

**Oltre il modello dual earner-dual carer: dalla conciliazione
condivisa *per tutt** alla conciliazione condivisa *fra tutt****

Camilla Gaiaschi

Università degli Studi di Milano

Abstract

The sharing of caring activities between men and women as an instrument for achieving gender equality is the result of a long debate within the studies on welfare systems in a gender perspective. Some authors have called for a «dual earner-dual carer» model, a form of «gender arrangement» requiring both partners working three-quarter of the time and equally sharing care.

The article is divided into four parts. The first part explores the theoretical foundations of the notion of «shared conciliation» and more in particular of the «dual-earner-dual carer» model. The second part is a review of the comparative literature on work-life balance policies. The third part will analyze the OECD data 2014 on time use. The fourth part aims to shed light on the limits of the «dual earner - dual carer model» and proposes a new interpretation of the notion of shared conciliation.

Keywords: gender, welfare, time, shared conciliation, dual earner-dual carer model.

1. Introduzione

La condivisione delle attività di cura tra uomini e donne come modello a cui tendere per la piena attuazione della *gender revolution* (England 2010) rappresenta l'esito di un lungo dibattito nell'ambito degli studi sul welfare in ottica di genere. Presso alcune autrici essa ha acquisito la forma del *dual earner-dual carer*, un modello di *gender arrangement* che prevede il riequilibrio del tempo di lavoro retribuito e non retribuito all'interno della coppia (Crompton 1999, 2006, Gornick e Meyers 2003, 2006). È precisamente sulla nozione di *dual earner-dual carer* che il presente articolo intende riflettere.

L'articolo è diviso in quattro parti. Nella prima parte vengono affrontati i fondamenti teorici della conciliazione condivisa ripercorrendo il dibattito che all'interno degli studi sul welfare ha portato all'elaborazione del modello *dual earner-dual carer*. Nella seconda parte vengono passati in rassegna i risultati empirici della letteratura: nella misura in cui il *dual earner-dual carer* costituisce un orizzonte normativo a cui tendere, l'obiettivo di molte analiste è stato quello di capire, attraverso l'analisi comparata dei sistemi di welfare, quali politiche sociali sono in grado di promuoverlo. La terza parte intende testare i risultati di tale letteratura alla luce dei dati nazionali sull'uso del tempo raccolti e armonizzati dall'Ocse (OECD 2014)¹. La quarta parte intende riflettere criticamente sul concetto di *dual earner-dual carer* prendendo spunto dalle analisi di Ann Orloff (2008) e Chiara Saraceno (Saraceno e Keck 2011). Nella conclusione propongo una nuova lettura del modello *dual earner-dual carer* alla luce delle problematiche che esso presenta: propongo che esso sia da intendersi come orizzonte normativo non *per* tutte le coppie ma *fra* tutti gli individui.

2. La conciliazione condivisa: i fondamenti teorici

¹ I dati raccolti ed armonizzati dall'Ocse provengono dalle inchieste nazionali sull'uso del tempo. Nella presente ricerca ho commentato ed elaborato i dati pubblicati dall'Ocse nel 2014 sui minuti giornalieri dedicati al lavoro retribuito e non retribuito. Ringrazio Mario Piacentini, economista alla Direzione Statistiche dell'Ocse, che mi ha fornito ulteriori e preziose elaborazioni incrociando il dato sull'uso del tempo con i dati relativi allo stato occupazionale, lo stato civile e la presenza di uno o più figli.

Invocata per la prima volta da Nancy Fraser negli anni Novanta, la conciliazione condivisa ha assunto sfumature diverse a seconda delle autrici. Nelle parole di Fraser è la *universal caregiver model* (Fraser 1994), Rosemary Crompton (1999) conia l'espressione *dual earner-dual carer model* che Janet Gornick e Marcia Meyers sviluppano nella loro analisi comparata delle politiche di conciliazione vita-lavoro (2003). Seppure critiche nei confronti del carattere universale che il modello *dual earner-dual carer* tende ad assumere presso le sue sostenitrici, né Jane Lewis né Ann Orloff rinunciano alla condivisione della cura come strumento di conciliazione. La prima parla di *universal carer/worker-worker/carer model* (Giullari e Lewis 2005), la seconda di *citizen worker-carer model* (Orloff 2006).

Al di là delle sfumature tra le autrici², ciò che le accomuna è il tentativo di fare della conciliazione una questione che riguarda non solo le donne ma anche gli uomini, coinvolgendoli nell'attività di cura. A legarle è in sostanza il richiamo alla necessità di decostruire i ruoli tradizionali di genere, trovando una nuova forma di *gender arrangement* (Crompton 1999) all'interno della coppia che sia diversa da quelle che l'hanno preceduta.

Nel suo *continuum* delle relazioni di genere, Crompton (1999) individua infatti quattro modelli familiari ovvero quattro forme diverse di *gender arrangement* che vanno dalla più alla meno tradizionale (si veda la figura 1). La prima forma di *gender arrangement* è costituita dal modello *male breadwinner-female caregiver*, composto dall'uomo lavoratore a tempo pieno e dalla donna responsabile delle attività domestiche e di cura. La seconda è costituita dal modello *male breadwinner-female part-time earner* in cui l'uomo è impiegato a tempo pieno e la donna part-time. Segue il modello *dual earner* (Crompton 1999) con entrambi i componenti della coppia impiegati full

² Nancy Fraser (1997) enfatizza il ruolo della società civile come soggetto che potrebbe contribuire, al pari dei servizi, a soddisfare le esigenze di cura dei figli. Pur ereditando i presupposti teorici di Fraser, sia Rosemary Crompton (1999) che Janet Gornick e Marcia Meyers (2003, 2006) abbandonano la dimensione della società civile a favore delle istituzioni. Quanto a Jane Lewis (Pascal, Lewis 2004, Giullari, Lewis 2005, Lewis *et al.* 2008), oscilla tra l'adesione al modello (Pascall, Lewis 2004) e la presa di distanza nei confronti del carattere universale (inteso come prescrittivo per tutte le coppie) che esso assume presso le sue sostenitrici (Lewis *et al.* 2008). Più apertamente critiche invece sono le posizioni di Ann Orloff (2008) e Chiara Saraceno (Saraceno e Keck 2011). La prima ne critica la tendenza alla «svedofilia» e il misconoscimento delle differenze tra donne (Orloff 2008), la seconda la scarsa inclusività rispetto ad altri potenziali soggetti beneficiari delle politiche (Saraceno e Keck 2011). Alle critiche del *dual earner-dual carer model* sarà dedicata la parte finale del presente articolo.

time. La quarta forma di *gender arrangement* è il modello *dual earner-dual carer*, con entrambi i componenti della coppia occupati a tre quarti della giornata (o della settimana) e parimenti responsabili delle attività domestiche e di cura nel resto del tempo.

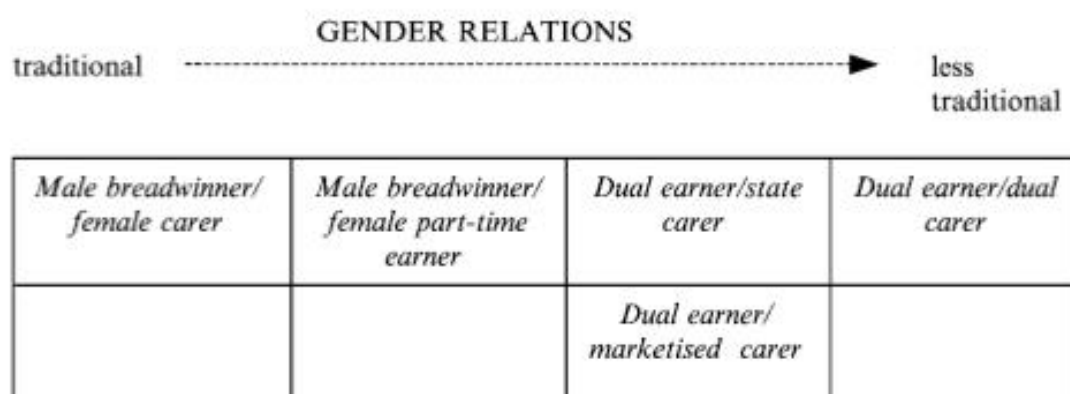


Figura 1 - Il continuum delle relazioni di genere di Rosemary Crompton (1999). Fonte: Crompton 1999.

