

AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino

Percorsi verso la vita adulta tra lavoro e famiglia: differenze di genere, istruzione e coorte

This is a pre print version of the following article:

Original Citation:

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/2318/95535> since 2016-06-30T13:04:24Z

Publisher:

Il Mulino

Terms of use:

Open Access

Anyone can freely access the full text of works made available as "Open Access". Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license. Use of all other works requires consent of the right holder (author or publisher) if not exempted from copyright protection by the applicable law.

(Article begins on next page)

In: Sartor N., Schizzerotto A. e Trivellato U. (a cura di)
Le disuguaglianze tra le generazioni nell'Italia di oggi.
Bologna: Il Mulino.

LETIZIA MENCARINI, CRISTINA SOLERA

PERCORSI VERSO LA VITA ADULTA TRA LAVORO E FAMIGLIA:
DIFFERENZE PER GENERE, ISTRUZIONE E COORTE¹

1. *Introduzione*

Se si confrontano i percorsi di vita dei giovani di oggi con quelli sperimentati dai loro genitori o dai loro nonni è evidente come, in tutti i paesi europei, i modi, i tempi e gli esiti del diventare adulti siano profondamente cambiati. Si sono allungati i tempi dei vari passaggi: la fine degli studi, l'ingresso nel mercato del lavoro (e in un "buon" lavoro), la formazione di una unione stabile, la nascita di un figlio. Si sono modificate anche le sequenze e le sincronizzazioni, così che sempre di meno si trova lavoro poco dopo aver finito gli studi, si esce di casa appena dopo aver iniziato a lavorare, si esce solo per sposarsi o si fa un figlio solo dopo essersi sposati. Si sono trasformate anche le tappe realizzate, con sempre più donne che studiano, che poi entrano nel mercato del lavoro e vi rimangono anche dopo il matrimonio e la maternità, e con sempre più uomini e donne che non si sposano o non hanno figli [Cavalli e Galland 1996; Corijn e Klijzing 2001; Shanahan 2000].

Le modalità e le velocità di queste trasformazioni non sono però le stesse ovunque. In Italia, e negli altri paesi del Sud Europa, la "sindrome del ritardo" è molto più accentuata, soprattutto nell'ingresso nel mercato del lavoro, nell'uscita di casa e nella transizione al primo figlio [Schizzerotto e Lucchini 2004; Ambrosi e Rosina 2009]. Inoltre, una volta entrati nel mercato del lavoro, in Italia, più che altrove, è alto il rischio di rimanere intrappolati per vari anni in carriere incerte [Barbieri 2009], con ripercussioni importanti anche sui calendari familiari [Blossfeld et al. 2005; Bozzon 2009; Mazzuco et al. 2006 e 2007]. Al rinvio contribuiscono anche le scarse politiche di sostegno al costo dei figli, e il permanere di forti asimmetrie di genere. Pur con importanti cambiamenti, in Italia i tassi di occupazione femminile sono ancora relativamente bassi, il gap tra tassi di disoccupazione femminile e maschile relativamente alto, e la condivisione maschile delle responsabilità e obbligazioni familiari tra le più basse in Europa [Reyneri 2009; Naldini e Saraceno 2011]. Infine, se altrove i giovani sperimentano forme diverse di autonomia economica e abitativa (vivendo da soli, in coresidenza con altri giovani, o convivendo in coppia) e percorsi non lineari (facendo, ad esempio, un figlio anche da studenti), in Italia l'allungamento dei passaggi alla vita adulta si è sviluppato all'interno di modelli tradizionali di formazione della famiglia, con un tasso relativamente contenuto di convivenze more uxorie e di nascite fuori dal matrimonio [Naldini e Jurado 2010].

Prendendo spunto da precedenti ricerche e dal dibattito che ne è scaturito, il nostro lavoro si concentra sull'Italia e esplora i modi e i tempi della transizione alla vita adulta, utilizzando i dati dell'indagine longitudinale sulle famiglie italiane (ILFI 2005). Analizziamo i corsi di vita tra 14 anni (o il primo lavoro) e 35 anni di uomini e donne nate in quattro coorti successive (1930-39, 1940-49, 1950-59 e 1960-69²), considerando il primo lavoro, il primo lavoro da *insider* (dipendente con contratto stabile o lavoratore autonomo "classico"), i passaggi nel lavoro atipico o nella disoccupazione tra primo lavoro e 35 anni, la formazione della coppia (coniugata o coabitante), la nascita dei figli.

Per tenere conto della flessibilizzazione del mercato del lavoro, le dimensioni riferite alla situazione del mercato del lavoro non sono circoscritte solo al tempo del primo lavoro, come tradizionalmente fatto negli studi sulla transizione alla vita adulta, ma considerano anche la tipologia contrattuale e la continuità lavorativa sperimentata nei primi anni della propria carriera, cruciale per cogliere il grado di autonomia e sicurezza economica e sociale posseduta dai giovani adulti. La flessibilità e l'incertezza economico-lavorativa vengono poi

¹ Questo articolo è il risultato del lavoro comune delle autrici. Per la stesura, Solera è responsabile dei paragrafi 2, 3, 4. Sono invece a firma di entrambe i paragrafi 1, 5 e 6.

² Poiché l'ultima ondata dell'ILFI risale al 2005, i nati dopo il 1960 sono stati esclusi non potendoli osservare fino ai 35 anni.

viste in connessione con i calendari familiari, dato che se le dimensioni dell'autonomia e della sicurezza possono avere un valore in sé sono anche, come molti studi evidenziano, strumentali al raggiungimento di altre mete adulte, quali la formazione della famiglia [Gallino 2001; Blossfeld et al 2005; Micheli 2006]. Più precisamente, concentriamo la nostra attenzione su quali e quanti giovani a 35 anni hanno già formato una coppia (sposata o coabitante) e hanno avuto almeno un figlio; su quali e quanti sono disoccupati o inattivi; se lavorano con un contratto a tempo indeterminato oppure no; su come e quanto sono cambiate non solo le età di questi eventi, ma anche le loro distanze. Nell'analisi della situazione nel mercato del lavoro analizziamo quando queste tappe sono state raggiunte, ma anche attraverso quali percorsi, che possono includere periodi di disoccupazione, di contratti atipici, di inattività. Nella parte finale studiamo la connessione tra le traiettorie lavorative quelle familiari, guardando all'impatto dell'istruzione e della posizione lavorativa sulla nascita del primo figlio.

L'ingresso nel mercato del lavoro, i passaggi e le durate nel lavoro atipico o nel non lavoro, il momento dell'entrata in coppia e nella genitorialità, ma anche il peso che la propria autonomia economica e la propria carriera lavorativa hanno nel determinare il passo della carriera familiare, sono diverse per uomini e per donne. Sono anche diverse secondo l'investimento fatto in istruzione. L'istruzione, infatti, è un veicolo cruciale di risorse, presenti e future, sia di tipo strumentale che cognitivo e identitarie. Il livello di istruzione con cui si parte nei propri percorsi dentro il mercato del lavoro e dentro progetti di coppia e di genitorialità è perciò importante nel determinarne i tempi, i modi e gli esiti. In questo studio, a differenza di quanto si trova in molti studi italiani sulla transizione alla vita adulta, concentrati sulle differenze per classe sociale di origine [Schizzerotto 2002; Barbagli et al. 2003; Negri e Filandri 2010], guardiamo, quindi, alle differenze per istruzione e per genere. Lo scopo è quello di analizzare per chi il corso di vita adulto è cambiato di più, se per gli uomini o per le donne, se per quelli a bassa o ad alta istruzione; in che dimensioni è cambiato di più, se nel mercato del lavoro o nel fare famiglia; quanto, e in che modo, l'istruzione polarizzava i percorsi di ingresso nella vita adulta in passato rispetto a oggi.

2. Il modello italiano: cambiamenti dal dopoguerra ad oggi

I corsi di vita individuali sono profondamente inseriti nei corsi storici, strutturati dalle configurazioni culturali, economiche e istituzionali del contesto in cui prendono forma [Brückner e Mayer 2005; Kohli 2001]. La de-standardizzazione e la dilatazione dei percorsi di vita adulta che oggi osserviamo ha infatti radici nelle trasformazioni macro che prendono piede dalla metà degli anni '70 in poi. Certamente, come i teorici della seconda transizione demografica mettono in luce, a trasformarsi sono stati i valori che pongono sempre più accento sull'autonomia personale, l'autorealizzazione, il consumo, la reversibilità delle scelte, la libertà dai condizionamenti familiari e sociali [Lestaeghe 1995; Liefbroer e Fokkema 2008; Van de Kaa 1994; Sobotka 2008]. Come vari studiosi istituzionalisti hanno evidenziato, a trasformarsi sono stati anche gli assetti del mercato del lavoro, del welfare e della famiglia in cui gli individui si trovano a costruire le loro vite [Esping-Andersen 1999; Mayer 1994; Livi Bacci 2009]. In molti paesi europei gli anni del dopoguerra sono stati anni di espansione economica e sociale, di allargamento del welfare state, del lavoro dipendente, delle sue garanzie, volte a tutelare i periodi di disoccupazione e di vecchiaia, e a sostenere la tenuta e la progressione dei salari. Tale espansione, però, è avvenuta dentro precisi modelli di genere e di famiglia. Ad essere tutelato era innanzitutto il lavoratore maschio capofamiglia cosiddetto "fordista", sotto l'assunto della piena occupazione, della relativa stabilità e omogeneità del mercato del lavoro, della stabilità matrimoniale e di un'ampia disponibilità di lavoro domestico e di cura da parte delle donne, in gran parte non attive nel mercato del lavoro. Dagli meta anni '70 lo scenario cambia: aumenta l'incertezza nel mercato del lavoro, nelle protezioni dei nuovi rischi sociali, nella durata e frequenza dei matrimoni, nella disponibilità di lavoro domestico e di cura delle donne [Blossfeld et al 2005; Del Boca e Rosina 2009]. Cambiano i corsi di vita e le loro scansioni. Cambiano le interdipendenze tra sfera lavorativa e sfera familiare, tra uomini e donne. In epoca cosiddetta "fordista", il tipico corso di vita maschile era infatti segnato da una sequenza ordinata, completa e veloce di scuola-lavoro (subito stabile)-uscita di casa-matrimonio-figli. Nel corso di vita femminile, e soprattutto in quello delle classi medio-alte, il lavoro remunerato era invece un *optional*, oppure confinato alla fase in cui non c'erano responsabilità familiari. La transizione alla vita adulta delle donne seguiva tipicamente una sequenza sempre piuttosto ordinata e veloce, ma meno articolata, consistente in scuola-(lavoro)-uscita di casa-matrimonio-figli. In epoca cosiddetta "postfordista", invece, i corsi di vita giovanili di uomini e donne per certi versi si avvicinano. Ovunque lo studio e il lavoro sempre più caratterizzano anche l'esperienza femminile. Per tutti, donne e uomini, il lavoro diventa però sempre più incerto, nella sua durata, nel reddito, nelle prospettive future. Anche come effetto di tale crescente incertezza, sia uomini che donne tendono a rimandare l'uscita di casa e il fare famiglia [Blossfeld et al 2005; Schizzerotto e Lucchini 2002]. Tuttavia in tutti i

paesi europei continuano ad essere soprattutto le donne (e soprattutto quelle a bassa istruzione) a rimanere intrappolate in lavori instabili “cattivi”, a ridurre o smettere di lavorare quando hanno figli. .

Nonostante queste trasformazioni abbiano interessato tutti i paesi e abbiano assunto le tipicità descritte, diverse ricerche mostrano un quadro più articolato e disomogeneo. Sia in passato che oggi, infatti, esistono importanti variazioni nell'andatura e nella configurazione dei corsi di vita: per paese, per genere, per classe o istruzione, per territorio dentro lo stesso paese. Pure nell'epoca d'oro degli anni '50-'60 non tutti sperimentavano un “buon” corso di vita “fordista”, non tutti godevano di un veloce e stabile ingresso nella vita adulta. Negli anni '80 e '90 l'incertezza è aumentata ma non per tutti, non allo stesso modo e con stessa durata, non con gli stessi esiti in termini di povertà, di opportunità, di scelte in altri ambiti, quale la formazione della famiglia.

