

Sempre di più al lavoro ma ancora pagate di meno

Il tema della partecipazione femminile al mercato del lavoro ha ormai superato ampiamente anche in Italia quella disattenzione che ne faceva un "affare di donne" e ha assunto centralità in molte delle analisi sulle trasformazioni del lavoro e dei modelli sociali; così come, recentemente, si sta diffondendo una riflessione sull'impatto che un'accresciuta presenza femminile nel mondo del lavoro potrebbe produrre sugli equilibri economici, in termini di contributo alla crescita del Pil e/o di bilanciamenti dei conti previdenziali. Questa centralità attribuita al lavoro delle donne si confronta però tuttora con un dato di sistema ovvero con il fatto che, nonostante si allarghi la partecipazione, ciò avviene a spese di una perdurante segregazione orizzontale e verticale. Nonostante i tassi di attività delle donne crescenti, permane infatti un problema di uguaglianza o meglio di disuguaglianza tra donne e uomini nel lavoro. Un punto di vista interessante per osservare e/o misurare tale disuguaglianza è quello delle differenze retributive tra donne e uomini. Il panorama informativo su tale aspetto è decisamente carente e le varie fonti utilizzabili a tale scopo presentano limiti di comparabilità, in considerazione delle diverse metodologie e dei periodi di riferimento adottati. Tutte le fonti e studi, in ogni caso, confermano e registrano un differenziale retributivo "di genere", sebbene secondo la fonte, o l'ipotesi sottostante l'analisi, muti l'entità del differenziale (vedi il riquadro nella pagina a fianco). Le difficoltà nella misurazione del *gap* sono in realtà anche l'espressione degli ostacoli che si incontrano nel dare una dimensione quantitativa alla multicausalità e circolarità dei fattori in gioco nel produrre quel differenziale quantitativo,



Tra le giovani, comunque, il divario è meno forte. Ma il nodo resta la condivisione del lavoro familiare e di cura. La priorità? Offrire servizi

così che tutti i tentativi fatti per confrontare "ceteris paribus" le retribuzioni maschili e femminili, finiscono con l'essere stime, basate su ipotesi più o meno empiricamente fondate (si veda a questo proposito il volume in corso di stampa, a cura di Emiliano Rustichelli, "Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento", collana "I libri del Fondo sociale europeo", Isfol, Roma). La misurazione corretta dell'entità del differenziale diventa così un problema tecnico, relegato al mondo degli statistici.

Ciononostante, facendo riferimento all'indagine sui bilanci delle famiglie italiane della Banca d'Italia, che viene considerata la fonte relativamente più completa a livello nazionale e che consente anche di compiere delle analisi storiche (si veda ad esempio il Rapporto 2006 Cnel-Cesos "Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia"), si può rilevare come nel 2004 la retribuzione annua delle donne fosse di 20 punti percentuali inferiore a quella degli uomini, sebbene il differenziale di genere, misurato sulle retribuzioni annue, si sia ridotto nel tempo: era del 26 per cento nel 1993, del 22 per cento nel 1998. Al contrario di quanto succede se si guarda alla retribuzione oraria che, nonostante presenti un differenziale decisamente più ridotto, poco più del 5 per cento, è sostanzialmente stabile nel tempo. Al netto, dunque, del fatto che le donne guadagnano meno degli uomini perché lavorano per il mercato un numero di ore inferiore rispetto agli uomini, rimane e permane un differenziale da spiegare.

Un dato confermato anche dalla recente indagine realizzata dall'Ires in occasione del Centenario della Cgil su un campione di oltre 6 mila lavoratori dipendenti e atipici per cui, a parità di orario di lavoro svolto, permane un significativo differenziale tra i salari medi maschili e femminili: tra coloro i quali lavorano da un minimo di 18 a un massimo di 24 ore, tra gli uomini è il 53 per cento a guadagnare meno di 1.000 euro rispetto a ben il 71,6 per cento delle donne. Tra quanti, al contrario, lavorano secondo orari molto lunghi (oltre le 40

LA BABELLE DEI DATI SULLA DIFFERENZA RETRIBUTIVA

Differenziale retributivo netto annuo	26,6	19,8	30,3	26,8	
Differenziale retributivo netto orario	16,5	5,2	10,7	9,6	6,8

AB Indicano che i dati sono stati elaborati al netto di un effetto di composizione, nel caso di A si è tenuto conto dell'età, titolo di studio, professione e area; nell'ipotesi di B, oltre alle precedenti variabili si sono considerati anche l'esperienza lavorativa ed il settore.

