

**Rita Palidda**

*Disuguaglianze di genere e costi della flessibilità*

**1. Più atipiche, ma più occupate?**

L'impatto di genere della diffusione del lavoro atipico<sup>1</sup> ha ricevuto un'attenzione minore di quello per età, poiché la tumultuosa crescita del lavoro temporaneo tra i giovani di ambo i sessi ha creato una frattura generazionale nel rischio di precarietà molto più ampia di quella di genere. Basti ricordare che dal 1993 al 2006 in Italia la quota di lavoro temporaneo tra i giovani dai 15 ai 24 anni è passata dal 15,3% al 40,9% e in Europa dal 29,3% al 41,4%, anche se le differenze tra i vari paesi sono molto significative. La differenziazione di genere è, invece, nel contesto europeo abbastanza limitata ed è diminuita nel corso del tempo. Se tra il lavoro atipico non si considera l'occupazione a tempo parziale (laddove questa sia a tempo indeterminato), che è un fenomeno largamente femminile,<sup>2</sup> le donne presentano un tasso di temporaneità solo poco più alto di quello degli uomini: nel 2006 lo scarto è di soli 1,6 punti percentuali, rispetto ai 2,2 punti del 1993. Lo scenario internazionale appare, tuttavia, estremamente variegato: in Germania e Austria le donne sono addirittura meno coinvolte degli uomini in rapporti a termine; in Francia, Regno Unito e Irlanda, le differenze sono minime; Finlandia, Spagna e Italia, invece, sono i paesi dove la discriminazione di genere è maggiore, oscillando tra 7,4 e 4,6 punti percentuali di differenza. Se in Italia la percentuale dei maschi con un lavoro temporaneo è inferiore alla media europea (11,2% rispetto al 13,9% nel 2006), quella delle donne è sia pur di poco superiore (15,8% rispetto al

---

<sup>1</sup> Sulla definizione di lavoro atipico si è sviluppato un vasto dibattito riguardante la pluralità di figure di volta in volta considerate. La definizione che sembra accogliere i maggiori consensi è quella di lavoro non standard, vale a dire del lavoro che non è assimilabile all'idealtipo del lavoro fordista: subordinato, a tempo indeterminato e assoggettato ad un regime giuridico che offre al lavoratore tutele in situazioni di rischio e indennità accessorie (infortunio, malattia, maternità, assegni familiari, disoccupazione, pensionamento). Peculiare del lavoro atipico viene considerata l'instabilità, anche se è evidente che tra instabilità lavorativa ed atipicità delle forme di impiego non vi è una perfetta simmetria, poiché il lavoro a tempo indeterminato nelle microimprese può essere altrettanto instabile e poco tutelato di quello temporaneo. E' ormai ampiamente accettata l'inclusione nel lavoro atipico non solo dell'occupazione temporanea, nelle varianti del lavoro dipendente a tempo determinato, dei contratti a causa mista (apprendistato, formazione lavoro e/o inserimento) e del lavoro interinale, ma anche di quelle tipologie di lavoro che, pur essendo da un punto di vista formale al di fuori dell'area della subordinazione atipica, da un punto di vista sostanziale ne riflettono le caratteristiche più importanti (temporaneità dell'impiego, scarsi o nulli livelli di tutela contrattuale e previdenziale, elevata flessibilità delle prestazioni lavorative, limitata autonomia organizzativa, ecc.). Si tratta dei collaboratori occasionali, a progetto o coordinati e continuativi, che rientrano nell'area del lavoro parasubordinato, e dei soci di cooperativa, lavoratori formalmente indipendenti, ma spesso utilizzati alla stregua di lavoratori dipendenti con tutele ridotte.

Si vedano Giuseppe Ferraro, 2004, *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli; Emilio Reyneri, 2004, *La resistibile ascesa dei lavori instabili in Italia, Il "nuovo" mercato del lavoro. Analisi comparativa tra Italia, Francia, Germania e Spagna*. Roma, Luiss University Press, pp. 71-116; Emilio Reyneri, 2007, *Lavoro e lavori nel contesto italiano*, in Adalberto Perulli (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Matelica, Halley, pp. 143-166.

<sup>2</sup> Emilio Reyneri, 2002, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino; Renata Semenza, 2004, *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianza, responsabilità dell'impresa*, Roma, Carocci.

14,9). Ciò implica una differenza di quasi 5 punti tra maschi e femmine nella quota di lavoro temporaneo sul totale dell'occupazione. Nel complesso, le donne sono il 40% degli occupati in Italia, ma il 52% dei lavoratori atipici. Inoltre, se oltre al lavoro a termine si considera quello parasubordinato (collaboratori, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi) non solo il livello di instabilità italiano si innalza, ma lo svantaggio delle donne si accentua, poiché esse sono più presenti proprio in tali fattispecie giuridiche, che sono meno tutelate e più volatili. A penalizzare le donne, infatti, oltre al maggiore coinvolgimento nei lavori a termine è proprio la tipologia dei lavori atipici in cui è più frequente la loro presenza: poco meno di tre quarti dei loro contratti sono a termine o, in misura minore, di collaborazione, mentre meno diffusi che tra i maschi sono i contratti a fini formativi che offrono una più alta probabilità di stabilizzazione.<sup>3</sup>

In realtà, l'elevata e crescente diffusione dei lavori a termine tra le occupate dipendenti italiane si deve essenzialmente al Mezzogiorno. Infatti, la percentuale di lavoratrici temporanee cresce notevolmente sino a sfiorare il 22% nelle regioni meridionali, mentre cresce più debolmente in quelle del Centro-Nord (sono il 15-16% nel Nord-Est e Centro, il 12% nel Nord-Ovest). Il divario, già significativo nel 1993, è progressivamente aumentato nel corso del tempo. Durante l'intero periodo prima considerato, il Mezzogiorno ha assorbito il 38,9% della crescita dell'occupazione a termine realizzata in Italia, contro appena il 13,8% di quella permanente, ed è l'unica ripartizione dove l'incremento in valore assoluto della prima supera di gran lunga la seconda. Solo tra il 2000 e il 2003, vi è una significativa ripresa dell'occupazione stabile, anche grazie all'effetto di politiche di incentivazione delle assunzioni a tempo indeterminato che hanno favorito proprio le regioni meridionali, ma dal 2005 il lavoro a termine riprende a crescere nel Mezzogiorno ad un ritmo ben più sostenuto di quello permanente, contribuendo ad allargare ulteriormente il divario territoriale.<sup>4</sup>

Nel complesso, in Italia, il contributo dell'occupazione temporanea alla crescita dell'occupazione femminile è stato limitato, mentre di gran lunga più cospicuo è stato il contributo del part time, cui si deve il 45% del milione e 850mila posti di lavoro femminili creati tra il 1995 e il 2007. Così come a crescere è stata più l'occupazione adulta che non

---

<sup>3</sup> Emilio Reyneri, 2009, *Il lavoro delle donne*, in *Rapporto di ricerca. Il lavoro che cambia. Contributi e raccomandazioni*, Rapporto di ricerca, pp. 1-47; Paolo Barbieri – Stefani Scherer, 2007, *Vite sventute. Uno sguardo analitico sulla costruzione delle prossime generazioni di esclusi*, in "Polis", XXI, n.3; Giovanna Altieri - Giuliana Ferrucci – Francesca Dota, 2008, *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, Roma, Ires.

<sup>4</sup> I dati sopra riportati sono desunti da un'accurata analisi degli andamenti dell'occupazione per area territoriale svolta da Maurizio Avola, 2009, *La differenziazione territoriale dei modelli di instabilità occupazionale in Italia*, in Rita Palidda (a cura di), *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*, Milano, Franco Angeli, pp. 15-51.

quella giovanile, per effetto di più processi convergenti: l'ampliarsi delle coorti di donne adulte con alti livelli di istruzione, la disponibilità di aiuti familiari da parte della popolazione immigrata e la crescita del part time<sup>5</sup>. In ogni caso, nel mercato del lavoro italiano, più che in quello di gran parte dei paesi europei, permangono forti disuguaglianze sia tra donne e uomini che tra i vari segmenti della forza lavoro femminile e tra le donne delle diverse regioni del Paese, nonostante la riduzione del *gender gap* avvenuta soprattutto nell'ultimo quindicennio<sup>6</sup>.

Il lavoro atipico non solo non sembra aver ampliato significativamente le chances di occupazione delle donne e, in particolare, di quelle giovani,<sup>7</sup> ma il suo profilo giuridico e la distribuzione per età e titolo di studio riproducono largamente le disuguaglianze tipiche del mercato del lavoro femminile. Anche per le donne, come per gli uomini, è un fenomeno largamente concentrato in età giovanile ma, oltre a presentare livelli più elevati, si riduce più lentamente all'innalzarsi dell'età e resta in età matura poco meno che doppio rispetto a quello maschile. Tali fenomeni appaiono particolarmente vistosi nel Mezzogiorno in cui dai 30 ai 39 anni il 30% delle occupate ha ancora un lavoro atipico, una percentuale doppia rispetto a quella delle donne del Centro-Nord e di gran lunga più elevata di quella dei maschi della stessa area (17%) (Graff. 1-2-3). In età giovanile il rischio di instabilità è tanto più alto quanto più è elevato il titolo di studio, sia per gli uomini che per le donne.<sup>8</sup> Tuttavia, l'instabilità decresce rapidamente per i laureati e i diplomati all'innalzarsi dell'età, mentre chi ha un basso titolo di studio, soprattutto se donna e se risiede nel Mezzogiorno, rischia di

---

<sup>5</sup> Reyneri, *Il lavoro delle donne*, cit.

