

**Essence of woman: il lavoro delle donne
tra rappresentazione e regolazione**

Alessandra Vincenti

Università di Urbino

Abstract

An updated essentialist perspective affects both the labour law and the policy making regarding the welfare state reforms. In the meanwhile, the femminization of the labour market has corresponded to both a growth of the women employment and the flexibilitation (and deterioration) of working conditions for men and women.

It is possible to recognize a common thread which relates the law changes in the labour market with the representation of the Labour, especially in the film plots: the idea of “the natural complementarity of man and woman”.

The ways for promoting gender equality have given up the field of equal opportunity policies (in particular the experience of affirmative action) to pursue the idea of the Womeneconomics, opening the way to a traditional realignment of the gender roles.

Also apparently original perspectives - as the gift economy and the theory of erotic capital - contribute to reinforce the process of re-naturalization.

Keywords: Essentialism; Feminization; Responsibility

Bergamo, sabato mattina. Un dipendente dell'azienda pubblica dei trasporti racconta ad un altro uomo che le mogli alle 11 del sabato buttano fuori i poveri mariti perché devono pulir casa e i mariti, poverini, girano per la città come anime in pena.

Questo brano di conversazione, colto casualmente ad una fermata dell'autobus, mi ha ricordato le strisce di *Andy Capp and Florrie*, quando Florrie, per fare le pulizie di casa, butta giù dal divano il marito fannullone che allora decide di andare al pub. L'immagine rimanda anche alla rappresentazione dei rapporti tra i sessi che riproduce la separazione tra sfera pubblica e sfera privata, la prima maschile e la seconda femminile, una separazione che è stata storicamente funzionale alla divisione sessuata del lavoro nel sistema capitalistico¹.

In questo saggio intendo affrontare il legame tra il lavoro del tardo capitalismo e le relazioni di genere alla luce di un processo di riessenzializzazione dei sessi che ha riguardato sia i rapporti di lavoro (e la loro regolazione), sia il sistema di protezione sociale sullo sfondo della crisi economica di questi anni.

1. Gli anni novanta e la femminilizzazione del mercato del lavoro

Nel finale del film *Una donna in carriera* (1988) la camera che progressivamente si allontana dalla protagonista – che appare sempre più piccola attraverso la vetrata di uno dei tanti grattacieli che affollano l'isola simbolo del capitalismo mondiale - sembra narrare che l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro è sì avvenuto, ma senza riuscire a modificarne la struttura.

¹ «L'uomo e la donna, presi separatamente, non sono che le parti differenti del medesimo tutto concreto che ricostituiscono con la loro unione. In altri termini, la divisione del lavoro sessuale è la fonte della solidarietà coniugale [...] il lavoro sessuale si è sempre più diviso. Limitato nei primi tempi soltanto alle funzioni sessuali, si è esteso poco a poco a molte altre funzioni. Da moltissimo tempo la donna si è ritirata dalla guerra e dagli affari pubblici; la sua vita intera si è concentrata in seno alla famiglia. In seguito, la parte che essa ha in tal modo assunta si è sempre più specializzata. Oggi, presso i popoli civili, la donna conduce un'esistenza del tutto differente da quella dell'uomo. Si potrebbe dire che le due grandi funzioni della vita psichica si sono quasi dissociate, e che uno dei due sessi ha accaparrato le funzioni affettive e l'altro le funzioni intellettuali» (Durkheim 1996, 79 ss.).

Negli anni novanta, a fronte di un tasso di occupazione maschile rimasto stabile, si è assistito in Italia ad un incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro². A partire da quel decennio si è sviluppato un dibattito – prima scientifico e poi pubblico - sulla cosiddetta “femminilizzazione del mercato del lavoro” (Moghadam 2000, pp. 134–135). Si tratta della definizione di un processo attraverso il quale si intende far emergere la complessità dei mutamenti perché parlare di femminilizzazione non significa semplicemente guardare all’aumento della presenza femminile nel mercato, bensì è necessario considerare questo aumento correlato all’affermazione della soggettività femminile e non più – o non solo – di un comportamento razionale rispetto ai bisogni (nell’ottica cioè della necessità delle famiglie di basarsi su una coppia *dual earner*).

Inoltre, come la femminilizzazione di alcune professioni ha segnato la riduzione del riconoscimento pubblico delle stesse (giustificandone anche una forma contrattuale meno favorevole in termini di salario, continuità, carriera), la femminilizzazione del mercato ha anche comportato fenomeni di desegregazione a favore delle donne che ha significato l’aumento di una domanda di lavoro “povera”³.

Gli anni novanta sono stati anche segnati dal dibattito sulla fine del lavoro, dall’accento posto sulla qualità del lavoro che avrebbe impegnato le nuove generazioni e dall’interesse per come le persone avrebbero impiegato il tempo liberato dal lavoro, mentre minor attenzione è stata data alla regolazione dei rapporti di lavoro. Molti osservatori preconizzavano infatti meno lavoro non in termini di sottoccupazione bensì in termini di maggior tempo libero. Le donne sono entrate nel mercato proprio in quegli anni, proprio mentre si discuteva di “fine del lavoro” (Rifkin 1995).

A fronte di un mercato che si è quindi progressivamente femminilizzato, si è assistito ad un venire meno del conflitto tra i sessi, pacificato e riportato all’interno di una progressiva definizione del quadro giuridico europeo che nel frattempo ha introdotto

² Dal 1972 al 1992 il tasso di occupazione delle donne con oltre 14 anni aumenta di quasi 7 punti percentuali, ma più forte è la crescita dell’occupazione femminile nei decenni successivi: le serie storiche dell’Istat ci dicono che nel 1994 il tasso di occupazione femminile era del 38,5%. Questo tasso si attesta al 42,5% nel 2000 per arrivare al 46,9% nel 2012.

³ L’esempio più recente è la svolta del Pentagono annunciata il 24 gennaio 2013 che apre fino a 237.000 posti in più per le donne che verranno coinvolte in posti di combattimento in prima linea. Molti osservatori hanno sottolineato la dimensione di questa nuova *job opportunity* piuttosto che l’obiettivo dell’eguaglianza tra i sessi.

strumenti per combattere le discriminazioni di genere. Questo processo viene spiegato dalle scienze sociali attraverso la centralità del processo di individualizzazione e del venir meno della capacità degli attori sociali di configurare i problemi sociali attraverso un'efficace azione collettiva. Anche il diritto, che ha riscoperto l'individualità, parla di vittime (di discriminazione) e non più di oppressione: l'idea di vittima rimanda ad una situazione locale, ad autori individuabili, a responsabilità precise (Pitch 1995, 9). In assenza di un riferimento alla struttura sociale, il lavoro ha perso pertanto la sua posizione centrale di punto d'intersezione tra motivazioni individuali, integrazione sociale e riproduzione del sistema (Bauman 2007).