* Retribuzioni lorde.

** Il differenziale è grezzo (somma algebrica del lordo).

Le principali fonti che permettono di sviluppare un'analisi dei differenziali retributivi di genere sono l'Istat e la Banca d'Italia a livello nazionale, l'Ehcp e l'Esas a livello europeo.

L'Istat, pur realizzando annualmente, a partire dal 2003, un'indagine (denominata "Reddito e condizioni di vita") fa riferimento al reddito del solo "capofamiglia", senza registrare con esattezza il reddito da lavoro delle altre componenti del nucleo familiare. Nel 2002, invece, l'Istat ha presentato i principali risultati di una rilevazione quadriennale sulla struttura delle retribuzioni (Esas-European structure of earning survey), prevista dal regolamento della Ue n. 530/1999. Tuttavia, il campione finale dei rispondenti è costituito solo da imprese (con almeno 10 addetti) e riguarda solo i settori privati dell'economia.

Il Panel europeo sulle famiglie Echp (European community household panel) costituisce un'indagine campionaria che, dal 1994 al 2001, è stata effettuata con cadenza annuale in tutti i paesi dell'Unione europea. Il Panel europeo rappresenta una fonte unica di informazioni sul reddito familiare e individuale, e sulle condizioni di vita nei paesi dell'Unione europea per la comparabilità dei dati prodotti, per i molteplici temi indagati e per la sua struttura longitudinale che consente lo studio dei mutamenti nel tempo. In Italia, i risultati presentati dall'Istat risalgono però alla rilevazione del 1998. Infine, le "Indagini sui bilanci delle famiglie italiane" della Banca d'Italia, realizzate con cadenza biennale, relative al reddito, alla ricchezza, alla diffusione delle attività finanziarie, all'utilizzo degli strumenti di pagamento e alle abitazioni di residenza di tutti i componenti del nucleo familiare, permettono, dunque, un confronto tra i redditi da lavoro di lavoratori e lavoratrici. ♦

ore) il 31 per cento degli uomini raggiunge un salario superiore ai 1.500 euro rispetto al modesto 19 per cento delle lavoratrici. I dati disponibili ci dicono anche che i differenziali crescono all'aumentare dell'età, mentre le differenze nelle retribuzioni orarie sono minori o addirittura si annullano tra le generazioni più giovani (fino ai 40 anni). Tra i giovani, dunque, gli ambiti lavorativi sono più vicini e se le giovani guadagnano un po' meno, ciò avviene soprattutto per il fatto che lavorano meno ore e magari non fanno gli straordinari. Al contrario, le più anziane guadagnano molto meno perché non hanno fatto carriera e/o hanno dovuto interrompere la loro carriera lavorativa, probabilmente alla nascita del loro

primo figlio e soprattutto nel Sud. Ultima indagine dell'Istat sulle nascite, segnala, infatti, che non lavorano più dopo la nascita dei figli il 25 per cento delle madri residenti al Sud e il 15 per cento delle residenti al Nord. La discontinuità della vita lavorativa, d'altra parte, non ha impatto solo sui redditi correnti delle donne, ma anche su quelli differiti: attualmente, solo il 9,9 per cento delle donne raggiunge i 35-40 anni di contribuzione, mentre il 79 per cento delle pensionate si ferma sotto i 30 anni e di queste solo il 52 per cento riesce ad accumulare 20 anni di contribuzione. Il risultato è che le donne hanno importi di pensione mediamente più bassi di quelli degli uomini e nel complesso delle tipologie di pensione percepiscono in media 9.368 euro, contro i 13.446 euro

Precarietà

di **Filomena Trizio**, segretaria nazionale Nidil

L'ormai trentennale irruzione delle donne nel mercato del lavoro non è ancora riuscita a determinare una presenza lavorativa paritaria né tanto meno adeguata ai loro livelli d'istruzione e competenza. Tutti i dati recenti segnalano infatti come, pur avendo in media un titolo di studio più elevato, svolgano incarichi meno prestigiosi e lavori per una su cinque inferiori alla loro formazione, con paghe più basse di quelle degli uomini. A questo fenomeno se n'è aggiunto però nel corso degli ultimi anni un altro, ancora più allarmante, quello della precarietà, che ha al proprio interno composizioni tali da far parlare di "precarietà donna". Quale precarietà, intanto. Non quella più tutelata, ma l'area vasta e articolata in varie tipologie della parasubordinazione. Un'area in cui la presenza femminile è peraltro relegata nelle posizioni più a rischio di marginalità, come rilevato nelle indagini commissionate da Nidil e dai dati del ministero del Lavoro.

