

QUANDO LUI PERDE IL LAVORO

Anna Bracci, Fabio Losa e Maurizio Bigotta

Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale (DEASS), SUPSI

Quando lui perde il lavoro, lei come si comporta? Cerca lavoro, trova lavoro, aumenta lavoro? Oppure no?

Questo contributo illustra i risultati di una ricerca volta a esplorare se in Svizzera la famiglia, in particolare la compagna, giochi un ruolo di ammortizzatore sociale di fronte alla perdita del posto di lavoro del partner. Apporta pure alcune considerazioni relative alle implicazioni che queste dinamiche intra-famigliari possono avere per le politiche pubbliche che intervengono nel complesso rapporto tra individuo e impiego.

La vita lavorativa per molti di noi è oggi caratterizzata da momenti di non lavoro o di carenza di lavoro. Da un lato le aspirazioni non sono più quelle dei nostri padri, caratterizzate spesso dalla fedeltà ad una e una sola azienda per tutto l'arco della carriera professionale, dall'altro interviene la generale flessibilizzazione, e in troppi casi precarizzazione, dei rapporti lavorativi. In questa condizione di carriere più a singhiozzo, i fattori che possono ridurre l'occorrenza di momenti di non lavoro sono ad esempio le competenze individuali, l'andamento congiunturale e le caratteristiche di permeabilità del mercato del lavoro, quelli che possono mitigarne le conseguenze negative sono le reti della sicurezza sociale e le relazioni, in primis, famigliari.

Di fronte a una perdita del posto di lavoro, la famiglia rappresenta una risorsa cruciale: non solo offre conforto umano, ma è anche un valido supporto alla ricerca di un nuovo impiego e un aiuto finanziario per l'eventuale perdita di reddito. Quando poi un familiare risponde alla perdita di lavoro di un altro membro della famiglia trovando un impiego o aumentando il suo grado di occupazione, allora l'apporto può essere visto come una sorta di "ammortizzatore lavorativo".

Questo fenomeno, conosciuto in letteratura come effetto del lavoratore addizionale o *Added Worker Effect (AWE)* trova riscontro in una serie di studi condotti in vari Paesi. L'AWE può essere di tipo *estensivo*, quando il membro della famiglia che reagisce era senza impiego al momento della perdita di lavoro del familiare, e risponde all'evento che ha colpito quest'ultimo trovando lavoro; oppure *intensivo*, quando

la stessa persona era occupata a tempo parziale al momento dello *shock* e reagisce aumentando il suo grado di occupazione per compensare la perdita di lavoro.

I risultati delle analisi empiriche mettono in mostra un quadro diversificato a seconda dei contesti nazionali e rimandano a una serie di fattori che influenzano occorrenza ed entità dell'AWE. Secondo questi studi, le reazioni occupazionali all'interno del nucleo familiare appaiono più probabili:

- dove la partecipazione femminile è relativamente bassa, come nei Paesi mediterranei (Bredtmann, Otten e Rulff, 2014),
- dove il sistema di indennità contro la disoccupazione è meno generoso (Cullen e Gruber, 2000),
- dove la quota di proprietari di alloggio è relativamente alta, così come quella di chi ha contratto un'ipoteca (Benito e Saleheen 2013) e
- durante fasi recessive, poiché i lavoratori considerano maggiore il rischio di rimanere disoccupati per periodi più lunghi (Mattingly e Smith, 2010).

A questo punto, di fronte a un processo di flessibilizzazione e destrutturazione delle traiettorie professionali che si sta diffondendo anche nel nostro paese (Levy, Gauthier e Widmer, 2013), la domanda che sorge spontanea, complice anche la scarsità di studi specifici sull'argomento, è se pure in Svizzera la famiglia giochi o meno un ruolo di ammortizzatore lavorativo. Le peculiarità del mercato del lavoro elvetico, in termini di elevata partecipazione femminile,



favorita dalla grande diffusione dei tempi parziali, di crescita per certi versi sorprendente e a tinte rosa dell'occupazione in quest'ultimo decennio, unitamente alla generosità (anche se decrescente) del sistema di welfare e in particolare dell'assicurazione contro la disoccupazione (Siegenthaler, Graff e Mannino, 2014) rendono particolarmente interessante il caso svizzero.

Questo breve contributo illustra i risultati di una nostra recente, e per certi versi esplorativa, ricerca finanziata dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) nell'ambito del «Programme fédéral égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées», volta a identificare e quantificare l'AWE in Svizzera e descrive il processo di interpretazione e dibattito che abbiamo strutturato attorno ai risultati con alcuni attori del territorio attivi nella formulazione e implementazione di politiche pubbliche in campo economico, sociale e formativo.