<sup>6</sup> Come nota Reyneri, la scarsa crescita dell'occupazione maschile a fronte dell'incremento di quella femminile dal 1995 al 2007 ha ridotto in Italia il *gender gap* in termini di tasso di occupazione da 0,57 a 0,66, un livello tuttavia più alto della media europea che è pari a 0,80. Analogamente, la più drastica riduzione della disoccupazione femminile ha prodotto un ridursi del *gender gap* nel rischio di disoccupazione da 1,90 a 1,61 (ma per l'EU tale rapporto è 1,17). Va comunque considerato che tale riduzione è imputabile in gran parte al calo del tasso di attività delle donne meridionali dovuto all'effetto di scoraggiamento indotto dalla persistente scarsa dinamica dell'occupazione. Se 23 punti separano nel 2008 i tassi di occupazione femminili da quelli maschili, la distanza scende a 20 punti circa nel Centro-Nord per salire a 30 nel Mezzogiorno. Infatti, il tasso di occupazione femminile è il 57,5% al Nord (rispetto al 76,2% di quello maschile), il 52,7% al Centro (rispetto al 73%), il 31,3% nel Mezzogiorno (rispetto al 61,1%).

Analogamente, una grande distanza separa i tassi di occupazione delle donne più istruite da quelli delle donne a bassa istruzione, ma il gap diventa enorme nel Mezzogiorno. Ciò implica che le chances occupazionali delle laureate presentino divari limitati nelle diverse aree del paese, rispetto a quelle dei maschi con lo stesso titolo di studio e delle donne dei paesi nord europei, mentre le differenze assumono dimensioni più vistose per le altre donne. Infatti, il tasso di occupazione delle laureate varia dal 65,2% del Mezzogiorno al 77% di quelle del Centro-Nord, quello dei laureati dal 78,6% del Mezzogiorno all'86% del Centro-Nord (Istat, 2008).

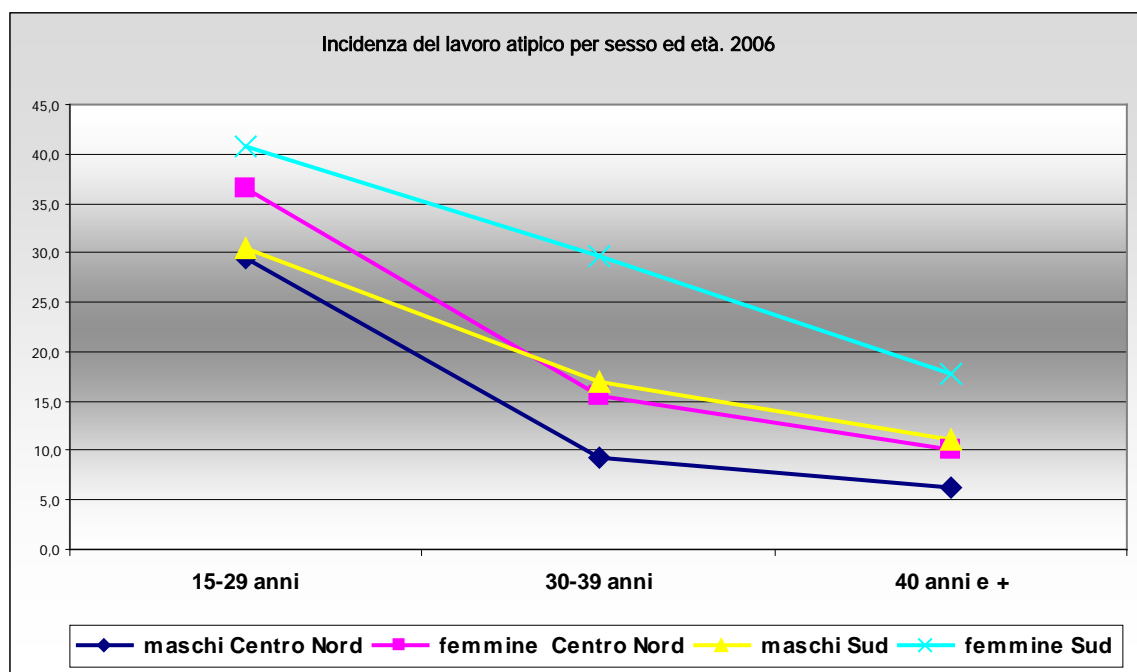
<sup>7</sup> Tra i 15 e i 24 anni il tasso di occupazione passa dal 20,9% del 1995 al 19,4% del 2008, mentre quello maschile resta immutato al 29,1% (Istat, 1995 e 2008).

<sup>8</sup> La quota di precari tra i laureati occupati più giovani passa dal 50,5% dei maschi del Centro Nord al 49,2% di quelli del Sud al 55,8% delle donne del Centro Nord al 66,7% di quelle del Mezzogiorno. Dai 40 anni in su le differenze diventano poco rilevanti, anche se la precarietà resta un po' più alta tra le donne, a prescindere dal territorio di appartenenza. I diplomati sono meno esposti alla precarietà in giovane età (Istat, Microdati FL 2007).

restare intrappolato nel precariato: poco meno di un terzo delle occupate meridionali con al massimo la licenza media ha un lavoro non standard sia in giovane età che in età più matura.<sup>9</sup> Va comunque notato che, qualunque sia il titolo di studio, l'essere donna espone ad un rischio maggiore e più persistente di precarietà, anche se diversamente graduato a seconda del livello di istruzione e dell'appartenenza territoriale.

All'instabilità delle lavoratrici atipiche, che caratterizza una quota cospicua e crescente di occupazione femminile, fa da contraltare al polo opposto la più cospicua quota di occupazione stabile e garantita nel pubblico impiego, in cui in Italia, come negli altri paesi europei, trova sbocco la forza lavoro femminile: circa il 60% dei posti di lavoro nel pubblico allargato è, infatti, occupato da donne. Se si guarda alle grandi ripartizioni, si può approssimativamente affermare che circa il 30% delle occupate del Centro-Nord e il 40% di quelle del Mezzogiorno hanno un posto di lavoro pubblico o parapubblico,<sup>10</sup> mentre gli uomini si addensano maggiormente nel lavoro standard del settore privato. Ciò implica che l'occupazione femminile risulti fortemente polarizzata tra sicurezza e instabilità, e la polarizzazione è tanto più netta quanto più è limitata, come nel Mezzogiorno, la domanda di lavoro con caratteri di regolarità e continuità proveniente dal privato.<sup>11</sup>

Graf. 1



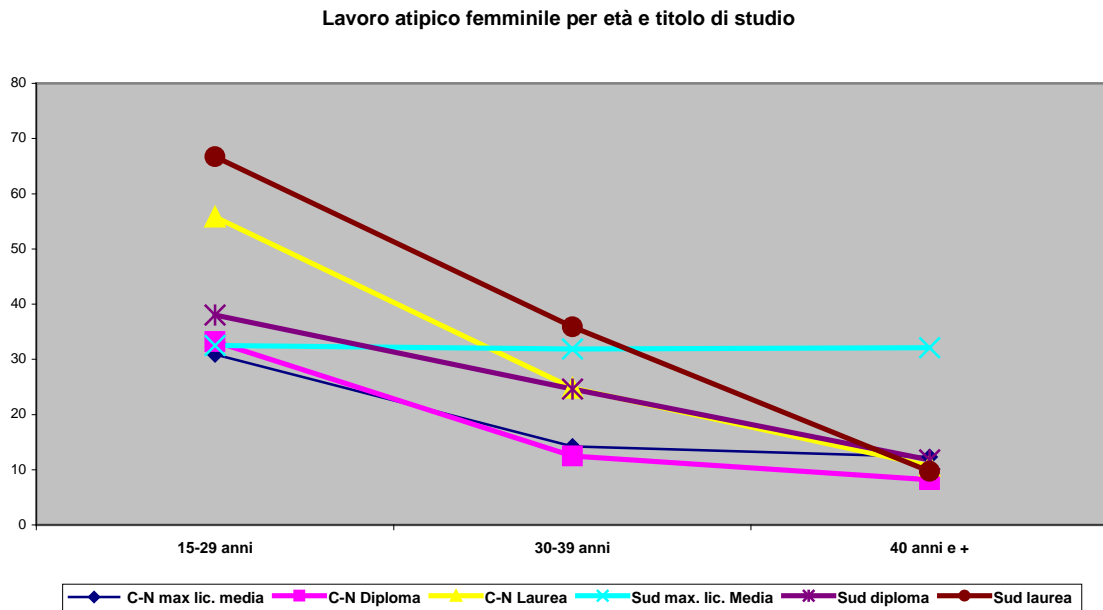
<sup>9</sup> Tra chi ha la licenza media la quota di atipici varia per i maschi dal 22,8% del Centro Nord al 25,3% del Sud, per le donne dal 30,9% al 32,5%. Dai 30 anni in su il livello di instabilità si abbassa rapidamente per i maschi e per le donne che risiedono nel Centro Nord, resta allo stesso livello per le donne del Mezzogiorno.

<sup>10</sup> Istat, *Rilevazione delle forze di lavoro*, Media, 2008

<sup>11</sup> Emilio Reyneri, *Il lavoro delle donne*, cit.

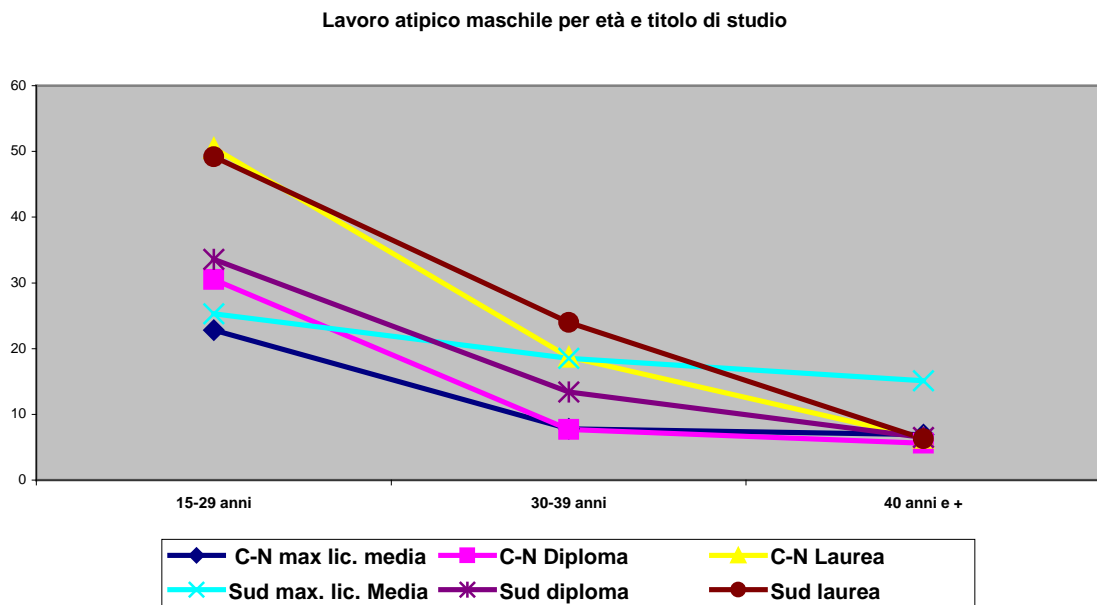
Fonte: Istat, Microdati FL 2006

Graf. 2



Fonte: Istat, Microdati FL 2006

Graf. 3



Fonte: Istat, Microdati FL 2006

I

## 2. Lavoro atipico e transizioni lavorative

Che le donne paghino un maggiore costo nella crescita delle occupazioni instabili non è quindi dubbio e ciò non può non avere pesanti conseguenze nell'impegno loro necessario