La flessibilità è stata interpretata come fosse o dovesse diventare un segmento del mercato del lavoro e non come processo di mutamento delle condizioni del lavoro per come si era andato definendo nella modernità. Il 1997 e il 2003 sono gli anni dei cambiamenti legislativi che hanno introdotto molteplici forme contrattuali. Le due leggi sono ovviamente collegate, ma diversa è la logica ispiratrice in merito all'intreccio tra contratti e politiche passive del lavoro. Il Pacchetto Treu (legge 196/1997) ha introdotto modalità contrattuali flessibili considerando la flessibilità come se fosse limitata ad un periodo della carriera lavorativa (in particolare l'accesso al mercato) e non ha modificato il quadro delle politiche di sostegno al reddito prevedendo ammortizzatori sociali che potessero attagliarsi a percorsi lavorativi di natura autonoma e discontinua. La legge 30/2003 ha invece allargato gli spazi della flessibilità in una prospettiva di istituzionalizzazione della stessa e in questo passaggio abbiamo assistito all'introduzione di alcune tutele per i lavoratori e le lavoratrici autonome (seppur minime e selettive, come il riconoscimento dell'indennità di maternità alle iscritte alla gestione separata dell'INPS).

La flessibilità non è stata quindi sinonimo di deregolazione, ma negli anni le riforme che si sono succedute hanno prodotto intrecci perversi di regolazione del lavoro⁴.

Concentrarsi sulla flessibilità come periodo transitorio per favorire l'accesso al mercato dei segmenti deboli dell'offerta di lavoro ha di fatto distolto lo sguardo da

⁴ La legge 92/2009, più conosciuta come Riforma Fornero, ha complicato i rinnovi dei contratti a tempo determinato. Se l'obiettivo era quello di impedire un uso distorto di questa forma di contratto (in realtà ha introdotto il principio di acausalità, Serra 2012), al momento si osserva il passaggio dal lavoro di carattere subordinato a collaborazioni con o senza partita iva.

come la flessibilità stessa abbia carsicamente innervato tutto il mercato del lavoro, corrodendolo dal di dentro⁵. L'attenzione al dualismo stabile - flessibile (che ha indebolito il primo come se questo fosse la causa del secondo) ha distratto dal vedere come le condizioni del lavoro "stabile" stessero regredendo (Gallino 2012). In particolare, l'elasticità dell'orario sempre più imprevedibile come chiave delle modifiche organizzative costringe le donne a dovere affrontare l'*aut aut* tra lavoro e famiglia.

Se guardiamo alla produzione culturale, in particolare a quella cinematografica che in un passato recente si era distinta per la rappresentazione epica del Lavoro, i film che oggi raccontano la flessibilità e i processi di precarizzazione che investono le scelte private (di fare famiglia innanzitutto) mettono in scena rappresentazioni che potremmo definire "normalizzatrici". Possiamo infatti osservare personaggi che hanno interiorizzato la flessibilità vivendola giorno per giorno, adattandosi alla domanda, guardando indietro ad un passato recente consolatorio⁶ in una prospettiva che il Censis (2011) ha definito "presentismo" o "rattrappimento nel presente", che comporta una sorta di scollegamento dal passato con una prospettiva di futuro breve, così come rilevato da tempo dagli studi sui giovani (Leccardi 1996). Oppure raccontano dei tentativi di sfidare con soluzioni biografiche le contraddizioni sistemiche (Bauman 2001) come l'assenza di mobilità sociale o la riproduzione di meccanismi discriminatori⁷.

Se le donne, sempre più istruite, entrano nel mercato grazie all'introduzione di forme contrattuali flessibili, la flessibilità ha di fatto incontrato anche il favore di una parte del pensiero femminista che l'ha considerata un'occasione per le donne per partecipare al lavoro, ma con una modalità che permettesse loro di mantenere spazi per sé (e di non fare del lavoro l'elemento centrale della propria vita riproducendo in qualche modo un modello maschile, Libreria delle donne 2008).

⁵ Il titolo di uno dei libri più famosi sulla flessibilità è proprio *The corrosion of character* (Sennet 1998) tradotto in italiano con un titolo brutto (e sessuato) che ne stravolge il senso, ovvero *L'uomo flessibile* (1999).

⁶ «Lo sai qual è il primo segnale che una società è in crisi? La nostalgia. C'è gente che ha così tanta paura del futuro che gli basta vedere un big jim e scoppia in lacrime» (Film *Generazione mille euro* 2008).

⁷ Come nel film *C'è chi dice no* (2011) in cui i protagonisti si vendicano di chi, con scarso merito, ha soffiato loro il posto di lavoro.

Questi cambiamenti del mercato devono quindi essere osservati sia attraverso le riforme della regolazione del lavoro e del sistema di protezione sociale, ma anche guardando ai mutamenti dell'ordine sociale di genere, ovvero il modello di organizzazione dei rapporti tra i sessi (Connell 2006, 30). Questo sembra essersi ristrutturato così che il simbolico maschile e femminile sono nuovamente rappresentati in una relazione di complementarietà e di divisione sociale del lavoro sessuato. Da questa prospettiva l'ingresso delle donne passa per una maggiore inclusione in un modello che continua a distinguere chiaramente ciò che è da donne è ciò che è da uomini, non solo individuando i singoli settori, ma anche prevedendo forme contrattuali – come il part-time – che portano alla definizione sessuata delle gerarchie organizzative.

La vita lavorativa delle donne resta quindi più difficile e complessa di quella degli uomini per le retribuzioni più basse, la disoccupazione più elevata, le carriere frammentate, il ridotto accesso ai posti direttivi. La flessibilità si è dimostrata una trappola: per le stesse condizioni di lavoro, ma anche perché viene letta come “adatta” alla natura femminile.

Le donne hanno studiato e cominciato a mettere in discussione ruoli preordinati, ma sono state spiazzate da un mercato del lavoro – soprattutto nella prima fase della flessibilizzazione – che ha registrato repentine accelerazioni verso modelli di partecipazione discontinua. In questo rincorrere una domanda sempre più flessibile, risulta indebolita quella solidarietà che derivava dalla consapevolezza di una differenza condivisa - socialmente e storicamente costruita - tanto che l'evento più critico nella carriera delle donne, ovvero la maternità, fa interpretare le discriminazioni subite come un fatto personale e non dovuto ad una struttura che la considera un costo e non un valore sociale⁸.