La ricerca

Il nostro studio si è focalizzato sulla reazione delle donne alla perdita di lavoro del proprio compagno. Dove continua a essere particolarmente presente il modello familiare tradizionale in cui l'uomo detiene il ruolo di primo e a volte unico procacciatore di reddito per la famiglia con un'occupazione molto spesso a tempo pieno (cosiddetto modello del *male breadwinner*), sono più gli uomini che perdono il lavoro e di riflesso le donne – prevalentemente inattive (ossia né occupate né disoccupate) o occupate a tempo parziale – a eventualmente reagire, cercando lavoro, trovando un nuovo impiego oppure aumentando il grado di occupazione.

Abbiamo preso in considerazione tutte le coppie residenti nel nostro paese, con entrambi i componenti in età lavorativa, e il partner uomo occupato all'inizio del periodo di osservazione. All'interno di queste, abbiamo osservato i casi in

cui l'uomo, nel corso dell'anno di osservazione, perdeva involontariamente il posto di lavoro, per identificare e stimare le eventuali reazioni delle compagne nello stesso arco temporale.

L'AWE estensivo si realizza quando una donna, ad inizio periodo inattiva o disoccupata, figura a fine periodo tra gli occupati; rimane invece a carattere potenziale quando genera un cambio di comportamento – la ricerca di lavoro – che però non si traduce nei 12 mesi di osservazione in un impiego (transizione da inattiva a disoccupata¹/in cerca di lavoro). L'AWE intensivo si realizza, da par suo, quando la compagna occupata a tempo parziale a inizio periodo incrementa nell'arco dei 12 successivi mesi le ore lavorate in risposta alla perdita di lavoro del partner; rimane invece di carattere solo potenziale quando si rileva un incremento delle ore ricercate ma senza aumento delle ore lavorate. Nelle coppie in cui anche la compagna lavora può emergere un'altra forma di AWE che viene denominata *job retention* e consiste in una minor propensione da parte della compagna confrontata alla perdita di lavoro del partner ad abbondare il proprio lavoro o a ridurre la propria percentuale lavorativa.

L'analisi empirica è stata condotta utilizzando i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) sull'arco temporale 2003-2016. Il campione è costituito da 43.899 donne, osservate in due momenti temporali distinti (t e $t+1$) distanti tra loro 12 mesi. Rapportato alla popolazione residente in Svizzera questo campione corrisponde a circa 730.000 donne. Di queste il 26% vivono in coppie dove solo l'uomo lavora (quelle che d'ora in poi chiameremo: coppie *single-earner*) e il 74% in coppie dove anche la donna è occupata (coppie *dual-earner*), in genere a un tasso di occupazione inferiore. L'AWE estensivo può realizzarsi ovviamente solo nel primo gruppo, quello intensivo solo nel secondo.

In termini concreti, si misura un AWE estensivo realizzato, quando il travaso di compagne inattive o disoccupate al tempo t verso occupate

¹ In questa ricerca, sono disoccupate le persone che non hanno un'occupazione e che sono alla ricerca di un impiego. Disoccupati e occupati insieme costituiscono le persone attive o forza lavoro.