A fronte infatti di una presenza inferiore a quella maschile nelle fasce più alte (amministratori, sindaci, revisori) o con più redditi (fra il 19 e il 32%), la presenza femminile balza oltre il 57% nella fascia che nella parasubordinazione trova l'unica fonte di reddito e che vede la sua concentrazione più alta nel Centro-Sud, sino a costituire il 70% dell'intera parasubordinazione presente in quell'area.

Redditi più bassi sino alla metà di quelli maschili, orari più lunghi, allungamento della precarietà, modalità lavorative nella maggior parte uguali quanto a subordinazione a quelle del lavoro dipendente. Nel privato come nel pubblico, nei lavori meno qualificati (call center, impiegati) ma anche in quelli più qualificati (ricercatrici, assistenti sociali). Una realtà nella quale viene meno la certezza sul futuro, mano a mano che aumenta la reiterazio-

degli uomini (come si evince dai dati elaborati dal Gruppo di lavoro Intercommissioni sulle "Pari Opportunità" di Inps-Inpdap-Enpals costituito presso il Cnel, che ha prodotto lo studio "Analisi dei Trattamenti pensionistici", Roma, 17 marzo 2004). L'indagine Isfol-plus, d'altra parte, conferma come nel segmento più giovane della popolazione i divari salariali più bassi si riscontrano in corrispondenza dei titoli di studio più elevati, mentre nelle classi di età più avanzate i divari salariali maggiori sono presenti tra gli individui più istruiti, a conferma della maggiore difficoltà per le donne di avere accesso alle posizioni più prestigiose e meglio remunerate che si raggiungono nelle fasi più avanzate della carriera lavorativa.

La differenziazione dei percorsi e delle opportunità inizia, comunque, molto presto. Lo testimoniano bene le indagini AlmaLaurea. A un anno dalla laurea gli uomini cominciano a guadagnare più delle loro colleghe. Un differenziale che, nelle ultime rilevazioni, risulta in crescita e pari nel 2005 al 28 per cento. Tali differenze si accentuano nel tempo: a tre anni dalla conclusione degli studi il differenziale raggiunge ben il 29 per cento. In ogni caso, anche le donne che hanno raggiunto posizioni professionali "buone" appaiono penalizzate rispetto ai colleghi, anzi la situazione risulta ancora più iniqua: le donne operaie hanno una retribuzione annua pari all'86 per cento di quella maschile, ma le dirigenti arrivano a malapena al 63 per cento. Un alto livello d'istruzione sembra, dunque, influire limitatamente sul divario di reddito complessivo fra i sessi e questi dati sembrano confermare che le donne spesso usano il titolo di studio o la formazione per guadagnarsi l'accesso a posti di lavoro che facilitano la conciliazione tra famiglia e lavoro, che non sono necessariamente i più pagati. Un fenomeno da cui non sono immuni neanche i settori nuovi che, comunque, alzano meno barriere all'entrata delle donne. Una ricerca condotta sul settore dell'Ict evidenzia, infatti, che il 22 per cento dei professionisti altamente specializzati in Ict è composto da donne. Un master, quindi un percorso formativo post laurea di eccellenza, garantisce opportunità di ingresso più paritarie nel



mondo dell'Ict, sebbene anche qui guadagnino stipendi più bassi e svolgano lavori meno gratificanti (vedi Indagine Cefriel, "Master It in Italia" del 2004). Altrettanto avviene nel settore pubblico che, seppure presenti in generale minori differenziali per sesso, a un esame più approfondito mostra lo stesso quadro: a corrispondenza di orario il salario maschile è superiore a quello femminile. A parità di qualifica, il differenziale sembra dipendere dalla minore partecipazione a commissioni, a sistemi d'incentivo o a voci retributive legate alla flessibilità.