Innanzitutto non tutti i paesi hanno conosciuto in ugual misura e allo stesso modo l'“età dell'oro”. In Italia in particolare sia l'industrializzazione che la tertiarizzazione sono avvenute tardi e solo parzialmente, con forti differenziazioni tra nord e sud, tra settore formale e informale, tra piccola e grande impresa, tra pubblico e privato. Così le protezioni, che si sono sviluppate intorno alla figura del lavoratore maschio dipendente, capofamiglia, già negli anni '70 lasciavano scoperte larghe fette di popolazione: uomini e donne in mercati del lavoro non primari, donne inattive che accedevano alle tutele “d'oro” del lavoro e del welfare in via secondaria, in quanto e se mogli di lavoratori protetti.

Non tutti i paesi hanno poi risposto nello stesso modo alle trasformazioni “post-fordiste”: da un lato il crescente ingresso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro e la crescente instabilità coniugale hanno reso sempre più desiderata e necessaria la conciliazione tra lavoro familiare e lavoro retribuito, dall'altro la maggiore flessibilizzazione del mercato del lavoro ha sollecitato nuove forme di protezione, svincolate dal tipo di contratto, di azienda, di status e storia occupazionale. In Italia sia le politiche di “flessibilità protetta” che quelle di sostegno alla conciliazione e alla cura sono ancora deboli. Il modello della cittadinanza industriale, corporativo e familistico, fatica a cambiare [Solera e Negri 2007].

Anche dentro lo stesso contesto, non solo l'incertezza non tocca tutti ma anche non sempre genera un ritardo “costretto” o “negativo”. In Italia, al contrario di un tempo, oggi sono ad esempio i soggetti che provengono dalle classi più elevate a iniziare a lavorare più tardi e a uscire di casa e formare una loro famiglia più tardi. Sono anche quelli per cui c'è più corrispondenza tra primo lavoro e qualificazione e che, pur dovendo sostenere periodi di incertezza con contratti atipici o bassi redditi, decollano poi in percorsi di carriera pregiati. Chi invece, spesso con bassa istruzione o bassa classe sociale, accetta un primo lavoro qualsiasi, incoerente con il proprio titolo di studio o atipico, e soprattutto chi non lo lascia velocemente, è più facile che rimanga intrappolato in circuiti di precarietà [Barbieri e Scherer 2005; Negri e Filandri 2010]. Questo cambio di segno dell'effetto classe sociale di origine in Italia segnala come il ritardo, che certamente caratterizza i percorsi dei giovani degli ultimi decenni, e soprattutto quelli dei giovani italiani, non sia solo “subito” ma anche “agito”, “scelto”, che possa rappresentare, una strategia di investimento in istruzione e un'attesa per assicurarsi una “positiva” transizione alla vita adulta, avviare carriere lavorative virtuose, raggiungere posizioni adeguate agli stili di vita e alle aspettative con cui si è cresciuti (o almeno non peggiori dei propri genitori).

Tale cambio di segno segnala anche come in un contesto quale quello italiano la famiglia di origine e le proprie risorse siano ancora determinanti. Se, infatti, ovunque la classe e l'istruzione strutturano i corsi di vita, ciò è tanto più vero in regimi di welfare e di genere familistici. Qui l'istruzione non solo ha accompagnato le trasformazioni nei comportamenti e negli atteggiamenti, ma li differenzia tutt'ora fortemente, soprattutto quelli delle donne. L'istruzione, infatti, veicola non solo diversi accessi nel mercato del lavoro, ma anche diversi modelli di identità di genere. Veicola anche diverso capitale economico, culturale e sociale, e diverse capacità di fronteggiare la crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro. In un contesto, quale quello italiano, di welfare debole e di famiglia forte, anche la classe (di origine, propria e del proprio partner) conta ancora molto, ammortizzando più o meno l'aumentata incertezza nel mercato del lavoro e sostenendo i costi, diretti e di conciliazione, del fare famiglia [Bertolini e Rizza 2005; Mencarini 2009, Mencarini e Tanturri 2006, Sabbadini 2002; Saraceno 2008].

3. Lavorare e fare famiglia: la situazione a 35 anni

A partire da metà anni '60 in tutti paesi a capitalismo avanzato l'offerta di lavoro femminile cambia in modo rilevante. Le donne iniziano ad investire in modo massiccio nell'istruzione e nel mercato del lavoro, non solo entrando più spesso, ma anche rimanendoci più a lungo, cioè riducendo le interruzioni intorno al matrimonio o alla nascita dei figli, o riducendo la durata delle interruzioni stesse [Solera 2009^a e 2009^b]. Ciò è evidente dalla figura 1 che mostra come la quota di donne a bassa istruzione che non ha mai avuto un episodio di lavoro retribuito entro i 35 anni si dimezza, tra la prima e la seconda coorte, cioè per coloro che erano ventenni negli

anni '70. Le donne ad alta istruzione invece, sia nel passato che oggi, raramente non hanno mai lavorato. Da una parte è cambiato il loro peso, diplomate o laureate erano nelle coorti vecchie solo il 13%, nella ultima coorte diventano il 58% (tabella 1³); dall'altra è cambiato anche il loro combinare lavoro e famiglia: ceteris paribus, le donne ad alta istruzione meno frequentemente escono dal mercato del lavoro per dedicarsi a tempo pieno al lavoro familiare e più frequentemente rientrano se sono uscite [Solera 2009^a].

A spingere la crescita nell'offerta di lavoro femminile, hanno contribuito trasformazioni non solo nei desideri, identità e pratiche delle donne, oltre che nella loro visibilità politica, ma anche nella domanda di lavoro, con la crescita di settori "women's friendly", segnatamente il terziario e in particolare il pubblico, seppure in maniera più contenuta e più disomogena territorialmente rispetto ad altri paesi europei. A partire dagli anni '80, si trasforma anche la regolamentazione del mercato del lavoro. Come descritto da Anastasia et al in questo volume, se gli anni '60 e '70, sono anni di regolazione pubblica volta a assicurare e proteggere la stabilità dell'impiego e successivamente di fronte alla crescente disoccupazione giovanile di fine anni '70, a favorire l'ingresso dei giovani al lavoro, a partire da metà anni '80 ma soprattutto da fine anni '90, si avvia una fase di deregolamentazione del mercato del lavoro. Con la legge Treu del 1997, vengono introdotte una serie di nuove forme contrattuali di lavoro a termine, ulteriormente liberalizzate e estese da altri provvedimenti legislativi negli anni a seguire. Il lavoro temporaneo cresce ma con due peculiarità. Innanzitutto, non "rivoluziona" la struttura del mercato del lavoro italiano: seppure se con uno dei tassi di crescita più alti nell'ultimo quindicennio, rispetto agli altri paesi europei, soprattutto quelli dell'Europa continentale e nordica, in Italia la quota di lavoro temporaneo sul totale del lavoro remunerato continua ad essere bassa. Secondo, nel panorama europeo, in Italia il lavoro temporaneo risulta fortemente segmentato, nella sua distribuzione, lungo le linee del genere (più le donne) e della coorte (più quelle più giovani; Dell'Aringa, 2009). Tale segmentazione è legata a ciò che molti autori chiamano un processo di "deregolamentazione parziale e selettiva", che ha pressoché esclusivamente riguardato i nuovi accessi al mercato del lavoro, fatti non solo di contratti a termine ma di bassi salari e scarse tutele, e che ha invece lasciato intatte le protezioni normative e di welfare assegnate ai rapporti di impiego a tempo indeterminato senza una generale riforma degli ammortizzatori sociali in direzione universalistica (indennità di disoccupazione, schemi di reddito minimo garantito, indennità e congedi di maternità e parentali). Ciò ha rafforzato la struttura *insider-outsider* del mercato del lavoro italiano, introducendo nuove divisioni. Già negli anni '70 e '80, nel periodo in cui il mercato del lavoro italiano veniva descritto come rigido e fortemente regolato e protetto, ciò si applicava in realtà, come già accennato, solo al lavoro dipendente, e soprattutto a quello nel settore pubblico o nelle grandi aziende. Accanto a questi occupati "fordisti", per lo più uomini, vi era una frazione consistente, di uomini e donne, occupati insicuri nell'agricoltura, nei servizi, nelle piccole imprese, molte delle quali a conduzione familiare e con "nascite" e "morti" frequenti [Contini e Trivellato 2005]. In questi mercati del lavoro, diffusi erano il lavoro autonomo e il lavoro in nero, la crescita dei quali è stata da molti autori interpretata come la risposta *de facto* a un bisogno di flessibilità, di minor costo del lavoro e del licenziamento, negato per via legale. Col processo di deregolamentazione del mercato del lavoro dell'ultimo ventennio, alle linee di segmentazione preesistenti, quelle tra formale e informale, pubblico e privato, piccole e grandi aziende, tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, si è aggiunta quella tra lavoro tipico e atipico e tra nuovi e vecchi ingressi nel mercato del lavoro. Con tale flessibilizzazione a margine, i gruppi più colpiti sono stati quindi i precedenti *outsider*: i giovani, le donne (anche quelle al rientro dalla maternità) e gli immigrati [Esping-Andersen e Regini 2000; Barbieri e Scherer 2005; Anastasia et al in questo volume].

Senza entrare nel merito del dibattito sulla "bontà" o meno della de-regolamentazione del mercato del lavoro, in termini di equilibri e esiti sia macro che micro, la figura 1 mostra quanti, nelle varie coorti, sono *insider* a 35 anni. Seguendo Barbieri e Scherer [2005], definiamo *insider* chi è tipico, ossia ha un lavoro come dipendente a tempo indeterminato o come autonomo "classico" (artigiani, commercianti, liberi professionisti, non parasubordinati tipo co.co.co o prestazioni d'opera occasionali). La definizione di *insider-outsider* si basa sul tipo di contratto, ma anche di protezione sociale intorno a tale contratto o posizione, inserendosi dunque nel dibattito sui modelli di welfare, che sono modelli di regolazione dell'economia e della vita quotidiana. Avere un contratto a tempo determinato non necessariamente comporta più instabilità lavorativa: molti lavoratori con contratti a tempo determinato li vedono rinnovati più volte, mentre molti lavoratori con contratto a tempo indeterminato diventano disoccupati. Disuguali sono però le protezioni sociali e le incertezze, percepite e sperimentate, incertezze sulla continuità e sul livello del reddito, incertezze sulla stabilità del lavoro. Tutti questi elementi vanno a segnare in modo rilevante non solo le tappe e i colori delle proprie carriere lavorative ma anche di quelle in altre sfere, in primis quelle familiari, su cui ci concentriamo nel nostro lavoro.

Come anticipato a fine paragrafo uno, distinguiamo tutte le analisi non solo per coorte e per genere ma anche per livello di istruzione. Ciò consente di smontare immagini di omogeneità, e vedere, sia nel passato che

³ Al fine di non avere numerosità troppo piccole, soprattutto nelle coorti più vecchie, ma anche di semplificare le dimensioni del confronto, nelle analisi che seguono laurea e diploma superiore vengono unite.

ora, come le cadenze e i profili dei corsi di vita di uomini e donne più o meno istruiti divergessero e divergano. In secondo luogo ciò consente, nel confronto tra coorti della situazione a 35 anni, di tenere sotto controllo le diverse anzianità nel mercato de lavoro, cioè l'effetto della maggiore scolarità e dell'età più elevata al primo lavoro che i giovani di oggi sperimentano rispetto ai loro "nonni" o "padri-madri" perché più istruiti.