per competere nel mercato del lavoro e nelle scelte di vita privata. Altrettanto evidente risulta dai dati prima commentati che la discriminazione nei confronti delle donne si traduce nell'approfondimento delle disuguaglianze interne tra donne più e meno istruite e tra donne appartenenti a contesti territoriali diversi. Anche l'universo del lavoro non standard, tuttavia, per le donne come per gli uomini, non è omogeneo per una molteplicità di aspetti. Innanzi tutto, diversi sono i livelli retributivi, i profili contrattuali e professionali che condizionano sia il benessere dei soggetti coinvolti che il loro senso di insicurezza. Diverse sono, soprattutto, le traiettorie di lavoro e di vita in cui le esperienze di lavoro instabile si inscrivono. Il lavoro temporaneo può essere un'occasione di apprendimento, di sperimentazione di abilità e preferenze ed evolvere verso condizioni di maggiore stabilità e migliori condizioni retributive e professionali; oppure, può riproporsi ciclicamente senza prefigurare percorsi di professionalizzazione e di stabilizzazione, sedimentando situazioni di intrappolamento da cui nel tempo è sempre più difficile uscire. Il dilemma, in realtà, non riguarda solo il lavoro atipico, poiché anche il lavoro standard con la fine del sistema fordista è sempre più investito da processi di flessibilizzazione che rendono meno definiti e più incerti i destini individuali. Non è un caso, quindi, che il dibattito sociologico negli anni recenti abbia inserito l'analisi dell'instabilità del lavoro nella riflessione più generale sulle transizioni lavorative, poiché queste rappresentano il terreno privilegiato in cui osservare le trasformazioni del lavoro, sia che le si guardi dall'ottica macrosociologica dei modelli di capitalismo e delle politiche di welfare, che da quella microsociologica degli orientamenti e dei comportamenti delle aziende e della forza lavoro.<sup>12</sup>

Sempre più i percorsi di inserimento lavorativo appaiono caratterizzati da pluralità e intermittenza delle esperienze di lavoro, dall'intreccio con ulteriori occasioni formative, ma soprattutto dall'indeterminatezza delle mete, sicché la transizione al lavoro assume un significato più rilevante, non univocamente definibile e assai meno prevedibile che nel passato. Raramente ormai i giovani in cerca di lavoro si trovano davanti ad un repertorio di carriere tipiche verso cui indirizzarsi e hanno difficoltà a reperire informazioni sulle opportunità di lavoro disponibili e sui requisiti necessari. Formazione scolastica e condizionamenti familiari li rendono anche poco attrezzati a decifrare le loro stesse

---

<sup>12</sup> Si vedano: Richard. Sennett, 1999, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli; Marino Regini, 2000, *Modelli di capitalismo. Le risposte europee alla sfida della globalizzazione*, Roma-Bari, Laterza; Aris Accornero, 2000, *Spunti per un'agenda sui cambiamenti del lavoro*, «Il Diritto del Mercato del Lavoro», n. 2; Aris Accornero, 2005, *Il Lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?* «Sociologia del lavoro», n. 100, pp. 109-124; Ida Regalia, 2005, *Lavori atipici, nuovi, non standard. Un campo ambivalente per l'analisi e l'azione sociale*, «Sociologia del lavoro» n. 97, pp. 42-55 ; Alain Supiot, 2006, *Il futuro del lavoro*, Roma: Carocci; Renata Semenza, *Le trasformazioni del lavoro*, cit.; Simonetta Piccone Stella (a cura di), 2007, *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia post-fordista*, Roma, Carocci.

preferenze e capacità, a fronte di una domanda di lavoro più frammentata e differenziata. Pertanto, adottano un orientamento sperimentale attraverso cui verificare le opzioni praticabili e le proprie potenzialità e acquisire competenze e abilità che consentano ulteriori passi avanti. La stessa sperimentaltà è messa in atto dai datori di lavoro che, in relazione alle rapide trasformazioni tecnologiche e organizzative delle imprese e alla ridefinizione dei profili professionali necessari, hanno difficoltà a definire competenze e abilità in base a cui selezionare l'offerta disponibile e si orientano piuttosto alla ricerca di potenzialità da sottoporre alla prova di inserimenti temporanei in azienda, scaricando sulla forza lavoro sia i costi dell'instabilità dei mercati che gli oneri della formazione. In tale scenario, il concetto di una meta a cui tendere, sul piano delle aspettative e della praticabilità dell'obiettivo, sfuma per la forza lavoro, per la duplice difficoltà a collocare tale meta in una posizione definita del percorso lavorativo e a individuarne le peculiarità. Esito possibile di un percorso possono essere considerate alternativamente la stabilità, la redditività, la qualificazione, la gratificazione, ma il tratto comune è in ogni caso un'individualizzazione dei percorsi che rende assai meno definibili e riconoscibili le stesse mete.<sup>13</sup>

La ricerca empirica ha evidenziato modelli tipici di transizione in relazione alla durata dei percorsi, alla loro qualificazione, al capitale umano acquisito prima e durante il percorso, alle risorse solidaristiche pubbliche e private disponibili, al capitale sociale mobilitabile per l'acquisizione di informazioni e accreditamento, alle abilità metacognitive (motivazioni, intuito) che permettono di orientare le scelte.<sup>14</sup> Tali modelli hanno fatto emergere nessi poco scontati e nient'affatto lineari tra durata, risorse e motivazioni. Percorsi lunghi ma congruenti e selettivi sono risultati più proficui per l'approdo ad occupazioni qualificate e stabili dei percorsi più brevi ma incoerenti. Allo stesso modo, in una prospettiva temporale lunga, occasioni di impiego poco remunerative e tutelate, ma ricche di opportunità di apprendimento sembrano giovare all'occupabilità della forza lavoro più che quelle meglio pagate ma a scarso contenuto professionale. Ancora, l'incongruenza e la numerosità delle esperienze lavorative possono accrescere le competenze dei soggetti qualora questi riescano a tenere saldamente la rotta di un processo di accumulo di un capitale umano e relazionale che consenta un rafforzamento della capacità di mercato e un

---

<sup>13</sup> Maura Franchi, 2007, *Strategie, esperienze e apprendimenti nella transizione al lavoro*, in Pier Giovanni Bresciani-Franchi, *Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epo-ca della flessibilità*, Milano, Franco Angeli, 2007, pp. 29-56.

<sup>14</sup> Paolo Barbieri, Stefani Scherer, 2005, *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia*, «Stato e Mercato», n. 74, pp. 291-321; Maura Franchi, 2007, *Strategie, esperienze e apprendimenti nella transizione al lavoro*, cit; Giovanna Fullin, 2004, *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, il Mulino; G. Fullin, M. Magatti, 2002, *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci; Adriana Luciano (a cura di), 2002, *Politiche del lavoro. Linee di ricerca e prove di valutazione*, Milano, Franco Angeli; Michele Colasanto e Eugenio Zucchetti, 2008, *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*, Milano, Franco Angeli.

transito verso occasioni di impiego maggiormente gratificanti in termini di ricompense e tutele. Al contrario, è stato ampiamente documentato come percorsi incoerenti, soprattutto in soggetti con scarso capitale umano e sociale, rendano assai elevato il rischio di derive di degrado delle risorse professionali, relazionali e motivazionali che incidono negativamente sull'occupabilità.<sup>15</sup>

L'appartenenza di genere, per sue implicazioni sul piano culturale, dei ruoli sociali e dei legami e delle obbligazioni ad essa associati, resta una variabile determinante per leggere il differenziarsi delle scelte e degli esiti dei percorsi lavorativi, poiché attraversa e differenzia vincoli e opportunità individuali e di contesto. Nel complesso intreccio di risorse individuali (capitale umano e reti sociali), vincoli e opportunità di contesto (quantità e qualità della domanda di lavoro, quadri giuridici e norme sociali), il sesso costituisce ancora uno dei principali condizionamenti che spiegano il differenziarsi dei livelli di adattabilità e delle chances di inserimento e di mobilità, pur nella frammentazione delle motivazioni, delle scelte e dei destini individuali. L'influenza del genere opera significativamente almeno su tre piani, anche se con una diversa graduazione a seconda del titolo di studio e dell'appartenenza sociale dei soggetti. Il primo è quello della coerenza di ruolo che, nonostante la diffusione e la tendenziale normatività del modello di doppia presenza femminile, continua a attribuire all'uomo la funzione prioritaria di *breadwinner* e alla donna quella di *caregiver*. Ne consegue una persistente, ancorché progressivamente meno rigida, divisione del lavoro tra i sessi che influenza gli orientamenti sia dell'offerta che della domanda di lavoro. Da parte dell'offerta, si determinano rigidità/flessibilità diverse per uomini e donne e diverse culture del lavoro; da parte della domanda di lavoro, un sistema di preferenze che tende a sottoutilizzare le donne o a smistare la forza lavoro in settori, professioni e livelli gerarchici significativamente diversi a seconda del genere. Da ciò una persistente diversità di opportunità per i sessi: di accesso al lavoro, di continuità e stabilità della prestazione, di remuneratività e di carriera. I tre piani sono strettamente intrecciati e si condizionano a vicenda ma il bilancio complessivo appare molto differenziato per i vari segmenti della forza lavoro femminile e non necessariamente di segno univoco. Come è stato ampiamente evidenziato, infatti, l'interazione tra trasformazioni produttive e organizzative e risorse e motivazioni femminili ha fatto emergere, infatti, inedite convenienze tra domanda e offerta e aperto canali di inserimento lavorativo privilegiati per

---

<sup>15</sup> Anna Cortese, 2002, *Lavoro e rischi sociali nella transizione all'età adulta. Percorsi lavorativi di giovani svantaggiati nel Mezzogiorno* in Adriana Luciano (a cura di), *Politiche del lavoro*, Milano, Franco Angeli, pp. 91-126; Idem, 2005, *Lavori poveri per giovani istruiti. La costruzione microsociale del mercato fluido*, «Inchiesta», n. 149, pp. 63-96.



la forza lavoro femminile.<sup>16</sup> Non è un caso che da oltre un trentennio i saldi occupazionali siano costantemente positivi per le donne, seppur in misura assai diversa a seconda del loro status socio-culturale.