A fronte di una divisione del lavoro familiare diseguale e di servizi sociali e di cura carenti, per conciliare i tempi di vita e di lavoro, un numero tuttora consistente di donne, giovani e adulte sembrerebbe, dunque, indirizzarsi molto realisticamente verso percorsi formativi e lavorativi che lasciano ampi margini di tempo per i compiti che si attendono di dover svolgere in seno alla famiglia, che inevitabilmente incidono sulle opportunità di carriera e di reddito. Altrettanto va detto che, seppure sul piano formale sia universalmente riconosciuta la condanna di ogni discriminazione, compresa quella basata sul genere, sul piano sostanziale sussistono pratiche, che, di fatto, perpetuano ingiustizie e pregiudizi nei



confronti delle donne. C'è, infatti, un orientamento di molte organizzazioni a investire meno sulle donne rispetto ai colleghi uomini tenendo conto di un "rischio potenziale" legato all'appartenenza di genere, ovvero una possibile maternità. Dunque, la "maternità come fantasma che incombe sulle prospettive di carriera delle donne" (si veda il contributo di S. Gherardi e B. Poggio "Pratiche di conciliazione tra fluidità del lavoro e trappole di genere" al Convegno nazionale ed europeo del Cirdse del 28-29 maggio 2003). Inoltre in molte organizzazioni vige la regola del *face time*, del tempo di facciata: ciò che importa non è tanto esserci, ma mostrare di esserci. A queste "trappole di genere" si aggiunge il fatto che, in molti casi, anche l'accesso ai corsi di formazione aziendale, spesso indispensabili, per acquisire la competenza necessaria, per ottenere la tanto desiderata "promozione", con il conseguente aumento di stipendio, sono preclusi alle donne. Gli orari dei corsi, spesso infatti non rientrano nell'orario lavorativo. Le donne che hanno una famiglia a carico nella maggior parte dei casi devono rinunciare. Oppure, i corsi di perfezionamento professionale sono di frequente riservati a coloro che già occupano una posizione di responsabilità. In questo modo, quindi,

le donne (e gli uomini) che non ricoprono tali incarichi, non possono disporre degli strumenti utili per conseguire i titoli necessari a occupare una posizione dirigenziale. Ma, ad alimentare i preconcetti degli imprenditori concorre anche quella "segregazione verticale diffusa", che si riferisce al fenomeno della forte sproporzione tra il numero di donne presenti in una data area e quello che, tra di esse, assume una posizione di comando (a questo proposito più che emblematici sono i primi risultati del progetto "Donne e politica" coordinato da Asdo, cui partecipano la Uil nazionale, Progetto Donna-centro, l'Ires Cgil e lo Ial Cisl di Roma e del Lazio, cfr. <http://www.donnepolitica.org>). Esiste di fatto una difficoltà delle donne a scalare le gerarchie nelle diverse aree della vita sociale e che contribuisce ad alimentare i pregiudizi rispetto alla collocazione "marginale" delle donne nelle attività extradomestiche.

Il *gender wage gap* non è comunque un fenomeno italiano e lo scarto di remunerazione tra i sessi è tuttora in media del 16 per cento nell'Unione Europea. Anche i paesi che sono riusciti ad aumentare il tasso di occupazione femminile non sono, dunque, riusciti a colmare le differenze salariali tra uomini e donne. Un'analisi condotta dalla fondazione De Benedetti, mostra, tra l'altro, che ciò è dovuto principalmente alle strutture salariali. Nei paesi scandinavi, infatti, dove c'è meno disuguaglianza salariale in generale, anche i differenziali salariali tra uomini e donne sono più contenuti. Nel Regno Unito dove, al contrario c'è più disuguaglianza, il divario tra uomini e donne è più ampio.

Eppure una lettura dei dati, pur sconcertanti, precedentemente richiamati, in una chiave di discriminazione verso le donne come categoria sociale non sembra capace di cogliere l'articolazione e la differenziazione dell'universo femminile, né la pluralità dei modelli e dei modi di intendere il rapporto donna-lavoro che oggi caratterizza la condizione delle donne italiane, ma, soprattutto, ci impedisce di vedere quali siano i veri ostacoli da rimuovere perché si affermi una società più paritaria.

ne dei contratti, in cui l'82% non ha figli (il 50% se si considera la sola fascia oltre i 35 anni), la maggioranza non ha mai "scelto" di svolgere un lavoro "autonomo" ma ha solo accettato l'unica possibilità di lavorare. Dati allarmanti che, se sommati al fenomeno, altrettanto grave, dell'alta presenza femminile nel sommerso, tratteggiano un quadro fatto di sfruttamento, di emarginazione, di spreco di risorse umane, ancora più intenso al Sud.