La figura 1 mostra come la quota di *insider* a 35 anni è pressoché costante nelle prime tre coorti, per poi calare chiaramente nella ultima coorte, i nati negli anni '60, coloro appunto che si affacciano nel mercato del lavoro fine anni '80 e che entrano nei loro trent'anni quando inizia la deregolamentazione del mercato del lavoro e dopo la crisi economica del 1992-93. Le coorti più stabili, sia per uomini che per donne, appaiono la seconda e la terza, i nati negli anni '40 e '50, le coorti cosiddette "fordiste". Dalla figura 1 emerge però anche una chiara struttura di genere, assunta e promossa da tale modello "fordista" di regolazione dell'economia e della vita quotidiana e solo poi parzialmente modificatasi. Per le donne, infatti, essere *insider* a 35 anni non è mai stata la norma, soprattutto tra quelle a bassa istruzione, o perché non sono mai entrate nel mercato del lavoro, o perché sono entrate e poi uscite quando diventate mogli o madri, o perché più coinvolte in lavori a tempo determinato o in nero: una su due risulta *insider* a 35 anni se è alta istruzione, una su tre se a bassa. Per gli uomini, invece, essere lavoratori e *insider* era e continua ad essere la condizione prevalente: nelle prime tre coorti intorno al 90% per quelli più istruiti, all'80% per quelli meno; nell'ultima coorte intorno al 75% per entrambi, con un calo quindi lievemente maggiore per gli uomini diplomati o laureati. Se si esclude la prima coorte, che, soprattutto per le donne, è a se (il 40% non aveva mai lavorato e tra chi lavorava una quota consistente era coadiuvante in agricoltura) in generale comunque la polarizzazione per istruzione nelle chance di essere *insider* a 35 anni non è cambiata molto, né per uomini né per donne.

Rispetto al passato, non solo cambia la posizione nel mercato del lavoro. A cambiare molto è il tempo e il posto che il matrimonio e i figli occupano nei corsi di vita. Per i nati fino agli anni '50 essere già sposati e avere già avuto figli a 35 anni era la norma. Per le coorti successive, i 35 anni portano con se altre situazioni e altre esperienze: non solo meno spesso si ha una posizione stabile nel mercato del lavoro, ma meno spesso si è già vissuto in coppia o si è già diventati genitori (si veda la figura 2). Il calo si ha in tutte le sfere, ma, come precedentemente detto, è più marcato nella transizione alla genitorialità. Inoltre, il calo interessa tutti, ma soprattutto donne e uomini ad alta istruzione, e proporzionalmente più gli uomini che le donne. Ciò può essere letto come una combinazione di elementi di scelta e di costrizione. Il maggiore investimento in istruzione, con il prolungamento dei tempi di studio e il desiderio di non sprecarlo accettando un lavoro qualunque o, per le donne, assumendo presto responsabilità familiari che potrebbero compromettere la loro collocazione nel mercato del lavoro, spinge a un ritardo nella transizione al primo figlio. In un paese dove la flessibilità nel mercato del lavoro è aumentata, ma le protezioni di welfare verso tale flessibilità e verso il costo, diretto e indiretto, dei figli sono rimaste deboli, il ritardo è maggiore. Come vari studi evidenziano, per effetto delle deregolamentazione di cui si diceva, ma anche dei mutamenti della domanda di lavoro, segnata dal paradigma telematico e dalla terziarizzazione, negli ultimi decenni le opportunità di lavoro sono aumentate. Sono però anche diminuite le retribuzioni, sia di ingresso che successive, e sono aumentati i tempi per raggiungere una certa stabilità del posto di lavoro. Si sono cioè allungati i tempi per la conquista di una piena indipendenza economica che rende i giovani più dipendenti dalla famiglia di origine e frena non solo la loro uscita di casa ma anche le loro aspirazioni e progettualità di lavoro e di vita [Anastasia et al in questo volume; Giorgi et al in questo volume; Livi Bacci 2001; Mencarini 2006; Mencarini e Tanturri 2006].

In un contesto dove i modelli di genere, pur con importanti trasformazioni, ancora definiscono il lavoro familiare come responsabilità "essenzialmente" femminile e il lavoro retribuito di lei come "subalterno" a quello di lui [Bimbi 1992; Saraceno 1992; Treas e Widmer 2000], il raggiungimento di tale stabilità, di reddito o di carriera, ha però significati e pesi diversi per uomini e donne. Infatti, come alcune ricerche empiriche segnalano, per gli uomini, che continuano ad essere gli assi portanti del costo diretto dei figli, avere un lavoro, e la sua tipologia, contano più che per le donne nella scelta di fare un figlio [Bernardi e Nazio 2005; Schizzerotto e Lucchini 2002]. Sono soprattutto gli uomini ad alta istruzione a non avere ancora avuto figli a 35 anni, in parte per le aumentate difficoltà nell'assettamento nel mercato del lavoro e in parte per il permanere della norma che nella coppia lui sia più vecchio di lei. Per le donne, invece, che possono essere considerate le assi portanti del costo indiretto dei figli, ossia del lavoro familiare, conta poco il tipo di occupazione. A contare molto è il livello d'istruzione, che, se alto, implica un diverso posto della maternità nel corso della vita, una maternità sempre più ponderata, che sempre più si intreccia con altre sfere di esperienze e di riconoscimento, sia materiale che simbolico, a cui non si vuole rinunciare.

L'esistenza di carriere di genere emerge anche dal confronto sul timing dei vari eventi che segnano il passaggio allo stato adulto (si veda la figura 3). Per tutti, uomini e donne, le tappe si sono spostate in avanti. Per gli uomini, a prescindere dal livello di istruzione, le tappe nel mercato del lavoro sembrano sempre precedere quelle della costruzione della famiglia. Entrambe le tappe avvengono però prima per gli uomini a bassa

istruzione, soprattutto quella del primo lavoro. In tutte le coorti, invece, i tempi dell'ingresso nel matrimonio o nella convivenza si distanziano di poco per istruzione, mentre i tempi della nascita di un figlio iniziano a differenziarsi maggiormente con l'ultima coorte (quando l'età mediana al primo figlio sale a 32 per gli uomini a bassa istruzione e supera i 35 anni per quelli ad alta). A spiccare in avanti per l'ultima coorte è anche l'età del primo lavoro stabile, a cui segue però poi più velocemente l'entrata in coppia, e il persistere di una sequenza standard "primo lavoro-primo da *insider*-matrimonio-figli", sia per uomini istruiti che non. Ciò suggerisce una connessione forte tra carriera lavorativa di lui e progetti di coppia di lungo periodo. Suggerisce anche, come evidenziato altrove [Carbone 2010], che il ritardo alla genitorialità sperimentato soprattutto da uomini ad alta istruzione sia prevalentemente spinto dal ritardo nell'inserimento "buono" nel mercato del lavoro. Una volta conquistate le posizioni lavorative ritenute coerenti con le proprie aspirazioni di classe o di capitale umano, la transizione alla vita adulta viene completata in fretta, iniziando una coabitazione, da sposati o no, e facendo un figlio nell'arco di poco tempo.

Tale connessione non è invece così chiara per le donne: il lavoro, soprattutto quello da *insider*, quasi mai precede il fare famiglia. Per quelle ad alta istruzione nelle prime tre coorti arriva in concomitanza, nella ultima arriva dopo; per quelle a bassa istruzione lavorare, e soprattutto lavorare a tempo indeterminato, non è mai stata la condizione normale e la si raggiunge, semmai, piuttosto tardi. Inoltre, rispetto agli uomini, le donne sperimentano tutti gli eventi in tempi più ravvicinati: ossia, come trovato anche in altri studi [Zanetti 2010], per le donne "lavoro-coppia-figli" si completano nell'arco di pochi anni. È di nuovo con la ultima coorte che il passo cambia, con un ritardo all'inizio della transizione, ma anche un calo della proporzione di donne più istruite che compiono tutte le tappe entro i 35 anni.

In generale, sia per gli uomini che per le donne, la posticipazione scatta con l'ultima coorte, cioè con i nati negli anni '60, la cosiddetta "generazione del rinvio" [Mayer 1994], tranne nelle chance di essere *insider* che già inizia con i nati negli anni '50. Inoltre, sia per uomini che per donne, la polarizzazione secondo il livello di istruzione sembra essere aumentata nel tempo. Negli anni '50 e '60 le cadenze e sequenze dei corsi di vita di uomini a bassa e alta istruzione erano piuttosto simili, sia nell'ingresso e sistemazione nel mercato del lavoro che nel fare coppia e figli; nelle coorti più giovani i tempi si divaricano, con, come visto, una quota molto più bassa di uomini istruiti che si sono sposati e hanno fatto figli entro i 35 anni. Per le donne l'istruzione ha sempre marcato una linea, soprattutto nella partecipazione al mercato del lavoro ma, tra le coorti più giovani, polarizza anche i tempi della maternità.

Allo spostamento in avanti delle età dei vari eventi che segnano il passaggio alla vita adulta ha sicuramente contribuito l'espansione e prolungamento dell'istruzione, e il conseguente più tardivo ingresso nel mercato del lavoro. Non sembra però essere quest'ultimo il traino delle posticipazioni nel fare famiglia. A parità di titolo di studio, l'età al primo lavoro non cambia granchè. Ciò che cambia di più è l'età del primo lavoro tipico e, come vedremo nel prossimo paragrafo, la frequenza, tra primo lavoro e 35 anni, di episodi disoccupazione o di lavoro atipico. Ciò è evidente anche in figura 4 che mostra le distanze mediane tra il primo lavoro e la prima unione, tra il primo lavoro e il primo figlio e tra la prima unione e il primo figlio. L'allungamento in particolare degli intervalli tra il primo lavoro e la formazione della famiglia è molto rilevante per l'ultima coorte considerata, quella nata negli anni '60, sia per gli uomini che per le donne, in particolare con alta istruzione.

4. I percorsi e i "pacchetti di vita" tra il primo lavoro e i 35 anni

Abbiamo visto che essere stabile a 35 anni era, ed è ancora, la condizione prevalente per gli uomini, seppure in calo a partire dalla coorte dei nati negli anni '60. Per le donne lavorare, e in modo stabile, non è mai stata la norma (anche se con un andamento ad U rovesciata, cioè una crescita dalla prima alla terza coorte, un calo con la quarta). A cambiare in modo più massiccio, sia per lei che per lui, sono invece i percorsi di vita lavorativa, che diventano meno lineari, ritardati e costellati di incertezze riguardo il contratto o il reddito. La figura 5 mostra il numero medio di episodi di disoccupazione o di lavoro non da *insider* (contratto a tempo determinato o in nero) che uomini e donne, nelle varie coorti, sperimentano tra il primo lavoro e i 35 anni.

Senza distinzione di genere e d'istruzione, i percorsi sembrano diventati più difficili: rispetto alle biografie di vita dei loro "genitori" o "nonni", più spesso i giovani di oggi arrivano a 35 anni attraversando periodi di disoccupazione o lavorando con contratti a tempo determinato o in nero. Sono, però, soprattutto le donne e in particolare quelle a bassa istruzione, ad esserne più segnate. Per gli uomini, infatti, il passaggio per la disoccupazione aumenta con la terza coorte per rimanere stabile con la quarta, mentre il passaggio attraverso episodi di lavoro atipico aumenta progressivamente, ma non raggiunge mai il livello delle donne. Inoltre, se per gli uomini la polarizzazione dei percorsi secondo l'istruzione è rimasta pressoché costante, per le donne è

umentata. Come messo in luce dagli studi italiani citati prima sulla “deregolazione parziale e selettiva”, e anche da recenti rapporti dell’Unione Europea [Commissione delle Comunità Europee, 2009], sono per lo più le donne, e per lo più quelle poco istruite, a lavorare part-time o con contratti atipici, e a rischiare un’alta mobilità e una prolungata precarietà.

Se uniamo le tre dimensioni viste finora, cioè la posizione nel mercato del lavoro a 35 anni, il percorso per raggiungerlo, e la nascita di almeno un figlio, otteniamo una fotografia di come sono cambiati i “pacchetti di vita” che uomini e donne hanno a 35 anni. Tra gli uomini nati negli anni '40, a 35 anni uno su due era *insider* facile con figli, uno su quattro *insider* facile senza figli. Ciò dipendeva poco dal livello di istruzione, anche se tra coloro poco istruiti era più frequente essere diventati *insider* in modo “difficile”, passando per almeno un episodio di disoccupazione o lavoro in nero. Per gli uomini nati negli anni '60, invece, uno su quattro, a 35 anni, era un *insider* facile con figli. Di nuovo la differenza per istruzione non sembra essere saliente, anche se, come abbiamo visto, gli uomini più istruiti ritardano maggiormente la transizione al primo figlio e più spesso aspettano il lavoro “giusto e stabile” non sperimentando quindi periodi di non lavoro o di contratti a termine. Per gli uomini più istruiti, dunque, è più frequente, rispetto a quelli meno istruiti, essere a 35 anni *insider* facile senza figli, meno frequente essere *insider* difficile con figli.

