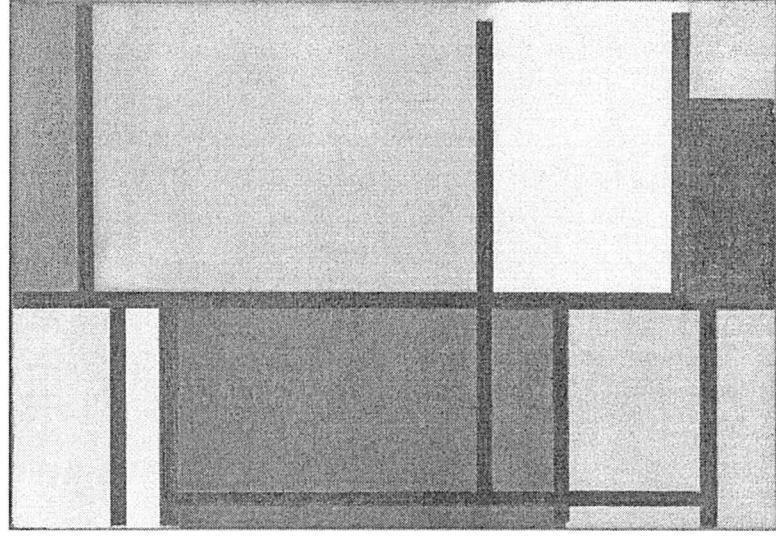


Rosenberg & Sellier



Progetto ERICA  
The Institutional and Cultural Roots of Development  
in a Knowledge-Based Society.  
Enriching Regional Innovation Capabilities  
in the Service Economy

a cura di Adriana Luciano e Angelo Pichierri  
volume I

## LE STRADE DELL'INNOVAZIONE

---

TRANSIZIONI DIFFICILI E MODELLI ALTERNATIVI

a cura di Adriana Luciano



# Le strade dell'innovazione

## Transizioni difficili e modelli alternativi

a cura di Adriana Luciano

Il presente volume costituisce il primo di una serie di cinque all'interno della collana «Enriching Regional Innovation Capabilities in the Service Economy (ERICA)» curata da Adriana Luciano e Angelo Pichierri del Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università di Torino.

Rosenberg & Sellier

## INDICE

copertina: progetto grafico di Tiziana Di Molfetta realizzato da Eicon, Torino  
impaginazione ed editing: Lexis, Torino  
stampa testo e copertina: a cura di Pde Spa presso LegoDigit srl (Lavis, Trento)

immagine in copertina: Piet Mondrian, Composizione con rosso, blu, nero, giallo e grigio, 1921,  
New York, Museum of Modern Art (MoMA); olio su tela, cm. 76 x 52,4; dono di John L. Senior,  
fr. Inv.: 154.1957  
© 2014 Mondriani/Holtzman Trust c/o HCR International USA  
© 2014 Digital image, The Museum of Modern Art, New York/Scala, Firenze

I volumi della collana «Enriching Regional Innovation Capabilities in the Service Economy (ERICA)» sono pubblicati grazie al finanziamento della Regione Piemonte. Questa pubblicazione rispetchia unicamente le opinioni degli autori; la Regione Piemonte non può essere in alcun modo ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

La legge 22 aprile 1941 n. 633 sulla protezione del diritto d'autore, modificata dalla legge 18 agosto 2000 n. 248, tutela la proprietà intellettuale e i diritti connessi al suo esercizio. Senza autorizzazione sono vietate la riproduzione e l'archiviazione, anche parziali e anche per uso didattico, con qualsiasi mezzo, sia del contenuto di quest'opera sia della forma editoriale con la quale essa è pubblicata. Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633  
La copertina non è riproducibile senza il permesso di Mondriani/Holtzman Trust c/o HCR International USA e dell'Archivio Scala di Bogno a Ripoli (FI).

prima edizione italiana, 2014  
© 2014 Dipartimento di Culture, Politiche e Società,  
Università di Torino

edizione a stampa a tiratura limitata fuori commercio, non disponibile presso l'editore  
edizione digitale accessibile sull'Archivio Istituzionale Open Access dell'Università degli Studi di  
Torino: <http://aperto.unito.it/>

realizzazione editoriale a cura di  
Rosenberg&Sellier

per informazioni rivolgersi al  
Dipartimento di Culture, Politiche e Società dell'Università di Torino

isbn: 978-88-7885-276-1

### 7 Introduzione di Adriana Luciano

- 21 1. Economia della conoscenza, società della conoscenza, effetto città  
Angelo Pichietti
- 36 2. Lavori in corso. Una regione in transizione  
Sandro Busso e Giulia Maria Cavalletto
- 74 3. Per una geografia della *knowledge economy*. Azioni e  
rappresentazioni di attori e politiche in Piemonte  
Cristiana Cabodi, Egidio Dansero, Vincenzo Demetrio e  
Matteo Putilli
- 116 4. Tracce di *learning economy*. Il caso del settore agroalimentare  
Adriana Luciano
- 132 5. Economia della cultura ed economia della conoscenza: varianti e  
sentieri stretti in Piemonte  
Sergio Scamuzzi, Roberto Albano, Sandro Busso e Luca Dal Pozzolo
- 170 6. Infrastrutture ICT: un modello *bottom up* per l'innovazione  
Mariella Berra
- 183 7. Risorse umane e politiche per l'innovazione in Piemonte.  
Poli per l'Innovazione e Poli Formativi  
Roberto Di Monaco
- 221 8. Il posto scomodo della scuola nella società della conoscenza  
Manuela Olagniero e Roberta Ricucci

Dalín P. (1997), *Developing the twenty-first century school: a challenge to reformers*, in Hargreaves A., Lieberman A., Fullan M. e Hopkins D. (a cura di), *International Handbook of Educational Change*, Kluwer, Dordrecht, vol. V, pp. 1059-1073.

Dancu M., Clarke M. ed Elm A. (2005), *Citizenship Education in the First cycle Un-dergraduate Teacher Education Courses*, CiCe Publications, London.

Dubet F. (2002), *Le déclin de l'institution*, Seuil, Paris.

Eurydice (2012), *Citizenship Education in Europe*, Eurydice, Brussels.

Favretto G. e Comucci Tajoli A. (1988), *Insegnare oggi. Soddisfazione o stress?*, Franco Angeli, Milano.

Franchi G. (1992), *Istruzione e soggetti sociali*, La Nuova Italia, Firenze.

Hargreaves A. (1999), *Changing Teachers, Changing Times: Teachers' Work and Cultures in the Post-modern Age*, Teachers' College Press, New York.

— (2003) *Teaching in the Knowledge Society*, Teachers College Press, New York.

Luciano A. (2010), *Le politiche attive del lavoro. Vent'anni di innovazioni mancate*, «Rivista dell'ALS», 1.