È noto come tra le donne a bassa istruzione la minore influenza dei modelli emancipativi, i maggiori oneri familiari, le minori opportunità di remunerazione, in presenza di basse tutele di welfare e servizi per la famiglia, rendano meno conveniente l'opzione verso il lavoro remunerato e più frequenti le strategie familiari basate sulla figura del *male breadwinner*. L'orientamento al lavoro è più deciso tra le diplomate e maggiori le loro opportunità di accesso e di remunerazione, tuttavia la disoccupazione è un rischio frequente e la fuga nell'inattività un'opzione sempre aperta, allorché crescono i carichi familiari e diventano meno appetibili e più incerte le condizioni di lavoro. L'inattività sembra sostanzialmente sparita, invece, dall'orizzonte culturale delle laureate, che hanno maggiori motivazioni e opportunità di accesso al lavoro. E, tuttavia, anche nel loro caso, condizionamenti di ruolo e discriminazioni agiscono in più direzioni: nella minore costrizione ad assumere la responsabilità di un adeguato reddito familiare, nelle maggiori rigidità nei confronti di attività lavorative troppo onerose per il ménage familiare, nel più elevato impegno necessario per affermarsi e nella maggiore adattabilità ad un livello complessivamente più basso di ricompense.

Va inoltre considerato che in uno scenario di flessibilità il tempo condiziona diversamente i destini occupazionali di uomini e donne. Infatti, in un percorso lavorativo caratterizzato da pluralità e fluidità delle esperienze, la lunghezza dell'arco temporale in cui si compiono le scelte lavorative può implicare un mutamento nelle preferenze dei soggetti, influenzato dal mutamento del *timing* esistenziale e dei loro orientamenti culturali o dal cambiamento delle opportunità dei contesti in cui tali scelte si compiono. Ciò implica che i comportamenti dell'offerta vadano considerati in relazione sia al suo profilo socio-culturale (sesso, età, condizione familiare, titolo di studio), sia alle cogenze e alle regole dei mercati in cui si offrono, ma che sia essenziale assumere un'ottica processuale, considerando la possibilità che condizionamenti e opportunità varino con il tempo e in relazione alle scelte che si compiono, determinando scenari diversi che ridefiniscono orientamenti e opportunità dei soggetti nelle scelte successive. Una tale prospettiva ha tre conseguenze sul piano interpretativo, tutte fortemente sensibili alla variabile di genere per la duplice ragione della maggiore lunghezza dei percorsi di lavoro atipico delle donne e della diversa pressione che il tempo esercita nelle loro opzioni e opportunità lavorative.

---

<sup>16</sup> Emilio Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, cit; Renata Semenza, *Le trasformazioni del lavoro*, cit.

La prima è che vincoli e risorse personali nell'impatto con un'instabilità occupazionale che si prolunga nel tempo possono esercitare condizionamenti di tipo affatto diverso o addirittura cambiare la loro natura. L'esempio più tipico riguarda l'istruzione che, come si è ricordato prima, è la variabile che più agisce in direzione di un allentamento dei condizionamenti di ruolo legati al genere e che più incide sulle aspirazioni lavorative dell'offerta.<sup>17</sup> Il prolungarsi della precarietà e la bassa qualità e/o remuneratività delle occasioni di impiego possono indebolire la motivazione al lavoro non solo delle donne a bassa istruzione, ma anche di quelle con istruzione medio-alta, fino a spingerle all'inattività, o possono far perdere al titolo di studio la sua natura di risorsa, fino a costituire un handicap per chi, pur avendo un'istruzione superiore, passando da un'occupazione all'altra, finisce per essere considerato "troppo vecchio" anche per un inserimento lavorativo temporaneo.

La seconda conseguenza riguarda l'ambivalenza, più volte sottolineata negli studi sul tema,<sup>18</sup> tra opportunità e rischi del lavoro temporaneo, che è stata solitamente messa in relazione alle risorse dei soggetti (istruzione, motivazioni, reti sociali e supporti economici) e alle risorse occupazionali (quantitative e qualitative) dei contesti in cui la forza lavoro si muove. Se l'interagire di tali variabili condiziona indubbiamente il modo in cui l'ambivalenza si scioglie, tuttavia, la durata dell'instabilità occupazionale può cambiare in modo decisivo i caratteri stessi dell'ambivalenza. Cambiare lavoro e cumulare esperienze diverse, anche qualitativamente significative, comportano delle sfide e dei costi (materiali, relazionali e simbolici) che nel tempo possono sopravanzare i benefici ed eccedere le risorse, anche motivazionali, di cui dispongono i soggetti. Non solo i settori innovativi che offrono le opportunità di lavoro temporaneo più qualificate e redditizie hanno una netta preferenza per la forza lavoro più giovane, ma nel tempo le garanzie offerte dalle opportunità occupazionali disponibili sul mercato senza adeguate tutele di welfare possono risultare troppo deboli e onerose soprattutto per le donne che assumono maggiori responsabilità in ambito familiare.

La terza conseguenza è che gli stessi condizionamenti ascrittivi, primo fra tutti l'appartenenza di genere, tendono a pesare di più con il prolungarsi delle condizioni di instabilità occupazionale. Le cogenze di ruolo, la non procrastinabilità di alcune scelte esistenziali, quale quella di procreare, restringono le possibilità di scelta e mutano il calcolo

---

<sup>17</sup> Gabriele Ballarino, 2007, *Sistemi formativi e mercato del lavoro*, in Marino Regini (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Bari-Roma, Laterza, pp. 231-257.

<sup>18</sup> Renata Semenza, *Le trasformazioni del lavoro*, cit; Massimo Paci, 2005, *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, il Mulino.

delle convenienze, per le donne come per gli uomini, sia pure in direzione quasi sempre opposta.

Non è un caso, quindi, che l'attenzione di studiosi e dell'opinione pubblica si sia rivolta in misura crescente verso la questione delle ricadute sul privato e sui modelli di famiglia della diffusione dei lavori atipici, che è stata affrontata sotto un duplice aspetto: da una parte, in relazione al problema della permanenza dei giovani in famiglia e dell'allungarsi dei tempi di assunzione di responsabilità adulte; dall'altra, sotto il profilo delle conseguenze della flessibilità sulle giovani famiglie, che si trovano a fronteggiare scelte e problemi di particolare rilevanza per i loro equilibri esistenziali e per quelli della società in cui vivono. Nel sentire comune, ancor più che negli studi sul tema, si è diffusa la convinzione che l'insicurezza del posto di lavoro e del reddito sia la causa principale della difficoltà dei giovani ad uscire dalla famiglia, dell'innalzarsi dell'età al matrimonio e alla nascita del primo figlio, con ricadute gravi anche sulla fecondità di ordine superiore.<sup>19</sup> L'enfatizzazione del problema della flessibilità lavorativa ha probabilmente indotto ad una sopravvalutazione del nesso tra instabilità e trasformazioni della famiglia, che hanno cause assai più complesse e lontane nel tempo.<sup>20</sup> Tuttavia, è più che plausibile che la pervasività sociale dell'instabilità, il suo allargarsi a settori e professioni un tempo cittadelle del lavoro garantito, il suo prolungarsi nel tempo contribuiscano in modo decisivo a modificare gli equilibri tra generi e generazioni, tra stratificazione sociale e aspettative di benessere, aprendo scenari inediti nei modelli identitari dei soggetti e nell'organizzazione della loro quotidianità.

### **3. Tra lavoro e famiglia: un'indagine su coppie di atipici**

La rilevanza della differenza di genere è emersa chiaramente in una ricerca qualitativa su giovani coppie, sposate o conviventi, con e senza figli,<sup>21</sup> condotta nella prospettiva di

---

<sup>19</sup> Carlo Buzzi, Alessandro Cavalli e Antonio De Lillo (a cura di), 2002, *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, il Mulino; Carlo Buzzi, Alessandro Cavalli e Antonio De Lillo (a cura di), 2006, *Rapporto giovani. Sesta indagine IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, il Mulino.

<sup>20</sup> Chiara Saraceno, Manuela Naldini, 2006, *Sociologia della famiglia*, Bologna, il Mulino.