Nell'anno delle pari opportunità, allora, la battaglia per vincere la precarietà ed estendere i diritti deve vivere anche di uno specifico femminile, capace di coniugare la denuncia con l'impegno per imporre soluzioni adeguate.

Primi segnali positivi sono già presenti. La Finanziaria ha rilanciato la centralità del tempo indeterminato, ha avviato il percorso di aumento del costo della parasubordinazione, ha introdotto, pur se faticosamente, primi diritti quali il riconoscimento della malattia, della maternità a rischio, dei congedi parentali, ha incentivato la trasformazione dei "copro" in lavoro dipendente e stabile, ha avviato un percorso di stabilizzazione della precarietà nel pubblico impiego, ha assunto per la prima volta misure organiche per la lotta al sommerso.

Tutto questo ci è costato fatica, a volte troppa: ma non basta. Occorre ora, in ogni posto di lavoro, contrattare le stabilizzazioni, ove c'è vera parasubordinazione contrattare diritti e condizioni salariali uguali a quelle del lavoro dipendente, definire i percorsi nel pubblico impiego, a partire dal riconoscimento nei concorsi dei crediti maturati nel lavoro svolto in parasubordinazione, dare operatività agli strumenti per favorire l'emersione.

Occorre, contemporaneamente, riprendere il confronto con il governo: per rivedere — a partire dal contratto a termine — la normativa sul lavoro, come premessa indispensabile per riportare il fenomeno della precarietà nelle sue dimensioni fisiologiche, per estendere gli ammortizzatori a copertura della discontinuità fisiologica del lavoro, per consentire il ricongiungimento, ai fini pensionistici, di tutti i contributi versati. ♦

di Claudia Ortu

In Europa segue la sua strada

L'Unione europea non ha una politica di sostegno al reddito delle donne appositamente disegnata a tale scopo: è quanto emerge da una pubblicazione "Making work pay. Debates from a gender perspective" realizzata di recente dalla Commissione europea.

Nel panorama legislativo dei paesi europei si trovano situazioni nelle quali esistono degli assegni familiari per le famiglie con bassi redditi e con uno o più figli, che nella maggior parte delle occasioni sono talmente bassi da forzare le donne a trovare quanto prima un lavoro: una situazione che difficilmente può essere definita una "buona pratica". Si hanno poi schemi di detrazione fiscale, ma la loro efficacia cambia a seconda del fatto che la tassazione sia individuale o riferita al reddito familiare.

Rare le iniziative mirate a sostenere i redditi delle donne. L'Olanda ci ha provato introducendo un credito di imposta di 209 euro per il partner che in una famiglia con figli guadagna di meno, che si aggiunge al credito di circa 1.200 euro previsto per tutti i lavoratori che guadagnano meno di 16.654 euro all'anno.

Tra i nuovi membri della Ue, la Slovenia ha un sistema di tassazione individuale che, unito al differenziale relativamente basso tra i redditi di uomini e donne, non crea disincentivi al reinserimento lavorativo delle madri. In Danimarca c'è uno schema di tassazione individualizzato dal 1983. Questo, insieme alle politiche che incentivano l'inserimento lavorativo di tutti gli adulti e alle misure di sostegno per la cura dei bambini, fa in modo che le donne trovino più conveniente rientrare nel mercato del lavoro subito dopo il periodo di maternità. Finlandia e Svezia hanno un sistema simile a quello danese. Per il resto, ci si deve accontentare di sistemi che almeno non creano disincentivi al reinserimento lavorativo delle donne. L'Ungheria, per esempio, prevede un assegno di mantenimento non legato al reddito, combinato con un sistema di tassazione individuale che libera i redditi delle donne da quelli dei mariti. ♦