OCSE (2008), *Innovating to Learn, Learning to Innovate*, OCSE, Paris.

Reyneri E. (2011) *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna.

Sabrina C. (2010), *I criteri di selezione del personale*, Franco Angeli, Milano.

Sciolla L. (2008), *La classe senza regole*, «il Mulino», marzo-aprile, pp. 259-266.

Sciolla L. e D'Agati M. (2006), *La cittadinanza a scuola. Fiducia, impegno pubblico e valori civili*, Rosenberg & Sellier, Torino.

Schizzerotto A. e Barone C. (2006), *Sociologia dell'istruzione*, il Mulino, Bologna.

Van de Werfhorst H.G. (2007), *Vocational Education and Active Citizenship. Behavior in Cross-national Perspective*, University of Amsterdam.

## 10. I LAVORATORI DELLA CONOSCENZA DI FRONTE ALLE RESPONSABILITÀ FAMILIARI

Relazioni di genere, organizzazione domestica e vincoli alla carriera professionale<sup>1</sup>

Renzo Carriero e Lorenzo Todesco

L'organizzazione domestica e la gestione del lavoro familiare costituiscono uno degli elementi chiave del funzionamento di tutte le società, comprese quelle che hanno visto e vedono svilupparsi al loro interno il modello dell'economia della conoscenza. Rispetto a tale modello, tuttavia, questo tema è stato scarsamente considerato; eppure, le economie della conoscenza costituiscono un punto di vista doppiamente interessante per fare luce sul ruolo dell'organizzazione domestica nella realtà sociale e sulle connessioni tra tale organizzazione e il mercato del lavoro retribuito. Da una parte, infatti, si è in presenza di una retorica che per certi versi svaluta il lavoro non qualificato, tra cui ricade anche il lavoro familiare che – tra l'altro – non beneficia neanche di un riconoscimento a livello economico; dall'altra, ci si può attendere che la diffusione di elevate credenziali educative che caratterizza le economie della conoscenza porti a una gestione del lavoro familiare meno aderente ai modelli tradizionali e più paritaria tra i sessi. Va anche sottolineato che, trattandosi di economie in cui l'innovazione tecnologica e sociale ha un ruolo di primo piano, il lavoro familiare potrebbe andare incontro a quelle trasformazioni (riduzione e redistribuzione) più volte predette o auspiccate (Gershuny, 1993 e 2000). Alla luce di queste considerazioni, può essere particolarmente interessante cercare di fare luce sui modelli di relazioni di genere tra i lavoratori della conoscenza e sulle implicazioni che ne derivano rispetto all'organizzazione domestica e all'offerta di lavoro retribuito. Questo è lo scopo che ci si pone nelle pagine che seguono.

<sup>1</sup> Il testo è frutto della riflessione congiunta dei due autori, i cui nomi appaiono in ordine alfabetico. Renzo Carriero ha scritto il paragrafo 4 e le conclusioni; Lorenzo Todesco ha scritto il resto.

### 1. Il lavoro retribuito e il lavoro familiare nell'economia della conoscenza: due facce della stessa medaglia

La ricerca effettuata finora sull'economia della conoscenza – così come quella più generalmente dedicata ai sistemi economici nelle società occidentali contemporanee – ha dedicato molta attenzione al ruolo giocato dal lavoro retribuito, dai cui dipendono sia il benessere dei singoli individui e la loro collocazione nella stratificazione sociale, sia alcuni dei principali macro-indicatori che quantificano le condizioni economiche della società nel suo complesso. Decisamente meno attenzione, tuttavia, è stata dedicata al lavoro familiare, ossia l'insieme di attività non retribuite svolte dai membri della famiglia indispensabili per il funzionamento e il benessere di quest'ultima<sup>2</sup>. La mancanza di attenzione verso il lavoro familiare riguarda in particolar modo le economie della conoscenza, all'interno delle quali si riscontra una retorica che per certi versi porta a svalutare le attività che non portano alla produzione e alla circolazione di informazioni e conoscenza e che non richiedono competenze sviluppate attraverso percorsi di formazione riconosciuti e qualificati (Abrantes, 2012). Tale mancanza di attenzione, tuttavia, porta a trascurare – se non a ignorare – uno degli elementi fondamentali su cui è basato il funzionamento delle società occidentali contemporanee, come già messo in luce prima da Parsons (1955), poi dalle studiose di orientamento femminista o sensibili alle questioni di genere (si veda, per esempio, Brown (1982)) – seppur partendo da presupposti molto diversi da quelli di Parsons – e da diversi economisti, da Becker (1981; 1985) in avanti. L'importanza del lavoro familiare nelle società contemporanee è ben evidenziata anche dal suo valore economico di grande rilievo, stimato nel nostro Paese in 447 miliardi di euro annui (Montella, 2012) o, a livello relativo, in una quota pari al 30% del Prodotto Interno Lordo (OECD, 2011). Un altro dato che vale la pena di riportare al fine di mettere in luce la rilevanza economica del lavoro familiare nel nostro Paese viene dallo studio di Alesina e Ichino (2009): secondo questi autori il prodotto giornaliero di un italiano crescerebbe del 122% se si aggiungesse il prodotto familiare a quello delle statistiche ufficiali, un aumento considerevolmente superiore a quello che si registrerebbe negli Stati Uniti (+53%), in Norvegia (+81%) e in Spagna (+81%).

Il lavoro familiare costituisce uno degli elementi imprescindibili delle società contemporanee – e le economie della conoscenza non fanno eccezione – in quanto pre-requisito in assenza del quale il lavoro retribuito non potrebbe avere luogo. Ciascun individuo, infatti, per poter impiegare la propria forza lavoro sul mercato – a prescindere che si tratti di lavoro manuale o di produzione della conoscenza – necessita a monte di tutto il lavoro necessario per essere riposato, ben nutrito e adeguatamente vestito; si tratta di un lavoro generalmente svolto gratuitamente all'interno della famiglia, che pure può essere esternalizzato in misura più o meno consistente.

L'importanza del lavoro familiare è anche dovuta al legame a filo doppio tra questo e il lavoro retribuito e al ruolo giocato dalla famiglia nell'ambito della definizione dell'offerta di lavoro per il mercato. È infatti nella famiglia che si stabilisce chi e per quanto tempo si occupa del lavoro extra-domestico retribuito e chi e per quanto tempo del lavoro familiare non retribuito; di conseguenza, il lavoro familiare e il lavoro retribuito costituiscono due elementi sullo stesso piano rispetto ai fini della riproduzione sociale poiché a seconda di chi si impegna (prevalentemente) nel primo si impegna (prevalentemente) qualcun altro nel secondo.