<sup>21</sup> La ricerca è stata svolta con interviste in profondità su traccia a 40 coppie i cui partner avevano al momento dell'intervista dai 23 ai 40 anni (solo due ragazze avevano 19 anni), ma il 70% degli intervistati aveva dai 30 anni in su e solo il 7,5% era costituito da giovanissimi (19-24 anni). Per quanto riguarda l'istruzione, 13 intervistati avevano la licenza media, 39 il diploma (ma qualcuno di essi frequentava un corso universitario) e 29 la laurea. Gli intervistati sono stati scelti con il metodo a valanga, sulla base della loro disponibilità a sottoporsi ad un'intervista lunga e complessa, registrata e sbobinata. Tuttavia, nella scelta si è tenuto conto della necessità di includere profili socio-biografici e professionali diversi e di tenere conto delle tipologie di precariato presenti nel contesto. Si è scelto un milieu sociale che rappresentasse i caratteri di novità assunti dalla flessibilità, scartando sia i tradizionali lavoratori mille mestieri, che da sempre vivono ai margini del mercato del lavoro meridionale, sia i *professionals* che sono assimilabili in larga parte ai liberi professionisti. Le interviste sono state condotte separatamente ai due partner, ma in tempi ravvicinati in modo da

analizzare parallelamente le transizioni lavorative e la costruzione della vita familiare, con l'obiettivo di rispondere ad una duplice domanda: in che modo le risorse individuali (capitale umano, capitale sociale, appartenenza di genere, condizione familiare), interagendo con i vincoli e le opportunità di contesto, condizionano percorsi e orientamenti in ambito lavorativo; in che modo l'instabilità del lavoro influenza le scelte e gli stili di vita familiare. La ricerca è stata svolta in una grande città del Mezzogiorno, in cui la domanda di lavoro presenta drammatiche strozzature dal punto di vista quantitativo e qualitativo, che penalizzano particolarmente l'offerta di lavoro femminile; ha riguardato un target sociale particolarmente esposto ai rischi della precarietà, come i giovani-adulti che hanno scelto di costruire una famiglia in condizioni di insicurezza lavorativa; ha assunto una pluralità di campi di osservazione: i profili contrattuali, professionali e retributivi del lavoro e delle transizioni che li hanno preceduti, le culture del lavoro, la vita familiare e le scelte di genitorialità, gli stili di vita e i modelli di consumo.

Innanzitutto, è emerso uno scenario di forti condizionamenti ascrivibili che agiscono lungo tutto il percorso di transizione lavorativa. L'appartenenza sociale è risultata determinante per l'acquisizione di titoli di studio elevati, pur in un contesto di rapida e generalizzata crescita dei livelli di istruzione. E altrettanto significativo è che, a sua volta, chi ha un titolo di studio più elevato sia risultato più orientato ad acquisire ulteriori credenziali formative e ad utilizzare a tal fine i periodi di non lavoro, requisito che la letteratura ritiene di cruciale importanza per sostenere percorsi di lavoro più qualificati e meno a rischio di disoccupazione. Inoltre, c'è una forte correlazione tra livelli di qualificazione all'ingresso, possibilità di traiettorie ascendenti di qualificazione e livello di istruzione. Non è un caso che poco meno di metà dei percorsi avvenga all'interno dello stesso livello di qualificazione. La correlazione vale meno per i livelli di reddito poiché, se nel complesso i laureati guadagnano più degli altri, alcuni lavori manuali di tipo operaio (soprattutto nell'edilizia) sono più retribuiti di molti lavori impiegatizi atipici e non pochi laureati, soprattutto se donne, percepiscono salari molto bassi in attività etichettate per anni come apprendistato professionale.

---

non influenzarne le risposte. Sono state indagate coppie in cui nessuno dei partner avesse un lavoro standard (subordinato o autonomo) e preferibilmente almeno uno dei partner fosse in una delle seguenti condizioni lavorative: lavoratori a tempo determinato, co.co.co, co.co.pro, lavoratori interinali, LSU, PUC. Tale scelta ha inevitabilmente comportato che in qualche caso uno dei partner fosse un lavoratore in nero, un disoccupato o un inattivo. L'indagine è stata condotta nell'area metropolitana di Catania, costituita dal capoluogo e dai comuni dell'hinterland, dove risiedono circa seicentomila abitanti. Per una sintesi dei risultati si veda: Rita Palidda, *Vite flessibili*, cit.

Il possesso di livelli di istruzione più elevati, vale a dire la laurea o titoli più alti, sembra proteggere maggiormente dalla disoccupazione, evitare effetti di scoraggiamento, garantire sul lungo periodo occupazioni più qualificate e più remunerate, anche nell'ambito dei lavori non standard, ed arginare il rischio di scivolamento verso le forme più vistose di incongruenza di status professionale. Tuttavia, l'origine sociale gioca un ruolo rilevante nel graduare ulteriormente aspirazioni e prospettive, poiché i figli dei ceti più abbienti sembrano più orientati e decisi a perseguire obiettivi professionali più elevati, meno disposti ad accontentarsi e ad accettare *trade off* tra qualificazione e reddito o stabilità e più forniti delle risorse adeguate a raggiungere i propri obiettivi.

I percorsi lavorativi dei laureati differiscono da quelli della maggior parte degli altri intervistati poiché, se si escludono i lavori temporanei svolti durante gli studi, i loro profili professionali tendono a definirsi più precocemente o perché sono congrui con il titolo di studio posseduto o perché assumono in modo più chiaro una traiettoria precisa. Competenze e motivazione permettono a gran parte dei laureati di attraversare esperienze di lavoro dequalificate evitando il rischio di intrappolamento. Anche nei casi, non frequenti, in cui tale rischio appare elevato, generalmente è acuta la percezione di deprivazione e, quindi, tendenzialmente viva la tensione ad un'inversione di rotta, a meno che non si cerchi identità e autorealizzazione in ambiti esterni al lavoro (ad esempio nel volontariato) e nelle donne non ingenera mai la fuga nell'inattività.

Il titolo di studio offre assai meno garanzie a livelli medi, vale a dire ai diplomati, per i quali gioca un ruolo più rilevante la bassa qualità del capitale umano e delle *life skills* con cui molti di essi si affacciano e incedono nel mercato. Una scarsa qualità degli studi, l'appartenenza ad un milieu sociale e culturale modesto, la tendenza a fare più precoci scelte familiari rendono più limitati tra i diplomati sia la tendenza ad incrementare il proprio capitale umano sia un orientamento selettivo e acquisitivo rispetto alle scelte di lavoro.

Se il titolo di studio e l'appartenenza familiare si presentano come variabili cruciali per leggere il diversificarsi degli orientamenti e dei destini occupazionali dei soggetti, la variabile di genere costituisce un fattore di differenziazione trasversale, che influenza prestazioni e ricompense, sia pure in modo diverso per i vari segmenti della forza lavoro.

Innanzitutto, al momento dell'intervista, quasi tutti gli uomini lavorano e solo due sono disoccupati (da meno di tre mesi), mentre nessuno di loro continua gli studi nonostante siano molto numerosi i *drop out* universitari. Tra le partner le disoccupate sono il doppio e da più lungo tempo. Poco meno di un quarto di donne sono inattive o perché hanno optato da sempre o temporaneamente per l'attività di casalinga o perché continuano a studiare.

Oltre un terzo delle diplomate, infatti, continua gli studi universitari e se in poco più di metà dei casi allo studio esse affiancano un'attività lavorativa (in un call center o come promoter), negli altri contano sul reddito del partner e sull'aiuto dei genitori. Una tale condizione può aprire scenari ambivalenti: può condizionare negativamente l'inserimento lavorativo o la stabilizzazione, poiché al momento della laurea esse dovranno tenere conto dei vincoli e delle scelte di un partner che, per quanto precario, ha un percorso più definito; può, al contrario, offrire opportunità di lavoro più qualificato e congruente con il titolo posseduto, poiché ha consentito l'acquisizione di ulteriori credenziali educative e di aspettare l'occasione giusta.

L'esempio estremo di questa selettività all'insegna dell'accanimento formativo è quello di G., 36 anni, laureata e con esperienze formative post laurea all'estero, che ora frequenta un corso SISIS senza lavorare e così giustifica la sua titubanza:

Avendo un impegno il pomeriggio, dovrebbe essere un'attività part time.... Poi, parlando le lingue, mi piacerebbe un lavoro di relazione... non dipende tanto dal settore quanto dall'interesse della cosa che mi viene proposta, dall'argomento, dal tema.

A tutti i livelli di istruzione i percorsi occupazionali delle donne presentano delle differenze significative con quelle dei partner con lo stesso titolo di studio. Le laureate lavorano mediamente più degli uomini, ma guadagnano di meno, anche perché è relativamente più frequente che si trovino in condizione, sovente solo formale, di apprendistato (praticantato in studi professionali). Più dei maschi con lo stesso titolo esse ritengono di svolgere un'attività qualificata e congruente con le proprie aspettative ma, considerato che le loro occupazioni non sono affatto più qualificate di quelle dei laureati, ciò sembra dipendere in gran parte dal fatto che esse abbiano aspettative più contenute e maggiore spirito di adattamento. L'assunzione di un modello di doppia carriera in condizioni di precarietà occupazionale avviene a costo di una drastica limitazione delle scelte procreative e di un iter graduale e prudente di uscita dalla famiglia di origine: il 38% dei laureati convive e, nonostante abbiano quasi tutti dai trent'anni in su, solo 2 coppie su 15 hanno figli e si tratta in qualche modo di casi eterodossi.<sup>22</sup>

La gerarchizzazione, almeno temporanea, tra figli e lavoro è chiara in più testimonianze. S., 29 anni, che fa praticantato in uno studio legale, con un marito di 38 anni, insegnante con contratti annuali, dice:

---

<sup>22</sup> La prima coppia è di "precari per scelta", ultra trentacinquenni, che lavorano nel volontariato terzomondista e sono al loro secondo matrimonio con figli provenienti dai vari legami, la seconda di due giovani non ancora trentenni, che hanno accettato una gravidanza non voluta che li ha spinti ad un matrimonio precoce.

Vogliamo un figlio, ma abbiamo deciso di aspettare perché in questo momento precluderebbe il mio lavoro per cui preferisco aspettare di avviarmi nel lavoro prima di avere un figlio. Lo faremo nel corso dei prossimi 5 anni.

E G., 36 anni, un compagno che lavora nel non profit e varie esperienze di precariato di ricerca alle spalle, è ancora più vaga:

Figli... non c'è un vero perché, ce ne sono tanti... fino adesso siamo stati impegnati diciamo con il nostro lavoro, con le nostre aspirazioni...certo la mancanza non solo del denaro, ma di stabilità smorza gli entusiasmi.

D., 31 anni, che collabora in uno studio di avvocato, con un marito insegnante a contratto, fa un quadro classico delle difficoltà di conciliazione, che la inducono a rinviare la nascita di un figlio:

È un lavoro che tende ad assorbirti molto... Certo se tuo figlio sta male non devi chiedere il permesso a nessuno, però di fatto lavori molto di più e quindi nel momento che ti poni dei limiti questo influisce nel tuo lavoro visto e considerato che molti colleghi si dedicano totalmente alla professione... Finisci con il vivere sempre con l'ansia di non riuscire a fare tutto. Essere molto presente per tuo figlio significa essere poco presente nel lavoro e in più non hai un momento libero per te e ti senti sempre in difetto di lavorare male ed essere una pessima madre.