Per le donne il “pacchetto di vita” tra lavoro e famiglia realizzato entro i 35 anni già in passato dipendeva molto dal livello di istruzione. Nella coorte delle nate negli anni '40, tra le diplomate o laureate una su tre era *insider* facile con figli, mentre solo una su cinque tra le meno istruite. Tali proporzioni scendono a una su quattro tra le diplomate o laureate, e una su sei tra le meno istruite, per la coorte delle nate negli anni '60. Tra le donne a bassa istruzione, sia in passato che oggi, anche i pacchetti *insider* difficile con figli e atipico con figli erano piuttosto diffusi. Per le diplomate o laureate, invece, passare per contratti temporanei e in nero o per periodi di disoccupazione è sempre stato più raro. Ciò che è cambiato, come per gli uomini, è il timing del fare figli, cosicché nelle coorti più vecchie il secondo pacchetto più diffuso (peso 1 su 5) era *insider* difficile con figli, nella ultima coorte diventa *insider* facile senza figli.

I trend emersi nella figura 5 e nella tabella 2 sono in linea con i risultati emersi in altri studi. Le riforme nel mercato del lavoro dell’ultimo ventennio, congiuntamente a una economia che cresce lentamente, che in alcune zone è stagnante, e che è gravata da un altissimo debito pubblico, hanno reso più instabili le condizioni di lavoro e le prospettive di reddito. I percorsi iniziali delle carriere lavorative dei giovani sono diventati più frammentati, più segnati da episodi di occupazioni brevi o di part-time involontario, più spesso interrotti da episodi di disoccupazione [Anastasia et al in questo volume; Giorgi et al in questo volume]. Ad essere più spesso e più a lungo “catturati” dentro percorsi di lavoro atipico sono le donne e la forza lavoro meno istruita [Bertolini e Rizza 2005; Dell’Aringa 2009]. Quanto questo però significhi debolezza, comporti una trappola dentro la precarietà e la povertà o invece un passaggio verso circuiti pregiati, rimane una questione aperta. Certamente il lavoro atipico, la sua durata, la sua qualità, il significato ad esso attribuito non è univoco e l’istruzione sembra tracciare di nuovo delle linee di demarcazione importanti. Bison et al. [2010] mostrano come, dopo la riforma Treu del 1997, la quota di passaggi a contratti stabili è rimasta pressoché uguale (circa il 25%) mentre sono diminuiti i passaggi alla inattività o disoccupazione e sono diminuiti i tempi di ricerca di un primo lavoro. Barbieri e Scherer [2005] mostrano d’altro canto come, per tutti, aver iniziato la propria carriera con un lavoro atipico o irregolare, e non averli lasciati velocemente, diminuisce la probabilità di passare ad un lavoro stabile e aumenta quella di non essere occupati a 35 anni. Per i laureati dunque rimanere più a lungo disoccupati subito dopo gli studi e aspettare il primo lavoro “giusto” nel lungo periodo pare pagare di più che accettare subito un lavoro atipico, in nero o sottoqualificato. Piccone Stella [2007] mostra però come i nessi “flessibilità-precarietà”, “flessibilità-motivazione”, “flessibilità-investimento” siano a geometrie variabili, e l’istruzione ne sia una determinante cruciale. La flessibilità viene spesso rappresentata come una condizione costretta, alla quale tuttavia ci si adatta, dato che diviene inevitabile e quindi comporta un diverso processo di socializzazione, che modifica anche gli stati d’animo e le aspettative [Micheli 2006]. Usando un’espressione di Accornero [2006], in molti casi, e soprattutto nei casi di alta istruzione e alte qualifiche, “la flessibilità si agisce più che subisce”: per un gusto di respingere la costrittività di un lavoro sempre uguale, per un piacere di alternare ambiti di vita diversi, per la possibilità di sviluppare in modo autonomo e creativo un proprio percorso professionale, anche pregiato. Tuttavia, come vari studi mostrano, comunque sia praticata e vissuta, l’instabilità contrattuale comporta più incertezza. Un’incertezza che, anche nel caso di lavori “pregiati” e anche quando si hanno delle buone reti di protezione (quali risorse proprie, del proprio partner o della famiglia di origine) tende comunque a inibire progetti di vita di lungo periodo. Il mondo dell’atipico è, infatti, affollato di coppie in ritardo nel loro calendario familiare, sia pur con intenzioni spesso dichiarate di recupero [Micheli 2006].

5. Fare un figlio: l'impatto dell'istruzione e della condizione lavorativa per genere

Quale è dunque il legame tra le traiettorie lavorative e quelle familiari? In questa sezione, attraverso modelli discreti di event history analysis⁴ ci proponiamo di osservare quanto l'istruzione e il tipo di lavoro segnino il passaggio al primo figlio, quanto in passato rispetto ad oggi, quanto diversamente per uomini e per donne. Nelle tabelle 3 e 4 sono riportati i risultati, dapprima per uomini e donne di tutte le coorti con e senza l'effetto dell'essere in coppia (nei modelli 1 e 2), e poi coorte per coorte sempre con e senza l'effetto dell'essere in coppia (nei modelli 3-10).

Nei modelli che analizzano l'intero campione di uomini e donne il risultato più rilevante è l'andamento ad "U" rovesciato dei parametri che esprimono l'effetto di coorte (come già in Lucchini e Schizzerotto, 2001): se per gli uomini e donne nati negli anni '40 e '50 la probabilità di avere un figlio entro i 35 anni era più alta rispetto alla generazione precedente dei nati e delle nate negli anni '30, essa diminuisce in maniera netta e significativa per la coorte degli anni '60. E tale diminuzione è più forte per gli uomini.

Differenze di genere importanti emergono nel peso dell'istruzione e del tipo di lavoro sul diventare genitori. Per le donne un'istruzione alta porta ad un rinvio dell'entrata in coppia, ma nell'ultima coorte anche ad un rinvio della maternità all'interno della coppia. Per gli uomini l'istruzione ha pure un effetto negativo, soprattutto nelle ultime due coorti. Tale effetto però pare molto correlato ad una più tarda entrata in unione, dato che poi non è significativo quando si controlla per l'essere in coppia oppure no. Come trovato in altre ricerche, e già detto precedentemente, il ritardo alla genitorialità degli uomini istruiti pare infatti più legato a un ritardo nell'assettamento nel mercato del lavoro. Una volta assestati, ci si sposa e si fa figli in poco tempo. Ciò è evidente anche in tabella 3 e 4 dai parametri inerenti alle variabili occupato, classe e contratto. Per gli uomini c'è un effetto negativo non solo di non avere un lavoro o stare ancora studiando, ma anche dell'essere operario non qualificato o di avere un contratto a tempo determinato o in nero.

L'insicurezza lavorativa ed economica non ha invece un effetto così diretto e netto sul rischio di diventare madri. Infatti per le donne, in tutte le generazioni prese in considerazione, lavorare oppure no sembra non fare differenza, se non debolmente nell'ultima coorte e nella direzione opposta a quella degli uomini, ossia fanno i figli prima le donne che non lavorano. Tale debole effetto tuttavia scompare quando si controlla per l'essere in coppia, e quindi indirettamente per le caratteristiche del partner. Similmente, per le donne avere un lavoro a tempo determinato o in nero pare facilitare, non ostacolare, la transizione al primo figlio, il che, in realtà, potrebbe essere un sintomo di un basso coinvolgimento lavorativo delle donne, di un tipo di donne per cui il lavoro retribuito è percepito e praticato, dentro la coppia, come "subalterno" a quello del partner, endogeno e funzionale dunque all'aver figli. Per le donne più del contratto è il settore che conta. Le lavoratrici dipendenti rispetto a quelle autonome e le dipendenti pubbliche rispetto a quelle private hanno maggiori garanzie e tutele intorno alla maternità e beneficiano di condizioni di orario e di non penalizzazione salariale favorevoli per chi ha responsabilità di cura. Tutti elementi che favoriscono, appunto, la scelta di avere un figlio.

Nel complesso questi risultati, confermano l'esistenza di modelli di genere "male breadwinner" sottostanti le scelte di fecondità. Per fare il passo al primo figlio ad essere forte nel mercato del lavoro deve essere "lui", non "lei". Solo l'investimento di "lei" in capitale umano pare attenuare questo modello. Confermano anche che la maggiore scolarizzazione e il più ritardato ingresso nel mercato del lavoro non sono la ragione chiave della posticipazione del fare figli che i nati dopo gli anni '60 sperimentano. Tale posticipazione emerge anche controllando per durata degli studi (sta ancora studiando oppure no) e per livello di istruzione. A pesare sono invece le posizioni nel mercato del lavoro, con le asimmetrie di genere dette.

6. Conclusioni

⁴ I modelli di event history analysis sono modelli di regressione longitudinale su dati che raccolgono le date dei diversi episodi che segnano le storie di vita degli intervistati, e che permettono di studiare la durata di un episodio come funzione del tempo e di vari fattori esplicativi. Per l'esattezza, la variabile dipendente, detta anche tasso di transizione, è la probabilità condizionata del verificarsi di un evento in ogni intervallo di tempo nel tratto di vita studiato. Nel nostro caso, l'evento è la nascita del primo figlio, la finestra di osservazione il corso di vita tra i 14 e i 35 anni, la variabile dipendente la probabilità condizionata di avere il primo figlio in quel dato mese, dato che non si è ancora avuto fino al mese precedente. Inoltre, in questo studio applichiamo modelli discreti, modelli non parametrici che non fanno nessun assunto sulla forma funzionale dell'effetto tempo e che stimano il tasso di transizione attraverso modelli standard di regressione binaria (qui, attraverso modelli logistici).

Si dice che i giovani italiani di oggi stiano peggio dei giovani di un tempo, dato che ciò che i loro genitori raggiungevano già nei loro vent'anni, ora viene realizzato molto dopo o mai. Si dice anche, però, che le scelte si sono fatte più autonome, più diversificate, meno costrette dentro modelli normativi stretti. Che le attese e i rinvii, oltre che le desincronizzazioni e destandardizzazioni, sono esito non solo di trasformazioni strutturali, ossia di un mercato del lavoro sempre più difficile e incerto e di un welfare debole, ma anche di trasformazioni culturali, di un maggiore investimento in istruzione e di un processo di individualizzazione che pone maggior enfasi sull'autonomia personale e l'autorealizzazione, anche per le donne, e che spinge verso scelte reversibili e progetti di medio termine. In Italia le attese e i rinvii, soprattutto nell'uscita di casa, sono anche il frutto del modello di famiglia forte, con intense e prolungate solidarietà intergenerazionali, che sostengono ma anche trattengono le scelte. Poiché i dati a nostra disposizione sono solo comportamentali, e in assenza in particolare di dati sui desideri, la soddisfazione, il reddito o altre dimensioni di benessere, in questa sede non siamo in grado di dire quale di queste narrazioni sia più convincente. Però, confrontando le storie giovanili tra i 14 e 35 anni di quattro coorti successive e separando per genere e per istruzione, abbiamo potuto per lo meno scalfire l'immagine di omogeneità o convergenza che spesso queste letture sottintendono, mostrando per chi e in quali dimensioni il passaggio alla vita adulta è cambiato di più, se per gli uomini o per le donne, se per quelli a bassa o ad alta istruzione; se nel mercato del lavoro o nel fare famiglia; offrendo così spunti di riflessione sulle possibili disuguaglianze, tra coorti e dentro le coorti.

Le nostre analisi confermano che i giovani italiani di oggi sono la "generazione del rinvio", che consegue più tardi (o mai) ciò che le generazioni precedenti raggiungevano già nei loro vent'anni. Infatti, il profilo dei corsi di vita dei 35 anni di oggi è certamente molto diverso da quello che avevano a 35 anni i loro "genitori" e i loro "nonni". La discontinuità tra le generazioni avviene con l'ultima coorte analizzata, quella dei nati negli anni '60, che entrano nel mercato del lavoro e costruiscono le loro carriere e famiglie negli anni '90, quando inizia il processo di deregolazione del mercato del lavoro in un contesto di crescita economica lenta e di scarsissime riforme nelle politiche del lavoro, negli ammortizzatori sociali, nelle politiche di sostegno alla conciliazione e alla cura. Seppure le protezioni di lavoro e di welfare dei cosiddetti "anni d'oro" presentassero segmentazioni importanti, riguardando solo i lavoratori dipendenti, e soprattutto quelli nelle grandi industrie e nel pubblico, per gli uomini essere a 35 anni *insider* e arrivarci velocemente era la norma fino alla coorte dei nati negli anni '60, sia per i più istruiti che per i meno. Ciò che è cambiato è che nel mercato del lavoro si diventa *insider* più tardi e attraverso un percorso più tortuoso, passando per periodi lunghi e ripetuti di disoccupazione o di lavoro atipico. Per le donne, per cui essere lavoratrici e esserlo come *insider* non è mai stata la norma, cambia invece il loro maggior coinvolgimento sul mercato del lavoro ma anche il loro maggior rischio, rispetto agli uomini, di esserlo in modo precario, in particolare se poco istruite. Come varie studiosi argomentano, tale maggiore precarietà non è indipendente dagli assunti e le pratiche di genere dominanti circa l'allocatione delle responsabilità familiari, dentro la famiglia ma anche dentro il mercato e le politiche.

