

**Maternità,
lavoro,
discriminazioni**

ISFOL

Area Ricerche sui sistemi del lavoro

Via Lancisi, 29
00161 Roma

Coordinamento del progetto: **Diana Gilli**
Curatrice: **Valentina Cardinali**
Revisione dei testi: **Giuliana Scarpetti**

Progettazione e realizzazione grafica: **Matilde Costa**

Stampa: Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali

Indice

Premessa di <i>Isabella Rauti</i>	9
Introduzione di <i>Diana Gilli</i>	11

Parte I - Donne e mercato del lavoro

1. L'occupazione femminile tra scelte di partecipazione e gap di genere di <i>Adriano Paggiaro</i>	17
2. Le flessibilità del mercato del lavoro in ottica di genere di <i>Valentina Cardinali</i>	45
3. Donne e Pubblica Amministrazione tra tutele e flessibilità di <i>Mafalda D'Onofrio</i>	65
4. Il sostegno all'occupazione femminile da parte dei Servizi pubblici per l'impiego di <i>Mafalda D'Onofrio</i>	75
5. La consulenza alle donne nei Servizi privati all'Impiego di <i>Maria Grazia Toni</i>	89
6. "Donne e nuove tecnologie: occupazione, formazione, indirizzi aziendali" di <i>Dario Ercolani</i>	93
7. Il principio delle pari opportunità nei nuovi statuti regionali di <i>Guadalupe Riccio</i>	109
8. Scelte di istruzione ed esiti sul mercato del lavoro in una prospettiva di genere di <i>Daniele Checchi</i>	123

Parte II - Maternità, lavoro, discriminazione

1. Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro di <i>Adriano Paggiaro</i>	141
2. Maternità, paternità. Una lettura socio-psicologica dei mutamenti di ruolo di <i>Francesca Di Giovangiulio</i>	159
3. Le politiche. Maternità e partecipazione al lavoro di <i>Adriano Paggiaro</i>	167

4. Maternità, lavoro e tutele: un flash internazionale di <i>Mafalda D'Onofrio</i>	171
5. Le politiche. Il punto sui congedi parentali in Italia di <i>Tiziana Di Iorio</i>	177
6. Le politiche: un quadro sinottico degli attori in campo di <i>Guadalupe Riccio</i>	193
7. La maternità nelle organizzazioni: dall'amministrazione allo sviluppo della diversità di <i>Marcella Chiesi</i>	197
8. Maternità, lavoro e non discriminazione a livello internazionale di <i>Claudia Gasparini</i>	209
9. Maternità, discriminazione e stereotipi di genere di <i>Tiziana Di Iorio</i>	227
10. Gli Indicatori di discriminazione di genere di <i>Adriano Paggiaro</i>	245
11. Discriminazioni... in Tribunale. Alcune pronunce degli organi giudiziari italiani di <i>Tiziana Di Iorio</i>	251
12. Lavoro, maternità, inattività: il caso del Mezzogiorno di <i>Claudia Gasparini</i>	259

Parte III - *Maternità, lavoro, conciliazione*

1. Il fenomeno dell'abbandono per maternità. Un'analisi quantitativa di <i>Adriano Paggiaro</i>	267
2. Il rientro dalla maternità. Donne convinte e donne scoraggiate di <i>Claudia Gasparini</i>	279
3. Conciliare vita, lavoro e maternità: il modello delle sfere comunicanti di <i>Valentina Cardinali</i>	291
4. La conciliazione vita/lavoro nell'offerta di lavoro femminile di <i>Emiliano Mandrone</i>	301
5. Approcci territoriali alla conciliazione: il caso dei Piani territoriali degli orari di <i>Francesca Di Giovangiulio</i>	319
6. Welfare e politiche di conciliazione di <i>Claudia Gasparini</i>	331
7. Maternità e abbandono del lavoro: alcuni studi di carattere territoriale/settoriale	357

Premessa

Il tema della partecipazione paritaria di uomini e donne al mercato del lavoro è una delle priorità sancite a livello nazionale ed europeo ma, ad oggi, rappresenta ancora un obiettivo difficilmente raggiungibile. Se da un lato, la Strategia europea di Lisbona impone agli Stati membri di raggiungere entro il 2010 il 60% dell'occupazione femminile, dall'altro la struttura occupazionale italiana (con un tasso di occupazione che supera di poco il 45%) evidenzia il persistere dinamiche segreganti, di stereotipi di genere e di prassi discriminatorie che determinano notevoli differenziali di genere nell'accesso, nella permanenza e nel rientro delle donne nel mercato del lavoro.

In questo contesto, il tema della maternità, al di là delle dichiarazioni di principio e della legislazione consolidata in materia, si scontra con una organizzazione del lavoro ancora troppo rigida, non improntata ad un'ottica di genere, con una scarsa cultura della condivisione dei compiti all'interno della famiglia e con un contesto sociale che di fatto non riesce a promuovere la conciliazione né a declinare un welfare sussidiario.

La maternità continua ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso femminile e, la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro.

Intervenire su questi fenomeni richiede una strategia complessa di sistema, che vada ad indagare le dimensioni e le caratteristiche del fenomeno dell'abbandono del lavoro per maternità, le modalità del rientro al lavoro, le scelte personali successive all'evento, le dinamiche discriminatorie, più o meno latenti, messe in atto nei contesti lavorativi nei confronti della risorsa umana in maternità e le strategie di conciliazione tra la sfera personale e quella professionale di uomini e donne che lavorano.

A livello istituzionale la Rete nazionale delle Consigliere di parità rappresenta l'organismo di promozione delle politiche di parità e di controllo sui principi di non discriminazione di genere nel mercato del lavoro.

L'Ufficio nazionale della Consigliera di Parità, quale osservatorio "privilegiato" di queste tematiche, ha affidato all'Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro, la presente ricerca sulla correlazione tra il tema della maternità e il lavoro delle donne, in ottica antidiscriminatoria.

I risultati che emergono delineano una situazione di criticità ed evidenziano ampi margini di intervento, e consolidano la convinzione che, nonostante la presenza di una legislazione piuttosto avanzata sul tema, molto ci sia ancora da lavorare sul versante dell'organizzazione del lavoro e della cultura di condivisione di genere. E come quindi sia importante fare rete sul territorio tra soggetti diversi per affrontare, in un'ottica complessiva e di sistema, un tema che non riguarda solo le donne e gli uomini che lavorano, ma rappresenta una questione di rilevanza sociale, nell'ottica della costruzione di un mercato del lavoro sano e non segregante e di una migliore qualità della vita per tutti.

Isabella Rauti
Consigliera nazionale di parità

Introduzione

Maternità, lavoro, discriminazione. Tre termini, di recente, sin troppo correlati. La maternità rappresenta il motivo principale dell'abbandono del lavoro da parte delle donne. Un evento che toglie una donna su dieci dal mercato del lavoro italiano, una realtà già caratterizzata da uno dei più bassi tassi di fecondità (1,3 figli in media per donna), più elevato solo di Grecia e Spagna e di alcuni paesi dell'Est europeo. Nonostante la lenta ripresa che si sta registrando dal 1995, persistono fattori di carattere esogeno ed endogeno che incidono nettamente sulle scelte di fecondità delle donne e sulla compatibilità tra una vita privata ed una professionale, che dovrebbe essere garantita ad ogni individuo.

La presente ricerca, pertanto, va ad indagare le correlazioni tra questi tre termini a livello di persona, di contesto professionale, di sistema sociale, nella consapevolezza che il tema della partecipazione femminile al mercato del lavoro non sia solamente legato ad un'ottica di promozione della parità di genere ma ad un sistema di sviluppo del capitale umano e di progresso economico tout court.

A tal fine le matrici della ricerca sono state di tre tipologie: una parte documentale che ha raccolto, sintetizzato e sistematizzato tra loro dati nazionali ed europei; una parte di analisi quali-quantitativa di carattere inedito, ricavata dall'indagine campionaria Isfol PLUS, che ha contato su un campione di 25.000 donne intervistate sui temi chiave della partecipazione lavorativa. In particolare l'analisi dei pattern di transizione al lavoro analizzati rispetto all'evento maternità, ha messo in luce la consistenza e le motivazioni dell'abbandono del lavoro da parte delle donne in seguito alla maternità, analizzati rispetto alle variabili di contesto più rilevanti, con dati significativi per il livello nazionale, regionale e di area metropolitana; infine la ricerca ha anche raccolto le problematiche e i suggerimenti degli attori chiave che operano sul mercato del lavoro, chiamati a confrontarsi sul rapporto tra lavoro e maternità in focus group ad hoc.

Questi tre approcci diversi ma complementari hanno consentito di affrontare il tema, dal punto di vista quantitativo, qualitativo ed esperienziale.

Il volume si articola, pertanto, in tre sezioni. La prima di carattere generale, presenta una fotografia della partecipazione femminile al mercato del lavoro italiano ed europeo, evidenziando i contesti e le forme contrattuali in cui si esplica, i differenziali di genere, gli approcci di studio, l'incidenza di variabili quali età, istruzione, condizione personale e professionale. Nello specifico presenta il contesto italiano ed europeo in tema di *gender gap* e *gender pay gap* articolato per paesi e per regioni, volto ad individuare le linee di maggiore attenzione per valutare la partecipazione femminile al mercato del lavoro; la correlazione tra le nuove forme di flessibilità in ottica di genere e le variabili che influenzano le scelte di partecipazione femminile, con un'attenzione specifica all'istruzione. Particolare rilevanza è fornita al tema della fecondità come variabile orientativa delle scelte di partecipazione femminile a livello nazionale ed europeo; un focus specifico è inoltre fornito su donne e Pubblica Amministrazione, ambito in cui tradizionalmente la presenza femminile è consistente e in cui si registrano fenomeni di "maternità protetta". Parallelamente la ricerca indaga sui servizi di supporto per il miglioramento della presenza delle donne nel mercato (Spi e Spri), con un'attenzione specifica al settore delle Itc, individuato a livello europeo come importante sbocco professionale.

La seconda sezione va ad indagare nello specifico le modalità di inserimento e permanenza delle donne nel mercato del lavoro in relazione alla maternità. A partire dal versante delle politiche, dal quadro normativo esistente e dal regime di tutele previsto, la ricerca affonda lo sguardo all'interno delle dinamiche personali e professionali che si attivano in relazione all'evento maternità. Un'attenzione particolare è affidata allo studio delle discriminazioni poste in essere nei contesti professionali, grazie anche al contributo di esperti e attori chiave chiamati a confrontarsi sul tema in focus group ad hoc (organismi datoriali, sindacali, patronati, associazioni femminili, Inps, Inail attori dello sviluppo locale del Sud), dai quali emergono spunti di lavoro e proposte operative. Nello specifico un tema chiave è la "gestione" della maternità nelle organizzazioni, come evento prevedibile, scomponibile in tre fasi (pre, durante e post) correlato alle modalità di gestione delle organizzazioni sotto il profilo culturale, gestionale e relazionale. Tre ambiti diversi in cui le organizzazioni possono rilevare problematiche diverse e intervenire con soluzioni dissimili ma complementari per una ottimizzazione della percezione e gestione del fenomeno maternità.

La terza parte approfondisce le scelte personali e professionali legate alla maternità e quindi affronta il tema della conciliazione/condivisione tra vita e lavoro, attraverso un approccio quantitativo (i risultati del modulo donne dell'indagine Isfol Plus) e qualitativo (conciliazione a tre livelli: personale, organizzativo

e sociale), verso la definizione di un welfare inclusivo e sussidiario per uomini e donne. In particolare viene esaminato il fenomeno dell'abbandono del lavoro in seguito alla maternità definito da un punto di vista qualitativo, attraverso una rassegna dei diversi approcci al tema e da un punto di vista quantitativo, attraverso il commento e l'incrocio delle indagini sulla fecondità, dei dati Istat, ma soprattutto attraverso la lettura quanti-qualitativa dei dati dell'indagine campionaria Isfol PLUS, la quale attraverso un sottomodulo specifico è andata ad indagare le dimensioni dell'abbandono, le motivazioni e le relative esigenze e strategie di conciliazione. Speculare al fenomeno dell'abbandono è la problematica del rientro al lavoro dopo la maternità, collegato anche allo scivolamento nell'inattività femminile. La ricerca affronta in particolare la duplice tipologia delle "Donne convinte" (scelta volontaria) e delle "donne scoraggiate". Si inseriscono in questo ambito anche le riflessioni portate avanti nel focus group che ha raccolto gli attori dello sviluppo locale del Sud sul tema del labile confine tra inattività e sommerso in seguito alla maternità.

Il tema della conciliazione vita/lavoro mantiene un ruolo centrale nella scelta dell'abbandono del lavoro. Si esaminano pertanto le caratteristiche del tema nell'offerta di lavoro femminile e nelle politiche di sostegno territoriale, con una mappatura inedita dei servizi di conciliazione soprattutto legati al tema della genitorialità nei Comuni italiani che hanno attivato i Piani territoriali degli orari (ex L. 53/00).

Nella consapevolezza della complessità del rapporto tra maternità e condizione professionale, questa ricerca, al di là della dimensione conoscitiva, ha come obiettivo quello di porre sul tavolo alcune questioni chiave, che chiamano in causa diversi attori sociali e politici e che vedo nel ruolo della Consigliera di parità, la figura chiave in materia di promozione, controllo e sostegno: in primis, il valore sociale della maternità, non più considerabile una questione "privata" o una variabile organizzativa; la presa in carico da parte delle organizzazioni di un'ottica di genere nella gestione delle risorse umane, con adeguati sostegni; la promozione di una cultura di condivisione dei ruoli e di assunzione di responsabilità sociale da parte degli enti di governo territoriale; l'investimento in servizi di supporto alla persona e non solo alla genitorialità in ottica sussidiaria; una maggiore integrazione tra aziende e organismi di controllo al fine di vigilare sulle dinamiche discriminatorie legate all'abbandono del lavoro delle donne per maternità.

Diana Gilli
Responsabile di progetto

Parte I

Donne e mercato del lavoro

1. L'occupazione femminile tra scelte di partecipazione e gap di genere

*di Adriano Paggiaro**

Il ruolo della donna nel mercato del lavoro ha subito negli ultimi decenni una profonda trasformazione, in particolar modo nei paesi più industrializzati. La partecipazione al lavoro delle donne è cresciuta quantitativamente e mutata qualitativamente, con profonde influenze sia, a livello aggregato, sulla struttura economica e sociale di un paese che, a livello individuale, sull'organizzazione familiare.

L'importanza di tale fenomeno è tale che i Consigli europei di Lisbona del 2000 e di Stoccolma del 2002 hanno definito l'aumento della partecipazione al lavoro, ed in particolare di quella femminile, come uno degli obiettivi principali cui puntare nell'evoluzione del mercato del lavoro. Abbinato a questo c'è l'obiettivo qualitativo di ridurre la discriminazione, sia dal lato salariale che per quanto riguarda le tipologie di lavoro effettivamente accessibili alle donne.

L'evoluzione osservata ha cause ed effetti eterogenei, che investono molti settori dell'analisi sociologica, demografica ed economica. Il fenomeno può quindi essere osservato e studiato da molti punti di vista, che di volta in volta tendono a mettere in evidenza gli aspetti di maggiore interesse specifico.

L'approccio macroeconomico

Negli ultimi decenni la partecipazione al lavoro femminile è risultata continuamente crescente in tutti i paesi industrializzati. La media dei paesi Oecd passa da meno di metà donne in età lavorativa attive negli anni '70 ai circa due terzi osservati attualmente. Nel dopoguerra e fino agli anni '80 si è assistito ad una relazione

* Ricercatore Università di Padova.

negativa fra partecipazione e fecondità, con una netta diminuzione del numero medio di figli (da più di 2,5 per donna negli anni '60 fino ad arrivare vicino a 1,5) associata alla forte crescita della quota di donne attive nel mercato del lavoro.

Tale relazione è però cambiata a partire dalla metà degli anni '90 e, soprattutto in alcuni paesi, la diminuzione del tasso di fecondità sembra essersi arrestata e talvolta invertita, con una conseguente relazione positiva fra i due tassi. Tale processo è comunque fortemente eterogeneo fra i diversi paesi, con alcuni (tra cui l'Italia) che sono ancora caratterizzati da tassi di fecondità molto bassi, mentre per molti altri la situazione è opposta, con tassi di partecipazione e di fecondità entrambi elevati. Nel complesso, nei confronti fra paesi la correlazione fra i due tassi risultava negativa fino all'inizio degli anni '80, mentre negli anni '90 è diventata positiva: i paesi ad alta partecipazione sono diventati anche quelli che presentano un numero di figli mediamente superiore.

Le diverse spiegazioni di tali differenze partono dall'assunto comune per cui la scelta di avere un figlio porta inevitabilmente all'interruzione momentanea della carriera lavorativa della donna. Le differenze nascono quando ci si chiede come questa possa influenzare fattori di medio-lungo termine come il reddito o il capitale umano, e di conseguenza quale sia l'effetto sulla futura vita lavorativa della donna. Elementi importanti a questo proposito sono gli aspetti istituzionali, differenti fra paese e paese, relativi ad esempio a flessibilità nelle tipologie contrattuali, politiche di sostegno alla famiglia, sistemi di *child-care*. Ma fondamentali sono anche gli aspetti sociali legati al sistema dei valori, alla struttura delle famiglie, alla polarizzazione o meno fra donne lavoratrici e "casalinghe", fattori che possono incrementare o affievolire la conflittualità potenzialmente esistente fra la scelta di maternità e la vita lavorativa.

L'approccio microeconomico

Guardando al medesimo problema da un punto di vista individuale, sia le storie lavorative che quelle di fecondità rientrano nella categoria dell'*event history analysis*, con il potenziale interesse a seguire il singolo individuo per lungo tempo al fine di coglierne i comportamenti di interesse in modo dinamico. Questo vale a maggior ragione quando si sia interessati ad analizzare la relazione fra i due processi da un punto di vista dinamico, ad esempio se si vuole individuare un qualche nesso "causale" fra le scelte nei due ambiti. È infatti evidente che una qualunque scelta riguardante l'ambito lavorativo può avere una forte influenza sulle scelte di fecondità, e viceversa. Di conseguenza, le due variabili sono potenzialmente endogene, ed una soluzione soddisfacente del problema passa inevitabilmente per la disponibilità di informazioni longitudinali piuttosto dettagliate.

Questo tipo di analisi presenta tuttavia complicazione aggiuntive, sia dal punto di vista teorico che empirico. Da un lato vi è la necessità di analizzare processi paralleli caratterizzati da una forte eterogeneità non osservabile (caratteristiche individuali spesso non disponibili, come il contesto familiare, o intrinsecamente non misurabili, come pensioni, valori, abilità, ecc.), che certamente li influenza entrambi

in modo a priori ignoto¹. Dall'altro lato, nella ricerca empirica ci si scontra spesso con la mancanza di dati longitudinali che coprano periodi sufficientemente lunghi e forniscano caratteristiche individuali adatte a catturare l'eterogeneità, individuando la relazione fra partecipazione al lavoro e fecondità al netto degli effetti di composizione.

Le analisi possibili con informazioni limitate sono comunque di un certo interesse, soprattutto in una fase di evidenti e rapidi cambiamenti come quella attuale. In particolare, risulta importante un'attenta descrizione dei dati individuali correntemente disponibili, sia per l'intera popolazione che soprattutto per sottogruppi di interesse individuati sulla base di variabili di tipo demografico, sociale ed economico. Per quanto riguarda le evidenze empiriche, i risultati sono molto variegati e dipendono pesantemente dalla popolazione di riferimento e dalla qualità dei dati disponibili. Uno dei fattori comuni di interesse appare l'evidenza che le relazioni osservate a livello aggregato siano fortemente influenzate dalla composizione delle popolazioni rispetto alle caratteristiche socio-economico-demografiche, legate sia alla scelta di lavorare che a quella di avere figli. Di conseguenza, il reale legame fra fecondità e partecipazione a livello individuale potrebbe avere direzione ed ampiezza differenti rispetto alle evidenze aggregate.

Fra i recenti sviluppi, infine, grande attenzione è posta sulla possibilità di conciliare le vite lavorative dei singoli individui con quella familiare. La meno chiara divisione dei ruoli all'interno della famiglia porta ad un conflitto fra individualità, e le scelte familiari vengono ad essere un compromesso fra le esigenze di affermazione personale di tutti gli individui componenti la famiglia, in particolare dei due elementi di una coppia che si pone di fronte alla scelta di avere o meno un figlio². La conciliazione è pertanto un tema importante sia dal punto di vista teorico che politico, al punto che l'Unione europea ha posto fra i propri obiettivi principali un aumento delle politiche legate sia alla vita familiare che a quella lavorativa³, come la disponibilità di *child care*, di contratti flessibili, di congedi di maternità e/o paternità.

¹ Si ha una correlazione negativa fra gli effetti delle caratteristiche non osservate nei due processi se, ad esempio, ci sono determinanti sociali per cui è possibile distinguere le donne maggiormente orientate verso il lavoro da quelle più orientate verso i figli, con la conseguenza che una scelta in una direzione diminuisce la probabilità di una scelta nell'altra. La correlazione può essere al contrario positiva se le donne più "dinamiche" lo sono in entrambi i campi, per cui le caratteristiche individuali che favoriscono la realizzazione in ambito lavorativo agiscono in senso positivo anche sulla possibilità di avere figli.

² Tale scelta ha ovviamente effetti diversi per i due componenti della coppia: se ci si limita agli effetti in ambito lavorativo, ad esempio, l'interruzione (momentanea o definitiva) del lavoro da parte della donna presenta effetti molteplici e complessivamente interrelati per la donna stessa, mentre per l'uomo ha principalmente un effetto di diminuzione del reddito familiare e delle correlate possibilità di consumo.

³ Commissione Ue (2002): "Men are inactive mainly because of education or retirement, while almost half of inactivity for women aged 25-54 is due to family and homecare responsibilities. [...] For many women in particular, caring for dependants – children or parents – is a major barrier to working if alternatives are not available. Initiatives taken by member states are somewhat uneven, consisting of isolated measures which coupled with limited access have not yet produced a visible impact on female participation, and underline the need to invest more in childcare". Commissione Ue

La partecipazione al lavoro femminile

Uno dei trend sociali più importanti della parte conclusiva del ventesimo secolo è stato il forte aumento della partecipazione al lavoro femminile, in particolare per quanto riguarda le madri⁴. Se infatti un tempo la donna rimaneva nel mercato del lavoro, se mai vi entrava, quasi esclusivamente fino alla nascita del primo figlio, oggi gran parte delle madri rientra al lavoro dopo un periodo più o meno lungo di sospensione lavorativa.

I consigli europei di Lisbona e Stoccolma hanno fissato come obiettivi per il 2010 il tasso di occupazione per l'intera popolazione in età lavorativa (70%) e per gruppi di interesse come le donne (60%, con un obiettivo intermedio di 57% entro il 2005) ed i lavoratori sopra i 55 anni (50%). La Commissione europea (2002) segnala però come per l'intera Unione questi obiettivi richiedessero in meno di 10 anni un aumento complessivo di 20 milioni di lavoratori, fra cui 11-12 milioni di donne e 5 milioni sopra i 55 anni. Inoltre, la Commissione europea (2004) nota come per raggiungere gli obiettivi sarebbe stato necessario mantenere costantemente una crescita pari a quella del 2000, massimo picco osservato. Tuttavia, la situazione è molto eterogenea nei paesi membri, con quelli che già superano abbondantemente la soglia contrapposti ad altri che si trovano molto lontani e difficilmente potranno raggiungere l'obiettivo, peraltro non vincolante per i singoli paesi.

Un trend sempre crescente

Oltre a segnalare, come visto in precedenza, la tendenza ad un'inversione nel trend della fecondità, Ahn e Mira (2002)⁵ notano come questo avvenga in un

(2005): "The tension between combining family and professional life, partly due to lack of child care and insufficiently flexible working conditions, appears to be contributing to the postponement of having the first child and to low fertility rates in most Member States" [...] "Member States having comprehensive policies to reconcile work and family life for both men and women show higher fertility rates as well as higher labour market participation of women".

⁴ Una prima estesa rassegna metodologica ed empirica del fenomeno si trova in Heckman J., Killingsworth, M. (1986) "Female labor supply: a survey", in Ashenfelter O., Layard L. (a cura di), *Handbook of labor economics*, North-Holland, Amsterdam. Fra le rassegne più recenti, si veda Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo C., Wasmer E. (2004) "Women in the labour force: how well is Europe doing?" in Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (a cura di) *Women at work: an economic perspective*. Oxford University Press; Sabbadini L.L. (2004) *Come cambia la vita delle donne*. Ministero per le Pari opportunità, riassume invece l'evoluzione dell'occupazione maschile e femminile negli ultimi decenni per l'Italia.

⁵ Ahn N., Mira P. (2002). "A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries". *Journal of Population Economics*, 15, pp. 667-682.

periodo in cui permane invece un trend crescente della partecipazione femminile, che nei paesi Oecd passa mediamente dal 44% nel 1970 al 61% nel 1995. Il diverso andamento di tali tassi è una prima evidenza contraria a quella che in precedenza era ormai ritenuta una relazione stabile, per cui un maggiore attaccamento al lavoro da parte delle donne è necessariamente legato ad una diminuzione del numero di figli.

Ahn e Mira calcolano per gli anni fra 1970 e 1995 la correlazione fra tasso di fecondità e partecipazione femminile in 21 paesi Oecd. L'evidenza molto chiara è che fino all'inizio degli anni '80 la correlazione era fortemente negativa, mentre è poi iniziata un'inversione di tendenza che in poco tempo ha portato, a partire dagli anni '90, ad una chiara e significativa correlazione positiva. Nelle analisi successive gli autori dettagliano maggiormente tale evidenza, individuando gruppi di paesi che si collocano in diverse fasi e presentano comportamenti e dinamiche assai differenti.

- I paesi ad alta partecipazione femminile (mediamente oltre il 60%: Stati Uniti, Canada, UK, Svizzera ed i paesi scandinavi) sono negli anni '70 quelli con numero medio di figli inferiore (pari a 2,2). Presentano però un trend decrescente meno forte, che si arresta quasi subito e culmina in una crescita della fecondità a partire dal 1985, con un tasso medio nel 1995 pari a 1,8.
- I paesi a media partecipazione femminile (fra 50% e 60%: fra gli altri, Germania, Francia, Giappone ed Australia) presentano inizialmente un numero medio di figli superiore (2,5). Il trend è inizialmente simile, ma i tassi continuano a scendere, seppure non di molto, anche negli anni successivi, fino ad arrivare a 1,6 nel 1995.
- I paesi a bassa partecipazione femminile (meno di 50%: Italia, Spagna, Belgio, Grecia ed Irlanda) partono da un tasso di fecondità pari a 2,7, ma il trend continua a scendere fino al 1995, dove il tasso è sceso mediamente fino a 1,4.

L'evidenza più interessante è quindi che, inizialmente, la graduatoria della fecondità era coerente con la presenza di un numero inferiore di figli dove le donne lavorano di più, attorno al 1985 i tassi di fecondità erano simili in tutti i paesi, mentre a partire da quel momento la graduatoria si è rovesciata. Recentemente, quindi, i paesi con partecipazione più elevata sembrano essere mediamente quelli che presentano anche un numero maggiore di figli per donna⁶.

⁶ Ahn e Mira osservano le medesime evidenze anche utilizzando i tassi di occupazione o i tassi di occupazione full-time, escludendo quindi che l'effetto sia dovuto ad ingressi nel mercato del lavoro destinati principalmente alla disoccupazione o a lavori con impegno minore da parte delle donne.

Ulteriori dati provengono da Brewster e Rindfuss (2000)⁷. L'evidenza principale è anche in questo caso una diffusa crescita della partecipazione, ma con andamenti molto differenti nei singoli paesi analizzati. Nel 1970 la partecipazione femminile varia dai valori di poco inferiori al 30% di Italia e Spagna al 62% della Finlandia, con soli 6 paesi su 21 che superano il 50%. Nel 1996, al contrario, solo Italia, Spagna, Grecia ed Irlanda rimangono sotto al 50%, mentre Usa e paesi scandinavi superano il 70%. Infine, si conferma la relazione positiva fra fecondità e partecipazione nei confronti fra paesi, con un numero di figli mediamente superiore per i paesi dove le donne sono maggiormente attive nel mercato del lavoro.

Le evidenze sono chiare, ma la loro interpretazione non è immediata, e vi sono diversi approcci per spiegare il cambiamento nella correlazione fra fecondità e partecipazione femminile a livello aggregato. Il dibattito principale riguarda la possibilità di spiegare le diverse evidenze emerse attraverso la presenza di eterogeneità fra paesi per quanto riguarda le caratteristiche dei diversi mercati. Inoltre, la correlazione temporale fra fecondità e partecipazione all'interno di ogni paese rimane tendenzialmente negativa, ma i differenti valori rilevati all'interno dei diversi paesi possono contribuire a spiegare la correlazione positiva osservata nel confronto fra essi.

Kogel (2004)⁸ mostra come fattori di eterogeneità fra stati e differenti *pattern* nella correlazione temporale possano spiegare in gran parte la correlazione sezionale, con particolare riferimento al suo cambiamento nel tempo. Engelhardt e Prskawetz (2002)⁹ analizzano a livello aggregato gli specifici fattori che contribuiscono a tale spiegazione, comprendendo variabili relative al mercato del lavoro, variabili demografiche ed alcune variabili relative all'istruzione ed alle principali politiche sociali. Fra i risultati di interesse, sembrano non esserci differenze sostanziali nell'evoluzione dei livelli di istruzione fra paesi con diversi tassi di partecipazione. Ugualmente non si osservano differenze di interesse nel trend generalizzato di diminuzione dei matrimoni ed aumento dei divorzi. Differenze si osservano invece per alcune variabili di tipo istituzionale, ad esempio per i costi di *child care* che sono inferiori nei paesi con partecipazione femminile più elevata. Infine, è interessante notare come non si registrino differenze significative nella quota di contratti part-time nei tre gruppi di paesi, per cui mediamente non si osserva la relazione attesa fra flessibilità oraria e partecipazione.

⁷ Brewster K., Rindfuss R. (2000) "Fertility and women's employment in industrialized nations", *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 271-296.

⁸ Kogel T. (2004) "Did the association between fertility and female employment within Oecd countries really change its sign?", *Journal of Population Economics*, 17, pp. 45-65

⁹ Engelhardt H., Prskawetz A. (2002) *On the changing correlation between fertility and female employment over space and time*, MPIDR WP 2002-052, Max Planck Institute for Demographic Research.

Infine, Engelhardt *et al.* (2004)¹⁰ mostrano come, anche al netto di comuni fattori esogeni come norme sociali ed istituzionali ed incentivi finanziari, si osservi una causalità in entrambe le direzioni fra fecondità ed occupazione femminile a livello aggregato. Analizzando i dati fra 1960 e 2000 per Francia, Germania, Italia, Svezia, UK e Stati Uniti, la correlazione risultante è significativamente negativa fino a metà degli anni '70, mentre è molto più debole a partire da quel momento. Fra le spiegazioni, un miglioramento nelle possibilità di conciliazione e *child care* ed un cambiamento nell'attitudine delle donne verso il mercato del lavoro.

... e la crescita continua

La tabella 1 presenta i tassi di occupazione femminile¹¹ nei paesi dell'Europa a 15 negli ultimi anni, mentre la figura 1 mostra i livelli raggiunti nel 2004 confrontati con gli obiettivi europei. Mediamente l'Unione europea sembra avvicinarsi alle soglie previste, ma emerge una conferma dell'estrema eterogeneità presente fra paesi, con tassi oltre il 60% per Portogallo, Olanda, Austria, UK ed i paesi scandinavi, contrapposti a paesi sotto al 50% come Italia, Grecia e Spagna.

Le differenze nell'evoluzione nel tempo dei tassi riflettono ancora una volta le diverse fasi in cui i paesi si trovano. Tassi di occupazione femminile in continua crescita, seppure con trend differenti, si trovano in Italia, Grecia, Spagna ed Irlanda. Una recente tendenza alla diminuzione si osserva invece in Lussemburgo, Austria e Svezia, mentre i tassi sembrano essersi stabilizzati, o la crescita molto rallentata, negli altri paesi. La figura 2 evidenzia le differenze fra i livelli dei tassi di occupazione femminile ed il loro andamento nel tempo in alcuni paesi selezionati.

Per quanto riguarda il legame fra occupazione femminile e fecondità, la figura 3 conferma per il 2003 le evidenze prevalenti alla fine del millennio passato, con una relazione positiva che porta i paesi con un numero maggiore di

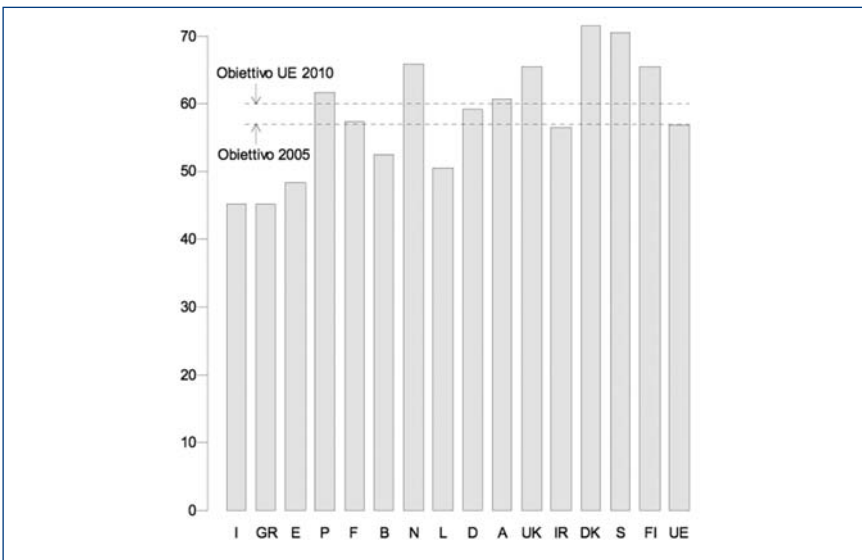
¹⁰ Engelhardt H., Kogel T., Prskawetz A. (2004) "Fertility and women's employment reconsidered: A macro-level time-series analysis for developed countries, 1960–2000", *Population Studies*, 58, 1, pp. 109-120.

¹¹ Nel seguito si utilizza principalmente il tasso di occupazione come indicatore del mercato del lavoro nei confronti fra paesi. Questa scelta è legata a diversi fattori: a) è l'indicatore cui sono legati molti obiettivi dell'Ue; b) garantisce una buona comparabilità fra diversi paesi, in quanto la definizione di occupato è meno soggetta ad errori di misura rispetto alla distinzione fra disoccupato ed inoccupato; c) le differenze nei tassi di disoccupazione fra i paesi considerati sono inferiori rispetto a quelle sui tassi di occupazione, ed il numero di disoccupati è sempre molto inferiore a quello degli inattivi, per cui tassi di occupazione e partecipazione hanno comportamenti molto simili e portano essenzialmente alle medesime conclusioni.

Tabella 1. *Tasso di occupazione femminile (donne fra 15 e 64 anni), per paese ed anno*

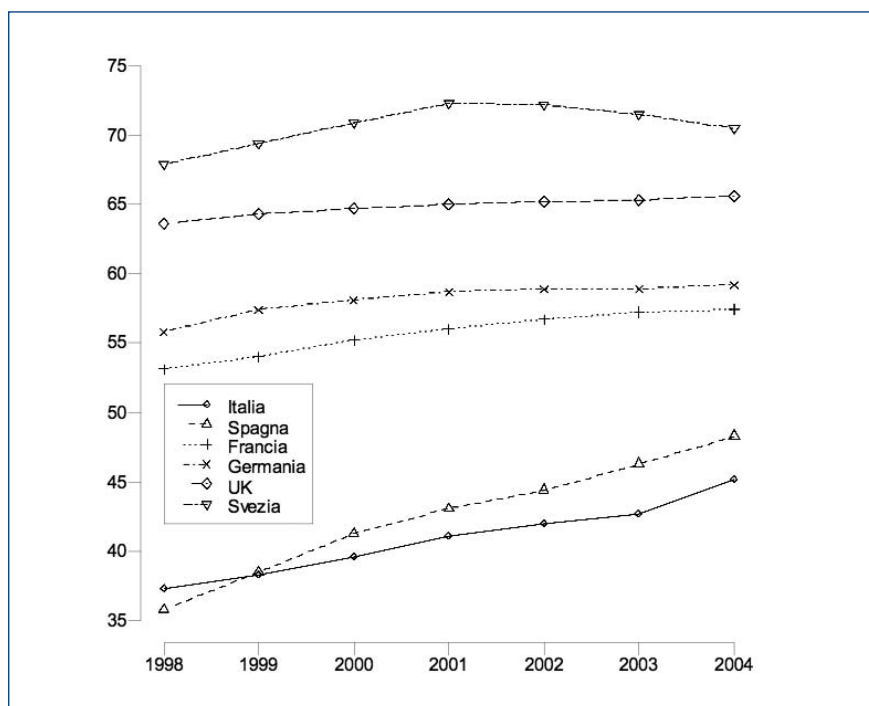
Paese	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Italia	37,3	38,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2
Grecia	40,5	41,0	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2
Spagna	35,8	38,5	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3
Portogallo	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7
Francia	53,1	54,0	55,2	56,0	56,7	57,2	57,4
Belgio	47,6	50,4	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6
Olanda	60,1	62,3	63,5	65,2	66,2	66,0	65,8
Lussemburgo	46,2	48,6	50,1	50,9	51,6	52,0	50,6
Germania	55,8	57,4	58,1	58,7	58,9	58,9	59,2
Austria	58,8	59,6	59,6	60,7	61,3	61,7	60,7
UK	63,6	64,3	64,7	65,0	65,2	65,3	65,6
Irlanda	49,0	52,0	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5
Danimarca	70,2	71,1	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6
Svezia	67,9	69,4	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5
Finlandia	61,2	63,4	64,2	65,4	66,2	65,7	65,5
UE a 15	51,6	53,0	54,1	55,0	55,6	56,0	56,8

Figura 1. *Tasso di occupazione femminile in Europa nel 2004, rispetto agli obiettivi Ue*

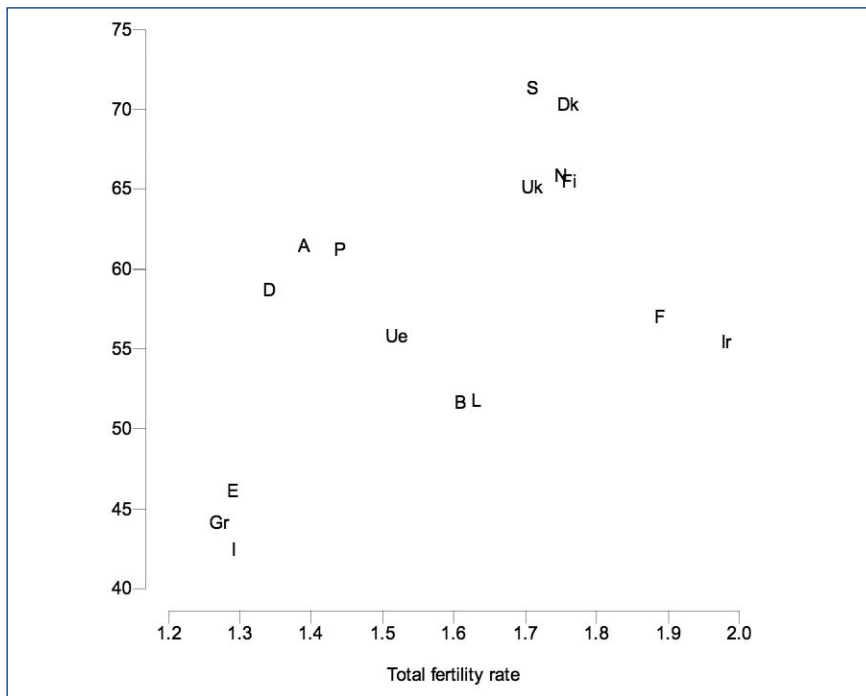


figli per donna ad avere anche una maggiore quota di donne lavoratrici. La figura evidenzia anche alcuni *cluster* di paesi: i) Italia, Grecia e Spagna presentano livelli ridotti per entrambi i tassi; ii) Austria, Germania e Portogallo hanno tassi di fecondità di poco superiori, ma associati a livelli di partecipazione molto più elevati; iii) Belgio e Lussemburgo hanno invece tassi di occupazione fra i più bassi ma un numero di figli per madre superiore alla media; iv) Francia ed Irlanda presentano tassi di occupazione nella media ma i tassi di fecondità più elevati; v) i paesi scandinavi, UK ed Olanda hanno entrambi i tassi elevati.

Figura 2. Tasso di occupazione femminile, anni 1998-2004



Oecd (2005) fornisce infine i dati sui principali paesi extracomunitari, dai quali emerge che tassi superiori al 65% si osservano per Stati Uniti, Canada, Nuova Zelanda, Norvegia e Svizzera, mentre attorno al 60% si trovano Australia e Giappone. Valori sotto al 50%, paragonabili ai paesi del Sud Europa, si osservano per Messico e Polonia, mentre la Turchia ha un tasso inferiore al 25%. Per quanto riguarda la dinamica, sono in crescita Canada e Nuova Zelanda, mentre gli altri paesi sono piuttosto stabili, con un leggero calo per Norvegia e Polonia.

Figura 3. Tassi di occupazione femminile e fecondità nei paesi europei, anno 2003

I tassi di occupazione maschile e il *gender gap*

Per meglio comprendere le differenze fra paesi è necessario prendere in considerazione anche il mercato del lavoro maschile, e le eventuali differenze fra quanto osservato per le donne e quanto si verifica per gli uomini. A questo proposito, la tabella 2 presenta i tassi di occupazione maschile per i medesimi paesi.

Una prima evidenza è che le differenze fra paesi sono molto inferiori quando si guarda all'occupazione maschile, con tassi che nel 2004 vanno dal 68% di Francia e Belgio all'80% di Danimarca ed Olanda, e gran parte dei paesi fra 70 e 75%. Da un punto di vista della dinamica, a differenza delle donne i tassi di occupazione maschili sono mediamente stabili, ma con andamenti discordi: sono in crescita in Italia, Spagna e Grecia, anche se meno rispetto a quelli femminili, mentre risultano in calo negli ultimi anni in Portogallo, Olanda, Lussemburgo, Germania, Austria e Svezia.

La tabella 3 rappresenta il *gender gap*, ovvero la differenza fra tassi maschili e femminili in ogni paese, mentre la figura 4 mostra il legame fra i tassi di occupazione per genere, e consente di collocare i diversi paesi in diverse fasce di *gender gap*. Si hanno quindi differenze a partire dal 25% per Italia, Grecia e Spagna, contrapposte a livelli di *gap* inferiori al 10% nei paesi scandinavi.

Tabella 2. Tasso di occupazione maschile (uomini fra 15 e 64 anni), per paese ed anno

Paese	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Italia	66,8	67,3	68,0	68,5	69,1	69,6	70,1
Grecia	71,7	71,1	71,5	71,4	72,2	73,4	73,7
Spagna	66,8	69,3	71,2	72,5	72,6	73,2	73,8
Portogallo	75,9	75,8	76,5	77,0	76,5	75,0	74,2
Francia	67,4	68,0	69,2	69,7	69,5	69,4	68,9
Belgio	67,1	68,1	69,5	68,8	68,3	67,3	67,9
Olanda	80,2	80,9	82,1	82,8	82,4	81,1	80,2
Lussemburgo	74,5	74,5	75,0	75,0	75,1	73,3	72,4
Germania	71,9	72,8	72,9	72,8	71,8	70,9	70,8
Austria	77,0	77,6	77,3	76,4	76,4	76,4	74,9
UK	77,3	77,8	77,8	78,0	77,6	77,6	77,8
Irlanda	72,1	74,5	76,3	76,6	75,4	75,2	75,9
Danimarca	79,9	80,8	80,8	80,2	80,0	79,6	79,7
Svezia	72,8	74,0	75,1	75,7	74,9	74,2	73,6
Finlandia	67,8	69,2	70,1	70,8	70,0	69,7	69,7
UE a 15	71,2	72,1	72,8	73,1	72,8	72,7	72,7

Poiché i tassi femminili presentano una variabilità superiore a quelli maschili, è evidente che le differenze osservate fra i *gender gap* sono principalmente legate a quanto già detto per la partecipazione delle donne. Tuttavia, è interessante notare come si possano trovare al medesimo livello di *gap* paesi in situazione molto diverse. Ad esempio, Danimarca e Finlandia presentano entrambe *gender gap* molto bassi, ma se per la prima questo è dovuto ad un'elevata partecipazione femminile per la seconda il motivo principale è un livello di occupazione maschile fra i più bassi. Lo stesso vale per Belgio e Olanda, paesi vicini geograficamente, con *gender gap* molto simili, ma con tassi di occupazione maschili agli estremi, il più alto in Europa per l'Olanda, il più basso per il Belgio.

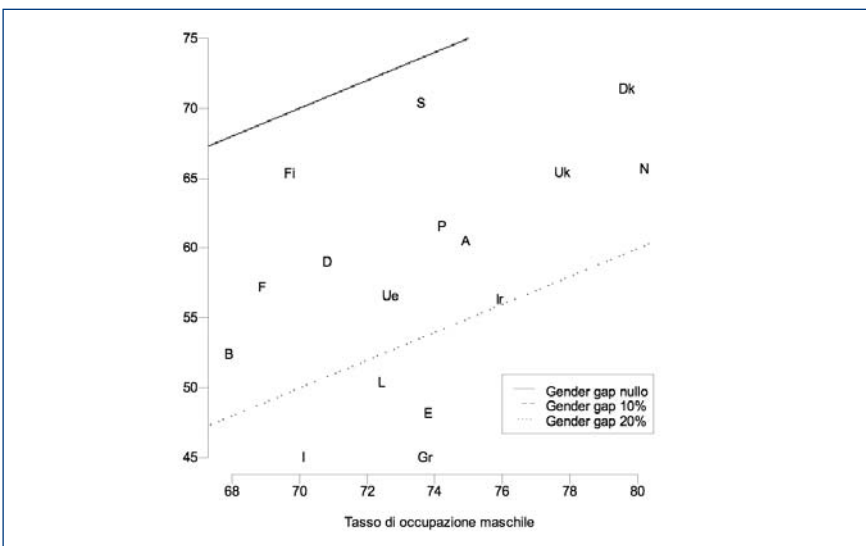
Dal punto di vista dinamico, l'andamento nel tempo del *gender gap* mostra quasi ovunque un trend in continua diminuzione, anche se il livello e la forma di tale tendenza sono differenti fra paese e paese. Unici paesi in cui sembra esserci una leggera inversione di tendenza sono Lussemburgo, Svezia e Finlandia.

Per quanto riguarda infine i principali paesi extraeuropei, Oecd (2002, 2005) mostra principalmente tassi di occupazione maschile superiori alla media europea. In particolare, si trovano sopra all'80% Giappone, Messico, Nuova Zelanda e Svizzera, e sono superiori al 75% Australia, Canada, Norve-

Tabella 3. Gender gap nei tassi di occupazione, per paese ed anno

Paese	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Italia	29,5	29,0	28,4	27,4	27,1	26,9	24,9
Grecia	31,2	30,1	29,8	29,9	29,3	29,1	28,5
Spagna	31,0	30,8	29,9	29,4	28,2	26,9	25,5
Portogallo	17,7	16,4	16,0	15,7	15,1	13,6	12,5
Francia	14,3	14,0	14,0	13,7	12,8	12,2	11,5
Belgio	19,5	17,7	18,0	17,8	16,9	15,5	15,3
Olanda	20,1	18,6	18,6	17,6	16,2	15,1	14,4
Lussemburgo	28,3	25,9	24,9	24,1	23,5	21,3	21,8
Germania	16,1	15,4	14,8	14,1	12,9	12,0	11,6
Austria	18,2	18,0	17,7	15,7	15,1	14,7	14,2
UK	13,7	13,5	13,1	13,0	12,4	12,3	12,2
Irlanda	23,1	22,5	22,4	21,7	20,0	19,5	19,4
Danimarca	9,7	9,7	9,2	8,2	8,3	9,1	8,1
Svezia	4,9	4,6	4,2	3,4	2,7	2,7	3,1
Finlandia	6,6	5,8	5,9	5,4	3,8	4,0	4,2
UE a 15	19,6	19,1	18,7	18,1	17,2	16,7	15,9

Figura 4. Tassi di occupazione maschili e femminili nei paesi europei, anno 2004



gia e Stati Uniti. Al contrario, la Turchia si pone al di sotto dei paesi europei con il 68%. Il *gender gap* è superiore al 40% in Messico e Turchia, è vicino al 25% in Giappone, è fra il 10% ed il 20% in Australia, Nuova Zelanda, Svizzera e Stati Uniti, è sotto il 10% in Canada e Norvegia.