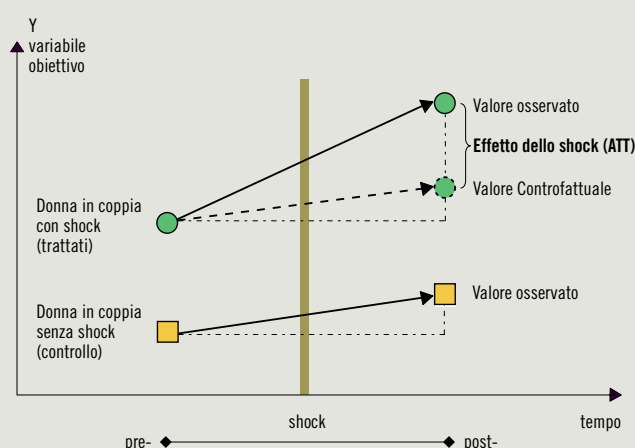
Riquadro 1 – Metodo e dati

La misura degli effetti di una nuova politica o di uno shock esogeno su una variabile obiettivo non può, in genere, basarsi su un semplice confronto tra il valore di tale variabile prima e il valore assunto dopo la modifica, poiché questo differenziale potrebbe essere dovuto anche o solo ad altri fattori. Per distinguere l'effetto ricercato da altre influenze, si tratta di misurare la differenza nel cambiamento osservato sulla variabile obiettivo in seguito alla politica rispetto al cambiamento che sarebbe avvenuto comunque in assenza della politica. La questione cruciale è che ovviamente non si può osservare contemporaneamente lo stesso individuo o sistema nei due stati. Nell'**approccio controfattuale**, per ovviare a questa condizione, s'introduce un gruppo di controllo in grado di opportunamente mimare il comportamento che avrebbe avuto il gruppo dei cosiddetti trattati in assenza della politica o modifica. La differenza tra il cambiamento registrato nel gruppo dei trattati e quello registrato nel gruppo di controllo è dunque l'effetto della modifica (o trattamento), denominato *Average Treatment Effect on the Treated (ATT)*. Per assicurare una stima il più possibile pulita dell'ATT, è opportuno confrontare individui trattati e individui non trattati il più possibile simili tra loro, idealmente coppie di gemelli che si differenziano solo per il fatto di aver subito la nuova politica o lo *shock*. Per far ciò si utilizzano procedure di "bilanciamento" tra i due gruppi utilizzando un ampio novero di caratteristiche. Nel nostro caso abbiamo applicato un *Inverse Probability Weighting* su variabili socio-demografiche della persona e del partner, variabili professionali del partner, caratteristiche familiari e regionali. Nella nostra ricerca, il cambiamento che andiamo a misurare è quello derivante dallo *shock* occupazionale, definito come una perdita di lavoro a carattere involontario, dovuta a licenziamento, fine del contratto a durata limitata, abbandono dell'attività indipendente, malattia/infortunio/disabilità, pensionamento forzato. Il **gruppo di trattamento** comprende coppie in cui la persona di riferimento è registrata come senza lavoro alla seconda osservazione e ha subito una perdita di lavoro involontaria nella finestra osservata, dovuta a licenziamento, fine del contratto a durata limitata, abbandono dell'attività indipendente, malattia/infortunio/disabilità, pensionamento forzato. Il **gruppo di controllo**, invece, è costituito da famiglie i cui partner (uomini) occupati non subiscono la perdita di lavoro e quindi le compagne non reagiscono ad alcuno *shock*, bensì eventuali cambiamenti sono frutto del normale andamento che si sarebbe verificato nel gruppo dei trattati in assenza dell'evento di perdita del lavoro.

a $t+1$ è significativamente maggiore di quanto sarebbe stato in assenza dello *shock* lavorativo del partner. Operativamente questo confronto con l'ipotetico caso in cui lo *shock* non sarebbe avvenuto è realizzato, secondo il cosiddetto **approccio controfattuale** [Riquadro 1], ricorrendo a un gruppo di controllo, che nel nostro caso è rappresentato da tutte quelle coppie *single-earner* che nello stesso arco temporale non sono state toccate da una perdita di lavoro involontaria. Il loro travaso da inattive o disoccupate verso occupate può infatti essere considerato il flusso

fisiologico tra questi due stati occupazionali e quindi ciò che si sarebbe realizzato anche nelle coppie toccate dalla perdita del posto di lavoro se questo evento non si fosse verificato. Da ciò, se il travaso nelle coppie che hanno subito lo *shock* (gruppo dei cosiddetti trattati o scioccati) è significativamente superiore allo stesso flusso rilevato nelle coppie il cui partner uomo ha conservato il suo lavoro (gruppo di controllo), la differenza tra la proporzione di questi due flussi è l'AWE. Il ragionamento è analogo per la stima dell'AWE intensivo nelle *coppie dual-earner*.

Schema concettuale della valutazione dello shock



Fonte: elaborazione Ustat

I dati utilizzati provengono dalla **Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera** (RIFOS) [in francese *Enquête suisse sur la population active* (ESPA) e tedesco *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung* (SAKE)]. La RIFOS è un'indagine campionaria condotta a livello nazionale presso la popolazione residente permanente con età uguale o superiore ai 15 anni. L'obiettivo principale della rilevazione è di fornire dati sulla struttura della popolazione attiva e sul comportamento in materia di attività professionale. Attualmente, sono svolte 126.000 interviste ogni anno. Le persone partecipanti alla rilevazione vengono intervistate quattro volte sull'arco di un anno e mezzo. In particolare, abbiamo utilizzato la versione longitudinale dell'indagine, in cui si osserva lo statuto occupazionale sia della persona intervistata (nel nostro caso la donna) che del suo partner in un determinato momento temporale (t) e dopo un anno ($t+1$). Grazie a questa struttura, è possibile identificare le coppie in cui l'uomo ha perso il lavoro (transizione da occupato a non occupato) e distinguerle da quelle che invece non hanno subito lo *shock*, come pure le eventuali reazioni della compagna: da inattiva o disoccupata a occupata per determinare un AWE estensivo, oppure da occupata part-time a occupata *full-time* o a un più elevato grado di occupazione per determinare un'AWE intensivo.

