efficace valutando le risorse del marito non in se stesse, ma in rapporto a quelle della moglie. Quando i due partner svolgono lo stesso lavoro le risorse offerte dal marito alla coppia sono pienamente pertinenti e immediatamente spendibili: dunque la situazione di omogamia fra i coniugi crea capitale umano, culturale, sociale e di influenza che può favorire la carriera della donna.

Per sintetizzare, abbiamo dunque due osservazioni relative all'influenza del marito sulla carriera lavorativa della moglie. La prima è che convivono un effetto positivo e un effetto negativo delle risorse del marito, e che questi due effetti sono esercitati in due diversi ambiti. Da un lato, le risorse del marito tendono a deprimere la partecipazione della moglie al mercato del lavoro, mentre dall'altro, per le coppie in cui entrambi i coniugi continuano a lavorare, le risorse del marito sostengono il successo occupazionale della moglie. La seconda osservazione riguarda la necessità

di distinguere in modo analitico fra un “effetto coniuge” e un “effetto coppia”: il primo riguarda le risorse del marito *in sé*, il secondo le risorse del marito rispetto alla moglie. Riteniamo che proprio nell’effetto-coppia sia riscontrabile il principale fenomeno che rende interpretabile l’influenza del marito sulla parallela carriera della moglie.

Dedicheremo, al paragrafo successivo, la descrizione dei risultati trovati con le nostre analisi e proveremo a tracciare una riflessione che prende spunto dalle osservazioni sin qui riportate.

4.4. Il ruolo del partner e dei figli sulla partecipazione della donna al mercato del lavoro

Prima di procedere con la descrizione dei risultati empirici, riteniamo importante ricordare alcune scelte che abbracciano le nostre elaborazioni. Definiamo, innanzitutto, “inattiva” ogni donna che abbia sperimentato un effettivo abbandono del mercato del lavoro, escludendo, quindi, tutti gli individui che stavano usufruendo di qualunque forma di congedo (come quello riguardante la maternità). Non abbiamo, inoltre, considerato come uscita dal mercato del lavoro gli episodi di non occupazione dalla durata inferiore ai nove mesi: questo ci ha permesso di escludere dalle analisi le interruzioni momentanee delle carriere femminili.

Sulla base di questa definizione di inattività, abbiamo identificato in tre categorie i possibili percorsi di carriera che una donna può perseguire, definiti sulla base del numero di interruzioni lavorative effettuate nel corso della vita lavorativa. I percorsi di carriera di interesse sono elencati di seguito:

- “Sempre attiva”: sono le donne che non sono mai state inattive, seppur possono aver sperimentato episodi di disoccupazione per brevi periodi;
- “Attiva, con discontinuità”: sono le donne che hanno sperimentato situazioni di inattività;

- “Sempre inattiva”: sono le donne che non hanno mai fatto ingresso nel mercato del lavoro.

Poiché le informazioni più recenti risalgono all’anno 2005, si è deciso di prendere in considerazione per queste analisi descrittive solo le donne che avessero visto la luce al massimo nel 1970, anno in cui le più giovani compivano 35 anni³⁶. Abbiamo così ottenuto un campione pari a 3.886 donne.

Come la tabella di seguito mostra (cfr. tab. 4.1.), circa quattro donne su dieci hanno dichiarato di aver svolto una carriera senza alcun tipo di interruzione, il 21% sono rimaste costantemente inattive, almeno fino al compimento del 35esimo anno di età, mentre il restante 38% sostiene di aver effettuato episodi di attività alternati a quelli di uscita dal mercato del lavoro.

Tabella 4.1 *Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso fino al compimento del 35esimo anno di età*

	%	N
Sempre attiva	41,0	1.596
Attiva, con discontinuità	38,0	1.474
Sempre inattiva	21,0	816
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>3.886</i>

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

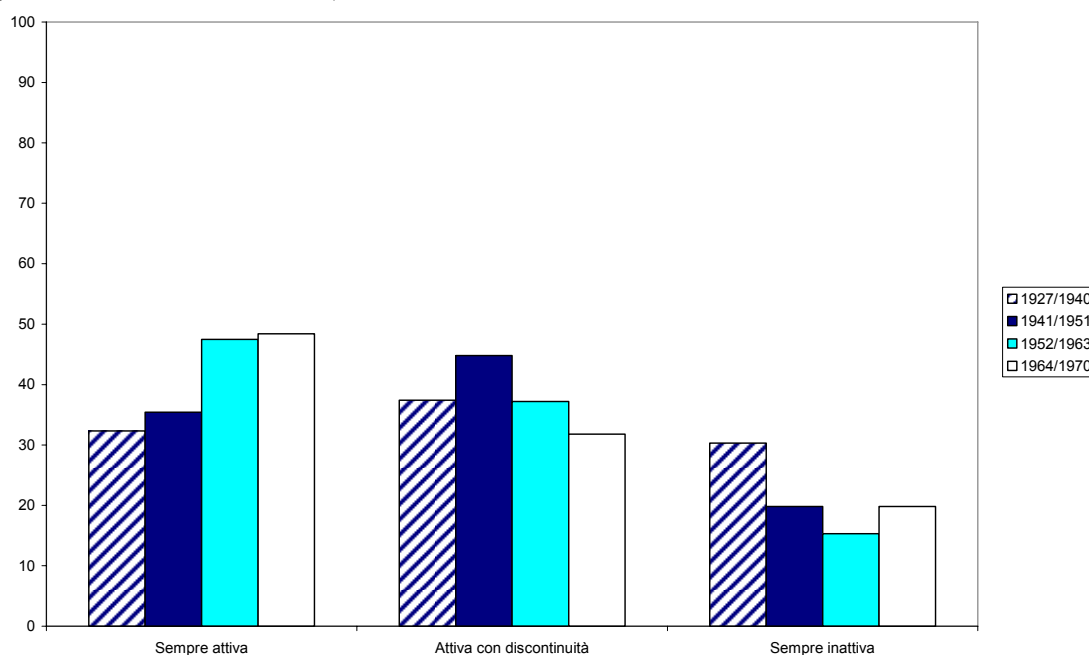
Rispetto al nostro interrogativo di ricerca, risulta innanzitutto interessante osservare come si siano modificate, nel volgere delle coorti, le carriere sopra elencate (cfr. fig. 4.1).

Come ci aspettavamo, il passaggio dalle coorti più anziane (32,3%) a quelle più giovani (48,4%) comporta una maggiore diffusione di carriere regolari e una diminuzione dei soggetti che non si affacciano al mercato del lavoro.

³⁶ La scelta di includere nel campione solo i soggetti nati sino al 1970 è duplice: da una parte, come indicato nel testo, s’intende prendere in considerazione coloro che hanno compiuto almeno 35 anni, e, quindi, che potrebbero far parte del mercato del lavoro da qualche anno. Dall’altra si ottiene una numerosità sufficientemente ampia da poter procedere con i confronti tra le coorti.

La diminuzione del numero di donne che non lavorano, soprattutto se giovani, può trovare spiegazione nell'aumento delle protezioni che il mercato del lavoro fornisce loro. Il valore più elevato di donne attive coincide con la coorte che ha fatto ingresso nel mercato del lavoro negli anni settanta, periodo nel quale sono state approvate importanti innovazioni in materia di politiche inerenti la famiglia: come abbiamo già avuto modo di sottolineare nei capitoli precedenti, la possibilità di organizzare i tempi di cura e quelli lavorativi è un ottimo punto di partenza per rimanere nel mercato del lavoro.

Figura 4.1. *Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età) e alla coorte di nascita*

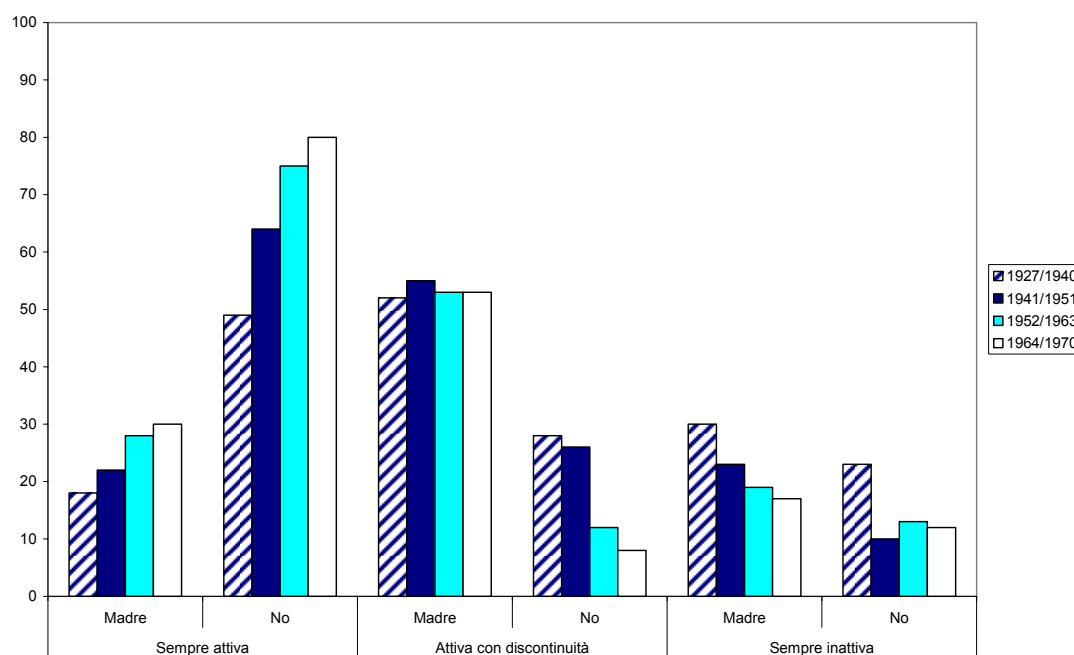


Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Differenze tra le coorti rispetto alla possibilità di seguire delle carriere continue o discontinue è strettamente correlata anche al diventare moglie e madre.

Il grafico successivo (cfr. fig. 4.2), che descrive le carriere sulla base della presenza di figli permette di sostenere che, seppur l'essere madri incida in maniera significativa sulle *chance* di incorrere in interruzioni lavorative ed il fatto di avere più figli conduca le donne ad interrompere con maggiore frequenza il percorso lavorativo, una quota consistente delle stesse tende, in ogni caso, a lavorare per un tempo esteso. Questo andamento è rintracciabile per tutte le coorti considerate, anche se si assiste a un visibile incremento di donne che rimangono nel mercato del lavoro tra le classi più giovani.

Figura 4.2. *Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età), alla coorte di nascita e alla presenza di figli*



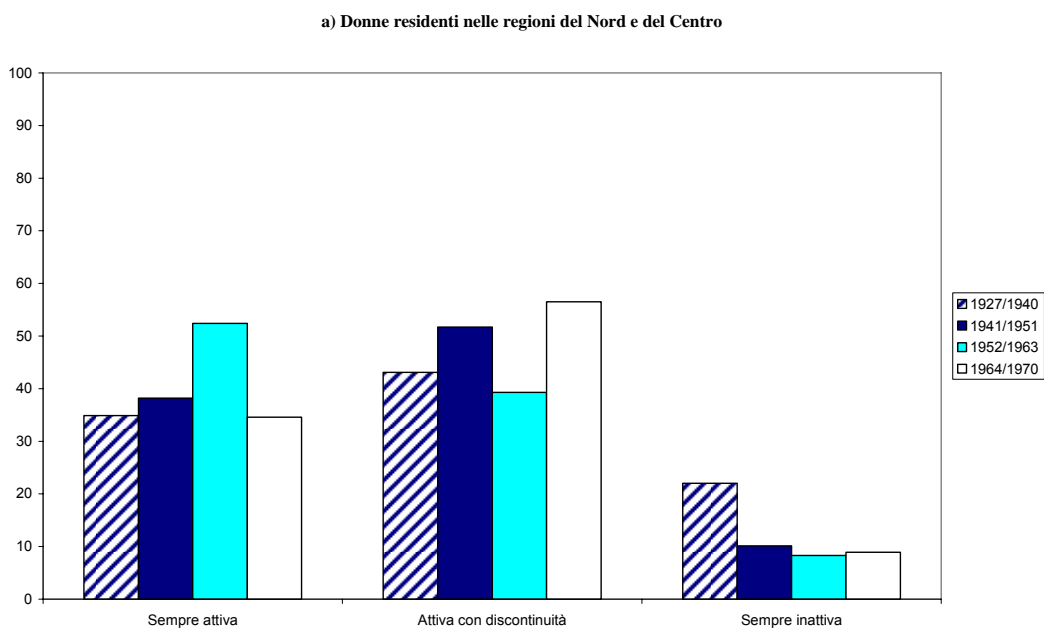
Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Interessanti spunti per la descrizione delle caratteristiche della partecipazione al mercato del lavoro in Italia possono essere colte anche dall'analisi rispetto all'area di residenza delle figure femminili. Sono note, infatti, le differenze culturali e le