Alcuni fattori determinanti per la partecipazione femminile: età e istruzione

La tabella 4 presenta i tassi di occupazione specifici per classi di età per le donne nei paesi dell'Europa a 15 in alcuni anni recenti. L'evidenza principale è che i tassi di occupazione sono doppi per le donne in età centrale (68% nel 2003 per l'Europa a 15) rispetto ad entrambi i gruppi estremi (rispettivamente 37% e 32%). Per gli uomini, i tassi sono pari al 42% per i più giovani, all'87% per la classe intermedia, e il 52% per i più anziani, per cui il *gender gap* è rispettivamente pari a 5%, 19% e 20% nelle tre classi di età.

Tabella 4. Tasso di occupazione per le donne fra 15 e 64 anni, per paese e classe di età, anni 1995, 2000 e 2003

Paese	Classe di età								
	15-24			25-54			55-64		
	1995	2000	2003	1995	2000	2003	1995	2000	2003
Italia	20,9	22,1	20,6	46,4	50,9	54,9	13,5	15,3	18,5
Grecia	20,3	22,4	20,0	49,1	52,5	56,5	24,1	23,9	26,2
Spagna	19,5	26,5	27,7	40,3	51,0	56,5	17,5	20,1	23,4
Portogallo	33,8	36,3	34,3	68,1	73,9	74,2	32,4	40,7	41,9
Francia	23,4	25,3	26,3	67,6	70,1	71,8	25,6	26,3	32,8
Belgio	24,2	25,4	24,7	60,0	67,2	67,8	12,9	16,6	18,7
Olanda	54,0	67,3	67,4	61,3	70,8	74,2	18,3	26,1	32,1
Lussemburgo	36,9	28,8	19,5	51,4	63,0	63,5	12,6	16,4	19,7
Germania	45,7	44,6	42,8	66,4	71,2	71,5	27,1	29,0	31,2
Austria	53,8	47,9	46,7	70,1	73,8	78,6	18,2	17,2	21,5
UK	53,1	54,5	53,7	69,7	73,2	73,8	39,0	41,7	46,4
Irlanda	35,4	47,1	44,8	49,0	62,5	65,0	18,6	27,1	33,1
Danimarca	61,4	63,3	57,6	75,4	79,8	79,0	35,9	46,6	52,9
Svezia	33,2	40,1	42,1	81,8	81,9	81,7	59,2	62,1	66,3
Finlandia	27,9	40,0	39,2	73,7	77,3	78,9	33,4	40,4	48,3
UE a 15	34,0	36,8	36,7	61,1	65,8	67,8	25,3	28,0	32,2

Fonte: Eurostat (2005)

Le differenze nei livelli fra paesi sono particolarmente accentuate nella classe più giovane, dove nel 2003 si passa da più di metà donne che lavorano in Olanda, Danimarca e UK, fino a tassi vicini al 20% in Italia, Grecia e Lussemburgo. Differenze notevoli si hanno in tutte le classi di età, ma le gerarchie sono talvolta differenti. Ad esempio, l'Austria è uno dei paesi con tassi più elevati per le donne in età centrale, mentre il tasso è fra i più bassi oltre i 55 anni. In Olanda lavorano 2 donne su 3 fino a 24 anni, 3 su 4 in età centrale, ma meno di 1 su 3 dopo i 55 anni. In Svezia, al contrario, lavorano molto più le donne nella classe più elevata rispetto alle loro colleghe più giovani.

Risulta inoltre di estremo interesse osservare la dinamica rilevata negli anni per i tre gruppi. La crescita osservata per le donne nel loro complesso è infatti evidente per le due classi di età più elevate, mentre per le donne più giovani si osserva negli ultimi anni una stabilizzazione se non una diminuzione, legata in gran parte al ritardo nell'ingresso nel mercato del lavoro dovuto all'aumento della scolarità media.

Alcuni dati sui paesi extraeuropei vengono da Oecd (2005)¹². Un tasso di occupazione femminile giovanile vicino al 60% è presente in Australia, Canada, Nuova Zelanda, Norvegia e Svizzera, mentre tassi superiori alla media per le donne oltre i 55 anni si osservano in Giappone (48%) e Stati Uniti (54%). Il Messico presenta tassi vicini alle medie europee per le due classi estreme, mentre si ferma al 45% per le età centrali. Infine, la Turchia presenta tassi fra il 21% ed il 27% in tutte le classi di età.

Ulteriori informazioni sulla relazione fra occupazione ed età vengono da Oecd (2002), che presenta l'andamento dei tassi di occupazione per genere ed anno di età, osservando delle forme piuttosto diverse. Per i più giovani i tassi di occupazione maschile e femminile sono quasi ovunque vicini (con le uniche eccezioni di Messico e Turchia), con un *gender gap* inizialmente molto piccolo. In gran parte dei paesi il *gap* si allarga a partire dai 25 anni ed è massimo nelle età centrali, ma si osservano diverse forme delle distribuzioni per le donne. In Belgio, Olanda, Lussemburgo, Irlanda e Spagna, un picco dell'occupazione femminile a sinistra potrebbe essere associato ad un ritiro o una frammentazione del percorso lavorativo attorno al matrimonio e/o alla nascita dei figli. Giappone, Corea, Australia e Nuova Zelanda mostrano inoltre per le donne un secondo picco dopo i 40-45 anni, quindi in una fase in cui i figli sono cresciuti. Gli altri paesi, compresa l'Italia¹³, mostrano invece un andamento piuttosto piatto

¹² In Oecd (2005) vi sono anche i dati per l'Europa aggiornati al 2004. Tuttavia, a causa di alcune discrepanze rispetto ai dati Eurostat, per coerenza con il resto del capitolo si analizzano i dati fino al 2003.

¹³ Secondo Sabbadini (2004) *cit.*, comunque, "il tasso di occupazione femminile in Italia [...] per le classi più giovani tende ad aumentare con l'età più lentamente della media Ue e decresce già a partire dai 40 anni, con anticipo rispetto a quanto avviene negli altri paesi europei".

(anche se su livelli assoluti molto diversi) fra i 25 ed i 50 anni, con comportamenti che mediamente non sembrano essere influenzati dalle diverse fasi familiari. Importanti differenze fra paesi si osservano infine nella dinamica fra coorti¹⁴: Olanda, Belgio, Lussemburgo, Germania e Portogallo presentano, a parità di età, un aumento generalizzato dell'occupazione per le coorti più recenti, mentre gran parte degli altri paesi non mostrano differenze rilevanti.

La tabella 5 presenta invece i dati sull'occupazione femminile disaggregata per livello di istruzione per gran parte dei paesi dell'Europa a 15, avendo come popolazione di riferimento le donne fra 20 e 49 anni¹⁵. Nel 2003, nell'Ue a 25 le donne che lavorano sono l'84% fra coloro che hanno un livello di istruzione universitario, il 71% per l'istruzione superiore, solo il 49% per le donne con

Tabella 5. *Tasso di occupazione per le donne fra 20 e 49 anni, per paese e livello di istruzione, anno 2003*

Paese	Livello di istruzione			Totale
	Inferiore	Superiore	Universitario	
Italia	39	66	84	55
Grecia	46	51	81	55
Spagna	43	61	79	56
Portogallo	72	85	91	77
Francia	60	74	80	72
Belgio	52	72	87	71
Lussemburgo	62	67	78	67
Germania	53	74	84	72
Austria	66	80	90	79
UK	43	73	86	73
Irlanda	45	67	82	66
Svezia	61	77	86	78
Finlandia	64	71	85	75
UE a 25	49	71	84	69

Fonte: Eurostat (2005)

¹⁴ Pissarides *et al.* (2004) *cit.* stimano il profilo dell'occupazione femminile per età al netto degli effetti di coorte, simulando la distribuzione del 2010 partendo dalla situazione del 2001. Il risultato è un allungamento del periodo in cui i tassi rimangono ai massimi (sopra il 50%), da meno di 50 anni nel 2001 fino ai 60 anni stimati per il 2010.

¹⁵ Per questo motivo i dati possono differire da quelli riportati finora, riferiti all'intera classe di età 15-64.

istruzione inferiore. Se si considera che per gli uomini la partecipazione varia fra 93% e 83%, il *gender gap* passa dal 34% al 9% al crescere dell'istruzione¹⁶.

Per quanto riguarda le differenze fra paesi, per le laureate si passa dal 90% di occupate in Austria al 78% in Lussemburgo, con l'Italia esattamente in media europea. Al diminuire del livello di istruzione si accentuano invece le differenze e si delineano le graduatorie fra paesi analizzate finora. Le maggiori differenze fra i tassi di occupazione femminile ai due livelli di istruzione estremi si hanno in Italia (45%) ed UK (43%), mentre in Portogallo e Francia l'effetto dell'istruzione rimane entro il 20%.

Per quanto riguarda i paesi extra-europei, infine, Oecd (2002) osserva che il tasso di occupazione è molto superiore per le donne con istruzione elevata ovunque, tranne per il Giappone, dove i tassi sono uguali, e la Corea, che presenta un tasso di occupazione inferiore per le donne più istruite.

Uno sguardo all'Italia ed alle sue differenze territoriali

Nel contesto dinamico descritto finora, l'Italia è uno dei principali esempi del cosiddetto "modello mediterraneo", con un numero medio di figli molto basso ed una partecipazione femminile che, nonostante il forte aumento, rimane ben al di sotto delle medie europee.

In questo capitolo si presentano alcune evidenze descrittive disaggregate per area geografica, importanti perché una delle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro italiano è la forte eterogeneità geografica¹⁷, con la polarizzazione fra i mercati del lavoro di Nord e Sud particolarmente evidente per le donne.

Secondo Sabbadini (2004)¹⁸, infatti, "le criticità [...] sono maggiori nel Mezzogiorno, dove le donne oltre ad avere più difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro, hanno meno possibilità di utilizzare il part-time, sono più coinvolte in lavori temporanei, possono contare meno sul sostegno delle reti informali, dei servizi sociali e delle baby sitter".

¹⁶ Questa evidenza è confermata da Sabbadini (2004) *cit.*, che segnala la peculiarità dell'Italia (dati per età 25-49, anno 2002): "l'influenza del titolo di studio sui livelli di occupazione è, in tutta l'Unione europea, più forte sulle donne rispetto agli uomini. In Italia, però, questa differenza tra i generi è molto più accentuata rispetto agli altri paesi: al variare del titolo di studio i tassi di occupazione maschili variano di circa 4 punti, mentre per le donne la differenza tra i livelli occupazionali delle laureate e di coloro che hanno un titolo dell'obbligo varia di ben 40 punti percentuali. Nella media europea, la variazione per gli uomini è maggiore ed è pari a 10 punti percentuali mentre per le donne è di circa 33 punti".

¹⁷ Per un interessante confronto fra le disparità geografiche all'interno dei diversi paesi, si veda il capitolo 2 in Oecd (2005). L'Italia emerge chiaramente da tutti gli indicatori come un dato anomalo, con differenze osservate fra le diverse aree del paese nettamente superiori rispetto agli altri paesi.

¹⁸ *Cit.*

Battistoni (2003)¹⁹ segnala alcune delle caratteristiche peculiari della situazione delle donne nel mercato del lavoro italiano: difficoltà di ingresso e ricollocazione, uscita precoce in età centrale, rilevante presenza nel lavoro sommerso, mancato decollo dell'occupazione autonoma, attaccamento limitato al mercato del lavoro, evidente gap salariale. A questo si aggiungono notevoli differenze a livello geografico, con le problematiche fortemente acute per le donne del Sud. Le evidenze di maggiore interesse sono le seguenti:

- l'istruzione ha un'evidente legame positivo con la partecipazione femminile, ed è più discriminante rispetto all'uomo nella ricerca di un'occupazione, con un differenziale nei tassi di occupazione molto inferiore per i livelli più elevati di istruzione, in tutte le aree del paese;
- le donne hanno salari significativamente inferiori agli uomini, anche a parità di caratteristiche individuali quali età, istruzione, anzianità lavorativa, dimensione e settore dell'impresa, orario di lavoro, e questo vale maggiormente per le qualifiche ed i livelli di istruzione più elevati;
- le donne hanno maggiore probabilità di rimanere intrappolate in profili lavorativi discontinui e a basso salario, e c'è una forte sottorappresentazione delle donne nelle qualifiche elevate;
- il lavoro part-time ha contribuito all'aumento della partecipazione femminile, ma è ancora poco sviluppato rispetto alla media europea, e negli ultimi anni sta subendo nuovamente una tendenza alla contrazione, in particolare al Sud²⁰;
- il numero di donne inattive a causa dei carichi familiari si è progressivamente ridotto in tutte le aree del paese, anche se permangono tassi di partecipazione più bassi per le donne con figli;
- la partecipazione delle donne è molto legata al ciclo economico, con una forte diminuzione degli ingressi ed aumento delle uscite nei momenti di rallentamento;
- la mobilità in ingresso ed uscita dal mercato è molto più elevata per le donne, ed è scandita nel ciclo di vita da eventi familiari quali nascita dei figli, evoluzione del reddito familiare, assistenza agli anziani;
- il profilo dell'attività lavorativa è parallelo per uomini e donne fino alla nascita del primo figlio, mentre dai 30 anni in poi è condizionato dalle difficoltà di conciliazione con l'attività domestica;

¹⁹ Battistoni L. (2003) *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*. Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

²⁰ Nel 2001 lavoravano part-time il 18,8% delle donne del Centro-nord contro il 14,5% delle donne del Sud. Nel 2002, tali quote sono scese rispettivamente a 18,1% e 12,2%. Per gli uomini, invece la quota è superiore al Sud (5%), rispetto al Centro-nord (3%), mentre le dinamiche recenti sono simili a quelle osservate per le donne.

- la presenza di figli tende a far abbandonare il lavoro alle donne, mentre gli uomini diventano più stabili, confermando una suddivisione dei ruoli asimmetrica.

Fecondità, partecipazione al lavoro e gender gap

Fecondità e occupazione femminile in Italia

La tabella 6 presenta il numero medio di figli per donna osservati nelle diverse regioni italiane negli ultimi anni. Guardando ai valori assoluti nel 2004, le differenze fra aree non sono particolarmente evidenti, passando da 1,28 del Centro a 1,35 nel Sud. Vi sono invece differenze maggiori fra regioni all'interno delle aree. Ad esempio, si osservano tassi di fecondità inferiori a 1,2 in Liguria, ma anche in Abruzzo, Molise e soprattutto Sardegna, con un tasso di

Tabella 6. *Numero medio di figli per donna in Italia, per regione ed anno*

Regione	2002	2003	2004
Nord-Ovest	1,22	1,24	1,30
Piemonte	1,20	1,22	1,26
Val d'Aosta	1,23	1,28	1,33
Lombardia	1,26	1,27	1,34
Liguria	1,10	1,11	1,15
Nord-Est	1,25	1,26	1,34
Trentino A.A.	1,44	1,46	1,54
Veneto	1,24	1,25	1,35
Friuli V.G.	1,12	1,17	1,21
Emilia R.	1,24	1,24	1,32
Centro	1,20	1,22	1,28
Toscana	1,18	1,16	1,26
Umbria	1,24	1,22	1,28
Marche	1,21	1,22	1,26
Lazio	1,21	1,26	1,29
Sud e Isole	1,33	1,34	1,35
Abruzzo	1,14	1,18	1,19
Molise	1,14	1,15	1,13
Campania	1,47	1,47	1,47
Puglia	1,30	1,29	1,33
Basilicata	1,24	1,20	1,22
Calabria	1,23	1,26	1,26
Sicilia	1,40	1,42	1,42
Sardegna	1,02	1,06	1,03
Italia	1,27	1,29	1,33

1,03. Al contrario, tassi superiori a 1,4 si osservano in Trentino Alto Adige, Campania e Sicilia.

Di estremo interesse è anche la dinamica osservata negli ultimi anni, con una tendenza generale alla crescita che si presenta però con modi e tempi diversi nelle diverse regioni. Complessivamente, nel Centro-nord del paese si osserva una crescita minima fino al 2003, seguita da un forte impulso alla crescita nel 2004. Al contrario, il Sud si trova ancora in una fase di iniziale ripresa dopo il forte calo osservato negli anni precedenti.

Guardando alle singole regioni in controtendenza rispetto alle aree di appartenenza, in Val d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e Lazio la crescita è già evidente nel 2003. Vi sono al contrario regioni che nel 2003 sperimentano la fase di minimo, come Toscana, Umbria, Puglia e Basilicata. Infine, le uniche regioni in cui nel 2004 si è osservata una diminuzione nel numero medio di figli sono Molise e Sardegna.

Al fine di analizzare la relazione fra fecondità e partecipazione femminile a livello territoriale, la tabella 7 presenta i tassi di occupazione, partecipazione e disoccupazione femminile²¹ per le regioni italiane²².

La scelta di utilizzare altri indicatori rispetto al solo tasso di occupazione è legata alla specificità del mercato del lavoro italiano, con forti differenze fra regioni sia nella partecipazione al lavoro che nell'effettiva disponibilità di occupazione per chi la cerca. Per questo motivo, l'analisi della condizione occupazionale femminile e delle differenze di genere deve tener conto del contesto complessivo.

L'analisi dei tassi regionali di occupazione femminile mostra principalmente una netta cesura fra Centro-nord e Sud del paese. Le regioni del Nord sono tutte abbondantemente sopra il 50%, con punte attorno al 60% in Val d'Aosta (che soddisfa quindi già da ora gli obiettivi europei per il 2010), Emilia Romagna e Trentino Alto Adige, ed anche le regioni del Centro sono tutte attorno al 50%. Al contrario, la media del Sud è pari a 30%, e sotto a questo valore si pongono Campania, Puglia, Calabria e Sicilia.

Se si guarda ai tassi di partecipazione le evidenze sono le medesime, anche se in parte affievolite a causa di una minore possibilità per le donne del Sud di tradurre la partecipazione in occupazione effettiva. In gran parte delle regioni del Sud, comunque, lavora o si dichiara in cerca e disposta a lavorare poco più di una donna su 3.

²¹ I dati si riferiscono al primo trimestre dei due anni indicati. Rispetto alle medie annuali, si hanno mediamente tassi di occupazione e partecipazione più bassi e tassi di disoccupazione più alti, ma le tendenze di fondo rimangono le medesime.

²² Dati più dettagliati per le singole regioni sono in G. Riccio (a cura di) (2004) *Dossier regionali. Il lavoro femminile*, Monografie Isfol sul mercato del lavoro.

Tabella 7. Tassi di occupazione, partecipazione e disoccupazione (donne fra 15 e 64 anni), per regione, I trimestre, anni 2004 e 2005

Regione	Tasso di occupazione		Tasso di partecipazione		Tasso di disoccupazione	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Nord-Ovest	54,5	54,6	57,9	58,2	05,9	06,3
Piemonte	52,6	53,7	56,4	57,7	06,7	07,0
Val d'Aosta	58,5	60,6	61,4	62,2	04,7	02,5
Lombardia	55,8	55,5	58,9	58,6	05,3	05,3
Liguria	51,1	50,7	55,5	56,9	07,8	10,7
Nord-Est	55,5	55,8	58,9	59,2	05,8	05,7
Trentino A.A.	57,0	58,4	59,4	60,6	04,0	03,6
Veneto	52,0	52,4	56,1	55,8	07,2	06,0
Friuli V.G.	52,0	54,2	55,1	57,0	05,7	04,9
Emilia R.	60,3	59,5	63,3	63,4	04,7	06,1
Centro	49,0	50,3	54,5	54,9	10,0	08,3
Toscana	53,0	53,7	57,2	57,6	07,2	06,6
Umbria	49,8	49,5	55,7	55,4	10,5	10,6
Marche	53,4	53,5	57,9	57,2	07,7	6,4
Lazio	45,0	47,3	51,6	52,4	12,6	9,8
Sud e Isole	30,0	30,1	39,0	37,8	22,9	20,3
Abruzzo	44,0	43,2	50,8	50,6	13,3	14,7
Molise	37,0	35,8	44,7	41,7	16,9	13,9
Campania	28,5	27,9	38,1	35,6	25,0	21,7
Puglia	27,8	28,4	36,2	35,7	23,0	20,6
Basilicata	34,5	33,9	43,4	41,5	20,5	18,2
Calabria	29,6	28,9	37,6	36,9	21,1	21,6
Sicilia	27,1	28,1	36,6	36,5	25,7	22,7
Sardegna	36,3	36,6	46,2	43,5	21,4	15,8
Italia	44,8	45,1	50,6	50,4	11,4	10,4

Fonte: Istat (2005)

Differenze sostanziali si osservano fra i tassi di disoccupazione delle differenti aree del paese. Nel Nord, infatti, la disoccupazione media è attorno al 6%, anche se vi sono forti differenze che vanno dal 2,5% della Val d'Aosta al 10,7% della Liguria. Le regioni del Centro presentano tassi leggermente superiori, mediamente attorno all'8%. La disoccupazione media nel Sud è invece pari a 20%, con valori superiori per Campania, Puglia, Calabria e Sicilia.

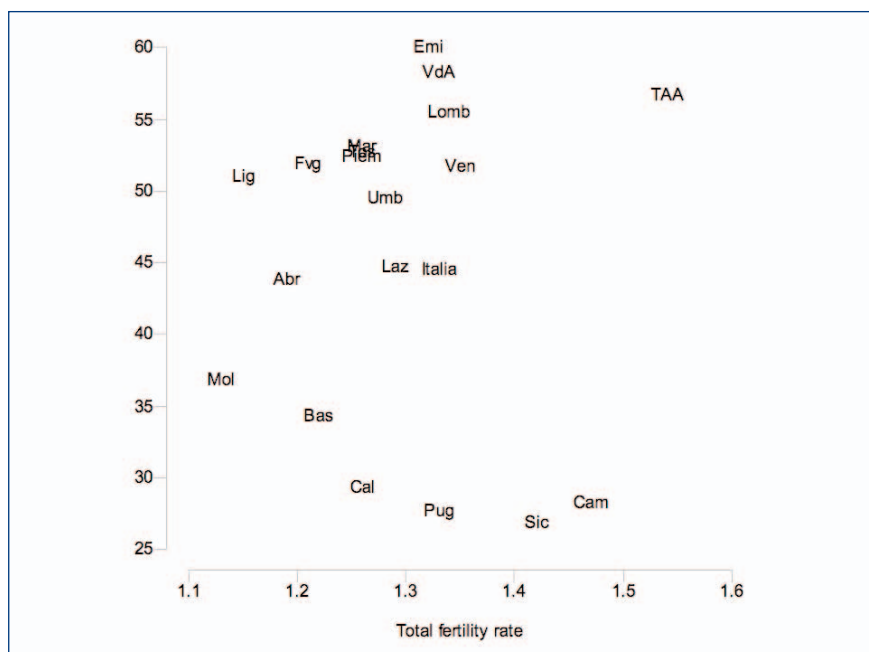
Guardando alla dinamica rilevata nell'ultimo anno, mediamente in Italia il recente trend di crescita sembra essersi arrestato, con un aumento dell'occupazione pari a 0,3% ed un'offerta di lavoro in leggera diminuzione. Tale eviden-

za appare generalizzata e confermata in molte regioni, se si eccettua un aumento dell'occupazione superiore a 1% in Piemonte, Val d'Aosta, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia e Lazio. Al contrario, una tendenza piuttosto forte alla diminuzione, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione, si osserva in Molise, Campania e Basilicata.

Maggiori differenze sembrano emergere per la dinamica della disoccupazione, che nel complesso del paese mostra una chiara diminuzione. Il tasso rimane mediamente costante a Nord mentre presenta tassi molto inferiori nel 2005 al Centro e soprattutto al Sud. Anche in questo caso vi sono comunque differenze all'interno delle macroaree, con un aumento del tasso superiore al 2% in Liguria, opposto ad una diminuzione della stessa entità in Val d'Aosta, Lazio e gran parte delle regioni del Sud.

La figura 5 analizza infine il legame fra occupazione femminile e fecondità nelle regioni italiane, mostrando un pattern completamente diverso rispetto a quanto visto in figura 3 per gli stati europei. Non esiste infatti alcuna chiara relazione fra i due tassi²³, ed i *cluster* che si possono individuare sono legati esclusivamente al tasso di occupazione, con le regioni del Centro-nord nella parte al-

Figura 5. Tassi di occupazione femminile e fecondità nelle regioni italiane, anno 2004



²³ La correlazione fra i due tassi è pari a 0.06 contro lo 0.56 osservato fra stati, e scende a -0.07 se si elimina il comportamento anomalo del Trentino Alto Adige.

ta del grafico contrapposte a quelle del Sud nella parte bassa, ed Abruzzo e Lazio nel mezzo. All'interno di questi gruppi, esistono sia regioni ad alta fecondità (Trentino Alto Adige da un lato, Campania dall'altro) che regioni con un numero molto basso di figli per donna (rispettivamente Liguria e Molise). Questo sembra confermare come l'Italia non abbia ancora completato la fase di inversione di tendenza verso un'economia con relazione positiva fra fecondità ed occupazione femminile.

L'occupazione maschile e il *gender gap*

Per poter valutare se tali evidenze siano generalizzate o limitate al mercato del lavoro femminile, la tabella 8 presenta i medesimi tassi per gli uomini. Le gerarchie fra le diverse aree rimangono invariate, con il Nord che presenta tassi di occupazione e partecipazione più elevati e disoccupazione minore, il Centro con una disoccupazione più elevata, mentre per il Sud si osservano occupazione nettamente inferiore e disoccupazione che raggiunge valori pari mediamente a 4 volte quelli del Nord.

Tuttavia, le differenze sono sostanzialmente inferiori per gli uomini rispetto a quanto rilevato per le donne, per cui la penalizzazione dell'occupazione femminile sembra essere molto maggiore nel Sud. Questa evidenza è confermata dall'analisi della tabella 9, che mostra il *gender gap* per i tre tassi analizzati. La differenza fra i tassi di occupazione dei due generi è pari mediamente al 20% nel Centro-nord, mentre sale oltre il 30% al Sud. La differenza minore si registra in Val d'Aosta (meno di 15%), mentre si trovano sopra il 30% Campania, Puglia e Sicilia.

Dal punto di vista dinamico, il *gender gap* occupazionale è rimasto mediamente invariato nell'ultimo anno, mentre le differenze nella partecipazione sono cresciute di poco, in quanto la disoccupazione femminile è diminuita, diminuendo anche il relativo *gap*. Fra le regioni, variazioni nel *gender gap* occupazionale superiori al 2% si hanno solo in Liguria, Umbria, Abruzzo e Sardegna, dove le differenze aumentano nel 2005, mentre in Friuli Venezia Giulia e Lazio le differenze diminuiscono del 3%.

La figura 6 mostra infine i tassi di occupazione maschile e femminile nelle diverse regioni, posizionati rispetto alle diverse fasce di *gender employment gap*. Anche in questo caso, la forma del grafico è completamente diversa rispetto a quanto osservato nella figura 4 per i paesi europei. Per le regioni italiane, infatti, esiste una fortissima relazione fra tassi di occupazione maschili e femminili. Inoltre, i *cluster* osservati sono i medesimi della figura 5, con le regioni del Centro-nord caratterizzate da un *gender gap* attorno al 20%, mentre le regioni del Sud sono vicine alla soglia del 30%. A differenza di quanto avviene in Europa,

Tabella 8. Tassi di occupazione, partecipazione e disoccupazione (uomini fra 15 e 64 anni), per regione, I trimestre, anni 2004 e 2005

Regione	Tasso di occupazione		Tasso di partecipazione		Tasso di disoccupazione	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Nord-Ovest	73,9	74,7	76,6	77,2	03,6	03,1
Piemonte	72,3	72,8	75,4	75,7	04,1	03,7
Val d'Aosta	73,1	75,2	75,2	76,7	02,7	01,9
Lombardia	75,3	76,1	77,8	78,3	03,2	02,8
Liguria	68,9	71,4	72,2	74,2	04,5	03,6
Nord-Est	75,7	75,5	77,7	77,8	02,6	02,9
Trentino A.A.	75,9	75,8	77,5	77,8	01,9	02,5
Veneto	75,9	75,5	78,0	77,7	02,6	02,7
Friuli V.G.	71,4	70,7	73,4	73,0	02,7	03,1
Emilia R.	76,6	76,7	78,8	79,3	02,8	03,2
Centro	70,4	70,9	74,7	75,1	05,7	05,5
Toscana	71,6	73,3	74,7	76,4	04,1	03,9
Umbria	69,9	72,6	73,4	75,7	04,7	03,9
Marche	72,1	72,8	75,5	75,7	04,6	03,7
Lazio	69,2	68,4	74,7	74,0	07,2	07,5
Sud e Isole	60,7	60,7	69,6	69,9	12,6	13,0
Abruzzo	66,5	68,3	71,3	73,3	06,7	06,7
Molise	65,0	64,3	71,3	71,1	08,7	09,4
Campania	61,2	60,1	69,6	69,8	12,0	13,8
Puglia	60,4	60,3	70,2	69,3	13,7	12,8
Basilicata	62,3	61,8	70,2	68,0	11,1	09,1
Calabria	58,5	56,8	66,6	66,4	12,0	14,3
Sicilia	58,5	59,3	68,8	70,0	14,8	15,1
Sardegna	63,1	66,1	72,1	73,6	12,4	10,0
Italia	68,9	69,2	74,0	74,3	06,8	06,8

Fonte: Istat (2005)

quindi, per l'Italia un *gap* maggiore è sempre associato a tassi di occupazione minori in valore assoluto.

L'effetto delle caratteristiche individuali e familiari

L'età è uno dei fattori fondamentali nell'analisi dei tassi occupazionali e delle differenze di genere. La tabella 10 presenta una disaggregazione per area geografica dei tassi di occupazione specifici per classe di età in Italia. Nel 2005, per le donne i tassi di occupazione sono mediamente pari al 58% fra i 25 ed i 54

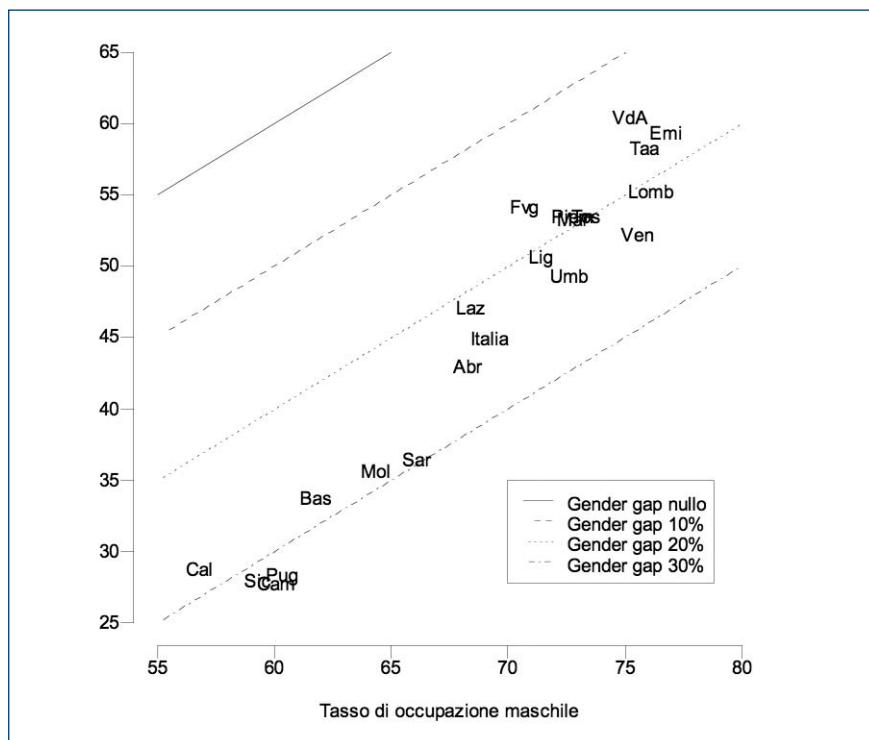
Tabella 9. Gender gap nei tassi di occupazione, partecipazione e disoccupazione, per regione, I trimestre, anni 2004 e 2005

Regione	Tasso di occupazione		Tasso di partecipazione		Tasso di disoccupazione	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Nord-Ovest	19,4	20,1	18,7	19,0	0-02,3	0-3,2
Piemonte	19,7	19,1	19,0	18,0	-02,6	-3,3
Val d'Aosta	14,6	14,6	13,8	14,5	-02,0	-0,6
Lombardia	19,5	20,6	18,9	19,7	-02,1	-2,5
Liguria	17,8	20,7	16,7	17,3	-03,3	-7,1
Nord-Est	20,2	19,7	18,8	18,6	-03,2	-2,8
Trentino A.A.	18,9	17,4	18,1	17,2	-02,1	-1,1
Veneto	23,9	23,1	21,9	21,9	-04,6	-3,3
Friuli V.G.	19,4	16,5	18,3	16,0	-03,0	-1,8
Emilia R.	16,3	17,2	15,5	15,9	-01,9	-2,9
Centro	21,4	20,6	20,2	20,2	-04,3	-2,8
Toscana	18,6	19,6	17,5	18,8	-03,1	-2,7
Umbria	20,1	23,1	17,7	20,3	-05,8	-6,7
Marche	18,7	19,3	17,6	18,5	-03,1	-2,7
Lazio	24,2	21,1	23,1	21,6	-05,4	-2,3
Sud e Isole	30,7	30,6	30,6	32,1	-10,3	-7,3
Abruzzo	22,5	25,1	20,5	22,7	-06,6	-8,0
Molise	28,0	28,5	26,6	29,4	-08,2	-4,5
Campania	32,7	32,2	31,5	34,2	-13,0	-7,9
Puglia	32,6	31,9	34,0	33,6	-09,3	-7,8
Basilicata	27,8	27,9	26,8	26,5	-09,4	-9,1
Calabria	28,9	27,9	29,0	29,5	-09,1	-7,3
Sicilia	31,4	31,2	32,2	33,5	-10,9	-7,6
Sardegna	26,8	29,5	25,9	30,1	-09,0	-5,8
Italia	24,1	24,1	23,4	23,9	-04,6	-3,6

Fonte: rielaborazioni da Istat (2005)

anni, mentre scendono al 20% nelle due classi estreme. Guardando alle diverse aree, le gerarchie osservate finora sono pienamente confermate, ed anzi amplificate, per quanto riguarda le donne fino ai 54 anni, in particolare per le più giovani. Al contrario, oltre i 55 anni si evidenzia una realtà completamente nuova, con valori molto simili, ed inferiori al 20%, per Nord e Sud, ed un valore leggermente superiore per il Centro.

Guardando agli uomini tale evidenza è ancora più chiara, con tassi di occupazione oltre i 55 anni più elevati al Centro e soprattutto al Sud. Per le altre classi di età, le differenze fra Nord e Sud per gli uomini sono notevoli, ma in-

Figura 6. Tassi di occupazione maschili e femminili nelle regioni italiane, anno 2005

feriori in valore assoluto rispetto a quanto osservato per le donne. Questo vale soprattutto fra i 35 ed i 54 anni, dove il differenziale territoriale è pari al 30% per le donne contro solo l'11% osservato per gli uomini, che anche al Sud superano l'80% di occupati.

Tali differenze si ripercuotono nell'analisi del *gender gap*, che risulta piuttosto omogeneo in tutta Italia fino ai 24 anni, mentre le differenze territoriali si fanno molto più evidenti nelle classi di età centrali e comunque notevoli nella classe superiore. Il Sud è pertanto l'area nella quale l'età fa sentire maggiormente l'effetto sulle differenze di genere, passando dal 10% della classe più giovane al 43% per le donne fra 35 e 54 anni²⁴.

Infine, anche l'evoluzione dei tassi è influenzata dall'età. Complessivamente, fra le donne il tasso di occupazione presenta una diminuzione superiore al

²⁴ Sabbadini (2004), *cit.* presenta i dati per classi di età quinquennali nel 2003, mostrando come nel Sud il *gender gap* superi il 50% nella classe fra 40 e 44 anni, mentre nel Centro-nord la classe di età con maggiori differenze di genere è quella fra 50 e 54 anni, dove lavora l'85% degli uomini contro il 51% delle donne.

Tabella 10. Tassi di occupazione per genere, ripartizione geografica e classe di età, I trimestre, anni 2004 e 2005

Genere e area	15-24 anni		25-34 anni		35-54 anni		55-64 anni	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Donne	23,0	20,7	58,6	58,1	56,9	57,7	18,2	20,4
Nord-Ovest	32,4	28,9	74,8	73,1	68,2	69,1	17,2	19,5
Nord-Est	33,8	32,4	75,2	75,4	68,6	69,1	18,4	19,1
Centro	22,8	20,3	64,2	63,6	62,0	64,2	21,7	25,5
Sud e Isole	14,3	12,3	36,1	36,2	39,1	39,1	16,6	18,8
Uomini	31,3	30,0	80,0	79,8	88,6	89,1	40,7	42,1
Nord-Ovest	39,0	38,1	88,1	89,8	92,5	93,3	38,7	39,4
Nord-Est	43,0	41,0	90,5	90,8	93,0	93,1	39,2	38,5
Centro	30,2	28,5	82,7	81,8	90,5	91,5	40,7	43,0
Sud e Isole	23,5	22,3	67,1	65,7	82,0	82,0	43,4	46,2
Gender gap	08,3	09,3	21,4	21,7	31,7	31,4	22,5	21,7
Nord-Ovest	06,6	09,2	13,3	16,7	24,3	24,2	21,5	19,9
Nord-Est	09,2	08,6	15,3	15,4	24,4	24,0	20,8	19,4
Centro	07,4	08,2	18,5	18,2	28,5	27,3	19,0	17,5
Sud e Isole	09,2	10,0	31,0	29,5	42,9	42,9	26,8	27,4

Fonte: rielaborazioni da Istat (2005)

2% fino ai 24 anni, il calo è molto inferiore nella classe successiva, mentre si registra un aumento nelle classi superiori fino ad arrivare a più del 2% oltre i 55 anni. Per gli uomini le evidenze sono simili ma meno forti, per cui il *gender gap* tende ad aumentare fra i più giovani e diminuire fra i più anziani. Fra le eccezioni, il Nord-est presenta una leggera diminuzione anche fra i giovani, mentre al Sud si osserva un aumento delle differenze di genere oltre i 55 anni, comunque nell'ambito di tassi specifici entrambi in forte aumento.

Sabbadini (2004)²⁵ analizza più nel dettaglio la distribuzione delle condizioni professionali nel 2003 per genere, classe di età ed area geografica. L'evidenza principale interessa la fascia dei disoccupati e di coloro che sono al limite della partecipazione alle forze lavoro, in quanto non rispettano pienamente le condizioni di ricerca attiva ed immediata disponibilità a lavorare. La forte presenza di questa categoria fra i giovani del Sud, particolarmente per quanto riguarda le donne, mostra che in questa fascia d'età esiste un importante grup-

²⁵ Cit.

po di lavoratori potenziali, che se inseriti nel mercato potrebbero ridurre notevolmente sia le differenze di genere che quelle territoriali.

Inoltre, Sabbadini analizza la relazione di tali evidenze con il livello di istruzione, ottenendo risultati interessanti. Ad esempio, “il possesso di un titolo di studio universitario, nelle classi di età adulte, ridimensiona molto le differenze, sia di genere che territoriali: superate le difficoltà di ingresso, che nel Mezzogiorno sono molto forti e permangono fino ai 35 anni, i livelli di occupazione maschili e femminili, al Sud e al Nord, si mantengono quasi sugli stessi livelli, fino ai 60 anni di età”. Mentre “per quanto riguarda le diplomate di scuola superiore, nel Centro-nord il tasso di occupazione rimane molto elevato, su livelli del 70 per cento nelle età centrali, mentre nel Mezzogiorno è evidente il ‘vuoto’ di occupazione fin dopo i 35 anni e la consistenza che assume la fascia grigia delle ‘disponibili’”. Infine, “nelle regioni meridionali la mancanza di un diploma rende bassissima, intorno al 20%, la probabilità di avere un lavoro in tutte le classi di età. Inoltre, disoccupazione ed ‘area grigia’ sommate hanno una estensione maggiore dell’occupazione”.

Battistoni (2003)²⁶ analizza per il 2002 la relazione fra occupazione e tipologia familiare nelle differenti aree del paese. La quota di donne occupate in Italia è pari a 84% fra le single, 71% fra le donne in coppia senza figli, mentre scende al 50% per le coppie con figli. Al Nord i tassi salgono rispettivamente a 90%, 80% e 65%, mostrando quindi un minore effetto sia dell’essere in coppia che dell’aver figli. Al Sud invece i tassi scendono a 65%, 43% e 32%, per cui il differenziale territoriale colpisce maggiormente le donne in coppia, indipendentemente dal fatto di avere figli.

Battistoni analizza infine le differenze territoriali nel legame fra orario di lavoro e fattori individuali e familiari. Per le donne fino ai 24 anni non vi sono differenze territoriali, con un tasso di part-time uniformemente pari al 15%. A partire da quest’età, però, la quota di lavoratrici part-time tende a crescere al Centro-nord, portandosi al 18% fino ai 34 anni ed al 20% fino ai 49, per poi tornare al 15% oltre i 50 anni. Al Sud, invece, la quota si mantiene più bassa, passando rispettivamente a 16%, 12% e 7% nelle tre classi di età considerate²⁷.

È interessante notare come le differenze territoriali siano acuite in presenza di figli, in quanto la quota di madri che lavora part-time al Nord è doppia rispetto alle lavoratrici senza figli (soprattutto per figli fra 1 e 6 anni), mentre al Sud la differenza fra madri e non madri è minima.

²⁶ *Cit.*

²⁷ Per gli uomini, invece, la quota di part-time rimane costantemente superiore al Sud in tutte le classi di età, pur non superando mai l’8%.

2. Le flessibilità del mercato del lavoro in ottica di genere

di Valentina Cardinali *

Il Dlgs 276/03²⁸ in prospettiva di genere

Adottare una prospettiva di genere, nell'analisi dei fenomeni socio-politici in generale, ed in questo settore in particolare, significa adottare "una prospettiva differenziata a seconda dal sesso, al fine di analizzare gli effetti delle politiche sulla situazione rispettivamente degli uomini e delle donne a cominciare dall'individuazione dei loro diversi bisogni"²⁹.

Le differenze che esistono tra uomini e donne, infatti, sono di natura biologica e sociale. Adottando la variabile *sesso* ci si riferisce alle differenze determinate biologicamente e che hanno valenza statistica. Parlando di *genere*³⁰, invece, ci si riferisce alle differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono apprese, possono cambiare col tempo e presentano notevoli variazioni tra differenti culture e all'interno di una stessa cultura³¹. Entrambe le dimensioni sono significative nell'affrontare una tematica complessa come la riforma del mercato del lavoro³².

* Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro.

²⁸ Con le modifiche del Dlgs 6 ottobre 2004 n.251

²⁹ Commissione europea *100 parole per la parità* DG V Occupazione e Affari sociali, 2002.

³⁰ Nel linguaggio comune, tuttavia, spesso il termine genere, ha progressivamente sostituito, quasi ne fosse un sinonimo, il sostantivo donne, in modo da alcuni autori ritenuto improprio (cfr. J. Hoff, "Gender as a Postmodern Category of Paralysis", in *Women History Review*, 1994; J.W Scott, "Il 'genere': un'utile categoria di analisi storica", in *Rivista di storia contemporanea*, 1987, e *Gender and Politics of History*, 1988; A. Buttafuoco *Dizionario di storiografia*).

³¹ Commissione europea - *Guida alla valutazione di impatto rispetto al sesso*, 2002.

³² Rispetto alla significatività in relazione al genere: "Si dovrebbe tener presente che il genere costituisce una differenza strutturale che riguarda l'intera popolazione. Né le donne né gli uomini dovrebbero

Una prima lettura di genere della Riforma del mercato del lavoro, pertanto, terrà conto delle evidenze empiriche distinte per sesso, ma si collegherà anche alle specificità di genere rispetto ai quali la Riforma è stata concepita e sulle quali si trova ad incidere.

La chiave di lettura di questo processo è quella indicata dall'art. 1, co. 1, Dlgs n. 276 del 2003 secondo la quale l'intero provvedimento è *finalizzato ad aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300...alla parità tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977 n. 903...e alle pari opportunità tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991 n. 125... i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori*³³.

Altra disposizione che investe la dimensione di genere si rileva dall'art. 10 del decreto, relativamente al divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori: *è fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento*

bero venir trattati alla stregua di un gruppo d'interesse specifico tra i diversi gruppi d'interesse. Al contrario, il genere influisce, spesso rafforzandole, sulle diversità e vulnerabilità legate ad altre differenze strutturali quali razza/appartenenza etnica, classe, età, disabilità, tendenza sessuale, ecc. Politiche che possono sembrare neutre rispetto al sesso ad un esame più attento possono risultare diverse nei loro effetti per le donne e gli uomini. Perché? Perché riscontriamo diversità sostanziali nelle vite delle donne e degli uomini nella maggior parte degli ambiti politici; diversità a motivo delle quali politiche apparentemente neutre si ripercuotono in modo diverso sulle donne e gli uomini e rafforzano le disparità esistenti. Le politiche rivolte a determinati gruppi di destinatari/gruppi di popolazione o che hanno dirette implicazioni per essi sono quindi, in maggiore o minore misura, significative in relazione al genere" (Commissione europea - *Guida alla valutazione di impatto rispetto al sesso, cit.*).

³³ Per pari opportunità si intende "l'assenza di ostacoli alla partecipazione politica economica e sociale tra i due sessi" (Commissione europea *100 parole per la parità cit*) e quindi il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, conseguibile tramite misure finalizzate alla realizzazione di condizioni di eguale possibilità di riuscita o di pari occasioni favorevoli (Ministero pari opportunità *Glossario* www.pariopportunita.gov.it). Si definisce "gender mainstreaming" invece l'inserimento della prospettiva di genere - e quindi la considerazione dei diversi bisogni e condizioni di uomini e donne - in ogni scelta e programmazione in campo politico, sociale ed economico al fine

dell'attività lavorativa. È altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo. Questa disposizione fondata sul principio antidiscriminatorio ha subito forti critiche. “Nel decreto, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, è prevista una disposizione dal titolo illusorio: ‘divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori’. All'ampiezza dei fattori indicati come a rischio di discriminazione (si osservi che tra questi, e in aggiunta alla razza o origine etnica, vi è addirittura il ‘colore’ e la ‘ascendenza’), si contrappone la possibilità di esonero dal divieto, bastando che ‘si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa’ (art. 10, co. 1). La stessa legge delega chiedeva, invece, che il divieto fosse assoluto”³⁴. Analogamente, “Per quanto riguarda la posizione delle donne sul mercato del lavoro interessa soprattutto evidenziare il potenziale discriminatorio dell'art. 10 Dlgs n. 276 del 2003; infatti la semplice (e non meglio specificata) incidenza del sesso, dello stato matrimoniale o di gravidanza sulle modalità di svolgimento di un lavoro consente di discriminare le lavoratrici nella fase della preselezione da parte di agenzie del lavoro e soggetti privati e pubblici accreditati. La norma segnala un evidente arretramento nella tutela antidiscriminatoria rispetto ad altri contesti normativo ove la deroga al divieto assoluto di discriminazione è ammesso soltanto nel caso in cui il sesso costituisca elemento *essenziale* ai fini dello svolgimento della specifica prestazione lavorativa”³⁵.

Una ulteriore disposizione ha suscitato attenzione nell'ottica di genere è l'art. 13 che prevede misure per garantire l'inserimento e il reinserimento di “lavoratori svantaggiati” tra i quali va inclusa, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. k) qualsiasi persona che *desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare*. Si tratta di una norma che consente di derogare all'obbligo di riconoscere alle lavoratrici somministrate un trattamento

di eliminare gli ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale delle donne (per superare le discriminazioni di genere e favorire le pari opportunità). Si parla invece di “uguaglianza di genere” come equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia attraverso la parità di trattamento sia attraverso un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità (*ibidem*).

³⁴ D. Gottardi *I pericoli della riforma del mercato del lavoro per le lavoratrici. Prime valutazioni dell'impatto di genere* in www.donatagottardi.net

³⁵ S. Ciucciovino *Lettura di genere del mercato del lavoro: indicatori per definire le priorità delle azioni*. Relazione presentata al Terzo incontro di studio consigliere di parità Roma, 22 novembre 2004, in www.isfol.it

inferiore a quello a cui avrebbero altrimenti diritto in base all'art. 23, secondo comma, Dlgs 276 del 2003, a fronte dell'assunzione con contratto a termine non inferiore a 6 mesi da parte di agenzie di somministrazione e della definizione di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Si tratta di un esempio di come le azioni positive ricevano un utilizzo improprio atteso che si traducono in un peggioramento delle condizioni di impiego di soggetti che per le loro caratteristiche personali e sociali presentano maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro³⁶.

La lettura di genere dei nuovi istituti contrattuali della Riforma evidenzia che esiste uno specifico riferimento alle donne come target solo nell'art. 54 relativo al contratto di inserimento³⁷. Per quanto riguarda le altre forme contrattuali, va comunque considerata la variabile di genere in quanto esplicativa dei differenziali di fruizione e dei relativi margini di applicabilità degli stessi a uomini e donne.