Alla luce di questi elementi, sorge spontaneo chiedersi per quali ragioni l'importanza del lavoro familiare sia stata a lungo – e per molti versi sia ancora – fortemente sottovalutata nelle economie della conoscenza e più in generale nelle società occidentali contemporanee. Una prima ragione è costituita dal fatto che il lavoro familiare è tradizionalmente considerato un insieme di attività di stretta competenza femminile – a riguardo, ci si soffermerà nel prossimo paragrafo – avulso dalla sfera pubblica e dall'effetto delle politiche, le cui ricadute non vanno al di là delle mura domestiche. Inoltre, il valore economico del lavoro familiare – sia pure, come visto, di assoluto rilievo – non concorre all'andamento degli indicatori macro-economici di benessere più diffusi, in primo luogo il prodotto interno lordo; di conseguenza, il lavoro familiare costituisce una sorta di lavoro invisibile, di cui tutti beneficiano ma di cui nessun indicatore economico certifica l'importanza.

### 2. Il ruolo dell'ideologia di genere nell'organizzazione domestica

A seguito del massiccio ingresso delle donne nel mondo del lavoro avvenuto in tutti i Paesi occidentali – sia pure con intensità e tempistiche diverse – molti studiosi si attendevano un'altrettanta massiccia ridefinizione dell'organizzazione domestica. In realtà, ciò è avvenuto solo in parte: le donne hanno largamente disinvestito nel lavoro familiare, ma l'aumento del tempo dedicato dagli uomini a questo insieme di attività è stato minimo, tanto che le prime continuano ancora oggi a farsi carico della grande maggioranza delle faccende domestiche e di cura (a riguardo si vedano, relativamente al nostro Paese, alcuni recenti dati diffusi dall'ISTAT, 2010). Studiosi appartenenti a discipline diverse hanno cercato di mettere a punto prospettive teoriche che facessero luce sulle ragioni della differenza di passo tra i mutamenti avvenuti nella composizione della forza lavoro e quelli nella redistribuzione del lavoro familiare, ma la soluzione del puzzle si è ben presto rivelata tutt'altro che semplice.

Una delle prospettive teoriche più diffuse fa riferimento alle risorse relative degli individui, postulando che i partner di coppia agiscano su base razionale e auto-interessata nella negoziazione circa la divisione dei ruoli e delle responsabilità nella famiglia. Dal momento che il lavoro familiare viene considerato un insieme di attività faticose, ripetitive e scarsamente gratificante, ciascuno partner utilizza il suo potere in termini di risorse individuali – principalmente il reddito – per scaricare sull'altro lo svolgimento delle faccende domestiche e di cura (per approfondimenti, si vedano Blood e Wolfe, 1960; McDonald,

<sup>2</sup> Per un approfondimento, si veda Todisco, 2013.

1977; Sørensen e McLanahan, 1987; Brines, 1994). In quest'ottica, le persistenti disuguaglianze di genere nella divisione del lavoro familiare sarebbero dovute alle persistenti disuguaglianze di genere rispetto alle risorse che derivano dal lavoro retribuito, con gli uomini che continuano a beneficiare di carriere lavorative meno discontinue rispetto alle donne, a guadagnare di più e a occupare le posizioni professionali di maggior prestigio. Questa prospettiva teorica, tuttavia, si è rivelata solo parzialmente efficace nello spiegare le dinamiche che regolano la divisione del lavoro familiare, dal momento che anche nelle coppie in cui gli uomini guadagnano meno delle donne – e dunque dispongono di minor potere derivato dalle risorse individuali – sono comunque queste ultime a farsi carico della maggioranza delle incombenze domestiche e di cura (particolarmente illuminante in tal senso è lo studio di Bitman *et al.*, 2003).

Una prospettiva teorica che ha ricevuto maggior riscontro empirico rispetto alla prospettiva delle risorse relative (si veda, tra gli studi più recenti, quello di Chesters, 2013) è quella dell'ideologia di genere. Secondo questa prospettiva, i partner di coppia non negoziano la divisione del lavoro familiare in base alle risorse economiche, ma a seconda della loro ideologia di genere, ossia gli atteggiamenti, le aspettative e le credenze che hanno sviluppato relativamente alla divisione dei ruoli e delle responsabilità tra i sessi. In quest'ottica, la divisione del lavoro familiare è una questione che va ben oltre il mero svolgimento di una serie di attività più o meno piacevoli, arrivando a coinvolgere dinamiche di tipo ideologico e identitario (per approfondimenti, si vedano Berk, 1985; West e Zimmerman, 1987; Ferree, 1991; Goldscheider e Waite, 1991).

Le relazioni di coppia costituiscono un ambito privilegiato in cui i partner possono costruire e palesare le loro ideologie di genere, manifestando e rafforzando le rispettive identità di uomini e di donne. In questo senso, il lavoro familiare gioca un ruolo di primo piano, dal momento che è stato ed è tuttora considerato il «lavoro delle donne» per eccellenza; di conseguenza, esso rappresenta uno dei principali veicoli attraverso i quali gli attori possono creare a livello simbolico l'appartenenza di genere facendosi (o non facendosi) carico di determinate incombenze.

Focalizzando l'attenzione sulle dinamiche che spiegano la divisione del lavoro familiare, secondo questa prospettiva gli uomini caratterizzati da un'ideologia di genere tradizionale cercano di demandare alla partner tutto o quasi tutto il lavoro familiare, mentre quelli con un'ideologia di genere maggiormente egualitaria sono disposti a svolgere una parte più o meno cospicua di lavoro familiare. Per quanto riguarda le donne, quelle caratterizzate da un'ideologia di genere tradizionale si fanno carico di quasi tutto o di tutto il lavoro familiare, mentre quelle con un'ideologia di genere maggiormente egualitaria cercano di ottenere dal partner pari impegno nella gestione delle incombenze domestiche e di cura.

Nella prospettiva dell'ideologia di genere, le trasformazioni dovute all'ingresso delle donne nel lavoro retribuito non sono state seguite da trasformazioni dello stesso tenore nel lavoro familiare poiché quest'ultimo implica questioni che vanno ben oltre il cucinare, pulire la casa, fare la spesa e così via: trattandosi di un insieme di attività caratterizzate da un alto valore sim-

bolico attraverso cui i partner affermano le rispettive identità di genere, i mutamenti sono molto lenti, come accade spesso nelle trasformazioni culturali che riguardano norme e valori.

### 3. *Lavoratori della conoscenza e ideologia di genere*

Quanto detto finora mette in luce il ruolo di primo piano che l'ideologia di genere gioca nelle questioni relative all'organizzazione domestica e alla gestione del lavoro familiare. È lecito domandarsi se questo dato trovi riscontro anche tra i lavoratori della conoscenza i quali, in virtù del loro elevato livello di istruzione, dovrebbero aver maturato ideologie di genere che li portano a distaccarsi dalla tradizionale divisione dei compiti e delle responsabilità. Per testare empiricamente questa ipotesi, in questo paragrafo saranno analizzati alcuni aspetti relativi ai presupposti normativi e valoriali legati all'ideologia di genere tra i lavoratori della conoscenza. La questione appare di particolare rilievo poiché tale ideologia va a influenzare l'organizzazione domestica che a sua volta, come argomentato in precedenza, costituisce il pre-requisito e allo stesso tempo influenza profondamente le scelte di donne e uomini sul mercato del lavoro e la loro disponibilità a investire sulla carriera professionale.