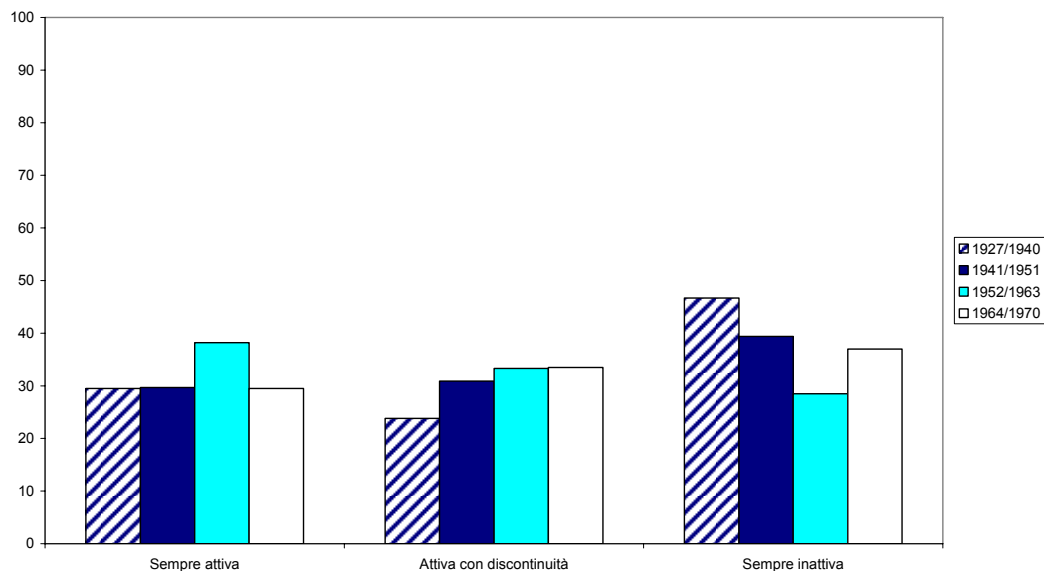
caratteristiche del mercato del lavoro che distinguono le regioni italiane del nord e quelle del sud.

I grafici (cfr. figg. 4.3.a e 4.3b) pongono chiaramente in luce come la percentuale delle donne che non hanno mai conosciuto un episodio di lavoro, sia chiaramente superiore nelle regioni meridionali rispetto a quelle settentrionali e centrali. Questo può essere ritenuto valido non solo per quanto riguarda coloro che sono nate nelle prime coorti, ma anche tra le generazioni più giovani. È, inoltre, proprio in questa coorte di nascita che si registra un differenziale più elevato tra gli inattivi del nord e del centro rispetto a quelli del sud e delle isole: tale risultato porta ad affermare che le regioni meridionali continuano a soffrire di un maggior grado di problematicità legata al mercato del lavoro.

Figura 4.3. *Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età), alla coorte di nascita e alla zona geografica di residenza*



b) Donne residenti nelle regioni del Sud e nelle Isole



Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Queste differenze geografiche rispetto alle tipologie delle storie lavorative è in larga parte riconducibile allo sviluppo dei diversi settori occupazionali.

Infatti, nel periodo successivo alla guerra, il settore pubblico era il principale canale di integrazione delle donne del sud nel mercato del lavoro, soprattutto per coloro che avevano raggiunto un livello di istruzione medio-alto. Questo significa che erano poche le donne che lavoravano (con un contratto regolare) nelle zone meridionali del Paese e queste appartenevano a un gruppo privilegiato, poiché erano quelle più motivate, maggiormente istruite e tendenzialmente impegnate in settori dove il rischio di abbandonare il mercato del lavoro era basso.

Come una critica femminista pose in luce, le donne erano scoraggiate a lavorare sia a causa di barriere culturali, sia strutturali. Inoltre, a partire dal 1980, una pluralità di recessioni economiche e una forte restrizione dell'espansione del settore pubblico nel sud, ha ridotto le opportunità economiche delle figure femminili, causando un'evitabile crescita del tasso di disoccupazione femminile (Bettio e Villa, 2000;

Battistoni 2003, 2005). Nel sud, non solo la prospettiva della partecipazione al mercato del lavoro femminile è peggiorata rispetto a quella presente nel nord, ma anche i ruoli tradizionali di genere si sono maggiormente diffusi e legittimati (Brown e Scott, 1998). Così, le donne sono maggiormente scoraggiate a cercare un lavoro, a continuare nella ricerca dopo ripetuti fallimenti o nel tornare nel mercato del lavoro dopo episodi di inattività.

Nel prossimo paragrafo analizzeremo, con analisi più specifiche, la relazione tra il momento dell'uscita dal mercato del lavoro e il verificarsi degli eventi di interesse (matrimonio e nascita di un figlio).

Prima di procedere, però, su questo aspetto, risulta interessante prendere in considerazione un ulteriore elemento nello studio della partecipazione delle donne al mercato del lavoro che riguarda, come riportavamo nell'introduzione, la condizione occupazionale del partner.

Come è già stato ricordato in precedenza, l'analisi rispetto alle influenze che il marito esercita sulla moglie ha attratto, negli ultimi anni, l'interesse dei sociologi.

Come specificato precedentemente, ci baseremo solo sui mariti per i quali si conosce l'intera storia occupazionale. Osservando, quindi, le figure proposte di seguito (cfr. fig. 4.4 e fig. 4.5), è possibile sostenere che le mogli di un soggetto con un titolo di studio medio-basso o di operai sperimentano maggiori opportunità di essere inattive. Questo andamento sembra, però, diminuire nel corso delle coorti. Allo stesso tempo, una volta entrati nel mercato del lavoro, il tipo di carriera senza interruzioni (quella che abbiamo indicato come "sempre attiva") risulta essere quella maggiormente diffusa e questo si verifica indipendentemente dal tipo di lavoro che il marito svolge o titolo di studio che lo stesso possiede. Interessante, inoltre, osservare come i due grafici sotto riportati disegnano un andamento simile: questo può essere ricondotto alla forte relazione tra un titolo di studio elevato e una posizione occupazionale prestigiosa.

Figura 4.4. Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età), alla coorte di nascita e al titolo di studio del marito

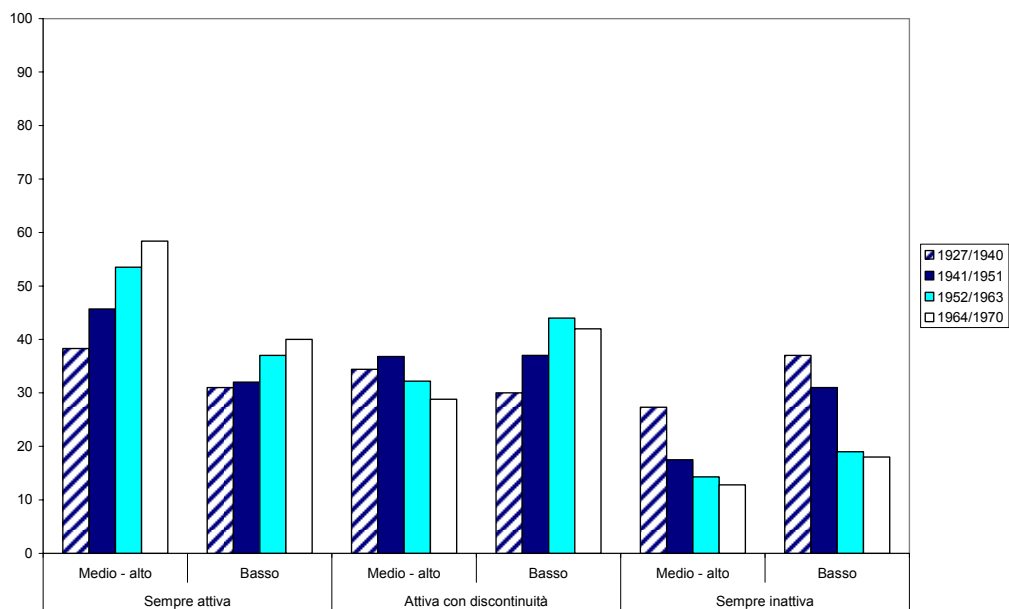
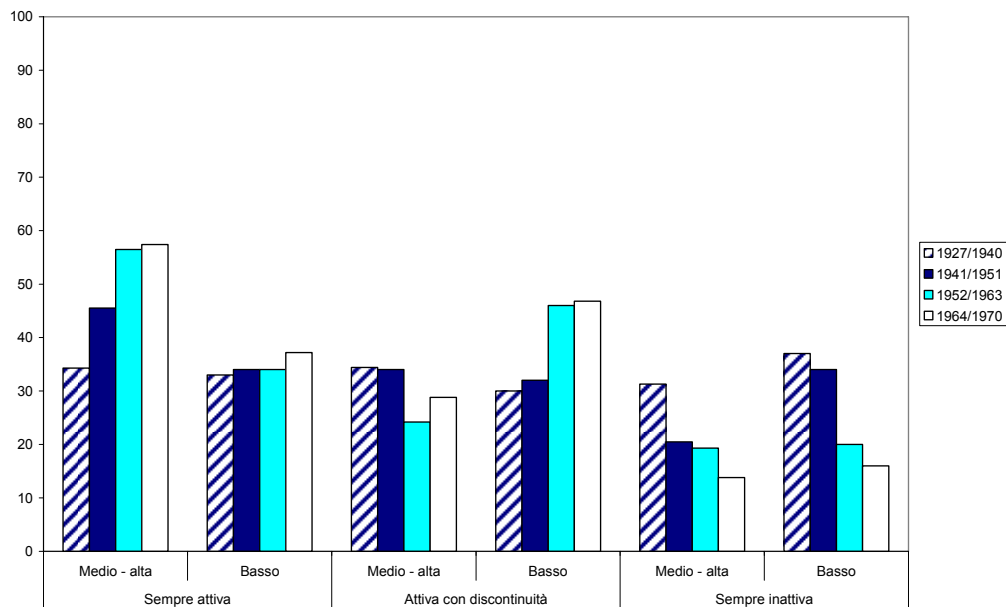


Figura 4.5. Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età), alla coorte di nascita e alla classe occupazionale del marito



Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

La lettura delle figure riportate³⁷ deve essere fatta tenendo in considerazione l'elevato livello di omogamia presente in Italia. Allo stesso tempo è importante ricordare come le analisi così proposte non riescono a catturare l'effetto della negoziazione, come sostengono gli economisti, o quello del capitale sociale, così come sottolineano molti sociologi.

Interessante risulta a questo punto osservare come queste caratteristiche si comportano in modelli di *event history analysis*. Proprio a questo obiettivo verrà dedicato il paragrafo successivo.

4.5. Mogli e madri nel mercato del lavoro: un'analisi longitudinale

Dopo aver tracciato una prima analisi descrittiva delle carriere femminili e della loro evoluzione rispetto al verificarsi di determinati eventi, quali matrimonio e nascita di un figlio, ne approfondiamo lo studio ricorrendo a tecniche di *event history analysis*.

La scelta di utilizzare questo tipo di tecniche è da ricondurre, come esplicitato nel secondo capitolo, alla possibilità di studiare fenomeni che si sviluppano nel tempo, gestendo lo spostamento delle unità di analisi fra un insieme limitato ed esaustivo di condizioni.

Allo stesso tempo, esse permettono di tenere sotto controllo i fattori che influenzano i cambiamenti di interesse, che, a loro volta, possono essere costanti o modificarsi nel tempo. L'evento che andremo a studiare riguarda il passaggio da una condizione di attività (condizione *j*) a una di inattività (condizione *k*).

³⁷ Nei grafici che seguono abbiamo creato due categorie sia per la variabile "titolo di studio", sia per la "classe occupazionale". Per quanto riguarda la prima variabile, la categoria "medio-alto" raccoglie coloro che hanno raggiunto almeno il diploma della scuola secondaria superiore. Nel caso della classe occupazionale, abbiamo incluso nella categoria "medio-alta" i lavoratori non manuali, nella "bassa", coloro che svolgono attività manuali.

Già nelle analisi riportate nel paragrafo precedente abbiamo osservato come il matrimonio e la nascita del primo figlio siano momenti che segnano profondamente la carriera delle donne e hanno conseguenze sul loro stato di inattività.