Lo strumento originale di analisi a tale proposito è individuato nell'indagine Isfol PLUS, che consente di accompagnare una rilevazione di carattere quantitativo con l'indagine su alcuni aspetti qualitativi ricavabili dagli item del questionario. L'indagine è strutturata secondo l'approccio duplice di *gender analysis* validato in sede europea: da un lato l'ottica di gender mainstreaming, ossia la dimensione di genere valutata trasversalmente a tutti gli item e dall'altro l'approccio dedicato, che riserva alle donne ben 4 sottomoduli di approfondimento. In questa sede si tratteranno solo le informazioni relative alla dimensione contrattuale articolata per genere.

Donne, uomini e inquadramento contrattuale

Come si evince dalla tabella 1, la struttura del mercato del lavoro italiano, nonostante l'introduzione di regole per definire un mercato di lavoro più flessibile, resta ancorata allo zoccolo duro di contratti a tempo indeterminato, che stacca di circa 60 punti percentuali le forme di contratto a tempo determinato (v. oltre), seguite da percentuali poco significative delle altre forme contrattuali previste dalla Riforma Biagi. Tale ridotta incidenza è senza dubbio da imputare alla natura giovane delle Riforme che quindi attende tempi più lunghi di applicazione.

³⁶ S. Ciucciiovino, *cit.*

³⁷ Per la trattazione dell'istituto contrattuale in prospettiva di genere v. Emanuele M. (a cura di) *Il contratto di inserimento. Una nuova opportunità per l'ingresso nel mercato del lavoro*, Monografia Isfol, Area Mercato del lavoro 8/05, disponibile su www.isfol.it.

Tabella 1. Inquadramento contrattuale di genere

Com'è inquadrato contrattualmente nell'ambito lavorativo?		Totale	Sesso	
			Maschio	Femmina
		%	%	%
LAVORATORE DIPENDENTE	Lavoro a tempo indeterminato	68,1	67,5	69,2
	Lavoro a tempo determinato (escluso CFL, apprendistato, inserimento)	08,0	06,2	10,8
	Contratto formazione lavoro (CFL)	00,4	00,4	00,4
	Apprendistato	00,8	00,7	00,9
	Contratto d'inserimento	00,1	00,0	00,2
	Lavoro interinale	00,1	00,1	00,2
	Lavoro intermittente o a chiamata	00,4	00,3	00,6
LAVORATORE AUTONOMO	Collaborazioni coordinate e continuat.	01,2	01,1	01,4
	Collaborazione occasionale (R.A.)	00,6	00,5	00,9
	Lavoro a progetto	01,3	00,9	01,9
	Titolare d'attività - Imprenditore	08,2	10,2	05,2
	Attività in proprio (Partita IVA)	06,7	08,7	03,6
	Socio di cooperativa o di società	01,0	01,0	00,9
	Coadiuvante familiare	00,6	00,3	01,0
OCCUPAZIONE FORMAZIONE	Alternanza scuola - lavoro	00,0	00,0	00,0
	Stage	00,1	00,0	00,1
	Pratica professionale	00,3	00,3	00,2
	Tirocinio	00,2	00,2	00,2
Accordi informali (Nessun contratto formalizzato)		02,0	01,7	02,4
TOTALE		100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol PLUS 2005

Tuttavia, se analizzati nell'ottica di genere, questi dati evidenziano la prevalenza femminile nelle forme contrattuali a tempo indeterminato e determinato (nel primo caso con uno scarto percentuale ridottissimo rispetto agli uomini, nel secondo caso con circa 4 punti percentuali in più). Le forme in cui invece si inverte questa relazione di genere sono quelle delle attività in proprio e con partita Iva.

Comparando a livello sperimentale e provvisorio i redditi mensili lordi di uomini e donne rispetto alle diverse forme contrattuali, è possibile delineare una prima riflessione sul *gender pay gap*. Nello specifico si evince che la forbice dei differenziali salariali tocca in prima istanza i Cfl, seguiti con uno scarto relativo ridotto dal lavoro a tempo determinato e quello indeterminato.

Tabella 2. *Gender pay gap*

Tipologia contrattuale	Retribuzioni (in Euro)		
	uomini	donne	gap%
Lavoro a tempo indeterminato	1.420	1.085	23,6
Lavoro a tempo determinato	1.148	868	24,4
Contratto di formazione e lavoro	1.004	725	27,7
Apprendistato	835	779	6,7
Contratto di inserimento	832	777	6,6
Lavoro interinale	997	835	16,3
Lavoro intermittente o a chiamata	1.062	729	31,4
Collaborazioni a progetto	1.442	1.546	-8,7
Imprenditore, attività in proprio**	40.281	22.162	45
Socio di cooperativa o di società **	26.038	21.219	18,5
Coadiuvante familiare **	51.280	15.172	70,4

** Reddito annuale lordo. Per le restanti voci si fa riferimento al reddito mensile lordo.

Fonte: *Isfol PLUS 2005*

Le forme di lavoro a tempo determinato

Nella dicitura “contratto a tempo determinato” vengono raggruppate le forme contrattuali di durata predeterminata, accomunate dalla previsione di un termine di risoluzione del rapporto di lavoro. Ai sensi della Riforma Biagi, pertanto, tal definizione include: il contratto a tempo determinato tout court, il contratto di formazione e lavoro (Cfl) laddove ancora applicato, l'apprendistato³⁸, il contratto di inserimento, il job sharing, e il lavoro intermittente o a chiamata.

³⁸ Al momento della rilevazione PLUS l'apprendistato era ancora la tipologia contrattuale pre Riforma.

Una lettura di genere dell'occupazione con tipologie di lavoro dipendente a tempo determinato (il 10% del totale degli intervistati) denota come le donne siano la compagine numericamente più consistente, con uno scarto rispetto agli uomini di 5 punti percentuali.

Esaminando nello specifico le diverse forme contrattuali a termine, si denota che (tab. 2) tale tipologia di lavoro a termine sia diventata una fattispecie "ordinaria" di regolamentazione dei rapporti di lavoro e non più concepita come una forma derogatoria del regime a tempo indeterminato.

Lo dimostra anche il fatto che la ragione della temporaneità del contratto (tab. 3) è avvertita come "legata a nessun motivo in particolare" da ben un intervistato su quattro, con una netta prevalenza della componente femminile. Per gli uomini, invece, la ragione principale della temporaneità del proprio contratto è legata alla funzione di "periodo di prova in vista di un'assunzione a tempo indeterminato". Si tratta in questo caso ovviamente di "periodo di prova" non in senso contrattuale, ma come fase sperimentale per il lavoratore e il datore di lavoro, prima di perfezionare il rapporto in un inquadramento stabile nel contesto lavorativo. Per le donne, invece, la situazione si presenta in modo diverso, in quanto una percentuale superiore al 60% ha già subito un primo rinnovo del proprio contratto a tempo determinato e non una trasformazione dello stesso in tempo indeterminato.

Tabella 3. *Ragioni della temporaneità contrattuale – distinzione per genere*

Contratto a termine (tempo determinato, cfl, apprendistato, contratto inserimento, job sharing, lavoro intermittente o a chiamata)

Qual è il motivo del carattere temporaneo del contratto?	Totale	Sesso	
		Maschio	Femmina
Periodo di prova in vista di una assunzione a tempo indeterminato	25,6%	31,2	20,4
Sostituzione di personale temporaneamente assente	12,9%	7,1	18,3
Lavoro stagionale o picchi di produttività	13,1%	13,2	12,9
Il contratto è legato a un progetto \ commessa specifica	21,7%	22,4	21,1
Nessun motivo particolare	24,5%	23,7	25,2
Non so	2,2%	2,4	2,0
Totale	100,0%	100,0	100,0

Fonte: Isfol PLUS 2005

La trasformazione a del proprio contratto in tempo indeterminato rappresenta, senza specifiche di genere rilevanti, l'aspirazione primaria di uomini e donne, un'aspirazione che tuttavia si scontra con una diversa percezione della realtà: la possibilità che ciò avvenga è avvertita come "bassa" da uomini e donne, a partire dai 30 anni in poi in tutta Italia, senza scostamenti significativi per macroarea.

Ma mentre per gli uomini è ridottissimo lo scarto percentuale tra chi afferma di avere basse possibilità e chi invece "abbastanza elevate", per le donne lo scarto tra queste due opzioni tocca gli 8 punti percentuali e l'opzione "impossibile che si realizzi questa trasformazione" sovrasta addirittura quella limite dell'esistenza di "elevate possibilità di trasformazione". Nel caso degli uomini, quindi, ci si potrebbe aspettare che la valutazione tra le basse o elevate possibilità di trasformazione del proprio contratto da tempo determinato a tempo indeterminato possa dipendere dai diversi contesti professionali in cui si trovano i rispondenti, ma nel caso delle donne, questa maggior concentrazione sull'opzione "basse possibilità" e la relativa vicinanza dell'opzione "impossibile" denota qualche fattore aggravante.

Il lavoro autonomo

Nella definizione di lavoro autonomo sono ricomprese le forme di co.co.co, collaborazione occasionale, lavoro a progetto e partita Iva.

Tra gli occupati con forma di lavoro autonomo (circa il 20% del totale degli intervistati), le donne sono in assoluto sottorappresentate (8 punti percentuali in meno rispetto agli uomini) ma comparativamente inquadrate in misura maggiore dei colleghi uomini nelle forme specifiche di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) e di lavoro a progetto (co.co.pro). Tale dato è confermato anche dal fatto che seppur il ricorso al lavoro autonomo sembri frutto di una libera scelta da parte di entrambi i generi, la richiesta di inquadramento in tale formula da parte della committenza, invece, è maggiormente diretta a donne piuttosto che a uomini (tab.5).

Le tipologie contrattuali classificate come lavoro autonomo, proprio per la loro natura, che non configura tra lavoratore e azienda un rapporto di dipendenza, consentirebbero ai lavoratori e alle lavoratrici di essere impiegati su più commesse. Tuttavia per più della metà degli intervistati (e nello specifico per oltre il 70% delle donne) si rileva come questo inquadramento contrattuale rappresenti l'unica committenza.

L'utilizzo reale della flessibilità di queste forme contrattuali è pertanto maggiormente a pannaggio degli uomini piuttosto che delle donne. Nel primo caso il divario tra chi dichiara di lavorare per un unico datore di lavoro e chi invece per più committenze è di circa 10 punti percentuali contro i 50 delle donne.

Tabella 4. *Prospettive di stabilizzazione contrattuale – distinzione per genere*

• Sarebbe interessato a convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?								
				Totale	Sesso			
					Maschio	Femmina		
Si				81,1%	79,3	82,7		
No				18,9%	20,7	17,3		
Totale				100,0%	100,0	100,0		
• Come valuta la possibilità di convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?								
Elevata				17,3%	19,9	15,0		
Abbastanza elevata				28,0%	30,4	25,7		
Bassa				34,8%	31,4	37,9		
Impossibile				19,9%	18,3	21,4		
Totale				100,0%	100,0	100,0		
Classi di età				Area geografica				
15 – 29	30 – 39	40 – 49	50 – 64	N.O.	N.E.	Centro	Sud e Isole	
24,4%	11,6%	11,7%	4,9%	20,0%	19,1%	15,9%	15,4%	
34,9%	24,5%	21,3%	11,1%	26,2%	30,8%	32,2%	25,7%	
26,3%	44,3%	40,3%	42,7%	31,3%	33,1%	35,2%	37,8%	
14,4%	19,5%	26,7%	41,4%	22,6%	17,1%	16,7%	21,1%	
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fonte: Isfol PLUS 2005

Tabella 5. *Motivazioni al lavoro autonomo – distinzione per genere*

Lavoro autonomo (Cococo, collaborazione occasionale, lavoro a progetto, partita iva)			
Lei è un lavoratore autonomo...?	Totale	Sesso	
		Maschio	Femmina
per Sua scelta o convenienza	76,6%	82,1	64,6
su richiesta del committente/ datore di lavoro	23,4%	17,9	35,4
Totale	100,0%	100,0	100,0

Fonte: Isfol PLUS 2005

Tabella 6. *Mono/pluricommittenza nel lavoro autonomo – distinzione per genere*

Lavoro autonomo (Cococo, collaborazione occasionale, lavoro a progetto, partita iva)			
<i>Lei lavora per un'unica società/committente o più società/committenti</i>	Totale	Sesso	
		Maschio	Femmina
Unica società/committente	60,5%	55,7	71,2
Più società/committenti	39,5%	44,3	28,8
Totale	100,0%	100,0	100,0

Fonte: *Isfol PLUS 2005*

Questo quadro evidenzia due aspetti: da un lato come la gestione del proprio tempo e delle opportunità professionali offerte dalle forme contrattualistiche di tipo autonomo siano maggiormente utilizzate dalla componente maschile; dall'altro come questo schiacciamento sulla monocommittenza riveli uno dei rischi sottesi alle forme contrattuali di tipo autonomo, ossia il "travestimento" in collaborazione di rapporti di lavoro a tutti gli effetti considerabili di dipendenza a tempo determinato.

A tale proposito il questionario è andato ad indagare le tre caratteristiche che distinguono una prestazione "da lavoro autonomo" rispetto ad una ordinaria forma di lavoro dipendente: la garanzia di presenza sul posto di lavoro, obbligo dei dipendenti e non dei collaboratori; un orario di lavoro concordato, proprio dei lavoratori autonomi e non dei lavoratori dipendenti e l'utilizzo di materiali e strutture dell'azienda, requisito del lavoratore dipendente e non del collaboratore, se non in casi autorizzati.

Rispetto alla garanzia di presenza oraria, tipica dei contratti di dipendenza e non requisito delle diverse forme di lavoro autonomo, i dati confermano la non obbligatorietà della presenza, ma con uno scarto di soli 5 punti rispetto a chi invece afferma di essere tenuto a garantirla. L'attenzione alla composizione di genere del dato rivela che il peso determinante nella risposta "non siamo tenuti a fornire garanzia di presenza" è fornito dalla componente maschile. Nella stessa percentuale, anzi leggermente accresciuta, invece, le donne affermano di essere tenute a fornire regolare garanzia di presenza temporale sul posto di lavoro, seppur inquadrate in una forma contrattuale di tipo autonomo.

Rispetto alla definizione dell'orario di lavoro, si conferma quanto sopra descritto. Né uomini né donne hanno concordato personalmente con il proprio datore di lavoro un orario giornaliero, il che potrebbe essere in linea con quanto previsto dai contratti di lavoro autonomo. Tuttavia la lettura di questo dato con il precedente lascerebbe presupporre che tale "silenzio assenso" valga a con-

fermare una equiparazione nei fatti di un orario fissato per tutti i lavoratori senza distinzione di tipologia contrattuale. Il peso leggermente maggiore della componente femminile rispetto alla maschile nel tentativo di concordare invece il proprio orario con il datore di lavoro, pur dovendo garantire la presenza sul luogo di lavoro in misura maggiore degli uomini, potrebbe collegarsi al fatto di dover richiedere un regime “derogatorio” rispetto all’ordinario orario di lavoro, dovuto a esigenze personali o di conciliazione.

Rispetto all’utilizzo di strutture proprie del datore di lavoro e dell’azienda in cui il lavoratore e la lavoratrice sono impiegati con forme contrattuali autonome, entrambi affermano di utilizzarle stabilmente al pari dei dipendenti, con uno scarto leggermente superiore per la componente femminile.

Tabella 7. Modalità esercizio di lavoro autonomo – distinzione per genere

Con riferimento alla Sua attività, Lei ...?

1. Deve garantire la presenza regolare presso la sede del suo lavoro

	Totale	Sesso	
		Maschio	Femmina
Si	47,7%	42,5	58,9
No	52,3%	57,5	41,1
Totale	100,0%	100,0	100,0

2. Ha concordato un orario giornaliero di lavoro con il suo datore di lavoro

	Totale	Sesso	
		Maschio	Femmina
Si	31,9%	23,9	49,4
No	68,1%	76,1	50,6
Totale	100,0%	100,0	100,0

3. Nello svolgimento del suo lavoro utilizza mezzi o strumenti o strutture dell’azienda o del datore di lavoro

	Totale	Sesso	
		Maschio	Femmina
Si	59,3%	55,1	68,4
No	40,7%	44,9	31,6
Totale	100,0%	100,0	100,0

Fonte: Isfol PLUS 2005

Rispetto alle prospettive contrattuali future si registra una mancata propensione alla stabilizzazione del rapporto lavorativo da parte di oltre il 60% degli intervistati (che dichiarano di non essere interessati ad una trasformazione da contratto autonomo in contratto di dipendenza a tempo indeterminato). Tuttavia lo scarto tra chi desidererebbe mantenere l’attuale tipologia contrattuale autonoma e chi invece opterebbe per una forma di stabilizzazione è molto am-

pio tra gli uomini (oltre 40 punti percentuali) piuttosto che tra le donne (8 punti percentuali).

Il che indurrebbe a pensare che sia la tipologia di lavoro, (ricordiamo che tra gli uomini lo scarto tra l'impiego presso uno o più datori di lavoro è ridotto), sia l'eventuale retribuzione, nonché le condizioni generali e le opportunità associabili a una professione autonoma siano molto più radicati ed appetibili per gli uomini.

La volontà di mantenimento di una forma contrattuale di tipo autonomo per le donne, che come abbiamo visto in precedenza per oltre il 70% è impiegata presso un'unica committenza, non può quindi ragionevolmente collegarsi alle maggiori opportunità o guadagni insiti nella autonomia contrattuale. Andrà piuttosto ricercata in fattori diversi e anche personali, considerando lo scarto minimo con chi invece sarebbe tentata dalla prospettiva della stabilizzazione.

Rispetto poi alla concreta possibilità che la trasformazione contrattuale a tempo indeterminato possa avvenire nel contesto di riferimento, una percentuale decisiva di uomini e donne lo reputa "impossibile". Non esistono differenze di genere significative a tal proposito, nemmeno per le altre opzioni alternative ("bassa", "abbastanza elevata" "elevata"). Il che induce a concludere che esiste una percezione condivisa e influenzata da fattori strutturali circa la natura della tipologia contrattuale e le sue potenzialità ai fini della stabilizzazione dei rapporti di lavoro in corso.

Un aspetto particolarmente interessante relativamente al lavoro autonomo

Tabella 8. *Potenziale stabilizzazione/trasformazione rapporto di lavoro autonomo – dati per genere*

<i>Sarebbe interessato a convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?</i>	Totale	Sesso	
		Maschio	Femmina
Si	34,1%	28,6	46,0
No	65,9%	71,4	54,0
Totale	100,0%	100,0	100,0
<i>Come valuta la possibilità di convertire il Suo attuale rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato?</i>			
Elevata	8,4%	8,7	7,6
Abbastanza elevata	11,3%	11,3	11,3
Bassa	27,3%	26,3	29,5
Impossibile	53,0%	53,6	51,6
Totale	100,0%	100,0	100,0

Fonte: *Isfol PLUS 2005*

è cercare di rintracciare il percorso contrattuale e occupazionale di coloro che nella pre-riforma erano inquadrati come co.co.co e che nel 2004 hanno stipulato un nuovo contratto o rinnovato il precedente³⁹. Le forme più evidenti di “travaso” delle collaborazioni coordinate e continuative sono il contratto a tempo indeterminato (soprattutto per la componente femminile) e quello determinato (soprattutto per la componente maschile). Segue la scelta di un’attività in proprio, prevalentemente maschile. Le altre forme si collocano tutte al di sotto della soglia significativa del 5%. Un percentuale analoga alla scelta imprenditoriale resta quella dei “mancati travasi”, ossia le forma di co.co.co che sono restate tali, in percentuale più rilevante per la componente femminile, seguita dal lavoro a progetto che sotto la soglia del 10% viene anch’esso connotato prevalentemente al femminile.

Tabella 9. *Trasformazioni/rinnovi co.co.co nel 2004 – dati per genere*

Esiti	Sesso		Totale
	Uomini	Donne	
Lavoro a tempo indeterminato	20,8	26,7	24,0
Lavoro a tempo determinato	27,5	22,6	24,8
Contratto formazione lavoro	-	0,6	0,3
Apprendistato	6,6	2,3	4,3
Contratto d’inserimento	-	0,3	0,2
Collaborazione coordinata e continuativa	6,0	14,3	10,5
Collaborazione occasionale	7,7	3,7	5,5
Lavoro a progetto	6,6	10,8	8,9
Imprenditore, attività in proprio	13,5	7,3	10,1
Socio di cooperativa o di società	11,3	4,7	7,7
Stage	-	1,7	0,9
Pratica professionale	-	2,4	1,3
Accordi informali	-	2,5	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol PLUS 2005

*Un focus sul part time*⁴⁰

La riflessione sul part time si inserisce in un quadro europeo più ampio, come evidenziato dall’analisi di Adriano Paggiaro, rispetto alla relazione tra strut-

³⁹ Rielaborazione dati PLUS a cura di Emiliano Rustichelli, Isfol, Area Analisi e valutazione delle politiche per il lavoro.

⁴⁰ Cfr. E. Rustichelli (a cura di) *Il nuovo part time: la concertazione della flessibilità*, Monografia Isfol Mercato del lavoro 7/05, disponibile su www.isfol.it

tura familiare e tipologia di contratto. Un altro elemento di sicuro interesse per analizzare gli effetti della composizione familiare sulla partecipazione al lavoro è la tipologia dei contratti e degli orari di lavoro disponibili per una donna nel momento in cui decide di lavorare. Da questo punto di vista, una delle tipologie più analizzate è certamente il part-time, che presenta caratteristiche molto differenti nei vari paesi, sia dal punto di vista istituzionale che di effettivo utilizzo da parte delle lavoratrici.

Le prime due colonne della tabella 10 presentano la quota di lavoratori con un contratto part-time (meno di 30 ore settimanali) in diversi paesi europei, differenziata per genere. Una prima evidenza è un uso del part-time quasi esclusivo per le donne in gran parte dei paesi, con gli uomini che raramente superano il 5%⁴¹. Inoltre, si osserva un'elevata eterogeneità nei livelli di utilizzo, con molti paesi in cui non è molto sviluppato nemmeno fra le donne, contrapposti a livelli elevati soprattutto in Olanda, ma anche in altri paesi quali UK, Germania e Belgio.

La tabella 10 presenta anche la disaggregazione della quota di donne che lavorano part-time rispetto alla presenza di figli ed al loro numero, con una quota del 38% per le donne con figli contrapposta al 20% osservato per le lavoratrici senza figli. Per quanto riguarda le differenze fra paesi, più di metà madri lavorano part-time in Olanda (79%), UK e Germania (59%), mentre la quota rimane bassa anche fra le madri in molti paesi. Differenze fra madri e non madri si osservano principalmente nei paesi dove il part-time è più diffuso, dove (se si esclude l'Olanda) le donne senza figli che lavorano part-time scendono a valori vicini a 1 su 4. Al contrario, nei paesi dove è meno diffuso, il lavoro part-time è anche meno legato alla presenza di figli.

Come per l'effetto sulla partecipazione, anche per la quota di part-time Eurostat (2002) fornisce evidenze simili a partire da informazioni sul tempo trascorso ad occuparsi personalmente dei figli. La Danimarca è l'unico paese in cui la quota di part-time è inferiore per le donne che si devono occupare dei figli, mentre Finlandia e Portogallo confermano l'assenza di un legame significativo. Le differenze maggiori si riscontrano invece in Olanda, Germania, UK e soprattutto Irlanda, dove la quota passa da 18% per le donne che non devono curare figli a 55% per chi vi dedica del tempo.

Infine, se per gli uomini non si registrano differenze significative nella quota di contratti part-time legate a differenti carichi di *child-care*, è possibile osservare comunque una diminuzione nel numero medio di ore lavorate per chi

⁴¹ Gran parte degli uomini che lavora part-time lo fa nelle classi di età più giovani, per conciliare lavoro e studio, oppure per impossibilità a trovare un lavoro part-time, mentre è quasi assente la scelta per motivi familiari. Ad esempio, Istat (2003) mostra che in Italia l'unico fattore che differenzia per genere la soddisfazione al lavoro è proprio l'orario, con gli uomini che risultano meno soddisfatti.

deve occuparsi dei figli per più tempo. Ne deriva che, mentre le donne sembrano reagire alla necessità di tempo con un cambiamento nella tipologia contrattuale, gli uomini rimangono con il medesimo contratto full-time, ma diminuiscono ugualmente il numero di ore mediamente lavorate.

Tabella 10. *Contratti part-time (%) per gli occupati fra 20 e 49 anni, per paese e numero di figli sotto i 12 anni, anno 2003*

Paese	Uomini	Donne	Nessuno	Numero di figli		
	Totale	Totale		1	2	3 o più
Italia	4	25	20	28	35	42
Grecia	3	10	9	11	16	...
Spagna	1	16	14	19	20	18
Portogallo	2	10	10	9	10	...
Francia	3	22	18	21	32	45
Belgio	5	34	29	37	43	46
Olanda	7	56	40	73	84	86
Lussemburgo	1	31	21	38	50	65
Germania	5	37	27	54	66	67
Austria	2	30	20	43	50	39
UK	4	37	22	53	66	69
Irlanda	5	27
Danimarca	7	18
Svezia	6	18
Finlandia	5	12	13	10	10	...
UE a 25	4	27	20	33	44	51

Fonte: Eurostat (2005)

Oecd (2002) fornisce alcune informazioni per i paesi extracomunitari⁴², con una quota di part-time inferiore nell'Europa dell'Est ed in Corea. L'effetto dei figli risulta molto forte in Australia e Svizzera, dove quasi 2 madri su 3 lavorano part-time, contro meno della metà delle donne senza figli. Inoltre, si osserva mediamente una forte relazione con il titolo di studio: per le donne poco istruite la diminuzione del lavoro full-time delle madri va principalmente verso la non occupazione, mentre per le donne più istruite va verso il part-time. Infine, i lavori part-time sono mediamente più comuni nelle occupazioni poco pagate, poco qualificate e con minori opportunità di carriera.

Ariza *et al.* (2005)⁴³, a partire dai dati panel dell'Echp, mostrano che in Ita-

⁴² Anche in questo caso, i dati non sono direttamente confrontabili in quanto si riferiscono al 2000 e hanno come popolazione di riferimento la classe di età 25-54.

⁴³ Ariza A., de la Rica S., Ugidos A. (2005). "The effect of flexibility in working hours on fertility: a

lia, Belgio, Germania, Irlanda e Portogallo la quota di lavoratrici part-time cresce con l'età, mentre in Danimarca, Francia, Grecia, Olanda e UK la diffusione è maggiore fra le donne più giovani. In quasi tutti i paesi il part-time è più diffuso fra le donne con istruzione inferiore, ma un'importante eccezione è l'Italia, dove il 22% delle lavoratrici laureate lavora part-time contro il 13% osservato per gli altri titoli di studio. Infine, un'importante differenza fra paesi è che in Danimarca, Germania, Irlanda, Olanda e UK il part-time è principalmente volontario, mentre in Francia, Grecia, Portogallo e Spagna risulta principalmente involontario. L'Italia si colloca in una posizione intermedia.

Ulteriori dati si hanno da Pissarides *et al.* (2004)⁴⁴, che controllano per diversi fattori di disturbo al fine di individuare quanto il part-time sia legato a scelte di tipo familiare e quanto invece sia dovuto a vincoli istituzionali. Ne emerge che il fattore familiare è dominante nell'Europa centro-settentrionale, soprattutto in presenza di figli in età prescolare, mentre i vincoli istituzionali fanno sentire maggiormente il loro peso nei paesi mediterranei⁴⁵, inclusa la Francia. Inoltre, differenze si osservano anche nella qualità dei lavori part-time, che sono percepiti come equivalenti a quelli full-time (se non migliori) nei paesi del Centro-nord Europa, mentre nei paesi mediterranei sono considerati mediamente lavori inferiori.

Infine, secondo la Commissione europea (2000) la quota di part-time involontario è superiore per le donne che trovano un'occupazione dopo un periodo di disoccupazione (quasi il 50%), rispetto a quelle che rientrano dopo un periodo trascorso al di fuori delle forze lavoro (12%), spesso legato ad episodi di maternità.

Il part time, pertanto, rappresenta una modalità di lavoro e non una specifica forma contrattuale, tanto che può essere impiegata in molteplici forme contrattuali tipiche⁴⁶. Sulla base di dati Isfol PLUS, è possibile evidenziare come sia una modalità diffusa tra una discreta porzione degli intervistati (13%

comparative analysis of selected European countries", *Public Finance and Management* (in corso di pubblicazione).

⁴⁴ *Cit.*

⁴⁵ Battistoni (2003) *cit.*, mostra come in Italia il part-time sia involontario soprattutto nel Sud e per le età più giovani (fino al 72% per le donne fino ai 24 anni), mentre per le donne del Centro-nord cresce la quota di part-time volontario o per carichi domestici (solo il 18% involontario per le donne del Centro-nord oltre i 35 anni). Fra le donne con figli fino a 6 anni, il part-time è involontario nel 45% dei casi a Sud, ma per meno del 10% delle madri al Centro-nord.

⁴⁶ "I risultati dell'indagine Isfol PLUS non si discostano in maniera significativa dai fatti stilizzati ormai noti circa il contratto del lavoro a tempo parziale: l'incidenza del part-time supera a livello nazionale il 26% tra le donne mentre tra gli uomini si conferma una modalità contrattuale residuale; nel Nord della penisola è maggiormente diffuso che nel Mezzogiorno; nel complesso rimane una mo-

circa) in linea con i dati nazionali. La specifica di genere conferma che a livello nazionale si tratta di una modalità di lavoro tipicamente femminile, tanto che lo scarto rispetto agli uomini è di oltre 20 punti percentuali.

Con tale connotazione di genere risulta maggiormente diffusa al Nord, mentre al Sud l'impiego del part time è più diffuso tra la componente maschile. Questo dato non rappresenta certo un paradosso o un'inversione di tendenza. Ricordiamo infatti che il part time può assolvere diverse funzioni: può essere una forma di ingresso nel mercato del lavoro, una forma di rientro nel mercato soprattutto dopo i periodi di maternità o una modifica reversibile del proprio regime lavorativo come previsto dalla legge e dai contratti collettivi.

Il dato sugli uomini in part time nel Mezzogiorno pertanto va letto in relazione al contesto occupazionale generale italiano. In questo caso potrebbe rappresentare una importante forma di ingresso nel mercato del lavoro che nel complesso occupa più uomini che donne. Nel caso del Nord, invece, dove generalmente il differenziale di genere in termini di occupazione è più ridotto, e in cui il part time resta connotato prevalentemente al femminile, si possono considerare anche le altre funzioni sopra elencate.

Rispetto al livello di istruzione il differenziale di genere non è rilevante. La rilevanza si legge nel livello di istruzione conseguito. I part timers sono generalmente diplomati.

Rispetto alle classi di età la maggior concentrazione di part timers per gli uomini si concentra tra i 15 e i 30 anni, nella fase di ingresso al lavoro e si mantiene fino ai 40 anni. Per le donne invece l'utilizzo del part time si colloca prevalentemente tra i 30 e i 39 anni per poi proseguire sino ai 49, momenti tradizionalmente legati alle scelte di fecondità e di rientro nel mercato del lavoro.

La preminenza femminile nel part time rispetto alle varie forme contrattuali si declina nel seguente modo: è elevata nel lavoro interinale, seguito dai contratti di formazione e lavoro. Piuttosto vicine percentualmente le altre tipologie contrattuali, a partire dal contratto a tempo determinato, seguito dal contratto a tempo indeterminato, l'apprendistato e il contratto di inserimento. Rispetto all'universo maschile, che presenta in generale una ridottissima (inferiore al 5%) presenza in part time, si conferma una presenza maggiore (ma co-

dalità che ha maggiore incidenza tra i giovani occupati. Quest'ultimo è tuttavia il risultato di un effetto di 'composizione': mentre tra le donne l'occupazione part-time è maggiormente diffusa nelle classi di età centrale, tra gli uomini è molto concentrata nei giovani. Il dato che Isfol PLUS intende sottolineare, e che è in qualche misura esclusivo perché altrove non rilevato, è quello della composizione del lavoro a tempo parziale in Italia per tipologia" in E. Rustichelli *cit.* p.14.

munque comparativamente inferiore alla componente femminile) nell'interinale, seguito dall'apprendistato e dal tempo determinato. L'unico caso in cui il part time maschile sovrasta quello femminile di circa 6 punti percentuali è il contratto di inserimento.

In generale la forma di part time maggiormente diffusa è quella di tipo orizzontale, che garantisce presenza costante per una fascia oraria delimitata e ridotta ogni giorno della settimana. Con uno scarto di quasi 60 punti percentuali segue la forma di part time verticale che assicura presenza solo in alcuni giorni della settimana. Residuale la forma mista. All'interno di queste tipologie viene riprodotto il rapporto di genere, con una lieve preferenza maschile per il part time verticale, seppur nella relativa ridotta partecipazione assoluta.

Una importante chiave di lettura della presenza di genere in part time è fornita dall'analisi dei settori economici di applicazione. In assoluto, i servizi domestici, gli studi professionali, e i servizi alle imprese sono settori particolarmente sensibili al part time. Si conferma inoltre, anche dopo la riforma dell'istituto contrattuale, in seguito al Dlgs 276/03, che i settori di tradizionale dominio del part time (commercio, turismo e ristorazione) presentano ancora percentuali significative (oltre il 25%)

La riforma del part time a seguito del Dlgs 276/03 prevede la presenza di clausole elastiche e flessibili. A tal proposito l'indagine ha indagato alcuni aspetti, da approfondire nelle successive rilevazioni.

Non emerge dai contratti part time in corso in modo evidente la possibilità per il datore di lavoro di modificare senza il consenso del lavoratore i turni di lavoro, senza differenziali rilevanti di genere. Lo stesso si dica per la modifica unilaterale del monte ore lavorativo settimanale o mensile o per il prolungamento dell'orario di lavoro.

Passando ad indagare qualitativamente la presenza in part time (tab. 11), la rilevazione evidenzia che, pur nei differenziali di fruizione di tale modalità di lavoro tra uomini e donne, le motivazioni del ricorso al part time sono profondamente diverse per genere: per oltre la metà degli uomini con contratto part time, tale scelta è stata dettata da una specifica richiesta del datore di lavoro (part time involontario). Per le donne invece, (quasi il 70%) la scelta è stata volontaria. Questo dato viene confermato anche dal fatto che per gli uomini si tratta prevalentemente di una scelta momentanea, mentre per le donne, nella stessa percentuale maschile, si tratta di una scelta definitiva, che viene quindi a rafforzare la volontarietà prima citata, presentandola come una scelta meditata e valutata rispetto ad alcune considerazioni determinanti. Ad esempio, lo

scarto all'interno delle scelte femminili di part time volontario è estremamente evidente. Dalla motivazione principale (cura dei figli) alla successiva (tempo libero) ci sono 60 punti percentuali circa.

Tabella 11. *Volontarietà del part time – dati per genere*

Se la scelta è volontaria, quali sono le motivazione del part time ...
(% risposte affermative)

	Cura dei bambini	Assistenza di parenti anziani, malati	Altre attività lavorative	Volontariato	Tempo libero	Formazione	Motivi di salute/ lavoro troppo stancante	Altro
Maschio	20,5	7,7	15,4	2,9	20,9	31,1	3,1	1,2
Femmina	72,3	7,0	3,9	0,3	13,1	6,2	2,1	1,1
Totale	64,8	7,1	5,5	0,6	14,3	9,8	2,2	1,1

Fonte: *Isfol PLUS 2005*

Indagando le ragioni della volontarietà del part time, pertanto, si conferma il dato tradizionale femminile sulla necessità di cura, contro la ragione principale degli uomini di formazione e tempo libero. Interessante tuttavia notare come la percentuale dei part timers uomini, seppur numericamente molto inferiore a quella delle donne sia tuttavia cresciuta nella motivazione di cura dei propri figli, con una scelta che equipara quasi quella del tempo libero. Interessante anche individuare come “il secondo lavoro” sia ancora una scelta a pannello della componente maschile e sia quasi residuale per le donne.

Queste considerazioni vengono avvalorate dalle risposte fornite in tema di part time potenziale. Alla domanda se si pensa di chiedere un contratto part time in futuro, gli uomini affermano che lo farebbero prevalentemente per poter esercitare un altro lavoro, poi per disporre di tempo libero e in terza battuta per dedicarsi alla cura dei bambini. Per le donne, invece, resta comunque centrale la motivazione della cura dei figli, seguita, sempre da uno scarto di circa 60 punti percentuali dalla richiesta di tempo libero.

Il dato interessante in questa domanda volta ad indagare la domanda potenziale di part time è data dalla connotazione di genere. Aumenta considerevolmente la richiesta di tempo parziale da parte maschile (circa il 97%) rispetto al dato femminile comparativamente più basso ma costante rispetto al trend registrato sinora.

Questo interesse degli uomini al part time, di cui si sono evidenziate le motivazioni dichiarate ha quindi una natura esogena e risiede nella consapevolezza

za della struttura del mercato del lavoro che si va sempre più flessibilizzando e modificando le tutele. Di qui la ricerca di un lavoro complementare. Per le donne, invece, la motivazione resta sempre endogena rispetto al connaturato doppio ruolo familiare, e richiama quindi esigenze conciliative più che valutazioni sulla tenuta effettiva sul mercato del lavoro.

Nonostante quindi una progressiva modifica dei ruoli di genere nelle esigenze di conciliazione da leggere come una progressiva maggiore partecipazione maschile alla sfera familiare, tuttavia, la conciliazione sembra ancora oggi essere avvertita come “un problema di donne”.

3. Donne e Pubblica amministrazione, tra tutele e flessibilità

di Mafalda d'Onofrio*

La partecipazione delle donne alla vita attiva lavorativa è uno dei fenomeni più indagati sotto diversi profili disciplinari. L'indubbia ineguaglianza fra uomini e donne nel mercato del lavoro viene analizzata sulla base del diverso accesso alle informazioni, in funzione della costruzione dell'identità di genere e del capitale umano

L'ingresso nel pubblico impiego rappresenta una delle più rilevanti modalità con le quali le donne sono entrate massicciamente nel mercato del lavoro a partire dagli anni Settanta, più tardi rispetto agli altri paesi europei. Le motivazioni di tale dinamica sono state attribuite principalmente alle caratteristiche del pubblico impiego, giudicate strutturalmente favorevoli all'occupazione femminile, in particolare aspetti quali la "sicurezza del posto", la flessibilità d'orario e la possibilità di poter usufruire più agevolmente di congedi, ma soprattutto l'accesso tramite esame pubblico, che riduce i rischi di discriminazione⁴⁷. Tali vantaggi, tuttavia, si accompagnano a svantaggi legati principalmente ad una minore retribuzione e minore possibilità di realizzazione professionale, in termini di visibilità e prospettive di carriera, rispetto al mercato privato. È da rilevare, inoltre, che l'ingresso delle donne nel pubblico impiego può trovare spiegazione anche nella minore "attrattività" che tale settore avrebbe per gli uomini, a causa delle basse retribuzioni.

I trends positivi dell'occupazione femminile in questo settore non sono stati seguiti da miglioramenti dell'accesso delle donne ai luoghi decisionali.

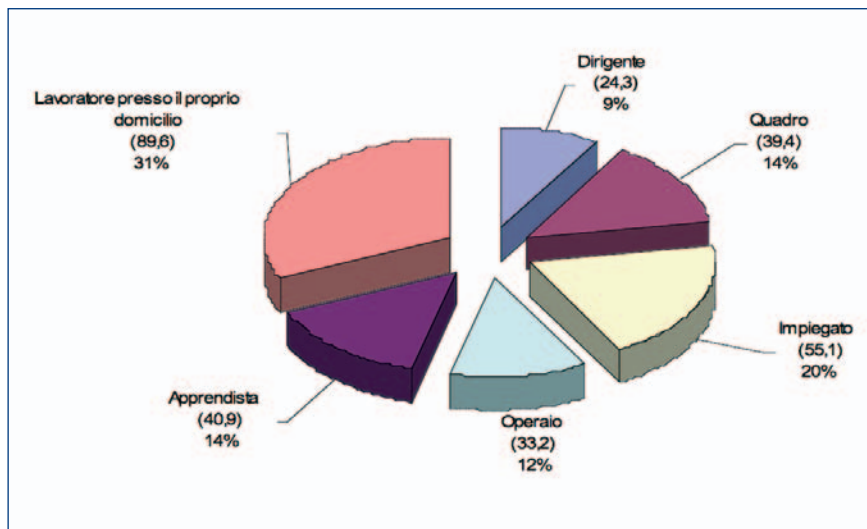
I dati Istat sulle forze di lavoro (2004, illustrati in fig. 1) mostrano come, ri-

* Isfol Area Ricerche sui sistemi del lavoro

⁴⁷ Fornengo G., Guadagnini M., (1999) *Un soffitto di cristallo? Le donne in posizioni decisionali in Europa*. Fondazione Adriano Olivetti, Roma.

petto al totale delle donne occupate nel settore pubblico, si mantenga acuta la piramide gerarchica, con solo il 9% delle occupate presenti in ruoli dirigenziali, con percentuali che aumentano scendendo verso la “base” delle basse qualifiche. Ma ciò che emerge dai dati Istat, considerando il tasso di presenza femminile nei diversi livelli in proporzione rispetto agli uomini (dato in parentesi, nel grafico), è lo squilibrio notevole sia ai livelli più alti (solo il 24% dei dirigenti è donna, e solo il 39% dei quadri) sia per quanto riguarda i settori meno qualificati e “atipici”. Infatti, sotto la dicitura Istat “lavoratore presso il proprio domicilio” si cela la platea di lavoratori assunti con contratti “flessibili” (principalmente co.co.co), di cui circa il 90% è costituito da donne. In generale, l’analisi sulle diverse forme di lavoro atipico mostra la maggiore esposizione delle donne al rischio di percepire redditi bassi, di avere profili lavorativi discontinui e di restare intrappolate in queste posizioni lavorative, con un aumento del rischio in fasi basse del ciclo produttivo e in mercati del lavoro più deboli, aspetti, questi, riscontrati anche nel settore pubblico⁴⁸.

Figura 1. – Donne occupate presso la Pubblica Amministrazione per livello gerarchico⁴⁹



Fonte: Rielaborazione dei dati Istat – RCFL 2004

⁴⁸ Sabbadini L. L. (a cura di) (2004) *Come cambia la vita delle donne*, Istat, Ministero per le Pari Opportunità.

⁴⁹ Nella fig. 1 il dato è calcolato sul totale delle donne occupate nella P. A., ma viene riportato, in parentesi, anche il dato rapportato al totale degli occupati nello stesso livello gerarchico.

Sembra quindi che il settore pubblico non sia un'eccezione rispetto a fenomeni conosciuti e studiati in altri ambiti del lavoro femminile, riproducendo al suo interno, anche in forme specifiche, segni di segregazione verticale, ma anche orizzontale.

Prendendo in esame i requisiti e le condizioni che concorrono alla discriminazione di fatto delle donne, emerge che l'accesso ai ruoli professionali più apicali è frutto di una serie di condizioni che interagiscono fra loro. La "scalata alla carriera" implica necessariamente una continua presenza sul posto di lavoro e alti investimenti di tempo e di disponibilità anche ad impegni senza preavviso e mobilità geografica, aspetti che poco conciliano con i carichi familiari che ancora l'organizzazione sociale e familiare delega alla donna. Ciò comporta che poche donne riescono a competere con la concorrenza maschile per quanto riguarda la piena disponibilità sul posto di lavoro.

L'indagine Multiscopo dell'Istat (2002) sostiene tale tesi, dimostrando come la presenza di donne in posizioni professionali più qualificate (sia nel settore pubblico sia nel privato) diminuisce rispetto all'aumento del carico di lavoro e delle responsabilità familiari. In particolare, le donne professionalmente più qualificate (dirigenti, imprenditrici, libere professioniste) sono il 18% se single, l'11% se coppia ma senza figli, il 10% se in coppia con figli, ovvero riescono ad aver avere una posizione più vicina a quella maschile (18% donne rispetto a 22% uomini) solo se prive di carichi familiari. Inoltre, va rilevato che il 52,6% delle donne dirigenti, imprenditrici, libere professioniste che vivono in coppia con figli dichiarano di lavorare più di 60 ore a settimana tra lavoro familiare ed extradomestico, con un carico di lavoro, dunque, difficilmente sostenibile in presenza di alti livelli di responsabilità.

Sembrirebbe, quindi, che, a fronte di tali difficoltà di conciliazione, si stia riproponendo alle donne la scelta tra lavoro e famiglia che ha caratterizzato gli andamenti dei tassi di attività degli anni Settanta e Ottanta⁵⁰, nella nuova forma dicotomica tra carriera professionale e famiglia. Secondo tale linea si può ipotizzare che la mancata presenza delle donne in posizioni dirigenziali possa considerarsi una nuova forma di "scoraggiamento", che non fa uscire le donne dal mercato del lavoro ma le segrega a livelli professionali inferiori rispetto alle proprie capacità e aspirazioni.

Pertanto, tale fenomeno può essere attribuito ad una scelta autonoma verso posizioni lavorative meno impegnative e tali da poter lasciare più spazio alla cura familiare⁵¹. Tale tesi sembrerebbe confermata non solo dalla crescente richiesta di part-time nella P.A. (mediamente il 70% dei lavoratori part-time

⁵⁰ Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

⁵¹ Bombelli M.C., Cuomo S. (a cura di), (2003), *Il tempo al femminile: l'organizzazione temporale tra esigenze produttive e bisogni personali*, Etas.

nella Pubblica Amministrazione è donna⁵²) ma anche dai dati relativi ai giorni di ferie richiesti dai dipendenti pubblici: complessivamente il numero di giorni di assenza risulta per le donne superiore del 30% di quello degli uomini, in particolare i permessi retribuiti ammontano per gli uomini al 7.67% dei giorni totali e per le donne invece al 17.51%, dovuti presumibilmente alle assenze usufruite dalle stesse per congedo per assistenza ai figli minori e ai familiari.

Accanto a questi investimenti individuali come prerogativa alla carriera si affianca, poi, il cosiddetto “spirito di gruppo” ovvero l'appartenenza ad una lobby, ad un gruppo di pressione che la sostenga, senza la quale la scalata non è possibile.

Le rilevazioni Istat (2004) sintetizzano il quadro femminile attuale ponendo in evidenza come le donne investano maggiormente in cultura rispetto agli uomini, riescano meglio negli studi, diano maggiore rilievo al lavoro, sperimentino forme nuove del produrre e riprodurre, rivestano una molteplicità di ruoli nelle diverse fasi di vita, abbiano un'organizzazione dei tempi di vita più complessa e flessibile degli uomini, siano soddisfatte di sé, del loro fare, delle relazioni familiari e personali pur pagando un prezzo elevato in disponibilità di tempo libero⁵³. In particolare nel pubblico impiego i tassi di scolarizzazione dei dipendenti favoriscono nettamente le donne, che risultano proporzionalmente (e anche in valori assoluti) più competenti dell'universo maschile sia a livello di preparazione di base (51.2% di diplomate contro il 38.7% di diplomati) che a livello superiore (26.6% laureate contro il 20.5%)⁵⁴.

Un comparto particolarmente interessante in cui il dato relativo ai livelli di istruzione emerge chiaramente è quello della ricerca. I dati illustrati in un'indagine specifica sul settore⁵⁵ rivelano tendenze parallele agli altri comparti del settore pubblico, di segregazione orizzontale in quanto la presenza femminile si concentra soprattutto in alcuni campi scientifici, come ad esempio le scienze biologiche e mediche, o in settori specifici nell'ambito di discipline più ampie; l'altra di tipo “verticale”, determinata dal fatto che le donne pur rappresentando più della metà del personale scientifico all'interno delle istituzioni pubbliche di ricerca sono in numero esiguo tra i dirigenti e quasi assenti ai vertici decisionali.

⁵² Rielaborazione dei dati pubblicati su www.tesoro.it/dipl/i/sico/publicazioni.htm. Si ricorda, pertanto, che nella Pubblica Amministrazione l'utilizzo del part-time avviene solo su richiesta del dipendente.

⁵³ *Trasformazioni del vivere: il lavorare delle donne*, intervento del Presidente Istat Alberto Zuliani al convegno “Lavorare e vivere con pari opportunità”, Napoli 28-29 gennaio 2000.

⁵⁴ È da segnalare che più del 20% dei dipendenti della P.A. hanno solo la licenza media, segno che il pubblico impiego è un settore con una lenta rotazione generazionale.

⁵⁵ Palomba R. (2000), *Figlie di Minerva*, Franco Angeli, Milano.

Da una panoramica sulla distribuzione di donne negli Enti pubblici di ricerca emerge che esse rappresentano il 16,8% del personale di ricerca presso l'Istituto nazionale di fisica nucleare, il 55,5% presso l'Istituto superiore di sanità, oltre il 60% nell'Istituto nazionale di ricerca per l'alimentazione e la nutrizione, differenze che dipendono dall'elevata femminilizzazione delle discipline che ha consentito il maggiore ingresso delle donne in alcuni enti scientifici. Presso il Cnr, invece, è stato registrato un notevole incremento della presenza di ricercatrici: se nel 1978 erano solo il 14%, nel 2000 hanno superato il 30%.