L'utilizzo di un approccio critico come quello reso possibile dalla categoria di genere aiuta a guardare ai processi di flessibilizzazione per disvelarne gli effetti discriminanti,

⁸ Secondo l'Istat (2008) complessivamente 178 mila donne dichiarano nel 2008 di avere vissuto nel corso della propria vita l'esperienza di un licenziamento in occasione o a seguito di una gravidanza. Altre 686 mila affermano di essere state messe in condizione di lasciare il lavoro (attraverso proprie dimissioni). Si tratta rispettivamente del 2 per cento e del 7,6 per cento delle donne che hanno interrotto un'attività lavorativa e che al momento dell'intervista si collocavano ancora fuori dal mercato del lavoro. I dati riguardano il biennio 2002 e 2003. Un dato significativo ma difficile da ricostruire è quello del mancato rinnovo di un contratto a tempo determinato in concomitanza o a seguito di una gravidanza.

ma allo stesso per far emergere l'ambivalenza che informa le aspettative di costruzione biografica delle donne, in particolare delle generazioni di donne più giovani che guardano all'intreccio tra vita e lavoro in maniera meno deterministica, mischiando aspetti espressivi e funzionali (il lavoro sì, ma che lasci tempo per sé; l'importanza della famiglia senza che questa conduca alla scelta del ritiro dal lavoro). Questo processo mette in secondo piano una realtà effettuale che è sotto gli occhi di tutti: la pluralità dei comportamenti femminili e una cornice di senso sempre più complessa, che definisce quel modello ambivalente che tiene dentro lavoro, famiglia e bisogni espressivi. Invece una delle proposte di politiche avanzate con più forza individua le donne come destinatarie di sgravi fiscali del costo del loro lavoro, perché -come affermano i sostenitori della detassazione del lavoro femminile - si segue la logica del tassare meno i beni la cui offerta è flessibile. La detassazione dovrebbe quindi aumentare l'attività femminile perché rende più vantaggiosa l'offerta delle donne (Alesina e Ichino 2009). Chiara Saraceno invita a riflettere su come questa scelta ponga invece problemi di eguaglianza visto che «i costi per il bilancio pubblico della detassazione del reddito da lavoro della insegnante moglie del professionista (con o senza figli) sarebbero pagati dalle tasse più alte dell'operaio metalmeccanico in una coppia monoreddito, magari con figli» (Saraceno 2007).

Se le donne continuano ad essere considerate “esercito di riserva”⁹, non si deve guardare solo al problema dell'inclusione, ma anche alle modalità di inclusione. Il filosofo Manuel Cruz mette in guardia proprio dall'insistere troppo sui pericoli dall'esclusione dimenticando o considerando meno gravi le realtà dello sfruttamento (Cruz 2005, 24).

⁹ Ne è prova il tasso di occupazione femminile costantemente inferiore rispetto alla media europea, tasso che secondo i dati Eurostat ha raggiunto il 50,5% della popolazione femminile attiva nel 2012, a fronte della media europea del 62,3 mentre nel febbraio 2014 l'Istat registra un tasso di occupazione femminile del 46,6%. Il tasso di occupazione femminile è più alto laddove l'occupazione è complessivamente maggiore, ma drammaticamente basso nelle regioni meridionali caratterizzate da un tasso di occupazione complessivamente minore alla media italiana. E in questi anni di crisi abbiamo visto prima, sullo sfondo della vertenza aperta a Pomigliano, ottanta operaie chiedere la mobilità dopo il voto favorevole all'accordo e poi casi come quello della Mavib di Inzago (in provincia di Milano) che, nel giugno 2011, per fronteggiare il calo produttivo ha scelto di utilizzare la cassa integrazione solo per le operaie e di licenziare solo donne, motivando la scelta nel seguente modo: «Così possono stare a casa curare i bambini e poi, comunque, quello che portano a casa è il secondo stipendio».

É quindi un campo complesso quello della partecipazione al lavoro delle donne, campo che sta mutando ma non semplicemente rispetto ad una delle tante congiunture. La storica Barbara Curli (1998) sottolinea che il mito della sostituzione, che ha permesso l'entrata delle donne nel mercato a supplire l'offerta maschile, è nato con la prima industrializzazione per essere poi riproposto ed amplificato in occasione della prima guerra mondiale. Questo mito sembrava rivelare un'anomalia nello sviluppo, piuttosto che segnalare una sorta di discontinuità nel sistema economico-produttivo. Di fatto è questa discontinuità a offrire maggiori opportunità lavorative che si ricollegano a processi di trasformazione. Invece si tende a rendere concorrenziale il lavoro femminile con quello maschile detassandolo, mentre in tempi di crisi la flessibilità del lavoro delle donne ne mette a rischio la sua stabilità nel tempo.

Il regresso può essere letto non solo sul piano delle opportunità, ma anche su quello simbolico. C'è chi vede nelle donne i soggetti che ci porteranno ad un miglioramento della situazione economica perché, per "loro natura", sono meno propense al rischio¹⁰. L'obiettivo è quello di valorizzare la differenza, ma il pericolo in questo caso è quello di cadere nel differenzialismo.

Quindi valorizzare le donne non sembra voler significare valorizzare le esperienze sociali di cui finora -volontariamente o meno - le donne sono state le protagoniste. Questo rivolgersi loro, rassicurante in tempi di crisi, sembra invece configurare un caso di *culpa in vigilando* per le donne stesse che non hanno fermato gli uomini mentre questi distruggevano il mondo.

Se in periodi di guerra l'atteggiamento favorevole al lavoro extradomestico delle donne era supportato dal valore condiviso del patriottismo, oggi sembra riproporsi il mito sostenuto dall'idea dei vantaggi economici che il paese trarrebbe dall'aumento della base occupazionale, in particolare grazie all'offerta di lavoro femminile (Ferrera 2008).

2. Il Lavoro ai tempi della *womenomics* ovvero la trappola del Fattore D.

¹⁰ Per un'analisi critica dell'idea che le cose sarebbero andate diversamente se al posto di Lehman Brother ci fossero state le Lehman Sister vedi Prügl (2012).

Nel film *Too big to fail* (2012), Michele Davis, l'unica donna del *Treasury Team* che lavorò con il segretario del Tesoro Hank Paulson nella gestione della crisi del 2008, ascolta i suoi colleghi maschi spiegarle cosa sta succedendo. A seguito dei loro chiarimenti domanda: «Cosa dirò quando mi chiederanno perché non abbiamo messo delle regole?». Ed è sempre lei a suggerire restrizioni sull'uso dei miliardi dati alle banche per evitare il collasso. È quindi una donna che si stupisce di come si sia agito finora solo per profitto senza preoccuparsi del futuro.

A metà degli anni Duemila anche in Italia si è imposto il dibattito sul cosiddetto Fattore D e la *womenomics* (Ferrera 2008), ovvero l'idea che occorra promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro perché conviene, in quanto un maggiore tasso di occupazione femminile costituirebbe il volano dello (e forse anche di un migliore) sviluppo economico e della crescita del PIL. L'assenza delle donne da questione di eguaglianza diventa quindi una questione di efficienza del mercato. L'idea del Fattore D, incarnata nell'immagine di una *superwoman* capace di tenere tutto insieme¹¹, è però una trappola per le donne e l'ennesima prospettiva che da una parte "riessenzializza" il femminile e dall'altra fa credere che il successo di alcune (in questi anni i media hanno dato spazio alle biografie di "donne di successo") siano la prova di un progresso inarrestabile verso un mondo di uomini che lavorano e di donne che lavorano e conciliano, senza quindi modificare l'asimmetria nel lavoro di cura.