Un problema da affrontare consiste nel definire con precisione quali siano i lavoratori le cui attività concorrono allo sviluppo dell'economia della conoscenza; visto il dibattito sull'argomento – che non sembra essere ancora giunto a conclusioni univoche – si è deciso di focalizzare l'attenzione sui docenti e i ricercatori universitari. Si tratta di una categoria il cui lavoro è senz'ombra di dubbio dedicato tanto alla costruzione – nell'attività di ricerca – quanto alla trasmissione – nell'attività didattica – della conoscenza; va tuttavia sottolineato – e tenuto a mente nella lettura dei risultati – che i docenti e i ricercatori universitari hanno alcune caratteristiche peculiari che li distinguono da altri lavoratori della conoscenza, in particolare una maggiore flessibilità nell'organizzazione delle attività, la possibilità di lavorare (in parte) da casa e l'assenza – tranne poche eccezioni – di orari fissi e prestabiliti a cui doversi adattare. Tutta questa serie di caratteristiche, come si può facilmente intuire, aiuta la conciliazione tra famiglia e lavoro, dal momento che non è l'organizzazione domestica a doversi necessariamente adattare ai vincoli imposti dall'attività lavorativa, ma può accadere anche l'opposto.

Per quanto riguarda la documentazione empirica su cui è basata l'analisi, si fa qui riferimento a un'indagine relativa a docenti e ricercatori degli atenei piemontesi<sup>3</sup>. Cercando di adottare un approccio il più possibile comparato,

<sup>3</sup>L'indagine è stata effettuata da un gruppo di ricerca che lavora presso il Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università di Torino sotto la supervisione scientifica di Maria Carmen Belloni. I dati sono stati raccolti tra maggio e giugno 2012 intervistando con metodo CAWI 1304 universitari piemontesi. L'invito a compilare il questionario è stato rivolto a tutta la popolazione di riferimento (4468 casi, tasso di risposta = 40%), ma in fase di screening sono stati selezionati esclusivamente coloro che dichiaravano di vivere in coppia, in quanto le domande principali

Tab. 1. *Atteggiamenti verso i ruoli familiari nel campione di universitari e nel campione di confronto*

(Molto + abbastanza d'accordo)	Campione di universitari		Campione di confronto
	Uomini (N=255)	Donne (N=852)	
Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata	27,6	31,8	47,8
Un bambino di età prescolare rischia di soffrire se sua madre lavora a tempo pieno	30,0	33,7	54,8
Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia	19,5	15,3	59,3

Nota: sia gli individui parte del campione di universitari sia quelli del campione di confronto hanno un partner occupato nel mercato del lavoro e almeno un figlio sotto i 14 anni di età.

i risultati emersi sono stati comparati con quelli relativi a un campione di confronto costituito da coppie a doppio reddito con figli, residenti in quattro province piemontesi<sup>4</sup>. In questo modo è possibile mettere in luce peculiarità e differenze tra lavoratori della conoscenza – di cui come detto gli universitari rappresentano certamente un tipo, seppure con caratteristiche particolari – e altre categorie di occupati<sup>5</sup>.

Un primo insieme di domande su cui si è focalizzata la nostra attenzione è relativo all'atteggiamento verso i ruoli familiari, uno degli ambiti in cui si va a palesare l'ideologia di genere degli individui. In particolare, si fa riferimento al grado di accordo dei rispondenti con tre aspetti rilevanti per la formazione di tale ideologia: la maternità come passaggio imprescindibile per la realizzazione di una donna («Una donna ha bisogno di avere figli per sentirsi realizzata»); la conciliabilità tra ruolo materno e impegno professionale («Un bambino di età prescolare rischia di soffrire se sua madre lavora a tempo pieno»); la priorità tra lavoro e famiglia («Una donna dovrebbe essere disposta a dedicare meno tempo al lavoro per il bene della famiglia»).

La tabella 1 presenta i risultati del confronto tra il campione di universitari e quello di confronto. Ciò che balza all'occhio immediatamente è la differenza di atteggiamenti dei docenti e ricercatori universitari rispetto agli altri: i primi si mostrano molto meno disponibili dei secondi a sottoscrivere una qualunque delle tre affermazioni che rivelerebbero la conformità verso ruoli di genere di tipo tradizionale, in cui cioè alla donna compete dare priorità alla cura della famiglia rispetto all'impegno professionale. È interessante osservare come quasi il 60% delle donne (lavoratrici) nel campione di confronto ritenga doveroso sacrificare l'impegno professionale in favore della famiglia, mentre meno del 20% tra le universitarie è disposta a sostenere la stessa posizione: una concentrazione di tre volte inferiore. È altrettanto interessante notare come, rispetto a questa opinione, siano gli uomini a dichiararsi meno favorevoli delle donne<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> I dati sulla divisione dei compiti domestici e di cura tra i partner. Tale scelta, pur non priva di controindicazioni, ci ha consentito la comparazione di cui si dà conto nel testo. Sempre ai fini di tale comparazione, sono stati selezionati in fase di analisi gli individui con partner occupato nel mercato del lavoro e almeno un figlio di età inferiore a 14 anni.

<sup>5</sup> L'indagine sulle coppie a doppio reddito è stata condotta tra il 2010 e il 2011 tramite interviste telefoniche rivolte a entrambi i partner di coppia. Sono state coinvolte famiglie con almeno un figlio di età inferiore a 14 anni residenti in Provincia di Alessandria, Cuneo, Novara e Torino: il campione dell'indagine è costituito 1732 individui, con un tasso di risposta del 42%.

<sup>6</sup> Ovviamente non si può escludere che nel campione di confronto vi siano lavoratori più o meno riconducibili al settore della conoscenza. È quindi altamente probabile che eventuali differenze tra i due campioni si accentuerebbero se da quello di confronto potessero essere esclusi con certezza i lavoratori della conoscenza.

<sup>7</sup> Non è da escludere che il risultato sia influenzato dalla desiderabilità sociale delle risposte affermative all'item.