T. 1

Transizioni da e per statuto occupazionale e AWE (ATT in punti percentuali), gruppo dei trattati e gruppo di controllo

	Gruppo dei trattati (1)	Gruppo di controllo (2)	ATT (1) - (2)
Parte A - Coppie single-earner			
A1. Donna inattiva_t	128	10.295	
→ Inattiva _{t+1}	65.5 (4.8)	75.3 (0.6)	-9.7 ** (4.9)
→ Disoccupata _{t+1}	13.4 (3.3)	5.2 (0.3)	8.2 ** (3.3)
→ Occupata part-time _{t+1}	16.6 (3.8)	16.9 (0.5)	-0.3 (3.9)
→ Occupata full-time _{t+1}	4.5 (2.2)	2.6 (0.3)	1.9 (2.2)
A2. Donna disoccupata_t	33	1.530	
→ Inattiva _{t+1}	20.9 (8.2)	22.7 (1.4)	-1.8 (8.3)
→ Disoccupata _{t+1}	37.5 (9.8)	29.8 (1.7)	7.7 (9.9)
→ Occupata part-time _{t+1}	32.5 (9.8)	38.4 (1.7)	-5.8 (9.9)
→ Occupata full-time _{t+1}	9.0 (6.6)	9.1 (1.1)	-0.1 (6.7)
Parte B - Coppie dual-earner			
B1. Donna occupata part-time_t	247	23.466	
→ Inattiva _{t+1}	6.0 (1.7)	6.3 (0.2)	-0.3 (1.7)
→ Disoccupata _{t+1}	3.0 (1.2)	2.1 (0.1)	0.9 (1.2)
→ Occupata part-time con riduzione delle ore _{t+1}	19.6 (3.2)	21.9 (0.4)	-2.3 (3.2)
→ Occupata part-time alle stesse ore _{t+1}	32.1 (3.4)	38.3 (0.5)	-6.2 * (3.5)
→ Occupata part-time con aumento di ore _{t+1}	25.4 (3.3)	22.9 (0.4)	2.5 (3.3)
→ Occupata full-time _{t+1}	13.9 (2.7)	8.5 (0.3)	5.4 * (2.7)
B2. Donna occupata full-time_t	144	8.056	
→ Inattiva _{t+1}	4.2 (1.9)	4.4 (0.3)	-0.2 (2.0)
→ Disoccupata _{t+1}	4.1 (1.9)	2.2 (0.2)	1.9 (1.9)
→ Occupata part-time _{t+1}	19.2 (3.9)	23.7 (0.7)	-4.4 (4.0)
→ Occupata full-time _{t+1}	72.5 (4.5)	69.8 (0.7)	2.7 (4.6)

Note: Errori standard in parentesi. Sig. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10.

Eventuali differenze sono dovute ad arrotondamenti.

Fonte: RIFOS 2003-2016, proprie elaborazioni.

I principali risultati

In Svizzera tra il 2003 e il 2016 l'1,2 % delle famiglie composte da coppie (con o senza figli) è stato toccato da una perdita di lavoro involontaria patita dal partner maschio, ossia quello che in genere è il suo primo procacciatore di reddito lavorativo. Ciò corrisponde all'incirca a 8.000 famiglie in Svizzera all'anno sul periodo considerato.