Come l'analisi femminista dei «regimi di welfare» ha portato alla luce (Orloff 1993 e 1996, Crompton 2006), le diverse forme di *gender arrangement* all'interno della coppia sono determinate da e in un'ottica circolare determinano le politiche sociali. Più in particolare, alle quattro forme di *gender arrangement* corrispondono quattro diversi modelli di politiche sociali ovvero quattro diverse prospettive (o ancora approcci) che le politiche sociali possono assumere (e promuovere).

Il *male breadwinner-female carer* riflette le politiche di welfare «paternaliste» (Orloff 2006) sviluppatesi a partire dalla fine del XIX secolo nelle società industrializzate e basate su schemi di sicurezza sociale che si rivolgevano quasi esclusivamente all'uomo lavoratore, percettore di un *family wage* (Fraser 1994). Di tali programmi, le donne ne erano beneficiarie indirette in quanto mogli: il lavoro non retribuito domestico e di cura che svolgevano all'interno del nucleo familiare non era in alcun modo riconosciuto.

Le tre successive forme di *gender arrangement* visibili nella figura 1 - il *male breadwinner-female part-time earner*, il *dual carer* e il *dual earner-dual carer* - riflettono il forte aumento dell'occupazione femminile che si è registrato nei paesi

industrializzati a partire dagli anni 70 e il contemporaneo passaggio al nuovo «ordine post-industriale» (Fraser 1994). Ciascuna di esse implica un particolare modello di politiche sociali.

Il *male breadwinner-female part-time earner* riflette politiche di welfare «maternaliste» (Orloff 2006) che, al contrario di quelle «paternaliste» tipiche del fordismo, riconoscono e valorizzano il lavoro di cura delle donne all'interno del nucleo domestico (maternalismo o modello o prospettiva «della cura»). Il maternalismo o prospettiva della cura nasce con le prime riformatrici del welfare che, a partire dal secondo dopo guerra, chiedono programmi di tutela della maternità sotto forma di assegni familiari e congedi di maternità (o, nella versione più utopica, di uno stipendio per il lavoro casalingo). Successivamente, con l'aumento dell'occupazione femminile, le rivendicazioni si spostano dal piano dei diritti delle *donne in quanto madri* a quello delle *donne e madri in quanto lavoratrici* e quindi alle politiche di conciliazione che consentono alle donne di agire il «doppio sì» (sì al lavoro e sì alla cura) (Libreria delle Donne di Milano 2010) attraverso la creazione di servizi di cura per l'infanzia ma soprattutto attraverso la diffusione del part-time femminile.

Le politiche a tutela della maternità e di conciliazione vita-lavoro sono il risultato di un primo «svelamento» che il «movimento maternalista» (Orloff 2006) opera: quello nei confronti del ruolo fondamentale delle donne per la società in quanto *providers* (non retribuite) di welfare. Quest'ultimo è a sua volta il risultato di un secondo «svelamento»: quello della «divisione sessuata del lavoro» (Crompton 2006), ovvero di quella struttura di potere (materiale e culturale) che conferisce all'uomo il ruolo di procacciatore di reddito e alla donna le responsabilità *non retribuite* di cura e che è alla base delle politiche sociali paternaliste. Svelando le relazioni di potere alla base delle politiche sociali paternaliste, la prospettiva della cura opera quindi come «pensiero critico» e rappresenta una prima proposta *femminista* nell'ambito del processo di riforma del welfare. Tuttavia, pur valorizzando il lavoro di cura, essa non ne mette in discussione la «natura». Al pari della prospettiva paternalista infatti, anche per quella maternalista la cura rimane prerogativa esclusivamente femminile. Per questo motivo, secondo Orloff (2006), le politiche sociali richieste dal movimento maternalista erano *subordinate* alle politiche paternaliste: ne erano cioè speculari.

Il *dual earner* riflette invece un modello di politiche sociali enfaticamente la piena occupazione femminile e le pari opportunità in ambito economico-lavorativo (modello o prospettiva dell'occupazione). Tale modello valorizza gli effetti emancipatori del lavoro retribuito o della «commodificazione» conseguente all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro (Orloff 1993). Il punto, in questo caso, è di consentire alle donne non solo di entrare nel mercato del lavoro ma anche di avere le stesse chances di avanzamento di carriera rispetto ai colleghi maschi, rimuovendo gli ostacoli che incontrano lungo il percorso. Per perseguire tale obiettivo le soluzioni specifiche che la prospettiva dell'occupazione propone sono servizi di cura per la prima e la seconda infanzia, di qualità e con orari accessibili per chi lavora full-time, oltre che a cambiamenti strutturali sui luoghi di lavoro per promuovere le pari opportunità grazie al ricorso alle azioni positive o a politiche di *diversity management*. La «forma di famiglia» a cui la prospettiva dell'occupazione dà luogo è quella del *dual earner*, composto da entrambi i componenti della coppia impiegati full time grazie all'esternalizzazione delle attività domestiche e di cura (via servizi pubblici o privati, ricorso a baby-sitter, badanti e lavoratrici domestiche).

Le risposte che le due prospettive «post-industriali» di welfare (Fraser 1994) — la prospettiva della cura e la prospettiva dell'occupazione — forniscono al problema della conciliazione sono diametralmente opposte e la tensione che intercorre tra le due è parte del più ampio e noto dibattito tra uguaglianza e differenza. Enfaticamente la propensione delle donne per le attività di cura, la prospettiva della cura attribuisce a donne e uomini *preferenze* diverse sulla base delle quali compiono scelte *diverse* (Hakim 2000). Remunerando il lavoro non retribuito *delle donne* e favorendone la conciliazione vita-lavoro, tramite la diffusione del part-time, il punto non è infatti tanto quello di rendere la vita delle donne più simile a quella degli uomini, quanto piuttosto di ridurre i «costi» della differenza (Fraser 1994, 606). Così facendo, la prospettiva della cura non mette in discussione i ruoli di genere tradizionali: al massimo conferisce loro, pur senza riuscirci³, un valore nuovo.

³ I limiti di tale approccio sono noti: dal punto di vista epistemologico tale posizione dà per scontato che i soggetti siano liberi di scegliere, ignorando che tutte le scelte sono socialmente, economicamente e culturalmente contestualizzate. Dal punto di vista politico, il tentativo di parificare cura e lavoro retribuito si è rivelato piuttosto fallimentare in un sistema economico capitalista che tende a tramutare ogni

Se con la prospettiva della cura si tratta di rendere la differenza di genere meno oncostosa per le donne, con la prospettiva dell'occupazione si tratta al contrario di rendere le donne piú simili agli uomini, enfatizzando gli effetti emancipatori per le donne derivanti dall'ingresso nel mercato del lavoro. La prospettiva dell'occupazione copre quello ampio spettro di soluzioni che nascono con la tradizione liberale del movimento delle donne legata alla rivendicazione della parità formale (per esempio: nella parità di salari) e proseguono con le politiche di pari opportunità (per esempio: le azioni positive)⁴.