Sul percorso lavorativo dei diplomati e degli intervistati con licenza media la differenza di genere incide di più e più negativamente per le donne, in un contesto di maggiore svantaggio complessivo. Infatti, solo poco più di metà dei diplomati fa un lavoro qualificato, congruente con il livello di studi conseguito, mentre il resto dei diplomati di ambo i sessi fa un lavoro manuale e dequalificato di servizio. In tal caso per gli uomini sembrano aprirsi due possibili prospettive: da una parte, percorsi di lavoro non solo incongruenti con il titolo di studio posseduto, ma anche incoerenti al loro interno e a rischio di disoccupazione, che non alimentano né l'identità professionale, né la motivazione ad una professionalizzazione o formazione aggiuntiva che assicurino nel tempo capacità di mercato e tutela giuridica; dall'altra, l'adattamento ad un lavoro operaio che può dare avvio ad un percorso che, pur incongruente con il titolo di studio, assume una coerenza interna che permette comunque di acquisire una professionalità e di avere prospettive di lavoro meno incerte e più tutelate. Accade, così, che non pochi diplomati facciano i muratori o gli operai, ma questo consente loro di avere un lavoro regolare, ancorché temporaneo, e un livello di retribuzione adeguato. La quota delle diplomate che riescono ad avere un lavoro temporaneo, ma congruente con il titolo di studio, a tempo pieno e con un reddito adeguato (infermiera, addetta scalo, ragioniera) è assai più limitata di quella dei partner con lo stesso titolo di studio. È ben più frequente che esse abbiano, invece, attività dequalificate di servizio (assistenza anziani,

animatrici, promoter), siano disoccupate o rifluiscono nell'inattività, anche se tutte hanno esperienze di lavoro alle spalle, condizioni che sono largamente prevalenti anche tra le donne a bassa istruzione. E, tuttavia, le coppie con partner diplomati e con licenza media scelgono prevalentemente e più precocemente il matrimonio piuttosto che la convivenza e, nonostante abbiano redditi mediamente più bassi e famiglie meno abbienti alle spalle, hanno in oltre il 60% dei casi figli.

La difficoltà a elaborare strategie praticabili di doppia presenza, sotto la duplice pressione di modelli culturali più tradizionali e di ristrettezza e cattiva qualità delle opportunità di lavoro disponibili, dà luogo ad un'ambivalenza che produce gerarchie variabili tra famiglia e lavoro, ma sempre segnate dall'incertezza e dall'insoddisfazione.

C., 33 anni, diplomata, senza figli, lavoratrice in un call center, in cui si sente sfruttata e frustrata, fa un quadro a tinte fosche della conciliabilità:

La donna lavora ma può anche scegliere di non lavorare, invece l'uomo è obbligato a lavorare. La donna si può identificare in ruoli diversi, ma alla fine quando ti sposi non hai più obiettivi, quello che prendi prendi. Gli obiettivi li puoi avere da giovane, poi alla fine li perdi strada facendo. Per la donna è così, per l'uomo è diverso, può anche cambiare, l'uomo ha più intraprendenza.... Se hai l'appoggio dei genitori, dei suoceri che ti aiutano con i bambini puoi continuare a lavorare, altrimenti devi scegliere... per esempio io nella mia situazione se dovessi scegliere di avere un bambino io mi sto a casa perché non c'è nessuno. Il mio obiettivo è quello di arrivare alla laurea e poi cercare un lavoro, ma qui purtroppo non c'è niente o ti contenti di fare la commessa o niente, ma io a questo punto me ne sto a casa.

M, 33 anni, diplomata, una figlia, dà grande rilevanza al lavoro, ma oltre ad avere accumulato un bagaglio di disavventure lavorative di tutti i tipi, comprese le molestie sessuali da parte di un datore di lavoro, si trova a fronteggiare la disoccupazione del marito.

Il lavoro è importante... è una cosa essenziale vuoi per uscire da casa, vuoi per distrarti, vuoi per una soddisfazione economica. È proprio una questione di dignità personale... Ma il lavoro deve essere una cosa sicura, perché se non è sicuro... non si affronta niente... Io preferisco che sia mio marito a trovarsi un lavoro per due motivi essenziali: uno perché vedo che è molto stressante per lui stare a casa e lo deprime tantissimo e questo influisce sull'andamento sereno della famiglia. Lui è uomo e quindi dice: "so fare questo"...due perché io voglio seguire mia figlia. Io ci tengo assai, voglio vedere mia figlia crescere in un certo modo con amore... anche perché io sono portata per le cose di casa, io amo lavorare, però sono disposta a fare sacrifici pur di vedere la serenità familiare.

Un'opzione ancora più decisa per la famiglia, ispirata da un'esagerata enfasi sullo straordinario sforzo che accudire i figli comporta e sulla non opportunità di delegare ad altri i compiti materni, spinge altre donne a considerare il lavoro retribuito solo una scelta del tutto secondaria.

L., 35 anni, diplomata, 2 figli, con un marito che ha un contratto di manutentore al comune, pone tutta una serie di vincoli alla propria partecipazione al lavoro:



Il lavoro, se dovesse capitare magari ci penserei. Dovrebbe però trattarsi di un lavoro che mi dia soddisfazioni, una buona retribuzione e allo stesso tempo la possibilità di badare ai bambini. Quindi dovrebbe trattarsi di un lavoro part time e non lontano da casa.

O ancora G., 32 anni, con licenza media, una figlia, a cui dedica una quantità straordinaria del suo tempo e ritiene di non poter lasciare ai nonni, fa un quadro tristissimo delle ristrettezze in cui vive la sua famiglia ma è molto incerta sull'opportunità di lavorare:

Il suo lavoro [del marito, lavoratore interinale, n.d.r] è stato sempre così, un lavoro instabile, mai sicuro. È stressante, perché vivi con la paura... io per esempio il prossimo mese non so come dovrò pagare la casa se non lavora due settimane... la prendiamo così alla giornata. Ma ho paura a lasciare la mia bambina... so che sacrifico molto alla mia famiglia... se arrivo proprio fino in fondo, qualche cosa devo fare, per adesso...

Un orientamento che sembra richiamare il modello Home-centred teorizzato da Hakim<sup>23</sup>, ma che in realtà cresce sul terreno assai povero delle occupazioni e dei sostegni di welfare disponibili.

Al polo opposto di questa cultura e pratica dell'inconciliabilità si colloca chi come M., 33 anni, animatrice, senza figli, pone molta enfasi sul lavoro, ma è molto vaga sul progetto di avere figli, mentre si diffonde su quello di acquistare una casa:

Il lavoro per me è sempre stato sacro, è forse l'unico modo di rendersi autonomi e indipendenti. È una forma di gratificazione, un luogo, uno spazio in cui ti senti realizzata al di là della famiglia.

L'assunzione di responsabilità familiari in assenza di stabilità del lavoro e continuità del reddito avviene, dunque, con modalità diverse a seconda dei profili socio-biografici della forza lavoro e agli equilibri di genere che tale diversità comporta: per chi ha una istruzione bassa o medio-bassa è una scelta che corre parallela al percorso lavorativo ed è considerata non subordinabile a strategie di stabilizzazione, che non sono né la norma, né rientrano in un progetto controllabile. In ogni caso, in tali famiglie la conciliazione tra scelte familiari più onerose e costi della precarietà avviene, da una parte, attraverso il ridimensionamento delle aspettative professionali e di reddito, dall'altra, attraverso la marginalizzazione dei percorsi di lavoro femminili e l'attribuzione agli uomini della maggiore responsabilità economica. Nelle coppie con un'istruzione più elevata i partner sono meno disposti a sacrificare le proprie aspirazioni professionali e di benessere ed esprimono una maggiore problematicità che li induce a compiere scelte graduali e dilazionate nel tempo (convivenza, matrimonio, figli) che non entrino in conflitto con progetti lavorativi che si prolungano nel

---

<sup>23</sup> Catherine Hakim, (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press

tempo. Ciò non toglie che più volte emerga la consapevolezza che l'instabilità del lavoro non sia l'unica causa del rinvio della genitorialità e sembra piuttosto che questa sia ulteriormente frenata dagli alti investimenti di tempo e di risorse che si ritengono necessari per i figli e dalla paura di fare scelte irreversibili e troppo costose per il proprio futuro.

R., 33 anni, laureanda, operatrice in un call center, dà un'interpretazione ampia della incertezza sua e del marito sulla scelta di procreare:

I figli... è una cosa che si farà, ma non abbiamo pianificato i tempi perché siamo coscienti che le cose non cambieranno in prospettiva e forse dobbiamo avere il coraggio nostro per affrontare questa scelta... Non è una questione che ci aspettiamo un miglioramento economico, dipende anche dalla maturità della coppia di sostenere i rischi oltre che dalle cose straordinarie che un figlio comporta... riguarda più il nostro stato psicologico rispetto al contesto vero e proprio.