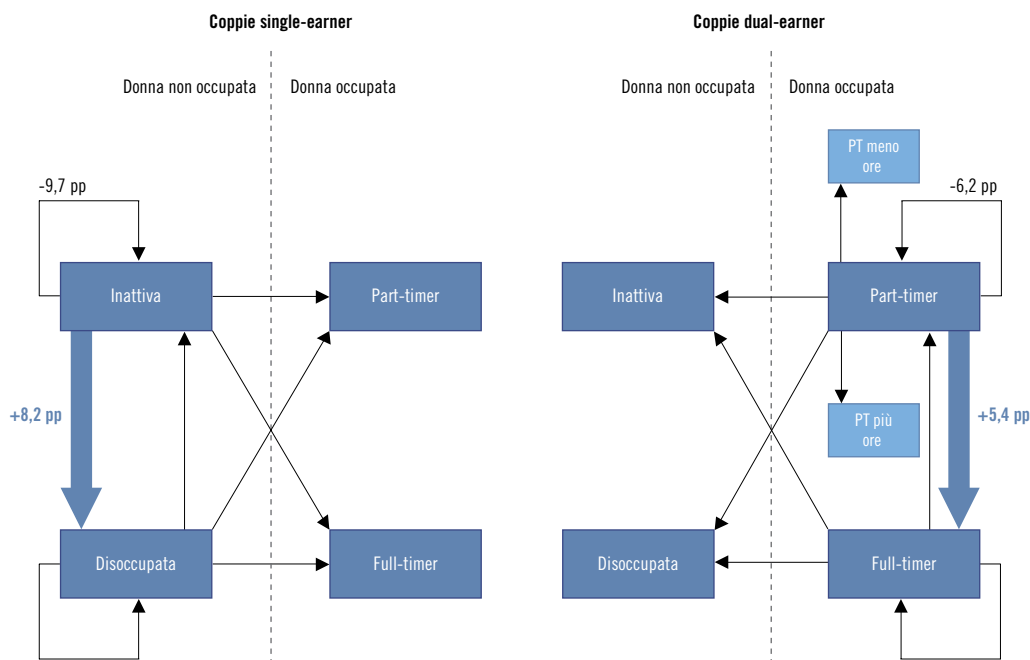
Nella tabella [T. 1] sono riportati in termini di proporzioni i flussi tra i vari stati di occupazione da t a $t+1$ per le coppie che hanno subito lo *shock* (gruppo dei trattati) e per le quelle invece che ne sono state risparmiate (gruppo di controllo). I coefficienti dell'ultima colonna corrispondono all'AWE ed esprimono l'effetto

medio netto – in punti percentuali – nelle coppie che hanno subito lo *shock*, quale risultato della differenza tra i flussi dei due gruppi. I risultati statisticamente significativi sono contrassegnati da un asterisco.

In Svizzera, tra le coppie dove solo l'uomo era occupato ([T. 1, parte A]; [F. 1]), non si osserva – almeno nell'arco dei 12 mesi considerati – alcun incremento dell'occupazione riconducibile a una reazione della compagna alla perdita di lavoro subita dal partner (**AWE estensivo** realizzato). L'unica reazione significativa è una maggior attivazione nella ricerca di lavoro: tra le coppie che hanno subito lo *shock* 13,4% sono passate da inattive a disoccupate (quindi hanno inizia-

F.1

Effetti stimati (AWE, in punti percentuali), coppie single-earner e coppie dual-earner



Fonte: Elaborazione SUPSI

to a cercare lavoro) a fronte di un flusso di solo 5,2% tra le coppie dove il partner ha mantenuto il proprio posto di lavoro. Questo AWE di 8,2 punti percentuali corrisponde a circa 180 donne aggiuntive in media all'anno che hanno cominciato a cercare attivamente lavoro a seguito dello *shock* lavorativo che ha colpito il loro compagno. Questo maggior flusso è alimentato da una minor permanenza in inattività come dimostra il differenziale significativo di -9,7 punti percentuali collegato al flusso inattivo a t e inattivo a $t+1$. Tale risultato è confermato osservando le donne inizialmente disoccupate che nonostante lo shock non trovano lavoro in misura significativamente maggiore rispetto al gruppo di controllo [T. 1, parte B].

Sul fronte delle famiglie *dual-earner*, le stime dimostrano l'esistenza di un **AWE intensivo** pari a 5,4 punti percentuali dovuto a un maggior passaggio di lavoratrici da un impiego part-time a un impiego a tempo pieno nelle coppie confrontate allo *shock* lavorativo subito dal partner (13,9%) rispetto alle coppie del gruppo di controllo (8,5%) [T. 1, parte C]. Tale effetto corrisponde all'incirca a 330 donne in media all'anno in più che passano a un'occupazione a tempo pieno, per un incremento medio di 7,8 ore a persona, pari a complessivamente un ammontare di ore aggiuntive di lavoro dell'ordine di 2.600 all'anno. Questa maggiore occupazione è alimentata da una minor quota di donne *part-timer* tra le coppie toccate dallo *shock* che ha mantenuto le stesse ore lavorative (-6,2 punti percentuali).