Tuttavia, l'aumento della presenza femminile nel campo scientifico non è ancora proporzionale al successo delle donne nel campo formativo. All'università le donne fanno registrare meno abbandoni (10,3% contro il 15,4% degli uomini), si laureano più spesso nei termini (10,6% contro il 9% degli uomini) ed ottengono la votazione massima con frequenza maggiore (26,9% contro il 17,7% degli uomini).

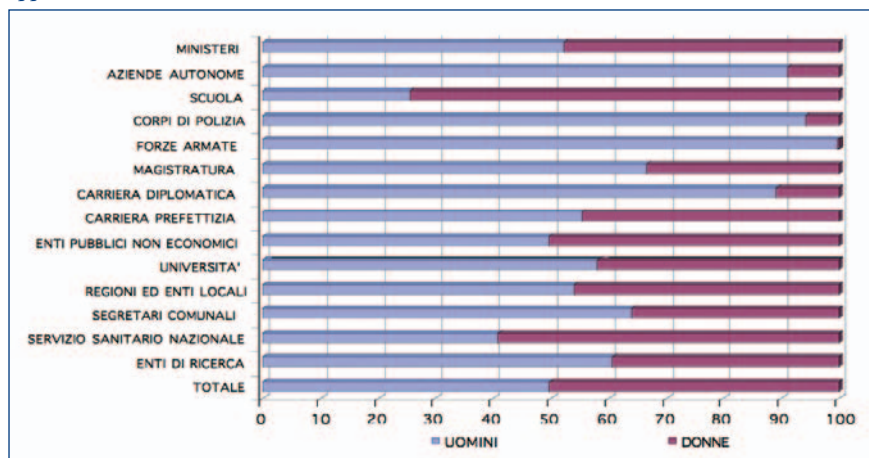
Nei pochi casi in cui le donne partono con un lieve vantaggio al momento dell'assunzione, come nelle discipline di tipo sociale, economico, biologico, già al secondo gradino della carriera sono superate dai colleghi maschi, che diventano la maggioranza nella dirigenza. Così il divario tra i due sessi si fa sempre più ampio man mano che si sale nella scala gerarchica dei ruoli: le donne non riescono a superare il tetto del 7% di visibilità ai vertici della carriera scientifica.

Tale aspetto, noto come "soffitto di cristallo" è manifesto anche in altri settori della Pubblica Amministrazione: l'accesso delle donne alle posizioni più elevate varia anche a seconda che si consideri l'amministrazione centrale o locale (in questa ultima le donne giungono più facilmente ai vertici) e a seconda delle aree amministrative⁵⁶.

Scorrendo rapidamente i diversi comparti del pubblico impiego (fig. 2) si nota che mentre la presenza femminile nei diversi Ministeri e nelle Autonomie locali (Regioni, Province, Comuni e Camere di commercio) risponde a logiche proprie del mercato del lavoro (nel 2002 le donne costituivano il 50% dei dipendenti standard - tempo indeterminato, full-time - percentuale che si riduce salendo verso i vertici gerarchici), la carriera diplomatica presenta ancora forti ostacoli "invisibili" all'accesso da parte delle donne: la femminilizzazione del settore è un processo molto lento che avanza impercettibilmente, la presenza di donne

⁵⁶ Per l'individuazione dei comparti si fa riferimento al decreto legislativo n. 29 del 3 febbraio 1993, art. 1 comma 22, che definisce le Amministrazioni Pubbliche: "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario nazionale".

Figura 2. - *Personale dipendente della Pubblica Amministrazione per sesso e settore di appartenenza – valori %*



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su www.tesoro.it/dipiilsico/publicazioni.htm

è ancora molto bassa ed è presente la “classica” piramide il cui vertice è completamente maschile (non esistono donne ambasciatrici, sono circa il 20% dei segretari di legazione e solo il 10% dei consiglieri d’ambasciata). Le stesse caratteristiche sono riscontrabili nella magistratura e nella carriera prefettizia, in cui, nonostante la componente femminile costituisca circa un terzo dell’insieme, le posizioni apicali sono ricoperte esclusivamente da uomini e l’analisi dell’anzianità di servizio mostra la lentezza con cui le donne hanno accesso a tali settori.

Tuttavia, da una ricerca condotta nel 2003 da Istat e Ministero per le Pari opportunità⁵⁷, emerge ancora la forte connotazione maschile dei ministeri economici (ovvero di: Economia e finanze, Attività produttive, Politiche agricole e forestali, Lavoro e Politiche sociali) e su 17 tra viceministri e sottosegretari le donne sono solo 2. Nei principali organismi decisionali della Banca d’Italia non sono presenti donne e gli organi decisionali nelle organizzazioni imprenditoriali (Confindustria, Confartigianato, Confcommercio e Confagricoltura) sono rappresentati da donne solo per il 3,2% mentre il panorama migliora nel sindacato (23,6% se si considerano Cgil, Cisl e Uil, con punte del 38,8% nella Cgil).

Nettamente diverso è il panorama nel settore scolastico, storicamente a forte prevalenza femminile, in cui, però, è interessante notare il rovesciamento del-

⁵⁷ Citata in Acconci M. (2004), “Presenza femminile nella pubblica amministrazione: il contesto italiano, il quadro normativo e la promozione delle pari opportunità” Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

le proporzioni tra i due sessi passando dall'insieme del personale ai ruoli direttivi: infatti, mentre il 74% dei docenti e altro personale è donna, la percentuale di presenza tra i dirigenti scolastici scende al 38%. La scuola rappresenta quindi un caso particolare in cui si sommano fenomeni di segregazione orizzontale e verticale.

Infine, volendo tracciare un rapido confronto internazionale, è utile considerare che l'Italia, con oltre tre milioni di dipendenti a tempo indeterminato nel settore pubblico, si colloca nella media dei paesi europei (al pari di Germania e Spagna) per quanto concerne il rapporto tra dipendenti standard e abitanti (54 ogni 1000 abitanti)⁵⁸. La crescita dell'occupazione femminile nel settore pubblico è stata costante e progressiva dagli anni Novanta, superando il 50% nel settore pubblico totale, e raggiungendo il 45% nelle amministrazioni centrali.

Tuttavia, tra i paesi Ocse, l'Italia si rivela tra i meno capaci di valorizzare le competenze femminili a livello decisionale, anche nelle posizioni intermedie, dove le donne sono meno di un quarto del totale. Il confronto internazionale penalizza l'Italia anche in termini d'omogeneità dei settori lavorativi: la piena uguaglianza negli accessi è garantita dall'art. 51 della Costituzione e dal pubblico concorso previsto dal comma II dell'art. 97. Ma solo la legge n. 66 del 9 febbraio 1963 ha espressamente abolito tutte le limitazioni all'accesso delle donne alla carriera pubblica e solo dal 1965 ne ha permesso l'ingresso nella diplomazia e nella magistratura. Tuttavia, è soprattutto a partire da alcuni ambiti specifici quali quello dell'educazione, della salute e dei servizi sociali che si attenua lo scarto tra personale e ruoli dirigenziali ricoperti da donne, settori, questi, dove le dipendenti sono più numerose e maggiormente in grado di imporre nel lavoro un bagaglio di competenze e saperi ricavati da esperienze non solo strettamente professionali. È da rilevare, tuttavia, che tale andamento non è prerogativa unica del settore pubblico: la difficoltà delle donne ad accedere ai ruoli apicali si manifesta anche nel settore privato, come dimostra il dato secondo cui nelle prime 50 aziende italiane più grandi, solo l'1% dei Consiglieri d'Amministrazione è femminile.

*Le donne negli Enti locali*⁵⁹...

Tra i comparti della Pubblica Amministrazione, le Autonomie locali rappresentano un contesto particolare, in cui alcune dinamiche di segregazione oriz-

⁵⁸ Dato Ocse 2002, in Catemario M.G., Conti P. (2003), *Donne e leadership*, Rubbettino Editore, Catanzaro.

⁵⁹ Si ringrazia Emiliano Panella per il supporto dati.

zontale e verticale precedentemente rintracciate sembrano meno presenti, nonostante la comunque forte presenza della componente femminile (che costituisce il 46,18% degli occupati a tempo indeterminato)⁶⁰.

Le differenze territoriali, già note in altri contesti del mercato del lavoro, sono presenti anche in questo settore, che si configura come suddiviso, a grandi linee, in tre comparti: il Nord, dove le occupate donne superano gli uomini; la seconda, con una prevalenza di regioni del Centro, dove lo scarto fra i due sessi è più contenuto; la terza, situata essenzialmente nell'Italia meridionale, dove le donne sono poco più di un terzo del personale complessivo. Si può affermare che la bassa presenza delle donne in determinate regioni è tale da non porsi in contrasto con i dati più generali relativi alla partecipazione delle stesse nel mercato del lavoro in quelle specifiche aree: nelle situazioni in cui il lavoro è più scarso a beneficiarne sono in grande maggioranza gli uomini. La tripartizione territoriale si riflette anche nella presenza di donne in posizioni dirigenziali, anche se con percentuali nettamente più elevate rispetto agli altri settori: il 50% circa delle alte qualifiche occupate da donne sono riscontrate nel Nord, (in particolare nel Nord-ovest), mentre la percentuale scende al 26% al Centro e al 23% nelle regioni meridionali. Tale andamento è riscontrabile anche analizzando i dati relativi alla presenza femminile nelle Amministrazioni provinciali e comunali, in cui all'aumento del numero di occupate non corrisponde un aumento proporzionale delle presenze femminili in posizioni dirigenziali. È da notare, tuttavia, che la situazione a livello comunale perde la sua connotazione "territoriale", per cui, se è vero che la maggior parte dei comuni a bassa rappresentanza femminile ai livelli apicali si concentra nel Sud, esistono esempi meridionali (la Calabria, prima di tutti) in cui le donne dirigenti sono più numerose che al Nord. Ciò ad indicare che in contesti locali e peculiari come quelli comunali entrano in gioco dinamiche occupazionali che sfuggono alle regole "macro", riscontrate in ambiti amministrativi più vasti.

Una ricerca promossa dal Censis e dalla Commissione nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna⁶¹ ha approfondito l'analisi della percezione sociale nei riguardi delle donne che ricoprono incarichi di rilievo in particolare nella Pubblica Amministrazione a livello locale. Ne emerge che nel 2002 sono poche le donne che ricoprono ruoli significativi sia per elezione sia per nomina: il 20,8% nei comuni con meno di 15.000 abitanti, l'11,2% in quelli con almeno 15.000 abitanti. I dati numerici mostrano le difficoltà delle donne a partecipare ai livelli decisionali pubblici, ma la percezione sociale mo-

⁶⁰ Dati Ministero dell'Economia *Conto annuale dello Stato*, 2003.

⁶¹ Commissione nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna - Censis, *Donne e politica: vecchie legislature e nuove chances*, Roma, 2003.

stra che le amministrazioni guidate dalle donne sono più orientate al cambiamento e, più inclini a sviluppare una logica di network, sulla base di una cultura del potere molto differente da quella che invece caratterizza gli ambienti diretti dagli uomini. Secondo i risultati dell'indagine Censis il rapporto tra le donne e la politica a livello locale sta vivendo una fase di progressiva maturazione, anche se l'apporto delle donne nell'ambito dell'amministrazione comunale sia piuttosto confinato, poiché restano preclusi i ruoli di responsabilità in alcuni settori strategici.

Di fatto anche negli Enti locali è ampio il divario tra la forza individuale e collettiva delle donne nella società e la loro effettiva rappresentanza nelle istituzioni. Il loro apporto è, infatti, generalmente collegato all'esercizio di competenze relative all'erogazione di servizi alla persona, in particolare nei settori educativo e socio-assistenziale perché si ritiene che le donne possano mettere meglio a frutto l'esperienza personale maturata come madri, mogli e figlie. Questa tendenza, che si riscontra su tutto il territorio italiano, tende ad escludere le donne rispetto alle politiche locali che contano e che hanno maggiore impatto sulle risorse economiche e finanziarie a disposizione⁶².

....una presenza flessibile

Come già accennato, infine, il settore pubblico sembra rispondere in maniera positiva alle necessità di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare espresse dalle lavoratrici. Ciò è particolarmente vero negli Enti locali, che a partire dagli anni Novanta⁶³ hanno messo in atto politiche di flessibilizzazione dell'organizzazione del lavoro per rispondere ai bisogni dei lavoratori e alla variabilità della richiesta di prestazioni e servizi da parte della collettività, introducendo nuove forme contrattuali: il rapporto di lavoro a tempo parziale, il contratto a termine, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, il contratto di formazione e lavoro e, da ultimo in via sperimentale, il telelavoro.

Indubbiamente il part-time è la forma di flessibilità più utilizzata, anche nelle amministrazioni locali in cui ammonta complessivamente al 6,43% del totale dei contratti a tempo indeterminato, ed è noto il suo utilizzo principalmente da parte delle donne: secondo i dati del Ministero dell'Economia al 2003 le dipendenti interessate alla forma di orario ridotto al 50% rispetto a quello standard costituiscono il 59,6% e coloro che richiedono un orario inferiore di oltre il 50% sono l' 85,6% del totale. L'ipotesi che lega l'utilizzo di tale forma contrattuale alle necessità di conciliazione è particolarmente vera nel pubblico

⁶² Cfr. Acconci M., (2004) *cit.*

⁶³ In particolare a seguito del Dlgs 29/2003.

impiego, dove non si presentano casi di “involontarietà” riscontrata in altri settori, in cui, cioè, il part-time viene imposto dal datore di lavoro⁶⁴.

L'utilizzo delle altre forme di flessibilità sono più recenti (dal 2000) e il dato quantitativo relativo alle dipendenti assunte con contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione (ex interinale) o altre forme previste dalla nuova riforma del mercato del lavoro (L. 30/2003) risente ancora della lentezza del “turn-over” tipico del settore pubblico. Tuttavia, il dato in percentuale sul totale delle nuove assunzioni mostra che nei Comuni il 65,7% dei contratti a tempo determinato stipulati nel 2003 interessa le donne. Meno numerose in percentuale, ma pur sempre in maggioranza rispetto ai colleghi uomini, le donne occupate con tale rapporto di lavoro nelle Province (52,4%) e nelle Regioni (54,8%).

Ancora, al 2003 le amministrazioni locali impiegano 8.813 lavoratori interinali: di essi 7.209 operano nei Comuni, e le lavoratrici con tale contratto sono più numerose degli uomini nei Comuni (87,8%) ma costituiscono una quota notevole anche nelle Regioni (37%) e nelle Province (45,6%).

Infine, anche il telelavoro, introdotto nella P.A. dal 1998, è maggiormente utilizzato dalle donne, che costituiscono il 64,5% dei “telelavoristi”.

Dai dati emergono anche quelle connotazioni di “precarizzazione” prima accennate, in quanto sembrerebbe che gli uomini abbiano maggiore probabilità di lavorare con un contratto a tempo indeterminato, mentre alle donne si propone più facilmente un contratto a breve termine che nella maggior parte dei casi è fonte di insoddisfazione, di stress e di insicurezza esistenziale.

Sembrerebbe, quindi, che laddove il settore pubblico ha costituito una “nicchia” di mercato in cui era possibile la conciliazione tra vita professionale e vita privata, accogliendo la gran parte della forza lavoro femminile, tale aspetto si sia rivelato un ostacolo allo sviluppo di carriera delle lavoratrici.

⁶⁴ Cfr. Signorelli A. *L'altra faccia della medaglia*, Franco Angeli, Milano 2004.

4. Il sostegno all'occupazione femminile da parte dei Servizi pubblici per l'impiego

*di Mafalda D'Onofrio**

Il sistema pubblico dei servizi per l'impiego ha ormai assorbito profondamente, in proporzioni diverse ma quasi ovunque nella programmazione regionale e provinciale, la tematica di genere e le strategie di mainstreaming.

Le attività di monitoraggio sui Servizi per l'impiego (Spi), condotte dall'Area Ricerche sui Sistemi del lavoro dell'Isfol⁶⁵, ci ha consentito di avere un punto di osservazione privilegiato sia sulle tipologie di donne utenti del Servizio, sia sulle modalità di intervento messe in atto dai diversi attori a sostegno dell'occupazione femminile. In particolare, i Centri per l'impiego (Cpi) sono le strutture pubbliche, provinciali, che costituiscono il principale strumento per la realizzazione dell'integrazione tra Servizi per l'impiego, politiche attive e politiche formative. Il loro obiettivo è sostenere, con adeguati servizi di informazione e selezione, l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, aiutare le imprese che domandano lavoro, accompagnare l'inserimento lavorativo e formativo delle fasce svantaggiate, fornire al territorio un punto di riferimento per servizi e le attività di progettazione, promozione e realizzazione degli interventi a sostegno dell'occupazione.

Le donne utenti dei Servizi per l'impiego

L'indagine condotta dall'Isfol sull'utenza dei Centri per l'impiego permet-

* Isfol Area Ricerche sui sistemi del lavoro

⁶⁵ I rapporti di monitoraggio sui Servizi per l'impiego vengono effettuati, dal 2000, due volte l'anno dall'Area Ricerche sui sistemi del lavoro: un'indagine censuaria su tutti i servizi provinciali e regionali per l'occupazione e un approfondimento campionario sui Centri per l'impiego. Tutti i rapporti di monitoraggio sono disponibili sul sito web dell'istituto.

Tabella 1. – *Distribuzione degli utenti per genere e area geografica – valori percentuali*

Genere	Area geografica				Totale
	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	
Maschi	33,7	36,4	41,1	43,8	38,9
Femmine	66,3	63,6	58,9	56,2	61,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol, indagine sugli utenti 2003

te di analizzare le caratteristiche delle persone che usufruiscono dei servizi dei Centri, dei bisogni di cui sono portatori e poter, quindi, valutare in maniera più specifica i servizi mirati erogati dai Centri stessi.

I dati emersi dall'ultima rilevazione sull'utenza⁶⁶ mostrano una prevalenza della componente femminile, che rappresenta il 61% del totale (tab.1).

Particolarmente significativa è la presenza femminile al Nord Italia, con percentuali che superano il 60%, diminuendo al progressivo spostarsi verso le regioni meridionali. Ciò è legato non solo ai differenti tassi di attività femminile riscontrati nelle diverse aree del Paese, ma anche alla differente attenzione posta dai Spi all'attivazione di servizi orientati al mainstreaming di genere, che vede le aree del Centro-nord attive da più tempo, creando una sorta di meccanismo per cui l'offerta di servizi ha stimolato, in qualche modo, la domanda.

La prevalenza femminile tra gli utenti dei Cpi caratterizza anche la distribuzione per classi di età, dove, ad eccezione della fascia *over 50*, le donne costituiscono sempre più della metà del campione di utenti, in maniera più evidente nella classe 20-29. (graf. 1).

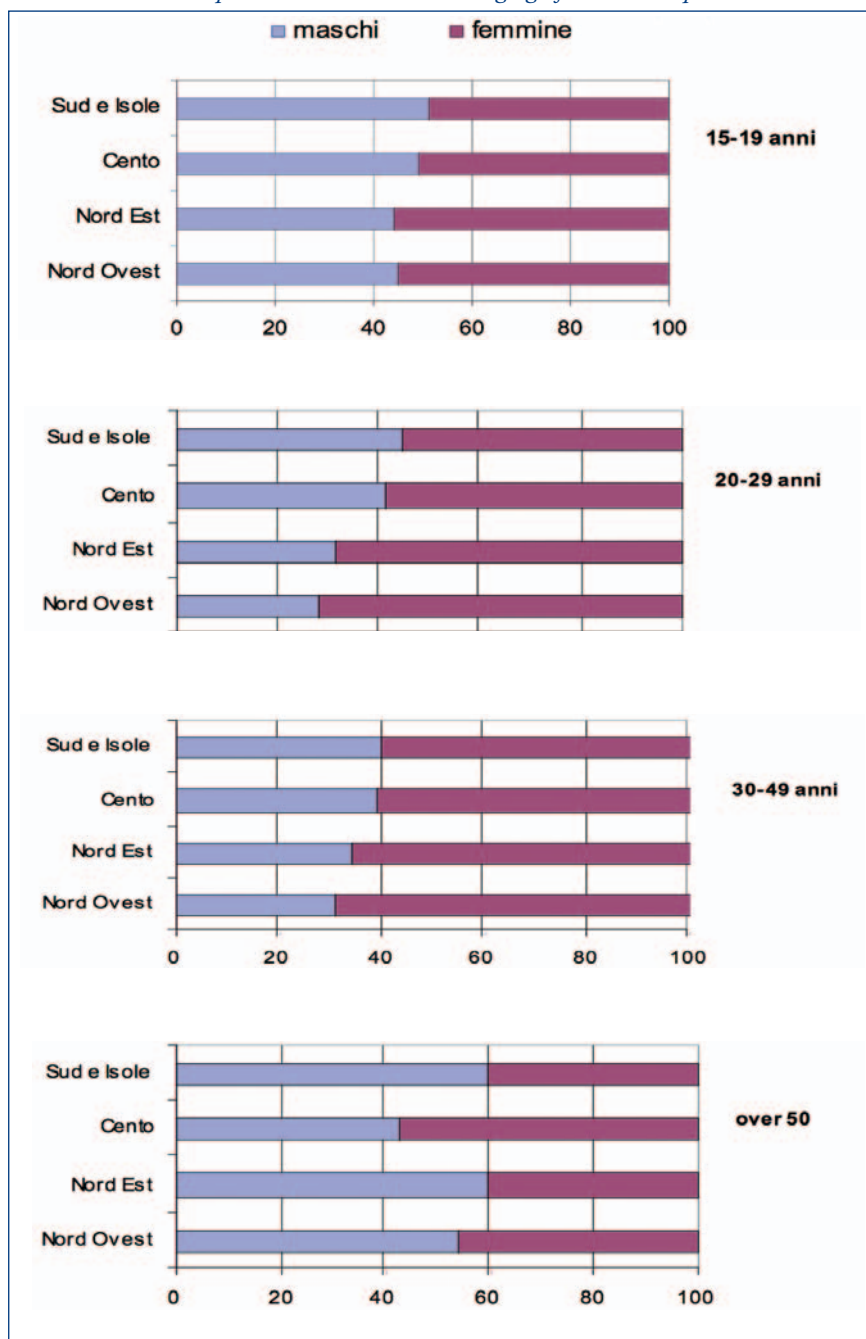
La ridotta presenza femminile nelle due classi estreme è riconducibile da un lato al ritardo nell'ingresso nella vita attiva della componente più giovane (anche per effetto del prolungamento dei periodi di studio) e, dall'altro, al forte divario tra i tassi di attività maschile e femminile delle generazioni più anziane⁶⁷.

Tali fattori risultano ancora più evidenti se si considerano i dati disaggregati per aree geografiche: l'utenza femminile, ancorché maggioritaria ovunque, diminuisce considerevolmente soprattutto se si considerano le due classi in cui sono solitamente più presenti: infatti, se nel Nord-est le utenti 20-29enni e

⁶⁶ Baronio G., D'Emilione M., Gasperini C., Linfante G., Tantillo F. "Gli utenti dei Centri per l'impiego" in *Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, n. 7/2004, Isfol, Roma, 2004.

⁶⁷ Cfr. Baronio in Baronio G., D'Emilione M., Gasparini C., Linfante G., Tantillo F. "Gli utenti dei Centri per l'impiego" in *Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, n. 7/2004, Isfol, Roma, 2004.

Grafico 1. – *Iscritti per sesso, classe di età e area geografica – valori percentuali*



Fonte: Isfol, indagine sugli utenti 2003

30-49enni costituiscono rispettivamente il 72,5% e il 69% del campione, nelle regioni meridionali i valori diminuiscono molto.

Inoltre, le donne utenti dei Centri per l'impiego si caratterizzano per tassi di scolarizzazione più elevati, confermando un quadro già noto che dipinge la forza lavoro femminile mediamente più istruita di quella maschile, con una percentuale di donne laureate e diplomate più elevata indipendentemente dall'area geografica di appartenenza.

Infine, è interessante considerare come, nella platea dell'utenza dei Centri per l'impiego, sia notevole la presenza, in generale, di utenti occupati (14,7% sul totale degli utenti inclusi nell'indagine), che spingono i Servizi per l'impiego a confrontarsi con necessità e bisogni più complessi, legati non tanto alla ricerca di un'occupazione, quanto al miglioramento della stessa. All'interno di tale platea è rilevante la quota di donne (tab. 2).

Tabella 2. – *Utenti occupati per sesso e area geografica*

Area geografica	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Nord-ovest	34,1	65,9	100
Nord-est	40	60	100
Centro	46,1	53,9	100
Sud e Isole	52,7	47,3	100
Totale	43,7	56,3	100

Fonte: Isfol, indagine sugli utenti 2003

Appaiono, quindi, rafforzate le caratterizzazioni già rilevate, con la presenza femminile che diminuisce progressivamente dalle regioni settentrionali a quelle meridionali. Se, infatti, sull'insieme degli utenti queste ultime si caratterizzano per essere la quota prevalente, indipendentemente dalla provenienza territoriale, il sottoinsieme degli occupati evidenzia maggiormente le differenze di genere determinate dai mercati del lavoro locali.

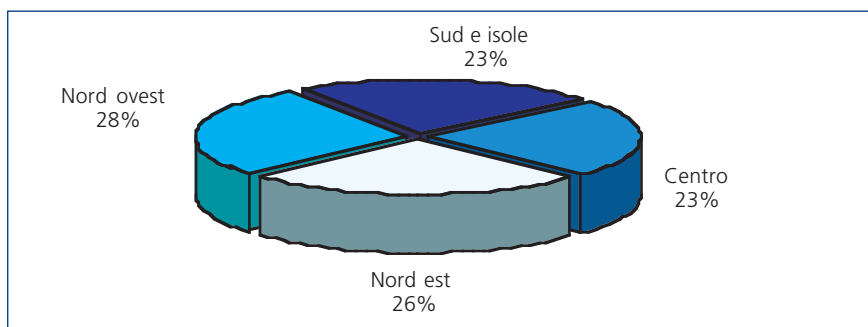
Le risposte dei Servizi per l'impiego e i servizi erogati

L'utenza femminile dei Cpi, rilevata dall'indagine Isfol, sembra caratterizzarsi, dunque, per la presenza di bisogni specifici, sia legati alle necessità di primo ingresso nel mercato del lavoro, sia di reinserimento lavorativo, cui i Servizi per l'impiego rispondono in maniera molto differenziata.

La rilevazione condotta nel 2004 sull'andamento della riforma dei Servizi per l'impiego⁶⁸ mostra come la tematica di genere sia ormai stata completamente integrata nella programmazione regionale e provinciale, anche se, ancora, con alcune disomogeneità territoriali. Seguendo una tendenza già emersa nelle precedenti indagini, le iniziative mirate al sostegno dell'inserimento occupazionale delle donne hanno assunto configurazioni più definite e stabili, superando, nella maggior parte dei casi, il carattere *gender neutral* per particolari categorie di utenza. Tale approccio da un lato sembrava garantire un approccio più "egualitario" nell'erogazione di servizi all'occupazione, evitando una progettazione "ghettizzante" nei confronti dell'utenza femminile, ma dall'altro ha impedito una risposta appropriata alle specifiche necessità di cui le disoccupate sono portatrici.

La distribuzione territoriale degli interventi "di genere" mostra un quadro omogeneo (graf. 2): sul totale delle iniziative, il 23% hanno luogo nelle regioni meridionali e insulari, manifestando un notevole incremento rispetto agli anni precedenti, per la stessa quota nel Centro Italia, per il 26% nel Nord-est e per il 28% nelle regioni del Nord-ovest.

Grafico 2. – *Distribuzione territoriale delle iniziative provinciali a favore dell'inserimento lavorativo delle donne*



Fonte: Isfol, monitoraggio 2004

Leggendo questo dato parallelamente alla presenza di donne utenti degli stessi interventi, si nota immediatamente la nuova tendenza dei Servizi per l'impiego, precedentemente accennata, a stimolare le donne delle regioni meridionali ad uscire dall'inattività e presentarsi, sostenute da interventi mirati, nel mercato del lavoro.

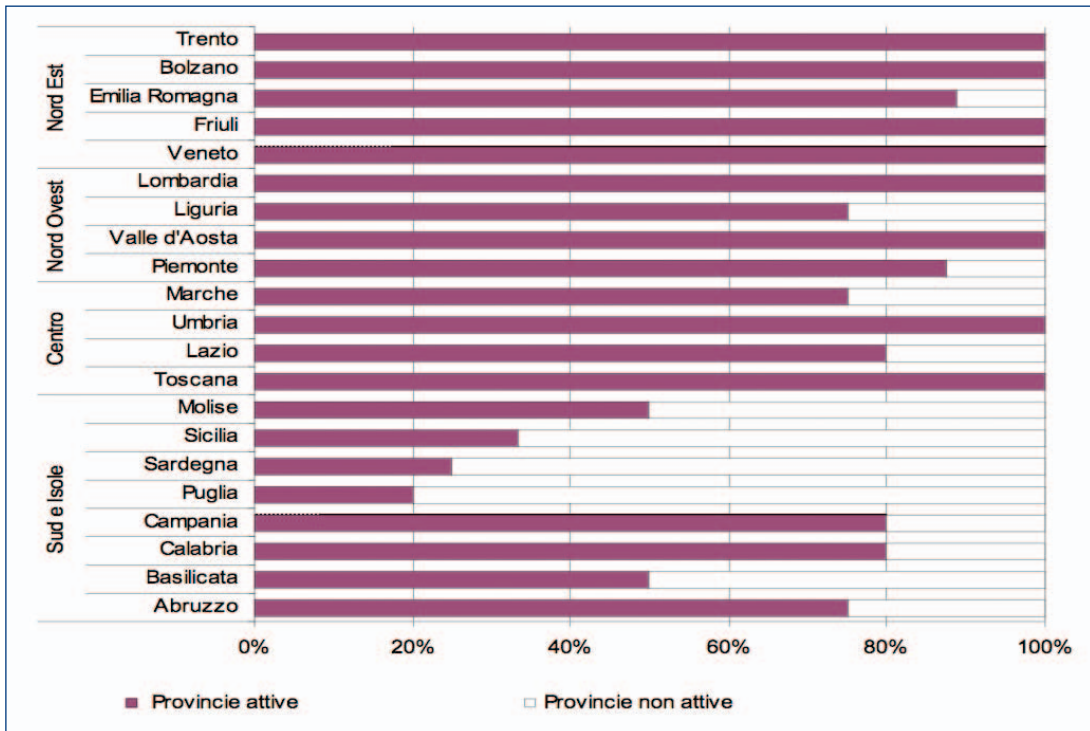
⁶⁸ Isfol, *Monitoraggio dei Servizi per l'impiego*, Indagine Censuaria 2004, in corso di pubblicazione.

Analizzando più in dettaglio la ripartizione geografica, osservando il livello provinciale, tale omogeneità appare meno netta, ed emerge un quadro complesso in cui convivono regioni “a totale copertura” e aree in cui il sostegno all’inserimento lavorativo delle donne non è condotto capillarmente su tutto il territorio regionale ma gli interventi sono “polarizzati” e “concentrati” in alcune province.

Come illustra il grafico 3 a fronte di un aumento delle province coinvolte in interventi o iniziative indirizzate all’utenza femminile (il 78,6%, circa il 15% in più rispetto al 2003) non si riduce la disparità geografica che vede le province meridionali percentualmente “meno attive”.

Al di là del dato statistico, ciò che appare più rilevante è la differenziazione delle tipologie di interventi messi in atto dalle Province e dai Cpi.

Grafico 3. – Contributo provinciale, per regione ed area geografica, delle iniziative a sostegno dell’occupazione femminile.



Fonte: Isfol, monitoraggio 2004

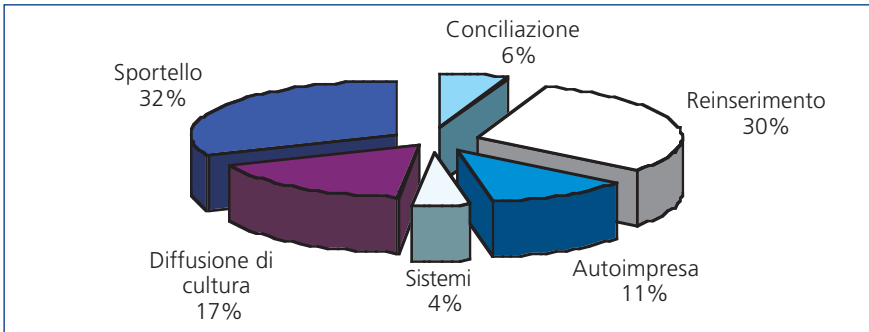
Seguendo una tassonomia già sperimentata⁶⁹, sono state individuate e distinte le iniziative mirate alla *conciliazione tra lavoro e vita familiare*, sia dirette alle donne (solitamente tradotti in sostegno finanziario o in servizi di assistenza), sia diretti alla sfera datoriale, per promuovere una rimodulazione di orari, o la presenza di asili aziendali; gli interventi a favore del *reinserimento lavorativo*, che si traducono in progetti di orientamento, di formazione, o in piani di inserimento attraverso stage e tirocini; le azioni rivolte ai “*sistemi*”, vale a dire servizi di consulenza e accompagnamento per gli operatori dei Cpi e dei diversi sportelli dislocati nel territorio, volti ad individuare ed analizzare eventuali punti critici dell'affermazione dei principi di pari opportunità all'interno delle modalità organizzative ed operative dei servizi erogati; ed infine gli interventi di *promozione della cultura di genere*, che spesso coinvolgono la Consigliera di parità e mirano a diffondere e promuovere la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale del territorio, anche utilizzando punti informativi sulla normativa specifica, su eventi, iniziative relative alle tematiche di genere.

Da tale tassonomia si è ritenuto opportuno isolare due “strumenti” che, per le peculiarità che li contraddistinguono, sono stati utilizzati e sviluppati in maniera del tutto autonoma: gli interventi diretti a stimolare *l'autoimprenditorialità femminile*, che potrebbero essere considerati iniziative di sostegno all'inserimento lavorativo delle donne (e quindi inseriti nella prima “tipologia” di intervento), ma che presentano caratteristiche peculiari tipiche della promozione del lavoro autonomo come forma di “soluzione” alla disoccupazione, che superano le logiche del mainstreaming di genere; e lo “*Sportello donna*” che, sotto diverse denominazioni, sta vivendo una profonda maturazione, passando da “vuoto contenitore” o punto di accoglienza e prima informazione a nodo attivo della rete dei servizi in favore delle donne, avvalendosi anche di canali multimediali di contatto con l'utenza (sito web, pubblicazione periodica o linea telefonica dedicata).

I dati dell'ultima rilevazione sui Servizi per l'impiego mostrano la diffusione di un approccio “*pluri-strumentale*”, in cui si affiancano diversi tipi di interventi (circa il 50% delle province propone un insieme complesso di servizi rivolti al target femminile) e l'attuazione di progetti “*multi-obiettivo*”, le cui finalità rientrano trasversalmente in diverse categorie della citata tassonomia. È il caso, ad esempio, del *Progetto Futura*, promosso dalla Regione Friuli Venezia Giulia in tutte le sue province, rivolto alle donne escluse da possibili processi di integrazione nel mercato del lavoro a causa dell'impossibilità di conciliare vita

⁶⁹ Tale tassonomia è stata illustrata nel paper “Il sostegno all'occupazione femminile da parte dei Servizi pubblici per l'impiego” di Mafalda D'Onofrio e Diana Gilli, Isfol, Area Ricerche sui Sistemi del lavoro, presentato al convegno “Terzo incontro di studio Consigliere di Parità”, Roma, 22 novembre 2004 e successivamente pubblicato in *Osservatorio ISFOL, anno XXV, n. 6*, Le Monnier.

Grafico 4. – Distribuzione delle tipologie di interventi a sostegno dell'occupazione femminile.



Fonte: Isfol, monitoraggio 2004

lavorativa o la partecipazione a percorsi di formazione, e attività familiare (cura di figli, anziani, portatori di handicap, persone non autosufficienti). La Regione offre dei voucher per facilitare l'accesso delle donne ad attività del sistema formativo regionale ovvero l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro attraverso la rimozione di ostacoli riconducibili alla gestione familiare. Ancora, il Progetto *Varese in rete per le Pari opportunità*, alla sua seconda edizione, si attiva nella diffusione della cultura delle pari opportunità e nel rafforzamento delle capacità e le competenze dei servizi che operano nel territorio provinciale di Varese, attraverso diversi strumenti che vanno dalle ricerche conoscitive, all'attivazione di Sportelli erogatori di servizi di orientamento, stage e accompagnamento al lavoro, formazione per l'autoimprenditoria e tutoraggio nello start-up. Tale scelta operativa deriva, probabilmente, dalla necessità di supportare il reinserimento lavorativo con altre iniziative di sostegno (diffusione della cultura della parità, che costituisce il 17% degli interventi, azioni pro-conciliazione, 6%, interventi rivolti ai "sistemi", 4%), che eliminino le disparità e le discriminazioni di genere in altre "aree" che possono influire, anche indirettamente, sulla sfera lavorativa.

Dalla presenza di tali iniziative deriva, quindi, un aumento del numero di azioni mirate a favorire la *conciliazione* tra tempi di vita e tempi di lavoro e una "raffinazione" di tali interventi, che non si limitano più solo ad intervenire in ottica "*risarcitoria*"⁷⁰, con sostegni economici di vario genere per usufruire di servizi di assistenza, ma operano attivamente presso le imprese per promuovere modelli organizzativi del lavoro che non sacrificino la professionalità delle

⁷⁰ Tale definizione è stata coniata da Grazia Morra e Francesca Banfi in Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Provincia di Venezia – ufficio della Consigliera di Parità – (2004) *Guida ai Piani di Azioni Positive*, Edizioni Cleup, Padova.

lavoratrici. Altre iniziative promuovono servizi mirati a migliorare la qualità della vita delle donne impegnate in ruoli lavorativi, familiari e di assistenza ed intervengono supportando le lavoratrici nelle attività di cura in momenti critici (attesa di disponibilità nei nidi o negli asili, convalescenze, imprevisti). Ne sono esempi l'iniziativa attuata presso il Cpi di Livorno, che tramite lo specifico Sportello Rosa fornisce informazioni sulle opportunità e i servizi disponibili, e il sistema proposto dalla Provincia di Perugia all'interno del Por, che prevede l'assegnazione di voucher per servizi di cura di bambini e anziani.

Accanto a queste, sono state individuate iniziative indirizzate non solo a donne che hanno già assunto impegni familiari, ma anche volte a *prevenire* problemi futuri legati alla doppia presenza, con l'esplicito obiettivo di facilitare, in questo modo, la costituzione e l'allargamento dei nuclei familiari. Alcuni esempi di tale attività si riscontrano nei progetti condotti a Frosinone, "*Tempi delle Città e Tempi delle Donne*", promosso con la finalità di diffondere la cultura della conciliazione e favorire un clima di cambiamento organizzativo nelle imprese, e a Bolzano, attraverso il progetto "*Work & Family*" che, attraverso un processo di valutazione sistematica, documentata e obiettiva delle politiche di gestione del personale adottate dalle imprese e struttura organizzative aderenti, e l'elaborazione di misure concrete che contribuiscano a creare una nuova cultura d'impresa, mira a sviluppare una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa delle donne.

Per quanto attiene le iniziative volte a sostenere il *reinserimento* è da notare come queste siano comprese nella maggior parte degli interventi attuati dai Servizi per l'impiego, che tuttavia non si rivolgono solo alle donne. Tale aspetto è indice di una maturazione dell'attenzione nei confronti del target femminile, volta ad individuare i bisogni delle utenti non più esclusivamente in funzione del genere, ma in relazione alle necessità specifiche di cui sono portatrici. Di fatti, i progetti attuati con questa modalità riguardano, solitamente, la *formazione mirata*, come risposta alle esigenze della domanda e alle caratteristiche dell'offerta di lavoro locale: tale approccio è stato seguito da numerose province.

Sono aumentati, nell'ultimo anno, gli interventi di *orientamento*, finalizzati anch'essi ad indirizzare le utenti verso attività occupazionali in linea con le competenze e attitudini possedute. Il colloquio orientativo è ormai una prassi diffusamente consolidata, per cui difficilmente citata come attività mirata ad un target particolare; tuttavia non mancano progetti di orientamento esplicitamente indirizzate alla forza lavoro femminile, come il progetto *Retravailler* attuato da diverse province toscane, che prevede moduli orientativi multipli, singoli o in gruppo, finalizzati alla ricostruzione e rielaborazione delle competenze possedute, attraverso il potenziamento dell'autostima e il bilancio delle risorse personali; il progetto "*Ri.T.M.O.*" della provincia di Pordenone, specifico per don-

ne in reinserimento lavorativo, prevede colloqui di orientamento individualizzati laddove necessario; e il progetto “*Domina*” nella provincia di Savona, prevede colloqui di orientamento e consulenza mirata a donne disoccupate.

Alcuni interventi di promozione delle pari opportunità nell’accesso al lavoro hanno la particolare caratteristica di non essere rivolti al target specifico dell’utenza o della sfera datoriale, ma sono diretti a modificare il *sistema* stesso dei servizi al lavoro in un’ottica di maggiore integrazione e parità tra i generi, e a coordinare gli strumenti, i servizi e gli attori stessi che li erogano, al fine di migliorarne l’efficacia. Interventi di questo tipo prendono solitamente avvio da studi approfonditi sulle caratteristiche dell’offerta di lavoro femminile, condotti dagli osservatori regionali, e configurano gli interventi con modalità organizzative integrate, reticolari, coordinate tra i diversi attori coinvolti nel territorio, finalizzate allo sviluppo della partecipazione delle donne all’attività economica. Da ciò derivano interventi di formazione specifica per gli operatori dei Centri per l’impiego, o dei diversi Sportelli-donna, diffusi con varie denominazioni sull’intero territorio nazionale, al fine di migliorare la loro capacità di intervento nei confronti della domanda di lavoro e favorire le opportunità di impiego per le donne. Alcuni progetti di questo tipo, particolarmente interessanti, hanno coinvolto il Cpi di Frosinone, in cui gli operatori hanno partecipato ad un corso di formazione della durata di un anno per acquisire competenze orientative necessarie per rispondere alle necessità specifiche delle donne over 40 in reinserimento lavorativo (che costituiscono la maggior parte dell’utenza del Centro). Lo stesso principio sottende il programma “*Job & Gender*” promosso dalla Regione Umbria in tutti i suoi Centri, che coinvolge non solo donne disoccupate o inoccupate, ma anche imprese, operatori Spi e istituzioni attive nel mercato del lavoro locale, creando un programma organizzativo che prende avvio dalla formazione mirata del personale Spi, da indagini svolte per comprendere le reali esigenze dell’offerta e gli strumenti attuati dalla domanda per agevolare la partecipazione delle donne al lavoro, nonché una mappatura dei servizi già operanti sul territorio, a sostegno della c.d. “doppia presenza”, da cui partire per costruire una serie di interventi specifici, congiunti e mirati. Altri esempi di interventi formativi per il personale dei Cpi hanno riguardato la tematica del lavoro autonomo e dell’imprenditoria.

Le azioni finalizzate *alla promozione di una cultura* delle pari opportunità sono, in realtà, interventi molto diversificati anche nelle modalità organizzative con cui si presentano, peculiari rispetto alle caratteristiche socio economiche e culturali del contesto in cui vengono promosse, e solitamente “trasversali” rispetto ad altre finalità. Gli interventi sono comunque accomunati dalla finalità di contribuire all’aumento dei livelli di occupazione femminile e concorrere al superamento dei pregiudizi e degli stereotipi presenti a livello culturale sia nel-

l'ambito della domanda di lavoro, sia, talvolta, tra le lavoratrici stesse, intervenendo anche nella ricerca di fattori che determinano l'esistenza di forme di segregazione occupazionale all'interno e tra i settori produttivi. Solitamente si traducono in progetti provinciali o regionali, la maggior parte dei quali si inserisce all'interno dell'Iniziativa comunitaria Equal, in cui il Cpi costituisce la terminazione ultima che raggiunge l'utenza, la vetrina attraverso cui sponsorizzare l'iniziativa e il progetto. Ciò avviene, solitamente, attraverso uno specifico Sportello che, con varie denominazioni, diventa il punto di riferimento per le utenti, e attraverso cui sono spesso erogati i servizi che, in questa analisi, sono stati descritti sotto altre categorie e in cui, come specificato dal Cpi di Livorno "si affrontano tutti i problemi che le donne incontrano nel mondo del lavoro, mettendo in moto un meccanismo di rimotivazione e messa in discussione delle capacità dell'utente; non si tratta di un canale privilegiato, ma di un canale in grado di lavorare con le donne e per le donne".

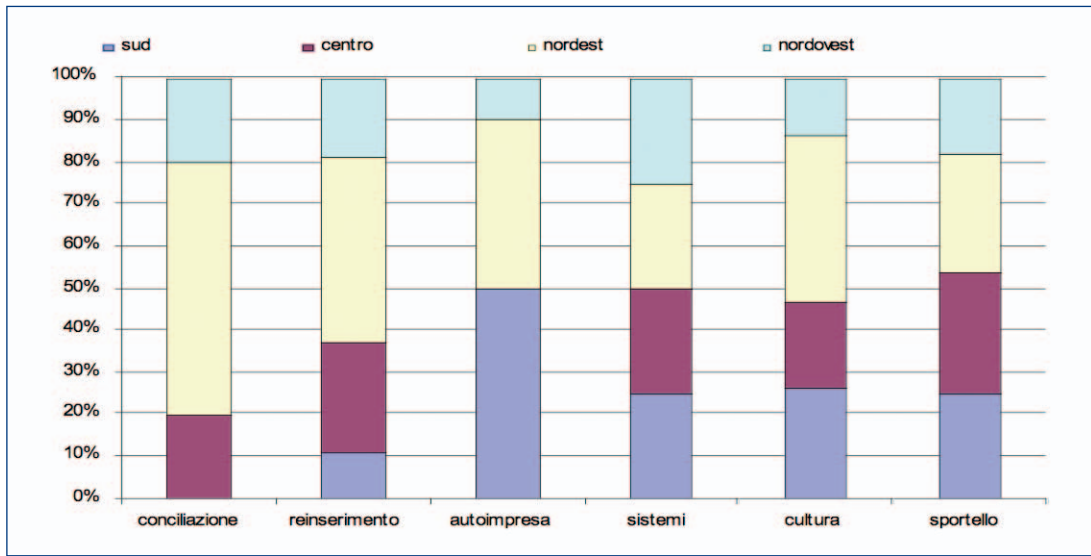
La diffusione della cultura di genere si traduce, nella maggior parte dei casi, in progetti di diffusione capillare di informazioni e di materiale divulgativo specifico per il mercato del lavoro femminile, che ha assunto forma, in alcuni casi, ad esempio nei Cpi dell'Emilia Romagna, di servizio strutturato e qualificante per il sistema dei Servizi per l'impiego, coinvolto nell'erogazione di informazioni complete, che coprono una vasta gamma di tematiche legate alla sfera femminile, per consentire alle utenti di muoversi in autonomia. Altro esempio di questo tipo, ormai stabile da diversi anni⁷¹, è il sistema dei Cof in Campania, che offrono servizi mirati di orientamento, consulenza e accompagnamento alle donne.

La distribuzione territoriale delle diverse tipologie di azioni (graf. 5) mostra come alcune tematiche, in particolare la diffusione della cultura di genere e gli interventi rivolti ai sistemi, siano diffuse omogeneamente in tutto il territorio nazionale. Si tratta per lo più della prosecuzione di indagini conoscitive sulle necessità specifiche della popolazione femminile nei contesti di riferimento già iniziate negli anni precedenti, o condotte sistematicamente dagli osservatori regionali o provinciali, solitamente anche come prima fase esplorativa di progetti più ampi; o anche di interventi formativi rivolti agli operatori dei Servizi per l'impiego in preparazione dell'attivazione di servizi più specifici.

Anche lo "Sportello" è presente in quasi tutte le Province, senza particolari disparità territoriali, spesso coordinato dall'ufficio provinciale della Consiglie-

⁷¹ Per maggiori dettagli sul sistema Cof cfr. (2004) D. Gilli, (a cura di), "Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2003", in *Isfol Studi e ricerche*, e G. Baronio, D. Gilli, R. Landi, (a cura di), "Servizi per l'impiego. Rapporto di monitoraggio 2002", in *Isfol Strumenti e ricerche*, Franco Angeli, Milano, 2003.

Grafico 5. – Contributo percentuale, per area geografica, delle diverse tipologie di iniziative a sostegno dell'occupazione femminile.



Fonte: Isfol, monitoraggio 2004

ra di Parità; tuttavia mentre nelle aree settentrionali è solitamente erogatore di servizi di orientamento e formazione mirata, spesso seguiti da percorsi di inserimento professionale, nel Mezzogiorno è ancora maggiormente un punto informativo, associato ad azioni di promozione dell'autoimprenditorialità. Non sono mancati, tuttavia, casi di "volontaria non-attivazione" di tale strumento: le Province di Teramo e Belluno, in particolare, hanno fortemente sostenuto la volontà di un intervento diretto alle donne ma non "ghettizzante" come potrebbe essere la creazione di uno sportello dedicato. La risposta di tali amministrazioni è più orientata ad un approccio integrato, in cui le informazioni di interesse e utilità specifica per le donne siano disponibili in tutti gli uffici e l'ottica di genere sia presente trasversalmente in tutti i servizi erogati.