Viceversa, i dati presentati nella tabella 1 evidenziano come le donne considerino la maternità un evento del corso di vita necessario alla realizzazione femminile in misura minore rispetto agli uomini. Anche in questo caso, però, più che le differenze di genere sono interessanti le differenze tra i due gruppi, con il campione di universitari che aderisce a modelli decisamente meno tradizionali rispetto al campione di confronto. Tuttavia, è opportuno dare la corretta interpretazione alle differenze emerse, dal momento che la loro origine non è da ricercare nella collocazione professionale degli intervistati; sono infatti altri e ben più numerosi i fattori che possono aver dato luogo a tali differenze (per esempio il livello di istruzione, l'educazione ricevuta, o l'esperienza vissuta). Ciò che questi dati segnalano invece è il tipo di individui (uomini e donne) che l'economia della conoscenza *seleziona*: persone più disponibili di altre a mettere in discussione ruoli e assetti organizzativi familiari tradizionali.

Questa disposizione personale potrebbe comportare anche una valutazione favorevole rispetto a una diversa ripartizione dei compiti di cura, non soltanto tra uomo e donna, ma anche tra famiglia e società. Nella letteratura sui regimi di welfare una caratteristica che contraddistingue i regimi più favorevoli alla conciliazione famiglia-lavoro e alla tutela dell'occupazione femminile è il cosiddetto grado di *defamilizzazione* (Lister, 1997, p. 173): la misura in cui lo Stato interviene nell'alleggerire la famiglia dalle responsabilità di cura, ripartendole in qualche misura tra questa e la società, per esempio finanziando attraverso la fiscalità generale la disponibilità di servizi di cura per i bambini e per gli anziani. Dunque, un secondo elemento su cui vale la pena soffermarsi è la posizione di ricercatori e docenti universitari – in quanto lavoratori della conoscenza – rispetto alle diverse possibili ripartizioni tra famiglia e società delle responsabilità di cura dei bambini. Si tratta, come è facile osservare, di un'opinione in una certa misura rivelatrice dell'ideologia di genere degli individui.

Nello specifico, è stato chiesto chi, secondo gli intervistati, dovrebbe farsi carico della cura dei bambini di età prescolare (0-5 anni) e dei bambini di età scolare oltre l'orario scolastico. Le risposte possibili, articolate su cinque livelli, vanno da una responsabilità posta soprattutto in capo alla famiglia a una posta soprattutto in capo alla società, passando per una posizione di uguale ripartizione tra le due. Anche in questo caso sono le differenze tra gli universitari e il campione di confronto a destare maggiore interesse, pur in presenza di una generale predilezione per la famiglia come fornitrice di cura per i bambini. Considerando la cura dei bambini di età pre-scolare, più dell'80% di uomini e di donne nel campione di confronto ritiene che la responsabilità debba ricadere soprattutto sulla famiglia o comunque più sulla famiglia che sulla società. Tra gli universitari, invece, tale percentuale è attorno al 60%, senza apprezzabili differenze tra i sessi; più di un terzo di loro ripartirebbe invece la responsabilità in ugual misura tra famiglia e società, mentre nel campione di confronto solo circa un sesto degli intervistati farebbe altrettanto (anche in questo caso con differenze trascurabili tra uomini e donne, dati non presentati in tabella). Per quanto concerne la cura dei bambini in età scolare, le divergenze di opinione registrate tra gli universitari e il campione di confronto si attenuano (59% e 68% in favore della cura familiare, rispettivamente), pur rimanendo i primi più disponibili a forme di ripartizione che richiedono maggior coinvolgimento (indiretto) della società (dati non presentati in tabella).

#### 4. I vincoli dell'organizzazione domestica all'offerta di lavoro nell'economia della conoscenza

Fino a questo momento si è dato ampio spazio all'ideologia di genere che, come si è visto, gioca un ruolo di rilievo nell'influencare la gestione dell'organizzazione domestica e dell'impegno nel lavoro retribuito degli individui. Va tuttavia segnalato che - aldilà dell'ideologia di genere e del grado di collaborazione tra i partner di coppia - il lavoro e le responsabilità familiari possono entrare in conflitto in vario modo e in diversi momenti del corso di vita; si tratta di un argomento su cui vale la pena di soffermarsi, dal momento che alcuni studi effettuati negli Stati Uniti (si vedano, per esempio, Glass e Fujimoto, 1994; Bird, 1999) hanno segnalato che questo tipo di conflitto può avere ricadute sui livelli di stress e sul benessere psichico degli individui. Le interferenze tra impegno nel lavoro e nella famiglia possono esercitarsi in entrambe le direzioni: può essere il lavoro a comportare un sacrificio per la famiglia, ma anche viceversa. Le caratteristiche del lavoro (orari, flessibilità, impegno fisico e mentale richiesto, livello di stress, ecc.) così come la struttura della famiglia (numero ed età dei figli, presenza di parenti disponibili a offrire aiuto) giocano un ruolo rilevante in tal senso.

In generale, si può ipotizzare che il lavoro nell'economia della conoscenza non offra a priori garanzie di migliore conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, trattandosi talvolta di attività che richiedono piena dedizione e ampia flessibilità svincolate da orari prestabiliti; tuttavia, entrando

nello specifico dei lavoratori della conoscenza qui considerati, si può ipotizzare - come già sottolineato - che l'attività universitaria possa per certi versi facilitare la conciliazione tra le esigenze professionali e familiari.

I risultati che derivano dai dati in nostro possesso, tuttavia, smentiscono almeno in parte questa ipotesi. Per quanto riguarda la frequenza con cui si manifesta l'interferenza del lavoro sulla famiglia, le differenze tra universitari e il campione di confronto non sono significative: circa un quarto delle donne e poco più di un terzo degli uomini in entrambi i gruppi hanno dichiarato che il lavoro impedisce loro spesso o sempre di dedicarsi al partner o alla famiglia (tab. 2).

Tab. 2. *Interferenze famiglia-lavoro nel campione di universitari e nel campione di confronto*

(Accade spesso o sempre)	Campione di universitari		Campione di confronto	
	Donne (N=297)	Uomini (N=255)	Donne (N=880)	Uomini (N=852)
Il lavoro mi impedisce di dedicarmi al mio partner o alla mia famiglia	26,9	34,9	25,2	37,3
Le mie responsabilità familiari ostacolano o ostacolano la mia concentrazione al lavoro	28,6	17,3	6,2	4,5

Nota: sia gli individui parte del campione di universitari sia quelli del campione generale hanno un partner occupato nel mercato del lavoro e almeno un figlio sotto i 14 anni di età.

Da questo punto di vista non emerge una peculiarità di questo tipo di lavoratori della conoscenza, risultando piuttosto una differenza di genere che può riflettere sia un'effettiva diversità di impegno lavorativo in termini orari tra uomini e donne (particolarmente evidente nel campione di confronto, ma esistente anche tra gli universitari) sia un diverso grado di suscettibilità alla desiderabilità sociale delle risposte. Mostrarsi sensibili all'impegno verso la famiglia è un imperativo per gli uomini di oggi; allo stesso tempo, ammettere le difficoltà nel farvi fronte è un modo di dichiarare la propria dedizione verso il ruolo professionale, rispettando così un ruolo e un'ideologia di genere ancora largamente diffusi.