Lo *shock* non determina alcun effetto di **job retention** tra le coppie in cui la donna era occu-



foto: T. Press / Franca Agosta

pata a tempo pieno al tempo t [T. 1, parte D]: l'abbandono del posto a tempo pieno concerne il 27,5% di donne tra le coppie che hanno subito la perdita di lavoro e del 30,2% nel gruppo di controllo; la differenza non è però statisticamente significativa.

T. 2

Effetti per vari sottogruppi di donne

AWE estensivo	AWE intensivo	Job retention
Attivazione in termini esclusivamente di ricerca di lavoro (AWE estensivo non realizzato): – Donne mature – Svizzere – Con formazione primaria o secondaria – Proprietarie	– Donne giovani – Svizzere – Con formazione primaria o secondaria – Con figli in età pre-scolare	– Donne mature – Straniere – Con formazione terziaria – Con figli in età pre-scolare – Proprietarie
Maggiore quota di attive (sia disoccupate che occupate): – Senza figli piccoli – Inquiline		
Più flussi verso disoccupate ma meno verso occupate part-time: – Con figli in età scolare		

In sintesi, questo quadro sembra lasciar concludere come la realizzazione di un effetto occupazionale quale risposta familiare alla perdita del posto di lavoro subita dipenda dallo statuto professionale di partenza della donna. Per le compagne non occupate al momento dello *shock* le barriere all'entrata sono verosimilmente troppo alte per riuscire, almeno in tempi brevi², a sostituire la perdita di lavoro del partner. Ce la fanno invece le donne già occupate, avvezze alle regole del gioco, meglio integrate e informate e che non danno adito a quelle reazioni di diffidenza che spesso accompagnano chi è stato lungamente lontano dal mercato del lavoro.

La compensazione occupazionale che, con la loro reazione, queste ultime sono in grado di garantire al nucleo familiare sarà comunque con grande probabilità solo parziale, considerato come in genere il partner maschio lavora più ore della compagna e che quest'ultima ha un margine ridotto per incrementare le proprie ore lavorate. Se a questa differenza di ore perse e compensate si aggiunge pure il cronico divario retributivo tra uomini e donne (OFS, 2013), è facile supporre come la compensazione reddituale (senza considerare le eventuali indennità di disoccupazione o di perdita di guadagno) possa essere ancora più parziale.

I risultati nei vari gruppi

L'attivazione in termini esclusivamente di ricerca di lavoro emersa a livello generale nelle coppie *single-earner* (AWE estensivo non realizzato) è un comportamento proprio delle donne mature (più di 45 anni), delle svizzere, delle donne con formazione primaria o secondaria e delle proprietarie [T. 2]. In due sottogruppi emerge una minor propensione a rimanere inattive, senza che però sia possibile determinare se queste donne siano andate a incrementare le occupate oppure le disoccupate: si tratta di donne che vivono in coppie senza figli, e di donne che vivono in affitto. Negli altri sottogruppi, alla perdita di lavoro del proprio partner le donne inattive non reagiscono mettendosi a cercare lavoro in misu-

ra significativamente diversa rispetto a quanto fanno le donne del gruppo di controllo³.

Sul fronte delle coppie *dual-earner* il quadro generale di un AWE intensivo si conferma per le donne svizzere, quelle di età inferiore a 45 anni, quelle con livello di formazione non terziario e per le madri con figli in età prescolare. Per alcuni sottogruppi si rileva anche un effetto di *job retention*, generato da una minor quota di uscite dalla forza lavoro oppure di chi riduce le ore lavorative rispetto a quanto avviene nel gruppo di controllo: è il caso di donne con età superiore ai 45 anni, di straniere, di donne con formazione terziaria, di madri con figli in età pre-scolare e di donne proprietarie della propria casa.

Il campo delle ipotesi interpretative è delimitato, a nostro avviso, da una serie di fattori:

- Un primo gruppo connesso al profilo personale (oggettivo o così come percepito da chi decide un'assunzione), che determinano le *chances* di essere impiegati da un datore di lavoro.
- Un secondo che si riconduce al reale bisogno familiare di compensare la perdita (in tempi relativamente brevi), considerati da un lato, le reti di sicurezza sociale, l'assicurazione contro la disoccupazione in prima linea, dall'altro, la percezione della famiglia della probabilità che l'uomo trovi più o meno rapidamente un nuovo impiego; probabilità che è verosimilmente collegata al suo profilo di competenze.
- Un terzo gruppo di fattori legati ai vincoli che limitano la capacità di reazione delle donne, in primis gli impegni familiari, in particolare quando di mezzo ci sono bimbi in tenera età; vincoli che sono mitigati quando è ampia l'offerta di strutture ricettive e di misure che facilitano la conciliazione tra lavoro e famiglia.
- Non da ultimo, possono essere richiamati elementi quali l'avversione al rischio (di rimanere lungamente senza lavoro), le preferenze individuali e familiari nelle scelte tra lavoro e tempo passato in famiglia, che in