Tra le coorti in avanti si sono anche spostate le età del primo matrimonio-convivenza e del primo figlio, soprattutto per gli uomini con alta istruzione. Proprio loro sono anche quelli che sempre meno spesso hanno posizioni da *insider* e che sempre più hanno carriere lavorative caratterizzate da episodi di lavoro atipico, che seppure di più alta qualità rispetto a quelli di coloro poco istruiti, fanno comunque posticipare l'assunzione delle responsabilità familiari. Per le donne invece l'insicurezza economica e lavorativa sembra influenzare meno la nascita dei figli, il che riflette la persistenza di un modello tradizionale di divisione dei ruoli, per cui è l'uomo che deve essere *breadwinner*, forte nel mercato del lavoro per fare il passo di "mettere su famiglia".

Tra le coorti è anche aumentata la polarizzazione dei comportamenti secondo il livello di istruzione, tanto che per l'ultima coorte il divario tra bassa ed alta istruzione, e la posticipazione per gli uomini più istruiti, è massima. Per le donne le differenze per istruzione nella partecipazione lavorativa sono sempre state alte ma nelle coorti più giovani il gap nella partecipazione cresce e anche i calendari familiari divergono. Per le donne infatti, più che il contratto e la classe, a differenziare i tempi della maternità sono il titolo di studio e il settore (pubblico o privato), a segnalare come siano importanti i modelli di identità, ossia i desideri di dedicarsi anche a sfere extradomestiche, ma anche le condizioni di lavoro che rendono tali desideri compatibili con la maternità. Nel tempo, e con sempre marcate differenze per genere, cambia anche la sequenza del percorso verso la vita adulta. Per gli uomini la sequenza tipica era, e continua ad essere, "primo lavoro-primo lavoro stabile-matrimonio-figli", sebbene ora ritardata. Le donne istruite nella maggior parte dei casi invece si sposano e poi fanno il primo figlio, prima di diventare *insider*. Per le donne a bassa istruzione la sequenza non cambia: essere *insider* non è mai stato importante, tanto che oltre la metà non raggiunge mai questa condizione, anche perché molte non hanno mai lavorato.

Guardando congiuntamente la condizione lavorativa e i traguardi familiari e riproduttivi prima dei 35 anni, il cambiamento tra i giovani d'oggi e i loro "genitori" e "nonni" è evidente, con un crollo progressivo della

proporzione di uomini e donne che raggiungono la condizione di *insider* nel mercato del lavoro attraverso un percorso facile e della proporzione che ha un figlio entro i 35 anni.

In generale i risultati delle nostre analisi mostrano cambiamenti sostanziali nei tempi e nei passaggi verso la vita adulta delle generazioni di oggi rispetto a quelle dei loro genitori o nonni. Tali cambiamenti sono sicuramente l'esito di nuove preferenze e nuove opportunità. Il rinvio dell'entrata nel mercato del lavoro e dell'assunzione dei ruoli familiari e genitoriali ha infatti consentito alle ultime generazioni, e soprattutto alle donne, un maggiore investimento in capitale umano, e una maggiore sperimentazione di sé in ambiti di vita diversificati. Per i più istruiti, uomini e donne, l'attesa rappresenta anche una strategia per assicurarsi una "buona" transizione alla vita adulta, per avviare carriere lavorative virtuose che garantiscono un certo livello di vita e una rispondenza alle proprie aspettative e ai propri investimenti. D'altra parte, in Italia, anche tra i giovani e le giovani più istruite, l'attesa è più prolungata e le differenze con i meno istruiti sono maggiori che altrove. Vincoli strutturali e istituzionali pure contano. In Italia la crescente instabilità delle condizioni di impiego e di guadagno nella fasi iniziali delle carriere lavorative, generata dalle trasformazioni dell'ultimo ventennio nella domanda di lavoro e nella sua regolazione, e non compensata da sostegni di welfare universalistici né verso disoccupazione, verso autonomia abitativa e verso responsabilità di cura, non ha di certo facilitato l'indipendenza dalla famiglia di origine e la realizzazione di propri progetti di famiglia.

Riferimenti bibliografici

Accornero A.

2006 *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Rizzoli.

Ambrosi, E.; Rosina, A.

2009 *Non è un paese per giovani*, Marsilio, Milano.

Barbagli, M., Castiglioni, M., Dalla Zuanna, G.

2003 *Fare famiglia in Italia. Un secolo di cambiamenti*, Collana "Studi e Ricerche", Il Mulino, Bologna.

Barbieri P. (a cura di),

2009 "Special Issue on "Atypical Employment" of the European Sociological Review", Oxford: Oxford University Press.

Barbieri, P., Scherer S.

2005 "Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia" *Stato e mercato*, n.74, p. 291-321

Beck, U.

1999 *World Risk Society*. Cambridge: Polity Press.

Bernardi, F.; Nazio, T.

2005 Globalisation and the Transition to Adulthood in Italy. In Blossfeld, H.-P, Klijzing, E., Mills, M. and Kurz, K. (a cura di) *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. Routledge, London, pp. 349-74.

Bertolini, S.; Rizza, R. (a cura di)

2005 "Atipici?", *Sociologia del Lavoro*, n. 97, Franco Angeli, Milano.

Billari F.C.

2004 "Becoming an adult in Europe: a Macro(Micro) Demographic Perspective", *Demographic Research*, special collection 3.

Billari F.C., Rosina

2004 "Italian latest-late transition to adulthood: an exploration of its consequences on fertility, *Genus*, LX, n.1.

Bimbi, F.

1992 Tre generazioni di donne: le trasformazioni nei modelli di identità femminile, in S. Ulivieri (a cura di), *Educazione e ruolo femminile*, Nis Ed.

- Bison, I.; Rettore, E.; Schizzerotto, A.
2010 "La riforma Treu e la mobilità contrattuale in Italia. Un confronto tra coorti" in D. Checchi (a cura di), *Immobilità diffusa - Perché la mobilità intergenerazionale è così bassa in Italia*, Bologna, Il Mulino, p. 267-296.
- Blossfeld H.P, Klijzing E., Mills M., Kurz K. (a cura di)
2005 *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London, Routledge 2005.
- Bozzon, R.
2009 *Mutamenti nel mercato del lavoro e formazione di nuove famiglie*, Tesi di dottorato in Sociologia e Ricerca Sociale, Università di Trento.
- Brückner, H., Mayer, K.U.
2005 De-standardization of the life course: what it might mean? And if it means anything, whether it actually took place? In McMillan, R. (a cura di), *The structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?, Advances in Life Course Research*, vol. 9, Oxford, Elsevier.
- Carbone, D.
2010 "Aspirazioni di ceto medio: lavorare e avere figli in Italia" In: Negri N. e Filandri M. (a cura di), *Restare di ceto medio, il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*. Il Mulino, Bologna
- Castel, R.
1997 Disuguaglianze e vulnerabilità sociale, *Rassegna italiana di Sociologia*, n.1, pp. 41-56.
- Cavalli A., Galland O. (a cura di)
1996 *Senza fretta di crescere: l'ingresso difficile nella vita adulta*, Paradigma, Napoli
- Contini B., Trivellato U. (a cura di)
2005 *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Corijn M e Klijzing E. (a cura di)
2001 *Transitions to Adulthood in Europe*, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Del Boca D., Rosina A.
2009 *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*. Il Mulino, Bologna.
- Dell'Aringa C.
2009 "Il lavoro che cambia. Contributi tematici e raccomandazioni", Commissione parlamentare di Indagine sul Lavoro.
- Esping-Andersen, G.
1999 *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford -New York, Oxford University Press, trad.it. I fondamenti sociali delle economie postindustriali, Bologna, il Mulino, 2000.
- Esping-Andersen, G., Regini, M. (a cura di)
2000 *Why De-Regulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- Furstenberg, F.F. (a cura di)
2004 *Early adulthood in cross-national perspectives, The Annals of the American Academy of Political and Social Science Series*, vol. 580.
- Gallino L.
2001 *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001.
- Kohli M.
2001 Organizzazione sociale e costruzione soggettiva del corso della vita, in Saraceno C. (a cura di) (2001), *Età e corso della vita*. Bologna: il Mulino
- Lestaeghe R.
1995 "The second demographic transition in Western countries: an interpretation" in Mason K.O. and Jensen A.M. (eds). *Gender and family changes in industrialized countries*, Oxford/Clarendon Press.
- Liefbroer, A.C.; Fokkema, T.
2008 Recent Trends in Demographic Attitudes and Behaviour: Is the Second Demographic Transition Moving to Southern and Eastern Europe? In J. Surkyn, P. Deboosere & J. van Bavel (Eds.), *Demographic challenges for the 21st century. A state of the art in demography*, Brussel: VUBPRESS Brussels University Press, pp. 115-141.

- Livi Bacci, M.
2009 *Avanti giovani alla riscossa*, Il Mulino, Bologna.
- Mayer, K. U.
1994 The postponed generation. Economic, political, social, and cultural determinants of changes in life course regimes, in H. A. Becker & P. L. J. Hermkens (a cura di), *Solidarity of generations. Demographic, economic, and social change, and its consequences*, Amsterdam, Thesis Publishers, pp. 47-69.
- Mazzucco S., Mencarini L., Rettaroli R. (2006), "Similarities and differences between two cohorts of young adults in Italy. Results of a CATI survey on transition to adulthood", *Demographic Research*, vol.15, article 5, pp.105-146.
- Mazzucco, S.; Mencarini, L.; Rettaroli, R. (2007), "La transizione allo stato adulto (TSA) di due coorti di giovani italiani" in: L. Guizzardi and R. Bovini (eds.) *Diventare adulto: un nuovo diritto*, Franco Angeli, Milano, pp.35-57.
- Mencarini, L.
2009 "Giovani italiani e scelte abitative", *Meridiana. Rivista di storia e scienze sociali. Abitare*, 62, pp.135-144.
- Mencarini, L.; Tanturri, ML.
2006 "Una casa per diventare grandi. I giovani italiani, l'autonomia abitativa e il ruolo della famiglia d'origine", *Polis*, n.3, pp.405-430.
- Micheli, G.A.
2006 "Svantaggi e benefici del lavoro atipico nel confronto tra domanda e offerta". In: *Stato e Mercato*, n. 78, pp. 437-472. ...
- Naldini, M.
2006 *Le politiche sociali in Europa. Trasformazione dei bisogni risposte di policy*. Roma, Carocci, 2006
- Naldini, M.; Jurado, T.
2010 "The Changing South European Family", (in: Puhle, H-G., Gunther, R. and Diamondouros, N. *Democracy and Cultural Change in the New Southern Europe*, NSE Volume 5, Oxford University Press.
- Naldini, M., Saraceno, C.
2011 *Tra famiglia e lavoro: nuovi e vecchi patti fra sessi e generazioni*. Il Mulino, Bologna.
- Negri, N.; Filandri, M. (a cura di)
2010 *Restare di ceto medio, il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*. Il Mulino, Bologna
- Piccone Stella, S. (a cura di)
2007 *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*. Carocci, Roma.
- Reyneri, E. (a cura di)
2009 *Il lavoro delle donne*. Sintesi dei contributi tematici, rapporto annuale Cnel.
- Sabbadini L.L.
2002 La rete di aiuti informale, in Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari, *Famiglie: mutamenti e politiche sociali*, Vol II, il Mulino, Bologna.
- Saraceno C. (a cura di)
2008, *Families, Ageing and Social Policy*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Saraceno, C.
1990 Nuove povertà o nuovi rischi di povertà?, in *Povertà in Europa e trasformazioni dello stato sociale*, a cura di N. Negri, Milano, Franco Angeli,
- Saraceno, C.
1991 Dalla istituzionalizzazione alla de-istituzionalizzazione dei corsi di vita femminili e maschili?, in *Stato e Mercato*, n.33, 431-449..
- Saraceno, C.
1992 *Pluralità e mutamento: riflessioni sull'identità al femminile* Franco Angeli, Milano
- Schizzerotto, A. (a cura di)
2002, *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, Il Mulino.