Quando la direzione dell'interferenza marcia in direzione opposta, ossia quando le responsabilità familiari impediscono la concentrazione sul lavoro, le differenze tra universitari e altri tornano a manifestarsi nettamente: se appena il 6% delle donne nel campione di confronto avverte sempre o spesso questo tipo di interferenza, la percentuale aumenta più di quattro volte (29%) tra le universitarie. Proporzioni analoghe si registrano per gli uomini anche se, tra gli universitari, la percentuale di quanti avvertono un impedimento alla concentrazione lavorativa per via delle responsabilità familiari è inferiore (17%) rispetto alle universitarie (non si riscontrano invece differenze di genere apprezzabili nel campione di confronto). Queste differenze segnalano che probabilmente il lavoro della conoscenza necessita di condizioni particolari



che le responsabilità familiari possono in qualche caso disturbare, e ciò è vero anche per una categoria, quella degli universitari, che pure dovrebbe essere facilitata nella conciliazione; va infatti considerato che alcuni universitari possono svolgere – talvolta per necessità, talvolta per comodità – una parte del loro lavoro presso il proprio domicilio e questo potrebbe essere una delle ragioni per le quali avvertono maggiormente l'interferenza tra impegni familiari e lavorativi. Tuttavia, come ipotizzato, la peculiarità del lavoro della conoscenza degli universitari non è tale da renderlo più incompatibile di altri con la vita familiare, semmai il contrario. Come riconosciuto da un'ampia maggioranza di docenti e ricercatori italiani (oltre 70%), interrogati per un'altra indagine<sup>7</sup>, il lavoro accademico permette una buona conciliazione con gli impegni familiari grazie alla flessibilità degli orari o alla possibilità di adeguare la mole degli impegni alle possibilità di svolgerli.

Finora abbiamo osservato quanto e in che direzione si esercitano le interferenze tra famiglia e lavoro che, a lungo andare, possono penalizzare l'una o l'altro. Ciò che manca è una valutazione, dal punto di vista degli attori sociali, dell'effetto dell'organizzazione domestica sulla possibilità di cogliere opportunità di crescita professionale da parte di uomini e donne. Mettersi nelle condizioni di avere tali opportunità è già probabilmente influenzato dalla situazione e dalla «carriera familiare» dell'individuo, ma coglierle o meno resta pur sempre una scelta ed è su di essa che può essere utile puntare l'attenzione.

La domanda da cui siamo partiti è la seguente: posto che ancora persistono disuguaglianze di genere nello sviluppo di carriere professionali di alto livello, in che modo l'organizzazione familiare (divisione del lavoro domestico e di cura, presenza di figli più o meno piccoli) influenza le scelte individuali in tema di opportunità lavorative? Rispondere a questa domanda con dati oggettivi (di comportamento) è estremamente complicato. Nella ricerca ERICA abbiamo esplorato una strada alternativa che consiste nel valutare la misura in cui i soggetti intervistati ritengono probabile una certa scelta di carriera professionale in determinate condizioni familiari, utilizzando la tecnica detta *vignette* o *scenari*<sup>8</sup>.

La *vignette* che i soggetti dovevano valutare era la seguente (in parentesi sono indicati i fattori variabili):

<sup>7</sup> Si tratta dell'indagine «GEN&RE - Genere e ricerca in Università», promossa dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Torino e dal CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne). Per ulteriori informazioni, si rimanda alla pagina del sito del CIRSDe <http://www.cirsde.unito.it/PUBBLICAZI/Att%20e%20relazioni/default.aspx>.

<sup>8</sup> La tecnica delle vignette viene generalmente utilizzata nelle cosiddette factorial survey (Walander, 2009): nella sostanza, si tratta della descrizione di una situazione fittizia, ma verosimile, sulla quale gli intervistati devono esprimere un giudizio, nella forma di una valutazione o di una stima di probabilità (come nel nostro caso). Gli elementi di cui si compone la situazione in esame sono fattori, cioè variabili articolate in più livelli o modalità, che si presume possano influenzare il giudizio. I fattori vengono fatti variare casualmente e indipendentemente l'uno dall'altro tra gli intervistati, in modo da poter determinare, in fase di analisi, se e quanto ciascuno incide sul giudizio degli intervistati. Le variabili indipendenti dell'analisi (i fattori) che si presume influenzino i giudizi delle persone sulla situazione valutata) sono manipolate dal ricercatore.

Monica e Paolo formano una famiglia ed entrambi lavorano con retribuzioni simili. [Hanno un figlio di 1 anno/ Hanno un figlio di 10 anni/ Non hanno figli]. La loro è una famiglia [«anticonformista»: delle faccende di casa si occupa quasi solo lui] / «egualitaria»: delle faccende di casa si occupano entrambi allo stesso modo/ «tradizionale»: delle faccende di casa si occupa quasi solo lei]. Economicamente Monica e Paolo non hanno difficoltà. A un certo punto, si presenta un'opportunità di lavoro per [Monica/ Paolo]: se accetta vedrà aumentare il proprio reddito e avrà buone possibilità di carriera, ma la nuova situazione lavorativa comporterà trasferte e maggiore impegno orario. Secondo lei, alla fine, qual è la probabilità (in %) che [Monica/ Paolo] accetti l'opportunità di lavoro?

Gli elementi variabili della situazione di cui vogliamo accertare l'effetto sulla scelta lavorativa sono tre: il sesso di chi si trova di fronte l'opportunità, la ripartizione dei compiti domestici nella famiglia del soggetto rappresentato, la presenza ed età di figli. L'ipotesi principale da cui muove la formulazione della vignetta riguarda innanzitutto la disuguaglianza di genere: ci aspettiamo che gli intervistati giudichino più probabile l'accettazione dell'opportunità lavorativa se il soggetto rappresentato è un uomo anziché una donna, poiché gli uomini sono socializzati a investire sulla carriera professionale, per lungo tempo sono stati considerati – e in una certa misura lo sono ancora – i principali percettori di reddito della famiglia e hanno generalmente più opportunità di questo tipo. Oltre a ciò, che in sé non sarebbe una novità, abbiamo ipotizzato che l'effetto del sesso dipenda in maniera rilevante dalla divisione dei compiti familiari, che può costituire un fattore determinante delle scelte lavorative femminili. Infine, circa la presenza di figli, vi è anche in questo caso l'ipotesi che l'effetto del sesso sia in qualche misura alterato dalla variabile presenza ed età dei figli, in quanto sulle donne grava maggiormente l'aspettativa sociale di cura<sup>9</sup>.