² Va detto che un periodo di osservazione di 12 mesi è relativamente breve, se confrontato a un numero di indennità giornaliere garantito dalla Legge contro la disoccupazione che per chi ha versato regolarmente i contributi che si situa tra i 18 e 24 mesi.

³ Il quadro dei risultati relativo alle coppie *single-earner* si completa con un effetto negativo in termini di AWE estensivo realizzato: le donne con figli in età scolare di fronte allo *shock* evidenziano flussi minori verso l'occupazione a tempo parziale.



Foto: T. Press / Gabriele Purzu

certi casi particolari possono addirittura far prediligere alla compagna occupata la scelta di accompagnare il partner, abbandonando il proprio impiego così da passare più tempo insieme.

Senza voler entrare in un esercizio che diverrebbe speculativo, poiché i dati utilizzati non forniscono indicazioni atte a supportare una o l'altra ipotesi, ma semplicemente a scopo esemplificativo, si potrebbe ipotizzare che nell'AWE osservato tra le donne svizzere e non tra le straniere possa intervenire la maggior qualità del profilo delle prime (o una discriminazione rispetto alle seconde) oppure una maggior avversione al rischio di una disoccupazione che potrebbe prolungarsi per il compagno che ha subito la perdita di lavoro. Mentre, nella maggior attivazione – sia in termini estensivo che intensivo – delle persone con formazione più bassa, si potrebbe vedere una situazione di maggiore necessità a garantire in tempi brevi una compensazione allo *shock* lavorativo familiare. Necessità che potrebbe risultare meno presente tra le donne di formazione avanzata, poiché molto spesso in coppia con un partner con ca-

ratteristiche culturali, di formazione e professionali simili alle proprie, che da un lato potrebbe percepire delle indennità di disoccupazione comunque elevate, dall'altro dovrebbe poter garantire maggiori chances di ritrovare prontamente un impiego. Infine, per quanto attiene ai risultati relativi alle tipologie familiari, la maggiore attivazione da parte di donne inattive senza figli o con figli in età scolastica rispetto alle mamme con figli in età pre-scolare potrebbe essere da ricondurre alle maggiori difficoltà di queste ultime a conciliare famiglia e lavoro. Difficoltà superate (con un'organizzazione propria o ricorrendo a strutture ricettive), quando la donna è già occupata, da cui la possibilità anche di aumentare il proprio grado di occupazione, come dimostrerebbe l'esistenza di un AWE intensivo per questo gruppo.

Implicazioni di policy

L'attivazione della donna a “tamponare” la perdita di lavoro del partner rappresenta indubbiamente un meccanismo da considerare nell'ottimizzazione delle politiche sociali, e con essa pure gli aspetti facilitanti o i vincoli sui quali

F.2

I partecipanti al pomeriggio di riflessione sulle implicazioni di “policy”



altre politiche pubbliche possono intervenire (si pensi alla formazione, alle politiche del lavoro e del reinserimento professionale, ecc.). Non da ultimo sono da ritenere (e da analizzare più approfonditamente) i vantaggi e gli svantaggi della compensazione intra-famigliare, anche in termini di disparità di genere nei ruoli, nella distribuzione del carico di lavoro familiare e nella retribuzione del fattore lavoro. È infatti facile ipotizzare che un'eventuale compensazione occupazionale, oltre, come già detto, a risultare solo parziale in termini reddituali, a causa dei divari di genere sia in termini di ore lavorate che di salario percepito, vada a pesare sulle condizioni di vita delle donne, chiamate a un'improbabile quadratura del cerchio tra vita familiare e professionale, quando già il modello di divisione del lavoro domestico non retribuito le vede nettamente più impegnate rispetto agli uomini.

Per avviare una riflessione su questi aspetti, la ricerca e i suoi risultati sono stati oggetto di un processo di condivisione con i principali attori del territorio. Innanzitutto, la ricerca è stata costantemente supportata da un gruppo di accompagnamento composto dalla delegata per le Pari Opportunità del Cantone, da rappresentanti del Dipartimento Sanità e Socialità, dell'Istituto per le Assicurazioni Sociali e della Sezione del Lavoro. Secondariamente, i risultati sono stati discussi con una trentina di attori del territorio, dando vita a un pomeriggio di prima riflessione sul tema e sulle implicazioni di *policy*.