Se guardiamo bene dentro la società italiana, oggi troviamo più analogie in termini di capacità, valori professionali e, per certi versi, anche di istanze di conciliazione, tra una donna giovane, laureata, che vive in contesti urbani e un uomo con le stesse caratteristiche, di quante ce ne siano tra la prima e una donna avanti negli anni con bassi livelli di scolarizzazione che vive nelle profonde aree interne del nostro paese. Di fatto, a dispetto delle statistiche che registrano tuttora un'enorme sproporzione tra uomini e donne nel tempo dedicato dalle coppie al lavoro familiare, casalingo o di cura (ben il 77 per cento del tempo dedicato dalle coppie al lavoro familiare, casalingo o di cura, oggi è svolto dalle donne, in diminuzione rispetto agli anni 80, quando tale quota era dell'85 per cento), le nuove generazioni di uomini e di donne oggi appaiono entrambi alla ricerca di un armonico equilibrio tra lavoro e vita ed esprimono una forte domanda di qualità della vita, che va al di là delle differenze di genere.

Ciò non significa che oggi possiamo fare a meno di politiche di parità, anzi all'origine dei differenziali salariali c'è proprio un deficit di politiche, che riguardano non tanto, o meglio non solo, il mercato del lavoro. Obiettivo di tali politiche dovrebbe essere la risoluzione del conflitto tra tempo produttivo e tempo riproduttivo, oggi tutto a carico delle donne. Sarebbe, cioè, necessario sostenere le famiglie, con uno spostamento dell'ottica da una politica di trasferimenti finanziari — che obbliga le famiglie stesse a mantenere al proprio interno le responsabilità di cura, senza offrire nessuna opportunità di scelta — a una politica basata su una larga offerta, a livello locale, di servizi pubblici e privati di supporto all'attività lavorativa degli individui (servizi di assistenza per l'infanzia, ma anche per gli anziani). Al tempo stesso sarebbe necessario diffondere sul territorio modalità orarie flessibili dell'offerta di servizi pubblici. Congedi parentali più generosi potrebbero altresì indurre più coppie a condividere di più questo strumento che rende oggi difficile rinunciare al più sostanzioso salario maschile. Difatti secondo i dati ufficiali, soltanto il 7 per cento dei padri ha usufruito di un

periodo di congedo parentale entro i primi due anni di vita del bambino e, in ogni caso, le donne che utilizzano i congedi di maternità nei primi due anni di vita del bambino vivono prevalentemente del Nord e hanno uno status socio-economico elevato rispetto alle altre: finisce dunque che questo strumento viene utilizzato soprattutto dalle donne che possono permetterselo. D'altra parte le differenze di genere nelle opportunità di guadagno rafforzano la tradizionale divisione del lavoro nella famiglia. In primo luogo spingendo le donne fuori dal mercato del lavoro. Prezzi e disponibilità di alcuni beni e servizi, in particolare quelli relativi alla cura della casa e delle persone sono, infatti, centrali per decidere la partecipazione. Se il reddito derivante dal lavoro della donna è basso e, magari pure discontinuo, il costo-opportunità per la famiglia spinge la donna a restare a casa o a orientarsi verso occupazioni part-time. Anche per questo sarebbe necessario rendere disponibili dal punto di vista contrattuale modalità orarie corte e flessibili, ma in occupazioni garantite o quanto meno dotate di una certa dose di stabilità, così come non "ingabbiare" le donne in forme occupazionali part-time dalle scarse prospettive professionali. Dunque, il tema di un equilibrato rapporto tra famiglia e lavoro richiede di essere affrontato con un'ottica generale, tenendo presenti i diversi fattori che entrano in gioco e le loro interazioni. Da un lato occorre guardare alle possibilità e alle condizioni di lavoro offerte dal sistema del lavoro nazionale, ma anche alle politiche sociali e ai sistemi di aiuto al lavoro di *care* su cui le famiglie possono contare. Le politiche di parità dovrebbero, dunque, rimuovere tutti i vincoli strutturali che permangono nel sistema del lavoro italiano, negli assetti del welfare e che rappresentano un freno oggettivo alla diffusione di una pratica di condivisione tra uomini e donne dei lavori che il vivere sociale comporta. Così facendo si toglierebbe, forse, qualche alibi a letture troppo affrettate circa il perdurante tradizionalismo della cultura nazionale e si darebbe qualche risposta alle nuove coppie che ormai negoziano sulla base di scelte razionali molto più che su stereotipi di ruolo.