- Schizzerotto, A.; Lucchini, M.
2002 «La formazione della prima unione coniugale e la nascita del primo figlio in Italia e Gran Bretagna: un'analisi longitudinale», in *Famiglie: mutamenti e politiche sociali* – Vol. I, a cura dell'Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari, Bologna, il Mulino, pp. 63-93.
- Schizzerotto, A.; Lucchini, M.
2004 «Transitions to Adulthood», in *Social Europe: Living Standards and Welfare States*, a cura di R. Berthoud e M. Iacovou, London, Edgar Elgar, pp. 46-68.
- Shanahan, M. J.
2000 . Pathways to adulthood: variability and mechanisms in life course perspective. *Annual Review of Sociology* 26: 667-692.
- Sobotka, T.
2008 “Overview Chapter 6: The Diverse faces of the Second Demographic Transition in Europe”, *Demographic Research* 19: 171 – 224.
- Solera C.
2009^a . *Women in and out of paid work: Changes Across Generations in Italy and Britain*. Bristol: The Policy Press.
- Solera C.
2009^b . “Combining Marriage and Children with Paid Work: Changes across cohorts in Italy and Britain”. In Baxter, J (ed) “Patterns of change and continuity: understanding current transformations in family life”, *Journal of Comparative Family Studies*, n.4, pp. 633-658
- Solera, C.; Negri, N.
2007 “Povertà è vulnerabilità delle coppie nel Canavese”. In: Brandolini A. e Saraceno C. (a cura di) *Povertà e benessere: Una geografia delle disuguaglianze in Italia*. Bologna: Il Mulino, pag. 167-195.
- Treas, J.; Widmer, E. D.
2000 "Married Women's Employment Over the Life Course: Attitudes in Cross-National Perspective." *Social Forces* 78(4):1409-36.
- Van de Kaa, D.
1994 “The Second Demographic Transition revisited : Theories and expectations” In: *Population and Family in the Low Countries 1993: Later Fertility and other current issues*. NIDI CBGS Publications N. 30. pp. 81-126.
- Zanetti, M.
2010 Il modo giusto di diventare grandi. In: Negri N. e Filandri M. (a cura di), *Restare di ceto medio, il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*. Il Mulino, Bologna.

Tabelle e figure i

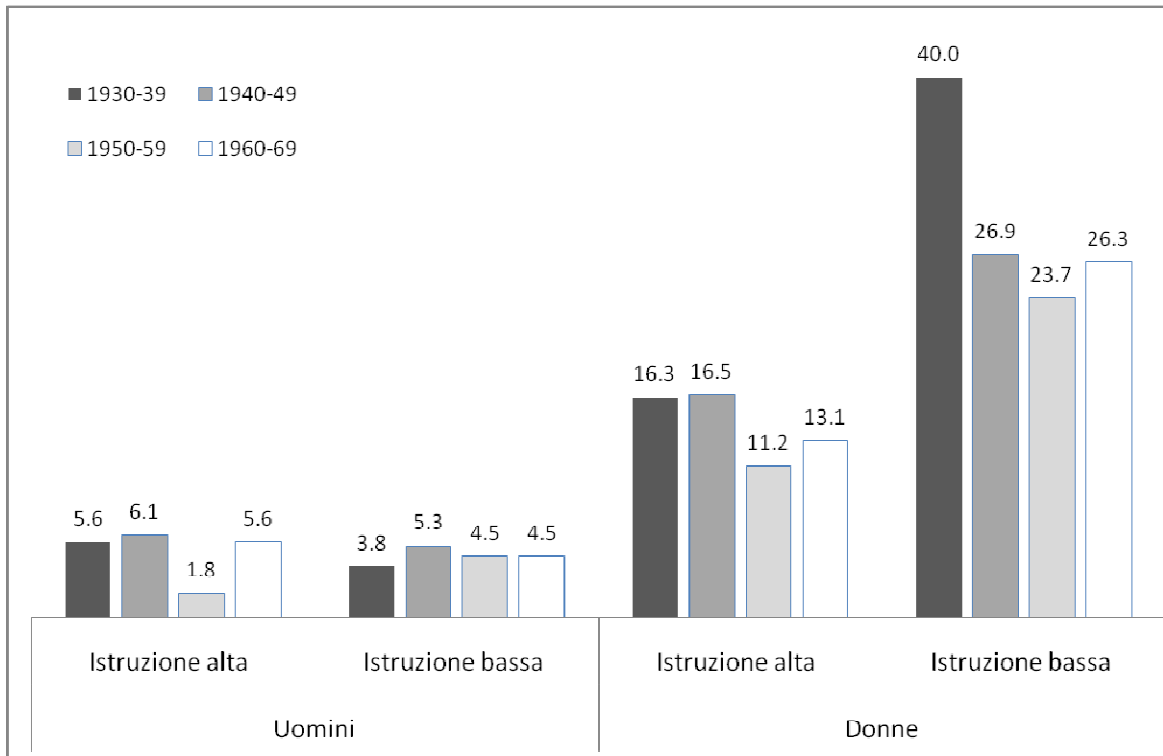
Tab 1. Uomini e donne per livello di istruzione e coorte

	Uomini (N= 3417)				Donne (N=3598)			
	1930-39	1940-49	1950-59	1960-69	1930-39	1940-49	1950-59	1960-69
Elementari o	77.6	63.5	50.8	45.1	87.5	70.6	53.1	41.6

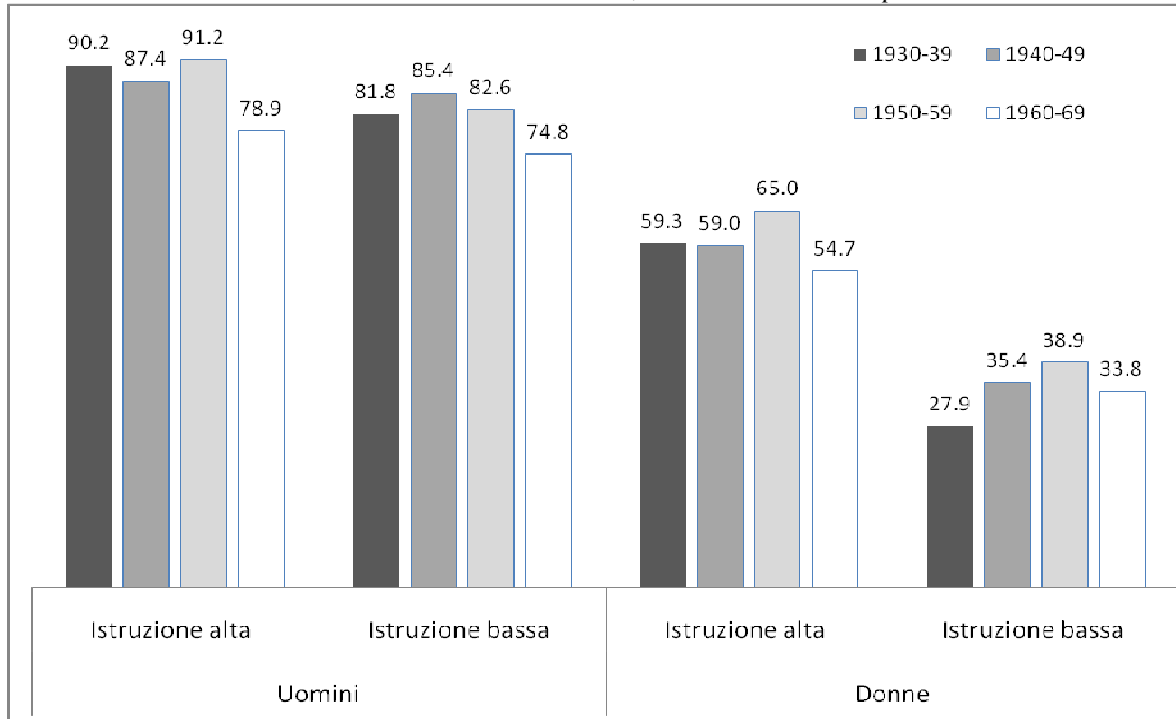
medie inferiori								
Superiori	16.5	26.8	36.6	40.2	9.5	21.6	34.7	42.3
Laurea	5.9	9.7	12.7	14.8	3.1	7.8	12.2	16.1
N	661	827	908	1021	709	908	934	1047

Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

% di chi non ha mai lavorato entro i 35 anni



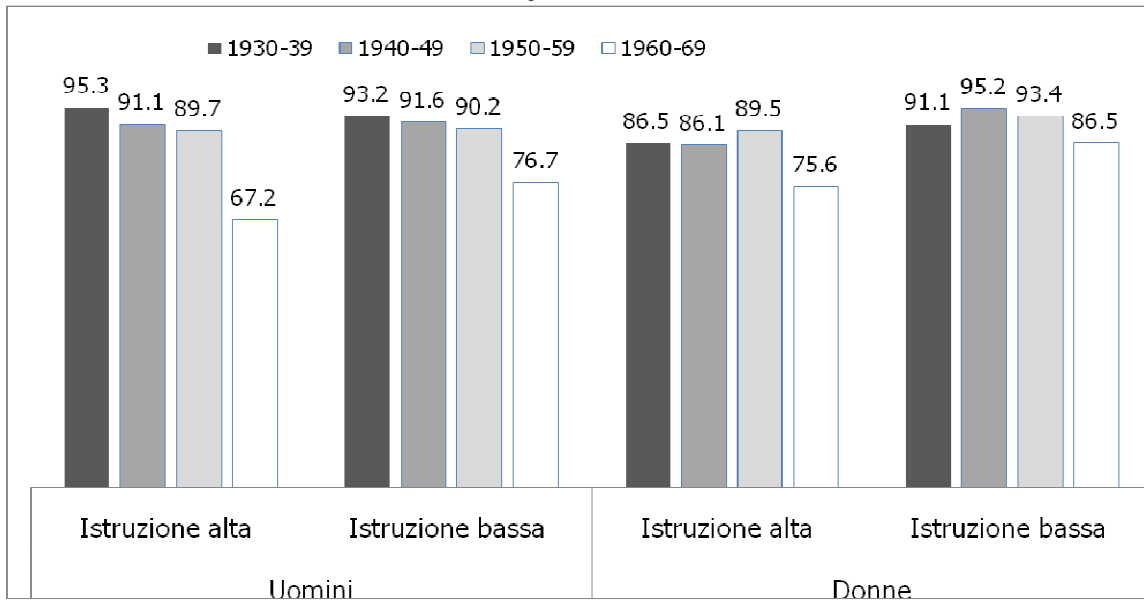
Insider nel mercato del lavoro a 35 anni: tra chi ha lavorato, % con contratto a tempo indeterminato o autonomo



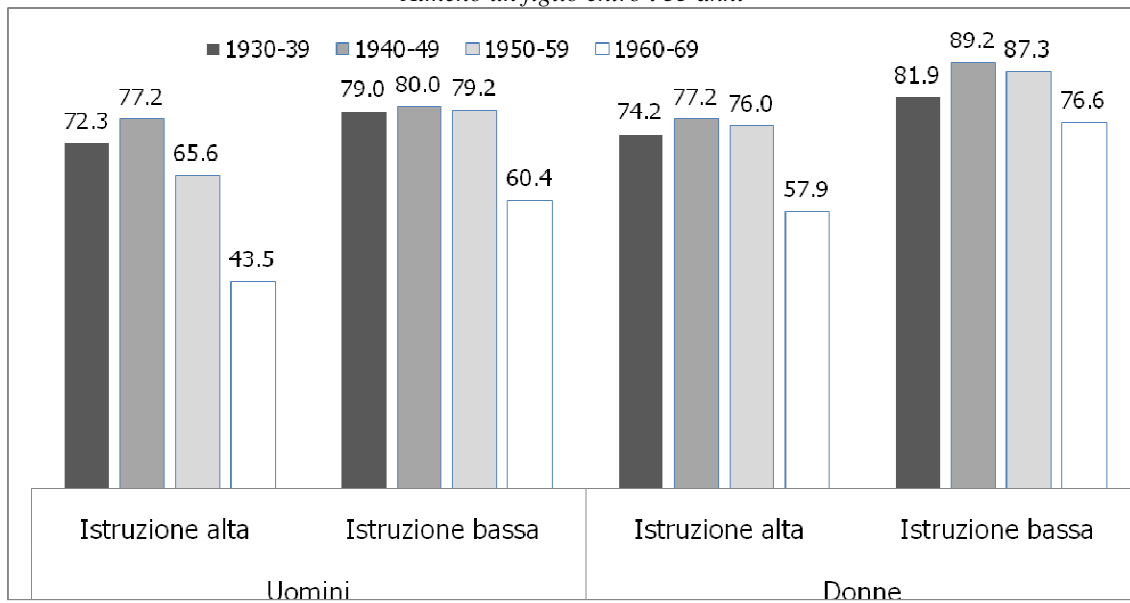
Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

Fig.1: Condizione a 35 anni nel mercato del lavoro: proporzione di giovani per coorte, sesso e livello di istruzione.