Peraltro, la via di una maggiore condivisione del lavoro di cura per fronteggiare i problemi di conciliazione sembra poco praticata dalle giovani coppie intervistate, che hanno un *ménage* familiare abbastanza tradizionale. Gran parte dei lavori domestici restano addossati alle donne, anche se in regime di convivenza e tra le coppie più istruite la divisione del lavoro è meno rigida e maggiore il coinvolgimento maschile nelle attività domestiche, soprattutto in quelle meno hard come fare la spesa o cucinare.<sup>24</sup>

L'indagine qualitativa sembra in definitiva confermare quanto ci dicono i dati macro: vale a dire, il lavoro temporaneo non favorisce la doppia presenza, ma sembra costringere maggiormente le donne a scegliere se puntare sul lavoro e sul lungo apprendistato che la competizione di mercato richiede, sacrificando le scelte procreative, o a restare confinate nei lavori marginali e intermittenti che integrano il reddito familiare, con l'opzione sempre aperta della fuga nell'inattività. Più che un doppio reddito il lavoro atipico sembra, infatti, offrire un reddito e mezzo e porre ai giovani che hanno scelto di fare famiglia in condizioni di precarietà il problema di come garantirsi un livello di consumi agganciato al tenore di vita della famiglia di origine o alle aspettative di mobilità eventualmente maturate da chi, avendo raggiunto un'istruzione più elevata dei genitori, ha creduto di poter aspirare a migliori condizioni di vita. Ben due terzi delle coppie, infatti, dichiarano un reddito non superiore a 1500 euro e metà di queste non supera i 1000 euro. Peraltro, quelle a più basso reddito hanno più spesso figli. È proprio la famiglia di origine a supplire in mille modi alle *defaillances* del mercato e del welfare, sostenendo la coppia lungo il suo ciclo di vita, con erogazioni in denaro più o meno continue, talora la disponibilità dell'alloggio, acquisti,

---

<sup>24</sup> I lavori domestici più hard, come pulire, fare il bucato, stirare, pesano esclusivamente sulle donne nel 77-86% delle famiglie, con l'eccezione di una piccola quota (17%) di famiglie con partner diplomati e laureati in cui vengono svolti prevalentemente da entrambi. C'è un maggiore coinvolgimento nel fare la spesa e cucinare, mentre a badare ai figli nel 70% di famiglie con figli sono esclusivamente le madri, anche perché ad avere figli sono più frequentemente le coppie ad istruzione medio-bassa e non raramente con partner casalinghe.

pagamento di bollette, servizi gratuiti. Sicché, la dimensione dell'incertezza legata allo svolgimento di un lavoro con un contratto atipico sembra incidere molto di più sulla dimensione reddituale ma meno sui consumi, pur con importanti differenze rispetto ai diversi mix possibili tra redditi da lavoro e aiuti familiari. Guardando ai consumi sembra, infatti, che gli effetti più importanti della precarietà si evidenzino non tanto sul contenimento della spesa, ma piuttosto sul piano dell'ansia e del *functioning*. Appare applicabile alla maggioranza dei casi indagati la definizione di "sofferenza senza disagio", almeno per le coppie che, mettendo insieme redditi da lavoro e risorse familiari, riescono a mantenere il livello di vita della famiglia di origine o perlomeno a garantirsi un livello di consumi non troppo basso.<sup>25</sup> C'è, tuttavia, un gruppo di coppie, che è, di fatto, sotto la soglia di povertà non solo dal punto di vista del reddito (come accade a una buona metà delle coppie intervistate), ma anche da quello dei consumi essenziali, poiché nel loro caso lo svantaggio nel mercato del lavoro si cumula con quello della famiglia di origine, che non riesce a svolgere la funzione compensativa che svolgono le famiglie di ceto medio.

Va tuttavia notato che se, da un lato, l'aver una famiglia costituisce spesso un vincolo che riduce i gradi di libertà degli individui sul mercato del lavoro ed eventuali strategie di attesa più fruttuose per l'accesso ad occupazioni più qualificate, dall'altro, essa rappresenta una risorsa per fronteggiare l'insoddisfazione che l'ambito lavorativo procura. Anzi, la famiglia appare l'ambito privilegiato verso cui si spostano le aspirazioni di benessere e di autorealizzazione dei soggetti. Essi tendono a compensare, infatti, l'insoddisfazione per l'instabilità occupazionale ed economica idealizzando la vita di coppia e investendo molto su di essa, mettendola anche al riparo da situazioni troppo conflittuali e onerose, grazie alla gradualità delle scelte e al supporto della famiglia di origine. Una bassa conflittualità, pur in presenza di una divisione del lavoro fra i partner largamente tradizionale, un'elevata soddisfazione per la vita che si conduce, nonostante l'incertezza del lavoro e le ristrettezze economiche, sembrano attribuire alla famiglia un ruolo di ancoraggio sicuro, alternativo all'incertezza lavorativa. Peraltro, quasi sempre la famiglia di origine caldeggia la costruzione di un nucleo familiare, anche laddove la scelta non garantisce affatto l'autonomia economica della nuova famiglia. I genitori sembrano vivere, infatti, la stessa sindrome di compensazione che vivono i figli, per cui cercano di permettere loro una sicurezza affettiva e la possibilità di diventare adulti sul piano delle scelte private, nella

---

<sup>25</sup> Manuela Olagnero, 1998, *I muri e le barriere. Il disagio abitativo tra crisi del welfare, crisi del mercato e trasformazioni della famiglia*, «Rassegna Italiana di Sociologia», n. 1, pp. 43-73; Davide Arcidiacono, 2009, *Stili di vita "precari": difesa di status e benessere limitato*, in Rita Palidda (a cura di), *Vite flessibili*, cit., pp. 169-201.

difficoltà di farlo su quello pubblico del lavoro. Ciò spiega perché, pur in un contesto quale quello italiano e meridionale, segnato da un modello tradizionale di famiglia, i genitori caldeggiino anche scelte eterodosse come quella della convivenza che è molto diffusa tra gli intervistati con istruzione superiore. Il legame che così si intreccia tra famiglia di origine e famiglia acquisita è molto stretto e non è privo di conseguenze negative sotto un duplice aspetto: poiché ripropone disuguaglianze e disparità di ceto, che già agiscono sul piano dell'istruzione e della socializzazione primaria; perché finisce per condizionare scelte, stili di vita e modelli di relazioni.

Infine, qualche notazione va fatta sul nesso tra instabilità e cultura del lavoro, che è stato uno dei problemi messi in evidenza nel recente dibattito sulla flessibilità del lavoro. Precarietà e cattive condizioni di impiego hanno spinto, infatti, ad ipotizzare una caduta sia del coinvolgimento dei lavoratori flessibili nei confronti del lavoro in quanto tale, sia dell'attaccamento alla specifica organizzazione in cui sono occupati.<sup>26</sup> Gli orientamenti dei lavoratori atipici catanesi e, in particolare delle donne occupate, smentiscono largamente questa ipotesi. In uno scenario di lavori in cui sono diffuse situazioni di incongruenza tra mansioni e titolo di studio, in cui l'impegno orario e le retribuzioni sono per molti limitati e inferiori a quelli a cui aspirerebbero e in cui la meta della stabilità è vicina solo per pochi, stupisce che il giudizio sul lavoro svolto sia ampiamente positivo e che a cercare un altro lavoro siano poco più di un quarto degli uomini e meno di una donna su cinque. Ciò, anche se meno di metà degli uomini e meno di un terzo delle donne dicono di avere prospettive concrete di migliorare la propria posizione in azienda e un'ampia maggioranza non ritiene che il lavoro svolto serva ad accrescere le proprie competenze e ancora di più sono coloro che non attribuiscono una valenza professionalizzante alle esperienze pregresse di lavoro flessibile. In tale orientamento influisce certamente la scarsità delle opportunità di lavoro disponibili nel contesto della ricerca, tuttavia, gli intervistati manifestano una cultura del lavoro articolata che li spinge a dare grande importanza sia agli aspetti strumentali che a quelli espressivi. Da un lato, l'ansia per la precarietà del lavoro li induce a dare un peso molto rilevante alle componenti retributive e alla continuità lavorativa, dall'altro, si apprezzano molto le componenti espressive e autorealizzative del lavoro. Inoltre, non solo la quasi totalità degli intervistati che lavorano ritiene di essere stata assunta per le sue competenze e qualità, ma la maggioranza di essi ritiene anche che si faccia carriera in azienda sulla base dell'esperienza, della professionalità e dell'impegno. Nel complesso, un orientamento ambivalente, volto a salvaguardare la propria autostima e a sanare "strappi

---

<sup>26</sup> Un'accurata rassegna del tema si trova in Rosy Musumeci, 2009, *Alla ricerca della qualità del lavoro tra fiducia e disincanto*, in Rita Palidda (a cura di), *Vite flessibili*, cit., pp. 99-134.

identitari”, ma che testimonia comunque un grande attaccamento al lavoro come valore in sé e una grande adattabilità al lavoro come esperienza concreta.

#### **4. Conclusioni**

I dati analizzati e le osservazioni avanzate prima, senza nessuna pretesa di esaustività, mettono in dubbio la tesi che la flessibilità del lavoro liberi risorse individuali e collettive, favorisca l’occupazione femminile e allarghi le possibilità di scelta di uomini e donne, allentando i condizionamenti di tipo ascrittivo. La flessibilità sembra fungere piuttosto da ulteriore elemento di differenziazione e discriminazione tra uomini e donne, tra più e meno istruiti, tra appartenenti a ceti e territori più e meno svantaggiati. E, in ogni caso, sembra indurre strategie di adattamento che tendono a limitare le aspirazioni di mobilità professionale, spingono alla ricerca di sicurezze compensative in modelli di famiglia e relazioni poco aperti all’innovazione e ai rischi che questa può comportare. Tali processi risultano particolarmente vistosi allorché se ne si guardino gli effetti in ambiti territoriali e sociali particolarmente esposti ai rischi della flessibilità. Tali sono le regioni meridionali in cui alla mancanza di tutele pubbliche, che caratterizza il lavoro temporaneo in Italia, si accompagna l’assenza di sicurezze di mercato che in altri contesti, come le regioni del Centro-Nord, provengono da una vivace domanda di lavoro del settore privato. Analogamente, a particolare rischio di insicurezza è il milieu dei trentenni che si trovano a operare in condizioni di incertezza scelte cruciali per la loro vita e spesso sono costretti a gerarchizzare obiettivi e ricompense. Le donne sono una sorta di cartina di tornasole per leggere le conseguenze sociali e culturali della flessibilità, non solo perché sono state la componente più dinamica del mercato del lavoro degli ultimi decenni, ma perché la loro crescente partecipazione al lavoro retribuito ha gettato i germi per uno scardinamento del sistema di divisione sociale del lavoro basato sulla differenza di genere, per una trasformazione dell’organizzazione del lavoro che si è storicamente modellata su tale divisione, per la costruzione di identità sociali complesse che non prevedano gerarchie rigide tra ruoli pubblici e privati. Le modalità con cui la flessibilità viene attuata, soprattutto in alcuni contesti nazionali come quello italiano, lontani dalla tanto sbandierata *flexicurity* della UE, sembra mettere non pochi ostacoli a questo cammino e rendere elevati i rischi di inversione di tendenza, poiché rende più ardue e incerte le carriere lavorative femminili e più difficile la conciliabilità dei ruoli familiari e professionali. Non è tanto l’orientamento al lavoro a venir meno, sia nella sua dimensione valoriale sia in quella esperienziale, ma la sua praticabilità a costi ragionevoli che non eccedano la sua sostenibilità da parte di equilibri

familiari e di modelli identitari in transizione tra tradizione e modernità.