Questo processo si è rinforzato anche grazie all'enfasi posta sulla teoria delle preferenze formulata in chiave sociologica da Catherine Hakim (2000). Per individuare le diverse modalità femminili di partecipazione al mercato del lavoro, la sociologa inglese ha distinto tra donne orientate al lavoro, donne orientate alla famiglia e donne che adottano un agire adattivo rispetto a politiche pubbliche che possono spingere verso la scelta di lavoro o di non lavoro. Ciascun gruppo è sostenuto da diverse aspirazioni, valori e, appunto, preferenze. Le donne adattive rappresentano i quattro quinti del campione analizzato da Hakim e questo risultato non fornisce molte indicazioni. La criticità maggiore di questo approccio è però un'altra: guardare alle preferenze significa osservare solo la superficie senza andare a vedere i meccanismi più profondi che

¹¹ L'immagine della *superwoman* rimanda a quella di *Rosie the riveter*, ovvero delle donne che rispondono quando la patria chiama (e dimostrano di essere brave quanto gli uomini, ma è riservato loro solo un ruolo di supplenza in tempi di crisi).

portano alla definizione di quelle preferenze. Bauman ricorda infatti che «chiedere “chi sei tu” ha senso solo se tu sai di poter essere qualcosa di diverso da ciò che sei; ha senso solo se hai una scelta, e se cosa scegliere dipende da te; ha senso, cioè, solo se tu devi fare qualcosa per consolidare e rendere “reale” la scelta» (Bauman 2006, 18). La scelta non può che essere individuale, ma non nel senso di un individuo desessualizzato e decontestualizzato, bensì richiede di operare una destrutturazione dei rapporti di potere basati sul sesso. Occorre quindi andare oltre le preferenze, per individuare i processi attraverso i quali queste si sono formate e si sono modificate nel tempo.

La prospettiva delle preferenze si accompagna alla richiesta di realizzare politiche di genere che però si concentrano primariamente sulle politiche pubbliche di promozione del lavoro femminile e di potenziamento dei servizi di cura. Si tratta quindi di politiche non volte a modificare i rapporti di genere, bensì di strumenti e di pratiche plasmate “in un’ottica di genere” che diventa spesso un’ottica che neutralizza la capacità performativa della stessa categoria di genere perché si ferma alla mera fotografia e descrizione della realtà.

Si è quindi innescato un processo di rinaturalizzazione dei ruoli, che accentua la separazione – e la gerarchia - tra produzione e riproduzione, dopo che per anni si era dibattuto del valore economico del lavoro di cura e lo sviluppo del welfare, per quanto limitato nella versione italiana ancora fortemente basata sulla solidarietà familiare e parentale (Esping Andersen 1989) - aveva da una parte prodotto una domanda di lavoro femminile rappresentata dal pubblico impiego e, dall’altra, alcuni servizi di supporto alla cura. Sembra così prevalere il paradigma dell’ordine su quello del conflitto. A fronte delle contraddizioni sistemiche, data la mancanza di approcci e pratiche conflittuali si risponde pertanto con un processo di *regenderization* o “ritorno alla natura”.

3. *Back to the nature*

Non c'è nulla di più innaturale dell'ovvio.
Arthur Conan Doyle

Se il superamento di un paradigma del conflitto restituisce l'idea di una "naturale" complementarietà tra uomini e donne, l'affermare che è necessario coinvolgere degli uomini nella cura (e quindi dire che la conciliazione riguarda anche loro) è l'ovvio che però appare tuttora innaturale. Gli uomini, ancora oggi, sembrano offrire un sostegno in termini di "affiancamento" -al naturale lavoro svolto dalle donne - più che di effettiva condivisione, come dimostrano le indagini sulla gestione dei tempi (Istat 2011).

Ridiventano largamente condivise quelle prospettive funzionaliste che individuano specifici e distinti ruoli di genere: alla donna vengono associati comportamenti orientati alla maternità e alla cura in ambito domestico, mentre all'uomo vengono associati ambiti d'azione propriamente indirizzati alla gestione del potere, nei campi della politica e dell'economia. Assistiamo perciò ad una risignificazione della separazione tra privato/pubblico come naturale, facendo quindi il percorso inverso rispetto a quello intrapreso attraverso lo sviluppo del pensiero femminista e dei *gender studies* che quella separazione avevano contribuito a decostruire. In questa prospettiva la bassa fecondità viene spiegata sulla base della natura (con la sua inflessibilità) e del sociale (con la sua relativa modificabilità): sotto accusa sono le crescenti e complesse difficoltà materiali che impediscono alle coppie di diventare genitori. Se invece si mettesse in discussione la natura, si potrebbe vedere che ci sono donne che non hanno figli perché non desiderano diventare madri: si spezzerebbe così quell'*aut aut* tra lavoro e famiglia che peraltro non spiega perché ad un basso tasso di fecondità corrisponda un basso tasso di occupazione femminile.

Lo stesso femminile sembra essere stato risucchiato in quella che Bauman definisce una guerra per la "giustizia sociale contraffatta" perché «trasformata in una plethora di battaglie per il riconoscimento [...] ma il "riconoscimento" è un'idea nebulosa e tale resterà fin tanto che si continuerà a evitare in tutti i modi di parlare di soldi» (Bauman 2006, 42). La richiesta di riconoscimento della differenza, che ha prodotto un quadro normativo che risarcisse per le difficoltà e gli ostacoli incontrati valorizzando le esperienze femminili¹², ha lasciato il suo spazio ad un differenzialismo che cristallizza i compiti degli uomini e delle donne.

¹² Questo quadro rimane problematico perché il legislatore è arrivato ad utilizzare tecniche di diritto diseguale - *positive discrimination* (e forme contrattuali che dovrebbero rendere alcuni soggetti più

Per soldi Bauman intende le condizioni materiali del lavoro (salario, sicurezza etc.) che nel discorso sull'identità sono passate in secondo piano, un discorso che ha riaffermato la funzione materna come espressione di una vera e piena femminilità. L'impedimento alla partecipazione al mercato è dato da un'idea diffusa che percepisce ancora come pericoloso per lo sviluppo dei bambini l'aver una madre lavoratrice¹³ nonostante le ricerche ci dicano che le madri che lavorano non rinunciano a svolgere con i loro figli quelle attività ritenute «importanti per lo sviluppo cognitivo e comportamentale dei loro figli» (Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012, 74).

La cura rimane una questione privata delle donne¹⁴. Le stesse riforme del mercato del lavoro e del sistema di protezione sociale hanno contribuito, a mio avviso, ad innescare questo processo di *backlash* che porta le donne -soprattutto le giovani - a risolvere la precarietà professionale in valorizzazione della maternità (Badinter 2004)¹⁵:

le giovani donne hanno capito che la carriera sarà per poche e che il loro lavoro rimarrà con ogni probabilità marginale e precario per tutta la vita. Assistiamo con

appetibili, ma meno protetti) non per perseguire obiettivi di eguaglianza sostanziale, ma per favorire l'accesso di soggetti svantaggiati, fra cui le donne, al mercato del lavoro. Alcuni giuristi del lavoro sostengono che questo processo normativo sembra andare in una versione opposta rispetto a quello relativo all'implementazione delle politiche relative alle pari opportunità perché questi non rappresentano dei *preferential treatments* trattandosi di contratti e trattamenti che non portano vantaggi specifici, ma che al contrario comportano spesso la violazione della parità di trattamento (De Simone 2005, 51).