Infine, il grafico 5 evidenzia l'assenza, nel Sud Italia, di interventi di conciliazione, mentre mostra la forte spinta data alla promozione di lavoro autonomo. Ciò è dettato dalla situazione occupazionale che caratterizza tali regioni, in cui la problematica della disparità di gestione del lavoro passa in secondo piano. Tuttavia anche la promozione di imprese al femminile si declina in modi diversi, per la maggior parte dei casi più orientata verso aspetti formativi, ma non mancano interventi di sostegno economico e fiscale, o di tutoraggio, anche con forme di "incubatore d'impresa", come quello condotto a Potenza all'interno del Progetto "Svi.P.O." (Sviluppo Pari Opportunità, nell'ambito dell'Iniziativa

comunitaria Equal). Altri interventi forniscono un supporto “associativo”, come quello proposto a Catania, nella sperimentazione del Progetto interregionale “*Cantiere Sociale*”, che include azioni orientamento, consulenza, formazione, inserimento lavorativo e azioni aggregative finalizzate alla condivisione delle esperienze e dei bisogni e alla sperimentazione del “fare associazione” come strumento di crescita personale e collettiva.

5. La consulenza alle donne nei Servizi privati all'impiego

di Maria Grazia Toni*

Le Agenzie di lavoro interinale o temporaneo, chiamate anche Servizi Privati all'Impiego, sono nate negli Stati Uniti alla fine del secondo dopoguerra con l'obiettivo di reclutare a tempo le figure impiegate – per le donne essenzialmente livello di dattilografe, segretarie e contabili. Nel nostro Paese sono state introdotte con la legge 196 del 24 giugno 1997 “Norme in materia di promozione dell'occupazione”, meglio nota come “pacchetto Treu”, ed hanno poi subito una profonda modificazione con la legge 30 del 14 febbraio 2003, nota come “legge Biagi”, tramite la quale hanno preso il nome di Agenzia per il lavoro. Gli obiettivi delle Agenzie medesime risiedono nel favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e nel fornire dei servizi di qualità elevata alle aziende clienti che ricercano personale ed ai prestatori di lavoro in cerca di occupazione. Ancora oggi, il *core business* delle Agenzie per il lavoro è rappresentato dal lavoro temporaneo, ma in seguito alla Riforma Biagi stanno crescendo anche le attività di ricollocamento professionale e di consulenza.

È su questo aspetto in particolare che si è concentrata la nostra indagine, ponendo l'accento sulla consulenza che tali Agenzie offrono specificatamente alle donne, con particolare attenzione alle donne in gravidanza e a quelle che si inseriscono nuovamente nel mercato del lavoro dopo il periodo di maternità. Si è cercato di delineare, ove possibile, un quadro della tipologia di occupazione femminile e di verificare se vi fossero o vi fossero state eventuali discriminazioni di genere sul mercato. Le informazioni di seguito riportate sono state raccolte mediante le interviste effettuate per lo svolgimento della ricerca Isfol – Area Ricerche sui sistemi del lavoro – “*I profili professionali degli operatori dei servizi pubblici e dei servizi privati all'impiego*” di prossima pubblicazione.

* Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro

Dall'indagine in questione, emerge che tra i prestatori di lavoro che si rivolgono alle Agenzie, non è possibile affermare se esista una prevalenza numerica tra uomini e donne, ed inoltre, qualora esistesse, si riferirebbe solamente a poche unità, visto il gran numero di lavoratori intermediati, sia di sesso femminile che maschile.

È opportuno sottolineare che ogni Agenzia per il lavoro si focalizza su uno o più settori di mercato e, quindi, la percentuale relativa alla presenza di uomini o di donne è chiaramente condizionata dalle caratteristiche del settore che rispecchia le dinamiche di segregazione orizzontale esistenti: pertanto un'Agenzia specializzata nel settore edile che ricerca carpentieri o manovali, è portata ad intermediare essenzialmente lavoratori di sesso maschile. Specularmente, quelle che si occupano del reclutamento di figure impiegatizie o di tipo segretariale, sono maggiormente orientate alla ricerca di personale di sesso femminile.

In particolare, per quanto concerne le donne in gravidanza, sembrerebbe verificarsi una generale tendenza secondo la quale le donne non si rivolgono alle Agenzie per trovare a breve termine un lavoro durante i primi mesi di gravidanza, ma contattano i servizi privati all'impiego per reinserirsi nel mercato del lavoro in un momento successivo alla maternità. Dalle interviste effettuate ai selezionatori, risulta che le donne in gravidanza si recano nelle Agenzie per lasciare il proprio curriculum e spesso, già durante la fase del colloquio conoscitivo, manifestano la loro intenzione di "testare" la loro preparazione e le loro esperienze per avere un quadro di quelle che potrebbero essere le loro possibilità e le loro prospettive in vista di un nuovo inserimento lavorativo. L'intento principale è quello di verificare se necessitano di un qualsiasi fabbisogno formativo (dai corsi di lingua o di informatica, fino ad interventi di contenuto più approfondito e durata maggiore). Questo dato sembrerebbe evidenziare una certa tendenza delle donne in gravidanza ad utilizzare il periodo della gestazione e/o quello della maternità come un "periodo di pausa" nel quale poter approfondire le proprie conoscenze e competenze, per poter affrontare un rientro nel mondo del lavoro con qualche opportunità in più. Dal canto loro, le Agenzie per il lavoro ammettono che una lavoratrice in gravidanza, che è in scadenza di contratto, è difficilmente collocabile e inseribile a breve termine in un nuovo contesto, ed è anche difficile che ottenga nel medesimo contesto un rinnovo contrattuale, vista l'imminente maternità e il rispetto della normativa che la tutela.

Pertanto, se nell'ambito del lavoro temporaneo, per le lavoratrici che hanno in corso una gravidanza la tendenza sembra essere quella di *non discriminazione* diverso è il caso delle donne che intendono rientrare nel mercato dopo la maternità. Dalle analisi di campo è emerso, infatti, che queste lavoratrici hanno delle buone possibilità di inserimento nelle imprese / clienti che richiedono personale part time alle Agenzie per il lavoro, mentre le difficoltà aumentano notevolmente quando le imprese / clienti richiedono per lo stesso tipo di per-

sonale il requisito del full time, la disponibilità a svolgere straordinari, oppure ad effettuare degli spostamenti o delle trasferte in Italia o all'estero. In questi casi, le aziende, o formulano direttamente una esplicita richiesta di non candidare personale femminile che rientra nella categoria di cui sopra, oppure, se tali lavoratrici facessero parte della rosa dei candidati proposta dall'Agenzia all'impresa, potrebbero essere scartate poi nella successiva e finale selezione da parte della *linea* aziendale.

Un'altra tendenza che sembrerebbe emergere dall'indagine attiene all'*età delle lavoratrici*: a prescindere, quindi, dall'aver in corso una gravidanza e dall'aver avuto una maternità recente. Le Agenzie per il lavoro mettono in risalto le loro recenti difficoltà nel collocare le lavoratrici di età compresa tra i trenta e trentacinque anni, anche se appartenenti ad elevati profili professionali; questo presumibilmente perchè è presente una riluttanza delle imprese ad inserire nel loro organico delle lavoratrici aventi un'età nella quale si è potenzialmente esposte a gravidanze.

Questa notazione si inserisce nella generale notevole difficoltà riscontrata dalle Agenzie a collocare sul mercato i lavoratori trentacinquenni, sia di sesso maschile che femminile, anche di elevato profilo (personale laureato con Master); questo sembrerebbe potersi ascrivere al fatto che le imprese richiedono lavoratori giovani da poter inserire con formule contrattuali che si caratterizzano per elevata flessibilità e minore incisività del costo del lavoro. Una controtendenza sembrerebbe, invece, verificarsi in relazione ai profili professionali che rientrano in due aree in particolare: il settore sanitario e quello dei *call center*. Nel primo caso, con esclusione della professione medica, le Agenzie ricevono sovente dai committenti richieste di personale di ambedue i sessi, senza limitazioni: è il caso dei paramedici, dei portantini e del personale non medico degli ospedali e delle cliniche private. In questa circostanza, da quanto evidenziato dallo studio effettuato, le imprese committenti manifestano un grande fabbisogno di lavoratori e non forniscono indicazioni specifiche ai selezionatori delle Agenzie per il Lavoro circa fattori discriminanti quali il *sex* e l'*età*. Nel secondo caso, le diverse Agenzie che si occupano della selezione del personale affermano di non ricevere indicazioni dalle imprese committenti, né evidenziano casi di mancata assunzione a tempo di lavoratrici.

Nel complesso quindi, è possibile affermare che le Agenzie per il lavoro, salvo rari casi, *non ricevono dalle imprese committenti limitazioni formali o informali relative al sesso o all'età dei lavoratori*. Tuttavia esse stesse evidenziano che spesso nella rosa dei candidati fornita al committente, le donne, sposate da poco tempo o in età compresa tra i trenta ed i trentacinque anni, non vengono prese in considerazione. Lo stesso avviene per i trentacinquenni, non solo per i lavoratori di profilo medio – basso, ma anche per quelli di elevato profilo.

Dal canto loro, le Agenzie tendono ad aggirare l'ostacolo delle lavoratrici e dei lavoratori non ritenuti idonei dalle imprese committenti, collocandoli o cercando di collocarli in un'altra impresa oppure in un altro settore il più vicino possibile a quello di appartenenza. Questo avviene perchè la filosofia delle Agenzie del lavoro è quella di inserire nel mercato il maggior numero di lavoratori possibile, per non arrecare danni alla propria immagine di organizzazioni eroganti servizi all'impiego. Le stesse Agenzie ammettono che la discriminazione, in qualsiasi caso essa si manifesti, che colpisca i lavoratori di sesso maschile o femminile, o che gravi sull'età, è *funzione della mentalità dell'impresa e del settore di business nel quale essa opera*.

La conclusione alla quale si è risaliti attraverso questa ricerca, non è quindi una assoluta affermazione del fatto che il nostro mercato del lavoro non discrimina i lavoratori, ma che *la discriminazione è presente in determinati contesti di attività e imprese* e che comunque le discriminazioni, anche se non in modo palese con richieste preventive espresse direttamente dalle imprese alle Agenzie, è probabile che si manifestino indirettamente tramite l'eliminazione da parte dei committenti di candidati pur in possesso dei requisiti richiesti dalle imprese stesse.

6. Donne e nuove tecnologie: occupazione, formazione, indirizzi aziendali

di Dario Ercolani*

A seguito della Comunicazione della Commissione europea del 1 giugno 2005, che definisce gli orientamenti strategici di massima per la Società dell'informazione e i media, torna alla ribalta il tema - a dire il vero mai superato - delle Nuove tecnologie, del loro sviluppo e della crescita sociale che comportano.

La Comunicazione 229/2005, intitolata "Una società europea dell'informazione per la crescita dell'occupazione", propone agli Stati membri, e all'Unione europea stessa, tre obiettivi principali da conseguire entro il 2010:

- 1) la realizzazione di uno spazio unico europeo dell'informazione;
- 2) il rafforzamento dell'innovazione e degli investimenti nella ricerca sulle tecnologie dell'informazione;
- 3) la realizzazione di una società dell'informazione e dei media basata sull'inclusione, sul miglioramento dei servizi pubblici e della qualità della vita.

Per quanto interessa alla presente indagine, al fine di realizzare l'obiettivo dell'inclusione elettronica, la Commissione prevede di proporre un'iniziativa europea in materia di pari opportunità in riferimento alle competenze Ict (*Information and Communication Technology*) e ai divari tra le diverse realtà territoriali entro il 2008.

A livello internazionale la tematica in questione ha avuto un forte impulso anche grazie all'intervento dell'Onu che assieme all'ITU (*International Telecommunication Union*) ha promosso il "World Summit on the Information Society", tenutosi a Ginevra nel dicembre 2003, e che resta comunque un punto di riferimento importante in materia di Nuove tecnologie e sviluppo sociale.

Se è innegabile che lo sviluppo delle Nuove tecnologie sia un fenomeno di

* Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro

rilevanza mondiale, è altrettanto evidente che i tempi e modi del suo manifestarsi presentano peculiarità locali che rendono interessante un'analisi specifica della situazione italiana. In quest'ottica il riferimento di indirizzo politico è dato, in via principale, dalle "Linee guida per lo sviluppo della società dell'informazione" da ultimo adottate dal Governo italiano⁷².

Nel mondo del lavoro, il ricorso alle Nuove tecnologie, comparto che può rappresentare il *core business* dell'azienda o può essere solamente di supporto ad altre attività, si è generalmente affermato in riferimento al settore terziario. Ed è proprio questo settore che, negli ultimi decenni del panorama italiano, ha conosciuto una forte espansione dell'occupazione femminile. Una visione semplicistica della questione porterebbe, allora, a concludere che l'occupazione femminile è strettamente legata all'universo delle Nuove tecnologie; l'osservazione della realtà italiana, al contrario, smentisce assolutamente una simile tesi, sebbene non manchino elementi innovativi in proposito.

In ogni caso, il terziario, essendo il campo in cui le donne si sono maggiormente incontrate-scontrate con le Nuove tecnologie, merita di essere paragonato agli altri settori di attività sotto il profilo occupazionale.

In particolare, sono gli anni Novanta a vedere l'affermazione del settore terziario, in termini di assorbimento del maggior numero di occupati. Nel 1993 i lavoratori nel settore dei servizi erano il 58,6% del totale, contro il 34,2% nell'industria e l'esiguo 7,3% in agricoltura. Nell'ultimo decennio, come si osserva dalla tabella 1, gli occupati nei servizi sono arrivati a toccare il 64,9% del totale; nell'industria tale percentuale è scesa a 30,7%, mentre in agricoltura si calcola un calo occupazionale che sfiora il 40% (4,4% di lavoratori nel 2004).

Degni di attenzione risultano i dati sull'occupazione femminile (tab. 2). Se nel 1993 le donne costituivano il 36,3% degli occupati in agricoltura, il 23% nell'industria e il 41% nei servizi, nel 2004 tali quote si sono rafforzate: le lavoratrici nel terziario sono circa il 47,5% e tendono a diventare la metà degli addetti nel settore.

Come anticipato, il settore dei servizi, oltre ad essere il più vasto in termini occupazionali ed a caratterizzarsi per la spiccata presenza femminile, risulta interessato in modo specifico dall'avvento delle Nuove tecnologie.

Ciò nonostante non è agevole offrire dati sull'entità occupazionale femminile legata alle Nuove tecnologie in Italia, fondamentalmente per due ragioni.

La prima concerne la mancanza di una classificazione condivisa di Nuove

⁷² Ministro per l'Innovazione e le tecnologie (giugno 2002). *Linee guida del Governo per lo sviluppo della Società dell'Informazione nella legislatura*. Su <http://www.innovazione.gov.it>.

Tabella 1. - *Occupati in Italia per settore di attività. Anni 1993-2004 - Valori %*

Anno	Agricoltura	Industria	Servizi
1993	7,3	34,2	58,6
1994	7,0	34,0	59,0
1995	6,7	33,8	59,6
1996	6,3	33,3	60,4
1997	6,2	33,0	60,9
1998	5,9	32,9	61,2
1999	5,5	32,6	61,9
2000	5,3	32,1	62,6
2001	5,3	32,0	62,7
2002	5,1	32,0	62,9
2003	4,9	31,8	63,3
2004	4,4	30,7	64,9

Fonte: Istat, Rielaborazione Isfol Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro.
Anni 1993-2004

Tabella 2. - *Donne occupate in Italia per settore di attività rispetto al totale degli occupati. Anni 1993-2004 - Valori %*

Anno	Agricoltura	Industria	Servizi	Totale
1993	36,3	23,0	41,0	34,5
1994	35,2	23,4	41,2	34,7
1995	34,6	23,6	41,5	35,0
1996	33,1	23,7	42,1	35,4
1997	33,0	24,0	42,1	35,6
1998	32,6	24,1	42,6	35,9
1999	31,3	23,9	43,5	36,4
2000	31,4	24,1	43,8	36,8
2001	32,2	24,1	44,7	37,5
2002	32,1	23,9	45,3	37,7
2003	30,7	23,7	45,7	37,9
2004	31,1	22,9	47,5	39,2

Fonte: Istat, Rielaborazione Isfol Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro.
Anni 1993-2004

tecnologie, soprattutto per l'elevato grado di commistione tra queste e le scienze tradizionali e per la continua innovazione che interessa il settore. Comunque, in via del tutto empirica, possiamo definire il mondo delle Nuove tecnologie comprensivo delle attività relative all'informatica, alla multimedialità, alle telecomunicazioni, alla televisione e alla produzione di contenuti destinati ad essere diffusi in rete. Per evitare facili confusioni terminologiche, l'Isfol distingue dal concetto di Nuove tecnologie (o Ict) il differente concetto di *new economy*, sinonimo, invece, di *net economy*, ossia quell'insieme di attività che traggono dalla rete globalizzata delle comunicazioni la loro ragione di essere⁷³.

La *net economy* è strettamente correlata con l'Ict, però tra le due c'è addirittura una parziale sovrapposizione. Queste due categorie si differenziano perché l'Ict non comprende la *net economy* dei settori tradizionali (*virtual banking, e-learning*), mentre include settori (soprattutto manifatturieri: realizzazione di prodotti utilizzabili per il trattamento e l'elaborazione delle informazioni, per funzioni di comunicazione o per prodotti che usano processori elettronici per rilevare e misurare fenomeni fisici), che non necessariamente sfruttano la *net economy*.

La seconda ragione che rende ostica l'elaborazione di dati sull'occupazione nel settore delle Nuove tecnologie, riguarda la complessità di misurare tale occupazione non tanto in riferimento all'individuazione delle aziende di telecomunicazioni, radiotelevisione e informatica che vi operano, quanto invece in relazione ai moltissimi istituti, enti ed imprese che sfruttano le Nuove tecnologie, pur non essendo la loro attività principale.

Il primo passo da compiere per effettuare elaborazioni statistiche a livello nazionale consiste nel rintracciare la distinzione tra lo specialista e l'utente di prodotti legati alle Nuove tecnologie. Per fare un esempio, in una qualunque azienda che produce *hardware* informatico lavorano addetti all'imballaggio ed al trasporto, i quali poco hanno a che fare con attività propriamente Ict. Analogamente, seppure uno stabilimento che lavora prodotti agricoli non può essere classificato come azienda specializzata in Nuove tecnologie, è vero che all'interno di aree amministrative della medesima azienda operano utenti di personal computer, in continua "navigazione" su internet.

Inoltre, sempre più iniziative, sia a livello nazionale che internazionale, danno luogo alla nascita di nuove figure professionali legate all'Ict⁷⁴. Si pensi al mediatore del *digital divide*, soggetto in grado di addestrare e motivare altri soggetti all'utilizzo di Nuove tecnologie informatiche e telematiche.

⁷³ P. Taronna (a cura di), *Area della New Economy*. Isfol Orienta: Manuale per gli operatori, Franco Angeli, Milano, 2002.

⁷⁴ Progetto Comunitario Equal "Donne, Media e Telecomunicazioni" (avviato a marzo 2002), coordinato dalla Provincia di Lecce. Su <http://www.provincia.le.it/dmt>.

L'oggettiva difficoltà di far emergere, tra tutte le figure professionali presenti sul mercato, quelle che utilizzano strumenti o servizi informatizzati induce a restringere l'analisi occupazionale, con riferimento alle Nuove tecnologie, a professioni specifiche: tecnici informatici; specialisti informatici e telematici; tecnici del trasferimento e del trattamento delle informazioni; operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati⁷⁵.

Interessanti spunti di riflessione derivano dall'analisi temporale della stima degli occupati in Italia, secondo la sfera di professioni sopra indicate, nel periodo 1994-2004 (tab. 3). Ad un primo sguardo a tali valori si osserva che la quota totale degli occupati Ict è costantemente in aumento con un picco di crescita nel 2001 (tasso del 6,5%).

Tabella 3. – *Occupati in Italia, nelle professioni di informatico, telematico, tecnico delle informazioni ed operatore su macchine di elaborazione dati in Italia, classificati per sesso. Anni 1994-2004 – Valori in migliaia*

Anno	Maschi	Femmine	Totale
1994	172	96	269
1995	178	97	275
1996	186	106	292
1997	201	101	303
1998	205	112	316
1999	214	110	324
2000	221	113	333
2001	236	119	355
2002	256	115	371
2003	265	109	374
2004	300	103	403

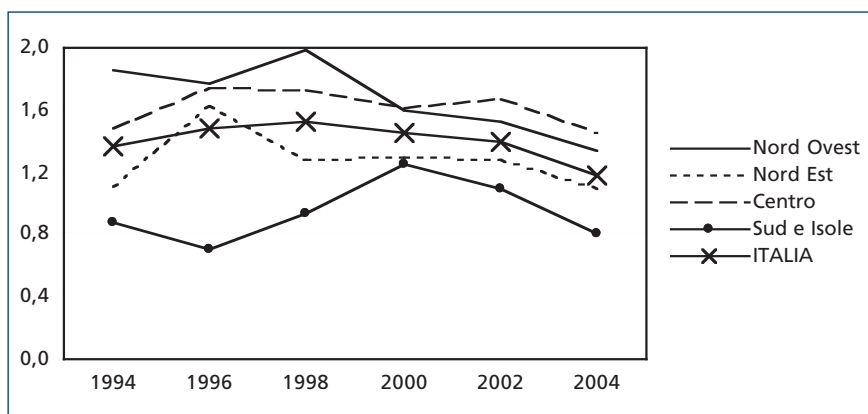
Fonte: Istat, Rielaborazione Isfol Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro. Anni 1994-2004

Particolarmente significativa della realtà italiana è la circostanza, mostrata nella tabella 3, che il contributo più consistente alla crescita occupazionale delle professioni legate alle Nuove tecnologie è rappresentato dalle quote maschili, peraltro con valori in crescita. D'altro canto, la quota femminile ha visto una crescita nell'arco temporale 1994-2001, ed una costante tendenza al ribasso negli anni successivi.

⁷⁵ Per identificare le figure professionali specializzate in Ict è stata utilizzata la Classificazione Istat delle professioni 2001.

Per capire più a fondo la realtà del Paese occorrerà rifarsi alla classificazione per area geografica (graf. 1). I dati percentuali mostrano tendenze decisamente disomogenee nelle diverse aree. Se al Nord-est la quota di occupate nel comparto Nuove tecnologie è in costante calo rispetto al totale delle occupate, e al Nord-ovest e centro l'andamento è piuttosto disordinato, è al Sud e nelle isole che risulta più evidente la risposta femminile all'occupazione nel settore in esame: nel biennio 1999-2000 il numero di donne occupate nell'Ict al Sud è cresciuto del 37,7%. Negli anni successivi il calo occupazionale femminile per le professioni in questione è, in linea col dato nazionale, comune a tutte le aree geografiche.

Grafico 1. – *Percentuale di donne occupate nelle professioni di informatico, telematico e tecnico delle informazioni, rispetto al totale delle occupate italiane. Classificazione per area geografica. Anni 1994-2004*



Fonte: Istat, *Rielaborazione Isfol Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro. Anni 1994-2004*

Sebbene le precedenti elaborazioni diano l'idea della tendenza occupazionale femminile nelle Nuove tecnologie, non può essere trascurata la propensione delle donne ad acquisire conoscenze e competenze in tale ambito ai fini di un prossimo ed eventuale ingresso nel relativo settore occupazionale.

In proposito, si osservi la tabella 4 che mostra il numero di persone in età lavorativa con titolo di studio post-maturità confrontate in relazione alle diverse aree di studio. Il titolo di studio post-maturità è certamente un punto d'osservazione privilegiato, ai nostri fini, perché è nella scelta di tale corso di studio che si manifesta in modo più spiccato la preferenza dello studente verso cono-

scienze specialistiche e altamente qualificate che suggeriscono la propensione ad un determinato ambito occupazionale. Con un'unica avvertenza: anche in questo caso vale quanto prospettato sopra, circa i dati sull'occupazione, in ordine alla difficoltà di circoscrivere in un ambito proprio le Nuove tecnologie.

Difatti, ormai interi settori della ricerca umanistica, che da sempre registrano una forte partecipazione femminile, sono investiti dai cambiamenti legati alle Nuove tecnologie; si pensi all'archeologia che è una disciplina in cui ci si avvale largamente delle Nuove tecnologie. Anche il settore dei beni culturali è fortemente investito dalle innovazioni tecnologiche, sia per aspetti di catalogazione delle immagini, sia per le attività di valorizzazione del patrimonio artistico; così come sono investiti settori di recente ma consistente accesso da parte delle donne, quali le scienze giuridiche (cataloghi, repertori di leggi e sentenze, ecc.), e la medicina (diagnostica per immagini, didattica multimediale nella medicina, ecc.), per non parlare dell'economia e delle scienze statistiche.

In ogni caso, senza voler sminuire l'importanza assunta delle Nuove tecnologie nei più svariati campi del sapere, occorre limitarsi a quei percorsi di studio che di esse forniscono effettivamente una conoscenza, quantomeno teorica, specifica; ci si riferisce, quindi, all'ingegneria e all'informatica che costituiscono la strada principale per l'accesso alle professioni Ict.

Sebbene nell'arco temporale osservato (2000-2004) la quota maschile di titolati nell'area ingegneristico-informatica supera ogni anno l'85% della quota totale, si è assistito ad un moderato incremento della quota femminile che è passata gradualmente da una presenza del 11,7% nel 2000 al 12,4% nel 2004.

La crescita della quota femminile nell'area in questione, che si inserisce nel più ampio fenomeno di crescita complessiva della quota di donne con titolo di studio post-maturità (dal 48,6% nel 2000 al 52,6% del 2004), è certamente di modesta entità se si confronta con la crescita della quota femminile in ambiti quali la medicina e la farmacia (dal 42,4% nel 2000 al 52,5% nel 2004), le scienze giuridiche (dal 40,6% nel 2000 al 48,9% nel 2004), le scienze economiche e statistiche (dal 36,6% del 2000 al 41,7% del 2004).

La classificazione per macro regione (tab. 5) mostra che per la quota di donne con titolo di studio post-maturità nell'area di nostro interesse il primato è nel settentrione; la quota femminile, inoltre, è cresciuta soprattutto nel centro Italia passando dal 7,1% nel 1999 al 13,8% nel 2004. Una leggera regressione è presente nei dati relativi al Nord-ovest ove, dal 1999 al 2004, la quota di donne titolate nell'area ingegneristico-informatica scende di 0,6 punti percentuali. È osservabile, infine, una lieve flessione negativa nel biennio 2003-2004 che interessa, in modo diverso, tutte le aree geografiche del Paese (difatti, nel totale, si passa da una quota femminile di 14% nel 2003 al 12,4% nel 2004).

A parte la tendenza negativa osservata nel biennio 2003-2004, il trend cre-

Tabella 4. – Italiani in età lavorativa con titolo di studio post-maturità, classificate per area di studio. Anni 2000-2004 - Valori in migliaia

Area di studio	2000		2001		2002		2003		2004	
	Titolati	% donne	Titolati	% donne	Titolati	% donne	Titolati	% donne	Titolati	% donne
Scienze umanistiche, lingue e formazione	679	76,7	708	76,6	730	76,2	769	76,5	797	80,9
Scienze sociali, politiche e psicologia	209	59,1	234	58,6	244	59,7	256	60,2	308	61,5
Scienze giuridiche	358	40,6	384	43,7	413	45,7	426	47,2	434	48,9
Scienze economiche e statistiche	385	36,6	405	37,0	409	38,9	446	40,7	511	41,7
Scienze matematiche, fisiche e naturali	278	56,6	280	56,3	293	53,7	285	57,6	326	56,4
Medicina e farmacia	537	42,4	564	43,5	604	45,1	590	47,4	580	52,5
Architettura	148	37,5	158	39,1	164	40,1	160	39,2	171	39,5
Ingegneria ed informatica	257	11,7	276	12,9	284	12,4	350	14,0	394	12,4
Scienze agrarie, dei materiali, dei trasporti ed altri servizi	149	37,5	139	39,7	132	38,8	138	36,4	141	43,3
Totale	3000	48,6	3148	49,3	3272	49,9	3420	50,6	3661	52,6

Fonte: Istat, Rielaborazione Isfol Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro. Anni 2000-2004

sciente riscontrato, in generale, nei cinque anni di riferimento, sia per le materie che costituiscono la principale via d'accesso alle professioni Ict sia per le aree di studio affini, che comunque richiedono una buona padronanza delle Nuove tecnologie (scienze economiche e statistiche), lascia auspicare per il futuro prossimo un maggiore impiego delle donne in tali ambiti.

Per quanto concerne la situazione attuale, il grafico 2 descrive l'impatto occupazionale della scelta di studio delle donne con titolo nell'area ingegneristico-informatica. Il grafico evidenzia un andamento nettamente crescente, almeno sino al 2003, dell'occupazione delle donne che abbiano maturato conoscenze specifiche nel settore oggetto della presente analisi. Infatti, a partire dall'anno 2004 la situazione occupazionale tende a manifestare un ribasso di modesta entità.

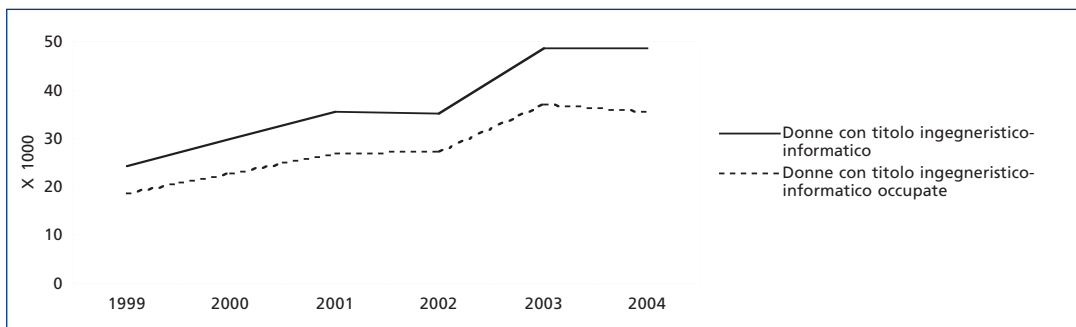
Tabella 5. - *Persone in età lavorativa con titolo di studio post-maturità in area ingegneristica ed informatica, classificate per regione geografica. Anni 1999-2004*

Regione	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	Titolati	% donne	Titolati	% donne	Titolati	% donne	Titolati	% donne	Titolati	% donne	Titolati	% donne
Nord Ovest	88	12,8	92	11,6	99	14,3	104	12,4	127	14,4	133	12,2
Nord Est	49	6,4	50	10,6	58	9,5	55	9,9	68	12,7	81	9,5
Centro	49	7,1	54	13,6	57	15,5	60	14,1	74	13,9	88	13,8
Sud e Isole	59	10,8	59	10,7	62	11,6	64	13,0	82	14,5	93	13,8
ITALIA	246	9,9	257	11,7	276	12,9	284	12,4	350	14,0	394	12,4

Fonte: Istat, Rielaborazione Isfol Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro. Anni 1999-2004

Per osservare le variazioni della quota di donne occupate tra coloro che hanno acquisito le specifiche competenze tecniche di cui sopra, anche con riguardo alle diverse aree geografiche, si veda il grafico 3. Malgrado tale rappresentazione si riferisca al mercato del lavoro nel complesso, senza perciò offrire informa-

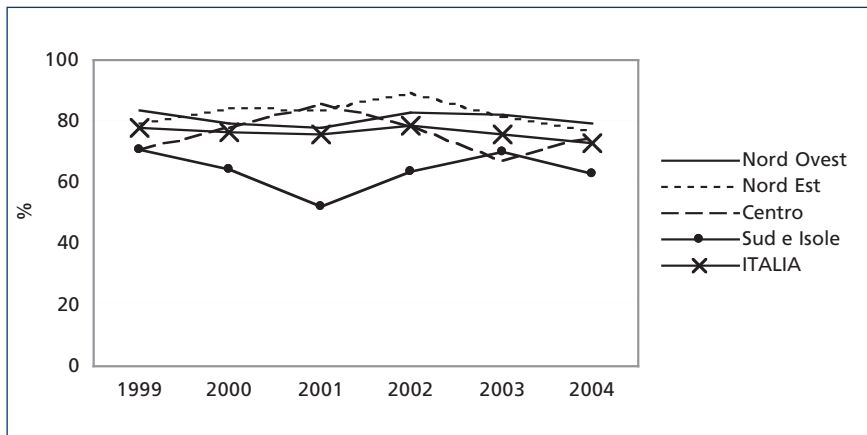
Grafico 2. - *Donne italiane in età lavorativa con titolo di studio post-maturità in area ingegneristica ed informatica: dettaglio su donne occupate. Anni 1999-2004*



Fonte: Istat: Rielaborazione Isfol Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro. Anni 1999-2004

zioni sulla qualifica assunta delle occupate in questione, il risultato raggiunto merita di essere considerato.

Grafico 3. - *Lavoratrici con titolo di studio post-maturità in area ingegneristica ed informatica. Anni 1999-2004 - Valori %*



Fonte: Istat, Rielaborazione Isfol Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro. Anni 1999-2004

La percentuale di donne con formazione ingegneristico-informatica che hanno trovato occupazione sfiora il 79% in Italia nel periodo 1999-2004 (tra gli uomini tale valore non è mai inferiore all'87%); nel 2002, in particolare, sono stati raggiunti a livello nazionale i risultati migliori (78,4%). In ogni caso, nel periodo considerato la percentuale delle occupate che hanno intrapreso gli studi in questione non scende mai al di sotto del 60% nelle diverse aree geografiche, ad eccezione del meridione che ha vissuto una considerevole flessione negativa nel 2001 (52%).

Passando ad esaminare la questione dal punto di vista qualitativo, estremamente interessante risulta la recente ricerca *web*-bibliografica dal titolo "La trasformazione silenziosa. Donne, Ict, Innovazione", pubblicata a maggio 2004 e condotta per il Cnel dal Forum per la Tecnologia dell'informazione, che descrive il cambiamento continuo del rapporto tra donne, Ict e innovazione. L'originale utilizzo di fonti italiane prevalentemente *web*-grafiche, pubblicate nel periodo gennaio 2000 - maggio 2003, ha portato a risultati molto interessanti soprattutto relativamente al lavoro femminile; e ciò perché nel testo sono stati esaminati differenti punti di vista, sia oggettivi (dati sul numero di occupati in azienda) che soggettivi (percezione della soddisfazione femminile verso l'ambiente di lavoro informatizzato).

Dai dati raccolti emerge la figura della donna attiva nel percorso di avvicinamento al mondo del lavoro nel campo delle Nuove tecnologie, seppur con le difficoltà derivanti da una cultura del lavoro ancora discriminante verso il genere femminile. In Italia, al Centro-nord lo sviluppo locale della Ict sta consolidando la rete del lavoro femminile; al Sud e nelle isole tale processo è più lento e generalmente affidato allo Stato.

In ogni caso, non è possibile occuparsi del fenomeno in questione senza soffermarsi a titolo esemplificativo, ma certamente non esaustivo, su dati emersi in alcune realtà aziendali.

Si riportano di seguito alcune stime disponibili sulle quote aziendali di occupate nelle Nuove tecnologie: in Italtel, nel 2002, le donne erano pari al 26% del totale dei dipendenti⁷⁶; in Ibm, si è saliti dal 27% di neoassunte del 1995 al 42% del 2002, con una quota di donne tra i dipendenti che è del 27%⁷⁷; in Piemonte, nel corso di una ricerca svolta nel 2003 su 200 Pmi, solo il 5,8% delle aziende dichiara di avere donne tra i propri tecnici, e il 74% delle aziende impegnate nei settori di Ricerca e Sviluppo rivela una netta maggioranza di lavoratori maschi⁷⁸.

Nel 2001, in Lombardia le donne risultavano il 38,5% sul totale degli addetti nel settore⁷⁹; altri dati di notevole interesse scaturiscono da una ricerca sul mercato del lavoro realizzata nella medesima regione negli anni 2000-2001⁸⁰: accanto ad un basso tasso di femminilizzazione nelle imprese intervistate (24% a Lecco, 35% a Como), si osserva che un quarto delle aziende denuncia difficoltà a reperire personale tecnico femminile. Di queste, il 33% appartengono al settore elettronico e circa il 50% è rappresentato da aziende con più di 100 addetti.

Sebbene i datori di lavoro sostengano che sono proprio le donne a non offrirsi per le professioni in questione, l'indagine rivela che non mancano gli stereotipi negativi verso assunzioni al femminile. Di atteggiamento opposto appaiono invece alcune aziende, soprattutto elettroniche, aventi una cultura moderna di gestione delle risorse umane.

Oltre alla chiusura, rilevata in alcune realtà aziendali, all'accesso delle don-

⁷⁶ G. Campelli (2002), *Donne e Italtel. Un rapporto che dura nel tempo*. Fida Inform, n. 27, Club Dirigenti di informatica, Torino.

⁷⁷ A. Grecchi (2002), *Diversity Management. Valorizzare le differenze: nuovi modelli di pari opportunità*. Franco Angeli, Milano.

⁷⁸ A. Badino, S. Doglioli, W.G. Von Hardenberg, M. Pollone, M.G. Riveda (2003), *Docta: Donne e Ict in Piemonte*. Csp s.c.a.r.l.

⁷⁹ Makno & Consulting (2001), *Seconda ricerca sulla Società dell'informazione in Lombardia*. Su http://www.consiglio.regione.lombardia.it/Nuovo/rlweb/schede/soc_info02/Sintesiricerca2502.pdf.

⁸⁰ Enaip Lombardia, Istituto ricerca sociale di Milano, Province di Como e Lecco (2001). *Irs*.

ne alle posizioni altamente qualificate, resta da considerare uno degli aspetti più frequentemente discriminatori nei confronti delle stesse: la retribuzione.

Ciò è confermato da dati rilevati sia a livello nazionale che a livello europeo. Un rapporto del 2002 di Federmanager, infatti, afferma che le lavoratrici nelle Pmi percepiscono una retribuzione media, a parità di posizione in azienda, inferiore del 10% rispetto a quella degli uomini⁸¹. Un'eccezione a proposito è quella dei settori commerciale e informatico, nei quali le donne dirigenti hanno percepito retribuzioni lievemente superiori a quelle dei colleghi uomini.

Da una ricerca del 2002 effettuata sui curricula registrati sul portale *jobpilot* emerge che le donne impiegate nella *new economy* hanno una differenza di stipendio che tocca il 35% rispetto a quello maschile nell'area dell'*Information Technology*⁸².

Del resto, una affermata selezionatrice di manager di alto livello, intervistata nel 2002 sul portale *dol's*, racconta le proprie impressioni riguardo i differenziali salariali descritti⁸³: le donne che lavorano nella *new economy* sembrano avere un atteggiamento nei confronti del lavoro caratterizzato da una maggior attenzione ai propri spazi personali piuttosto che alle possibilità di carriera.

Per ultima, ma non di minor rilevanza, citiamo una ricerca statistica di genere sul mercato del lavoro nella provincia di Bologna, svolta nell'ambito dell'Iniziativa comunitaria Equal "*Portico*", avviata a maggio 2002. Le informazioni raccolte durante l'anno 2003 mostrano una presenza femminile di circa un terzo rispetto agli addetti totali del settore Ict. Ancor più netta è la differenza di presenza femminile in quei reparti dedicati a mansioni propriamente Ict (sviluppo *software*, consulenza informatica, servizi *hardware*). Nonostante i percorsi formativi siano stati differenziati per sesso, la gratificazione riscontrata verso il ruolo professionale ricoperto, verso l'autonomia sul lavoro, nonché gli stimoli ricavati, portano ad identificare le donne operanti nel settore in questione come soggetti dotati di grande entusiasmo e curiosità.

Per la maggioranza di esse, pertanto, l'appagamento derivante dalla propria occupazione sembra più che compensare aspetti negativi quali un ambiente di lavoro nel quale il potere è ancora quasi totalmente in mano agli uomini, ritmi di lavoro stressanti e tempo sottratto agli impegni familiari⁸⁴.

⁸¹ Redazione Mobbing on Line (2003), *Lavoro. Donne manager: merce rara*. Su www.mobbingonline.it.

⁸² P.P. Filippi (2002), *Computer in rosa, stipendio in rosso*. Su <http://www.espressonline.it>.

⁸³ C. Della Torre (2002), *A caccia nella rete – headhunter*. Su www.dols.net.

⁸⁴ A. Giovagnoli, V. Ardito (2004), *Formazione e occupazione nel settore Ict. Una indagine statistica sulle imprese della provincia di Bologna*. Dipartimento di Scienze Statistiche "P. Fortunati", Università degli Studi di Bologna.

La net-new economy

A questo punto può essere utile osservare alcuni dati sul fenomeno *new economy*, in quanto connesso alla diffusione delle Nuove tecnologie.

In un progetto di studio e ricerca patrocinato dall'Ue, durato da gennaio 2001 a giugno 2003, si è stimato che in Italia le donne occupate nella *new economy* sono in crescita malgrado siano solo il 12,8% degli occupati nel settore nel 2002, contro una media europea del 15%⁸⁵.

Dati significativi sulla situazione delle carriere e del potere femminile nelle aziende italiane emergono da un'indagine Cida del 2001⁸⁶: complessivamente i dirigenti della *new economy* sono pari al 14% del totale dei dirigenti del settore privato. Di questi, solo il 12,8% è rappresentato da donne, e tale valore scende al 10% se ci limitiamo a pensare al *top management*.

Alla descrizione sin qui riportata occorre aggiungere che gli aspetti del ruolo e della posizione femminile si rivelano estremamente differenziati da azienda ad azienda. Fondamentali, a tal fine, sono gli indirizzi e le politiche adottate in materia di risorse umane.

L'Osservatorio delle Imprese High Tech della Provincia di Pisa ha svolto una ricerca su 117 aziende, delle quali ben il 52% sono in area Ict⁸⁷. Benché i dati non siano classificati per settore di attività, possiamo individuare il 68% di donne tra il personale con ruolo amministrativo e il 42% tra il personale commerciale. Riguardo alla posizione occupata in azienda, è donna il 32% dei tecnici, il 24% dei ricercatori, il 12% dei dirigenti tecnico-scientifici, il 17% dei dirigenti in area *marketing*.

Una recente indagine svolta in Lombardia, avente ad oggetto il rapporto donne/Ict, mette in luce situazioni di segregazione in azienda⁸⁸: molte donne sono collocate nell'area dei servizi, ma solo il 4,4% di quest'ultime sono dirigenti. Inoltre, molto più della metà delle lavoratrici con qualifica di tecnico sono a livello *junior*.

Due sondaggi, effettuati rispettivamente nel 2000 e nel 2002 dal portale *dol's*, permettono di rilevare alcune interessanti caratteristiche delle occupate⁸⁹. Le indagini riguardano numerose frequentatrici del sito, le quali, se da un lato fanno parte dell'interessante universo *new economy*, dall'altro rappresentano un campione ristretto di donne preparate e critiche.

⁸⁵ Sintesi, Arcidonna, Cirmet, Witec UK, Witec Sweden, Fundacion Mujeres, Cybertechnics Ltd (2003). *Wits, Women in Technology*. Su <http://sintesi.dicpm.unipa.it/wits/default.htm>.

⁸⁶ Redazione Gsmbox (2001), *New Economy, in forte crescita donne manager*. Su www.it.gsmbox.com.

⁸⁷ Osservatorio delle Imprese High Tech (2003), *Rapporto di ricerca 2003 dell'Osservatorio delle imprese High Tech nella Provincia di Pisa*. Su www.centrolink.interfree.it/osservatorio/doc/rapporto%202.pfd.

⁸⁸ S. Biadene, B. Peducci (2003), *Ict: che genere di lavoro è? Risultati della ricerca sul campo*. ComEdit.

⁸⁹ Redazione dol's, Smau (2000), *Donne nella new economy - Un sondaggio italiano*. Su www.dol's.net.

Le donne con meno di quaranta anni occupate in questo settore erano il 74% nel 2000 e il 71% nel 2002. Le laureate sono passate dal 59% del 2000 al 56% del 2002. La quota di donne senza figli è cresciuta molto in questi due anni passando dal 61% del 2000 al 72% del 2002: oltre a ricercarne la motivazione nel recente calo demografico, bisogna tener conto dell'ingresso delle donne giovani nel settore della *new economy*.

Anche le ore di lavoro sono una variabile rilevata: le intervistate che lavorano più di otto ore al giorno risultano il 52% nel 2000 e il 37% nel 2002; non indifferente è la percentuale di intervistate che dichiarano di lavorare più di cinque giorni a settimana (20% nel 2000, 21% nel 2002).

Altre domande dei sondaggi rilevano le sensazioni delle donne verso il rapporto con le tecnologie: il 37% delle donne nel 2000, che salgono al 48% nel 2002, pensano che l'ambiente della *new economy* condizioni negativamente la possibilità di gestire gli impegni familiari. Tuttavia, nei dati del 2002 l'avvicinamento al mondo professionale delle tecnologie è avvertito in modo positivo: l'82% delle donne pensa che ciò rende più facile il proprio modo di operare, e l'82,5% si sente stimolato ad un continuo aggiornamento.

In particolare... il telelavoro

Segnali incoraggianti, invece, provengono da un microsettore ascrivibile all'area della *new economy*: il telelavoro, o lavoro a distanza, in quanto strumento capace di risolvere problemi legati all'ingresso nel mondo del lavoro ed alla remotizzazione del posto di lavoro per individui con particolari problematiche. In particolare, il telelavoro rappresenta anche uno strumento di flessibilità e conciliazione per le donne, anche durante la maternità.

Lo dimostra il buon grado di soddisfazione che si è registrato: da un lato una telelavoratrice riesce a conciliare vita pubblica e vita privata evitando spostamenti, dall'altro anche le aziende apprezzano l'aumento di produttività che porta il telelavoro. Recenti studi, infatti, dimostrano che i telelavoratori svolgono dal 15% al 40% di lavoro in più⁹⁰. Bisogna, inoltre, precisare che il lavoro a distanza non comporta l'instaurazione di un differente rapporto lavorativo, rispetto a quello di chi lavora in sede, quanto, piuttosto, una semplice variazione organizzativa che modifica esclusivamente le modalità di svolgimento della prestazione.

L'attuale rilevanza del telelavoro in Italia è avvalorata dalla sottoscrizione a giugno 2004 del primo accordo interconfederale, che ha recepito l'accordo quadro europeo del luglio 2002. I dati diffusi da *Europe Telework Development*, ottenuti col supporto della Ue, segnalano che nel 1999 i telelavoratori in Europa erano pari al 6,6% della forza lavoro, contro la percentuale italiana del 3,6%.

⁹⁰ R. De Pas (2002), *Il telelavoro oggi*. Su www.dols.it.

Ma la presenza femminile nella sfera dei telelavoratori europei è soltanto del 20% tra gli abituali e del 38% tra gli occasionali. Tale dato è tuttavia in crescita nell'area della comunicazione e dell'informazione, come ad esempio nella professione giornalistica⁹¹.

Per quanto riguarda il settore della Pubblica Amministrazione, il telelavoro è regolamentato dall'art. 4 della legge n. 191/98 (la così detta "Bassanini ter") la quale prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di forme di lavoro a distanza installando, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le apparecchiature informatiche e i collegamenti telefonici e telematici necessari allo scopo.

In quest'ottica, si ritiene auspicabile che il contemperamento delle esigenze personali di particolari categorie, quali le donne, con gli obiettivi aziendali venga soddisfatto attraverso il ricorso a forme alternative di organizzazione del lavoro (si pensi ancora una volta al telelavoro o al *part-time*) piuttosto che negando l'accesso a qualifiche superiori o ad aumenti salariali.

⁹¹ Redazione Vita.it (2002), *Informazione: in aumento le donne, ma il potere resta maschio*. Su <http://web.vita.it/articolo>.

7. Il principio delle pari opportunità nei nuovi statuti regionali

di *Guadalupe Riccio**

Si intende qui verificare quale peso stia assumendo la rappresentanza politica femminile nel nostro Paese, in un contesto di decentramento amministrativo e di riforme istituzionali e soprattutto alla luce della emanazione di recenti Leggi Costituzionali che hanno rafforzato il concetto di uguaglianza già insito nella Carta Costituzionale del 1948.¹

Secondo un cammino cominciato con la Legge cd. “Bassanini” e continuato con la revisione del Titolo V della Costituzione, già dal 1999, si è dato via ad un significativo percorso di riforme statutarie, dapprima per le Regioni a statuto ordinario e poi, dopo poco, anche con la modifica dei cinque statuti speciali, estendendo i principi della riforma in modo sostanzialmente uniforme.