I risultati ottenuti avvalorano tutte e tre le ipotesi avanzate<sup>10</sup>. Anche se la probabilità media di accettare l'offerta è 65% – dunque gli intervistati sono propensi a credere che un'offerta del genere non si rifiuta, indipendentemente da chi la riceve – quando è Paolo a dover decidere la probabilità sale al 72%, mentre quando è Monica ad avere la stessa possibilità di scelta la probabilità scende al 59%, con una differenza di 13 punti percentuali (dati non presentati in tabella). Tuttavia il divario di genere cambia notevolmente a seconda dell'organizzazione domestica della famiglia rappresentata (cfr. tab. 3). Nella situazione definita «tradizionale» (dove il lavoro familiare ricade quasi tutto su di lei) il divario aumenta fino a quasi 21 punti, in quella definita «egualitaria» scende a 13 punti, mentre in quella «anti-conformista» (con i ruoli tradizionali invertiti) il divario si riduce a meno di 5 punti; in una organizzazione domestica di tipo tradizionale, l'accettazione dell'opportunità lavorativa per

<sup>9</sup> In termini tecnici, le ipotesi illustrate si traducono nel test degli effetti principali della variabile «sesso di chi sceglie» e degli effetti di interazione con le variabili «divisione del lavoro familiare» e «presenza ed età dei figli». Il test è stato effettuato tramite l'analisi della varianza.

<sup>10</sup> In questo caso i risultati sono relativi al campione degli universitari, a prescindere dalla presenza e dall'età dei figli. Tuttavia, i risultati non cambiano significativamente se si restringe l'analisi ai casi con figli sotto i 14 anni.

lui è assai probabile (74%), mentre per lei è incerta quasi quanto il lancio di una moneta (54%).

Focalizzando l'attenzione sulla presenza e sull'età dei figli, si riscontrano anche in questo caso mutamenti di rilievo nell'effetto del sesso: nell'ipotesi di una coppia senza figli il divario tra Monica e Paolo ammonta appena a 5 punti, mentre in presenza di figli (a prescindere dall'età) arriva a 16 punti. Dunque, si conferma l'ipotesi che anche tra lavoratori della conoscenza, con indubbi vantaggi in termini di conciliazione, le obbligazioni di genere in materia di cura dei figli ostacolano l'accettazione di un impegno professionale più gravoso da parte delle donne, nonostante la lenta diffusione di nuovi modelli di paternità già segnalata da diversi studi (Maggioni, 2000; Zajczyk e Ruspini, 2008). Infine, è interessante segnalare una differenza tra le risposte date da uomini e donne del nostro campione. L'effetto della variabile «sesso di chi sceglie» (Monica o Paolo) è maggiore tra le seconde: quando rispondono le donne la differenza tra Monica e Paolo nella probabilità di accettare l'opportunità di lavoro è di quasi 18 punti, mentre quando rispondono gli uomini scende a meno di 9, segno forse che questi ultimi avvertono meno i condizionamenti legati alle dinamiche di genere.

Tab. 3. Probabilità di cogliere un'opportunità professionale in base al sesso, al tipo di organizzazione domestica e alla presenza ed età dei figli rappresentati nella vignetta. Campione degli universitari

Organizzazione domestica	Sesso rappresentato	Probabilità	Presenza ed età dei figli	Sesso rappresentato	Probabilità
Anticonformista	Monica	64,0	figlio 1 anno	Monica	53,2
	Paolo	68,8		Paolo	69,8
Egualitaria	Monica	58,4	figlio 10 anni	Monica	55,5
	Paolo	71,5		Paolo	71,5
Tradizionale	Monica	53,7	nessun figlio	Monica	68,1
	Paolo	74,2		Paolo	73,2

Nota: l'analisi si basa su un campione totale di 1285 casi.

Riassumendo, si può affermare che tra gli intervistati universitari emerge una forte consapevolezza dei condizionamenti esercitati dall'organizzazione familiare sulle possibilità di cogliere opportunità professionali e di sviluppare così un percorso di carriera; un'organizzazione di tipo tradizionale è vista come un notevole impedimento che, se non preclude l'impegno professionale, quanto meno lo limita fortemente. È interessante notare che, per annullare le disuguaglianze di genere nell'ambito professionale, gli intervistati sembrano ritenere necessario non semplicemente un riequilibrio nella ripartizione dei compiti familiari, ma addirittura un rovesciamento dei ruoli tradizionali. Si tratta di un risultato dalle implicazioni forti e come tale necessiterà di maggiore approfondimento; è possibile, per esempio, che esso sia in parte legato alle

peculiarità del campione di lavoratori della conoscenza utilizzato. Nell'indagine sulle coppie a doppio reddito piemontesi, abbiamo riproposto una *vignette* simile a quella sottoposta agli intervistati universitari<sup>11</sup>. Pur nell'impossibilità di una comparazione perfetta, dovuta ad alcune differenze non marginali nel testo della *vignette*<sup>12</sup>, emergono comunque alcune indicazioni interessanti. Anche in questo campione l'effetto del sesso della persona che riceve l'opportunità di lavoro è tangibile; secondo gli intervistati se questa viene offerta a Paolo la probabilità che venga accettata è del 62%, contro il 48% se viene offerta a Monica. Si tratta di percentuali inferiori a quelle registrate tra gli universitari, di 10 e di 11 punti percentuali rispettivamente. Tra coloro che possono essere considerati a pieno titolo lavoratori della conoscenza, dunque, si rileva una maggiore propensione a investire sulla carriera, a prescindere dal sesso della persona a cui si presenta l'opportunità; di tale propensione beneficiano anche le donne, che evidentemente in caso di impiego proprio e/o del partner in un settore ad alto tasso di conoscenza possono trovare condizioni più favorevoli al pieno utilizzo del capitale umano e allo sviluppo delle proprie potenzialità di carriera.

Vale anche la pena di sottolineare che nel campione di coppie a doppio reddito piemontesi l'effetto della ripartizione dei compiti sul divario di genere è limitato (non significativo) e soprattutto contro-intuitivo: il divario si allarga (65% contro 48%) nella condizione in cui Paolo è responsabile della maggior parte dei compiti familiari, quasi che accettare la nuova, più onerosa, opportunità lavorativa fosse un modo per evadere le responsabilità domestiche. In effetti questo risultato contro-intuitivo si deve soprattutto alle risposte della parte femminile del campione in esame: mentre le risposte degli uomini risultano «insensibili» alla distribuzione del lavoro familiare descritta nella *vignette*, quelle delle donne lo sono molto meno e si potrebbero definire «realiste» o «pessimiste». Tali risposte, infatti, potrebbero lasciare intendere che avere un partner molto dedito ai compiti familiari, lungi dal rappresentare per le donne una possibilità di avere meno vincoli nel cogliere l'opportunità lavorativa, diventerà invece un motivo per lui di approfittare appena possibile dell'impegno professionale per sgravarsi di un ruolo familiare piuttosto inconsueto.