Nella misura in cui il modello *dual earner-dual carer* si propone di trovare nuove forme di *gender arrangement* che siano diverse dai modelli post-industriali rappresentati dal male *breadwinner-female part-time earner* e dal *dual earner*, esso rappresenta un tentativo di superare la tensione tra prospettiva della cura e prospettiva dell'occupazione, tra differenza e uguaglianza. Lo fa mantenendo la centralità del lavoro retribuito per le donne ed estendendo la dimensione della cura agli uomini. L'obiettivo è quello di un'effettiva parità tra uomini e donne in entrambe le sfere. I programmi che mette in campo sono molteplici: al pari dei modelli precedenti il *dual earner-dual carer* prevede congedi di maternità di ragionevole durata per incentivare il ritorno all'occupazione delle madri e servizi di cura di qualità e con orari accessibili. Ma soprattutto, comporta la riduzione del tempo di lavoro retribuito a oltre quarti della giornata (o della settimana) per entrambi i componenti della coppia, così come efficaci politiche di promozione della paternità tramite congedi parentali o di paternità. A differenza del modello *dual earner* quindi non tutta la cura è demandata ai servizi: parte di essa è svolta all'interno del nucleo familiare. Questa tuttavia, a differenza del modello *male breadwinner-female part-time earner*, non sarà prerogativa femminile ma un'attività svolta da entrambi i genitori in maniera paritaria. In questo modo, il *dual-*

differenza in disuguaglianza nella misura in cui attribuisce maggiore valore a qualità maschili quali la produttività, la logica strumentale e la competitività (Falcinelli e Magaraggia 2013).

⁴ Le politiche di pari opportunità nascono nei paesi occidentali in risposta all'adeguatezza delle politiche promuoventi la mera parità formale (Beccalli 2011). Parità formale non vuol dire infatti eguaglianza e ignorare le differenze significa, ancora una volta, porre le condizioni affinché esse rimangano disuguaglianze. Ad esempio, nonostante la parificazione dei salari, le disuguaglianze di genere in termini di retribuzione persistono: per ridurle è necessario lavorare su altri fronti nel mondo del lavoro, invocando politiche di pari opportunità e *diversity* (Beccalli 2011).

earner-dual carer tende a garantire due principi: un adeguato tempo di cura e il perseguimento dell'uguaglianza di genere (Gornick e Meyers 2003). Il modello *dual earner-dual carer* non solo rende la donna più simile all'uomo, promuovendo la piena occupazione femminile e le pari opportunità in ambito economico-lavorativo, ma, soprattutto, rende l'uomo più simile alla donna, stimolandone le responsabilità di cura. Esso realizza cioè quell'ultimo *step* della *gender revolution* senza il quale non può che definirsi «incompiuta» (Gerson 2009) o «incompleta» (Esping Andersen 2009): la decostruzione del genere (Fraser 1994).

3. La conciliazione condivisa nell'analisi comparata delle politiche sociali.

Chiariti i paradigma teorici a cui i tre modelli di *gender arrangement* «post-industriali» (Fraser 1994) si ispirano, il punto è capire dove e come si sono concretizzati. Ed è tramite l'analisi comparata delle politiche sociali che molte analiste del welfare hanno tentato di rispondere a questa domanda.

Partendo dal presupposto che frutto di un approccio di genere alla metodologia di Gøsta Esping Andersen (1990) è che le politiche hanno un effetto sulle relazioni di genere (Orloff 1996) e, quindi, sui *gender arrangement* all'interno della coppia, il loro obiettivo è stato quello di capire quali *gender arrangement* o modelli di famiglia vengono promossi dalle politiche sociali vigenti nei vari paesi. L'attenzione della maggior parte delle analiste si è rivolta per lo più ai paesi occidentali (Gornick e Meyers 2003, Pascall e Lewis 2004, Crompton 2006, Orloff 2006, Lewis *et al.* 2008, Naldini e Saraceno 2008, Lewis e Plomien 2009, Ray *et al.* 2010, Saraceno e Keck 2011), anche se recentemente alcune hanno esteso l'analisi ai paesi dell'ex blocco sovietico inaugurando un filone di ricerca che sarebbe certamente necessario sviluppare (Pascall e Lewis 2004, Bystydzienski 2003, Fodor *et al.* 2002, Pascall e Manning 2000). Oggetto delle loro analisi sono soprattutto le politiche di work-life balance e in particolare i tre strumenti della conciliazione: i congedi e gli assegni (retribuzione del tempo di cura), i servizi (in particolare per l'infanzia) e le politiche sugli orari di lavoro (riduzione degli orari, part-time, flexi-time, tele-lavoro, job sharing). Alcune ricerche si sono soffermate

anche sulle politiche anti-discriminatorie e di pari opportunità (Orloff 2006). Altre sull'uso del tempo e sulle ore lavorate (Gershuny *et al.* 2005, Lewis *et al.* 2008, Lewis e Plomien 2009).

I risultati della letteratura sono molto interessanti perché sviluppano o talvolta solo ampliandola, talvolta modificandola sensibilmente fino a stravolgerla o la griglia topologica di Esping-Andersen (1990): procedendo cioè con un'analisi "genderizzata"⁵ dei «regimi di welfare»⁶, le analiste rilevano significative somiglianze intra-gruppo e differenze inter-gruppo negli strumenti di work-life balance e nel loro impatto sulle relazioni di genere.

L'Europa nord-occidentale rappresenta un gruppo piuttosto eterogeneo di paesi che tende a promuovere un modello di famiglia formato dal *male breadwinner* e dalla donna lavoratrice a tempo parziale (*female part-time earner*)⁷. Si tratta non a caso di paesi caratterizzati da elevati tassi di occupazione femminile e al contempo da una forte segregazione di genere (sia verticale che orizzontale). I programmi offerti variano dai lunghi congedi di maternità a generosi assegni famigliari fino alla diffusione del part-

⁵ Ann Orloff (1993) propone degli emendamenti alle tre dimensioni utilizzate da Esping-Andersen nelle sua analisi ovvero lo stato-mercato la stratificazione e la decommodificazione (per ulteriori approfondimenti si rimanda a Esping-Andersen 1990). Primo, facendo luce sul ruolo di provider di welfare delle donne, Ann Orloff trasforma le relazioni stato-mercato portate alla luce da Esping-Andersen in relazioni stato-mercato-famiglia. In secondo luogo, amplia la dimensione della stratificazione in modo da considerare gli effetti del sistema di welfare alle relazioni di genere. E questo secondo aspetto che verrà sviluppato soprattutto da autrici come Crompton (2006) e Gornick e Meyers (2003). Terzo, critica la dimensione della decommodificazione (definita da Esping Andersen come la capacità, per l'individuo, di emanciparsi dalla dipendenza dal mercato) nella misura in cui è costruita in maniera acritica sulla divisione sessuata del lavoro: essa, infatti, ignora che per molte donne, ancora prima che della necessità di decommodificarsi, è questione di "commodificarsi", accedendo al mercato del lavoro. Orloff aggiunge quindi due ulteriori dimensioni di analisi: l'accesso, appunto, al mercato del lavoro da parte delle donne e la capacità, per chi ha responsabilità di cura (in genere le donne) di formare e mantenere un *household* autonomo senza doversi necessariamente sposare.

⁶ Sulla base di un'analisi qualitativa e multi-dimensionale dei sistemi di welfare, Esping-Andersen individua tre «regimi di welfare» nei paesi occidentali, tre «cluster» caratterizzati da somiglianze intra-gruppo e differenze intra-gruppo: il regime liberale, il regime social-democratico e il regime conservatore-corporativo. Pur considerando i regimi di welfare come ideal-tipi, Esping-Andersen individua alcuni paesi "archetipici" appartenenti a ciascun cluster: gli Usa, il Canada e l'Australia sono degli esempi di regime liberale; i paesi scandinavi di regime social-democratico; l'Austria, la Francia, la Germania e l'Italia di regime conservatore-corporativo (Esping-Andersen 1990).