Non tutte le Regioni hanno però completato l’iter di revisione statutaria, e dunque sono stati necessariamente riportati i soli statuti regionali che non solo riaffermano il principio delle pari opportunità tra donne e uomini, ma prevedono organi a tutela e garanzia dell’effettiva realizzazione del principio stesso.

* Isfol, Area Analisi e valutazione delle politiche per il lavoro

¹ L.Cost. 30 maggio 2003, n.1, Art.51: *“Tutti i cittadini di entrambi i sessi possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”*.

L.Cost. 18 ottobre 2001, n.3, meglio nota come la “Riforma del titolo V” ha tra le altre indicazioni, specificato ed ampliato le competenze dello Stato, delle Regioni, delle Province e dei Comuni e ha disposto che l’art.117 fosse sostituito e per quanto concerne l’affermazione del principio di parità così integrato: *“Le leggi regionali rimuovono qualsiasi ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive”*.

Regione Piemonte

(Legge regionale statutaria 4 marzo 2005, n.1)

Titolo I - I principi fondamentali

Art.13 - Pari opportunità

1. La Regione garantisce le pari opportunità tra donne e uomini e opera per rimuovere, con apposite leggi e provvedimenti, ogni ostacolo che impedisce la piena parità nella vita sociale, politica, culturale ed economica.

2. La legge assicura uguali condizioni di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive nonché negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale.

Titolo II - Organi e funzioni

Capo III - Organi del Consiglio regionale

Art.38 - Consulta regionale delle elette

1. Presso il Consiglio regionale è istituita la Consulta regionale delle elette del Piemonte con il compito di promuovere le parità di accesso e la presenza delle donne in tutte le assemblee e gli organismi regionali, locali, nazionali ed europei, di aumentare il numero delle elette e di accrescere e consolidare il contributo delle donne alla definizione degli strumenti giuridici che regolano la nostra società.

2. La Consulta esercita funzioni consultive e di proposta in relazione all'attività normativa del Consiglio e della Giunta regionale ed esprime pareri sulle politiche regionali per rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità di accesso delle donne e degli uomini nella vita sociale, culturale ed economica.

Titolo V - Istituti di garanzia

Capo III- Commissione per le pari opportunità tra uomini e donne

Art.93 - Commissione per le pari opportunità tra donne e uomini

1. La Commissione per le pari opportunità tra donne e uomini opera per rimuovere gli ostacoli in campo economico, sociale e culturale, che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne e per la effettiva attuazione dei principi di uguaglianza e di parità sociale sanciti dalla Costituzione e dallo Statuto.

2. La legge regionale istituisce la commissione, ne stabilisce la composizione ed i poteri e dispone in ordine alle modalità che ne garantiscano il funzionamento.

Regione Liguria

(Legge statutaria 3 maggio 2005, n.1)

Art.2 - Principi dell'ordinamento e dell'azione regionale

2. La Regione:

b)assicura, con azioni positive, le pari opportunità in ogni campo, sulla base dei principi di pari diritti e pari trattamento tra le donne e gli uomini;

Art.70 - Organizzazione degli uffici

3. La legge regionale assicura le necessarie forme di mobilità e disciplina in modo coordinato le modalità di assunzione, di contrattazione e di gestione amministrativa, promuovendo pari opportunità alle donne e agli uomini nell'accesso agli incarichi interni all'Ente.

Regione Emilia-Romagna

(Legge regionale della Emilia-Romagna, 31 marzo 2005, n.13)

Titolo I - I principi

Art.2 - Obiettivi

1. La Regione ispira la propria azione prioritariamente ai seguenti obiettivi:
 - b) il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio, compreso l'accesso alle cariche elettive, ai sensi degli articoli 51 e 117 della Costituzione;

Titolo IV - La Regione, gli organi di governo

Capo I - Il Consiglio regionale

Art.41 - Commissione per le pari opportunità fra donne e uomini

La legge regionale istituisce, presso l'Assemblea legislativa, la Commissione per le Pari opportunità fra donne e uomini, ne stabilisce la composizione ed poteri, disciplinando le modalità che ne garantiscano il funzionamento.

Capo II - Il Presidente della Regione e la Giunta regionale

Art.43 - Il Presidente della Giunta regionale

2. Le nomine degli assessori e le altre nomine di competenza del Presidente s'ispirano anche ai principi di pari opportunità di accesso agli uffici pubblici ed alle cariche elettive, di cui agli articoli 51 e 117 della Costituzione e alla lettera b) dell'articolo 2.

Titolo V - La formazione delle leggi e dei regolamenti

Art.53 - Impatto delle leggi e redazione testi

1. Le leggi e il Regolamento interno dell'Assemblea legislativa prevedono procedure, modalità e strumenti per la valutazione preventiva della qualità e dell'impatto delle leggi. Prevedono altresì forme di monitoraggio sugli effetti e sui risultati conseguiti nella loro applicazione, in rapporto alle finalità perseguite.

2. Clausole valutative eventualmente inserite nei testi di legge dettano i tempi e le modalità con cui le funzioni di controllo e valutazione devono es-

sere espletate, indicando anche gli oneri informativi posti a carico dei soggetti attuatori.

3. Il Regolamento definisce le procedure, le modalità e gli strumenti di cui al comma 1 e il coinvolgimento delle Commissioni assembleari e della Commissione per le pari opportunità fra donne e uomini di cui all'articolo 41.

Regione Toscana

(Atto di promulga Statuto 11 febbraio 2005)

Titolo I - La Regione Toscana

Art.4

La Regione persegue, tra le finalità prioritarie:

f) il diritto alle pari opportunità fra donne e uomini e alla valorizzazione della differenza di genere nella vita sociale, culturale economica e politica anche favorendo un'adeguata rappresentanza di genere nei livelli istituzionali e di governo e negli enti pubblici.

Titolo V - Organi di tutela e di garanzia

Art.55 - Commissione per le pari opportunità

1. La Commissione per le pari opportunità fra donne e uomini è istituita per legge.

2. La Commissione è organismo autonomo con sede presso il Consiglio regionale.

3. La Commissione esercita funzioni consultive e di proposta nei confronti degli organi regionali, funzioni di controllo e monitoraggio sulle politiche regionali ai fini dell'applicazione dei principi di non discriminazione e di pari opportunità fra donne e uomini, funzioni di verifica sulla applicazione delle disposizioni dell'art. 117, comma settimo della Costituzione.

4. Il Regolamento interno disciplina la partecipazione della Commissione ai procedimenti consiliari.

Regione Marche

(Legge statutaria 8 marzo 2005, n.1)

Titolo I - Principi fondamentali

Art.3 - Uguaglianza e differenza di genere

1. La Regione valorizza le differenze di genere in ogni campo ed attività operando al fine di garantire condizioni di effettiva parità a donne e uomini.

2. Le leggi regionali garantiscono parità di accesso a donne e uomini alle cariche elettive e negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta.

Titolo IX - Istituti regionali di garanzia

Art.54 - Commissione per le pari opportunità

1. La Regione istituisce la Commissione per le pari opportunità, con sede presso il Consiglio regionale, per garantire le condizioni di effettiva parità a donne e uomini ai sensi dell'art. 3, comma 2.

2. La legge regionale stabilisce la composizione, le funzioni e le modalità di organizzazione e funzionamento garantendone l'indipendenza.

Regione Umbria

(Legge regionale 16 aprile 2005, n.21)

Titolo II - Principi Programmatici

Art.5 - Uguaglianza

1. La Regione concorre a rimuovere le discriminazioni fondate in particolare sul sesso, la razza, il colore della pelle e l'origine etnica e sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, o l'orientamento sessuale. La regione concorre a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, culturale e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana ed il libero esercizio dei diritti inviolabili.

Art.7 - Parità

La Regione opera per attuare la piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale economica e politica anche con l'adozione di azioni positive.

In particolare promuove, con appositi provvedimenti, pari condizioni per l'accesso alle cariche elettive.

Titolo VII - Organi della Regione

Sez. IV - Pari opportunità

Art.62 - Centro per le pari opportunità

1. La Regione istituisce il Centro per le pari opportunità quale organismo regionale di parità, che concorre con il Consiglio regionale, la Giunta ed il suo Presidente alla eliminazione delle discriminazioni fra i sessi e alla promozione di politiche di genere.

2. Il Centro esprime pareri e formula proposte sugli atti di competenza del Consiglio regionale e della Giunta, che abbiano incidenza nelle materie che riguardano le politiche di genere.

3. La legge regionale disciplina la composizione ed il funzionamento del Centro.

Art.67 - Giunta regionale

4. Nella Giunta deve essere garantita una presenza equilibrata di uomini e donne.

Regione Abruzzo

(Lo Statuto, approvato in seconda lettura il 21 settembre 2004 ed impugnato dal Governo, è stato riapprovato in prima lettura il 9 novembre 2004)

Titolo I - Le disposizioni di principio

Art.6 - L'uguaglianza tra uomini e donne

1. La Regione riconosce e valorizza la differenza di genere e promuove l'uguaglianza dei diritti, garantisce le pari opportunità tra uomini e donne in ogni campo assicurando l'effettiva parità di accesso alle cariche pubbliche ed elettive; adotta programmi, leggi, azioni positive e iniziative atte a garantire e promuovere la presenza equilibrata delle donne e degli uomini nel lavoro, nello svolgimento delle attività di cura, nella rappresentanza e nella partecipazione alla vita sociale, culturale e politica.

Titolo VII - Gli strumenti di garanzia

Art.80 - La Commissione regionale per le pari opportunità

1. Il Consiglio regionale istituisce la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra uomini e donne.

2. La Commissione opera per la valorizzazione delle differenze di genere e per il superamento di ogni discriminazione ; esercita le funzioni consultive e di proposta in relazione all'attività del Consiglio e della Giunta nelle materie di competenza; è preposta alla valutazione dell'impatto equitativo di genere sulle politiche regionali.

Art.82 - L'Osservatorio dei diritti

1. La Regione istituisce l'Osservatorio dei diritti con la finalità di verificare costantemente e periodicamente l'attività e lo stato di attuazione delle iniziative relative alle disposizioni del Titolo.

2. L'Osservatorio informa l'opinione pubblica sull'attività della Regione.

3. L'istituzione, la composizione, l'organizzazione e le modalità di azione dell'Osservatorio sono regolati con legge.

Regione Lazio

(Legge regionale statutaria 11 novembre 2004, n.1)

Titolo I - Principi fondamentali

Art.6 - Diritti e valori fondamentali

6. Rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità delle donne e degli uomini nei vari settori di attività attraverso l'attivazione di azioni positive. Garantisce le pari opportunità tra donne e uomini nell'esercizio delle funzioni regionali ed assicura l'equilibrio tra i sessi nelle nomine e designazioni di competenza degli organi regionali.

Titolo IV - Organi Costituzionali della Regione

Capo I -Il Consiglio regionale-SezioneI- Assemblea consiliare

Art.19 - Elezione,composizione e scioglimento del Consiglio

La legge elettorale promuove parità di accesso tra uomini e donne alla carica di consigliere regionale, anche mediante azioni positive.

Art.20 - Elezione del Presidente del consiglio e dell'Ufficio di Presidenza

1. Nella prima seduta il Consiglio procede all'elezione dell'Ufficio di presidenza, costituito dal Presidente del consiglio, da due vice presidenti, uno dei quali in rappresentanza della minoranza, da tre segretari, uno dei quali in rappresentanza della minoranza. Nell'Ufficio di Presidenza è garantita una equilibrata presenza delle donne.

Titolo V - Organizzazione e attività amministrativa della regione

Art.53 - Organizzazione e personale

4. L'Amministrazione regionale, nell'ambito del proprio sistema organizzativo, attua azioni positive per garantire l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente legislazione in materia e dai contratti collettivi di lavoro, anche mediante un apposito comitato regionale.

Titolo VIII

Capo III – Organi di controllo

Art.73 - Consulta femminile regionale per le pari opportunità

1. La Consulta femminile regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica sostanziale fra donne e uomini è organismo autonomo, con sede presso il Consiglio regionale.
2. Opera per la valorizzazione delle differenze di genere e per il superamento di ogni discriminazione diretta. Esercita funzioni consultive e di proposta nei confronti degli organi regionali.
3. Il regolamento dei lavori del Consiglio disciplina la partecipazione della Consulta ai procedimenti consiliari.

Regione Calabria

(Legge regionale della Calabria 19 ottobre 2004, n. 25)

Titolo I - Principi fondamentali

Art.2 - Principi e finalità

1. La Regione concorre a dare attuazione ai principi costituzionali sui quali si fonda la Repubblica Italiana, una e indivisibile, informando il proprio ordinamento ai principi di libertà, democrazia, eguaglianza, giustizia, solidarietà, sussidiarietà, pari dignità sociale e non violenza.

2. La Regione ispira in particolare la sua azione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

d) la rimozione di ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, economica e culturale, nonché la promozione della parità di accesso tra gli uomini e le donne alle cariche elettive;

Titolo II - La partecipazione popolare

Art.8 - Commissione per le pari opportunità

1. La Regione istituisce con legge la Commissione per le pari opportunità

Titolo IV - Sistema di elezione, ineleggibilità incompatibilità

Art.38

1. Nel rispetto dei principi fondamentali previsti dalla normativa statale, la legge elettorale regionale, approvata a maggioranza assoluta dei consiglieri, disciplina:

- a) il sistema elettorale e i casi di ineleggibilità e incompatibilità del Presidente e degli altri componenti della Giunta regionale nonché dei Consiglieri regionali;
- b) le modalità di indizione delle elezioni politiche regionali;
- c) le modalità di proclamazione degli eletti al Consiglio;
- d) la rappresentanza in consiglio di ogni provincia

2. La legge regionale promuove la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

Regione Puglia

(Legge regionale 12 maggio 2004, n.7)

Titolo I - I principi

Art.3

La Regione riconosce nella pace, nella solidarietà e nell'accoglienza, nello sviluppo umano e nella tutela delle differenze, anche di genere, altrettanti diritti fondamentali dei popoli e della persona, con particolare riferimento ai soggetti più deboli, agli immigrati e ai diversamente abili.

Art.6

1. La Regione garantisce in ogni campo dell'attività politica, sociale, familiare, scolastica, professionale e lavorativa il principio della parità tra i sessi, valorizzando la consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli artt. 3 e 51 della Costituzione italiana.

2. La legge regionale promuove parità di accesso fra donne e uomini alle cariche elettive e pubbliche, allo scopo di favorire l'equilibrio della presenza fra generi.

8. Scelte di istruzione ed esiti sul mercato del lavoro in una prospettiva di genere

*di Daniele Checchi**

L'indagine Isfol-PLUS 2005 riporta informazioni per 40.386 individui, corrispondenti ad un universo di quasi 36 milioni di individui (rimanendo esclusi gli individui con meno di 15 o con più di 65 anni). L'indagine ha sovracampionato i giovani ed i pensionati, e pertanto per poterne trarre informazioni valide per l'intera popolazione è necessario fare riferimento ai pesi campionari. Il confronto tra i dati in assenza ed in presenza di pesi campionari ci suggerisce che i pesi campionari tendano ad attribuire maggior peso alla componente maschile, nelle fasce d'età centrali, residenti nel centro nord e con scolarità bassa (v. tabella 1).

Quando ci soffermiamo sul conseguimento scolastico, osserviamo come il dato medio (riportato nell'ultima colonna di tabella 2) nasconda una realtà variegata a livello sia di fasce d'età che di genere. Se nell'intera popolazione in età adulta la quota di individui che ha conseguito un titolo di studio superiore o universitario non raggiunge il 50%, questa soglia è già superata nella generazione dei trentenni, e ancor di più in quella dei ventenni (tenuto anche conto che una parte non indifferente di essi risulta ancora iscritta all'università al momento dell'intervista – v. tabella 2).

Da notare che la maggior istruzione acquisita favorisce l'ulteriore formazione nel corso della vita lavorativa, come si nota dalla tabella 3: se in media un lavoratore su 5 ha partecipato a qualche iniziativa formativa negli ultimi 3 anni (seminario, convegno, corso di formazione o di aggiornamento professionale), questa percentuale scende a zero per chi non ha assolto l'obbligo scolastico, mentre raggiunge i 2/3 per i lavoratori con istruzione universitaria.

*Università degli Studi di Milano

Tabella 1. *Confronto tra campione e universo replicato facendo uso dei pesi campionari – Italia 2005*

	numerosità casi	casi %	casi pesati %
maschio	16 292	40,34	52,52
femmina	24 094	59,66	47,48
totali	40 386	100,00	100,00
da 15 a 19 anni	3 834	9,49	8,08
da 20 a 29 anni	11 186	27,70	18,54
da 30 a 39 anni	7 379	18,27	26,08
da 40 a 49 anni	5 529	13,69	23,74
da 50 a 64 anni	12 458	30,85	23,57
totali	40 386	100,00	100,00
nord ovest	8 770	21,72	26,81
nord est	7 616	18,86	19,13
centro	7 888	19,53	18,93
sud	11 196	27,72	24,01
isole	4 916	12,17	11,12
totali	40 386	100,00	100,00
nessun titolo	96	0,24	0,41
licenza elementare	2 264	5,61	11,50
licenza media	11 703	28,98	37,52
diploma 3 anni	1 963	4,86	3,95
diploma 5 anni	17 786	44,04	35,9
laurea	6 214	15,39	10,16
postlaurea	360	0,89	0,56
totali	40 386	100,00	100,00

Se nella media del campione le donne sono mediamente più istruite, anche in questo caso si tratta di un fenomeno relativamente recente. Se osserviamo (tab. 4) e riassumiamo il dato relativo alla scolarità attribuendo un numero con-

Tabella 2. *Conseguimento scolastico per fascia d'età – valori % con pesi campionari – Italia 2005*

fascia d'età titolo di studio	da 15 a 19 anni	da 20 a 29 anni	da 30 a 39 anni	da 40 a 49 anni	da 50 a 64 anni	Totali
nessun titolo	0,00	0,07	0,04	0,55	1,09	0,41
licenza elementare	1,22	1,36	3,41	9,46	34,03	11,50
licenza media	83,81	22,78	38,94	39,46	29,71	37,52
diploma 3 anni	1,65	4,14	4,44	4,89	3,08	3,95
diploma 5 anni	13,27	60,20	38,53	34,35	23,19	35,90
laurea	0,05	10,97	13,89	10,63	8,40	10,16
postlaurea	0,00	0,48	0,75	0,66	0,50	0,56

Tabella 3. *Partecipazione a iniziative formative per conseguimento scolastico – distribuzione % con pesi campionari – popolazione > 20 anni - Italia 2005*

	mai	si ad una negli ultimi 3 anni	si, a più di una negli ultimi 3 anni
nessun titolo	95,47	3,16	1,37
licenza elementare	95,97	2,19	1,83
licenza media	83,29	8,65	8,06
diploma 3 anni	69,16	12,97	17,87
diploma 5 anni	58,24	16,40	25,36
laurea	33,59	17,77	48,64
postlaurea	18,17	17,32	64,52
Totali	68,96	12,00	19,04

venzionale di anni di istruzione pari alla durata legale di ogni titolo conseguito e ne prendiamo la media ponderata (usando come pesi la quota di popolazione che risulta aver conseguito quel titolo), notiamo che nella generazione più anziana le donne erano meno istruite (8,85 anni medi di scolarità, pari a poco più che la scuola media, contro un valore corrispondente per i maschi di 9,32). In parallelo alla crescente scolarità nelle generazioni più giovani, si inverte an-

Tabella 4. *Conseguimento scolastico per fascia d'età e genere – valori % con pesi campionari – Italia 2005*

	da 15 a 19 anni		da 20 a 29 anni		da 30 a 39 anni		da 40 a 49 anni		da 50 a 64 anni	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
nessun titolo	0,00	0,00	0,07	0,07	0,00	0,08	0,56	0,54	0,86	1,49
licenza elementare	1,42	1,02	1,60	1,12	2,53	4,28	5,54	13,26	30,12	41,47
licenza media	85,23	82,36	25,84	19,76	43,55	34,37	41,99	37,50	32,93	25,27
diploma 3 anni	1,55	1,75	4,55	3,73	4,05	4,84	4,77	5,05	3,20	2,98
diploma 5 anni	11,70	14,87	58,87	61,61	35,96	41,13	36,24	32,93	25,20	20,54
laurea	0,09	0,01	8,82	13,13	13,44	14,36	10,64	10,73	7,97	9,36
postlaurea	0,00	0,00	0,31	0,66	0,48	1,03	0,81	0,53	0,58	0,38

che questa situazione, in quanto già nella coorte dei quarantenni le donne risultano significativamente più istruite, completando maggiormente la scuola secondaria. Il divario si accentua ulteriormente nella generazione dei trentenni, dove la distanza si accentua anche a livello di conseguimento di titoli universitari.

Il vantaggio di scolarità nelle coorti più giovani non sembra dipendere dai risultati scolastici, in quanto i dati relativi alla performance scolastica (per quanto misurabile dai dati sulle votazioni conseguite, che per le generazioni più anziane sono sicuramente soggette ad errore di ricordo e/o a distorsione per mantenimento della propria autostima) segnalano che le donne conseguono votazioni sistematicamente migliori dei propri colleghi maschi. La tabella 5 riporta per entrambi i generi la quota di individui che dichiara di aver conseguito votazioni medio-alte (che nel caso del diploma di scuola media superiore corrisponde ad una votazione superiore a 55/60 o a 90/100, e nel caso della laurea corrisponde a votazioni pari a 110/110 o 110 e lode/110). Si noti come la quota di donne con votazioni elevate sia sistematicamente superiore a quella degli uomini, con un divario che si accentua nelle coorti più giovani. Questo dato è confermato dalla stima di modelli statistici più complessi (modelli probit ordinati), da cui si evince che il fattore “abilità”, approssimato dalla posizione rela-

Tabella 5. Risultati scolastici per fascia d'età e genere – valori % con pesi campionari – Italia 2005

	da 15 a 19 anni		da 20 a 29 anni		da 30 a 39 anni		da 40 a 49 anni		da 50 a 64 anni	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
votazione medio-alte scuola media inferiore	71,90	82,86	66,45	79,67	65,09	75,37	63,71	72,80	60,69	74,90
votazione alte uscita scuola media superiore (>90/100)			12,59	18,03	6,87	11,80	7,94	8,93	3,93	4,21
votazione alte uscita università (>109)			2,42	5,07	4,12	6,31	4,07	5,33	2,38	3,47

tiva nei voti di una persona rispetto alla distribuzione complessiva, favorisce maggiormente le donne rispetto agli uomini nella probabilità di conseguire titoli di studio più elevati. Negli stessi modelli si conferma altresì che i modelli genitoriali influenzano le scelte individuali, in quanto il titolo di studio del padre ha un impatto maggiore sul conseguimento scolastico dei maschi, mentre il titolo di studio della madre ha un impatto maggiore sul conseguimento scolastico delle femmine. In entrambi i casi, la presenza fattiva di un solo genitore tende ad ostacolare il proseguimento degli studi.

Quando direttamente interpellati sulle ragioni dell'abbandono degli studi, maschi e femmine tendono a fornire risposte differenziate: nei primi sembra prevalere l'attrazione del guadagno (ovvero il peso del costo-opportunità di non guadagnare), mentre nelle seconde il peso del carico familiare. Se infatti il 40% dei maschi abbandona per una opportunità lavorativa, ben il 57% delle femmine lo fa per esigenze familiari (v. tabella 6). Se combiniamo questa informazione con quella desumibile dalla condizione occupazionale per fasce di età (v. tabella 7), riscontriamo che già nella fascia più giovane, fino a 19 anni, un 3% di donne si dichiara già casalinga (la stessa percentuale salendo al 5,7% nelle isole).

Tuttavia, una volta conclusa la carriera scolastica, i due generi si differenziano una volta entrati nel mercato del lavoro. La tabella 7 mette in luce molto chiaramente come il divario nella presenza sul mercato del lavoro si sia accorciato significativamente nelle coorti più giovani (da oltre 37 punti percentuali

Tabella 6. *Motivazioni per l'abbandono degli studi oltre l'obbligo per genere – incidenza % di risposte affermative con pesi campionari – Italia 2005*

Qual è il motivo principale per cui ha lasciato gli studi?	maschio	femmina
Mi hanno offerto un lavoro	41,26	29,42
Per sopraggiunti problemi o esigenze familiari	45,12	56,77
Il rendimento negli studi era scarso	26,98	20,16
Il corso di studi non mi interessava	33,29	29,53

in termini di tasso di occupazione nella generazione dei quarantenni a circa 15 punti percentuali nella generazione dei ventenni, quando si tenga conto del divario nella quota di studenti). La fuoriuscita verso il lavoro di cura a livello familiare può in parte essere spiegato dalla diversa probabilità di trovare impiego: il tasso di disoccupazione delle donne è sistematicamente più elevato di circa 10 punti percentuali rispetto a quello degli uomini, anche se questa differenza si attenua nelle coorti più giovani. Quando si vadano a studiare i fattori che congiuntamente influenzano la probabilità di entrare nella forza lavoro, sia come occupato che come persona in cerca di occupazione (modelli probit o logit), si nota come essere donna sia associato ad una probabilità negativa di 27 punti percentuali. Più sorprendente è forse il fatto che il possesso delle credenziali educative non necessariamente assicura una maggior probabilità di ingresso nel mercato del lavoro, in quanto il possesso di laurea o titoli postlaurea forniscono un vantaggio statisticamente trascurabile alla probabilità di impiego: in confronto con un diplomato, un laureato ha solo 5 punti percentuali di probabilità in più di entrare nella forza lavoro (nell'intera popolazione con più di 30 anni). Decomponendo questi effetti per genere, si nota come il vantaggio sia in misura analoga per i maschi e per le femmine, ma per le seconde conti anche una misura di abilità desunta dalla carriera scolastica. I risultati non cambiano sostanzialmente qualora si studi la probabilità di trovare impiego al posto della probabilità di entrare nella forza lavoro.

Tabella 7. *Condizione sociale per fascia d'età e genere – valori % con pesi campionari – Italia 2005*

	da 15 a 19 anni		da 20 a 29 anni		da 30 a 39 anni		da 40 a 49 anni		da 50 a 64 anni	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
occupato	12,62	6,85	71,13	52,68	92,43	62,88	94,23	57,61	57,35	51,85
in cerca di lavoro	8,91	9,12	13,53	15,58	7,57	13,94	5,77	10,88	4,83	8,07
pensionato da lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	37,82	40,08
casalingo	-	3,44	0	12,67	-	22,33	-	31,51	-	-
studente	78,47	80,59	15,35	19,06	-	0,85	-	-	-	-

La resa economica sul mercato del lavoro dell'istruzione, oltre che in termini di probabilità d'impiego (che abbiamo constatato essere relativamente bassa) può essere valutata in termini sia di qualità del lavoro svolto che di retribuzione percepita. La qualità può innanzitutto essere valutata dalle forme contrattuali ottenute sul mercato del lavoro (v. tabella 8), da cui evinciamo che a prima vista le donne sono sottorappresentate nell'ambito del lavoro autonomo di tipo professionale, mentre sono sovrarappresentate sia nel lavoro dipendente a tempo indeterminato che in quello autonomo di tipo occasionale. Si osservi inoltre nella stessa tabella come l'occupazione part-time coinvolga un quarto delle donne occupate come dipendenti, a fronte di un solo 3,5% della corrispondente componente maschile. Analizzando le disaggregazioni per area territoriale, il vantaggio delle donne nell'occupazione a tempo indeterminato tende a scomparire nelle regioni centro-meridionale, aumentando per contro l'incidenza dei contratti a tempo determinato.

Analisi più complesse dal punto di vista statistico (modelli multinomiali logistici) segnalano che né il titolo di studio conseguito né l'abilità inferibile dalle votazioni ottenute sembrano influenzare la probabilità di conseguire una qualsiasi delle forme contrattuali riportate in tabella 8. Tuttavia la forma contrattuale potrebbe non rappresentare il miglior indicatore della desiderabilità di una posizione lavorativa, anche se vi è un livello di insoddisfazione dichiarata più alto per coloro che sono inquadrati con forme contrattuali atipiche.

Agli intervistati occupati veniva richiesto di valutare il proprio grado di soddisfazione in riferimento a diversi aspetti della vita lavorativa (v. tabella 9).

Tabella 8. *Forme contrattuali di impiego per genere – valori con pesi campionari – Italia 2005*

	maschi	femmine	totale
dipendente a tempo indeterminato	62,42	66,94	64,20
dipendente a tempo determinato	4,79	8,17	6,12
altre forme lavoro di lavoro dipendente	2,06	3,19	2,50
totale lavoro dipendente	69,27	78,30	72,82
di cui part-time	3,69	24,26	12,42
autonomo (imprenditore, libero professionista, ecc)	27,75	16,71	23,39
altre forme lavoro autonomo (co.co.o, ecc.)	2,99	4,99	3,78
totale lavoro autonomo	30,74	21,70	27,17
Totale	100	100	100

Mentre i giudizi tra i due generi si equivalgono per gli aspetti organizzativi e relazionali, vi è una netta differenziazione del grado di soddisfazione quando si passi agli aspetti economici, sia in termini correnti che in termini prospettici (attraverso l'acquisizione di competenze e le prospettive di carriera). È interessante notare come quando si considerino le diverse coorti di età, le più giovani risentano maggiormente delle discriminazioni in termini di prospettive di carriera delle lavoratrici più anziane (misurandolo come divario relativo di genere per coorte), mentre siano meno insoddisfatte per quanto riguarda gli aspetti retributivi. Costruendo un indicatore sintetico del grado di soddisfazione lavorativa complessiva come somma di tutti gli aspetti riportati in tabella 9, si ottiene che l'essere donna è correlato negativamente con tale livello di soddisfazione, mentre il possesso di titoli di studio è invece associato positivamente con esso (senza che si riscontri una differenza significativa tra laureati e diplomati). Tuttavia il rendimento in termini di soddisfazione per le donne è inferiore a quello degli uomini.

Potremmo quindi affermare che nelle generazioni più giovani e più scolarizzate il peso di una diversa prospettiva di carriera è la causa di una maggior in-

Tabella 9. *Grado di soddisfazione lavorativa per genere – valori % con pesi campionari – Italia 2005*

		intera popolazione		popolazione da 20 a 29 anni		popolazione da 50 a 64 anni	
		alto e medio-alto	basso e medio-basse	alto e medio-alto	basso e medio-basse	alto e medio-alto	basso e medio-basse
ambiente lavorativo (rapporto con colleghi e superiori)	maschio	82,01	17,99	86,37	13,63	79,35	20,66
	femmina	81,25	18,76	84,85	15,15	78,39	21,61
organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione straordinari, ferie)	maschio	77,60	22,40	77,76	22,24	77,63	22,37
	femmina	76,04	23,96	77,29	22,71	75,63	24,37
mansioni che svolge	maschio	84,93	15,07	86,87	13,13	83,71	16,29
	femmina	83,44	16,56	85,26	14,74	81,70	18,31
come è tutelato da possibili malattie, incidenti o infortuni sul lavoro	maschio	78,78	21,21	80,38	19,62	79,78	20,21
	femmina	79,89	20,10	79,05	20,95	80,28	19,73
prospettive di lavoro / carriera	maschio	55,69	44,31	65,91	34,09	46,27	53,73
	femmina	41,17	58,84	48,71	51,29	35,30	64,7
trattamento economico	maschio	57,26	42,74	64,92	35,08	50,76	49,24
	femmina	48,59	51,41	60,25	39,75	38,38	61,62
sviluppo competenze e acquisizione professionalità	maschio	69,69	30,31	77,93	22,08	65,36	34,64
	femmina	62,58	37,42	71,68	28,32	56,82	43,18
stabilità dell'occupazione / sicurezza del posto di lavoro	maschio	74,68	25,32	77,86	22,13	75,58	24,42
	femmina	75,33	24,67	72,09	27,91	77,68	22,32

soddisfazione, in quanto dovuta al mancato riconoscimento delle credenziali educative nel mercato. Passando infine alle retribuzioni percepite, nel campione vi è una quota significativa di intervistati che non risponde alla domanda relativa al reddito da lavoro percepito, sia esso da lavoro dipendente, da collaborazione occasionale o da lavoro autonomo. Per questa ragione si è provveduto ad imputare i redditi mancanti attraverso processo di stima per i casi mancanti. Come si evince da tabella 10, i casi di mancata indicazione dei redditi sono di gran lunga più numerosi tra i lavoratori autonomi (pari ai due terzi degli intervistati in tale condizione), fatto questo che rende meno affidabile il dato relativo alle retribuzioni percepite per questa tipologia di lavoratori. Tuttavia anche nel caso dei lavoratori dipendenti, permane una quota di un quarto di lavoratori che ritiene di non voler/poter indicare il proprio reddito. A livello intermedio di mancata indicazione si collocano i redditi percepiti dai lavoratori parasubordinati.

Dai dati di tabella 10 osserviamo come il reddito percepito dai lavoratori autonomi superi di quasi il doppio il reddito percepito dai lavoratori dipendenti. Tuttavia, se si tiene conto del fatto che il primo è lordo ed il secondo è netto (e andrebbe quindi rivalutato di almeno il 20%) il divario si riduce. Se inoltre si effettua il confronto tra costi del lavoro (nel qual caso il reddito netto da lavoro dipendente andrebbe all'incirca raddoppiato), allora il divario tra i due livelli di reddito si riduce a circa il 10%. Si noti inoltre la maggior variabilità nei livelli dei redditi autonomi e/o da collaborazione (dove il coefficiente di variazione raggiunge quasi il livello unitario) rispetto a quello dei redditi da lavoro dipendente (che non dimentichiamo racchiude una quota consistente di part-time).

Tuttavia i redditi percepiti variano anche alla luce dell'orario di lavoro effettivamente lavorato. In tabella 11 riportiamo gli orari di lavoro dichiarati come abituali dagli intervistati. Da essa si nota come i lavoratori autonomi presentino un orario di lavoro mediamente superiore di circa il 20% rispetto ai lavoratori dipendenti full-time. Le forme contrattuali (in particolare la differenza tra contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato) non sembrano incidere significativamente sugli orari di lavoro, tranne che nel caso del lavoro autonomo. I divari di genere sono più contenuti nel caso del lavoro dipendente (mediamente intorno al 22%) che in quello del lavoro autonomo (pari al 24%).

Quando si tenga conto degli orari di lavoro è possibile ridefinire una retribuzione oraria, che dal punto di vista concettuale rappresenta il miglior termine di paragone tra generi, anche al fine di valutare l'impatto lavorativo dell'educazione acquisita. Ad integrazione delle informazioni sull'orario abituale,

Tabella 10. *Retribuzione annua per genere e tipo di contratto – valori con pesi campionari primo valore: media; secondo valore: deviazione standard; terzo valore: (numero casi) – Italia 2005*

	reddito dichiarato		reddito imputato		non dichiaranti		differenziale di genere	
	maschio	femmina	maschio	femmina	maschio	femmina	dichiarato	imputato
reddito da lavoro autonomo (lordo annuo - euro)	37883	21936	37773	21632				
	36247	24367	40450	29357	62,0%	74,2%	72,7%	74,6%
	(598)	(241)	(1573)	(933)				
reddito da collaborazione occasionale (lordo annuo - euro)	15305	12685	15551	11895				
	13959	15793	14014	14548	36,7%	35,3%	20,7%	30,7%
	(138)	(264)	(218)	(408)				
reddito da lavoro dipendente (netto annuo - euro)	17226	13202	17172	13145				
	7042	5141	7368	5017	23,5%	23,9%	30,5%	30,6%
	(4608)	(5105)	(6027)	(6709)				

l'indagine Isfol chiedeva agli intervistati anche l'orario di lavoro effettivo dell'ultima settimana, che risulta in media inferiore del 3,7% per i dipendenti e del 12,4% per gli autonomi rispetto all'orario abituale. Dividendo la retribuzione dichiarata (o imputata in caso di mancata indicazione) per gli orari di lavoro abituali o di fatto, si ottengono i valori di tabella 12 da cui osserviamo che un divario di genere esiste sostanzialmente nell'area del lavoro autonomo o parasubordinato, in quanto sulla base degli orari abituali il divario medio è inesistente e quello mediano intorno al 5%. Se poi si volessero considerare gli orari effettivamente lavorati nell'ultima settimana, i divari scenderebbero ulteriormente. Si noti inoltre che il divario retributivo tra lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti è rovesciato per quanto riguarda i generi: mentre una donna impiegata come dipendente guadagna al valore mediano più di una donna occupata come lavoratrice autonoma, la situazione opposta si verifica per i lavoratori maschi. Sarebbe quindi un problema di eventuale discriminazione tenda a verificarsi nella parte alta della distribuzione dei redditi da lavoro.

Quando andiamo a considerare la retribuzione percepita oltre che sulla base della forma contrattuale e del genere, anche sulla base del titolo di studio

Tabella 11. *Orario di lavoro annuo per genere e forma contrattuale – valori con pesi campionari primo valore: media; secondo valore: deviazione standard; terzo valore: (numero casi) – Italia 2005*

	orario abituale		differenziale di genere
	maschio	femmina	
dipendente a tempo indeterminato full-time	1895 329 (5067)	1713 354 (4192)	10,6%
dipendente a tempo determinato	1862 551 (628)	1607 482 (781)	15,9%
altre forme lavoro dipendente full-time	1856 724 (255)	1411 719 (343)	31,5%
dipendente a tempo indeterminato part-time	1041 367 (179)	1045 302 (1338)	-0,4%
dipendente a tempo determinato part-time	1045 432 (110)	817 386 (338)	27,8%
altre forme lavoro dipendente part-time	850 317 (9)	671 165 (20)	26,7%
autonomo (imprenditore, libero professionista, ecc.)	2305 636 (1565)	1933 776 (933)	19,3%
altre forme lavoro autonomo (co.co.co., ecc)	1625 628 (217)	1317 638 (406)	23,3%

massimo conseguito (v. tabella 13) notiamo che lo svantaggio retributivo delle donne non sembra diminuire al crescere dell'istruzione formale ricevuta. Tuttavia per poter affermare con sufficiente sicurezza se il divario di genere sia indipendente dal titolo di studio posseduto occorre ricorrere a strumenti statistici

Tabella 12. *Retribuzione oraria per genere e tipo di contratto – valori con pesi campionari primo valore: media; secondo valore: mediana; terzo valore: deviazione standard – Italia 2005*

	orario abituale		orario effettivo		divario di genere	
	maschio	femmina	maschio	femmina	orario abituale	orario effettivo
reddito da lavoro autonomo (lordo orario - euro)	18,80	13,49	20,41	14,55	39,4%	40,2%
	12,16	7,57	12,77	7,98	60,7%	60,0%
	33,45	19,89	39,21	22,48		
reddito da collaborazione occasionale (lordo orario - euro)	13,98	11,40	15,11	11,45	22,6%	31,9%
	7,02	6,81	7,02	7,18	3,1%	-2,2%
	21,05	16,31	22,55	14,39		
reddito da lavoro dipendente (netto orario - euro)	9,74	9,71	10,18	9,92	0,2%	2,6%
	8,61	8,19	8,56	8,19	5,1%	4,5%
	6,88	7,88	11,40	9,54		

più complessi, quali l'analisi di regressione multivariata, da cui emergerebbe che a parità di età ed esperienza lavorativa (e controllando per effetti di regione e di coorte) il possesso di credenziali educative al di là dell'obbligo scolastico ha un impatto positivo sulla retribuzione, tenuto anche conto del livello di abilità approssimato dalle votazioni conseguite, ma questo effetto è statisticamente più robusto nell'ambito del lavoro dipendente. In questo contesto il possesso di un titolo di studio universitario ha un effetto più forte per le donne che non per gli uomini: mentre il possesso di un diploma di scuola media superiore quinquennale si associa per entrambi i generi ad un incremento medio del 15% rispetto a chi ha completato soltanto la scuola media inferiore, la laurea comporta un aumento retributivo medio netto del 37% per gli uomini e del 42% per le donne. Inoltre, una miglior performance scolastica (misurata attraverso le votazioni conseguite) è maggiormente associata alla retribuzione nel caso delle donne rispetto al caso degli uomini. Quando invece si consideri i redditi da lavoro autonomo, in questo caso la retribuzione è correlata positivamente con l'istruzione solo nel caso degli uomini, mentre non presenta correlazioni statisticamente significative nel caso delle donne.

Concludendo, possiamo riassumere i risultati di questa iniziale esplorazione dei dati dell'indagine Isfol-PLUS 2005 in una prospettiva di genere dicendo che:

Tabella 13. Retribuzione oraria mediana per genere, tipo di contratto e titolo di studio conseguito – valori con pesi campionari – Italia 2005

	lavoro autonomo		lavoro parasubordinato		lavoro dipendente		divario di genere		
	maschio	femmina	maschio	femmina	maschio	femmina	autonomo	para subordinato	dipendente
nessun titolo	19,50	3,99	6,38	5,74	8,27	8,30	388,9%	11,1%	-0,3%
licenza elementare	10,64	6,45	9,48		7,94	6,91	65,0%		14,9%
licenza media	9,93	6,38	6,81	5,32	8,12	7,24	55,6%	28,0%	12,2%
diploma 3 anni	15,20	7,09	3,57	5,84	8,45	8,19	114,3%	-38,7%	3,2%
diploma 5 anni	12,77	8,51	6,35	6,81	9,22	8,30	50,0%	-6,8%	11,1%
laurea	15,96	9,57	7,02	8,30	11,52	11,06	66,7%	-15,4%	4,2%
postlaurea	12,41	9,46	6,24	9,22	15,37	13,83	31,3%	-32,3%	11,1%
Totale	12,16	7,57	7,02	6,81	8,61	8,19	60,7%	3,1%	5,1%

- le donne, specialmente nelle coorti più giovani, sono più istruite dei maschi e conseguono migliori risultati dal punto di vista scolastico;
- gli abbandoni scolastici per genere hanno spiegazioni molto differenti, rimandando alle opportunità lavorative esterne per i maschi e al lavoro familiare per le femmine;
- tuttavia una quota inferiore di donne entra nel mercato del lavoro, trovandosi a fronteggiare una minor probabilità di impiego ed un maggior tasso di disoccupazione. Il possesso di credenziali educative sembra esercitare un effetto ridotto sulla probabilità di impiego;
- le donne entrano meno dei colleghi maschi nel lavoro autonomo, dove conseguono orari e livelli retributivi significativamente inferiori. Viceversa, qualora entrano nel lavoro dipendente, il livello di discriminazione si riduce significativamente;
- le diverse prospettive di carriera sono motivo di insoddisfazione, specialmente nelle coorti più giovani;
- le donne lavorano meno ore, in parte perché ricorrono al part-time ed in parte perché non accedono a straordinari e/o doppia occupazione. Questo

è riconducibile alla ineguale distribuzione del lavoro di cura familiare. Lo svantaggio che si produce si manifesta maggiormente nel settore del lavoro autonomo, dove è cruciale la capacità di adattamento alla domanda che proviene dal mercato;

- il divario retributivo orario di genere è molto ridotto nel lavoro dipendente e ridotto nel lavoro parasubordinato, e grazie alla diversa remuneratività dei titoli di studio tende ad azzerarsi al crescere dell'istruzione acquisita.

Se quindi dal punto del risultato scolastico la componente femminile non mostra alcun svantaggio relativo, e anzi qualche elemento di vantaggio nelle generazioni più recenti, sorge l'interrogativo del se e come si possa immaginare in un futuro non lontano una scomparsa dei differenziali retributivi tra i generi. Questa analisi suggerisce che la distribuzione del carico familiare, con la conseguente domanda di orari di lavoro definiti da parte di un solo genere, produce uno svantaggio che tende ad amplificarsi nel settore del lavoro autonomo.

Parte II

Maternità, lavoro, discriminazione

1. Maternità e partecipazione femminile al mercato del lavoro

di Adriano Paggiaro*

Il ventesimo secolo ha visto un forte declino del numero medio di figli nati da ogni donna, associato ad una generalizzata crescita della ricchezza, degli standard di vita e della partecipazione al lavoro delle donne. Questo ha comportato l'inversione della previsione neo-Malthusiana per cui un aumento dei redditi dovrebbe stimolare la fecondità, ed avviato una ricerca metodologica ed empirica mirata a studiare quali siano le determinanti di tali evidenze.

I principali fattori che influenzano la relazione fra scelte di fecondità e partecipazione possono essere suddivisi in fattori strutturali e fattori culturali. Fra i primi vi sono le politiche familiari e di supporto alla nascita, la struttura del mercato del lavoro, la disponibilità di *child care* e la sua tipologia distributiva. I fattori culturali sono invece legati principalmente alla divisione del tempo familiare, con particolare interesse per lavoro domestico e cura dei figli.

Jensen¹ individua tre “onde” che descrivono l'evoluzione della partecipazione al lavoro delle donne nei paesi industrializzati nel secondo dopoguerra:

- i) negli anni '50 i ruoli di madre e lavoratrice pagata sono separati per gran parte delle donne;
- ii) negli anni '60 e '70 una quota crescente di donne integra i due ruoli, sebbene spesso in modo parziale o sequenziale;
- iii) a partire dagli anni '80 si ha un aumento nella partecipazione a tempo pieno e continuativo delle donne, anche per quanto riguarda le madri di figli in età prescolare. Nel corso di una generazione, la storia lavorativa delle donne si è quindi evoluta dal lasciare il lavoro quando si sposano, al lasciarlo quando hanno il primo figlio, fino alla condizione attuale nella quale una

* Ricamatore, Università di Padova

¹ Jensen A.M. (1995), “Gender gaps in relations with children: closing or widening?”, in Mason K.O., Jensen A.M. (a cura di), *Gender and fertility change in industrialized countries*, Clarendon, Oxford.

donna tende a contribuire pienamente all'economia della famiglia interrompendo il lavoro solamente per il periodo strettamente necessario.

Seguendo Brewster e Rindfuss², questi cambiamenti riflettono numerosi fattori, quali un aumento della domanda di lavoro femminile e dei salari corrisposti alle donne, uno spostamento delle preferenze della donna verso ruoli non domestici, una diminuzione dei salari reali degli uomini, un aumento generalizzato delle aspirazioni di consumo delle famiglie. Il modo in cui questo interagisce con la fecondità è fortemente influenzato dalle effettive possibilità di conciliare i due ruoli, che dipendono da fattori economici, politici e sociali propri di ogni paese. Questo contribuisce a spiegare perché, come si vedrà, le differenti fasi definite da Jensen siano in realtà osservate in diversi momenti nei singoli paesi.

La fecondità

Una netta diminuzione nel dopoguerra

Il tasso di fecondità nel ventesimo secolo ha seguito un andamento simile in gran parte dei paesi industrializzati, con una forte tendenza al declino che si arresta temporaneamente all'indomani della seconda guerra mondiale, con il fenomeno del *baby boom*, per poi riprendere fino alla fine del secolo. Alcune differenze fra paesi si osservano nel *timing* e nell'entità del trend, ma ovunque si osserva una diminuzione del numero di figli associata ad un aumento generalizzato degli standard di vita.

Dal punto di vista demografico, tale riduzione è particolarmente importante in quanto in gran parte dei paesi si è scesi al di sotto della soglia di 2 figli per donna, necessaria perché una popolazione sia rimpiazzata dalle nuove generazioni. Inoltre, si ha un effetto determinante sulla distribuzione della popolazione per classi di età, con un progressivo invecchiamento che ha pesanti conseguenze socioeconomiche e produce importanti cambiamenti nella struttura delle famiglie.

Hotz *et al.*³ analizzano nel dettaglio da un punto di vista aggregato le determinanti demografiche della diminuzione del numero medio di figli per madre. Un'importante evidenza è l'essenziale stabilità nel tempo, se non diminuzione, della quota di donne senza figli nell'arco della loro vita, a fronte di una forte di-

² Brewster K., Rindfuss R. (2000), "Fertility and women's employment in industrialized nations", *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.

³ Hotz V.J., Klerman J.A., Willis R. J. (1997), "The economics of fertility in developed countries", in Rosenzweig M.R., Stark O., *cit.*

minuzione del numero medio di figli per chi ne ha almeno uno. Di conseguenza, diventa fondamentale l'analisi di come sia mutata nel tempo la successione delle nascite nella vita delle donne che hanno almeno un figlio. Le evidenze mostrano un generale e progressivo ritardo nelle nascite, sia per quanto riguarda l'età della madre al primo figlio che per il tempo intercorso negli intervalli fra le eventuali nascite successive.

A partire da Ahn e Mira⁴, si comincia però a porre l'attenzione su un importante cambiamento osservato a partire dagli anni '90, portando ad una riconsiderazione complessiva delle teorie economiche fino ad allora dominanti. Dopo il chiaro trend negativo successivo al *baby boom*, in alcuni paesi la discesa dei tassi di fecondità si arresta, ed in alcuni casi si osserva una chiara tendenza alla crescita del numero medio di figli per donna.

Complessivamente, nei paesi dell'area Oecd il tasso di fecondità passa da 2,45 nel 1970 a 1,69 nel 1985, mentre a partire da quell'anno la media rimane piuttosto stabile. Si vedrà comunque nel seguito come tale stabilizzazione della media nasconda in realtà paesi che si trovano in fasi differenti dal punto di vista della modernizzazione del mercato del lavoro e degli aspetti sociali a questa legati.