### Conclusioni

Le analisi presentate in queste pagine mettono in luce tre punti di particolare rilievo. In primo luogo, i lavoratori della conoscenza – almeno per quanto

<sup>11</sup> Questo è avvenuto nel 2013 in occasione di un follow-up online sui rispondenti dell'indagine telefonica che hanno risposto all'invito via email a compilare un questionario contenente una serie di vignette su varie situazioni familiari. Quasi 800 individui hanno risposto al questionario.

<sup>12</sup> Per esempio, la ripartizione del lavoro familiare veniva presentata in maniera più neutra (chi se ne occupa di più), evitando etichette potenzialmente connotative quali «tradizionale», «egualitaria» o «anti-conformista». Inoltre, la domanda finale richiedeva una stima di frequenza invece di una probabilità.

riguarda la categoria degli universitari qui presa in esame – si dimostrano portatori di un'ideologia di genere meno tradizionale rispetto ad altri tipi di lavoratori. Questo fatto si riflette anche nella distribuzione dei compiti familiari che mettono in atto, che risulta più paritaria rispetto alla media anche se ancora sbilanciata a sfavore delle donne<sup>13</sup>. La loro ideologia di genere inoltre va di pari passo con una maggiore apertura e sensibilità verso la defamilizzazione del lavoro di cura. Si tratta di risultati che mettono in luce come nelle famiglie dei lavoratori della conoscenza abbiano avuto luogo, e con tutta probabilità abbiano luogo tuttora, importanti trasformazioni a livello culturale: queste trasformazioni, grazie anche alle caratteristiche peculiari di tali professionisti, possono portare a nuove forme di organizzazione tanto all'interno della famiglia, con un maggior coinvolgimento degli uomini nel lavoro domestico e di cura, quanto nel mercato del lavoro, con una presenza più massiccia delle donne.

In secondo luogo, le caratteristiche dell'organizzazione e i contenuti del lavoro peculiari degli universitari, se da un lato non rendono la loro carriera lavorativa meno compatibile di altre con le responsabilità familiari, dall'altro fanno sì che in taluni casi si avverta un'interferenza delle responsabilità familiari sulla capacità di concentrazione nel lavoro, in particolare tra le donne. In generale, però, le difficoltà di conciliazione di questi lavoratori non sembrano superiori alla media.

In terzo luogo, mediante l'analisi delle *vigrette* abbiamo potuto constatare che la divisione dei compiti e delle responsabilità familiari è considerata dai lavoratori della conoscenza un fattore di freno allo sviluppo delle opportunità di carriera per le donne. La questione sembra essere particolarmente sentita tra questi lavoratori, forse anche a causa di una maggiore sensibilità verso il tema delle disuguaglianze di genere; nel campione di confronto invece, la disuguaglianza di genere nella possibilità di cogliere opportunità professionali viene chiaramente avvertita, ma il modello di divisione delle responsabilità familiari non viene collegato a essa in maniera chiara.

I punti richiamati consentono quindi di sostenere che esistono dei presupposti di tipo culturale per lo sviluppo di un'economia della conoscenza. Modelli di divisione del lavoro familiare ancorati al passato non sono compatibili con un adeguato impiego del capitale umano femminile che, quanto a credenziali educative, è ormai superiore a quello maschile. Se la questione dell'organizzazione familiare è percepita come un ostacolo al pieno sviluppo dei percorsi professionali femminili, ciò significa implicitamente che di fatto ogni giorno si verifica uno spreco del capitale umano di quelle donne che, pur avendo la capacità per puntare sulla carriera professionale, vi rinunciano per incompatibilità con le responsabilità familiari. Tuttavia il cambiamento di questa situazione non è semplice né immediato. Se, come si è cercato di argomentare, la ridefinizione dei ruoli familiari va al di là della semplice esecu-

<sup>13</sup> Le donne del campione universitario dichiarano di svolgere circa 62% del lavoro domestico, mentre tra quelle del campione di confronto la percentuale sale a circa 70%. Tra le famiglie italiane in generale la percentuale è ancora superiore: 76% (ISTAT, 2010).

zione di attività domestiche e di cura – dal momento che investe le ideologie e le identità di genere degli attori – il cambiamento non può che passare per la porta stretta del mutamento culturale, cioè dell'evoluzione di norme e valori verso modelli ispirati alla parità tra uomini e donne. A fronte di questo quadro, diventa cruciale la presenza di servizi che facilitino la conciliazione tra famiglia e lavoro, che possono giocare un ruolo chiave nel contribuire a tale evoluzione. Indubbiamente, le famiglie di lavoratori della conoscenza – in cui è stato effettuato un investimento importante nella professione – hanno esigenza di tali servizi; si tratta di un aspetto di cui le società della conoscenza non possono non tenere conto, così da permettere ai loro membri di impegnarsi nel mercato del lavoro sfruttando appieno il loro capitale umano. Come noto, nel nostro Paese si registra una cronica insufficienza dei servizi di conciliazione; una delle sfide dell'economia della conoscenza è dunque quella di essere davvero innovativa anche in questo ambito.

#### Riferimenti bibliografici

- Abrantes M. (2012), *You're not there to make the world any cleaner*, «European Societess», 14, 3, pp. 320-337.
- Alesina A. e Ichino A. (2009), *L'Italia fatta in casa. Indagine sulla vera ricchezza degli italiani*, Mondadori, Milano.
- Becker G. S. (1981), *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge.
- (1985), *Human capital, effort, and the sexual division of labor*, «Journal of Labor Economics», 3, 1, pp. 33-58.
- Berk S.E. (1985), *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*, Plenum Press, New York.
- Bird C.E. (1999), *Gender, household labor, and psychological distress: the impact of the amount and division of housework*, «Journal of Health and Social Behavior», 40, 1, pp. 32-45.
- Bitman M., England P., Folbre N., Sayer L. e Matheson G. (2003), *When does gender trump money: bargaining and time in household work*, «The American Journal of Sociology», 109, 1, pp. 186-214.
- Blood R.O. e Wolfe D.O. (1960), *Husbands and Wives*, Free Press, New York.
- Brines J. (1994), *Economic dependency, gender, and the division of labor at home*, «The American Journal of Sociology», 100, 3, pp. 652-688.
- Brown C. (1982), *Home production for use in a market economy*, in Thorne B. e Yalom M., *Rethinking the Family. Some Feminist Questions*, Longman, New York.
- Chesters J. (2013), *Gender convergence in core housework-hours: assessing the relevance of earlier approaches for explaining current trends*, «Journal of Sociology», 49, 1, pp. 78-96.
- Ferree M.M. (1991), *Feminism and family research*, in Booth A. (a cura di), *Contemporary Families*, National Council on Family Relations, Minneapolis.
- Gershuny J. (1993), *L'innovazione sociale*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- (2000), *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford University Press, Oxford.
- Glass J. e Fujimoto T. (1994), *Housework, paid work, and depression among husbands and wives*, «Journal of Health and Social Behavior», 35, 2, pp. 179-191.