Cerchiamo ora di capire in modo più dettagliato quali siano le dimensioni di questo fenomeno. Restringiamo la nostra finestra osservativa ad un periodo immediatamente precedente il verificarsi di questi eventi e proviamo ad osservare come le probabilità di sperimentare la transizione (da attiva ad inattiva) siano mutate tra le coorti considerate.

Per rispondere al primo interrogativo possiamo soffermarci sui dati proposti in tabella 4.2 e tabella 4.3. Nella prima tabella (cfr. tab. 4.2) viene presentata la proporzione di donne lavoratrici che rimangono attive nel periodo che precede le nozze e in corrispondenza della data del matrimonio. Come già ricordato la fase di riorganizzazione e la ridefinizione dei ruoli è un processo progressivo, che in parte si verifica nei mesi che precedono l'evento delle nozze: vediamo infatti che in tutte le coorti alcune donne tendono a lasciare il lavoro con l'avvicinarsi del giorno del matrimonio. Ma è soprattutto in coincidenza delle nozze che le donne abbandonano il mercato del lavoro.

Nella prima coorte quasi 8 donne su 10 continuano a lavorare dopo essersi sposate. Il 20 per cento di esse, dunque, abbandona il mercato del lavoro dopo aver contratto il matrimonio. Le donne che continuano a lavorare salgono a 8 su dieci fra le nate nella coorte 1941-51, fino ad arrivare a circa 9 donne su 10 fra le ultime due generazioni. Possiamo dunque affermare che il matrimonio è un elemento critico della carriera femminile, che comporta una prima ridefinizione dei ruoli della donna e una riorganizzazione dei carichi di lavoro femminile. Questo è avvenuto in particolare per alcune generazioni di donne, soprattutto per quelle nate fino a inizio degli anni cinquanta, e ha perso progressivamente peso nel volgere delle coorti successive.

Non è comunque trascurabile che anche nella penultima coorte, il 10% delle donne che stavano lavorando prima del matrimonio abbandonò il lavoro in corrispondenza delle nozze.

In queste analisi abbiamo osservato anche coloro che sono nate a partire dal 1970 e, quindi, che hanno al più 35 anni. Riteniamo che questi valori debbano essere letti con cautela, in quanto in questo ultimo gruppo sono sovrarappresentate le spose giovani e giovanissime, che sono, solitamente, le ragazze meno istruite e meno legate al lavoro, mentre non sono incluse le donne destinate a contrarre matrimonio dopo i trent'anni, che corrispondono alle più istruite, a coloro che hanno lavori migliori e sono più legate al proprio impiego. Possiamo ipotizzare che il dato "reale" relativo al comportamento della coorte più giovane sia di una maggiore permanenza al lavoro in occasione del matrimonio rispetto a quello riportato in tabella 4.2.

Tabella 4.2 *Proporzione di donne che rimangono nel mercato del lavoro e sono occupate da almeno 12 mesi prima del matrimonio in corrispondenza del matrimonio per coorte di nascita. Stime di Kaplan – Meier*

	1927- 40	1941-51	1952-63	1964-70	Oltre il 1970
12 mesi prima	99,4	99,1	99,6	99,8	99,5
6 mesi prima	97,5	97,9	98,5	98,5	98,8
3 mesi prima	93,5	95,2	95,6	96,6	94,8
Matrimonio	75,6	79,6	87,3	88,3	89,3

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

È con la nascita di un figlio, però, che si registrano le uscite più consistenti dal mercato del lavoro (cfr. tab. 4.3). In tutte le coorti osserviamo che solo 8 donne su 10 fra coloro che stavano lavorando l'anno precedente alla nascita del loro primogenito continuano ad essere attive a un anno dal parto. Dobbiamo ricordare che stiamo studiando il comportamento di donne che hanno già compiuto due scelte importanti: entrare nel mercato del lavoro e rimanere attive dopo essersi sposate. Ci sono alcune variazioni fra coorti di donne: l'uscita dal mercato del lavoro in corrispondenza della nascita di un figlio appare particolarmente alta per le nate fra il 1941 e il 1951. Con il passare del tempo si registra, invece, la tendenza ad un aumento delle donne che rimangono occupate, anche se non particolarmente accentuata.

Anche in questo caso merita attenzione la coorte più giovane. È possibile sostenere che siano donne appartenenti a un sottocampione non rappresentativo dell'intera coorte: sono infatti donne che hanno avuto un figlio prima dei trent'anni.

Sono sovrarappresentate le madri molto giovani mentre sfuggono dall'osservazione le donne destinate a divenire madri in età più adulta. E' chiaro come questo sottocampione di madri abbia una propensione all'uscita maggiore di quanto ne avrebbe l'intera coorte nel suo complesso. Per questo motivo, possiamo ipotizzare che, nel passaggio fra coorti, l'aumento della proporzione di donne che rimangono al lavoro dopo la nascita di un figlio sia, in realtà, decisamente più marcato. L'uscita dal mercato del lavoro ha inizio nei mesi che precedono la nascita dei figli: il fenomeno si può osservare già sei mesi prima del parto, continua a ridosso della nascita e prosegue nei mesi successivi (per poi stabilizzarsi a partire dal compimento del primo anno di vita del bambino, periodo che di norma coincide con la fine dei congedi e dei permessi di maternità, di eventuali prove di rientro al lavoro e infine dell'ingresso del bambino al nido).

Tabella 4.3 *Proporzione di donne che rimangono nel mercato del lavoro e sono occupate da almeno 12 mesi prima della nascita del loro figlio per coorte di nascita. Stime di Kaplan – Meier*

	1927- 40	1941-51	1952-63	1964-70	Oltre il 1970
6 mesi prima	89,3	90,2	93,9	93,5	92,8
Figlio	84,1	81,4	87,9	88,0	86,2
6 mesi dopo	80,5	78,4	85,2	85,3	83,3
1 anno dopo	80,3	74,6	83,3	81,7	82,2

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Ci si chiede, quindi, se sia possibile che le donne inizino ad uscire dal mercato del lavoro nei mesi che precedono la nascita dei figli. E' certo possibile che per alcune donne si tratti di una scelta volontaria, in vista del nuovo impegno della maternità. Ma le dimensioni del fenomeno lasciano pensare che possano esistere altre spiegazioni. Una preoccupante lettura di questo dato potrebbe essere che, nonostante le ampie tutele garantite per legge alle madri lavoratrici (dipendenti), esse possano essere allontanate dal posto di lavoro e costrette al licenziamento all'annuncio dell'imminente maternità (Saraceno 2003). La situazione potrebbe essere aggravata per le donne che lavorano senza contratto o con contratti a termine, che possono non essere rinnovati.

Dobbiamo avanzare tuttavia un'altra chiave di lettura di carattere strettamente metodologico legata ai dati longitudinali ma comune a tutte le rilevazioni. Possiamo immaginare che nel ricostruire e raccontare la propria storia lavorativa le donne che sono uscite dal mercato del lavoro in occasione della nascita di un figlio, anche se hanno fruito delle astensioni e dei congedi di legge, facciano poi coincidere la fine della loro carriera con la data di nascita del figlio o ancora con l'ultimo giorno in cui sono state effettivamente presenti sul posto di lavoro. Si tratta di date che servono per "ancorare la memoria" e che coincidono con la percezione soggettiva che le donne costruiscono della loro esperienza personale, ma che evidentemente potrebbero costituire una distorsione nella ricostruzione del reale percorso di carriera. Di questa possibilità bisogna tenere debito conto.

Sulla scia dei risultati ottenuti, abbiamo voluto portare ulteriori riscontri empirici alle nostre domande di ricerca e, quindi, approfondire lo studio del passaggio da una situazione di attività a una di inattività, facendo ricorso a un modello di regressione *piecewise constant*.

È stato, così, preso in considerazione l'intero percorso matrimoniale e di carriera delle donne inserite nel mercato del lavoro almeno due anni prima la celebrazione del matrimonio, fino alla piena maturità dei soggetti, che riteniamo possa essere indicata al cinquantacinquesimo anno di età³⁸.

Nel modello che proponiamo di seguito rientreranno, quindi, le informazioni inerenti l'età della donna, la sua coorte di nascita, la durata (calcolata in anni) di presenza nel mercato del lavoro, il massimo titolo di studio raggiunto, la zona geografica di residenza, le caratteristiche della sua occupazione e la presenza o meno di figli.

Per l'interesse che riveste nel nostro percorso di ricerca, abbiamo tenuto sotto controllo anche l'informazione riguardante la posizione occupazionale del marito

³⁸ Al più fino al compimento del cinquantacinquesimo anno di età. Ipotizziamo che, dopo questa data, i motivi che spingono all'uscita dal mercato del lavoro siano in prevalenza differenti da quelli del ciclo di vita della famiglia.

(calcolata come differenza tra il punteggio ottenuto nella scala di prestigio De Lillo e Schizzerotto tra i coniugi).

È stato ipotizzato che il rischio di uscita dal mercato del lavoro vari nel periodo immediatamente precedente e successivo alle nozze, nei primi anni della vita in coppia (fino al terzo anno) e nella fase successiva della storia matrimoniale. In linea con le nostre ipotesi, i risultati (cfr. tab. 4.4) pongono in luce che, proprio nell'anno che precede e, soprattutto, in quello che segue il matrimonio, il rischio di uscita dal mercato del lavoro è maggiore. Rimane elevato nei primi tre anni di matrimonio, spesso segnati da una definizione di ruoli ancora in corso e dalla nascita di figli, e va diminuendo negli anni successivi.

Allo stesso tempo è possibile osservare che il titolo di studio della donna ricopre un ruolo importante per la permanenza nel mercato del lavoro: all'aumentare dello stesso, diminuiscono le *chance* di abbandono del mondo lavorativo. La spiegazione di questo risultato può essere ricondotta, da una parte, al maggior investimento in istruzione e alla conseguente volontà di ricavare maggiori benefici dallo sforzo compiuto; dall'altra, alle vantaggiose posizioni (in termini di prestigio e retribuzione) che le donne con elevate credenziali educative possono raggiungere, portando le stesse ad essere meno propense ad un allontanamento dal lavoro. Fra le donne sposate, dunque, la permanenza nel mercato del lavoro è favorita dal possesso di titoli di studio elevati. Non è, invece significativo, l'effetto dell'età della donna, mentre residuale risulta essere il parametro inerente l'esperienza nel mercato del lavoro.

Il settore pubblico, caratterizzato dalle massime garanzie (e da orari spesso relativamente ridotti e flessibili), vede la maggiore permanenza delle donne sposate nel mercato del lavoro anche in seguito alle nozze e alla nascita del primo figlio. Al contrario, come ci aspettavamo, lavorare senza contratto espone maggiormente al rischio di dover abbandonare il lavoro: da un lato il matrimonio e la maternità risultano spesso mal visti dai datori di lavoro, che allontanano le donne in corrispondenza di questi episodi; dall'altro, prive della possibilità di utilizzare congedi e delle garanzie di conservazione del posto di lavoro, le donne che lavorano in nero sono impossibilitate a conciliare i due ruoli di lavoratrici e di madri.

Un discorso a parte merita il lavoro part-time. Un impiego a tempo ridotto non sembra di per sé favorire la conciliazione del lavoro domestico e di quello retribuito. E' un dato che fa riflettere ed emergere anche in altre ricerche (Bernardi 1999). Bisogna tener conto che il lavoro part-time comporta in ogni caso un'assenza da casa per una parte della giornata o comunque per alcuni giorni nell'arco della settimana o del mese. Inoltre, l'orario può essere organizzato su turni scarsamente conciliabili con gli orari della famiglia. E' evidente, dunque, che anche con un lavoro a tempo parziale serve un sostegno nel lavoro di cura e la scarsità di servizi già ricordata si abbatte anche sulle donne con questo tipo di impiego. Allo stesso tempo, riteniamo di poter sottolineare che il lavoro part-time comporta retribuzioni più basse e può risultare, almeno in alcuni casi, meno coinvolgente: a fronte di minori gratificazioni economiche ed espressive la scelta di abbandonare il lavoro può, dunque, risultare meno dolorosa.

In sintesi, queste riflessioni paiono suggerire che la questione della conciliazione non sia risolvibile semplicemente favorendo la diffusione del lavoro part-time. È importante, invece, migliorare non solo i modi di organizzazione, ma anche la qualità del lavoro, favorire un maggior coinvolgimento della donna in quelle posizioni che ne aumentino l'attaccamento della carriera e che le gratifichino economicamente. È, inoltre, importante estendere i servizi e le garanzie a disposizione delle famiglie.