⁷ L'analisi dei paesi dell'Europa nord-occidentale acquisisce sfumature diverse a seconda delle autrici. Secondo Gornick e Meyers (2003), per esempio, i paesi dell'Europa occidentale promuovono un modello di *household* a metà tra il *male breadwinner-female part-time earner* e il *male breadwinner-female carer*. Lewis (Lewis *et al.* 2008) affianca invece al *male breadwinner* la donna lavoratrice part-time o a tre quarti del tempo.

time femminile. Restano invece carenti nella copertura dei servizi per l'infanzia (ma non nel caso della Francia) e nei congedi per i padri. Sulla scelta dei paesi da ricondurre al modello *male breadwinner-female part-time earner* le posizioni non sono univoche. Gornick e Meyers (2003) prendono in considerazione la Germania, la Francia, il Belgio e i Paesi Bassi. Anche il Regno Unito, tuttavia, grazie alla diffusione del part-time femminile, appare nelle loro analisi molto più vicino ai paesi dell'Europa nord-occidentale. Lewis *et al.* (2008) inseriscono nel gruppo anche l'Austria e l'Irlanda. Secondo Crompton (2006), la Francia appare come un caso "anomalo": nonostante servizi per l'infanzia diffusi e di qualità e politiche di supporto al lavoro femminile, la divisione del lavoro domestico rimane piuttosto tradizionale. Due parole infine sul caso olandese: se per Orloff (2006) sono necessarie ulteriori indagini per valutare l'efficacia del *Work and Care Act* - la riforma promulgata nel 2000 finalizzata a incentivare il lavoro a "tre quarti" per tutti - sia Gornick e Meyers (2003) che Lewis (Lewis *et al.* 2008) non hanno dubbi nell'inserire i Paesi Bassi nel cluster conservatore, data l'elevata diffusione del part-time femminile. La varietà di casi all'interno dei paesi dell'Europa nord-occidentale spinge Lewis (Lewis *et al.* 2008) ad affermare la scarsa applicabilità della tipologia di Esping-Andersen alla riflessione sulla conciliazione vita-lavoro.

Gli Stati Uniti rappresentano un caso a sé: l'assenza dei congedi di maternità (pubblici), scarse politiche di promozione della paternità, la bassa copertura dei servizi per l'infanzia (pubblici) e lunghe giornate lavorative fanno degli Stati Uniti un paese che concede poco tempo alla cura (Gornick e Meyers 2003). Inoltre, una forte tradizione in materia di politiche anti-discriminatorie ha consentito la promozione di un modello decisamente *dual earner*, con elevati tassi di occupazione femminile, una scarsa diffusione del part-time tra le lavoratrici donne e un «authority gap» (Orloff 2008, 328) tra i più bassi al mondo.

I paesi dell'Europa meridionale registrano una sorta di polarizzazione tra il modello *dual earner* e il modello *male breadwinner-female carer* (Lewis *et al.* 2008) a causa dei lunghi orari di lavoro, della scarsa diffusione del part-time e della carenza dei servizi di cura. Si tratta di paesi con alti tassi di disoccupazione femminile e bassa fertilità (Lewis *et al.* 2008), caratterizzati, come è il caso dell'Italia per esempio, da un forte

sbilanciamento dei tre *pillars* (famiglia-stato-mercato) sulla famiglia, con conseguenti disuguaglianze di genere e precarietà delle soluzioni di cura (Naldini e Saraceno 2008).

I paesi scandinavi (Danimarca, Norvegia, Svezia e Finlandia) sono quelli che secondo Gornick e Meyers (2003) più si avvicinano al modello *dual earner-dual carer* grazie a politiche di conciliazione che prevedono generosi congedi di maternità, un orario di lavoro ridotto, servizi per l'infanzia di qualità e in grado di soddisfare la domanda e la promozione dei congedi di paternità. Eppure, il mercato del lavoro resta fortemente segregato, quello svedese in particolare presenta «il più alto tasso di segregazione di genere nel mondo sviluppato» (Giullari e Lewis 2005, p. 96). Per questi motivi Orloff mette in guardia dalla tendenza alla «svedofilia» da parte di molte analiste del welfare (2008), mentre Lewis (Giullari e Lewis 2005) fa luce sullo scarto tra intenzioni e realtà. Insomma, nei paesi scandinavi la conciliazione resta - se non sulla carta quantomeno nei fatti - una questione per donne (Saraceno 2006).

4. I dati OCSE sull'uso del tempo.

I dati Ocse⁸ (OECD 2014) sull'uso del tempo confermano il quadro generale fornito dalla letteratura e offrono nuovi spunti di riflessione. In questo articolo mi soffermerò unicamente sui dati dei paesi dell'Europa occidentale e anglosassoni.

⁸ Nota metodologica: dei dati nazionali raccolti e armonizzati dall'Ocse (OECD 2014) sull'uso del tempo, ho utilizzato quelli relativi al lavoro retribuito («paid work (all jobs)», codice Ocse 1.1) e al lavoro non retribuito («unpaid work», codice 2). Ho preferito prendere in considerazione il «paid work (all jobs)» (1.1) e non il «paid work and study» (1) che costituisce la macro-categoria di cui la 1.1 è una sottocategoria nella misura in cui, escludendo lo studio, risulta più adatta alla rilevazione del lavoro retribuito tout court. Quanto al lavoro non retribuito («unpaid work», codice 2) ho utilizzato anche due sottocategorie: il lavoro domestico («routine housework», codice 2.1) e la cura per i membri della famiglia («care for household members», codice 2.3). Non ho utilizzato la sottocategoria 2.3.1. (cura per i bambini) poiché, oltre che poco esaustiva nel fornire informazioni sul carico complessivo di cura verso tutti i componenti della famiglia, è fornita da pochi paesi e non consente una comparazione. I dati pubblicati dall'Ocse prendono in considerazione la popolazione compresa tra i 15 e i 64 anni ad eccezione dell'Australia (per la quale è presa in considerazione la popolazione da 15 anni in poi), dell'Ungheria (15-74), della Norvegia (16-74), della Svezia (25-64) e della Cina (15-74). Ho rielaborato tali dati calcolando il differenziale di genere nelle quattro attività prese in considerazione: «paid work (all jobs)», «non paid work», «routine housework» e «care for household members». Nel presente articolo ho pubblicato le elaborazioni relative a due delle quattro attività suddette: il «paid work (all jobs)» (lavoro retribuito, prima colonna) e il «non paid work» (lavoro non retribuito, seconda colonna). I risultati di tali elaborazioni sono contenuti nella tabella 2 e nella figura 3. Nel testo, ho integrato tali dati con le elaborazioni fornite dall'Ocse su quattro Paesi (Italia, Francia, Paesi Bassi e USA) e relative alla

La tabella 2 mostra i differenziali di tempo tra uomini e donne, ottenuti sottraendo il dato femminile a quello maschile e ordinati dal più piccolo al più grande, per il tempo di lavoro retribuito (codice Ocse 1.1.) e il tempo di lavoro non retribuito (codice Ocse 2).

I quattro paesi scandinavi (Norvegia, Svezia, Danimarca e Finlandia) registrano i differenziali di genere nel tempo di lavoro non retribuito («unpaid work», seconda colonna) più bassi in assoluto a, rispettivamente, 31, 53, 57 e 73 minuti di gap al giorno. Allo stesso tempo, sono tra i primi otto paesi in cui è minore il gap di tempo nel lavoro retribuito («gap in paid work-all jobs», prima colonna). La Svezia in particolare è seconda in entrambe le colonne con 53 minuti di gap nel lavoro non retribuito e 55 minuti di gap nel lavoro retribuito. Al netto degli eventuali costi della parità (segregazione orizzontale e verticale, gender pay-gap), che nei dati aggregati Ocse non sono evincibili, la tabella conferma i risultati della letteratura: i paesi scandinavi appaiono i più vicini al raggiungimento dell'equilibrio di genere tra il lavoro retribuito e non retribuito.