Se si guarda alle donne che non hanno né capitale umano né capitale sociale adeguati da spendere nella competizione per il lavoro sembra plausibile ipotizzare che sia l'enorme sbilanciamento tra costi e benefici che la flessibilità comporta a renderne incerta e intermittente la presenza sul mercato e a produrre effetti di scoraggiamento. La procrastinazione delle scelte matrimoniali e di natalità, oltre che meno legittimata a livello culturale e di *timing* esistenziale, non è nel loro caso neanche produttiva per strategie lavorative di successo, come mostrano i casi di diplomate trentenni e più che rinviando la maternità, ma restano intrappolate in percorsi di precariato senza prospettive di crescita professionale o mobilità. La riduzione della natalità, che per lo più riguarda le nascite di ordine superiore al primo, per questa categoria di donne si iscrive piuttosto nella strategia di salvaguardare in qualche modo il tenore di vita della propria famiglia e di evitare la trappola della povertà. Al contrario, di fronte ai costi della flessibilità, le laureate, ma anche le diplomate meno svantaggiate culturalmente e socialmente, non sono disposte a negoziare né la loro partecipazione né la possibilità di svolgere un lavoro abbastanza congruente con il livello di qualificazione raggiunto. Pertanto, spostano la negoziazione sul piano delle scelte familiari, diluendo maggiormente nel tempo convivenza, matrimonio e figli, e mettono in campo per competere nel mercato del lavoro o un particolare *effort* in termini di impegno lavorativo o l'acquisizione di risorse formative aggiuntive, grazie al fatto di essere meno investite dalla responsabilità di principali percettrici di reddito familiare.

In ogni caso, contrariamente a quanto hanno rilevato alcune analisi micro sulla flessibilità, è molto sparuto il drappello degli intervistati che apprezzano i risvolti positivi della flessibilità o comunque la ritengono un prezzo inevitabile se si vogliono fare certi mestieri. Dal mercato del lavoro fluido dei nostri intervistati emerge un complessivo senso di costrizione e di ansia che confligge vistosamente con lo stereotipo della libertà e dell'autodeterminazione che accompagna la retorica della flessibilità e costringe uomini e donne a gerarchizzare bisogni e aspirazioni secondo modelli sociali e identitari lontani dalla post-modernità.

Scarsa fiducia nel cambiamento e nel futuro, limitazione delle aspirazioni e dei progetti, adattamento pragmatico alla realtà, con mutevoli *trade off* volti a salvaguardare livelli accettabili di benessere sul piano esistenziale e dei consumi: sembrano questi gli orientamenti più comuni, sostenuti da un welfare familiare che tende a riprodurre e a rafforzare le disuguaglianze prodotte dal mercato e, in ogni caso, non è privo di costi dal punto di vista della dipendenza culturale e materiale delle giovani generazioni.

Nelle lunghe trafilate di precariato chi ha più risorse culturali e motivazionali riuscirà alla fine a perseguire progetti di benessere e autorealizzazione, altri si accontenteranno di un lavoro purchessia, altri ancora resteranno ai margini tra sottoccupazione e precarietà. Il rischio, tuttavia, non è solo di un approfondimento delle disuguaglianze sociali e di genere, ma di un complessivo arretramento culturale e sociale che occorrerà arginare con un quadro complessivo di tutele che inglobi transizioni di vita e di lavoro, all'interno di un ineludibile rilancio delle opportunità di mercato.

La questione delle politiche di protezione necessarie per rendere sostenibile la flessibilità del lavoro e valorizzarne gli aspetti positivi in termini di sviluppo e di crescita delle opportunità di lavoro (quantitative e qualitative) ha occupato il dibattito politico e scientifico degli anni recenti e ha trovato nella definizione di *flexicurity* una sintesi suggestiva, divenendo riferimento centrale nella strategia europea dell'occupazione. Come è stato osservato di recente<sup>27</sup>, in realtà, il concetto di *flexicurity* lascia aperte problematiche complesse, alle quali si può solo accennare in questa sede. Come conciliare la protezione del lavoro, che implica una dimensione collettiva delle politiche di regolazione e di protezione, con la protezione nel mercato che di fatto ipotizza misure individualizzate di sicurezza e la responsabilizzazione individuale rispetto ai propri destini occupazionali? Se la generosità degli schemi di protezione sociale non costituisce di per sé un ostacolo alla competitività del mercato, contrariamente a quanto sostenuto dagli ideologi della flessibilità, quali sono le politiche di sviluppo che possono rendere compatibile tale generosità? E' possibile ipotizzare linee comuni per i vari paesi europei oppure occorrono modelli diversificati di politiche a seconda delle risorse presenti nei contesti nazionali e locali e a seconda del diverso mix tra mercato, stato e solidarietà privata?

I problemi da affrontare sono più gravi, se riguardano contesti nazionali, come quello italiano, caratterizzati da un forte dualismo interno e da ristretti margini di spesa pubblica. Ipotizzare un modello di *flexicurity* per il mercato del lavoro italiano significa innanzi tutto affrontare la questione della scarsità della domanda di lavoro nel Mezzogiorno e, in particolare, di quella regolare e continuativa, vale a dire ipotizzare politiche di sviluppo locale che amplino la base produttiva, di beni e servizi, e le sue capacità di tenuta di fronte alla concorrenza e alla turbolenza economica internazionale. Il gap di protezione tra *insiders* e *outsiders* e tra generazioni si può colmare a partire dalla crescita delle opportunità occupazionali per i giovani e gli esclusi dal lavoro e non certo con un'ipotesi di riduzione dei livelli di tutela e di reddito dei lavoratori adulti stabili, spesso unici percettori di reddito

---

<sup>27</sup> Si veda Roberto Pedersini, 2009, *Quale flexicurity? Studi e politiche su flessibilità e sicurezza*, in "Sociologia del Lavoro", n. 114, pp. 125-138.

familiare. Per avere *more and better jobs*, come recita la Comunità Europea, occorre dunque agire insieme sulla domanda, vale a dire sul volume e la qualificazione dei posti di lavoro, e sull'offerta, attraverso politiche di formazione mirata, di inserimento e di tutela nel mercato, che sostenga i costi della discontinuità e della formazione. Ciò, nella consapevolezza che i due piani sovente interagiscono, per la improponibilità di un nesso univoco e unidirezionale tra politiche della domanda e politiche dell'offerta. Le politiche formative e le politiche attive sono particolarmente rilevanti per la forza lavoro femminile per arginare un duplice rischio in cui incorrono i due segmenti della forza istruita e non: quello di emarginazione o di scoraggiamento e di esclusione dal mercato del lavoro delle donne a bassa istruzione che hanno bisogno di una maggiore qualificazione e politiche di inserimento; quello di una sovra istruzione non mirata e sottoutilizzata che tiene le giovani donne più istruite nel limbo della disoccupazione e del precariato.

In un'ottica di *flexicurity*, tutela del lavoro, modelli organizzativi che favoriscano il *work-life balance*, formazione e politiche attive vanno integrate, come è stato ampiamente sottolineato<sup>28</sup>, con le politiche per la famiglia e contro l'esclusione sociale, al fine di stimolare l'occupazione, accrescere la domanda di beni e servizi da parte delle famiglie limitando il circolo vizioso della self service economy, sostenere la transizione alla vita adulta e contrastare l'esclusione sociale.

Il problema delle politiche di *flexicurity*, tuttavia, non sta solo nella loro definizione e nel reperimento delle risorse necessarie alla loro implementazione, ma anche nella loro continuità nel tempo e nella cooperazione e responsabilizzazione dei soggetti pubblici e privati coinvolti, al fine di assicurarne una corretta applicazione e gli opportuni monitoraggi e correttivi. L'Italia, e il Mezzogiorno in particolare, continuano a soffrire su entrambi i piani: alle esiguità e sovente incoerenza delle misure si accompagnano l'incertezza normativa, i continui cambiamenti di rotta, le deroghe e *defaillances* nell'attuazione delle misure. Il caso delle politiche di sviluppo locale, del reddito minimo di inserimento, dei sussidi alla maternità, delle misure di stabilizzazione dei precari sono fra i tanti esempi di questa prassi politica che finisce per alimentare, sul piano privato, l'arte di arrangiarsi e la via bassa alla flessibilità, su quello pubblico, l'emergenzialità e il più facile ricorso alle logiche neoliberiste. Al di là di ogni retorica, occorrerebbe ricordare che, come recitano le raccomandazioni europee, sviluppo ed equità, sociale e di genere, presentano in questa fase storica un nesso particolarmente stretto poiché, da una parte, lo sviluppo è condizione per la disponibilità di risorse da destinare a politiche di equità e pari opportunità, dall'altra,

---

<sup>28</sup> Si vedano Chiara Saraceno, 2003, *Mutamenti della famiglia e politiche sociali*, Il Mulino, Bologna e Id, 2004, *Le politiche assistenziali in Europa*, Il Mulino, Bologna.



perseguire politiche di equità sociale e di genere costituisce uno strumento di sviluppo economico. Ciò non significa, tuttavia, che si possano ipotizzare automatismi o processi unidirezionali che legittimino l'abbandono di politiche intenzionalmente orientate a contrastare le "automatiche" tendenze alla persistenza o all'approfondimento delle disuguaglianze tra generi, ceti sociali e territori. Soprattutto in presenza di venti di crisi le politiche neoliberiste si presentano come la soluzione più ovvia e necessitata, magari con qualche correttivo in chiave pauperista, laddove le politiche di equità vanno alimentate tenacemente nella loro definizione e implementazione e legittimate socialmente e politicamente contro il rischio di obsolescenza che sembra renderle irrilevanti.