Tabella 4.4 *Modello di regressione esponenziale "piecewise-constant" per l'analisi della transizione dalla condizione di attiva a inattiva delle donne sposate con al massimo 55 anni di età. Stime di massima verosimiglianza e degli errori standard dei parametri*

	β	$\sigma(\beta)$
<i>Durata</i>		
Periodo 1: fino a 11 mesi	-5,34***	0,00
Periodo 2:12-24 mesi	-5,18***	0,00
Periodo 3:25-48 mesi	-5,76***	0,00
Periodo 4:oltre i 48 mesi	-5,98***	0,00
<i>Età</i>	0,00***	0,00
<i>Coorte di nascita</i>		
1927-1940	Rif.	
1941– 1951	0,34***	0,13
1952 - 1963	0,03	0,18
1964 – 1970	0,22	0,14
Oltre il 1970	0,13	0,18
<i>Area di residenza</i>		
Nord e centro	Rif.	
Sud e isole	-0,08***	0,09
<i>Titolo di studio</i>		
Fino licenza elementare	Rif.	
Licenza media inferiore	-0,48***	0,11
Diploma	-0,35***	0,09
Laurea	-1,05***	0,26
<i>Anni di esperienza nel Mercato del Lavoro</i>	0,00***	0,00
<i>Settore dell'occupazione</i>		
Pubblico	-0,05*	0,02
Privato	Rif.	
<i>Tempo dedicato al lavoro remunerato</i>		
Tempo pieno	Rif.	
Part-time	-0,13	0,11
<i>Tipo di contratto</i>		
Contratto regolare	Rif.	
Senza contratto	0,36***	0,08
<i>Maternità</i>		
Gravidanza	0,81***	0,10
Figlio di anni 0-3	0,62***	0,09

continua...

<i>Tipo di contratto</i>		
Contratto regolare	Rif.	
Senza contratto	0,36***	0,09
<i>Vantaggio occupazionale del marito (calcolato sulla differenza del punteggio Dlscore)</i>	0,45***	0,14
<i>Classe occupazionale del marito</i>		
Borghesia	Rif.	
Classe media impiegatizia	-0,09	0,40
Piccola borghesia	-0,30**	0,02
Classe operaia	-0,15	0,05

Numero di osservazioni = 3.080

Log likelihood = -2196,69

**** $p \leq 0.01$, ** $p \leq 0.05$, * $p \leq 0.10$*

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

Proseguendo nella lettura del modello, possiamo affermare che non emergono differenze legate all'appartenenza territoriale delle donne. Anche questo dato potrebbe stupire, ma va forse meglio approfondito. Sono sicuramente importanti le differenze culturali fra le diverse aree del paese (come le analisi descrittive ponevano in luce), le variazioni nei contesti organizzativi e il quadro normativo sono simili in tutte le aree del paese. Anche il sistema di welfare non presenta difformità di rilievo. Poiché abbiamo interpretato l'interruzione del lavoro in corrispondenza della maternità come un evento legato ad un modo di organizzare e distribuire il lavoro, ci aspettiamo che le differenze territoriali emergano nel periodo delle nozze e tendano a non avere risalto alla nascita dei figli. Stiamo ora valutando l'intera carriera delle donne e quindi non deve stupire che, nel complesso, l'appartenenza territoriale non appaia rilevante.

Osserviamo poi che, come ipotizzato, l'uscita dal mercato del lavoro delle donne sposate non presenta evidenti variazioni nel tempo, così che i corsi di vita delle donne sposate rimangono segnati da ritmi, nel complesso, piuttosto simili.

Le analisi hanno posto in luce che, in linea di massima, il ciclo di vita familiare appare più rilevante di quello individuale.

In effetti gli eventi familiari, su tutti la nascita dei figli, spingono la donna ad abbracciare la condizione di casalinga. In particolare l'attesa dei figli è il periodo di strutturazione delle scelte lavorative che segna per molte donne l'abbandono del mercato del lavoro.

Anche quando i figli sono ancora piccoli, fino ai tre anni, la propensione a dedicarsi esclusivamente al lavoro di cura appare maggiore. Questo risultato va interpretato alla luce della realtà italiana, caratterizzata dalla persistente scarsità di servizi di cura e dalla delega alle famiglie di questo tipo di occupazione. Nei momenti in cui la richiesta di lavoro di cura è maggiore le donne in seno alla famiglia possono specializzarsi nell'erogazione di questo tipo di prestazione. Per quanto riguarda le garanzie legislative e la protezione del lavoro, è evidente come esse siano essenziali per conciliare la presenza delle donne sul lavoro e in famiglia.

Valutiamo ora le indicazioni relative alle risorse del marito. Può esistere, innanzitutto, quello che potremmo indicare "effetto-coniuge", relativo ad un'influenza esercitata dalle risorse del marito per se. Abbiamo ipotizzato tuttavia che sia più importante tener conto di un "effetto-coppia", relativo al vantaggio occupazionale di uno dei coniugi (in particolare, il marito) rispetto all'altro. I nostri risultati pongono in luce come, in realtà, non esistano differenze di rilievo nel comportamento delle donne rispetto alla classe occupazionale del marito.

L'"effetto-coppia" è, invece, più evidente. Il vantaggio occupazionale del marito rispetto alla moglie favorisce l'uscita di quest'ultima dal mercato del lavoro. Nella divisione dei compiti fra lavoro sul mercato e lavoro domestico non retribuito le differenze di genere sembrano rafforzate dalla distribuzione relativa delle risorse. Un'occupazione di minore privilegio rispetto a quella del marito "giustifica" la specializzazione della donna nel lavoro di cura e tende a confinarla in un ruolo inattivo sul mercato del lavoro.

Andremo, di seguito, a studiare come gli episodi di mobilità possano essere legati alle biografie familiari.

4.6. Fare famiglia e fare carriera: la situazione delle donne italiane

Dopo aver tracciato un'analisi delle donne che continuano a partecipare al mercato del lavoro anche in presenza del marito e dei figli, ci avviciniamo ad indagare il nostro ultimo interrogativo: “gli eventi riguardanti la biografia individuale possono incidere sulle possibilità di modificare la propria posizione occupazionale?”.

Al fine di raggiungere il nostro obiettivo, abbiamo preso in considerazione nelle analisi tutte le donne sposate che lavoravano almeno un anno prima del matrimonio e dieci anni dopo la sua celebrazione. Si tratta di donne che, al più tardi, hanno contratto matrimonio nel 1995 e che non si sono mai separate dal marito per i dieci anni successivi.

Il successo, la discesa occupazionale o l'immobilità delle stesse viene misurata attraverso il punteggio ottenuto nella scala di prestigio delle occupazioni proposta da De Lillo e Schizzerotto (1985). Come ricordato nel secondo capitolo, questa scala si basa sulla valutazione della desiderabilità delle occupazioni espressa da un campione rappresentativo di italiani.

Per gli scopi sopra indicati, tale punteggio è stato rilevato in due momenti temporali diversi: un anno prima del matrimonio e dieci anni dopo tale evento. La variabile dipendente risulta quindi essere la differenza tra il punteggio rilevato nel momento della chiusura della finestra osservativa e l'apertura della stessa. La scelta che ci ha portato a considerare questo arco temporale è da ricondurre alla volontà di osservare solo quelle donne che rimangono nel mercato del lavoro per un numero sufficientemente ampio di anni.

Riteniamo, comunque, che a causa dell'esigua mobilità di carriera che colpisce le figure femminili nel nostro paese (cfr. cap. 3) e del rischio di abbandono in corrispondenza del matrimonio e della nascita del primo figlio (cfr. cap. 4), prendere

in considerazione un numero inferiore (ad esempio cinque anni) o superiore (come quindici o vent'anni) non avrebbe distorto le nostre stime.

Le variabili di controllo inserite nel modello sono riassumibili in tre gruppi: variabili ascritte e acquisite delle donne (quali la coorte di nascita, il titolo di studio, la zona geografica di residenza, la durata della carriera fino alla chiusura della finestra osservativa e la prima posizione occupazionale³⁹), le caratteristiche inerenti il ruolo ricoperto nella famiglia e le caratteristiche lavorative del marito.

Prima di procedere con la lettura e l'interpretazione dei risultati del modello riteniamo opportuno soffermarci proprio sull'ultimo elemento indicato, ovvero la posizione occupazionale del marito.

Siamo infatti interessati, nello specifico, all'ipotesi che, nelle coppie in cui entrambi i coniugi lavorano, lo sviluppo di carriera della moglie possa essere influenzata dalla presenza di un "effetto-coniuge", che comprende le caratteristiche personali del marito e di un "effetto-coppia", che sintetizza le caratteristiche dei coniugi.

Il paragrafo precedente ci ha permesso di stabilire, che maggiori sono le risorse del marito rapportate a quelle della moglie, maggiore è la propensione della donna a uscire dal mercato del lavoro.

Abbiamo, tuttavia, ipotizzato che, quando le donne continuano a lavorare, esse possono trarre vantaggio dalla posizione del marito, in particolare grazie alla condivisione di un capitale di conoscenze, abilità e risorse che cessano di essere individuali e diventano pertanto un patrimonio familiare.

La creazione di un capitale familiare condiviso dai membri della coppia può verificarsi in massima misura quando marito e moglie svolgono lo stesso lavoro (sono dunque una coppia omogama). In questo caso, le risorse messe a disposizione dal coniuge sono pienamente pertinenti e immediatamente spendibili da parte della moglie.

³⁹ Rilevata come punteggio della scala De Lillo e Schizzerotto.

Tabella 4.5 *Modello di regressione lineare per lo studio della riuscita occupazionale delle donne occupate a distanza di dieci anni dal matrimonio. Stime di massima verosimiglianza e degli errori standard dei parametri*

	β	$\sigma(\beta)$
<i>Età al matrimonio</i>	0,07	0,86
<i>Età al matrimonio</i> ²	-0,00	0,02
<i>Coorte di nascita</i>		
1927/1940	Rif.	
1941/1951	1,44	1,4
1952/1963	0,76	1,5
1964/1970	1,13	2,0
1971/1985	3,69	5,9
<i>Anni di esperienza nel Mercato del Lavoro</i>	-0,17	0,1
<i>Punteggio DLS al matrimonio</i>	-0,25***	0,1
<i>Titolo di studio</i>		
Fino licenza elementare	Rif.	
Licenza media inferiore	1,70	1,5
Diploma	5,46**	2,0
Laurea	5,52**	2,4
<i>Presenza di figli</i>	-1,75**	0,7
<i>Vantaggio occupazionale del marito rispetto a quella della moglie</i>	2,75**	1,0
<i>Classe occupazionale del marito</i>	Rif.	
Borghesia		
Classe media impiegatizia	-5,79***	1,4
Piccola borghesia	-9,21***	2,5
Classe operaia	-5,06***	1,2
<i>Costante</i>	11,77***	4,0

Numero di osservazioni: 730

R² = 0,26

*** $p <= 0.01$, ** $p <= 0.05$, * $p <= 0.10$

Fonte: ILFI, rilevazioni 1997-2005.

La lettura dei parametri (cfr. tab. 4.5) permette di sostenere che la riuscita occupazionale delle donne sposate, che continuano a lavorare nel decennio successivo al matrimonio, risente in primo luogo delle risorse personali della donna.

Non siamo stupiti, né dal valore negativo del parametro riferito alla punteggio di scala riguardante il momento delle nozze, né dai valori elevati e positivi riferiti al titolo di studio della donna.

Il primo parametro, negativo ma statisticamente significativo, ci porta a concludere che, all'aumentare della posizione di partenza della donna, diminuisce la differenza con il punteggio rilevato al momento della chiusura della finestra osservativa; del resto chi è posizionato in occupazioni elevate, difficilmente le abbandonerà per lavori meno remunerati e prestigiosi e, allo stesso tempo, non potrà salire di molto nel punteggio.

Prendendo, invece, in considerazione il punteggio di scala, possiamo osservare che al crescere del titolo di studio conseguito, aumentano le possibilità di fare carriera. Le donne con un diploma di scuola superiore (il cui parametro risulta essere pari a 5,46) o, ancor meglio, con una laurea (il coefficiente risulta essere pari a 5,52), godono di prospettive di carriera decisamente superiori rispetto alle figure femminili in possesso di titoli di studio più bassi. Questo dato da un lato conferma le indicazioni suggerite dai tradizionali studi di mobilità sull'importanza dei titoli di studio (Cobalti e Schizzerotto 1994) e dall'altro, per quanto riguarda le donne, sorregge l'idea che la popolazione femminile si vada polarizzando in sottogruppi distinti che si differenziano per il possesso o meno delle caratteristiche che rendono possibile, oltre che la permanenza sul mercato del lavoro, anche la piena realizzazione professionale.

Allo stesso tempo, la presenza di figli generati nei dieci anni di matrimonio ha un impatto di rilievo sullo sviluppo di carriera: la presenza degli stessi riduce le possibilità della madre di raggiungere posizioni maggiormente prestigiose.