Agli estremi opposti c'è l'Europa meridionale, o meglio l'Italia e il Portogallo, mentre la Spagna appare una sorta di *outlier* nei loro confronti. I primi due paesi sono infatti tra i peggiori sia per quanto riguarda il gap di tempo nel lavoro retribuito (121 minuti il Portogallo e 133 minuti l'Italia) che per quanto riguarda il gap di tempo nel lavoro non retribuito (211 minuti l'Italia e 232 minuti il Portogallo). Considerando le elaborazioni Ocse sui dati italiani, è interessante notare che i due gap (tempo di lavoro retribuito e tempo di lavoro non retribuito) si stringono nella popolazione attiva tra i 25 e i 44 anni a, rispettivamente, 99 e 157 minuti. Infine, sia per l'Italia che per il Portogallo risulta che a pesare sul differenziale del lavoro non retribuito non è tanto la cura verso i componenti della famiglia (20 minuti il gap sia per l'Italia che per il Portogallo, contro i 18 della Finlandia), ma il lavoro domestico (162 minuti per l'Italia e 202 minuti per il Portogallo): la genitorialità è insomma sempre più condivisa ma non le attività casalinghe. La Spagna si comporta molto diversamente: 85 minuti il gap del lavoro retribuito e 104 il gap del lavoro non retribuito, in entrambi i casi meglio della Germania e della media Ocse.

popolazione tra i 25 e i 44 anni, realizzate incrociando i minuti giornalieri con lo stato occupazionale, lo stato civile e la presenza di uno o più figli.

Se i paesi scandinavi e i paesi mediterranei (pur con i distinguo necessari per la Spagna) appaiono piuttosto omogenei, diversa è la questione per il resto dei paesi presi in considerazione: sia i paesi anglosassoni che quelli dell'Europa nord-occidentale mostrano infatti sensibili differenze infra-gruppo.

Gli Stati Uniti si confermano paese decisamente *dual earner* con 61 minuti di gap nelle ore lavorate (quarto migliore paese) e 87 minuti nelle ore di lavoro non retribuito (quinto miglior paese), dato quest'ultimo che scende a 71 minuti per la popolazione attiva compresa tra i 25 e i 44 anni. Il Regno Unito non brilla né per quanto riguarda il gap di lavoro retribuito (90 minuti il gap tra uomo e donna) né per quanto riguarda il gap nel lavoro non retribuito (117 minuti). Il dato conferma le analisi di Gornick e Meyers (2003) circa l'appartenenza del Regno Unito al modello *male breadwinner-female part-time earner* tipico dell'Europa nord-occidentale. L'Irlanda risulta ancor più disequilibrata, con 138 minuti di gap nel lavoro retribuito (peggio di Portogallo e Italia) e 167 minuti di gap nel lavoro non retribuito: anch'essa sfugge alla lettura in *cluster* per avvicinarsi ai paesi dell'Europa meridionale. I dati Ocse consentono di estendere l'analisi a paesi che normalmente non vengono presi in considerazione dalla letteratura su welfare e genere come la Nuova Zelanda e l'Australia, anch'essi fortemente disequilibrati: fanno poco meglio di Italia e Portogallo in tema di lavoro retribuito (rispettivamente 119 e 120 minuti il gap) e fanno poco peggio dei paesi dell'Europa nord-occidentale in tema di lavoro non retribuito (rispettivamente 123 e 139 minuti).

La Francia appare decisamente equilibrata, con un gap di ore di lavoro retribuito molto basso (56 minuti: è il terzo miglior paese dopo Finlandia e Svezia), confermando i risultati di Lewis (Lewis *et al.* 2008). Quanto alla divisione del lavoro non retribuito, la Francia appare sì migliore degli altri paesi dell'Europa nord-occidentale, ma è peggiore dei quattro paesi scandinavi e degli Stati Uniti con 90 minuti di gap. Considerando le coppie di età compresa tra i 25-44 anni con figli, il dato cresce a 138 minuti. Come già rileva Crompton (2006), ci si aspetterebbe di più sul fronte del riequilibrio del lavoro domestico da un paese con servizi eccellenti e forti politiche di occupazione femminile.

Tra i paesi dell'Europa nord-occidentale dopo la Francia si posiziona il Belgio, con 77 minuti di gap di lavoro retribuito e 94 minuti di gap sul lavoro non retribuito. Segue

la Germania, con 88 minuti nel *paid work* e 105 minuti nel *non paid work*. I Paesi Bassi sono tra gli ultimi paesi Ocse in termini di gap di lavoro retribuito (133 minuti il gap) a causa, evidentemente, dell'enorme diffusione del part-time femminile. Considerando la popolazione attiva tra i 25 e i 44 anni, il gap nel lavoro retribuito è di 130 minuti al giorno, molto di più di Italia (99 minuti), Francia (64 minuti) e Stati Uniti (57 minuti). I Paesi Bassi non brillano nemmeno per quanto riguarda la condivisione del lavoro non retribuito, con 121 minuti di gap, in linea con la media Ocse (122 minuti). Considerando gli adulti in coppia di età compresa tra i 25 e i 44 anni con figli, il gap cresce a 188 minuti diurni. I Paesi Bassi si confermano un paese dove i ruoli di genere sono fortemente tradizionali: nato per diffondere il lavoro a oltre quattro per tutti, il *Work and Care Act* del 2000 ha evidentemente fallito nel suo obiettivo. La riduzione del tempo di lavoro si è trasformata in un boom del part-time per le donne: nei Paesi Bassi la conciliazione è una questione femminile.

In sintesi, la lettura dei dati Ocse conferma i risultati della letteratura e in particolare di Lewis (Lewis *et al.* 2008): considerando l'equilibrio di genere nel tempo di lavoro retribuito e non retribuito come una linea sulla quale posizionare idealmente i paesi (si veda la figura 3), alle due estremità si trovano da una parte i paesi scandinavi (come maggiormente equilibrati) e dall'altra i paesi dell'Europa meridionale (come i meno equilibrati). Nel mezzo, esiste un'ampia gamma di paesi che vanno da Stati Uniti e Francia (più vicini ai paesi scandinavi) a Paesi Bassi e Irlanda (entrambi più vicini ai paesi mediterranei). L'eterogeneità di due gruppi centrali (al proprio interno e fra di essi) conferma le conclusioni di Lewis (Lewis *et al.* 2008) circa la scarsa applicabilità della tipologia di Esping-Andersen in ottica di genere per quanto riguarda in particolare il *cluster* conservatore e il *cluster* liberale.

| | GAP IN PAID WORK (all jobs) (M-F) |
|----------------|-----------------------------------|
| Finland | 40 |
| Sweden | 55 |
| France | 56 |
| United States | 61 |
| Denmark | 64 |
| Estonia | 66 |
| Norway | 66 |
| Slovenia | 67 |
| Canada | 68 |
| Belgium | 77 |
| South Africa | 79 |
| China | 80 |
| Spain | 85 |
| Germany | 88 |
| Hungary | 90 |
| United Kingdom | 90 |
| Poland | 98 |
| OECD 28 | 103 |
| Austria | 112 |
| Korea | 115 |
| New Zealand | 119 |
| Australia | 120 |
| Portugal | 121 |
| Italy | 133 |
| Netherlands | 133 |
| Ireland | 138 |
| India | 169 |
| Japan | 197 |
| Mexico | 207 |
| Turkey | 209 |

| | GAP IN UNPAID WORK (M-F) |
|----------------|--------------------------|
| Norway | -31 |
| Sweden | -53 |
| Denmark | -57 |
| Finland | -73 |
| United States | -87 |
| France | -90 |
| Canada | -94 |
| Belgium | -94 |
| Spain | -104 |
| Germany | -105 |
| United Kingdom | -117 |
| Estonia | -119 |
| Slovenia | -120 |
| Netherlands | -121 |
| OECD 28 | -122 |
| New Zealand | -123 |
| Austria | -124 |
| Poland | -139 |
| Australia | -139 |
| Hungary | -141 |
| China | -143 |
| South Africa | -165 |
| Ireland | -167 |
| Korea | -180 |
| Italy | -211 |
| Portugal | -232 |
| Japan | -237 |
| Turkey | -260 |
| Mexico | -261 |
| India | -300 |

Tabella 2 δ Gap di genere in minuti giornalieri. Fonte: elaborazioni dell'autrice su dati da inchieste nazionali sull'uso del tempo raccolti e armonizzati dall'Ocse (OECD 2014)⁹.