Almeno una convivenza o matrimonio entro i 35 anni



Almeno un figlio entro i 35 anni

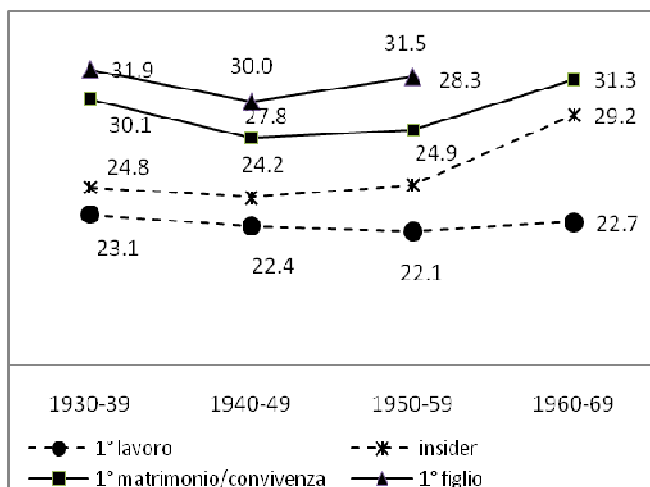


Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

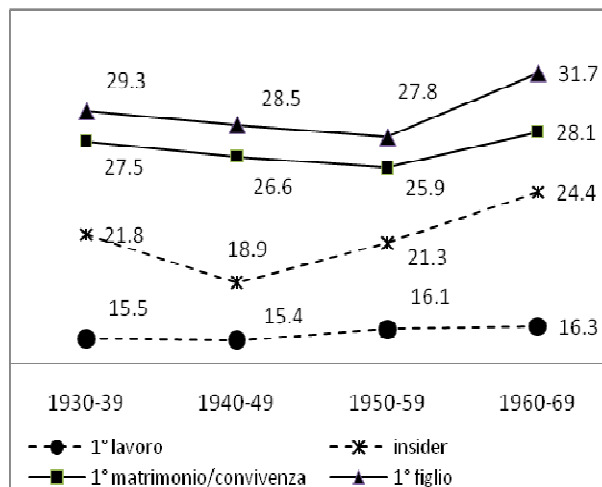
Fig. 2: Condizione a 35 anni nel fare famiglia: proporzione di giovani per coorte, sesso e livello di istruzione.

UOMINI

Alta istruzione

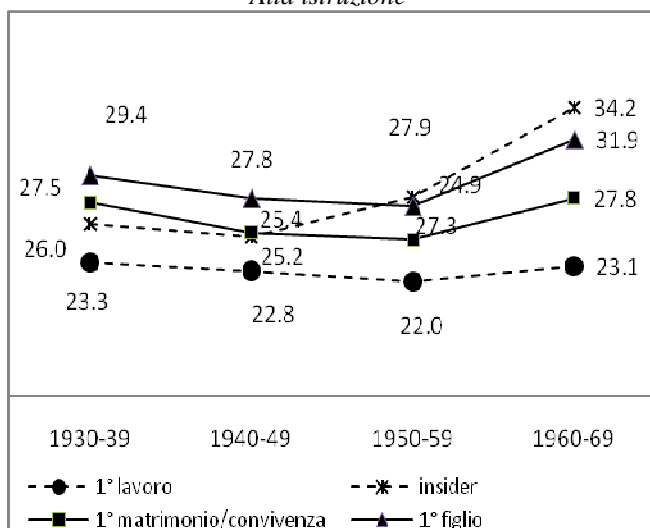


Bassa istruzione

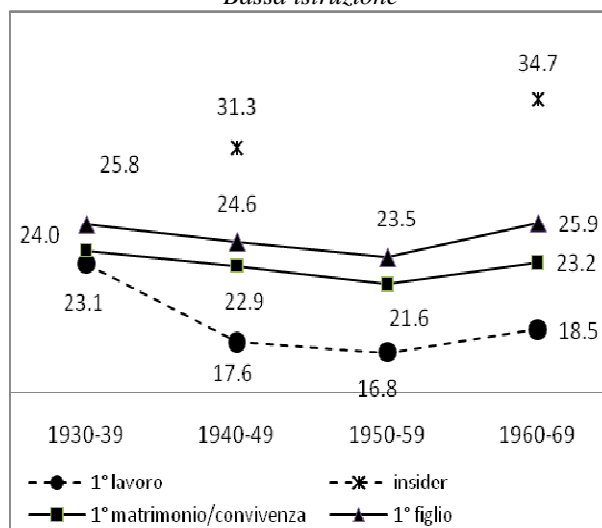


DONNE

Alta istruzione



Bassa istruzione

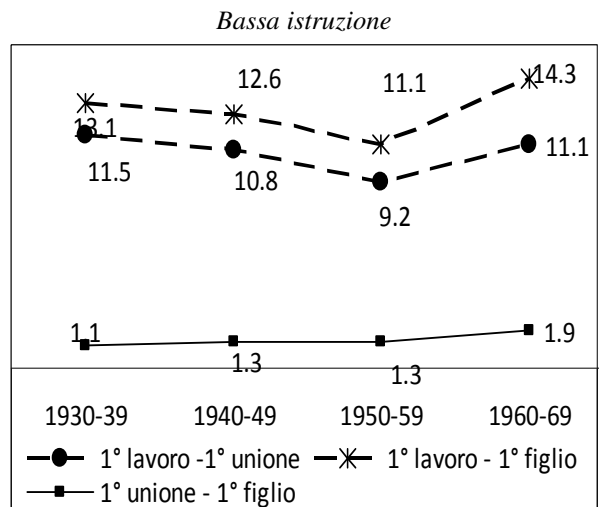
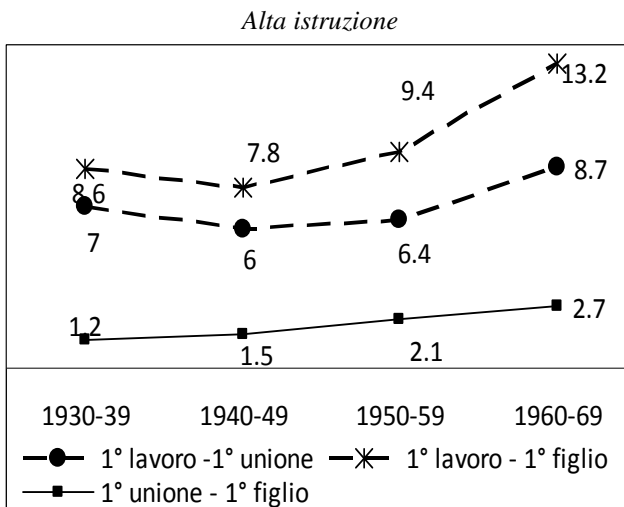


Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

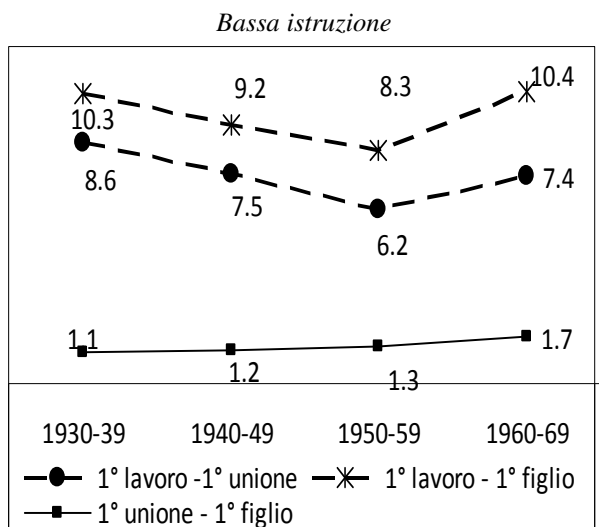
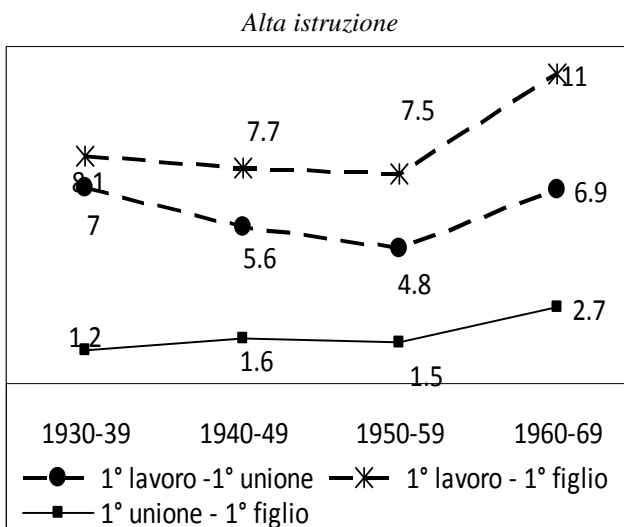
Nota: Insider: in tutto l'articolo, chi a 35 anni lavora come autonomo o come dipendente a tempo indeterminato. Qui il calcolo del timing è fatto solo per i lavoratori dipendenti, essendo molto diverse le età in cui si inizia a lavorare come autonomi "tipici" (non parasubordinati) o come dipendenti "tipici" (a tempo indeterminato), soprattutto nelle coorti più giovani

Fig. 3. Età mediana a vari eventi della transizione allo stato adulto tra i 14 e 35 anni, per sesso, coorte e livello di istruzione (stime di Kaplan-Meier).