Brewster e Rindfuss⁵ analizzano i dati sulla fecondità per 21 paesi Oecd (di cui 17 europei) dal 1965 al 1998 a cadenza quinquennale, presentando anche una rassegna bibliografica che consente di ottenere maggiori dettagli per i singoli paesi, per quanto riguarda l'età della madre alla nascita del primo figlio, i matrimoni ed altri fattori aggregati che contribuiscono a spiegare l'andamento del tasso di fecondità.

Nel 1965 il tasso di fecondità era superiore a 2 in tutti i paesi, andando da 2,1 in Giappone a 4 per l'Irlanda, con l'Italia fra i paesi più bassi con 2,5 figli per donna. Nel 1998, invece, la diminuzione è forte e generalizzata, con tutti i paesi al di sotto del tasso che consente alla popolazione di autoriprodursi. In particolare, si va da un tasso di 2 per Stati Uniti ed Islanda fino ad un livello inferiore a 1,2 per Italia e Spagna.

È però interessante notare che il trend con cui tale diminuzione generale avviene è molto differente nei diversi paesi. Ad esempio, il Canada passa da 3,1 figli per donna a 1,8 nei 10 anni che precedono il 1975, mentre si stabilizza successivamente. Un andamento simile è presente per gli Stati Uniti, per i quali si osserva anche una leggera crescita negli anni '90. Altri paesi invece, come la Spagna, la Grecia ed in parte l'Italia, mantengono i tassi piuttosto costanti fi-

⁴ Ahn N., Mira P. (2002), "A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries". *Journal of Population Economics*, 15, 667-682.

⁵ Brewster K., Rindfuss R. (2000), "Fertility and women's employment in industrialized nations", *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.

no agli anni '80, mentre negli anni '90 si osserva una brusca diminuzione che li porta ad essere attualmente i paesi con la fecondità più bassa.

Segni di ripresa nel nuovo millennio

I segnali di cambiamento di trend osservati in letteratura negli ultimi anni sono confermati dai dati dei primi anni 2000, nei quali quasi tutti i paesi più sviluppati hanno già toccato il livello di fecondità più basso e mostrano una tendenza al rialzo. La Tabella 1 presenta il numero medio di figli per donna⁶ per gli ultimi anni nei paesi dell'Europa a 15⁷.

Paese	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Italia	1,19	1,22	1,24	1,25	1,27	1,29
Grecia	1,29	1,28	1,29	1,25	1,27	1,27
Spagna	1,15	1,20	1,24	1,26	1,26	1,29
Portogallo	1,48	1,50	1,55	1,45	1,47	1,44
Francia	1,75	1,79	1,88	1,89	1,88	1,89
Belgio	1,59	1,61	1,66	1,64	1,62	1,61
Olanda	1,63	1,65	1,72	1,71	1,73	1,75
Lussemburgo	1,68	1,73	1,76	1,66	1,63	1,63
Germania	1,36	1,36	1,38	1,35	1,34	1,34
Austria	1,37	1,34	1,36	1,33	1,40	1,39
UK	1,71	1,68	1,64	1,63	1,64	1,71
Irlanda	1,95	1,91	1,90	1,94	1,97	1,98
Danimarca	1,72	1,73	1,77	1,74	1,72	1,76
Svezia	1,50	1,50	1,54	1,57	1,65	1,71
Finlandia	1,70	1,74	1,73	1,73	1,72	1,76
UE a 15	1,45	1,45	1,50	1,49	1,50	1,52

Guardando ai valori assoluti, si osservano profonde differenze nei diversi paesi, passando nel 2003 da quasi 2 figli in Irlanda e Francia, o comunque va-

⁶ Si tratta più precisamente del *total fertility rate*, numero medio di figli per donna stimato nell'arco della vita.

⁷ Dove non indicato altrimenti, i dati presentati in questo capitolo provengono dalle pagine web di Eurostat.

lori superiori a 1,7 in Olanda, UK e nei paesi scandinavi, fino a scendere sotto 1,3 figli per donna in Italia, Grecia e Spagna. Anche da un punto di vista dinamico si osservano delle differenze, che rendono piuttosto eterogeneo il contesto generale di leggera crescita generalizzata. In particolare, la crescita più evidente e continua si ha per Italia, Spagna, Francia, Olanda, e Svezia, mentre si osserva una diminuzione a partire dal 2000 in Portogallo, Germania e Lussemburgo. Gli altri paesi non presentano invece un trend chiaramente interpretabile.

Per quanto riguarda i paesi extraeuropei, per gli Stati Uniti si osservano valori di fecondità molto elevati, che si mantengono sempre superiori a 2, scendendo fino a 2,03 nel 2001 per poi cominciare a risalire fino al 2,07 del 2003. Il Giappone presenta invece dati inferiori alla media europea, ed anche in questo caso l'anno di inversione del trend è il 2001, con un valore di 1,33 che diventa 1,38 nel 2003.

Altre informazioni di interesse vengono da Eurostat⁸, che analizza l'età media delle donne al primo figlio. Fra 1980 e 2000, l'Europa a 15 passa in media da poco meno di 25 anni a più di 28. Il maggiore aumento dell'età media al primo figlio si ha in Spagna e UK, che passano da 25 anni a più di 29, mentre Francia, Italia e Germania partendo dalla medesima età arrivano a valori leggermente inferiori, anche se superiori a 28 anni. Il ritardo nelle nascite è invece inferiore in altri paesi, sia dove il valore di partenza è inferiore (Portogallo e Austria passano da 24 a 26 anni), che in paesi con valori inizialmente più elevati (ad esempio la Finlandia aumenta di meno di 2 anni, partendo da un valore di quasi 26 che la poneva nel 1980 fra le età medie maggiori).

L'interazione fra struttura familiare e partecipazione al lavoro

Partecipazione e figli

Un'evidenza descrittiva di un certo interesse sulla relazione fra partecipazione al lavoro femminile e fecondità consiste nel disaggregare il tasso di occupazione femminile rispetto alla presenza o meno di figli ed al loro numero. La tabella 2 presenta i tassi registrati in alcuni paesi europei per le donne fra 20 e 49 anni, rispetto al numero di figli sotto i 12 anni. Complessivamente, secondo Eurostat⁹ nell'Europa a 25 lavora il 60% delle donne con figli, quota che si eleva a 75% per le donne senza figli. Per gli uomini, i medesimi tassi sono rispet-

⁸ Eurostat (2002), *The life of women and men in Europe. A statistical portrait, Data 1980-2000*, Population and social conditions

⁹ Eurostat (2005), *Gender gaps in the reconciliation between work and family life*, Statistics in focus, Population and social conditions, 4/2005.

tivamente 91% e 86% (lavorano quindi di più gli uomini con figli), per cui il *gender gap* è pari a 11% per le persone senza figli, mentre sale a 31% per i genitori.

Tabella 2. Tasso di occupazione per le donne fra 20 e 49 anni, per paese e numero di figli sotto i 12 anni, anno 2003

Paese	Numero di figli			Totale
	Nessuno	1 o 2	3 o più	
Italia	60	50	35	55
Grecia	57	54	40	55
Spagna	62	52	41	56
Portogallo	77	77	60	77
Francia	77	69	40	72
Belgio	75	70	49	71
Olanda	82	71	59	76
Lussemburgo	75	62	35	67
Germania	80	62	38	72
Austria	83	73	57	79
UK	83	65	38	73
Danimarca	77	81	67	78
Finlandia	78	75	56	75
UE a 25	75	62	41	69

Fonte: Eurostat (2005)

Il numero di figli ha un effetto ridotto nella differenza fra 1 e 2 (sono occupate il 65% delle donne con 1 figlio contro il 58% delle donne con 2), mentre fra le donne con 3 o più figli il tasso di occupazione scende bruscamente a 41%. Da un confronto fra paesi si osservano essenzialmente evidenze simili per i paesi dell'Europa a 15, con l'eccezione della Danimarca, che presenta una partecipazione di poco superiore per le donne con 1 o 2 figli, mentre conferma una diminuzione con 3 o più figli.

La partecipazione cambia anche rispetto all'età del figlio più giovane. Lavora il 67% delle donne con figli in età 6-11, il 60% se l'età è fra 3 e 5 anni, il 52% per figli fino a 2 anni. Rispetto a questa variabile, emergono però molte differenze fra paesi. In particolare, non si osserva alcuna differenza significativa, fra gli altri, in Italia, Lussemburgo, Austria, Olanda, Portogallo e Spagna, paesi peraltro molto diversi rispetto al livello assoluto dei tassi.

Oecd¹⁰ presenta i dati per alcuni paesi extraeuropei e per i paesi europei non rilevati in tabella 2¹¹, osservando un forte legame fra presenza di figli e partecipazione al lavoro femminile in Irlanda, Australia e Nuova Zelanda, mentre non si rileva alcun effetto per Svezia e Norvegia.

Secondo Eurostat¹² evidenze simili per quanto riguarda il legame fra partecipazione e numero di figli vengono dai dati longitudinali dell'indagine Echp (*European Community Household Panel*), che forniscono informazioni sul fatto di occuparsi personalmente dei figli e sul numero di ore mediamente impiegato per questa attività. Fra gli uomini in età 20-49 che si occupano dei figli lavora il 90%, mentre fra chi non se ne occupa (o non ne ha) lavora l'80%. La direzione della relazione è la medesima in tutti i paesi e per l'Italia la differenza è particolarmente elevata, con un tasso di 70% per chi non si occupa dei figli.

Anche in questo caso, per le donne nella stessa classe di età la situazione si rovescia, con un tasso di occupazione del 57% per le donne che si occupano dei figli contro il 69% di chi non se ne occupa. Se si esclude l'Irlanda, la differenza è minore nei paesi con tassi di occupazione inferiori (essenzialmente quelli del Sud Europa), confermando come la presenza di figli da accudire non sia la determinante principale dei differenti comportamenti delle donne nel mercato del lavoro.

Evidenze di un certo interesse vengono anche dall'analisi del numero di ore trascorse nella cura dei figli, in quanto in quasi tutti i paesi chi è impegnato più di 28 ore a settimana in tale attività tende a lavorare meno, sia fra gli uomini che fra le donne. Per gli uomini notevoli eccezioni sono Italia, Spagna e Grecia, dove il numero di ore trascorse a curare i figli non incide sull'occupazione. Fra le donne, invece, l'occupazione di chi è impegnato più di 28 ore con i figli è sempre significativamente inferiore, se si esclude la Danimarca.

La tabella 3 mostra infine come anche il livello di istruzione abbia un effetto sul legame fra numero di figli e partecipazione. In particolare, all'aumentare del titolo di studio la presenza di figli sembra avere un effetto notevolmente inferiore sulla partecipazione. Nell'Europa a 25 le donne laureate hanno tassi di occupazione molto elevati indipendentemente dalla presenza di figli (soprattutto se sono meno di 3), mentre per le donne con istruzione inferiore, che già senza figli lavorano molto meno, la presenza di figli fa diminuire la partecipazione al di sotto del 50%, fino ad arrivare al 22% con 3 o più figli. Evidenze si

¹⁰ Oecd (2002), *Employment outlook*.

¹¹ Le evidenze numeriche non sono direttamente confrontabili con le precedenti, in quanto la popolazione di riferimento è diversa, trattandosi di donne fra 25 e 54 anni, figli entro i 15 anni, anno 2000.

¹² Eurostat (2002), *The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Data 1980-2000*, Population and social conditions.

mili si hanno per tutti i paesi, se si escludono il Portogallo, dove la presenza di 1 o 2 figli non ha effetti qualunque sia il livello di istruzione, ed il Lussemburgo, con differenze più marcate al crescere dell'istruzione.

Tabella 3. Tasso di occupazione per le donne fra 20 e 49 anni, per paese, livello di istruzione e numero di figli sotto i 12 anni, anno 2003

Paese	Livello di istruzione								
	Inferiore			Superiore			Universitario		
	Figli			Figli			Figli		
	0	1 o 2	3 +	0	1 o 2	3 +	0	1 o 2	3 +
Italia	45	34	17	73	61	49	88	80	73
Grecia	49	42	27	53	49	35	83	79	76
Spagna	48	37	25	67	56	43	83	75	70
Portogallo	73	72	53	84	85	–	91	92	–
Francia	68	54	28	79	71	39	82	81	59
Belgio	58	47	20	77	70	46	89	87	77
Lussemburgo	67	62	–	76	61	–	88	69	–
Germania	65	41	21	80	65	45	89	76	56
Austria	74	58	41	84	76	60	94	86	82
UK	56	35	10	85	66	41	92	80	62
Finlandia	69	60	–	72	71	53	89	82	65
UE a 25	57	43	22	78	64	43	88	80	63

Fonte: Eurostat (2005)

Infine, Eurostat¹³ (2002) analizza il legame fra composizione familiare e scelte lavorative. A livello europeo le differenze sono mediamente minime, con tassi di occupazione di poco superiori per le donne che vivono sole. Si evidenziano invece importanti diversità fra paesi. In particolare l'Italia, fra gli ultimi paesi per partecipazione sia delle donne conviventi (di poco superiore al 40%, sia con figli che senza), che delle donne che vivono sole senza figli (attorno al 60%), presenta la partecipazione in assoluto più elevata (quasi il 90%) per le donne che vivono sole con un figlio sotto i 16 anni. Oltre all'Italia, la presenza di un figlio è legata ad un maggiore tasso di occupazione per le donne che vivono so-

¹³ Eurostat (2002), *The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Data 1980-2000*, Population and social conditions.

le anche in Portogallo e, in misura minore, in Grecia. L'effetto è invece nullo in alcuni paesi e opposto in altri, quali Finlandia, Belgio, Olanda, Germania, UK ed Irlanda, dove le donne sole tendono a lavorare molto meno se hanno un figlio sotto i 16 anni.

Analisi a livello individuale e familiare

Analogamente a quanto emerge dall'analisi dei dati aggregati, anche con dati individuali vi sono chiare evidenze di un legame inverso fra numero di figli e lavoro femminile. A partire da dati familiari, infatti, numerose ricerche empiriche segnalano una forte relazione negativa fra la presenza di figli in età pre-scolare e la partecipazione al lavoro della madre. Interessanti rassegne su tali evidenze sono, fra gli altri, Browning¹⁴ e Brewster e Rindfuss¹⁵.

Ciò che emerge dall'insieme della letteratura è però l'estrema difficoltà nell'identificare quali siano i reali nessi causali sottostanti la relazione osservata, principalmente a causa delle ridotte informazioni disponibili. Generalmente si individuano comunque effetti significativi sia dei figli sulla partecipazione che viceversa, e spesso la relazione è simultanea.

Nel seguito di questo capitolo i risultati empirici sono presentati all'interno di una discussione metodologica sui potenziali approcci utilizzabili per identificare gli effetti di interesse, evidenziando di volta in volta quali siano le cautele necessarie nella loro interpretazione. Inoltre, poiché l'interesse principale è il comportamento lavorativo delle donne in relazione alla nascita del figlio, dopo un'iniziale presentazione della letteratura sulla fecondità maggiore enfasi è posta verso la letteratura che indaga l'effetto dei figli sulla partecipazione, eventualmente tenendo in considerazione potenziali problemi di endogenità¹⁶.

¹⁴ Browning M. (1992), "Children and household economic behaviour", *Journal of Economic Literature*, 30, 1434-1475.

¹⁵ Brewster K., Rindfuss R. (2000), "Fertility and women's employment in industrialized nations", *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.

¹⁶ Fra gli argomenti non trattati, un filone di un certo interesse appare l'analisi delle conseguenze delle scelte lavorative della madre sul figlio, per quanto riguarda salute, istruzione, ecc. Rassegne sulla letteratura recente si trovano fra gli altri in: Tanaka S., "Parental leave and child health across OECD countries", *The Economic Journal*, 115 (in corso di pubblicazione); Del Boca D., Aaberge R., Colombino U., Ermisch J., Francesconi M., Pasqua S., Strøm S. (2004), "Labour market participation of women and fertility: the effect of social policies" e in Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (a cura di). *Women at work: an economic perspective*. Oxford University Press.

L'approccio microeconomico a fecondità e lavoro femminile. La famiglia come unità di analisi

Rosenzweig e Stark¹⁷, nella loro introduzione al volume *Handbook of population and family economics*, segnalano come negli anni '70 la disponibilità di dati individuali e familiari abbia avuto un importante ruolo nella nascita e crescita di una nuova teoria economica microfondata dell'offerta di lavoro, che pone l'enfasi sulla famiglia e tiene conto di fecondità, contraccezione, matrimoni, divorzi, produzione di ricchezza, mortalità. Recentemente, anche l'economia *mainstream* è influenzata da considerazioni familiari e demografiche, e lo studio di offerta di lavoro e comportamento dei consumatori, che un tempo considerava la famiglia come data, è sempre più attento alle determinanti della formazione delle famiglie e della distribuzione intrafamiliare.

Bergstrom¹⁸ presenta una rassegna dei differenti aspetti di una teoria della famiglia fondata sulla microeconomia moderna, considerando funzioni di produzione familiare, strategie di decisione, scelte di matrimonio, figli, utilità intergenerazionale, altruismo. In particolare, la famiglia può essere vista come un unico decisore, ma anche come un insieme di competitori che interagiscono con una forte cooperazione. Gli obiettivi sono capire le ragioni della formazione e dissoluzione della famiglia, studiarne la struttura e l'allocazione delle risorse.

Secondo Bergstrom la famiglia, a seconda dei punti di vista, può essere utilizzata come unità di analisi da diversi settori della microeconomia. La famiglia è una piccola azienda per un economista del lavoro o delle organizzazioni industriali, una piccola città per un economista urbano, un'associazione di individui con interrelazioni positive per un economista del welfare, marito e moglie sono due agenti in una relazione di monopolio bilaterale per un teorico della contrattazione. Ognuna di queste analogie suggerisce utili modi con cui l'economia neoclassica può aiutare a comprendere le scelte di una famiglia. Vi sono infine aspetti tipici della famiglia che hanno meno paralleli nell'economia di mercato, come l'amore intrafamiliare e l'altruismo.

Becker G.¹⁹ introduce il concetto di *household commodities*, beni fuori dal mercato che provengono come output da una funzione di produzione familiare, avente come input beni di mercato e tempo lavorativo dei membri della famiglia. Esempi di *household commodities* sono i figli, il prestigio e la salute, che possono essere consumati da tutti i membri della famiglia e sono meglio modellati come beni che entrano simultaneamente nelle funzioni di utilità di tutti i membri della famiglia.

¹⁷ Rosenzweig M.R., Stark O. (1997), *Handbook of population and family economics*, Volume 1A, Elsevier Science, Amsterdam.

¹⁸ Bergstrom T.C. (1997), "A survey of theories of the family", in Rosenzweig M.R., Stark O., *cit.*

¹⁹ Becker G. (1981), *A treatise on the family*. Harvard University Press, Cambridge, MA.

Il costo dei figli

Un'adeguata stima del costo di un figlio è utile per numerose ragioni. Ad esempio, è una variabile cruciale in molti modelli che studiano le scelte di fertilità e partecipazione. Oppure vi è attenzione al costo dei figli quando i programmi pubblici disegnati per redistribuire il reddito cercano di tenere in considerazione costi diretti e di welfare imposti dai figli.

Browning²⁰ segnala 4 diverse domande cui si può potenzialmente rispondere quando si cerca di stimare il costo di un figlio:

- a) come i figli influenzano i comportamenti di spesa della famiglia;
- b) quanto reddito aggiuntivo serve ad una famiglia con figli rispetto ad una famiglia senza figli;
- c) quanto i genitori spendono per i figli, utile ad esempio per determinare gli assegni familiari in caso di separazione;
- d) qual è la spesa richiesta ad una famiglia con figli per avere il medesimo "stile di vita" di una famiglia senza figli, nella logica delle scale di equivalenza.

Van Praag e Warnaar²¹ presentano una rassegna sui metodi di calcolo del costo dei figli, con particolare attenzione per la classe di metodi legata alla determinazione delle scale di equivalenza, che valutano il costo di un figlio rapportato a quello di un adulto. Fra i metodi proposti, quelli legati alle curve di Engel confrontano famiglie di dimensione diversa che presentano la medesima proporzione di consumo di alcune classi di beni, solitamente beni alimentari. La logica sottostante è che la quota di beni alimentari consumati rappresenti una *proxy* del livello di vita della famiglia.

La letteratura econometrica sulla soluzione analitica delle scale di equivalenza mostra però come siano necessarie assunzioni forti per identificare la scala ed evitare che il costo di un figlio dipenda contemporaneamente dal livello dell'utilità, dei redditi e dei prezzi. Browning²² descrive analiticamente alcune delle principali assunzioni e le loro implicazioni dal punto di vista interpretativo, segnalando come stime del costo dei figli che non tengano conto dell'offerta di lavoro possano essere distorte.

Altre metodologie per calcolare il costo dei figli sono legate alla stima di sistemi di domanda completi, oppure all'utilizzo di scale soggettive, ottenute mediante questionari sulla situazione familiare. Bisogna infine tener conto che nella determinazione del costo dei figli spesso si assume che questi non

²⁰ Browning M. (1992), "Children and household economic behaviour", *Journal of Economic Literature*, 30, 1434-1475.

²¹ Van Praag B.M.S., Warnaar M.F. (1997), *The cost of children and the use of demographic variables in consumer demand*, in Rosenzweig M.R., Stark O., *cit.*

²² Browning M. (1992), *cit.*

comportino direttamente una variazione di utilità. Questa è certamente una restrizione per quanto riguarda l'aspetto "affettivo", mentre nei paesi industrializzati sembra realistico assumere che non vi sia un diretto contributo dei figli alla produzione di ricchezza familiare reale.

Le scelte di fecondità

L'approccio economico all'analisi della fecondità è essenzialmente un'applicazione del modello neoclassico del consumatore, che considera i figli come beni di consumo. Nella formulazione standard, i genitori sono consumatori che scelgono il numero di figli che massimizza la loro utilità, dati i costi dei figli e sotto un vincolo di bilancio. Nel seguito si descrivono brevemente le caratteristiche di tali modelli, con lo scopo principale di introdurre un background nel quale inserire i modelli di partecipazione al lavoro delle madri che tengano conto delle scelte di fecondità. Una rassegna dei principali filoni di ricerca in questo campo si trova in Hotz *et al.*²³, cui si fa riferimento nel seguito della sezione.

I modelli statici per le scelte di fecondità hanno come unità di tempo l'intera vita, con l'assunzione che le scelte siano fatte una volta per tutte con vincoli noti a priori ed invarianti nel tempo. Nella formulazione più semplice, la funzione di utilità dei genitori dipende dal numero di figli e da un bene che rappresenta tutti gli altri consumi familiari, e l'utilità va massimizzata sotto un vincolo di bilancio che dipende dalle quantità consumate e dal costo dei figli e dell'altro bene.

Una variazione del costo dei figli ha come usuale un effetto di reddito ed un effetto di sostituzione, mentre una variazione nel reddito familiare ha solamente un effetto di reddito. Una stima consistente del segno e dell'ampiezza di tali effetti è l'obiettivo principale di un'analisi econometrica. Dal punto di vista interpretativo è infatti di estremo interesse stimare, ad esempio, la risposta del numero di figli ad una variazione esogena del costo dei figli, quale potrebbe derivare da politiche di incentivi alle famiglie o di riduzione dei costi del *child care*.

Una caratteristica fondamentale per comprendere la recente evoluzione nelle scelte di fecondità è la qualità dei figli, introdotta dal premio Nobel Gary Becker. L'intento di Becker è individuare un'interpretazione alternativa dell'evidenza empirica di un effetto negativo del reddito sui figli, in quanto in questo caso, secondo l'economia neoclassica, i figli andrebbero classificati come beni inferiori. Nel modello di Becker i figli sono beni superiori ma la loro funzione di domanda è associata, oltre ad un aspetto quantitativo, anche a quello qualitativo. A parità di spesa complessiva per i figli, i genitori possono scegliere fra molti figli di bassa qualità e pochi figli di qualità superiore, e l'elasti-

²³ Hotz V.J., Klerman J.A., Willis R. J. (1997). *The economics of fertility in developed countries*, in Rosenzweig M.R., Stark O., *cit.*

cità al reddito potrebbe essere positiva per la qualità ma negativa per la quantità, spiegando così le evidenze empiriche²⁴.

L'approccio dinamico alle scelte di fecondità considera invece la possibilità che nel corso della vita la scelta di avere un figlio sia influenzata dagli eventi precedenti. Ad esempio, cambiamenti nei prezzi, nel reddito o nella condizione occupazionale possono causare scelte differenti per quanto riguarda il momento in cui avere un figlio, anche se il numero totale di figli desiderati nell'arco della vita può non cambiare. Il contesto dinamico è evidentemente il più appropriato per studiare le interrelazioni fra le scelte di fecondità e quelle in ambito lavorativo, tenendo in considerazione l'evoluzione dei costi, dei redditi, ed eventualmente di altre caratteristiche misurabili o meno, come il capitale umano.

I metodi più utilizzati adottano il punto di vista dell'*event history analysis*, analizzando in ogni istante la probabilità di avere un figlio date le caratteristiche individuali e la storia precedente. Il numero di figli complessivo nell'arco della vita corrisponde pertanto ad una somma di scelte compiute nei differenti momenti della vita stessa, più che ad una scelta fatta in un istante iniziale ben definito. I differenti modelli presenti in letteratura si differenziano rispetto a quali variabili sono considerate endogene e quali invece siano determinate esogenamente, in modo analogo a quanto si vedrà nel seguito nell'analisi della partecipazione al lavoro²⁵. Ad esempio, il salario della donna, considerabile come prezzo ombra nella scelta di avere un figlio, può essere dato oppure dipendere dal capitale umano in un dato istante temporale, che a sua volta dipende da tutte le scelte effettuate fino a quel momento.

Gustafsson²⁶ presenta una rassegna della letteratura "*timing and spacing*", che considera uno specifico aspetto delle scelte di fecondità: il momento in cui avere un figlio. Le evidenze empiriche che tentano di spiegare il declino nelle nascite nel ventesimo secolo mostrano fra le determinanti principali un aumento dell'età delle neomadri, in particolar modo per quanto riguarda la prima nascita. Possibili spiegazioni sono state legate, nella letteratura classica, a variazioni nei redditi maschili e femminili, mentre la letteratura più recente si è

²⁴ Da un punto di vista metodologico, la relazione non lineare fra qualità e quantità dei figli caratterizza questi modelli e li differenzia dalla trattazione standard delle funzioni di consumo.

²⁵ È evidente come queste assunzioni abbiano un impatto determinante sul modo in cui si modella la scelta di avere un figlio e soprattutto la scelta del momento in cui averlo. Poiché è al di là degli scopi di questa relazione, si rinvia a Hotz V.J., Klerman J.A., Willis R. J. (1997), *The economics of fertility in developed countries*, in Rosenzweig M.R., Stark O., *cit.* per una rassegna dei principali modelli proposti e delle problematiche econometriche per una stima consistente dei parametri di interesse.

²⁶ Gustafsson S. (2001), "Optimal age at motherhood. Theoretical and empirical considerations of postponement of maternity in Europe", *Journal of Population Economics*, 14, 225-247.

orientata sui problemi legati alla pianificazione a lungo termine delle carriere lavorative e della struttura dei consumi familiari.

I modelli più adatti a spiegare le scelte relative al momento in cui avere un figlio hanno come variabile dipendente il “rischio di transizione” allo stato di madre in ogni momento della vita di una donna. Come segnalano Heckman e Walker²⁷, questi modelli consentono di considerare congiuntamente molti aspetti della fecondità, come la scelta del numero di figli complessivi, la possibilità di non averne per propria volontà o per sterilità, la distanza fra le nascite di eventuali figli successivi. Inoltre, è possibile tenere in considerazione la presenza di eterogeneità non osservata, che altrimenti porterebbe a stime distorte dei parametri di interesse.

Poiché una delle evidenze empiriche principali è il ritardo nella nascita del primo figlio, gran parte degli studi si concentrano su questa scelta nella definizione degli stati di interesse per l’analisi. Gustafsson²⁸ analizza quali siano in letteratura i fattori che sembrano incidere maggiormente sul tempo ottimale per la maternità. I principali risultati empirici mostrano come siano determinanti il capitale umano della donna al momento della scelta, il tasso con cui le sue capacità si deteriorano nei periodi non lavorativi, le spese sostenute per i figli, ma soprattutto la quantità di tempo passato senza lavorare. Ne deriva che politiche atte a favorire la conciliazione fra lavoro e maternità potrebbero avere effetto su un eventuale anticipo delle scelte di maternità delle donne.

Gli effetti dei figli sulla partecipazione al lavoro femminile

Browning²⁹ analizza gli aspetti metodologici che emergono quando si vogliono analizzare gli effetti della nascita di un figlio sul comportamento della famiglia, per quanto riguarda l’offerta di lavoro e le scelte di consumo e risparmio³⁰. Lo spunto di partenza è tentare di evidenziare le determinanti di alcune chiare evidenze empiriche, per cui i figli nei primi anni di vita portano ad una diminuzione dell’offerta di lavoro delle madri, mentre negli anni successivi si ha un aumento dei consumi familiari ed un effetto sull’allocazione di un dato budget fra le diverse categorie di beni di consumo, con un aumento della quota spe-

²⁷ Heckman J., Walker J. (1990), “The relationship between wages and income and timing and spacing of births: evidence from Swedish longitudinal data”, *Econometrica*, 58, 1411-1441.

²⁸ Gustafsson S. (2001) *cit.*

²⁹ Browning M. (1992), “Children and household economic behaviour”, *Journal of Economic Literature*, 30, 1434-1475.

³⁰ Moffitt R. (1984), “Profiles of fertility, labour supply and wages of married women: a complete life-cycle model”, *Review of Economic Studies*, 51, 2, 263-278, rappresenta uno dei primi tentativi di razionalizzare secondo un approccio *life-cycle* la relazione fra fecondità, partecipazione al lavoro e redditi attraverso un modello econometrico completo.

sa in alimentari. Nel seguito di questa sezione si fa riferimento al lavoro di Browning per analizzare nel dettaglio i principali aspetti teorici legati alla partecipazione al lavoro.

Un approccio per modellare la relazione fra figli e lavoro è introdurre la presenza di figli come variabile in una funzione di partecipazione al lavoro della donna³¹. Browning mostra alcune interessanti evidenze relative a differenti tipi di effetti dei figli sulla partecipazione delle madri. Questa è crescente in funzione dell'età del figlio più giovane, ed il *pattern* rimane stabile nel tempo anche in presenza di un aumento generalizzato della partecipazione, se si eccettua un aumento più evidente della partecipazione per le madri con figli molto piccoli. Vi sono inoltre numerose evidenze di un effetto sulla relazione fra figli e partecipazione di variabili quali l'istruzione, lo stato civile, l'etnia. Di conseguenza, un *pooling* inappropriato di gruppi eterogenei può portare a stime inconsistenti sulla vera relazione di interesse.

È possibile costruire molti modelli coerenti con le evidenze empiriche, che comportano interpretazioni anche diametralmente opposte per quanto riguarda la relazione causale fra la nascita di figli e la partecipazione al lavoro. Ad esempio, gli economisti del lavoro mostrano un effetto dei figli sul salario di riserva delle donne, mentre i demografi utilizzano la partecipazione al lavoro come variabile esogena nella stima dei determinanti della fecondità. Nella realtà, le scelte avvengono in modo parallelo ed i due processi andrebbero pertanto analizzati simultaneamente.

Browning presenta un semplice modello di offerta di lavoro per analizzare le implicazioni delle assunzioni usuali nella stima dell'effetto dei figli³², individuando alcune tipologie di effetti che compongono la relazione osservata fra figli e lavoro. L'effetto diretto è solo uno dei tipi di effetti possibili, ma è implicitamente assunto da gran parte degli studi empirici come unica spiegazione della relazione empirica osservata fra partecipazione e figli.

Una semplice interpretazione dell'effetto dei figli viene da modelli statici che legano consumi familiari, utilizzo del tempo della madre, costi del *child care* ed

³¹ Gli effetti dei figli sul lavoro dei padri sono raramente studiati in quanto, sebbene gli uomini tendano a lavorare più ore quando i figli sono nei primi anni di età, tale effetto è spesso irrilevante e le sue determinanti sono le medesime studiate per le donne. Recenti studi (per una rassegna si veda Esping-Andersen G., Guell M., Brodmann S. (2005), *When mothers work and fathers care. Joint household decisions in Denmark and Spain*. DemoSoc Working Paper n.05, Universitat Pompeu Fabra) mostrano un effetto positivo sulla fecondità di un contributo dei padri ai lavori domestici, principalmente nei paesi nordici.

³² Il modello prevede una relazione lineare fra una misura di coinvolgimento nel mercato del lavoro (ad esempio settimane lavorate in un anno) ed una misura di presenza di figli (ad esempio mediante variabili *dummy*), con la presenza di un effetto fisso che coglie le caratteristiche individuali non osservate.

altre variabili all'interno di una funzione di utilità con vincoli di budget e di tempo. In questo contesto, i costi del *child care* sono trattati come tasse sul reddito, i consumi dei figli sono una perdita di entrate ed il tempo dedicato ai figli va sottratto al tempo disponibile per lavoro e tempo libero³³. Tali modelli portano però a stime inconsistenti, in quanto le assunzioni riguardanti l'esogenità delle variabili coinvolte non sono realistiche.

Molte evidenze empiriche mostrano che le interruzioni di carriera delle madri per poter crescere i figli portano a salari inferiori e occupazioni di minor livello³⁴. Se questo è vero, politiche mirate a limitare l'impegno familiare delle madri (ad esempio attraverso una riduzione dei costi di *child care*) potrebbero avere come conseguenza una diminuzione delle differenze di genere. Ovviamente, gli effetti di tali politiche dipendono dalla risposta della partecipazione femminile a variazioni esogene nelle varie tipologie di costi dei figli, in quanto la scelta di rimanere a casa con i figli non dipende solo da considerazioni economiche.

Legata alla scelta di come provvedere al *child care* c'è quella su quanto lavorare, in termini di anni nel ciclo di vita, di giorni nel corso dell'anno, di ore durante il giorno. Browning presenta una rassegna di risultati empirici sulle differenze nelle scelte di donne con e senza figli, e giunge alla conclusione che i figli nei primi anni di vita hanno un forte effetto sulla scelta di partecipazione, ma una volta che la madre decide di tornare a lavorare gli effetti sulle tipologie lavorative osservate sono minori. Inoltre, tali effetti sono largamente concentrati nei primissimi anni di vita dei figli.

Nello stimare gli effetti dei figli sulla partecipazione è comunque fondamentale condizionarsi alla storia lavorativa precedente. Vi sono infatti chiare evidenze nella letteratura empirica per cui le madri che prima della nascita di un figlio lavoravano in modo continuativo hanno principalmente interruzioni temporanee, mentre le donne con scarso attaccamento al mercato del lavoro hanno maggiormente una tendenza ad abbandonarlo quando diventano madri. Stime che considerano congiuntamente questi due gruppi portano quindi certamente a risultati fuorvianti. Più in generale, Browning giunge alla conclusione che la carriera lavorativa di una donna debba essere divisa nelle tre fasi prima, attorno e dopo la nascita del primo figlio, e che lo studio di ognuna di queste fasi vada effettuato condizionalmente a quanto osservato nella precedente.

Modelli di partecipazione con fecondità endogena

Si ha un problema di endogenità nella stima degli effetti dei figli se questi sono il prodotto di un processo decisionale dei genitori congiunto alle altre scel-

³³ Al crescere dei figli, le necessità in termini monetari prevalgono rispetto a quelle in termini di tempo.

³⁴ Per una rassegna dettagliata dei risultati si rinvia, fra gli altri, a Browning (1992), *cit.*

te di consumo. L'evidenza non è a questo proposito univoca, in quanto il calo dei tassi di nascita negli anni '70 è certamente legato, oltre a fattori demografici come la disponibilità di anticoncezionali in larga scala, allo sviluppo dell'organizzazione economica e sociale.

Browning³⁵ presenta una dettagliata rassegna degli studi empirici che stimano funzioni di offerta di lavoro tenendo conto della fecondità. La conclusione principale cui giunge è che le informazioni solitamente disponibili non sono sufficienti per individuare la direzione delle relazioni causali di interesse, e bisogna accontentarsi di assunzioni il più possibile plausibili che consentano l'identificazione di alcuni parametri di interesse.

La principale suddivisione è fra gli studi che seguono un approccio "purista" e quelli che utilizzano un approccio "standard". L'approccio purista consiste nello stimare modelli in forma ridotta, che utilizzano variabili esplicative che si ritiene possano determinare la fecondità, ma escludono l'utilizzo diretto di variabili legate alla presenza di figli. L'approccio standard include invece le variabili di fecondità direttamente come esplicative nella funzione di offerta di lavoro femminile, ma tenendo in esplicita considerazione la loro endogenità, ad esempio con l'utilizzo di variabili strumentali. Il problema principale, secondo Browning, è che gran parte degli studi empirici segue l'approccio standard ma non controlla in alcun modo l'endogenità delle variabili di fecondità, ottenendo stime inconsistenti dei parametri di interesse sulle determinanti dell'offerta di lavoro femminile.

Fra le variabili strumentali utilizzate in letteratura, Browning³⁶ segnala quelle relative a famiglia di origine della madre, religione, durata del matrimonio, residenza in aree industriali o rurali. Carrasco³⁷ osserva però come queste variabili, come anche numero di figli, dimensione familiare ideale ed altre spesso utilizzate, siano tutte legate alla classe sociale, e quindi possano avere un effetto sulla partecipazione attraverso istruzione e redditi. Altre variabili potenzialmente utilizzabili sono quelle relative al costo dei figli, ma come visto in precedenza queste sono raramente misurabili in modo adeguato.

Un problema che accomuna entrambi i metodi rimane comunque la disponibilità di adeguate informazioni individuali. L'approccio purista consente talvolta di verificare la bontà delle ipotesi sottostanti quelle standard, ed in gran

³⁵ Browning M. (1992), "Children and household economic behaviour", *Journal of Economic Literature*, 30, 1434-1475.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ Carrasco R. (2001), "Binary choice with binary endogenous regressors in panel data: estimating the effect of fertility on female labour participation", *Journal of Business and Economic Statistics*, 19, 4, 385-394.

parte dei casi le ipotesi non possono essere accettate, per cui le variabili strumentali utilizzate non appaiono sufficienti per controllare l'endogenità della fecondità. D'altra parte, le stime dei modelli in forma ridotta risultano distorte se, come accade spesso, risultano non osservabili variabili correlate con quelle incluse nell'equazione³⁸.

Di conseguenza, con entrambi gli approcci risulta difficile comprendere se i risultati ottenuti rappresentino il vero effetto dei figli sulla partecipazione oppure riassumano in qualche modo tutti gli effetti non osservabili a partire dai dati disponibili. Se a questo si unisce l'evidenza di una forte sensibilità delle stime all'utilizzo di differenti variabili strumentali, ne risulta la necessità di un'estrema prudenza nell'interpretazione delle evidenze ottenute rispetto alla direzione della causalità fra le variabili osservate.

Tenendo sempre in considerazione tale prudenza, Browning mostra come, mentre negli studi che considerano la fecondità esogena l'effetto stimato sulla partecipazione è negativo, quando si controlla per l'endogenità l'effetto tende ad annullarsi e talvolta a diventare positivo, ponendo perlomeno dei dubbi sull'affermazione che i figli deprimono l'offerta di lavoro³⁹.

³⁸ Ad esempio, Francesconi M. (2002), "A joint dynamic model of fertility and work of married women", *Journal of Labor Economics*, 20, 2, 336-380, mostra come in UK le donne con maggiori preferenze verso i figli siano quelle con profili di reddito più bassi.

³⁹ Risultato opposto si ha in Carrasco R. (2001), "Binary choice with binary endogenous regressors in panel data: estimating the effect of fertility on female labour participation", *Journal of Business and Economic Statistics*, 19, 4, 385-394, che stima un modello di partecipazione per gli Stati Uniti con il risultato che l'effetto negativo della fecondità sulla partecipazione è amplificato quando si tiene in considerazione l'endogenità dei figli.

2. Maternità, paternità: una lettura socio-psicologica dei mutamenti di ruolo

di Francesca Di Giovangiulio*

Parlando di “famiglia” intendiamo una varietà ampia di esperienze e relazioni. Non tutte le forme di convivenza possono, infatti, essere indicate come famiglia, nel senso giuridico del termine. Le cause di questa diversità nel concepire la famiglia possono essere rintracciate nelle differenze culturali, di valore e nei livelli di discorso⁴¹.

La storia umana mostra un inesauribile repertorio di modi di organizzare e attribuire significato alle relazioni familiari e gli studi sociologici si sono incaricati di mostrare la varietà di esperienze familiari nel passato indicando l'impossibilità di ricostruire una vicenda unitaria di trasformazioni. Lo studio delle diverse forme familiari costituisce un passaggio importante nella comprensione di come una società attribuisca significato al proprio essere nel mondo e nei rapporti sociali.

Come sostengono Saraceno e Naldini, uno degli indicatori dell'esistenza di una famiglia è il vivere insieme, anche se questo criterio risulta a volte insufficiente in quanto non tutte le persone che convivono stabiliscono tra loro relazioni che possiamo definire familiari. Si evidenzia, quindi la necessità di individuare e chiarire quelle regole che definiscono i confini della convivenza familiare ed i rapporti tra le diverse persone coinvolte. Sono queste regole che consentono, infatti, di differenziare i diversi tipi o strutture di famiglia e di effettuare confronti tra esse.

La struttura della famiglia viene definita dal modo in cui le persone che la compongono si collocano lungo gli assi dei rapporti di sesso e di generazione.

Laslett⁴² ha indicato una tipologia di strutture familiari lungo questi due as-

* Psicologa, Isfol Area Ricerche sui sistemi del lavoro

⁴¹ Saraceno C., Naldini M. (2001), *Sociologia della famiglia*, Bologna, il Mulino.

⁴² Laslett P. (a cura di) 1972, *Household and the family in Past Time*, Cambridge, Cambridge University Press.

si in cui distingue quattro categorie fondamentali di strutture di convivenza familiare, che chiama gruppi domestici, a loro volta articolate in sottotipi. Definisce “gruppi domestici senza struttura” quelli in cui non ci sono né chiari rapporti di sesso né di generazione, ossia convivenze tra fratelli e sorelle, tra consanguinei senza vincoli, o anche chi vive da solo. I nuclei familiari composti da genitori con figli, senza figli o anche da un solo genitore con figli sono definiti, invece, come “gruppi domestici semplici”. Ancora l’autore chiama “gruppi domestici estesi” quelli composti oltre che dalla famiglia semplice anche da parenti ascendenti, discendenti o collaterali. Infine, dove sono presenti più nuclei coniugali o più coppie con figli si parla di “gruppi multipli”. In quest’ultimo caso si differenziano le *frèrènches*, in cui tutti i fratelli sposati con le loro famiglie vivono insieme, dalle famiglie a ceppo in cui la coppia anziana vive con quella dell’erede e da quelle congiunte in cui tutti i figli maschi sposati portano mogli e figli a vivere nella casa dei genitori.

Altra distinzione è quella tra famiglie multiple discendenti e ascendenti facendo riferimento alla diversa distribuzione dell’autorità lungo l’asse generazionale e non solo, quindi, al vincolo di consanguineità. Secondo tale punto di vista uno stesso gruppo di persone può costituire due strutture familiari diverse nel corso del tempo.

Berkner⁴³ ha sottolineato come la dimensione temporale sia essenziale nell’analisi della convivenza familiare ma può creare delle complicazioni dal punto di vista delle strutture familiari. Nel corso del tempo e lungo le diverse fasi di vita, infatti, a cambiare sono sia le persone che i rapporti tra loro esistenti. Berkner ritiene, quindi, che si possa parlare di struttura familiare solo nel senso delle regole che definiscono chi vive con chi ed entro quali rapporti di autorità, lungo il ciclo di vita e non solo in un particolare momento.

A partire dal 1965 importanti mutamenti hanno portato a modificare il modo in cui le famiglie si formano e si trasformano. Tra questi i più importanti sono la flessione del tasso di nuzialità, l’elevazione dell’età al matrimonio, l’aumento delle persone celibi e nubili e dei giovani adulti che vivono soli, la crescita della percentuale di coloro che scelgono la convivenza prima del matrimonio ed il prolungamento della permanenza dei giovani nella famiglia di origine⁴⁴.

Dal secondo dopoguerra ad oggi, infatti, in Italia si è osservato un aumento del numero delle famiglie superiore all’aumento della popolazione, insieme ad una riduzione dell’ampiezza delle famiglie e ad una diversa distribuzione

⁴³ Berkner L.K. (1975), *The use and misuse of census for historical analysis of family structure*, in “Journal of Interdisciplinary History” primavera, pp 721-38.

Berkner L. K. (1977), *La famiglia-ceppo e il ciclo di sviluppo della famiglia contadina*, in Barbagli (1977, 116-40).

⁴⁴ Barbagli M., Saraceno C. (1997), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Bologna, Il Mulino.

percentuale dei vari tipi di struttura familiare a favore di quelle coniugale-nucleare, unipersonale e monogenitore.

In particolare in alcune zone del Nord Europa sono più presenti che altrove i tipi di famiglia cosiddetti “nuovi”⁴⁵.

Le famiglie con un solo genitore sono aumentate in tutti i paesi sviluppati ma non è semplice stimarne la diffusione perché gli istituti statistici nazionali usano definizioni diverse sulla base dell'età del figlio più giovane presente e sulla base della presenza di altri adulti. Le cause originanti questo tipo di struttura familiare possono essere di vario tipo: vedovanza, procreazione al di fuori del matrimonio, separazione e divorzio. Il notevole aumento di tali famiglie è dovuto, oggi, soprattutto agli ultimi due fattori mentre in passato era maggiormente la vedovanza a determinare tale condizione. Stessa cosa accade anche per la famiglia ricostruita o ricomposta⁴⁶, che include figli nati da un matrimonio precedente. Se in passato questa tipologia di famiglia si formava allorché un vedovo o una vedova si risposava, oggi sono piuttosto la separazione ed il divorzio a portare una persona a delle seconde nozze.

Una forma di famiglia che presenta specificità non dal punto di vista della struttura ma di quello della forma di legittimazione è la convivenza *more uxorio*. In essa la coppia coniugale non è legittimata dal matrimonio ma dalla semplice scelta di vivere insieme e per questo il suo statuto, nel nostro paese, resta controverso, soprattutto in assenza di figli. Caso ancora più dibattuto sono poi le convivenze omosessuali dove sono proprio il tipo di sessualità e la non generatività ad essere considerate in contrasto con ogni idea sedimentata di famiglia. In Italia, una convivenza sia etero che omosessuale è una famiglia dal punto di vista anagrafico se le persone risiedono sotto lo stesso tetto, ma non lo è da quello del Codice civile, del diritto ereditario o del sistema pensionistico.

La difficoltà nel definire le nuove relazioni, lo spazio di responsabilità e i reciproci diritti che esse implicano ci fa comprendere come sia lento e complesso il processo di elaborazione sociale e culturale dei nuovi modelli di relazioni familiari.

La genitorialità: maternità *versus* paternità

La relazione genitoriale è un'esperienza propria di ogni persona, infatti seppure non necessariamente genitori di sicuro sperimentiamo l'essere figli.

Nella nostra cultura, largamente influenzata dalla dottrina cattolica, la procreazione e la progenie, appunto, sono da sempre gli indicatori più importanti nel definire che cosa sia una famiglia in una determinata epoca o società.

Studi condotti sul tema del posto dei figli nelle famiglie europee dei secoli

⁴⁵ Zanatta A.L. (1977), *Le nuove famiglie*, Bologna, Il Mulino.

⁴⁶ Cfr. Thery I. (1995), *Recomposer une famille, des rôles et des sentiments*, Paris, Textuel.

scorsi e di oggi (Ariès, 1968)⁴⁷ hanno mostrato come l'immagine della famiglia moderna sia quella, prima di tutto, di una famiglia genitoriale educante più che quella di una coppia di coniugi, anche se questa visione contrasta con il progressivo diminuire del numero di figli per famiglia correlato all'aumento della loro importanza affettiva. Tale fenomeno ha modificato in modo sostanziale sia l'esperienza di essere figli e di essere genitori che la stessa cultura ed esperienza di sessualità della coppia⁴⁸. È, infatti, dalla seconda metà del seicento in poi che nella famiglia, soprattutto aristocratica e borghese, i figli assumono un ruolo centrale e divengono oggetto di strategie educative che non solo prolungano l'infanzia, ma la tutelano e la normano attraverso la creazione di figure e spazi specifici per tale scopo (scuole, insegnanti, norme igieniche, alimentari etc.). Oggi rispetto al passato, la stessa immagine del bambino è cambiata come dimostra il fatto che, ad esempio, ad occuparsi dei figli, anche nelle prime fasi della crescita, non è più solo la madre ma la coppia di genitori, oppure dal fatto che i figli vengono coinvolti nelle decisioni familiari e non devono subirle, o, ancora, dalla maggior attenzione agli aspetti emotivi della vita del bambino.