¹³ È ancora diffusa l'opinione che «che i bambini che hanno una madre lavoratrice soffrono di mancanza di attenzioni e questo incida sul loro sviluppo. Questa convinzione, per la verità molto semplicistica, sembra particolarmente radicata in Italia, dove la maggior parte degli uomini e delle donne – in una proporzione molto più elevata rispetto agli altri paesi europei – ritiene che i bambini soffrano se la madre lavora. La proporzione di uomini (intervistati nel 2008) che ritiene che i bambini soffrano se la madre lavora è del 76% in Italia, mentre negli altri paesi oscilla tra il 40 e 60% fino a scendere al 25% in Svezia. Le donne sono in generale ovunque meno d'accordo con questa affermazione, ma si passa da solo il 17% delle svedesi, a ben il 74% delle donne italiane che si dichiara d'accordo» (Del Boca, Mencarini, Pasqua 2012, 72–73).

¹⁴ Un femminismo di matrice essenzialista ha fatto da cassa di risonanza all'ideologia del naturalismo. Sulla copertina di Time del 21 maggio 2012 si chiedeva “*Are you mom enough?*”: se la teoria dell'attaccamento sintetizzata in quella domanda raccoglie sempre più seguaci e sembra rispondere ad un imperativo morale rivolto alle donne a cui le donne stesse fanno fatica a sottrarsi, è in atto anche un attacco al femminismo che *killed home cooking*. Il femminismo è stato accusato di aver distrutto la cena di famiglia ed è quindi la causa dell'obesità infantile. Le donne che lavorano sono le prime indiziate della diffusione del *junk food*. Il piano simbolico e quello materiale sono strettamente collegati: è sufficiente guardare la campagna pubblicitaria di Procter & Gamble “Thank You Mom” realizzata per le Olimpiadi di Londra del 2012.

¹⁵ «In Francia fu stanziato un sussidio perché le donne restassero a casa e si occupassero dei figli fino a che questi avessero compiuto il terzo anno di età. Dopo tutto, si diceva, la maternità è un lavoro come un altro, e spesso più appagante di altri, per questo forse si pensò di retribuirla più o meno con la metà del salario minimo garantito! La disoccupazione massiccia che colpì le donne ancora più duramente degli uomini sortì l'effetto di rimettere la maternità in primo piano: un valore più sicuro e confortante di un lavoro mal retribuito e che si può perdere da un giorno all'altro» (Badinter 2011).

ciò, non a un ritorno a casa o al complesso di Cenerentola, ma a una rivalutazione della sfera privata, affettiva e materna. [...] La precarietà professionale [...] per le donne si risolve spesso in valorizzazione della maternità (Vegetti Finzi 2006, 23).

Quello che si osserva è quindi un contesto culturale in cui la dialettica di genere è archiviata, perché «facendo coincidere la femminilità con la capacità di essere madre, si definisce la donna per ciò che è, non per ciò che decide di essere» (Badinter 2004, 123). La maternità, come spiega bene Badinter (2011), ritorna al centro del destino delle donne con un cambiamento che rende ancor più complicato sfuggire a modelli normativi stringenti: oggi avere un bambino è una scelta e quindi se si sceglie volontariamente di diventare madre¹⁶, questa è la prima responsabile del benessere psicofisico del figlio, come se questo desiderio fosse del tutto riconducibile ad un agire razionale che nega la complessità del ruolo materno¹⁷, così come l'ambivalenza dei sentimenti ad esso collegati.

Beck (2008), nel proporre una serie di tesi per cercare di spiegare i processi di costruzione di vita propria, osserva innanzitutto come le persone siano soffocate dalla continua alternanza tra logiche di comportamento diverse e talvolta inconciliabili e come gli spazi vuoti che si creano vengano riempiti da residui di tradizioni: in questo contesto potremmo dire che così viene riscoperta la vocazione alla maternità. Ma - continua Beck - ciò che viene definita come la propria vita non lo è affatto, nel senso che non dipende unicamente dall'Io e dai suoi desideri. Le persone si trovano a dover condurre una vita individuale in condizioni che, nella maggior parte dei casi, sfuggono al loro controllo. La costruzione dell'ordine sociale di genere che ripropone il binomio natura - cultura diventa oggi un ordine a cui è difficile sottrarsi.

Inoltre la vita dell'individuo è condannata all'attività e ciò implica che l'eventuale

¹⁶ Anche l'ottica della decrescita che vuole valorizzare la scelta di non riprodursi riconduce all'idea che la maternità debba essere un'opzione da motivare, così come quella di non maternità.

¹⁷ Nel film "17 ragazze" (2012) l'adolescente Camille, decisa a portare a termine una gravidanza inattesa, riesce a convincere anche le amiche a vivere la stessa esperienza come affermazione di autonomia. Ma dopo la prima ecografia capisce quanto questa "scelta" sia difficile e quanto non rappresenti una via di uscita ad una condizione che un tempo sarebbe stata definita di "sottoproletariato urbano":

Camille: «Adesso l'ho visto e mi è venuta paura, muoio di paura».

Dottorssa: «Non devi aver paura, ci sono scelte su cui non si può tornare indietro. Ora devi andare avanti, non puoi fare altro».

Camille: «E se non cambia niente?».

fallimento non possa essere vissuto come esperienza collettiva. Questo spiega il perché le donne percepiscano di subire discriminazioni soltanto in occasione della maternità e non sentano di condividere con le altre donne un destino comune mentre si affannano a conciliare tutto¹⁸. Le relazioni che si istituiscono tra propria vita e proprio fallimento comportano che anche le crisi sociali vengano scaricate sui singoli che li percepiscono come rischi individuali, a cui si risponde con pratiche di adattamento. La richiesta di "prestazioni" sempre maggiori fa così emergere anche i quadri depressivi più lievi. Viene in questo modo delineandosi, secondo Beck, una contiguità di crisi e malattia, per cui le crisi sociali appaiono come crisi individuali e quindi non innescano conflitti sociali.

La ricomposizione dei rapporti di genere da una parte rimette il velo sulla costruzione del rapporto pubblico-privato, dall'altro fa registrare l'assenza di conflitti. La scelta dell'ambivalenza da parte delle donne che si impegnano nel tenere insieme il lavoro e la cura e che si realizza per esigenze varie, anche economiche, pur senza condivisione dei compiti in famiglia, potrebbe essere valutata come conveniente perché a-conflittuale.

In questo processo di *backlash* sparisce infatti la parola "potere" che sappiamo essere costitutivo del concetto di genere (Scott 1996). Il non nominare il potere non permette di parlare di diseguaglianze bensì di differenze, alimentando una cultura che stereotipizza fortemente i sessi e ha un impatto sulla costituzione del *sex typing* del mercato del lavoro e sulla qualità dell'inclusione non solo per i contenuti, ma anche per i tipi di contratti: dalle donne si attende la disponibilità alla flessibilità, dagli uomini un modello di maggior continuità nel mercato.