Questo risultato, in linea con quello trovato nello studio del rischio di uscita dal mercato del lavoro, ci porta a confermare che le attività di cura nei confronti dei figli rimangono, spesso, un compito al quale la donna non può sottrarsi.

Non appaiono, invece, rilevanti gli effetti legati all'età della donna e alla sua esperienza nel mercato del lavoro retribuito.

Per quanto riguarda la presenza del partner, è interessante osservare entrambi gli effetti proposti.

La classe occupazionale del marito permette di affermare che una posizione più elevata di quest'ultimo porta le mogli a sperimentare mobilità ascendente. Possiamo quindi sostenere che, come ricordavamo nelle ipotesi, le mogli beneficiano delle risorse del marito e delle sue reti di conoscenza che, come è noto, in Italia sono tanto più importanti quanto l'occupazione è prestigiosa.

Soffermandoci, invece, sull'“effetto della coppia”, possiamo sostenere che le unioni omogame in termini occupazionali risultano essere le più adatte a favorire il successo occupazionale della moglie. Il fatto che i partner condividano la stessa posizione occupazionale permette la creazione di quel capitale umano, culturale, sociale e familiare comune alla coppia che può favorire la carriera della donna (Bernasco *et al.* 1998, Bernardi 1999). D'altra parte, gli investimenti in ambiti occupazionali differenti risultano essere uno strumento di realizzazione meno efficace per le mogli.

4.7. Conclusioni

Lo studio della mobilità di carriera non può prescindere dall'analisi della partecipazione degli individui al mercato del lavoro. Tale relazione risulta essere ancor più forte nel momento in cui ci si avvicina all'analisi del mercato di lavoro, come quello italiano, dove è riscontrabile, tutt'oggi, un elevato livello di inattività femminile. Per questo motivo abbiamo deciso di dedicare la prima parte del presente capitolo all'analisi della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

In questo capitolo abbiamo osservato la relazione tra la posizione ricoperta nel mercato del lavoro dalle donne e gli eventi delle biografie individuali che possono influire il loro percorso professionale (matrimonio e nascita del primo figlio).

I risultati hanno posto in luce come, sia l'uscita dal mercato del lavoro (par. 5), sia il cambiamento di posizione occupazionale (par. 6), siano strettamente legati agli eventi di nostro interesse.

Una prima analisi, concentrata sui tassi di inattività in corrispondenza del matrimonio e della nascita del primo figlio, ci ha portato a sostenere che rimane elevato il numero delle donne che abbandonano la sfera lavorativa. Tali valori tendono a diminuire passando dalle generazioni più giovani a quelle più anziane, ma rimane elevata la proporzione di donne italiane che diventa inattiva in corrispondenza di questi eventi (poco più del 10% nella nostra penultima coorte⁴⁰).

I modelli di regressione proposti ci permettono di porre in luce che, sia il rischio di passaggio nella condizione di inattività, sia le possibilità di sperimentare una carriera ascendente, sono influenzati principalmente dal titolo di studio della donna, dalla presenza di figli e dalle caratteristiche inerenti l'occupazione del marito.

L'attenzione posta nella cura dei figli conduce le donne non solo ad uscire dal mercato del lavoro con maggiore probabilità, ma contribuisce a ostacolare il loro raggiungimento di posizioni maggiormente prestigiose. Come è noto, in Italia, le figure femminili sono le sole a farsi carico dei lavori inerenti la casa (e, tra questi, la cura dei piccoli), spesso poco supportate dal partner.

Solo quando le credenziali educative della donna sono elevate (ha conseguito un diploma o una laurea) o la sua posizione occupazionale è prestigiosa (simile o superiore a quella del marito), le sue possibilità di rimanere attiva e di sperimentare carriera ascendente aumentano.

⁴⁰ Raccoglie le donne che sono nate dal 1964 al 1970.

CONCLUSIONI

Il dibattito scientifico sulla mobilità occupazionale è stato costantemente alimentato dalla ricchezza degli approcci teorici con i quali ci si è avvicinati all'argomento e dallo sviluppo di metodi di analisi, che nel tempo sono diventati sempre più sofisticati. Per questo motivo la "mobilità sociale" viene annoverata tra gli esempi più chiari del progresso disciplinare (Goldthorpe 2007): una sorta di «centro» del sapere sociologico nella eccezione di Cole (1994) o, meglio, un luogo metaforico dove si è riusciti a creare un insieme stabile di conoscenza cumulativa, generalmente riconosciuta come valida e importante.

I critici delle ricerche sulla mobilità sociale (Miller 1998) hanno però sostenuto che gli interessi di studio sono stati troppo specifici. Per questi studiosi, concentrarsi su un numero limitato di problemi centrali, per poi sviluppare ragionamenti sistematici a partire dai risultati ottenuti, potrebbe costituire un vantaggio in qualsiasi campo della ricerca. I sostenitori della mobilità sociale rispondono affermando che, invece, il rischio di essere eccessivamente sensibili a influenze transitorie, di tipo non-cognitivo proviene dall'utilizzo di approcci estesi su un elevato numero di problemi.

In linea con le posizioni di questi ultimi studiosi nasce in anni recenti (2005), EQUALSOC (*Network of Excellence*), un gruppo di sociologi provenienti da differenti paesi, interessati ad approfondire tematiche inerenti i cambiamenti economici, la qualità della vita e la coesione sociale.

Il presente lavoro nasce come parte di un progetto più ampio, ideato da professori e ricercatori europei appartenenti al gruppo EQUALSOC, con il proposito di studiare alcuni aspetti ancora poco conosciuti della mobilità sociale. I riferimenti teorici dai

quali la tesi prende spunto sono rappresentati dagli approcci alla mobilità di carriera sia in prospettiva di classe (a partire da Goldthorpe e da Erikson), sia nella prospettiva delle storie di vita (a partire da Abbott e da Blossfeld). In questa seconda ottica è stata posta particolare attenzione sia agli eventi lavorativi e familiari che intessono le biografie individuali, sia agli effetti sulla transizione da una posizione occupazionale all'altra, della durata di permanenza in un dato stato, dell'età, dell'appartenenza generazionale, della fase del ciclo di vita e del periodo storico in cui una persona vive.

Punto di partenza del lavoro è stata la consapevolezza che tutte le società sono caratterizzate da un certo grado di disuguaglianza sociale in termini di distribuzione delle risorse disponibili. Nelle società moderne la disuguaglianza in parola è strettamente correlata alla divisione sociale del lavoro e al fatto che le varie posizioni occupazionali sono diversamente ricompensate, cioè offrono ai detentori sistemi di risorse differenziati e, di conseguenza, diverse opportunità di vita.

Le disuguaglianze di questo tipo, che abbiamo chiamato *disuguaglianze di classe*, possiedono una caratteristica importante: si riproducono nel tempo per via familiare e rimangono sostanzialmente immutate. Così, vantaggi e svantaggi goduti dai padri ricadono sui figli, condizionando in modo determinante il loro destino occupazionale. Nelle società pre-moderne questa tendenza all'ereditarietà sociale era particolarmente pronunciata e spesso assunta come manifestazione inevitabile di qualche ordine naturale o, addirittura, di "volontà divina". Così, chi nasceva in una casa di contadini sapeva sin dall'inizio che con molta probabilità avrebbe trascorso l'intera vita nei campi svolgendo il medesimo ruolo; allo stesso modo i figli dei nobili erano consapevoli che il loro destino sarebbe stato quello di seguire le orme privilegiate dei loro padri, non solo partendo da posizioni prestigiose ma anche rimanendovi fino alla fine del percorso di carriera. Il processo di modernizzazione che investì la società occidentale a partire dal diciassettesimo secolo contribuì a modificare profondamente questo quadro di sostanziale viscosità dello spazio sociale, ampliando le opportunità complessive di mobilità. Seppur con lentezza, le concezioni naturali o divine della disuguaglianza sono state sostituite da nuovi principi di selezione sociale, basati sulle idee di universalismo, uguaglianza delle opportunità e meritocrazia. Il legame fra

posizione sociale del padre e futuro del figlio hanno perso, nel tempo, ogni carattere di necessità e le catene che univano i destini sociali di generazione in generazione di individui si sono spezzate.

Sebbene la svolta impressa dalla modernità sia innegabile, così come il mutamento dei sistemi di stratificazione sociale nelle società contemporanee, è impossibile negare che le disuguaglianze di classe continuino ad avere un carattere almeno in parte ereditario e a trasmettersi da padre in figlio, così come le opportunità di accedere a classi elevate è condizionata dalla prima posizione occupazionale. Ognuno di noi è consapevole di questo fenomeno perché ne può osservare le manifestazioni in qualunque momento, magari guardando a se stesso. Tuttavia, non sempre prestiamo attenzione ai meccanismi sottostanti che lo producono, all'intensità con la quale agiscono, al peso che ognuno di essi riveste nel determinare il risultato finale.

Nello specifico, lo scopo del presente elaborato è stato quello di arricchire la pregressa conoscenza circa la mobilità di carriera in Italia. In particolare, con il primo interrogativo di ricerca si è indagato se, nel corso del ventesimo secolo, si siano modificati i modelli di mobilità di carriera nel paese. La seconda domanda di ricerca si è focalizzata sulla figura femminile e ha cercato di capire come gli eventi familiari - matrimonio e nascita di un figlio - influiscano sulla loro partecipazione al mercato del lavoro. Infine, la terza domanda di ricerca ha indagato come gli eventi di vita influenzino le opportunità di carriera delle stesse.

Grazie all'utilizzo di una pluralità di strumenti statistici, quali tavole di mobilità, tecniche di *event history analysis*, modelli log-lineari e modelli di regressione logistica, è stato possibile analizzare il fenomeno della mobilità di carriera da differenti punti di osservazione, al fine di ricavarne una rappresentazione il più possibile ampia e dettagliata.

Il quadro che emerge dalle nostre analisi mostra che nel nostro paese sono presenti contenuti tassi di mobilità di carriera e che nel corso delle coorti sia possibile rilevare solo una lieve variazione rispetto alle opportunità di cambiamento di classe per gli individui.

L'esiguo numero medio degli episodi di classe esperiti da ciascun soggetto dopo un periodo definito di presenza nel mercato del lavoro e l'elevata permanenza nelle differenti posizioni occupazionali permettono già di portare conferma alla nostra ipotesi. Osservando questi valori separatamente per uomini, donne e coorti di nascita, non siamo stati stupiti nel rilevare che gli individui di sesso maschile hanno un numero medio di episodi (esperiti nei primi vent'anni di storia lavorativa) più elevato di quello della componente femminile (che, notoriamente, gode di minore opportunità di carriera rispetto ai primi). Allo stesso modo, a conferma delle aspettative, l'innalzamento intergenerazionale del numero di episodi di classe è presente, seppur contenuto.

Guardando alla durata della permanenza nelle diverse classi, abbiamo rilevato come la stessa cresca all'aumentare della posizione di classe di arrivo. Abbiamo ricondotto la spiegazione di tale risultato alla mancata necessità di abbandonare le classi elevate per coloro che sono già arrivati a queste e, all'opposto, nella volontà di aspirare a posizioni più prestigiose per coloro che si collocano in classi meno elevate.

Per trovare una risposta al nostro principale quesito ("esiste variazione dei modelli di mobilità di carriera in Italia?") abbiamo stimato un modello log-lineare moltiplicativo (o *unidiff*). Prendendo in considerazione la prima classe occupazionale (origine) e quella occupata dopo dieci anni dall'ingresso del mercato del lavoro (destinazione), abbiamo osservato come la forza di tale relazione muti nel corso delle coorti. La significatività statistica dello stesso modello e l'andamento decrescente del parametro *kappa*⁴¹ ci hanno portato a concludere che, seppur lieve, esiste una perdita della forza di tale relazione. Il medesimo risultato è riscontrabile anche guardando separatamente la situazione delle donne e quella degli uomini.

Entrando nello specifico dell'analisi della mobilità di carriera, abbiamo cercato di capire quali fossero gli spostamenti tra classi che coinvolgono maggiormente gli individui e se esistono cambiamenti nel corso del tempo. Le tavole di mobilità, oltre a

⁴¹ Tale indice esprime la forza dell'associazione tra l'origine (prima classe occupazionale) e la destinazione (classe rilevata dieci anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro). Per ogni coorte di nascita considerata, si ottiene un valore diverso di tale indice. La sua diminuzione esprime una diminuzione della forza dell'associazione, all'opposto, l'aumento dello stesso comporta un irrobustimento di tale relazione.

portare conferma dell'elevato tasso di immobilità nel paese (77,2%) ci hanno permesso di constatare come lo stesso caratterizzi soprattutto le classi più elevate, per poi far registrare una chiara diminuzione in quelle agricole.