⁹ Il gap nel lavoro retribuito e il gap nel lavoro non retribuito nella tabella 2 sono entrambi calcolati sottraendo il dato femminile a quello maschile. Es: minuti di lavoro retribuito per gli uomini - minuti di lavoro retribuito per le donne.

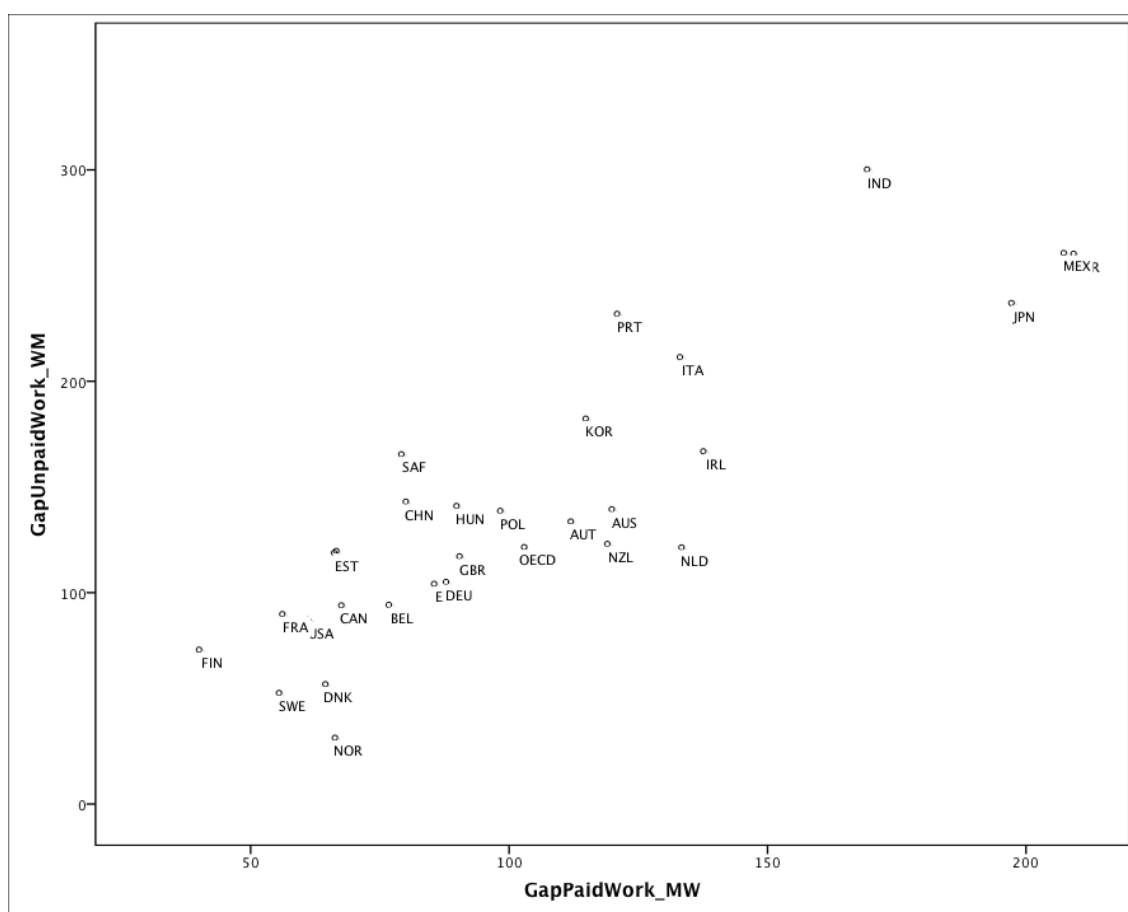


Figura 3 è L'equilibrio di genere nel lavoro retribuito e non retribuito nei diversi paesi. Fonte: elaborazioni dell'autrice su dati da inchieste nazionali sull'uso del tempo raccolti e armonizzati dall'Ocse (OECD 2014)¹⁰.

5. Le critiche al modello *dual earner-dual carer*.

Dopo aver affrontato i paradigmi teorici del modello *dual earner-dual carer*, passato in rassegna la letteratura sulle analisi delle politiche sociali in ottica di genere e averla testata con i più recenti dati Ocse, è utile tornare ora ai fondamenti della

¹⁰ Al fine di evidenziare la correlazione positiva tra il gap nel lavoro retribuito e il gap nel lavoro non retribuito nel grafico della figura 3, il gap nel lavoro non retribuito è stato calcolato diversamente rispetto a quanto fatto per la tabella 2. Se cioè il gap nel lavoro retribuito (asse X) è stato calcolato sottraendo il dato femminile a quello maschile al pari della tabella 2 (M-W), il gap nel lavoro non retribuito (asse Y) è stato calcolato, al contrario, sottraendo il dato maschile a quello femminile (W-M). In questo modo, i dati relativi al gap nel lavoro non retribuito risultano di segno positivo, al pari di quelli relativi al gap nel lavoro retribuito. La correlazione tra le due variabili risulta positiva, pari a 0,865**, e statisticamente significativa (0,001).

conciliazione condivisa. Mi concentrerò sul dibattito sorto attorno al *dual earner-dual carer* e, più in particolare, sulle critiche rivolte ai fondamenti teorici del modello elaborato da Gornick e Meyers (2003) da parte di Ann Orloff e (2008) e Chiara Saraceno (Saraceno e Keck 2011)

Chiara Saraceno e Wolfgang Keck (2011) sottolineano tre limiti del modello *dual earner - dual carer*. Innanzitutto, esso dà per scontato che esistano lavori buoni e dignitosi per tutti e che la scelta per il lavoro retribuito valga sempre la pena, presupposto che l'evidenza smentisce. In secondo luogo, nel porre al centro la coppia, tale modello non prende in considerazione la realtà di molti individui che non sono in coppia ma che ciò nondimeno si trovano a dover bilanciare responsabilità di lavoro e di cura. Di conseguenza, un'analisi delle politiche in ottica di genere non può non tener conto della possibilità, per gli individui, in particolare donne, di poter mantenere un proprio *household* in maniera autonoma (Orloff 1993)¹¹. Infine, nel focalizzarsi sui figli, tale modello spesso dimentica che il carico di cura è costante durante il corso della vita e si intensifica con l'invecchiamento di genitori e suoceri. Prendendo spunto da tali critiche, la lista potrebbe arricchirsi di un ulteriore elemento: facendo della coppia l'oggetto delle proprie indagini, il modello *dual earner-dual carer* misconosce la molteplicità delle famiglie: all'appello mancano le famiglie monogenitoriali (madri e padri soli) ma anche le coppie affidatarie e dello stesso sesso.