Non solo il genere viene depotenziato a variabile descrittiva ma, nella misura in cui le donne conquistano una propria vita, perdono anche ogni connotato saliente che le identifichi come gruppo capace di ragionare in termini di "conflitto di genere". La natura diviene un argomento decisivo per imporre leggi o dispensare consigli: essa è diventata un riferimento etico difficilmente criticabile, nei confronti del quale il resto passa in secondo piano. Così anche il nostro modello di protezione sociale viene

¹⁸ A questo proposito il documentario "Uno virgola due" (2005), a cura della Cisl Lombardia, realizzato da Costantino Corbari: le donne intervistate "scoprono" la discriminazione causata dalla maternità solo quando loro stesse decidono di diventare madri.

ridisegnato su un processo di demercificazione che riporta nel privato una serie di pratiche che vengono affidate alle donne, mentre le poche risorse a disposizione si sono concentrate sul salvataggio del lavoro maschile.

4.Un welfare leggero, responsabile (e materno)

Chi propone la partecipazione femminile come volano di crescita del paese critica l'attuale modello di welfare per la scarsità dei servizi che dovrebbero aiutare le donne a conciliare. Minor attenzione è volta agli aspetti strutturali come la rimessa in discussione di molte forme contrattuali oltre allo scarso riconoscimento economico dei congedi¹⁹.

Le politiche passive di sostegno al reddito che intervengono in caso di disoccupazione o sottoccupazione configurano ancora un sistema di protezione concepito per il modello sociale fordista e per contratti di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato senza tenere conto del processo di femminilizzazione del lavoro. L'inadeguatezza del nostro sistema di protezione sociale si è rivelata in tutta la sua criticità di fronte all'attuale crisi economica che fa concentrare l'attenzione sulla protezione del maschio capofamiglia (anche nel discorso pubblico).

In questi anni, sebbene con lentezza, si sono costruite diverse "agende di politiche per le donne", ma queste agende non sono né trasversali né trasformative del sistema di protezione sociale: le donne rimangono una sezione più o meno ampia di un progetto di riforma più vasto.

L'orientamento verso l'idea di "welfare leggero" produce poi una costante e progressiva corrosione di quel quadro di protezione sociale che almeno per un breve periodo della nostra storia recente aveva, in un lento processo verso un modello universalista, contribuito a ridurre le disegualianze e permesso una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro (anche perché il welfare stesso ha costituito un importante segmento di domanda di lavoro femminile). Questo processo ha

¹⁹ Per tacere del congedo di paternità obbligatorio per il padre lavoratore dipendente della durata di un giorno introdotto dall'ultima riforma del lavoro legge 92/2102 mentre la Direttiva 2010/18/UE, approvata l'8 marzo 2010, prevede un congedo di paternità di almeno due settimane coincidenti col periodo del congedo obbligatorio per la madre, egualmente retribuito per l'intero salario.

incontrato una scarsa resistenza inglobando nel lessico del nuovo modello l'idea della scelta, uno dei concetti chiave che pone l'accento sulla soggettività lasciando però sullo sfondo la struttura sociale in cui le persone maturano ed esprimono le loro scelte.

L'idea di scelta richiama quella di preferenze: entrambe sono la cartina di tornasole di un processo di individualizzazione che rilegittima un modello sociale familistico²⁰. La famiglia è rappresentata come il luogo di costruzione di benessere, degli affetti puri, pacificati.

Ci si aspetta che i cambiamenti che sostengono la riforma del welfare arrivino dalla responsabilizzazione dei singoli. La responsabilità così formulata omette le costrizioni 'ambientali' e l'ordine sociale di genere strutturato su una concezione differenzialista. Siamo di fronte ad una richiesta (pubblica) di comportamenti (privati) più responsabili (Dominelli 2004, 66): la moralizzazione della responsabilità (Cruz 2005, 16) si intreccia con la rinaturalizzazione dei ruoli di genere. Uomini e donne sono chiamati ad essere responsabili delle azioni attribuite ai ruoli di genere: le donne sono chiamate così a prendersi carico della cura pena il rischio della stigmatizzazione²¹.

La valorizzazione del lavoro femminile per il mercato e per la famiglia pone le donne al centro di un ventaglio di attività da compiere giornalmente e di cui sono responsabili. Proprio la responsabilità diventa il principio regolatore del nuovo welfare assumendo il significato che vede il singolo trasformarsi in una sorta di pianificatore della propria biografia favorendo un ritiro dell'azione pubblica che si sostanzia in un forte ridimensionamento dei servizi, per esempio sostituendo parte della spesa pubblica²² per garantire la sicurezza sociale²³ con iniziative di mercato, magari a capitalizzazione, ovvero l'espressione più instabile del mercato.

²⁰ Nel documento congiunto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero per le Pari opportunità intitolato "Italia 2020 Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" (1 dicembre 2009) si delinea quello che è stato chiamato "familismo per *default*" che prevede obblighi formali per le famiglie di assistere i soggetti che necessitano cura, senza però dare loro un sostegno adeguato (Albertini 2009).

²¹ Penso a certi film per la tv che raccontano la scelta da parte di una coppia di affidare i figli alla baby sitter perché la madre lavora. Quando l'estranea mette a rischio la famiglia, il padre/marito salva la famiglia, ma soprattutto è la madre a sentirsi colpevole per non aver svolto il suo ruolo "naturale".

²² Che Ferrera definisce "politica sociale sottrattiva" (2012, 36).

²³ «Ogni valorizzazione dell'elemento individuale appare anche segnata dall'ambiguità di una riproposizione del mercato come terreno per la soddisfazione dei bisogni individuali, in mancanza di politiche sociali che appaiano adeguatamente condivise e sostenibili» (Pezzini 2005, 7).

Il contrattacco si registra quindi non solo nei processi di riforma del mercato del lavoro, ma anche nel processo di veloce de-istituzionalizzazione del nostro modello di protezione sociale che potremmo definire “welfare materno”, poiché mette al centro la “naturale” oblatività delle donne. Questo modello normativo dominante richiama le donne a ricoprire il ruolo di prestatrici di cura e pone l’accento sull’“assistenza nella comunità” con la convinzione che la comunità possa rispondere ai bisogni sociali delle persone meglio delle burocrazie (Sennet 2004, 158 ss.). Ma le comunità sono in grado di far fronte a queste esigenze? E chi sono coloro che all’interno delle comunità sostituiranno le burocrazie del vecchio modello di welfare?

C’è anche chi propone modelli di autoconsumo, di superamento del mercato per promuovere scambi mediati dal dono rafforzando la rappresentazione dell’oblatività femminile. E c’è chi suggerisce di usare un capitale sottaciuto ma il cui utilizzo aumenterebbe le *chance* di partecipazione delle donne alla sfera pubblica: quello erotico.

5. Generose e belle

Ma finché gli uomini non inizieranno a svolgere il loro compito di padri, è inutile aspettarsi che le donne passino nella stanza dei bambini il tempo che loro, “con la saggezza della loro natura”, preferiscono passare davanti allo specchio; poiché un tale atto d’astuzia è solo un istinto naturale che permette loro di ottenere indirettamente un po’ di quel potere che è loro ingiustamente negato.

(Mary Wollstonecraft, *Una rivendicazione dei diritti della donna*).