UOMINI

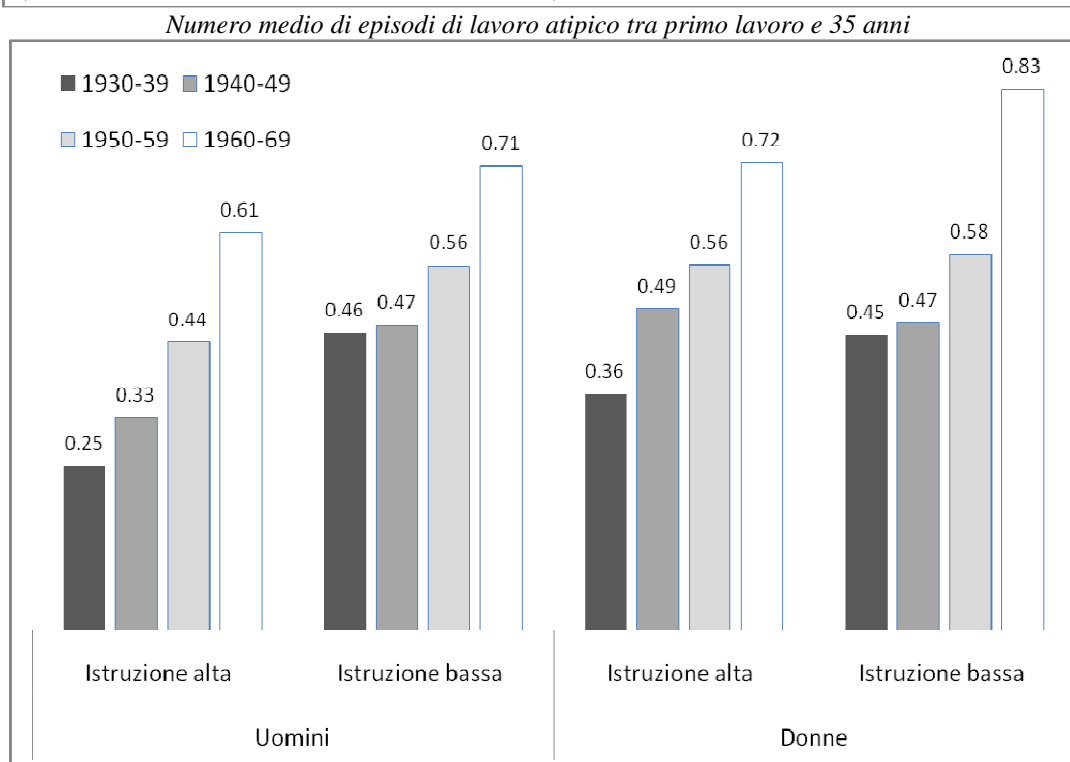
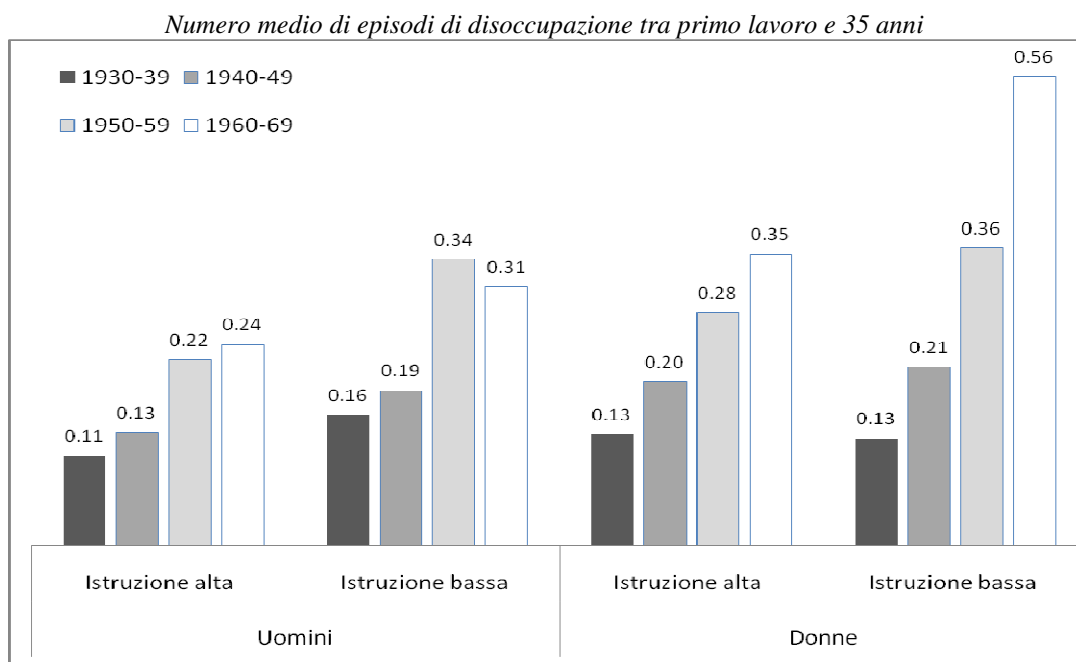


DONNE



Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

Fig. 4. Intervallo medio tra vari eventi della transizione allo stato adulto tra i 14 e 35 anni, per sesso, coorte e livello di istruzione (stime di Kaplan-Meier).



Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

Nota: Atipico: chi lavora come dipendente o parasubordinato a tempo determinato o chi lavora in nero

Fig 5: Episodi di disoccupazione e di lavoro atipico tra primo lavoro e 35 anni, per coorte, sesso e livello di istruzione.

Tab. 2. Pacchetti di corsi di vita tra primo lavoro e 35 anni, per coorte, sesso e livello di istruzione

	Coorte	Uomini		Donne	
		Istruzione alta	Istruzione bassa	Istruzione alta	Istruzione bassa
Insider facile con figli					
	1930-39	47.1	43.2	38.4	23.1
	1940-49	57.3	47.7	32.3	24.6
	1950-59	44.0	39.1	32.7	24.3
	1960-69	25.2	26.0	20.5	15.3
Insider facile senza figli					
	1930-39	20.0	11.6	20.6	8.2
	1940-49	15.3	10.7	13.6	6.9
	1950-59	22.1	9.6	13.3	5.1
	1960-69	29.6	19.5	18.6	9.7
Insider difficile con figli					
	1930-39	20.0	22.7	6.9	10.6
	1940-49	13.9	26.3	18.2	14.3
	1950-59	15.9	28.4	21.0	17.5
	1960-69	13.1	20.2	13.8	13.7
Insider difficile senza figli					
	1930-39	5.0	5.3	4.1	2.7
	1940-49	4.6	4.0	5.9	1.9
	1950-59	9.2	7.1	5.6	2.7
	1960-69	12.7	10.8	7.9	6.2
Atipico con figli					
	1930-39	5.0	12.8	11.0	12.2
	1940-49	5.7	6.9	8.6	11.0
	1950-59	4.8	9.8	8.2	8.9
	1960-69	5.7	11.0	9.2	12.2
Atipico senza figli					
	1930-39	1.4	2.4	2.7	3.5
	1940-49	2.9	2.6	2.7	2.2
	1950-59	2.8	2.1	4.0	1.9
	1960-69	9.3	5.1	10.5	3.7
Outsider: non lavora					
	1930-39	1.4	2.0	16.4	39.6
	1940-49	0.4	1.8	18.6	39.1
	1950-59	1.2	4.1	15.2	39.6
	1960-69	4.6	7.4	19.5	39.3

Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

Nota: Insider: chi a 35 anni lavora come autonomo o come dipendente a tempo indeterminato

Atipico: chi a 35 anni lavora come dipendente o parasubordinato a tempo determinato o chi lavora in nero

Insider Facile: chi tra primo lavoro e 35 anni non ha sperimentato episodi di lavoro atipico o di non lavoro

Insider Difficile: chi tra primo lavoro e 35 anni ha sperimentato almeno un episodio di lavoro atipico o di non lavoro

Tab. 3. Effetti sul tasso di transizione al primo figlio tra i 14 e i 35 anni, per coorte (modelli discreti di event-history analysis) – Uomini

	Tutte le coorti		1930-39		1940-49		1950-59	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<i>Durata da 14 anni</i>	0,01 ***	0,00 *	0,02 ***	0,00	0,01 ***	0,00	0,01 ***	0,00 *
<i>Coorte (1930-39)</i>								
1940-49	0,19 **	-0,11						
1950-59	0,08	-0,28 ***						
1960-69	-0,45 ***	-0,60 ***						
<i>Titolo di studio (Basso)</i>								
Diploma o laurea	-0,23 ***	-0,06	-0,26 *	0,11	-0,08	-0,01	-0,23 **	-0,08
<i>Area residenza (Nord)</i>								
Centro	0,15 **	0,22 **	0,10	0,35 *	0,17	0,23 *	0,28 **	0,24 *
Sud-Isole	0,40 ***	0,55 ***	0,05	0,23	0,36 **	0,66 ***	0,52 ***	0,71 ***
<i>Ancora studiando (No)</i>								
Si	-0,57 ***	-0,49 ***	-0,14	-0,12	-0,40 **	-0,35	-0,82 ***	-0,90 ***
<i>Occupata (Si)</i>								
No	-1,25 ***	-0,55 ***	-1,05 ***	-0,28	-1,32 ***	-0,67 **	-1,20 ***	-0,58 *
<i>Classe^a (Borghesia)</i>								
Media impiegatizia	0,01	-0,01	-0,11	0,28	0,38 *	0,03	-0,10	-0,15
Operaio qualificato	-0,03	0,02	-0,04	0,07	0,00	-0,16	0,03	0,37 *
Non qualificato ^b	-0,15 *	0,01	-0,12	0,19	-0,11	-0,10	-0,18	0,05
<i>Lavoro Autonomo (No)</i>								
Si	-0,12	0,03	-0,31	0,40	-0,02	0,10	0,11	-0,13
<i>Contratto^a (indeterminato)</i>								
Determinato o in nero	-0,13 *	-0,03	-0,08	0,01	-0,29	-0,31	-0,21	0,04
<i>Settore^a (pubblico)</i>								
Privato	-0,02	-0,02	-0,08	0,27	-0,06	0,07	0,08	-0,28
<i>In coppia (No)</i>								
Si	-6,90 ***	3,88 ***	-7,22 ***	4,36 ***	-6,93 ***	3,95 ***	-6,50 ***	3,64 ***
Costante								
Log-likelihood	-13931,4	-	-2945,8	-2268,1	-3760,8	-3040,5	-3942,9	-
N. mesi-persona	628711	612272	120000	117896	145311	141927	161600	3281,4
N. persone	3412	3337	660	650	826	806	908	890

Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

Note: ^a Solo per lavoratori/trici dipendenti

^b Comprende lavori non qualificati sia nell'industria che nel terziario

Tab. 4. Effetti sul tasso di transizione al primo figlio tra i 14 e i 35 anni, per coorte (modelli discreti di event-history analysis) - Donne

	Tutte le coorti		1930-39		1940-49		1950-59	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<i>Durata da 14 anni</i>	0,01 ***	0,00 ***	0,01 ***	0,00 ***	0,01 ***	-0,01 ***	0,01 ***	-0,01 ***
<i>Coorte (1930-39)</i>								
1940-49	0,28 ***	0,06						
1950-59	0,33 ***	-0,01						
1960-69	-0,09	-0,29 **						
<i>Titolo di studio (Basso)</i>								
Diploma o laurea	-0,34 ***	-0,02	-0,30 *	0,00	-0,41 ***	-0,04	-0,20 *	0,00
<i>Area residenza (Nord)</i>								
Centro	0,02	0,13 *	-0,16	0,13	0,07	0,00	0,03	0,00
Sud-Isole	0,05	0,33 ***	-0,11	-0,12	-0,17 *	0,20	0,05	0,00
<i>Ancora studiando (No)</i>								
Si	-1,29 ***	-0,69 ***	-0,70 **	-0,05	-1,23 ***	-0,53 **	-1,40 ***	-0,01
<i>Occupata (Si)</i>								
No	-0,03	-0,04	0,09	-0,05	0,24	-0,10	-0,10	0,00
<i>Classe^a (Borghesia)</i>								
Media impiegatizia	-0,09	-0,25 *	0,00	-0,72	0,10	0,07	-0,10	-0,01
Operaio qualificato	-0,29 *	-0,30	0,15	-0,23	-0,31	-0,26	-0,26	-0,01
Non qualificato ^b	-0,14	0,00	-0,22	-0,36	0,07	0,21	-0,15	0,00
<i>Lavoro Autonomo (No)</i>								
Si	-0,25 *	-0,24 *	-0,29	-0,28	-0,20	-0,13	-0,51 *	-0,01
<i>Contratto^a (indeterminato)</i>								
Determinato o in nero	-0,06	0,25 **	0,06	0,48 *	-0,02	0,25	-0,13	0,00
<i>Settore a (pubblico)</i>								
Privato	-0,10	-0,10	-0,20	0,08	-0,26 *	-0,44 **	-0,02	0,00
<i>In coppia (No)</i>								
Si		3,78 ***		4,08 ***		4,25 ***		3,00
<i>Costante</i>	-5,82 ***	-6,38 ***	-6,05 ***	-6,57 ***	-5,84 ***	-6,54 ***	-5,21 ***	-6,00
Log-likelihood	-16517,4	-13317,8	-3405,5	-2644,8	-4425,65	-3448,5	-4397,87	-3,00
N. mesi-persona	535722	516527	106682	102241	126345	123220	127866	12,00
N. persone	3595	3515	708	685	907	891	933	9,00

Fonte: elaborazione su dati ILFI (2005).

Note: ^a Solo per lavoratori/trici dipendenti

^b Comprende lavori non qualificati sia nell'industria che nel terziario