L'analisi rispetto alle coorti ci permette di porre in luce due tendenze. Da una parte, si osserva il declino della quota di immobili appartenenti alla classe rurale, come conseguenza del fatto che diminuisce la percentuale di coloro che iniziano la carriera lavorativa nel settore primario (come abbiamo posto in luce dall'analisi dei valori marginali). Dall'altro lato, si assiste a un tendenziale incremento del volume totale dell'immobilità che colpisce gli individui che iniziano la loro carriera come imprenditori, dirigenti o liberi professionisti. In questo caso la percentuale di coloro che iniziano la propria carriera in questa classe sta aumentando.

È possibile ricondurre queste due opposte tendenze alle trasformazioni, quali l'industrializzazione e la terziarizzazione, che hanno colpito la struttura occupazionale italiana. Queste trasformazioni hanno modificato, innanzitutto, la distribuzione all'entrata nelle varie classi, piuttosto che indirizzarsi sulla crescita della mobilità di carriera. Così, la modernizzazione economica ha portato poco meno di una redistribuzione delle *chance* di immobilità dal settore primario a quello terziario, lasciando tuttavia immutata la mobilità di carriera nel complesso.

Per approfondire questo aspetto e cercare di capire al meglio quali siano le classi che, con il volgere delle coorti, hanno incrementato i loro spostamenti, abbiamo stimato un modello di regressione logistica multinomiale. Utilizzando l'ultima classe occupazionale degli individui come variabile dipendente e il genere, l'età, l'area geografica di residenza, la coorte di ingresso nel mercato del lavoro, la durata delle carriere (in anni), il numero di episodi di disoccupazione e il valore della scala di prestigio De Lillo e Schizzerotto (riferito alla prima occupazione) come variabili di controllo, siamo giunti alla conclusione che l'unico cambiamento che si verifica nel corso degli anni riguarda un aumento degli spostamenti verso le classi più elevate.

Infine abbiamo avuto occasione di approfondire la relazione degli effetti esercitati dal matrimonio e dalla nascita di un figlio sui percorsi di carriera. Le analisi

ci hanno portato ad escludere dalle analisi gli uomini e ci hanno imposto di osservare, innanzitutto, quale sia il livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Abbiamo così scelto di soffermarci sulla descrizione della situazione delle donne per gli importanti mutamenti che si sono verificati nella loro partecipazione al mercato del lavoro nel corso degli ultimi decenni.

Come la letteratura ci ricorda, l'inattività femminile è uno dei fenomeni più studiati da economisti, sociologi e politologi. La divisione sociale del lavoro in base al genere ha origine diversi millenni fa.

È, tuttavia, a partire dagli anni settanta del secolo scorso che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è diventato anche un problema di politiche pubbliche. In altre parole, il mercato del lavoro e i cambiamenti avvenuti nella struttura familiare della maggior parte dei paesi occidentali hanno reso possibile e auspicabile il lavoro femminile retribuito. Ciononostante, i tassi di attività femminili restano notevolmente al di sotto rispetto a quelli maschili e nel nostro paese sono considerevolmente inferiori anche ai valori medi europei.

Grazie alle tecniche di *event history analysis* abbiamo potuto constatare come siano soprattutto le donne maggiormente istruite a rimanere nel mercato del lavoro, anche in occasione del matrimonio e della nascita di un figlio. La possibilità di lavorare solo per una parte della giornata (usufruendo, quindi, di contratti part-time) sembra leggermente favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro. All'opposto, abbiamo riscontrato una maggiore propensione all'abbandono nei casi in cui le garanzie legislative del lavoro vengono a mancare.

La posizione lavorativa del partner ha mostrato di avere, come ci aspettavamo, un importante ruolo. Così, il vantaggio relativo del marito sulla moglie porta quest'ultima ad abbandonare il mercato del lavoro per occuparsi, con molte probabilità, del lavoro domestico.

Infine è apparso evidente che la nascita del primo figlio è una forte spinta a uscire dal mercato. Siamo così giunti a dare risposta all'ultimo interrogativo di ricerca da noi proposto, con il quale abbiamo voluto indagare la possibilità di sperimentare un percorso di carriera anche in presenza del matrimonio e della nascita dei figli.

Il modello di regressione lineare proposto, dove la variabile dipendente è data dalla differenza tra il punteggio della scala occupazionale di prestigio de Lillo e Schizzerotto (1985) riferito all'occupazione dopo dieci anni di partecipazione al mercato del lavoro e quella della prima occupazione, ci hanno permesso di evidenziare, anche in questo caso, l'importante ruolo rivestito dalla qualifica della donna: all'aumentare del suo titolo di studio, crescono le possibilità di un avanzamento di carriera. Questo dato, da un lato, conferma le indicazioni suggerite dai tradizionali studi di mobilità sull'importanza dei titoli di studio (Cobalti e Schizzerotto 1994) e dall'altro, per quanto riguarda le donne, sostiene l'idea che la popolazione femminile si vada polarizzando in sottogruppi distinti, che si differenziano per il possesso o meno delle caratteristiche che rendono possibile, oltre alla permanenza sul mercato del lavoro, anche la piena realizzazione professionale.

Contemporaneamente la presenza di figli nei dieci anni di matrimonio ha un impatto di rilievo sullo sviluppo di carriera: la prole sembra, infatti, interferire con la riuscita professionale, riducendo il prestigio dell'occupazione conseguita. Non appaiono, invece, rilevanti gli effetti legati all'età della donna e alla sua esperienza nel mercato del lavoro retribuito.

Una riflessione importante riguarda, anche in questo caso, le caratteristiche del marito, soprattutto quando vengono confrontate con quelle della moglie. Il fatto che i partner condividano la stessa posizione occupazionale permette la creazione di quel capitale umano, culturale, sociale e familiare (Bernasco *et al.* 1998, Bernardi 1999) comune alla coppia che può favorire la carriera della donna. Se collocate in un ambito occupazionale differente, le risorse del marito sembrano, invece, essere uno strumento di realizzazione meno efficace.

Giunti alla conclusione del lavoro, i risultati ottenuti ci inducono ad alcune considerazioni. In primo luogo appare chiaro che il nostro paese sia sempre stato caratterizzato da una componente di immobilità elevata, che tende a proteggere le classi maggiormente prestigiose da una discesa professionale e, allo stesso tempo, ostacola quelle poste alla base della scala delle occupazioni a raggiungere posizioni

più elevate. Allo stesso tempo, le analisi hanno mostrato, sia prendendo in considerazione l'intero campione di riferimento, sia osservando distintamente la situazione rispetto al genere, che si verifica un lieve incremento della fluidità delle carriere per le coorti di nascita più giovani. Per questo motivo riteniamo che uno studio specifico ed approfondito sulle generazioni più giovani, che sono state coinvolte dalle riforme dell'ultimo periodo e dalle trasformazioni del mercato del lavoro e di quello formativo, possa essere un aspetto che meriti attenzione. Per raggiungere questo obiettivo il ricorso a banche dati con un campione che raccolga informazioni inerenti il percorso lavorativo dei più giovani potrebbe giovare alle analisi.

In secondo luogo, lo studio qui condotto ha posto in luce come la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro realizzazione nella carriera e nella famiglia sia un problema tutt'altro che superato e che lo stesso non possa essere oscurato dalla presenza di tassi crescenti di attività femminile. Le riflessioni svolte possono dare indicazioni importanti rispetto alle "buone pratiche" in grado di favorire la presenza delle donne sul mercato del lavoro. Innanzitutto, la legislazione per la tutela delle donne sposate e, in particolare, le leggi sulla maternità appaiono una conquista importante che deve essere consolidata nel lavoro dipendente ed estesa a tutte le nuove forme contrattuali. Le donne che lavorano senza regolare contratto sono, infatti, risultate dalle nostre analisi le più esposte ad abbandonare il lavoro sia in corrispondenza del matrimonio e soprattutto in occasione della nascita di figli. Possiamo immaginare che le "irregolari" possano abbandonare il lavoro in quanto prive di tutele, congedi e tempi di riposo. È auspicabile provvedere affinché queste circostanze non si verifichino anche per le donne che lavorano con contratti atipici e forme contrattuali flessibili, sotto forma di ridotte garanzie e mancati rinnovi contrattuali.

Per favorire la conciliazione fra tempi della famiglia e tempi della carriera, sembra inoltre necessario affrontare il tema delle responsabilità di cura che spettano alla donna. Oltre che di sicurezze, le madri devono poter usufruire di tempi di lavoro ridotti, ma soprattutto flessibili o collocati in orari che rendano possibile assolvere al lavoro di cura familiare.

Abbiamo visto come il lavoro part-time da solo non sia sufficiente. Oltre che una maggiore diffusione di questa forma di lavoro, è necessario associare al tempo ridotto una migliore qualità del lavoro e una più ampia disponibilità di servizi. Una soluzione interessante potrebbe essere quella degli asili, in particolare degli asili aziendali. Come ha evidenziato una ricerca OCSE, quando i nidi aziendali sono diffusi, aumentano le donne che lavorano e fanno più di un figlio e, contemporaneamente, cresce l'attaccamento al lavoro e all'azienda. Inoltre sarebbe auspicabile potenziare i servizi di cura erogati dallo Stato sia nei confronti dei bambini sia delle persone anziane. La diffusione di queste forme di assistenza sarebbe un vantaggio per l'occupazione femminile non solo perché consentirebbe di conciliare la presenza sul mercato e in famiglia, ma perché molti posti di lavoro creati da queste occupazioni sarebbero in larga parte ricoperti dalle donne.

Per incentivare la presenza delle figure femminili nei luoghi di lavoro sarebbe necessaria anche la diffusione di nuovi modelli familiari. Per favorire i tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro il modello di famiglia tradizionale basato sul lavoro domestico delle donne dovrebbe essere sostituito con un modello maggiormente paritario, basata sulla condivisione delle responsabilità familiari. Da un lato le analisi hanno infatti mostrato come il matrimonio e la nascita del primo figlio siano momenti di abbandono del mercato del lavoro in quanto comportano, oltre che una ridefinizione dei ruoli della donna, anche un aggravio in termini di lavoro e responsabilità di cura. Un alleggerimento dei carichi di lavoro femminili entro le mura domestiche contribuirebbe a mutare queste situazioni. Inoltre le nostre analisi hanno sottolineato come un modello di famiglia che vede la preminenza del marito sulla moglie tenda a confinare la donna nei ruoli domestici. Una relazione basata sulla parità dei coniugi potrebbe favorire la permanenza delle donne sul mercato. Non è certo facile, e per alcuni nemmeno auspicabile, cambiare un modello culturale così fortemente radicato.

Un'importante occasione per comprendere al meglio la realtà italiana potrebbe essere ricercata dal confronto tra la stessa e quella di altri stati europei, caratterizzati da aspetti culturali e strutture di welfare diversificate.

Un'ultima considerazione, di carattere sia metodologico sia teorico, emersa nel corso di questo lavoro riguarda l'importanza di indagare l'esperienza individuale considerando l'intreccio dei diversi ambiti di vita. Abbiamo evidenziato, infatti, come il percorso di carriera di un individuo risulti legato allo sviluppo degli eventi educativi, familiari e residenziali che caratterizzano la sua esistenza. Non tenere in considerazione questo fatto può rendere più difficile, se non impossibile, comprendere appieno i fenomeni sociali che si stanno studiando. Le nostre riflessioni sottolineano l'opportunità di allargare lo sguardo dall'individuo alla famiglia in cui vive. È apparso evidente come la carriera di una donna possa risentire del percorso lavorativo del marito, sia nelle possibilità di permanere nel mercato del lavoro sia in termini di realizzazione occupazionale. In particolare, abbiamo sottolineato come questi fenomeni siano frutto dell'interazione delle risorse e delle caratteristiche di due coniugi: gli equilibri e le relazioni che si instaurano fra i membri della coppia sembrano modificare l'esito delle carriere individuali e appaiono in grado di modellare le forme della realtà sociale.