Ricorda Bauman che la messa in discussione del welfare si basa soprattutto sulla sua incapacità di «rimuovere le ragioni della propria esistenza» (2001, 95) producendo dipendenza. La dipendenza assume un’accezione positiva quando invece viene ricondotta alla “naturale oblatività” delle donne perché la dipendenza è intrinseca alla cura. Il *care giving* nasce proprio dalla dipendenza di chi ha bisogno di cure da chi si prende la responsabilità di fornirle.

Alla luce dell'esperienza storica delle donne di fornire cura ai soggetti che ne hanno bisogno (bambini, anziani, malati, disabili), Genevieve Vaughan (2004) invita a dare importanza al dono per determinare uno spostamento fondamentale dei valori su cui basare sia la vita di ciascuno, sia le politiche pubbliche. Dalla prospettiva del dono, scambio e reciprocità coesistono e, come dice Vaughan, sono complementari, ma lo scambio è maschile mentre il dono è femminile. Il primo è visibile e si basa sull'egoismo e su una valutazione quantitativa (e monetaria) del bene o servizio scambiato; l'altro invisibile e orientato all'altro. Se il primo viene fortemente valutato, l'altro è sottovalutato. Il paradigma del dono è quindi un modo per riconoscere una modalità relazionale che è tradizionalmente femminile.

Questa prospettiva, oltre che aumentare il rischio di una deriva essenzialista, tanto più se il riconoscimento è dato da quella "gratitudine" che non porta ad un lavoro di riproduzione diviso più equamente, ha in sé due criticità. Innanzitutto porrebbe rafforzare il processo di de-istituzionalizzazione del welfare prevedendo un passaggio dai servizi al volontariato come espressione del dono. Questo passaggio innanzitutto dimentica l'importanza della professionalizzazione di coloro che lavorano nei servizi (principalmente donne, la cui capacità contrattuale per esercitare una professione sociale, che si basa su investimenti in istruzione sempre più onerosi, sarebbe indebolita dalla concorrenza dei volontari, fino ad arrivare a processi di sostituzione che segnerebbero l'espulsione di molte donne dal mercato del lavoro²⁴).

In secondo luogo, l'idea del dono come una "questione delle donne" sembra, secondo Nussbaum, dare per scontato che il lavoro di cura debba essere fatto liberamente, "per puro amore", costringendo le donne «ad accollarsi un onere enorme, che grava su tutta la gamma delle attività economiche in cui sono impegnate e che ne riduce la produttività e il contributo alla vita civile e sociale» (Nussbaum 2002, 33-34).

Al paradigma del dono, che non problematizza che le donne si facciano carico della cura, si aggiunge il dibattito – a cavallo tra l'economia e la sociologia - che mette al centro la bellezza come elemento da promuovere per aumentare le *chances* di ingresso nel mercato del lavoro.

²⁴ L'intreccio della riduzione della spesa sociale, dell'aumento della tassazione per le cooperative (legge 148/2011) e della legge 92/ 2012 mette a rischio il lavoro di molti operatori e operatrici nel settore sociale e sanitario.

Catherine Hakim, dopo aver sviluppato la teoria delle preferenze in ambito sociologico, ha elaborato il concetto di “capitale erotico” criticando il femminismo che ha mortificato la femminilità (2011) mentre le donne potrebbero avvantaggiarsi di una quarta forma di capitale, che si aggiunge a quelli economico, culturale e sociale. Hakim individua sei diversi elementi del capitale erotico: la bellezza; il richiamo sessuale; le abilità sociali; la vitalità; il modo di presentarsi; la sessualità. Il capitale erotico, la cui messa a frutto dovrebbe garantire accesso a migliori condizioni di lavoro, è più consistente per le donne grazie al processo di socializzazione di genere²⁵. Si tratta di un capitale sganciato dall’origine socio-familiare perché i genitori non possono essere certi della bellezza dei figli, e per questo può rappresentare un’opportunità per le donne (ma anche per gli uomini) con basso livello di istruzione, garantendo loro quella mobilità sociale più difficile da ottenere senza gli altri tipi di capitale.

Assumendo questo concetto, diventa scarsamente interessante decostruire da una prospettiva di genere i processi che portano, secondo il rapporto Bachelor del 2011 (Arlenghi e Sangalli 2011)²⁶, il 54% delle laureate a ritenere che l’aspetto fisico influenzi la carriera professionale di una donna, indipendentemente dalla sua bravura. A percepire l’importanza dell’aspetto fisico sono soprattutto le laureate provenienti da architettura, lauree economico-statistiche e politico-sociali, ovvero da percorsi di istruzione più femminilizzati e quindi con minori *chances* professionali. Ecco che l’influenza dell’aspetto fisico viene percepita come più importante in quei segmenti del mercato del lavoro maggiormente femminili e perciò meno remunerativi. Quando invece le donne entrano in segmenti occupazionali maschili o si rivolgono ad essi l’aspetto fisico viene percepito come meno importante.

Invece di interrogarsi sui meccanismi di selezione sessuati, che riportano alla relazione tra donna e bellezza e su chi e come decide le carriere professionali, Hakim vede in questo ordine di genere una possibilità per le donne.

²⁵ In questa proposta riecheggiano alcuni passaggi delle conclusioni della Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina di Olympe de Gouges (1791): «Ciò che la forza aveva loro sottratto, l’astuzia glielo ha restituito; esse hanno fatto ricorso a tutte le risorse del loro fascino, ed anche il più irreprensibile degli uomini non resisteva [...] Ad una donna bastava solo essere bella e gentile; quando possedeva queste due qualità, vedeva mille fortune ai suoi piedi. Se non ne approfittava, aveva un carattere stravagante, o una filosofia poco comune, che la portava a disprezzare le ricchezze; allora veniva considerata soltanto una ribelle».

²⁶ Bachelor è una società che si occupa di ricerca e selezione di neolaureati.

Dono e capitale erotico sono prospettive diverse ma alimentano entrambe una visione essenzialista che non mette in discussione la sessuazione della struttura sociale²⁷.

6. Conclusioni

Questo breve saggio intende mettere l'accento su un rinato naturalismo che sembra comportare solo comportamenti adattivi o fornire alibi per pensare a misure tarate sulle donne che non cambiano i rapporti tra i sessi e accentuano la separazione – e la gerarchia - tra produzione e riproduzione sociale.

La femminilizzazione del mercato del lavoro non ha infatti significato una riappropriazione dello spazio pubblico da parte delle donne. Oltre all'assenza di pratiche conflittuali, si registra l'auto-attribuzione del ruolo di cura da parte delle donne stesse, mentre tutto il discorso pubblico si è concentrato sull'aumento dell'occupazione femminile che deve essere sostenuto dai servizi “per le donne”.

Lo scivolamento nel differenzialismo è funzionale ad una visione ed è il modo per evitare un conflitto tra interessi oppositivi (se fanno carriera gli uomini non la fanno le donne). Viene quindi alimentata una cultura che differenzia e stereotipizza fortemente i sessi e ripropone una ricomposizione dei ruoli di genere secondo un modello naturale:

Non si può invocare nel contempo l'istinto materno (invece di parlare di amore) e sperare di coinvolgere di più gli uomini nell'educazione dei figli e nella gestione del quotidiano. Se da un lato si cerca di investirli moralmente e psicologicamente di questi compiti, dall'altro si offre loro la possibilità di sfuggirvi (Badinter 2004, 126).