Ann Orloff (2008) contesta il paradigma teorico della «gender symmetry» (la simmetria tra i generi nel lavoro retribuito e non retribuito) sul quale Gornick e Meyers hanno costruito il modello *dual earner-dual carer*. Rievocando le critiche al femminismo post-strutturalista, Orloff (2008) sostiene che il *dual earner-dual carer* non prende in considerazione il corpo femminile e l'attaccamento delle donne all'attività di cura. Pur senza aderirvi, nella misura in cui mantiene un approccio critico alla nozione di «scelta», Orloff rievoca le argomentazioni di Hakim (2000) sulle diverse preferenze tra le donne e sostiene che il *dual earner-dual carer* non rende giustizia a quelle donne «tradizionali» che non condividono le attività di cura al 50/50 con i loro partner.

¹¹ Il misconoscimento dei bisogni delle madri sole è un tema che, pur in termini diversi, ritorna anche in Orloff (2008) nella misura in cui riconosce alle femministe contemporanee che aderiscono a una visione maternalista dello stato sociale una maggiore attenzione alle politiche di supporto materiale per le donne svantaggiate.

Disconoscendo le differenze tra le donne, la «simmetria di genere» di Gornick e Meyers, secondo Orloff, considera l'uomo e la donna come due categorie monolitiche e astratte e fa della condivisione di cura una norma per tutte le coppie. Lo stesso dubbio ritorna in Lewis, nella misura in cui, evocando il gap nelle preferenze di ore lavorate tra uomini e donne sulla base dell'analisi dei dati ESS (Lewis *et al.* 2008), si chiede se la parità di genere nel lavoro retribuito e domestico sia davvero auspicabile per tutti.

Fatta eccezione per il suggerimento di Saraceno (Saraceno e Keck 2011) a porre maggiore attenzione alle esigenze di cura nei confronti degli anziani - attenzione che si inserisce facilmente all'interno di un modello *dual earner-dual carer* e che si traduce nell'estensione delle politiche da prendere in considerazione nell'analisi (servizi di cura per gli anziani e/o trasferimenti monetari per il sostegno alla cura nei confronti degli anziani) - il resto delle critiche sopracitate riguarda i *fondamenti teorici* su cui si erge il modello *dual earner-dual carer* e meritano quindi un approfondimento.

Tali critiche si riassumono sostanzialmente in due gruppi. Primo: il *dual earner-dual carer* è un modello centrato su un concetto stereotipato di famiglia, fondata sulla coppia e in particolare sulla coppia eterosessuale. Secondo: il *dual earner-dual carer* pretende di essere un modello universale, valido cioè per tutte le coppie.

Per quanto riguarda il primo gruppo di critiche, invitare a prendere in considerazione la molteplicità degli attori che hanno, al pari della famiglia «tradizionale», esigenze di conciliazione (come le famiglie monogenitoriali, affidatarie e le coppie dello stesso sesso), è certamente condivisibile. Essa si traduce nella presa in considerazione di quelle politiche che consentirebbero loro di beneficiare degli stessi *entitlements* delle coppie eterosessuali. Nel caso delle coppie dello stesso sesso, per esempio, significherebbe inserire nell'analisi delle politiche la possibilità, o meno, di formare un *household* riconosciuto per legge ed eventualmente di adottare. Sotto questo aspetto, il modello dell'*universal carer-worker/worker-carer model* (Giullari e Lewis 2005) o del *citizen worker-carer model* (Orloff 2006) meglio si adatta all'esigenza di rendere il *dual earner-dual carer* più inclusivo nei confronti delle diversità.

Significa abbandonare il modello *tout court*? Non esattamente: risemantizzare il concetto di *household* ampliandolo alle diverse tipologie di famiglia non significa rinnegare la simmetria di genere come obiettivo a cui tendere per intervenire su quella

che la riflessione femminista ha svelato nel suo essere ragione strutturale delle disuguaglianze di genere: la divisione sessuata del lavoro (Crompton 2006). La quale, come già evidenziato, si traduce nella spartizione, all'interno delle coppie, del lavoro retribuito e non retribuito (dimensione materiale) ma anche nella formazione, all'interno della società e quindi con effetti sui singoli individui di stereotipi sul maschile e sul femminile (dimensione culturale). Ampliare il ventaglio delle politiche da analizzare alla diversità delle famiglie non significa, quindi, rinunciare all'obiettivo di un riequilibrio all'interno di quella struttura in cui la divisione sessuata del lavoro ha origine: la famiglia eterosessuale.

Per quanto riguarda il secondo gruppo di critiche, che il modello *dual earner-dual carer* sia adatto a tutte le coppie è in effetti discutibile. Un conto però è addurre la ragione della scarsa desiderabilità di alcuni lavori (Saraceno e Kech 2011), che rappresenta un'evidenza piuttosto innegabile, un altro conto è addurre la ragione del misconoscimento delle differenze tra le donne senza correttamente problematizzarla (Orloff 2008). Secondo Orloff infatti alcune donne scelgono la maternità e la cura come attività principale e la loro scelta rappresenta un *vulnus* alla bontà del modello *dual earner-dual carer*. Pur nella consapevolezza dei condizionamenti che inficiano la libertà di scelta e pur distante, nelle dichiarazioni, da qualsiasi deriva mirante a rafforzare le differenze di genere, Orloff non solo rischia comunque di scivolare ambiguamente in una sorta di biologismo differenzialista ma perde un'occasione per ripensare il concetto stesso di scelta. Apre alle differenze tra donne misconoscendo le differenze tra gli uomini. Critica la rigida simmetria di genere e la contrappone a una posizione che supporti la scelta delle *madri* (mai dei *genitori*) senza tuttavia definire le condizioni di quella scelta né trovare gli strumenti più adeguati per, eventualmente, perseguirla.

6. Conclusioni

Delle critiche al *dual earner-dual carer* sopracitate, quella sul carattere universale di un modello che pretende di essere valido per tutte le famiglie è certamente la più incisiva e

condivisibile. Tuttavia, le argomentazioni che utilizza Orloff (2008) sul misconoscimento delle differenze tra le donne non lo sono altrettanto.

L'analisi critica delle argomentazioni di Orloff (2008) è molto utile perché consente di superare la pretesa universalista del modello *dual earner-dual carer* fornendo una nuova lettura della conciliazione condivisa.

Sostenere la validità del modello *dual earner-dual carer* non significa infatti negare la scelta (quantomeno dichiarata) di alcune donne di volersi dedicare a tempo pieno o parziale alle attività di cura. Il punto è consentire a tutte e tutti uomini e donne di poterlo scegliere davvero. Il punto è ridefinire la nozione di scelta da parte del soggetto agente, costruire le condizioni affinché essa sia quanto più possibile realizzabile, scevra da condizionamenti strutturali, consci o inconsci, materiali o culturali.

È lo strumento da utilizzare per perseguire tale obiettivo non può che essere quella simmetria di genere che il *dual earner-dual carer* intende realizzare nella misura in cui si pone come obiettivo il superamento della divisione sessuata del lavoro, ovvero della ragione strutturale nella sua dimensione materiale e culturale delle disuguaglianze di genere (Crompton 2006).

Essa tuttavia non deve essere intesa come un fine che si impone a tutte le coppie ma piuttosto come un orizzonte normativo sul quale costruire le politiche e consentire agli individui di scegliere quanto più liberamente possibile. Il punto insomma non è impedire la formazione di *households* diversi dal *dual earner-dual carer*, composti per esempio da un component procacciatore di reddito full time e da un component responsabile della cura full o part-time, il punto è impedire che a scegliere la cura sia sempre e solo la donna e a scegliere il lavoro retribuito sia sempre e solo l'uomo. Ciò significa perseguire il superamento dei ruoli tradizionali di genere, facendo attenzione non solo alle differenze tra donne, ma anche a quelle tra gli uomini, oggi non meno represses di quelle femminili.