INDICE DELLE TABELLE

	pp.
Tabella 3.1 <i>Numero medio di episodi di classe esperiti da ciascun intervistato dopo 5, 10 e 20 anni dall'inizio della carriera lavorativa, secondo la coorte di nascita e il sesso</i>	101
Tabella 3.2 <i>Numero medio di episodi di lavoro esperiti da ciascun intervistato dopo 5, 10 e 20 anni dall'inizio della carriera lavorativa, secondo la coorte di nascita e il sesso</i>	104
Tabella 3.3 <i>Durata mediana (in anni) della permanenza nelle diverse classi occupazionali, secondo il sesso e la coorte di nascita. Stime di Kaplan – Meier</i>	106
Tabella 3.4 <i>Durata mediana (in anni) della permanenza nella prima classe occupazionale, secondo il sesso e la coorte di nascita. Stime di Kaplan – Meier</i>	107
Tabella 3.5 <i>Tassi di immobilità rispetto al genere e alla zona geografica di residenza</i>	110
Tabella 3.6 <i>Tavola di mobilità intragenerazionale: classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, secondo la prima classe occupazionale</i>	111
Tabella 3.7 <i>Principali percorsi di mobilità ascendente e discendente (riferiti alla tab. 3.6)</i>	112
Tabella 3.8 <i>Tavole di mobilità intragenerazionale per coorti di nascita: classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, secondo la prima classe occupazionale</i>	117
Tabella 3.9 <i>Goodness-of-fit statistics: Modelli log-lineari per lo studio della relazione tra la prima classe occupazionale (O) e la classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro (D), secondo la coorte di nascita (C) (N = 6.053)</i>	118
Tabella 3.10 <i>Goodness-of-fit statistics: Modelli log-lineari per lo studio della relazione tra la prima classe occupazionale (O) e la classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro (D), secondo la coorte di nascita (C) e il genere</i>	120
Tabella 3.11 <i>Modello di regressione logistica multinomiale per l'analisi della mobilità di carriera</i>	122
Tabella 4.1 <i>Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso fino al compimento del 35esimo anno di età</i>	143
Tabella 4.2 <i>Proporzione di donne che rimangono nel mercato del lavoro e sono occupate da almeno 12 mesi prima del matrimonio in corrispondenza del matrimonio per coorte di nascita. Stime di Kaplan – Meier</i>	152
Tabella 4.3 <i>Proporzione di donne che rimangono nel mercato del lavoro e sono occupate da almeno 12 mesi prima della nascita del loro figlio per coorte di nascita. Stime di Kaplan – Meier</i>	153

Tabella 4.4 <i>Modello di regressione esponenziale "piecewise-constant" per l'analisi della transizione dalla condizione di attiva a inattiva delle donne sposate con al massimo 55 anni di età. Stime di massima verosimiglianza e degli errori standard dei parametri</i>	157
Tabella 4.5 <i>Modello di regressione lineare per lo studio della riuscita occupazionale delle donne occupate a distanza di dieci anni dal matrimonio. Stime di massima verosimiglianza e degli errori standard dei parametri</i>	162

INDICE DELLE FIGURE

	pp.
Figura 1.1. <i>Rappresentazione grafica dei percorsi di mobilità intergenerazionale: dalla classe di origine alla classe di destinazione</i>	45
Figura 2.1. <i>Rappresentazione grafica della carriera familiare degli individui attraverso l'utilizzo di dati longitudinali</i>	82
Figura 2.2. <i>Tipi di censure della finestra osservativa</i>	83
Figura 3.1. <i>Tasso (%) di immobilità intragenerazionale, secondo l'anno di nascita (stime smussate)</i>	114
Figura 3.2. <i>Variazione della forza dell'associazione tra la prima classe occupazionale e la classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro (Indice Kappa - Modello Unidiff)</i>	119
Figura 3.3. <i>Variazione della forza dell'associazione tra la prima classe occupazionale e la classe occupazionale 10 anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro per uomini e donne (Indice Kappa - Modello Unidiff)</i>	120
Figura 4.1. <i>Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età) e alla coorte di nascita</i>	144
Figura 4.2. <i>Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età), alla coorte di nascita e alla presenza di figli</i>	145
Figura 4.3. <i>Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età), alla coorte di nascita e alla zona geografica di residenza</i>	146
Figura 4.4. <i>Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età), alla coorte di nascita e al titolo di studio del marito</i>	149
Figura 4.5. <i>Composizione delle donne rispetto al tipo di percorso lavorativo intrapreso (fino al compimento del 35esimo anno di età), alla coorte di nascita e alla classe occupazionale del marito</i>	149

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Addabbo, T.

1999 *Labour Supply and Employment Probabilities in Italy: A Gender Analysis in a Regional Perspective*, in «Economia e Lavoro», vol. 33, n. 3-4, pp. 189-207.

Arosio, L.

2004 *Occupational Careers and Longitudinal Data: Tools and Perspectives of Research*, in «Quality & Quantity», n. 38, pp. 435-456.

2002 *Percorsi tipici di mobilità: una nuova prospettiva per lo studio delle carriere lavorative*, in «Polis», vol. XVI, n. 1, pp. 75-100.

Bagnasco, A.

1998 *La Costruzione Sociale del Mercato*, Bologna, Il Mulino.

Ballarino, G. e Cobalti, A.

2003 *Mobilità sociale*, Roma, Carocci.

Ballarino, G e Schadee, H.

2008 *La disuguaglianza delle opportunità educative in Italia, 1930-1980: tendenze e cause*, in «Polis», vol. XXII, n. 3, pp. 373-402.

Barbieri, P.

2005 *Nuovi rischi, nuovo welfare: le sfide del futuro*, in «Stato e Mercato», n. 74, pp. 173-179.

1999 *Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi*, in «Stato e Mercato», n. 56, pp. 281-308.

- Barbieri, P. e Bison, I.
2004 *Self-employment in Italy: scaling the class barriers*, in W. Müller e R. Arum (a cura di), *Self-employed Dynamics and Social Inequality: a Cross-national Study of Self-employment in Advance Economies*, Princeton, N.J., Princeton University Press, pp. 121-173.
- Barbieri, G. and Sestito, P.
2008 *Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up*, in «Labour», n.22, pp.127–166.
- Barbieri, P. e Scherer, S.
2005 *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in «Stato e Mercato», n. 74, pp. 291-321.
- Beck, U.
1986 *Risikogesellschaft: AUF DEM Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main, Suhrkamp; trad. it. *La società del rischio: verso una seconda modernità*, Roma, Carocci, 2000.
- Becker, G.S.
1981 *A Treatise on the Family*, Cambridge, Harvard University Press.
- Beller, E. e Hout. M.
2006 *Welfare states and social mobility: How educational and social policy may affect cross national differences in the association between occupational origins and destinations*, in «Research in Social Stratification and Mobility», n. 24, pp. 353-365.
- Bellotti, V.
2003 *La partecipazione al lavoro delle donne coniugate*, in «Polis», vol. 7, n. 2, pp. 15-31.
- Bernardi, F.
2008 *Globalization and men's employment careers in Italy*, in *Globalization, Uncertainty and men's careers*, a cura di H.-P. Blossfeld, M. Mills e F. Bernardi, Northampton, Massachusetts, USA, Edward Elgar, pp. 393 – 417.
- 2007 *Mobilità sociale e fertilità: un'analisi della transizione al primo figlio per gli uomini italiani*, in «Polis», vol. XXI, n. 2, pp. 277-291.

- 1999 *Does the Husband Matter? Married Women and Employment in Italy*, in «European Sociological Review», vol. 15, n. 3, pp.285-300.
- Bernasco, W. De Graaf, P. E Utleer, W.
 1998 *Coupled Careers: Effects of Spouse's Resources on Occupational Attainment in the Netherlands*, in «European Sociological Review», vol. 1, pp. 15-31.
- Bettio, F. e Villa, P.
 1998 *A Mediterranean Perspective on the Breakdown of the Relationship between Participation and Fertility*, in «Cambridge Journal of Economics», vol. 22 , pp. 137-171.
- Birkelund, G. E.
 2006 *Welfare states and social inequality: Key issues in contemporary cross-national research on social stratification and mobility*, in «Research in Social Stratification and Mobility», n. 24, pp. 333–351.
- Bison, I.
 2002 *Le opportunità di carriera*, in *Vite Ineguali*, Bologna, Il Mulino, pp. 281-316.
- Bison, I., Rettore, E., Schizzerotto, A.
 2009 *La Riforma Treu e la Mobilità Contrattuale in Italia. Un Confronto tra Coorti d'ingresso nel Primo Impiego*, IRVAPP working paper 2009/2, disponibile: http://www.aiel.it/bacheca/SASSARI/papers/bison_rettore_schizzerotto.pdf
- Blau, P. e Duncan, O.D.
 1967 *The American Occupational Structure*, New York, Wiley.
- Blossfeld, H.-P.
 1986 *Career opportunities in the Federal Republic of Germany: a dynamic approach to the study of life-course, cohort and period effects*, in «European Sociological Review», vol. 2, n. 3, pp. 208-225.
- Blossfeld, H.- P e Drobnîc, S.
 2001 *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Oxford, Oxford University Press.

- Blossfeld, H. Buchholz, S. Bukodi, E. e Kurz, K. (a cura di)
 2008 *Young Workers, Globalization and the Labour Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Northampton, Massachusetts, USA, Edward Elgar.
- Blossfeld, H.-P. e Hofmeister H. (a cura di)
 2006 *Globalization, Uncertainty, and Women's Careers: An International Comparison*, Northampton, Massachusetts, USA, Edward Elgar.
- Blossfeld, H.-P. e Huinink, J.
 1991 *Human capital investment or norms of role transition? How women's schooling and career affect the process of family formation*, in «American Journal of Sociology», vol. 97, n. 1, pp. 143-168.
- Blossfeld, H.-P. e Jaenichen, U.
 1992 *Educational expansion and changes in women's entry into marriage and motherhood in the federal republic of Germany*, in «Journal of Marriage and Family», vol. 54, n. 2, pp. 302-315.
- Blossfeld, H.-P. e Mayer, K.U.
 1988 *Labour market segmentation in the FRG: An empirical study of segmentation theories from life course perspective*, in «European Sociological Review», n. 4, pp. 123-140.
- Bozzon, R.
 2008 *Modelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un'applicazione dell'analisi delle sequenze alle storie lavorative femminili*, in «Stato e Mercato», n. 83, pp. 217-250.
- Bratti, M.
 2003 *Labour Force Participation and Marital Fertility of Italian Women: the Role of Education*, in «Journal of Population Economics», n. 16, pp. 525-554.
- Breen, R.
 2005 *Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment – Market and Institutional Factors*, in «European Sociological Review», vol. 21, n. 2, pp. 125-134.

- Breen, R. (a cura di)
 2004 *Social Mobility in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Breen, R. e Luijkx, R.
 2004 *Conclusions*, in *Social Mobility in Europe*, a cura di R. Breen, Oxford, Oxford University Press, pp. 383-410.
- Brown, M e Scott, J.
 1998 *Multidimensional Scaling and Equivalence: IS Having a Job the same as working?*, ZUMA-Nachrichten Spezial, January.
- Brzinsky-Fay, C.
 2007 *Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe*, in «European Sociological Review», vol.23, n. 4, pp. 409-422.
- Carbonaro, W.
 2007 *The effects of education and cognitive skill on earnings: How much do occupations and jobs matter?*, in «Research in Social Stratification and Mobility», n. 25, pp.57-71.
- Castells, M.
 1996 *The Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwell.
- Cobalti, A. e Schizzerotto, A.
 1994 *La mobilità sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Cole, S.
 1994 *Why Sociology doesn't make Progress like the Natural Science*, in «Sociological Forum», n. 9, pp. 133-154.
- Coleman, J.S.
 1990 *Foundations of Social Theory*, Cambridge, MA, Belknap Press.
- Collins, R.
 1975 *Conflict Sociology: Toward an Explanatory Science*, New York, Academic Press, trad. it. *Sociologia*, Bologna, Zanichelli, 1980.

- Contini, B. e Trivellato, U.
 2005 *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Bologna, Il Mulino.
- Contini, B. Malpede, C. Pacelli, L. e Rapiti, F.
 1996 *La mobilità di lavoro in Italia*, in *La mobilità della società italiana*, a cura di G.P. Galli, Roma, pp. 153-207.
- Corbetta, P.
 1992 *Metodi di analisi multivariata per le scienze sociali*, Bologna, Il Mulino.
- Dahrendorf, R.
 1959 *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford, SA, Stanford University Press; trad. It. *Classi e conflitto di classe nella società industriale*, Roma-Bari, Laterza, 1963.
- Del Boca, D.
 1997 *Rigidità e mercato del lavoro*, in «Polis», vol. XI, n. 1, pp. 51-65.
- De Lillo, A.
 1996 *Mobilità sociale*, in *Enciclopedia delle scienze sociali, Istituto della Enciclopedia Italiana fondata da Treccani*, Marchesi Grafiche editoriali, Roma, vol. V, pp. 726-739.
- De Lillo, A. e Schizzerotto, A.
 1985 *La valutazione sociale delle occupazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Di Tommaso, M. L.
 1999 *A Trivariate Model of Participation, Fertility and Wages: The Italiana Case*, in «Cambridge Journal of Economics», n. 23, pp.623-640.
- Duncan, O. D.
 1975 *Introduction to Structural Equation Models*, New York, Academic Press.
- Engels, F.
 1884 *Der Ursprung der Familie, des Privateigentums und des Staats*, Zürich, Hottingen; trad. it. (1994) *Origine della famiglia, della proprietà privata e dello Stato*, in rapporto alle indagini di Lewis H. Morgan, Roma, Editori riuniti.