Stimolate dagli interventi introduttivi di sei esperti – di politiche sociali e della famiglia, politiche di genere e politiche del lavoro – le riflessioni dei partecipanti hanno fatto emergere, innanzitutto, l'opportunità di considerare la prospettiva di genere nella programmazione e nell'implementazione delle politiche. In secondo luogo, è stata sottolineata la necessità di una ancor maggiore interazione tra le diverse istituzioni e i vari strumenti pubblici esistenti – sia



foto: TI Press / Gabriele Purzu

a livello operativo che in termini compensativi – così da garantire una presa in carico sistemica delle persone e delle famiglie confrontate con le conseguenze di una perdita del posto di lavoro. In termini di parità di genere e di conciliazione famiglia-lavoro, l'accento è andato sul lungo cammino che ancora resta da fare per raggiungere la parità e sulla necessità di osservare più da vicino le opportunità che possono offrire interventi in ambiti quali quello legale, fiscale e formativo. In tutti i casi, è stata sottolineata l'importanza del coinvolgimento delle imprese.



foto: Pi Press / Gabriel Puzo

Sul fronte della politica sociale, invece, si è discusso del ruolo fondamentale nel definire misure mirate al sostegno delle donne più vulnerabili, come, ad esempio, quelle da molto tempo escluse dal mondo del lavoro oppure quelle che, per via del forte bisogno economico, rischiano di accettare condizioni di lavoro di bassa qualità. Infine, sotto il profilo delle politiche del lavoro, oltre a sottolineare il ruolo centrale dei provvedimenti e delle misure attive nell'ambito della Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI), si pensi ad esempio al sostegno alla ricerca del lavoro, si è riflettuto attorno a interventi mirati e anticipatori a favore di chi svolge lavoro non pagato e alle modalità per sostenere l'autoimprenditorialità femminile.

Conclusioni

I risultati mettono in evidenza la funzione di ammortizzatore giocato dalla famiglia, nello specifico dalla compagna, alla perdita di lavoro del partner. I risultati sono relativamente contenuti almeno in termini di vera e propria occupazione, ma diffusi tra i vari gruppi analizzati. Che sia una questione di preferenze o di vincoli – famigliari, economici, di mercato del lavoro o altro – o della brevità del periodo analizzato, non è dato a sapere, certo è che anche la reazione, quando si realizza, può comportare accresciute vulnerabilità e disparità, in primis, di genere.

In questo contesto, le politiche esistenti non sono da considerarsi neutrali rispetto alla distribuzione dei ruoli all'interno della famiglia, e parallelamente i processi decisionali di allocazione del tempo tra lavoro e tempo libero all'interno delle famiglie impattano gli obiettivi di *policy*.

I risultati e le riflessioni abbozzate con gli attori del territorio evidenziano il bisogno di future ricerche rispetto alle dinamiche intra-familiari in termini di offerta di lavoro, nonché alle loro conseguenze occupazionali e alle eventuali misure politiche che possano mitigarne i rischi e gli svantaggi.

Bibliografia

Benito A. e Saleheen J. (2013). Labour Supply as a buffer: Evidence from UK Households. *Economica*, 80(320), 698-720.

Bredtmann J., Otten S. e Rulff C. (2014). Husband's Unemployment and Wife's Labour Supply – The Added Worker Effect across Europe. Ruhr Economic Papers No. 484, Ruhr-Universität Bochum.

Cullen J. B. e Gruber J. (2000). Does Unemployment Insurance Crowd Out Spousal Labour Supply? *Journal of Labour Economics*, 18(3), 546-572.

Levy R., Gauthier J. A. e Widmer E. (2013). Trajectories between the family and paid work, in Levy R. and Widmer E. (eds) Gendered life courses between standardization and individualization. A European approach applied to Switzerland, Wien: LIT Verlag, 71-92.

Mattingly M. J. e Smith K. E. (2010). Changes in Wives' Employment When Husbands Stop Working: A Recession–Prosperity Comparison. *Family Relations*, 59(4), 343–357.

Siegenthaler M., Graff M. e Mannino M. (2014). The Swiss «Job Miracle», KOF Working Papers No 368, ETH Zürich.

UST (2013). Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution, Neuchâtel: Ufficio Federale di Statistica.