Trasformare la nozione di *dual earner-dual carer* da modello per tutte le coppie a orizzonte normativo implicante politiche per decostruire i ruoli tradizionali di genere significa affermare che la simmetria di genere non è un obiettivo perseguibile all'interno della coppia ma tra le coppie. Solo quando il gap di cura e di lavoro retribuito tra uomini e donne a livello aggregato si sarà esaurito, allora potremo

dire davvero di aver chiuso con la divisione sessuata del lavoro, *indipendente da come si organizzano le singole coppie*. L'invito di Fraser, che ha dato il via a tutto il dibattito sul rapporto tra politiche sociali e relazioni di genere, vale ancora oggi: «decostruire» il genere per «raggiungere l'uguaglianza di genere nell'era postindustriale» (Fraser 1997, 62). Uguaglianza delle possibilità per uomini e donne. Possibilità di libera scelta per gli individui.

Riferimenti bibliografici

- Beccalli, B. (a cura di) (1999), *Donne in quota*, Milano, Feltrinelli.
- Beccalli, B. (2011), «Parità» in Armeni, R. (a cura di), *Parola di donna*, Milano, Ponte alle Grazie.
- Bertolini, S. (2006), *La conciliazione per le lavoratrici atipiche*, in «Economia & Lavoro», vol. 1.
- Bystydzienski, J. (2003), «Poland», in G. Walter (eds. by), *Women's Issues Worldwide: Europe, Westport*, London, Greenwood Press.
- Butler, J. (1994), «Contingent foundations: Feminism and the question of postmodernism», in Seidman, S. (ed.), *The Postmodern Turn: New Perspectives on Social Theory*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 153-170.
- Crompton, R. (2006), *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, New York, Cambridge University Press.
- Crompton, R. (1999), *Restructuring Gender Relations and Employment: the Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press.
- Dex, S., Smith, C. (2002), *The Nature and Patterns of Family-friendly Policies in Britain*, York, York Publishing Services.
- England, P. (2010), *The Gender Revolution: Uneven and Stalled*, in «Gender & Society», vol. 24.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.

- Esping-Andersen, G. (2009), *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*, Cambridge, Polity Press.
- Falcinelli, D., Magaraggia, S. (2013). *Double Yes for Whom? Gender Innovation in Italian Families* in «Journal of Contemporary European Studies», vol. 21, n. 2, pp. 290-303.
- Ferrera, M., Maino, F. (2011), *Il secondo Welfare in Italia: sfide e prospettive*, in «Italianieuropei» 2011, vol. 3, pp. 17-22.
- Fodor, E., Glass, C., Kawachi, J. e Popescu, L. (2002), *Family Policies and Gender in Hungary, Poland, and Romania*, in «Communist and Post-Communist Studies», vol. 35, n. 4, pp. 475-490.
- Fraser, N. (1997), *Justice Interruptus: Critical reflections on the "postsocialist" condition*, New York, Cambridge University Press.
- Fraser, N. (1994), *After the Family Wage*, in «Political Theory», vol. 22, pp. 591-618.
- Gershuny, J., Bittman, M., Brice, J. (2005), *Exit, Voice, and Suffering: Do Couples Adapt to Changing Employment Patterns?*, in «Journal of Marriage and Family», vol. 67, n. 3, pp. 656-665.
- Gerson, K. (2009). *The Unfinished Revolution: Coming of Age in a New Era of Gender, Work, and Family*, New York, Oxford University Press.
- Giullari, S., Lewis, J. (2005), *The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care*, in «Social Policy and Development Programme Paper», vol. 19.
- Gornick, J. C., Meyers, M. K. (2006), *Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care*, in «Revue française des affaires sociales», vol. 5, pp. 167-188.
- Gornick, J. C., Meyers, M. K. (2003), *Families That Work: Policies For Reconciling Parenthood And Employment*, New York, Sage.
- Hakim, C. (2000), *Work-lifestyle choices in the 21st century*, New York, Oxford University Press.
- Hochschild, A. (2001), *The time bind, When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York, Henry Holt and Company.
- Lewis, S. (1997), *Family Friendly Employment Policies: a Route to changing Organisational Culture or playing about the Margins?* in «Gender Work and Organisation», vol 4, n. 1, pp. 1-23.

- Lewis, J. (2002), *Gender and Welfare State Change*, in «European Societies», vol. 4, n. 4, pp. 331-57.
- Lewis, J., Campbell, M. e Huerta, C. (2008), *Patterns of Paid and Unpaid Work in Western Europe: Gender, Commodification, Preferences and the Implications for Policy*, in «Journal of European Social Policy», vol. 18, n. 1, pp. 21-37.
- Lewis J., Plomien, A. (2009), *Flexicurity as a policy strategy: The implications for gender equality*, in «Economy and Society», vol. 38, n. 3: pp. 433-459.
- Libreria delle Donne di Milano, (2010), *Il doppio sì. Lavoro e maternità*, Milano, Quaderni di Via Dogana.
- Madama, M., Maino, F. (2013), «La conciliazione famiglia-lavoro: le reti territoriali in Lombardia», in Maino F., e Ferrera M., (a cura di) (2013), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.
- Naldini, M. (2006), *Trasformazioni lavorative e familiari: soluzioni di policy in diversi regimi di welfare*, in «Economia & Lavoro», vol. 1.
- Naldini, M. Saraceno, C. (2008), *Social and Family Policies in Italy: Not Totally Frozen but far from Structural Reforms*, in «Social Policy & Administration», vol. 42, n.7, pp. 733-748.
- OECD (2014), *OECD data on time use*, in <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm> (consultato il 30 aprile 2014).
- Orloff A. S. (2009), *Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda*, in «Sociological Theory», vol. 27, n. 3, pp. 317-343.
- Orloff A. S. (2008), «Should Feminists Aim for Gender Symmetry? Why a dual earner/dual caregiver society is not every feminist's utopia», in Gornick, J. C., Meyer, M. K., (eds.), *Gender equality. Transforming Family Divisions of Labor*, New York, Verso, pp. 129-160.
- Orloff, A. S. (2006), *Farewell to Maternalism? State Policies and Mothers' Employment*, in Levy J. (ed.), *The State after Statism, The state after statism: new state activities in the age of liberalization*, Cambridge, MA, Harvard University Press.

- Orloff, A. S. (1996), *Gender in the Welfare State*, in «Annual Review of Sociology» 22, vol. 1, pp. 51-78.
- Orloff, A. S. (1993), *Gender and the Social Rights of Citizenship: the Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States*, in «American sociological review», vol. 58, pp. 303-328.
- Pascall, G., Manning, N. (2000), *Gender and Social Policy: Comparing Welfare States in Central and Eastern Europe and the Former Soviet Union*, in «Journal of European Social Policy», vol. 10, n. 3, pp. 269-296.
- Pascall, G., Lewis, J. (2004), *Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe*, in «Journal of Social Policy», vol. 33, pp. 373-94.
- Ray, R., Gornick, J. and Schmitt, J. (2010), *Who Cares? Assessing Generosity and Gender Equality in Parental Leave Policy Designs in 21 Countries*, in «Journal of European Social Policy», vol. 20, n. 3, pp. 196-216.
- Saraceno, C. (2006), *Usi e abusi del termine conciliazione*, in «Economia & Lavoro», vol. 1.
- Saraceno, C., Keck (2011), *Towards an Integrated Approach for the Analysis of Gender Equity in Policies Supporting Paid Work and Care Responsibilities*, in «Demographic Research», vol. 25, n. 11, pp. 371-406.
- Scott, J. W. (1988), *Deconstructing equality versus difference or, the uses of poststructuralist theory for feminism*, in «Feminist Studies», vol. 14, n.1, pp. 33-50.