- Erikson, R. e Goldthorpe, J.
 1992 *The Constant Flux: A study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.
- Erikson, R., Goldthorpe, J.H., Portocarero, L.
 1979 *Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden*, in «British Journal of Sociology», n. 30, pp. 415-441.
- Erola, J. e Moisisio, P.
 2007 *Social Mobility over Three Generations in Finland, 1950–2000*, in «European Sociological Review», vol. 23, n. 2, pp. 169-183.
- Esping-Andersen, G.
 2005 *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo. Famiglia, economia e rischi sociali dal fordismo all'economia dei servizi*, in «Stato e Mercato», n° 74, pp. 181-206.
- 2002 *A New Gender Contract*, in G. Esping-Andersen, in D. Gallie, A. Hemerijck, J. Myles, *Why We Need a New Welfare State*, New York, Oxford University Press.
- 1999 *Social Foundations and Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.
- 1990 *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press e Princeton: Princeton University Press.
- Fuller, S.
 2008 *Job Mobility and Wage Trajectories for Men and Women in the United States*, in «American Sociological Review», vol. 3, pp. 158-183.
- Galland, O.
 2000 *Entrer dans le vie adulte: des étapes toujours plus tardives mais resserrées*, in «Économie et statistique», vol. 337-338, pp. 13-36.
- Gallie, D.
 2007 *Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations*, in «European Sociological Review», vol. 23, n. 3, pp. 279–293.

- Ganzeboom, H. B. G. Luijkx, R. e Treiman, D.J.
 1989 *International Class Mobility in Comparative Prospective*, in «Research in Social Stratification and Mobility», n. 18, pp. 3-84.
- Ganzeboom, H. B. G. Treiman, D. J. e Ultee, W.
 1991 *Comparative Intergenerational stratification research: three generations and beyond*, in «Annual Review of Sociology», vol. 91, n. 17, pp. 277-302.
- Giddens
 1994 *Beyond Left and Right: The Future of Radical Politics*, Cambridge, Polity Press; trad. it. *Oltre la destra e la sinistra*, Bologna, Il Mulino, 1997.
- Glass, D. (a cura di),
 1954 *Social mobility in Britain*, London.
- Goldthorpe, J.
 2007 *On sociology*, Stanford, California, Stanford University Press.
- Goldthorpe, J.H. Llewelin, C. e Payne, C.
 1987 *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, (seconda edizione) Oxford, Clarendon Press.
- Goldthorpe, J. H. e Hope, K.
 1974 *The Social Grading of Occupations: A New Approach and Scale*, Oxford, UK: Clarendon Press.
- Goldthorpe, J. H. e Jackson, M.
 2007 *Intergenerational class mobility in contemporary Britain: political concerns and empirical findings*, in «The British Journal of Sociology», vol. 58, n. 4, pp. 525-546.
- Habermas, J.
 1973 *Legitimationprobleme in Spätkapitalismus*, Frankfurt am Main, Suhrkamp; trad. it. *La crisi della razionalità nel capitalismo maturo*, Roma-Bari, Laterza, 1975.
- Halsey, A. H. Heath, A. e Ridge, J.
 1980 *Origins and Destination*, Clarendon Press, Oxford.

- Hakim, C.
 2000 *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*, New York, Oxford University Press.
- 1991 *Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations*, in «European Sociological Review», vol. 2, n. 2, pp. 101-121.
- Hofmeister, H. Blossfeld, H-P. e Mills, M.
 2008 *Globalization, uncertainty and women's mid-career life courses: a theoretical framework*, in *Globalization, uncertainty and women's career – An International comparison*, a cura di H. Hofmeister e H.-P. Blossfeld, Northampton, Massachusetts, USA, Edward Elgar, pp. 3-31.
- Hofäcker, D.
 2008 *Women's employment in times of globalization: a comparative overview*, a cura di H. Hofmeister e H.-P. Blossfeld, Northampton, Massachusetts, USA, Edward Elgar, pp. 32-58.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T.
 2004 *Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?*, in «Giornale degli Economisti», vol. 64, n. 1, pp. 1-27.
- ILFI (Indagine Longitudinale sulle famiglie italiane)
 1997 Consultato il sito: www.soc.unitn.it/ilfi/.
- ISTAT
 2010 *Noi Italia. 100 Statistiche per capire il Paese in cui viviamo*.
- 2006 *Avere un figlio in Italia: alcuni approfondimenti tematici dell'Indagine Campionaria sulle Nascite, Anno 2002*, Roma, ISTAT.
- Jackson, M.
 2007 *How far merit selection? Social stratification and the labour market*, in «The British Journal of Sociology», vol. 58, n. 3, pp. 367-390.
- Krymkowski, D. H. e Mintz, B.
 2008 *What types of occupations are women entering? Determinants of changes in female representation: 1970–2000*, in «Research in Social Stratification and Mobility», n. 26, pp. 1–14.

- Lipset, S.M. e Bendix, R.,
1959 *Social mobility in industrial society*, Berkeley, Cal.; tr. it., *La mobilità sociale nella società industriale*, Milano.
- Lockwood, D.
1958 *The Blackcoated Worker*, London, Allen and Unwin.
- Lucchini, M. e Schizzerotto, A.
2000 *Mutamenti nel tempo delle transizioni alla condizione adulta: un'analisi comparativa*, in «Polis», vol.15, n.3, pp.431-451.
- Luhmann, N.
1985 *Zum Begriff der sozialen Klassen, in Soziale Differenzierung: zur Geschichte einer Idee*, Opladen, Westdeutscher Verlag, pp. 124.151.
- Lucchini, M. Saraceno, C. e Schizzerotto, A.
2007 *Dual-earner and dual-career couples in contemporary Italy*, in «Zeitschrift für Familien-forschung», n. 3, pp. 290-310.
- Malo, A. M. e Munoz – Bullon, F.
2003 *Employment status mobility from a life-cycle perspective: A sequence analysis of work-histories in the BHPS*, in «Demographic Research», vol. 9, n. 7, pp. 119-162.
- Mayer, K. U. e Carroll, G. R.
1987 *Jobs and Classes: Structural Constraints on Career Mobility*, in «European Sociological Review», vol. 3, n. 1, pp. 14-38.
- Mayer, K. U. Diewald, M., e Solga, H.
1999 *Transitions to Post-Communism in East Germany: Worklife Mobility of Women and Men between 1989 and 1993*, in «Acta Sociologica», vol. 42, n. 1, pp. 35-53.
- Mayer, K. U. e Schoepflin, U.
1989 *The State and the Life Course*, in «Annual Review of Sociology», n. 15, pp. 187-209.

- Miller, R.
 1998 *The Limited Concerns of Social Mobility Research*, in «Current Sociology», n. 46, pp. 145-163.
- Mills, M. Blossfeld, H-P e Bernardi, F.
 2008 *Globalization, uncertainty and men's employment careers: a theoretical framework*, in *Globalization, uncertainty and men's employment careers: an International Comparison*, Edward Edgar, UK pp. 187-209.
- Offe, C.
 1986 *Lavoro come categoria sociologica centrale?*, in «Sociologia del lavoro», n.28, pp.18-46.
 1972 *Strunkprobleme des kapitalistischen Staates*, Frankfurt am Main, Suhrkamp; trad. it. *Lo stato nel capitalismo maturo*, Milano, ETAS Libri, 1977.
- Oneto
 1991 *Recenti tendenze dell'offerta di lavoro in Italia: un'analisi della partecipazione al mercato del lavoro*, in «Economia e lavoro», vol. XXV, n. 1, pp. 179-198.
- Parkin, F.
 1979 *Marxism and Class Theory*, New York, Columbia University Press, trad. it. *Classi sociali e stato*, Bologna, Zanichelli, 1985.
- Pareto, V.
 1916 *Trattato di sociologia generale*, Seconda edizione 1964, Milano, Edizioni di Comunità.
- Pisati, M.
 2003 *L'analisi dei dati. Tecniche quantitative per le scienze sociali*, Bologna, Il Mulino.
 2000 *La mobilità sociale*, Bologna, Il Mulino.
 1997 *Mobility Regimes and Negative Mechanisms: A Comparative Analysis of Italy and United States*, in «European Sociological Review», vol. 13, n. 2, pp. 179-198.

- Pisati, M. e Schizzerotto, A.
 1999 *Pochi promossi, nessun bocciato. La mobilità di carriera in Italia in prospettiva comparata e longitudinale*, in «Stato e Mercato», n. 56, pp. 249-279.
- Pugliese, E. e Rebeggiani, E.
 2004 *Occupazione e disoccupazione in Italia: dal dopoguerra ai giorni nostri*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Reyneri, E.
 2005 *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri, E. e Scherer, S.
 2008 *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in «Stato e Mercato», n. 83, pp. 183-216.
- Rogoff, N.
 1953 *Occupational Mobility*, Glencoe, Illinois, Free Press.
- Saraceno, C.
 2003 *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in «Polis», vol. XVII, n. 2, pp. 199-228.
 1998 *Mutamento della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.
 1992 *Donne e lavoro o strutture di genere del lavoro*, in «Polis», n. 1, pp. 5-22.
- Sarti, S. e Terraneo, M.
 2007 *Un Aggiornamento della Scala de Lillo Schizzerotto*, paper presentato al convegno dell'Associazione Italiana Sociologi, Trento, Novembre 2007.
- Schadee, H.M.A e Savori, L.
 1993 *Il matrimonio e le frequentazioni sociali delle classi superiori*, in «Polis», n.7, pp. 45-68.
- Schadee, H.M.A e Schizzerotto, A.
 1990 *Processi di mobilità maschili e femminili nell'Italia contemporanea*, in «Polis», n. 4, pp. 97-139.

- Scherer, S.
 2005 *Patterns of Labour Market Entry – Long Wait or career instability? An empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany*, in «European Sociological Review», vol. 21, n. 5, pp. 427-440.
- Schizzerotto, A. (a cura di)
 2002 *Vite ineguali*, Bologna, Il Mulino.
- Schizzerotto, A. e Cobalti, A.
 1998 *Occupational Returns to Education in Contemporary Italy*, in *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualification and Occupational Destination*, Oxford, Clarendon Press, pp. 253-286.
- Schizzerotto, A. (a cura di)
 1988 *Classi sociali e società contemporanea*, Milano, Angeli.
- Schizzerotto, A. e Marzadro, S.
 2010 *Social Mobility in Italy since the beginning of the Twentieth Century*, in «Rivista Politica Economica», vol. XCVIII 3rd Series, n. IX-X, pp. 5-40.
- Settersten, R. A., e Mayer, K. U.
 1997 *The Measurement of Age, Age Structuring, and the Life Course* in «Annual Review of Sociology», vol. 23, pp. 233-261.
- Shavit, Y. e Blossfeld, H.P.
 1993 *Persistent Inequality. Changing Educational Stratification in Thirteen Countries*, Boulder, Westview Press.
- Shavit, Y. e Müller, W. (a cura di)
 1998 *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualification and Occupational Destination*, Oxford, Clarendon Press.
- Sørensen, A.
 2006 *Welfare States, Family Inequality and Equality of Opportunity*, in «Research in Social Stratification and Mobility», n. 24, pp. 367-375.
- Sorensen, A. J.
 1977 *The Structure of Inequality and the Process of Attainment*, in «American Sociological Review», n. 42, pp. 965-978.

- Sorokin, P.
1927 *Social Mobility*, New York, Harper and Row; trad. it. *La mobilità sociale*, Milano, Comunità, 1981.
- Tranby, E.
2006 *Bringing the State in: A Commentary on Welfare States and Social Inequality*, in «Research in Social Stratification and Mobility», n. 24, pp. 405–411.
- Verbakel, E. E e De Graaf, P. M.
2008 *Resources of the Partner: Support or Restriction in the Occupational Career? Developments in the Netherlands between 1940 and 2003*, in «European Sociological Review», vol. 24, n. 1, pp.81–95
- Xie, Y.
1992 *The log-multiplicative layer effect model for comparing mobility tables*, in «American Sociological Review», n. 57, pp. 380-395.
- Weber, M.
1920 *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, Mohr, trad. it. *Economia e società*, Milano, Comunità, 1968.
- Wright, E.O.
1997 *Class Counts*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Wong, R. e Hauser, R.
1992 *Trends in occupational mobility in Hungary under socialism*, in «Social Science Research», n. 57, pp. 380-395.