Ci si appella alla valorizzazione delle esperienze sociali delle donne a condizione che non vengano modificate le regole di funzionamento e i codici simbolici delle organizzazioni lavorative. Se la crisi economica ha quindi contribuito a riaffermare il modello del *breadwinner*, il contrattacco arriva da più lontano, per esempio dalla

²⁷ In qualche modo negli ultimi tempi si ripropone anche l'immagine della vedova – o della figlia – come «cardine della ricomposizione del tessuto sociale dopo il dramma delle morti» (Di Cori 1993, 64) nella costituzione delle associazioni dei familiari degli uomini suicidi per cause economiche.

reintroduzione nel decreto di attuazione della legge 30/2003 della categoria di “casalinga” che era stata cancellata con la legge 903/1977 conosciuta come “legge di parità”²⁸. E così, come scrive Badinter, la crisi economica in connubio con un esplicito richiamo all’istinto materno sta producendo effetti dirompenti sul cammino verso l’uguaglianza di genere: «Tutto ha cospirato perché le madri restassero a casa» (Badinter 2004, 133).

Riferimenti bibliografici

- Albertini, M. (2009), *Italia 2020: la ricetta del governo è il familismo*, in «lavoce.info», 30 dicembre, <http://archivio.lavoce.info/articoli/pagina1001478-351.htm> (consultato il 24 febbraio 2013).
- Alesina, A. e Ichino, A. (2009), *L’Italia fatta in casa*, Milano, Mondadori.
- Arlenghi, D. e Sangalli, F. (2011), *Giovani laureate in cammino tra università e carriera, II Rapporto Bachelor 2011*, Milano, Bachelor, <http://www.bachelor.it/wp-content/uploads/II-Rapporto-Bachelor-pdf.pdf> (consultato il 24 febbraio 2013).
- Badinter, E. (2004), *La strada degli errori. Il pensiero femminista al bivio*, Milano, Feltrinelli, 2003.
- Badinter, E. (2011), *Mamme cattivissime?*, Milano, Corbaccio, 2010.
- Bauman, Z. (2001), *La società individualizzata. Come cambia la nostra esperienza*, Bologna, Il Mulino, 2001.
- Bauman, Z. (2006), *Intervista sull’identità*, Roma-Bari, Laterza.
- Bauman, Z. (2007), *Lavoro consumismo e nuova povertà*, Troina (En), Città aperta, 1998.
- Beck, U. (2008), *Costruire la propria vita*, Bologna, Il Mulino, 1986.
- Censis, (2011), *Il rattrappimento nel presente*, Roma.
- Connell, R. W. (2006), *Questioni di genere*, Bologna, Il Mulino, 2002.

²⁸ Nell’art. 71 d.lgs. 276/2003 le casalinghe sono indicate come una delle categorie (insieme a disoccupati da oltre un anno, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro) a cui la nuova legge riconosce la possibilità di fornire prestazioni di lavoro accessorio, cioè un’attività lavorativa di natura meramente occasionale.

- Cruz, M. (2005), *Farsi carico. A proposito di responsabilità e di identità personale*, Roma, Meltemi.
- Curli, B. (1998), *Italiane al lavoro, 914 – 1920*, Venezia, Marsilio.
- Del Boca, D., Mencarini, L. e Pasqua, S. (2012), *Valorizzare le donne conviene*, Bologna, Il Mulino.
- De Simone, G. (2005), *Obiettivi e tecniche del diritto diseguale nei confronti dei lavoratori svantaggiati*, in M.V. Ballestrero e G.G. Balandi (a cura di), *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Bologna, Il Mulino, pp. 43-69.
- Di Cori, P. (1993), *La donna rappresentata. Il corpo, il lavoro, la vita quotidiana nella cultura e nella storia*, Roma, Ediesse.
- Dominelli, L. (2004), *Il nuovo femminismo nel servizio sociale*, Trento, Erikson.
- Durkheim, É. (1996), *La divisione del lavoro sociale*, Roma, Edizioni di Comunità, 1893.
- Ferrera, M. (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Milano, Mondadori.
- Ferrera, M. (a cura di) (2012), *Le politiche sociali*, Milano, Bologna.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Polity Press.
- Gallino, L. (2012), *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, Roma-Bari, Laterza.
- Hakim, C. (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press.
- Hakim, C. (2010), *Erotic Capital*, in «European Sociological Review», n. 26, pp. 499-518.
- Hakim, C. (2012), *Capitale erotico. Perché il fascino è il segreto del successo*, Milano, Mondadori.
- ISTAT, (2008), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, Roma.
- ISTAT, (2011), *La conciliazione tra lavoro e famiglia*, Roma.
- Leccardi, C. (1996), *Futuro Breve*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Moghadam V. M. (2000), *Gender and the Global Economy*, in M. Marx Ferree, J. Lorber J. e B.H. Hess (eds. by), *Revisioning Gender*, Walnut Creek, AltaMira Press, pp. 128-160.

- Libreria delle donne (2008), *Il doppio sì, lavoro e maternità*, Milano, Quaderni di Via Dogana.
- Nussbaum, M. C. (2002), *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*, Bologna, Il Mulino.
- Pezzini, B. (2005), *L'art 117, 7° comma e la definizione dell'ambito delle pari opportunità*, in Pezzini, B. (a cura di), *Legislazione e politiche regionali in materia di pari opportunità, previdenza e lavoro dopo la riforma del Titolo V*, Milano, Giuffrè, pp. 3-52.
- Pitch, T. (1995) *Veleno e cura*, in «DWF», vol. 2-3, n. 26-27, pp. 7-11.
- Prügl, E. (2012), “*If Lehman Brothers Had Been Lehman Sisters...*”: *Gender and Myth in the Aftermath of the Financial Crisis*, in «International Political Sociology», n. 6, pp. 21-35.
- Rikfin, J. (1995), *La fine del lavoro*, Milano, Baldini & Castoldi.
- Saraceno, C. (2007), *Dar credito alle donne*, in «lavoce.info», 25 maggio.
- Scott, J. W. (1996), *Il ‘genere’: un’utile categoria di analisi storica*, in Di Cori, P. (a cura di), *Altre storie. La critica femminista alla storia*, Bologna, Clueb, pp. 307-347.
- Sennet, R. (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, trad. it. *L’uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 1999.
- Sennett, R. (2004), *Rispetto. La dignità in un mondo di diseguali*, Bologna, Il Mulino, 2003.
- Serra, A. (2012), *La riforma “Fornero-Monti” e il nuovo contratto a tempo determinato*, in «nelmerito.com», 28 giugno 2012, http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1717&Itemid=1 (consultato il 24 febbraio 2013).
- Vaughan, G. (2004), *The Exemplar and the Gift*, in «Semiotica», vol. 148, n. 1/4, pp. 93-118.
- Vegetti Finzi, S. (2006) *Possiamo ancora dirci “maschi” e “femmine”? La passione dell’identità*, in Bonito Oliva, R. (a cura di), *La cura delle donne*, Roma, Meltemi, pp. 19-32.