La privatizzazione della famiglia, ossia il suo progressivo chiudersi negli spazi privati allontanandosi dall'agire pubblico e dagli spazi intermedi di condivisione ha portato ad un mutamento della funzione genitoriale. In passato le funzioni di cura dei più piccoli erano maggiormente condivise tra gli adulti, molte, infatti, erano le persone che prendevano parte all'educazione del bambino. Ciò era determinato sia dalla prevalenza di modelli familiari allargati, in cui diverse generazioni condividevano la stessa abitazione, sia dalla presenza di una forte rete informale di sostegno che coadiuvava il controllo e la protezione dell'infanzia (vicini, parenti etc).

Oggi la necessità che molti psicologi e sociologi affermano è quella di riunire il "dentro" della famiglia ed il "fuori" della società favorendo lo svilupparsi di una genitorialità diffusa intesa come capacità di pensare ai figli propri e degli altri come "figli di tutti" in un'ottica, quindi, di mutua assunzione di responsabilità e cura (Zara, 2002)⁴⁹. La comunità che porta avanti una genitorialità diffusa non presume la confusione e la sostituzione nei ruoli e nelle competenze ma afferma la condivisione ed il confronto cercando di trasmettere alle nuove generazioni la fiducia reciproca. È in questo tipo di comunità che si possono trovare soluzioni alle comuni e concrete difficoltà di conciliazione dei tempi e dei bisogni.

Anche alle istituzioni possono essere attribuite delle funzioni genitoriali. Es-

⁴⁷ Ariès P. (1968), *Padri e figli nell'Europa medievale e moderna*, Bari, Laterza.

⁴⁸ Saraceno C., Naldini M. (2001), *Sociologia della famiglia*, Bologna, il Mulino.

⁴⁹ Zara S. (2002), in *Atti del convegno Genitorialità come bene di tutti*, Provincia di Bergamo, Ferrari Grafiche.

se, infatti, sono al servizio delle persone e divengono responsabili del bene comune nel favorire la partecipazione concreta alla comunità. È in tal senso che si può affermare che esprimono una genitorialità sociale in cui è possibile rintracciare sia le componenti materne (accoglienza, accadimento e protezione) sia quelle paterne (legge, giustizia, emancipazione). Promuovere la genitorialità sociale significa costruire una comunità accogliente che vede la famiglia come una risorsa tra le risorse pertanto la informa, la sostiene e la aiuta (Zara, 2002)⁵⁰.

La maternità ha subito notevoli trasformazioni nei secoli, in passato costituiva la dimensione pervasiva dell'esistenza femminile. La diminuzione delle nascite e l'investimento privilegiato sui figli facevano della maternità un'istituzione sociale. Oggi non è più possibile per le donne sostituire il tempo liberato dal minor numero di figli con il tempo materno delle cure e dell'educazione poiché la donna non trova più la sua realizzazione nella sola maternità ma riserva ampi spazi ad altri aspetti della vita quale, ad esempio, quello professionale.

Nelle società tradizionali probabilmente le donne lavoravano più di oggi, pur avendo una fecondità più elevata, mentre ai nostri giorni, si osserva una minore fecondità proprio nelle regioni ad alta occupazione femminile.

La maternità non è più intesa come destino biologico, la sessualità e la contraccezione, vista come selezione della fertilità, infatti, sono aree centrali della nuova cultura delle donne che richiede il rispetto della soggettività, della dignità e della credibilità. La capacità femminile di tenere insieme le relazioni è stata e sarà sempre di vitale importanza per la famiglia, ma è una responsabilità che va condivisa con il partner, questo proprio perché la genitorialità condivisa e diffusa può attualmente essere definita come il nucleo forte della famiglia⁵¹.

Il problema della conciliazione tra lavoro e famiglia, resta, comunque, percepito in modo molto diverso dagli uomini e dalle donne, secondo "l'ipotesi dell'incompatibilità dei ruoli" (Lehrer and Nerlove 1986)⁵². Se le norme sociali prevedono che gli uomini abbiano come principale ruolo quello di provvedere alle esigenze economiche (*provider*) dei componenti della famiglia, l'attività lavorativa, diventa uno strumento proprio per meglio esercitare tale ruolo. Ben diverso è il caso delle donne, che secondo le norme prevalenti hanno essenzialmente il ruolo di prendersi cura dei componenti della famiglia (*carer*): in tal senso il loro impegno sul mercato del lavoro viene ad essere decisamente in conflitto con il ruolo familiare.

Il differente coinvolgimento degli uomini e delle donne nel lavoro familia-

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ Sintesi del seminario di Studio Cisf *Famiglia 2000: il futuro della famiglia è già qui*, Milano, 2 ottobre 1999.

⁵² Lehrer E. e Nerlove M. (1986), "Female Labor Force Behavior and Fertility in the United States", *Annual Review of Sociology*, 12, 181-204.

re si associa per tutte le donne in coppia ad una diversa organizzazione dei tempi di vita, rispetto a tutte le altre dimensioni della quotidianità. Per le donne il tempo libero occupa 2h34' (2h11' se occupate); per gli uomini della stessa età e condizione familiare, invece, lo spazio del *loisir* assorbe una quantità maggiore di tempo (3h15'), mentre sono proprio le attività per la casa e la famiglia ad aggiudicarsene una quota residuale (Multiscopo Istat Uso del tempo 2003).

Anche la paternità, però, è coinvolta in questo processo di trasformazione dei rapporti generazionali. La divisione paritaria tra padre e madre dei compiti genitoriali, e non solo nel tempo in cui il padre è a casa dal lavoro, è un diverso modo di esprimere la paternità rispetto a quello in cui il padre diviene un baby sitter occasionale o un compagno di giochi. I padri, soprattutto quelli più giovani, iniziano a rivendicare un maggior coinvolgimento nelle attività di cura che non vengono più percepite come inadatte al ruolo paterno-maschile, come dimostra anche la recente ricerca dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia del ministero del Welfare, la quale ha evidenziato che su un campione di oltre un milione di dipendenti pubblici la percentuale di padri che hanno usufruito del permesso di congedo parentale è in lento ma costante aumento⁵³. In Italia solo l'11% dei padri si occupa in modo sostanziale dei propri figli in età prescolare, infatti, molti padri che desiderano o che si trovano nella necessità di condividere le responsabilità di cura devono ricorrere alla richiesta di ferie o permessi di diversa natura. Tra i padri più accudenti, si trovano insegnanti ed impiegati in grandi imprese con contratto a tempo indeterminato, mentre tra quelli meno presenti ci sono i padri liberi professionisti e manager. Questo suggerisce che alcune professioni, per tipologia di contratto, orari di lavoro e modalità di carriera, sono più favorevoli ad una ridefinizione dei compiti paterni (Smith, 2004)⁵⁴.

Alcune ricerche condotte in Germania sul ruolo paterno da Benard e Schlaffer (1994)⁵⁵ mostrano, però, come la nuova paternità si basi principalmente su attività come "giochi, passeggiate, esercizio fisico" e nel migliore dei casi, quindi, si può parlare di un ruolo di assistenza e supporto mentre la responsabilità del quotidiano resta affidata alla madre. Va, comunque, riconosciuto che rispetto alle generazioni precedenti questi aspetti sono sicuramente innovativi. Un altro elemento che avvalorava queste affermazioni è, ad esempio, la nascita dei movimenti per i diritti dei padri celibi o divorziati che reclamano la possibilità

⁵³ Osservatorio Nazionale sulla Famiglia Ministero del Welfare (www.osservatorionazionalefamiglie.it).

⁵⁴ Smith A., *Who Cares? Fathers and the Time They Spend Looking After Children*, paper presentato alla seconda conferenza internazionale Epunet, Berlino, 24-25 giugno 2004.

⁵⁵ Benard C. Schlaffer E. (1991), *Lasciate in pace gli uomini*, Milano, Feltrinelli.

di frequentare regolarmente i figli affidati alle madri (Simonelli, 2002)⁵⁶. È attraverso la pratica di attività di routine nei primi anni di vita che si sviluppa nei padri una maggiore consapevolezza dei bisogni dei figli ed una maggiore capacità di comprenderne le richieste favorendo lo stabilirsi di una relazione più intima tra essi che permane con la crescita dei figli (Coltrane, 1996)⁵⁷.

Altri autori (Schelotto, 2005)⁵⁸, invece, definiscono “unione tra due deboli” la relazione di particolare alleanza che si sta stabilendo negli ultimi anni tra padri e figlie adolescenti. La Schelotto, in particolare, parla di una figlia debole che non riesce a misurarsi con una figura materna spesso troppo forte e di un padre che ha perso il proprio ruolo di patriarca. Giuseppe Roma (Censis)⁵⁹, allo stesso tempo, ipotizza che l’attuale asse padre-figlia sia dovuto alla capacità che gli uomini hanno avuto di crearsi una nuova immagine come padri del terzo millennio. Sono padri meno duri che le figlie non percepiscono deboli perché fuori casa continuano ad avere prestigio sociale professionale ed economico e che a volte riescono a dedicare più spazio psicologico rispetto a delle madri che come abbiamo già detto devono dividersi su più piani di azione: lavoro, casa e famiglia.

⁵⁶ Simonelli C. in Gelli B. (2002), *Voci di donne*, Lecce, Manni

⁵⁷ Coltrane S. (1996), *Family Man. Fatherhood, Housework and Gender Equity*, New York, Oxford University Press.

⁵⁸ Schelotto G. (2005), *Ti ricordi papà?*, Milano, Mondadori.

⁵⁹ Intervista in Conte M.S., *Padri e figlie, la nuova alleanza nell'era della super mamma*, La Repubblica 14 aprile 2005.

3. Le politiche legate a maternità e partecipazione al lavoro

di Adriano Paggiaro*

Fra le molte spiegazioni delle differenze osservate fra i tassi di partecipazione delle donne in diversi paesi, di notevole importanza sono le differenti strutture istituzionali del mercato del lavoro e del sistema di supporto sociale ad esso legato. Un importante filone della letteratura⁶⁰ analizza i principali aspetti istituzionali dei diversi paesi, con particolare attenzione all'Europa meridionale. Questa si differenzia infatti per mercati del lavoro molto regolati, soprattutto per quanto riguarda le regole per assunzioni e licenziamenti e le tipologie contrattuali disponibili. Questi fattori, uniti a salari di ingresso piuttosto elevati, complicano notevolmente l'ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto per potenziali lavoratori al margine del mercato come spesso risultano essere le donne.

Secondo Brewster e Rindfuss⁶¹ la disponibilità di sistemi di *child care* è fondamentale per spiegare le differenze fra paesi, ma è una variabile difficile da rilevare. Emergono comunque in letteratura alcune evidenze di interesse, anche se quasi esclusivamente di tipo descrittivo. Ad esempio, la quota di bambini fra i 3 ed i 6 anni che frequentano asili pubblici è pari a più del 95% in Francia e Belgio ed a più dell'80% in Italia, Germania e Danimarca, mentre in Giappone e Canada la quota è inferiore al 20%. Per i bambini sotto i 3 anni, invece, si osserva generalmente una disponibilità molto inferiore di servizi pubblici.

* Ricercatore, Università di Padova

⁶⁰ Tra gli altri: Del Boca D. (2002), "The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy", *Journal of Population Economics*, 15, 549-573 e Del Boca D., Aaberge R., Colombino U., Ermisch J., Francesconi M., Pasqua S., Strøm S. (2004), "Labour market participation of women and fertility: the effect of social policies". In Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (a cura di), *Women at work: an economic perspective*. Oxford University Press.

⁶¹ Brewster K., Rindfuss R. (2000), "Fertility and women's employment in industrialized nations", *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.

Anche per quanto riguarda i costi si osservano molte differenze con elevate quote di supporto pubblico, ad esempio, in Francia e nei Paesi Scandinavi, contrapposte ad un'assenza completa di aiuti da parte delle istituzioni, come nei paesi di lingua inglese⁶².

Di estrema importanza sono anche le leggi riguardanti i congedi per maternità (e/o familiari), per le quali si riscontrano notevoli differenze fra paesi. Fra gli altri, Tanaka⁶³ presenta una descrizione piuttosto dettagliata della legislazione dei congedi in 18 paesi Oecd (16 europei, Stati Uniti e Giappone). La lunghezza media di congedo pagato e protetto è 18 settimane e gran parte dei paesi sono concentrati su valori vicini a tale media. Fra i paesi che presentano differenze sostanziali, Italia, Svezia e Norvegia offrono il periodo più lungo, mentre gli Usa sono l'unico paese in cui non esiste congedo pagato⁶⁴.

Ariza *et al.*⁶⁵ presentano una rassegna delle politiche legate alla maternità nei principali paesi europei. In particolare, si descrivono le politiche di *child care* con alcune evidenze descrittive sulla quota di bambini interessati per classe di età, confermando le profonde differenze fra un sistema pubblico molto diffuso per i bambini oltre i 3 anni ed una sostanziale assenza di servizi per i bambini nei primi anni di età. Per quanto concerne i congedi di maternità, tutti i paesi rispettano la direttiva europea per un congedo di almeno 14 settimane, mentre solo pochi superano tale durata. Differenze si osservano anche per la quota di reddito garantita durante il congedo, e per la presenza di altre tipologie di congedi familiari e/o di paternità, pagati e non pagati⁶⁶.

Un confronto allargato anche ai paesi in via di sviluppo viene dal World Economic Forum⁶⁷, che segnala come gran parte dei paesi offra congedi di maternità pagati, spesso con un salario garantito fra il 50% ed il 100%. Gli Usa offrono invece 12 settimane non pagate, ponendosi al livello di Lesotho, Swazi-

⁶² Altre evidenze vengono da Istat (2003), *Alcuni indicatori del mercato del lavoro dal Panel europeo sulle famiglie*, Informazioni, n. 26. Ad esempio, assistenza all'infanzia o asili nido forniti dai datori di lavoro sono il 24% in Olanda, contro meno del 5% per gli altri paesi europei.

⁶³ Tanaka S. (2005), "Parental leave and child health across Oecd countries", *The Economic Journal*, 115 (in corso di pubblicazione).

⁶⁴ Un interessante confronto fra le politiche per la maternità negli Stati Uniti ed in Europa si trova in Ruhm C. J. (2004), *How well do parents with young children combine work and family life?*. Working paper 10247, National Bureau of Economic Research. Cfr. anche pp. 4,5 di questa sezione.

⁶⁵ Ariza A., de la Rica S., Ugidos A. (2005), "The effect of flexibility in working hours on fertility: a comparative analysis of selected European countries", *Public Finance and Management* (in corso di pubblicazione).

⁶⁶ Un effetto potenzialmente importante sulla decisione di una donna di lavorare viene anche dal sistema di tassazione, con specifico interesse per la distinzione fra tassazione individuale o familiare, che prevedono aliquote contributive marginali molto differenti per un percettore aggiuntivo di reddito in famiglia.

⁶⁷ World Economic Forum (2005), *Women's empowerment: measuring the global gender gap*.

land e Papua Nuova Guinea. Il congedo più breve è dell'Egitto con 7 settimane, il più lungo della Svezia con 52 settimane. Infine, si segnala che l'analisi di tali dati richiede estrema cautela, in quanto "very often there are discrepancies between the de jure environment and the de facto situation".

Gli effetti delle politiche

Secondo Brewster e Rindfuss⁶⁸, la relazione negativa fra figli e partecipazione può essere limitata se si riduce il conflitto fra lavoro e responsabilità familiari, sia con interventi diretti da parte dello stato che per una naturale evoluzione del mercato del lavoro, che si adegua alle mutate esigenze delle madri. Gli autori presentano una rassegna delle principali politiche per la famiglia discusse in letteratura segnalando, però, come una classificazione univoca sia particolarmente difficile, a causa dei molteplici obiettivi di gran parte delle stesse. Inoltre, le evidenze empiriche sugli effetti delle politiche sono poco chiare e poggiano su basi empiriche spesso limitate.

Una valutazione degli effetti dei costi del *child care* è estremamente difficile in quanto richiede la disponibilità di informazioni sul costo delle diverse opportunità per le famiglie. Tali informazioni non sono mai disponibili, se non attraverso *proxies* che spesso ne colgono solo una piccola parte. Complessivamente, comunque, gran parte delle ricerche empiriche⁶⁹ mostrano forti effetti negativi dei costi di *child care* sulla partecipazione femminile.

Del Boca *et al.*⁷⁰ e Pylkkanen e Smith⁷¹ presentano dettagliate rassegne sugli effetti delle differenti politiche legate ai congedi di maternità e familiari, segnalando come il potenziale effetto della durata del congedo sulla partecipazione al lavoro sia ambigua. Da un lato, si ha una perdita di capitale umano dovuta alla lontananza dal lavoro, che porta a minori possibilità occupazionali al momento del rientro. Dall'altro, c'è una maggiore possibilità di recupero per la madre,

⁶⁸ Brewster K., Rindfuss R. (2000), "Fertility and women's employment in industrialized nations", *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.

⁶⁹ Una letteratura specifica sugli aspetti economici del *child care* si è sviluppata solo di recente, a partire dalla richiesta di comprendere i nuovi aspetti legati alla partecipazione di massa delle madri nel mercato di lavoro. Una prima rassegna si ha in Blau D.M., Hotz V.J. (1992). "Special issue on child care. Introduction", *The Journal of Human Resources*, 27, 1, 1-8.

⁷⁰ Del Boca D., Aaberge R., Colombino U., Ermisch J., Francesconi M., Pasqua S., Strøm S. (2004), "Labour market participation of women and fertility: the effect of social policies". In Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (a cura di). *Women at work: an economic perspective*. Oxford University Press.

⁷¹ Pylkkanen E., Smith N. (2003), *Career interruptions due to parental leave: a comparative study of Denmark and Sweden*. Oecd Sem working paper n.1, Oecd.

sostenuta da un supporto di reddito, che può avere un effetto positivo sia sulla fecondità successiva che sulla partecipazione al lavoro e sulla sua qualità.

Lalive e Zweimuller⁷² stimano l'effetto della durata dei congedi di maternità, sfruttando due cambiamenti di politica avvenuti in Austria negli anni '90. La valutazione avviene in un ambito quasi-sperimentale utilizzando la tecnica del *regression discontinuity design*, confrontando cioè le storie lavorative di due gruppi di madri che si differenziano esclusivamente per le differenti politiche esistenti nel momento in cui nasce il figlio. In particolare, nell'esercizio di valutazione principale, un gruppo può rimanere in congedo fino al primo compleanno del figlio, mentre un altro fino al secondo compleanno, con la possibilità inoltre di continuare il congedo ininterrottamente in caso di nascita di un nuovo figlio. Il risultato principale è che le madri che possono prolungare il congedo non solo hanno una probabilità significativamente superiore di avere un figlio negli anni successivi, ma soprattutto tendono a lavorare di più nel lungo termine. Un risultato simile si ha in Baker e Milligan⁷³, secondo i quali periodi di congedo brevi non hanno effetti sul comportamento lavorativo delle madri canadesi, mentre congedi lunghi hanno effetti significativi.

Klerman e Leibowitz⁷⁴ analizzano la probabilità di tornare al precedente lavoro dopo una maternità per le donne statunitensi. L'obiettivo è verificare l'utilità di una politica dei primi anni '90 rivolta a facilitare il rientro presso il medesimo datore di lavoro. Il risultato principale è che già prima dell'entrata in vigore della legge il 60% delle madri tornavano al lavoro precedente, e tale probabilità non varia in relazione all'applicazione della politica. Risultati simili si trovano in Baum⁷⁵, che mostra come i brevi congedi non pagati previsti dalla legge non abbiano effetti significativi né sull'occupazione né sui redditi delle madri.

Infine, Oecd⁷⁶ consiglia cautela nel dare eccessivo peso all'effetto delle politiche di sostegno alla maternità: "A generous work-family reconciliation package is certainly indispensable, but it does not appear to be sufficient. [...] Labour market penalty attached to low education is even higher for women than the penalty attached to motherhood".

⁷² Lalive R., Zweimuller J. (2005), *Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence from a "true natural experiment"*. Working Paper n. 242, Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.

⁷³ Baker M., Milligan K. (2005), *How does job-protected maternity leave affect mothers' employment and infant health?* Working paper 11135, National Bureau of Economic Research.

⁷⁴ Klerman J., Leibowitz A. (1999), "Job continuity among new mothers", *Demography*, 36, 2, 145-155.

⁷⁵ Baum C.L. (2003), "The effect of state maternity leave legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on employment and wages.", *Labor Economics*, 10, 573-596.

⁷⁶ Oecd (2002), *Employment outlook*.

4. Maternità, lavoro e tutele: un flash internazionale

*di Mafalda D'Onofrio**

Il tema della maternità nel contesto lavorativo non è recente, malgrado le disposizioni normative abbiano avuto risonanza solo a partire dagli anni Novanta.

Dal Trattato di Roma (1957) i Paesi della Comunità europea hanno previsto la promozione del miglioramento dell'ambiente di lavoro finalizzato alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, ma solo dal 1989, con l'emanazione di una direttiva del Consiglio delle Comunità Europee, l'attenzione si è concentrata in particolar modo sulla lavoratrice madre o gestante⁷⁷.

Tale direttiva, che rappresenta la cornice entro cui si collocano le norme specifiche emanate da ciascuno Stato, uniforma le differenti regolamentazioni vigenti negli Stati Membri, enfatizzando l'importanza della prevenzione, dell'informazione dei lavoratori e la cooperazione per assicurare una reale tutela in campo lavorativo, e detta gli indirizzi riguardanti gli obblighi dei lavoratori e del datore di lavoro. Inoltre, la direttiva identifica i cosiddetti "gruppi a rischio", particolarmente esposti, su cui è da intensificare la tutela: tra questi rientrano le neo-madri e le gestanti.

Un recente studio promosso dall'Inail offre una completa panoramica sui dispositivi attuati dal nostro Paese in tema di tutela della maternità⁷⁸, sintetizzata nella tabella 1, da cui emerge come l'Italia abbia un carattere maggiormente "garantista" rispetto alla normativa predisposta dagli altri Paesi europei, sia in termini economici che temporali, consentendo periodi di astensione dal lavoro mediamente più lunghi.

* Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro

⁷⁷ Direttiva 89/391/Cee.

⁷⁸ Comitato per e Pari Opportunità dell'Inail (2002) "Donna Salute e lavoro: la lavoratrice in Gravidanza".

Tabella 1. - Caratteristiche della tutela della maternità in Europa.

Paesi	Esenzione da attività pericolose o insalubri	Giorni di lavoro necessari per usufruire del trattamento previsto	Periodi di astensione obbligatoria dal lavoro	Trattamento retributivo	Possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro
Belgio	Sì, secondo normativa	120, e la lavoratrice deve essere coperta da assicurazione sociale da almeno 6 mesi, di cui 3 precedenti al parto	14 settimane, di cui 6 precedenti la presunta data del parto	Distinzione in base alla tipologia lavorativa: per le operaie è previsto il 100% della retribuzione per la prima settimana di astensione, 79,5% per le successive, a carico degli organi di sicurezza sociale	No
Danimarca	Sì, su specifica valutazione del rischio (caso per caso)	6 mesi nell'anno precedente al parto e almeno 40 ore nell'anno precedente al congedo	28 settimane, di cui 4 precedenti la presunta data del parto. L'assistenza al bambino viene pianificata fino al compimento degli otto anni, con presenza di entrambi i genitori	90% della retribuzione, a carico dell'assistenza sociale	No
Francia	Sì, su richiesta della lavoratrice	N.D.	13 settimane, di cui 6 prima del parto. Se si tratta del terzo parto si può usufruire di ulteriori 2 settimane prima dell'evento e 8 successivamente. In caso di nascite gemellari vengono aggiunte altre 2 settimane	84% della retribuzione media dell'ultimo mese di lavoro, a carico dell'assicurazione sociale	N.D.
Germania	Sì, secondo normativa	N.D.	14 settimane, di cui 6 prima del parto, cui si aggiungono 4 settimane in caso di parti gemellari o prematuri	100% in parte a carico del datore di lavoro, in parte a carico del servizio sociale	No, fino a 4 mesi dopo il parto
Grecia	Sì, secondo normativa	200 giorni durante i due anni precedenti	Distinzione in base al settore. Impiegate pubbliche: 4 mesi, 2 precedenti e 2 successivi al parto. Altre categorie: 15 settimane, 6 precedenti la data del parto	100% in parte a carico del datore di lavoro, in parte a carico del servizio sociale	No, fino ad un anno dal parto
Irlanda	Sì, su valutazione specifica dell'azienda	26 settimane di lavoro con almeno 18 ore settimanali	14 settimane di congedo, 4 precedenti al parto	70% a carico della previdenza sociale	Sì

Paesi	Esenzione da attività pericolose o insalubri	Giorni di lavoro necessari per usufruire del trattamento previsto	Periodi di astensione obbligatoria dal lavoro	Trattamento retributivo	Possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro
Lussemburgo	Sì, secondo normativa	Copertura assicurativa per almeno 6 mesi nell'anno precedente al parto	16 settimane, di cui 8 prima del parto. In caso di parti gemellari si aggiungono 4 settimane	100% a carico dell'assistenza sociale	No
Paesi Bassi	No, spetta al datore di lavoro la sola organizzazione del lavoro a tutela della lavoratrice madre	Almeno 6 mesi di lavoro, ma sono ammesse deroghe	16 settimane, di cui 6 precedenti al parto. Sono previste deroghe flessibili a richiesta della madre	100% a carico dell'assistenza sociale	No, fino all'undicesima settimana di gravidanza
Portogallo	Sì, su richiesta della lavoratrice	Copertura assicurativa per almeno 6 mesi nell'anno precedente al parto	90 giorni, di cui 6 settimane prima del parto. Per tutta la durata dell'allattamento (stimato in 9 mesi) è prevista una riduzione d'orario di 1 ora, retribuita. Le impiegate pubbliche e le madri di portatori di handicap hanno diritto a 15 giorni di congedo retribuito	100%	Sì
Gran Bretagna	Sì	N.D.	40 settimane da collocare a discrezione della lavoratrice (non più di 11 prima del parto)	90% per la prime 6 settimane, quota fissa per le successive 12. Le rimanenti settimane non sono retribuite. La retribuzione è a carico del datore di lavoro, che può ricorrere ad un "fondo per la maternità" pubblico	Sì, ma se la donna rientra in servizio entro le 29 settimane dopo il parto, e soddisfa alcuni requisiti richiesti può riprendere il proprio posto o uno equivalente
Spagna	No	Almeno 180 giorni di lavoro e iscrizione alla previdenza sociale da almeno 9 mesi	16 settimane	75% a carico del servizio sociale	Sì
Italia	Sì	Nessuna anzianità contributiva è richiesta, ed è sufficiente anche solo 1 giorno di lavoro	2 mesi precedenti la presunta data del parto e 3 mesi successivi, con estensioni. Previsti periodi di riposo e permessi durante il primo anno di vita del bambino	100% della retribuzione per tutto il periodo di congedo	No, fino ad un anno dal parto

La tutela della maternità delle donne dipendenti, sia in ambito pubblico che privato, in Italia è regolata da una copiosa produzione legislativa specifica, che ha inizio nel 1971 (in attuazione della legge 1204/1971), diretta ad armonizzare il tema della generica tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro con disposizioni specifiche per le madri. In particolare il Dlgs n. 645 del 1996 “*miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodi di allattamento*” presenta elementi innovativi che riguardano le problematiche legate alle difficoltà fisiche che incontrano le donne in gravidanza svolgendo alcuni tipi di attività (movimenti, posture, fatica mentale e fisica). Inoltre è presente un riferimento importante alla diagnosi prenatale, prevedendo la possibilità di usufruire di dispense dal lavoro.

Sembra, quindi, che la normativa italiana abbia recepito a pieno le indicazioni europee, tutelando la donna nell’intero periodo della gravidanza e nei mesi successivi al parto. In tal modo si pone maggior attenzione al rapporto fisiologico ed emozionale che si instaura tra madre e bambino e, aspetto importante, si considera la maternità anche uno stato individuale della donna nelle sue diverse fasi. Individuando i mutamenti fisici, ormonali ed emozionali si è rivelato necessario lo studio sia dei rischi generici legati all’organizzazione del lavoro, alla fatica e all’ambiente, sia dei rischi specifici per alcune tipologie di attività (contatto con agenti chimici, fisici o biologici pericolosi per il benessere psico-fisico della madre e del bambino)⁷⁹, nonché l’indicazione della soluzione ai fini della prevenzione.

A questo si affianca la normativa relativa alla “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”, integrata nel 2000 dalla legge n. 53, recante disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità.

Infine, l’intervento legislativo che sistematizza la normativa in materia di tutela e sostegno della maternità è costituito dal Dlgs n. 151 del 26 aprile 2001 (Testo Unico) che fornisce indicazioni precise in merito alle mansioni non consentite alle donne in gravidanza, prevedendo anche un eventuale spostamento della lavoratrice ad altre mansioni. Il decreto regola anche il lavoro a turni disciplinando l’accesso al lavoro notturno, stabilisce il divieto di licenziamento per l’intero periodo di gravidanza e fino al compimento del primo anno del bambino, il rientro lavorativo nella stessa unità produttiva precedentemente occupata ed estende tali disposizioni ai casi di adozione o di affidamento. Inoltre, include nella schiera delle tipologie lavorative tutelate molte categorie prima escluse (o meglio, non considerate), come il personale militare femminile, le libere professioniste, le lavoratrici atipiche e discontinue, le lavoratrici a domicilio, le part-timers, le stagionali e le lavoratrici agricole.

⁷⁹ Malfatto C., Iorio M., Pastena P, Mascaro V. (1999), *Tutela della maternità in Europa*, Osservatorio Sismla, Minerva.

Tale intervento normativo si propone, in sintesi, di diffondere la cultura della tutela della salute della lavoratrice madre, considerando questo aspetto come prioritario rispetto alla dimensione della produttività e strettamente connesso al benessere psico-fisico del bambino.

Il caso delle dimissioni per maternità

In Italia il caso di dimissioni durante il periodo di gravidanza e dopo la nascita del figlio/a è definito all'art. 11 del decreto di attuazione (Dpr n. 1026/1976) della legge che disciplina la maternità (L. 1204/1971), in base al quale le dimissioni della lavoratrice devono essere convalidate dal Servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro. Successivamente la Circolare del Ministero del Lavoro n. 31/2001 (che disciplina l'attività di vigilanza in materia di divieto di discriminazione e pari opportunità), la legge 53/2000, art. 18, n. 2, ed il Testo unico 151/2001, art. 55, hanno ribadito la necessità di tale convalida quale strumento per accertare la volontarietà delle dimissioni per tutto il periodo tutelato dal divieto di licenziamento, cioè entro il primo anno di età del figlio/a. Stabiliscono, inoltre, che le lavoratrici dimissionarie nel periodo in cui è interdetto il licenziamento debbano percepire tutte le indennità che il contratto e la legge prevedono in caso di licenziamento.

Il Testo unico 151/2001 estende la tutela economica, cioè il diritto al pagamento di tutte le indennità previste in caso di licenziamento, anche ai padri lavoratori che hanno usufruito del congedo di paternità. Infatti, in assenza della madre per abbandono, grave infermità, morte oppure in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, questi avrà diritto ad astenersi dal lavoro per il periodo che sarebbe spettato alla madre. Se dovesse dimettersi entro l'anno di età del figlio/a ha lo stesso obbligo di convalida e le stesse tutele economiche cui avrebbe avuto diritto la madre. Anche in caso di adozione o affidamento di un minore, entro un anno dall'ingresso nel nucleo familiare, sono previsti gli stessi obblighi e le stesse tutele. Un'ulteriore previsione che intende garantire le lavoratrici - ed i lavoratori nei casi esaminati - che si dimettono dal lavoro, è l'esonero dal periodo di preavviso.

5. Le politiche.

Il punto sui congedi parentali in Italia

*di Tiziana Di Iorio**

La legge 8 marzo 2000, n. 53, amplia le tutele per i genitori lavoratori. Il principio alla base della nuova normativa è la promozione di “un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e relazione”, da attuare attraverso diversi strumenti: la disciplina dei congedi parentali, le misure a sostegno della flessibilità d’orario e i tempi delle città, sulla base del principio secondo cui la cura della famiglia possa trovare maggiore spazio di conciliazione con il lavoro professionale anche grazie al coordinamento dei servizi cittadini⁸⁰.

Una diversa e migliore distribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne consente di equilibrare le disparità di fatto e contrastare la segregazione professionale. Ancora oggi, nonostante la normativa nazionale e gli strumenti messi a punto nelle diverse realtà amministrative locali e aziendali (telelavoro, banca delle ore, asili aziendali), permangono notevoli disagi nella ricerca di un equilibrio tra entrambe le realtà.

Nell’ambito della più ampia disciplina dei congedi concessi ai genitori lavoratori, si distingue tra congedi parentali e congedi per malattia dei figli. Oltre ad aver stabilito il diritto “autonomo” per entrambi i genitori ai congedi, la legge ha protratto fino ad 8 anni l’età del figlio per cui si richiede l’assenza dal lavoro. Per rendere effettivo l’obiettivo di promuovere una maggiore conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro, una parte della legge è dedicata alle misure a sostegno delle flessibilità di orario. Nello specifico, è prevista l’erogazione di contributi a quelle aziende che applicano misure a sostegno della flessibilità degli orari.

* Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro

⁸⁰ V. Parte terza, cap. 5.

Donne, uomini, congedi e flessibilità

Si riporta di seguito la normativa che disciplina in dettaglio la concessione/fruizione dei congedi parentali a seconda dello status di subordinazione/lavoro autonomo di madre e padre.

Il Testo unico, adottato con il Dlgs n.151/2001 e recentemente integrato dal Dlgs n. 115/2003, ha raccolto e armonizzato le precedenti leggi in materia, tra cui la L. n. 1204/1971 (ora abrogata) e la L. n. 53/2000:

- è stato rafforzato il ruolo del padre, ormai titolare di un diritto proprio al congedo parentale;
- è stata introdotta la possibilità per le lavoratrici autonome e le artigiane di usufruire, oltre all'indennità corrispondente, a tre mesi di congedo parentale;
- è stata armonizzata la disciplina dei congedi (maternità, paternità, parentale) nei casi di adozione-affidamento con un ampliamento delle ipotesi di tutela;
- è stata introdotta la possibilità per i genitori di una persona con disabilità grave di usufruire di due anni di congedo dal lavoro, con una retribuzione fino ad un tetto massimo di 35.000 euro.

Si illustrano di seguito le disposizioni più rilevanti:

a) Madre lavoratrice subordinata - congedo di maternità

Il divieto di prestare attività lavorativa è, di norma, durante i due mesi precedenti ed i tre mesi seguenti il parto.

In caso di gravi complicanze nella gestazione o di lavorazioni pericolose e insalubri (determinate con decreto ministeriale), la lavoratrice può essere spostata ad altre mansioni o esentata dal lavoro per uno o più periodi o per tutta la gestazione. L'anticipazione del divieto di lavoro è autorizzata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

In caso di lavorazioni pericolose o insalubri (determinate con decreto ministeriale), la lavoratrice madre deve essere spostata ad altre mansioni o, se verificata l'impossibilità, interdetta dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto.

La lavoratrice madre non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino, tranne che in caso di colpa grave da parte della lavoratrice, di cessazione dell'attività dell'azienda, di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine, di esito negativo della prova. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione dell'articolo 54 del Decreto legislativo è nullo.

In caso di dimissioni volontarie, durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento o durante il primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, la richiesta della lavoratrice deve essere convalidata dal Servizio

ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio: alla convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

La durata massima del congedo della madre è di 6 mesi. L'utilizzazione del congedo va coordinata con quello cui ha diritto il padre lavoratore subordinato, dato che la coppia può sommare al massimo 10 mesi di assenza da usufruire anche contemporaneamente.

Il periodo cumulativo diventa di 11 mesi se il congedo di cura è utilizzato dal padre lavoratore subordinato per almeno 3 mesi, anche frazionatamente (ad esempio: 6 mesi per la madre e 5 per il padre, 4 mesi per la madre e 7 per il padre).

Se la madre è, o diventa, una *single* le spettano per intero i 10 mesi. Si rientra in tale condizione in caso di morte del padre, di abbandono del figlio da parte del padre o di affidamento del figlio alla madre, risultante da un provvedimento formale.

Il congedo può essere utilizzato per intero o per frazioni di tempo. Non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra congedo e lavoro.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, deve essere dato preavviso al datore di lavoro di almeno 15 giorni. I contratti collettivi stabiliranno modalità e criteri del preavviso.

Il periodo di utilizzo del congedo, precedentemente previsto per il primo anno di vita del bambino, è molto più lungo: fino agli 8 anni. Questo significa che il periodo di astensione facoltativa, non goduto con la vecchia disciplina, diventa utilizzabile fino alla nuova e più elevata soglia di età. Quindi, se la figlia o il figlio non hanno ancora 8 anni e la madre non ha utilizzato parte o tutta l'astensione facoltativa, oppure è o diventa *single*, la parte residua è da ora in poi disponibile.

L'età di riferimento della figlia o del figlio è diversa nel caso di adozione - affidamento. La copertura economica resta fissata nella misura corrispondente al 30% della retribuzione.

Nelle Pubbliche amministrazioni la contrattazione di comparto prevede la copertura retributiva dei primi 30 giorni. Se il contratto prevede che questo beneficio si applichi solo nel corso del primo anno di vita del figlio, questo è il limite temporale di fruizione; se il contratto fa rinvio alla disciplina legislativa, il limite si sposta ai primi 3 anni. La Circolare della Funzione Pubblica n. 14/2000 precisa che nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Pubblica amministrazione "il numero massimo dei giorni retribuiti per intero non può essere superiore a 30".

Se la madre ha un reddito superiore alla soglia individuale di reddito annua (pari a 2,5 volte la pensione sociale), la copertura economica si limita a 6 mesi entro i 3 anni di vita del figlio. Se ha un reddito inferiore, la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo fino agli 8 anni del bambino.

Per la copertura delle spese è possibile chiedere la anticipazione del T.F.R. I periodi di congedo danno diritto a copertura previdenziale e a una quasi completa computabilità nell'anzianità di servizio.

In caso di parto gemellare, i genitori hanno diritto ad un congedo parentale per ogni bambino: quindi hanno diritto a fruire, per ogni bambino, di 10 mesi, elevabili a 11, se il padre ne utilizza almeno tre.

Per i genitori adottivi e affidatari il congedo parentale spetta per ogni minore, fino al compimento del dodicesimo anno di età: fino al sesto anno di vita del bambino, è prevista l'indennità giornaliera fino al 30% per i primi sei mesi, successivamente il congedo non è retribuito, ma è coperto da contribuzione figurativa, tranne in casi di reddito al di sotto di un determinato importo.

I congedi parentali sono un diritto di tutte le lavoratrici subordinate, sono escluse solo le lavoratrici a domicilio e le lavoratrici domestiche.

In attesa della revisione della modulistica, la circolare Inps n. 109/2000 indica i documenti che vanno allegati alla domanda.

È nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale da parte della lavoratrice.

... in particolare

- *Lavoratrici a part-time verticale*: in deroga al principio di carattere generale, in base al quale in caso di prestazione di lavoro effettuata in regime di part-time verticale, le assenze dal servizio vanno riproporzionate; la normativa in esame riconosce per intero il periodo di congedo di maternità ed il relativo trattamento economico.
- *Lavoratrici in part-time orizzontale*: la lavoratrice a tempo parziale ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità; il relativo trattamento economico è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.
- *Lavoratrici impegnate in lavori socialmente utili*: le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità ed alle stesse è corrisposto dall'Inps una indennità pari all'80% dell'assegno mensile (Dlgs n.468/1997)
- *Lavoratrici con contratto a progetto*, ex Dlgs n.276/2003: nei confronti di queste lavoratrici, iscritte alla gestione separata dell'Inps, non opera il divieto di adibizione al lavoro e non sussiste l'obbligo astensione dal lavoro, ma a favore delle stesse, con decreto del 02/04/2002, è stata prevista l'erogazione di una indennità per cinque mesi, pari all'80% del reddito professionale. L'articolo 66 del Dlgs n.276/2003, in caso di gravidanza, prevede la possibilità di astenersi dal lavoro a progetto per un periodo massimo di 180 giorni; il contratto è prorogato di diritto per il periodo corrispondente.
- *Libere professioniste*: con legge n. 289/2003 sono state introdotte modifiche alla normativa precedente (articolo 70 del Dlgs n.151/2001); in base alle

nuove disposizioni, alle libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza è corrisposta una indennità per cinque mesi, pari all'80% del reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo.

b) Padre lavoratore subordinato

A seguito della L. n.53/2000 e Dlgs n.151/2001, il congedo è attribuito al padre *Jure proprio*, a prescindere dalla situazione lavorativa o meno della madre.

La durata massima del congedo del padre è di 6 mesi, elevabile a 7 se ha utilizzato almeno tre mesi di congedo. Il congedo non è trasferibile, quindi se un genitore non usufruisce del periodo spettante, l'altro genitore non ne ha diritto.

I genitori lavoratori subordinati possono usufruire cumulativamente di un periodo di 10 mesi, che diventa di 11 mesi se il congedo è utilizzato dal padre lavoratore subordinato per almeno 3 mesi (ad esempio: 5 mesi per il padre e 6 per la madre, 7 per il padre e 4 per la madre).

Il genitore può utilizzare il congedo parentale anche se l'altro genitore sta usufruendo di altro tipo di congedo (esempio: congedo parentale del padre e riposi giornalieri della madre, ma anche congedo parentale del padre e congedo di maternità). Il padre, quindi, può iniziare a godere del congedo parentale fin dalla nascita della figlia/figlio in contemporanea con il congedo di maternità della madre.

Se il padre è, o diventa, single gli spettano per intero i 10 mesi. Si rientra in tale condizione in caso di morte della madre, di abbandono del figlio da parte della madre, o di affidamento del figlio al solo padre, risultante da un provvedimento formale.

Il congedo può essere utilizzato per intero o per frazioni di tempo. Non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra congedo e lavoro.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, deve essere dato preavviso al datore di lavoro di almeno 15 giorni; i contratti collettivi ne stabiliranno modalità e criteri.

Mentre finora il congedo doveva essere utilizzato entro il 1° anno di vita della figlia o del figlio, ora la durata è molto più lunga: fino agli 8 anni. Questo significa, ad esempio, che il padre può utilizzare il congedo parentale (fino a 10 mesi se single) o che, in caso la madre abbia già goduto dei 6 mesi di astensione facoltativa, può utilizzare, se la figlia o il figlio non hanno ancora 8 anni, la parte supplementare di mesi (al massimo 5) prevista da questa legge.

L'età di riferimento della figlia o del figlio è diversa nel caso di adozione - affidamento.

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale è nullo. La richiesta di dimissioni presentata dal lavoratore durante il primo anno di vita o durante il primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero com-

petente per territorio; alla convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

La copertura economica resta fissata nella misura corrispondente al 30% della retribuzione. Nelle Pubbliche amministrazioni la contrattazione di comparto prevede la copertura retributiva dei primi 30 giorni. Se il contratto prevede che questo beneficio si applichi solo nel corso del primo anno di vita della figlia o del figlio, questo è il limite temporale di fruizione; se il contratto fa rinvio alla disciplina legislativa, il limite si sposta ai primi 3 anni. La Circolare della Funzione Pubblica n. 14/2000 precisa che, nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Pubblica amministrazione, "il numero massimo dei giorni retribuiti per intero non può essere superiore a 30".

Se il padre ha un reddito superiore alla soglia individuale di reddito annua (pari a 2,5 volte la pensione sociale), la copertura economica si limita a 6 mesi entro i 3 anni di vita della figlia o del figlio. Se ha un reddito inferiore, la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo fino agli 8 anni di vita.

Per la copertura delle spese è possibile chiedere la anticipazione del T.F.R.

I periodi di congedo danno diritto a copertura previdenziale e a una quasi completa computabilità nell'anzianità di servizio.

I congedi parentali sono un diritto di tutti i lavoratori subordinati, tranne i domestici.

In attesa della revisione della modulistica, la Circolare Inps n. 109/2000 indica i documenti che vanno allegati alla domanda.

c) Madre lavoratrice autonoma

Alle lavoratrici autonome, cui la L. n. 546 del 1987 aveva riconosciuto la tutela della maternità per la parte obbligatoria è esteso il diritto al congedo parentale a queste condizioni:

- per le nascite a decorrere dal 1° gennaio 2000. Anche se la legge non lo specifica, è da considerare esteso il diritto, oltre che per le nascite, anche in caso di adozione - affidamento, a partire dalla stessa data. È l'orientamento assunto dalla Circolare Inps n. 177/2000.
- la durata del congedo è di 3 mesi, anche frazionabili, dopo il congedo di maternità e fino a 1 anno di vita della bambina o del bambino. Ne hanno diritto: le lavoratrici autonome; le coltivatrici dirette, mezzadre e colone; le artigiane e le esercenti attività commerciali.

Il trattamento economico è pari al 30% della retribuzione convenzionale della categoria di appartenenza.

Le lavoratrici autonome hanno diritto al trattamento economico solo in caso di effettiva interruzione dell'attività, da comprovarsi mediante dichiarazione di responsabilità dell'interessata, la cui veridicità potrà essere accertata con gli abituali sistemi di verifica (Circolare Inps n. 109/2000 e Circolare Inps n. 177/2000).

La domanda va presentata all'Inps prima dell'inizio del congedo. Saranno indennizzati solo i periodi successivi alla data di presentazione della domanda.

Questa legge si occupa delle lavoratrici autonome anche consentendo finanziamenti a progetti di flessibilità dell'orario di lavoro e sgravi contributivi in caso di sostituzioni di assenti in congedo.

d) Flessibilità del congedo (*le innovazioni all'astensione obbligatoria*)

La madre lavoratrice subordinata, come è noto, ha il diritto, ma anche l'obbligo, di astenersi dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto, nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva, se successiva, e nei tre mesi dopo il parto. Con la nuova legge, questo periodo è rimasto invariato, ma si assegna alla lavoratrice la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità. Questo significa che la lavoratrice può ora astenersi dal lavoro 1 mese prima della data presunta del parto e aggiungere questo mese al periodo successivo al parto.

La lavoratrice quindi decide come preferisce articolare il periodo: o 2 mesi prima e 3 dopo o 1 mese prima e 4 dopo.

La scelta della lavoratrice è un suo diritto, condizionato solo dal suo stato di salute; occorrono, quindi, due certificati: quello del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e quello del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, se previsto dalla disciplina vigente un obbligo di sorveglianza sanitaria (così la Circolare Inps n. 109/2000). Questi certificati devono attestare che la scelta della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute sua e del nascituro; con successivo decreto interministeriale verranno individuati i lavori esclusi, quelli, cioè, in cui a prescindere dalle condizioni di salute della madre, questa flessibilità nell'utilizzo del congedo di maternità è comunque vietata. Con altro decreto interministeriale verrà aggiornato anche l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

Il Ministero del Lavoro, di intesa con il Ministero della Sanità ha diramato una circolare con la quale precisa che, nelle more dell'emanazione del decreto sui lavori esclusi, il ricorso all'opzione è immediatamente esercitabile e nella quale sono indicati presupposti e procedure. I presupposti per l'esercizio dell'opzione sono:

- il decorso regolare della gravidanza al momento della richiesta, per questo occorre che non vi siano condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio;
- l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- in ogni caso, il venir meno delle cause che abbiano portato alla interdizione anticipata dal lavoro nelle prime fasi della gravidanza;
- l'assenza di pregiudizio derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro, senza possibilità di spostamento o di modifica;

- l'assenza di controindicazioni derivanti dalle modalità di raggiungimento del luogo di lavoro.

Ricade sulla lavoratrice l'onere di fornire ogni utile informazione ai fini del rilascio delle certificazioni sanitarie.

Qualora esista sorveglianza medica, la certificazione va richiesta al medico competente, nominato dal datore di lavoro ai sensi della legislazione su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; qualora non esista, il medico ostetrico-ginecologo del servizio sanitario nazionale o convenzionato, deve esprimere anche una valutazione circa la compatibilità delle mansioni e delle modalità di svolgimento del lavoro ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice che intenda esercitare l'opzione deve acquisire la o le certificazioni sanitarie, da cui risulti il rispetto dei suoi presupposti nel corso del settimo mese di gravidanza, e allegarle alla domanda da presentare al datore di lavoro e all'Ente erogatore dell'indennità di maternità.

L'Inps, con la Circolare n.152/2000 ha introdotto ulteriori precisazioni alla circolare del Ministero del Lavoro. In particolare:

- che "la non obbligatorietà, in azienda, della figura del medico responsabile del servizio di sorveglianza sanitaria sul lavoro va dichiarata dall'azienda stessa";
- che "il periodo di flessibilità dell'astensione obbligatoria può andare da un minimo di un giorno al massimo di un mese;
- che il periodo di flessibilità può essere successivamente ridotto o su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti;
- che tra i fatti sopravvenuti rientra l'insorgere di una malattia.

Quindi, quando il periodo di flessibilità richiesto si riduce, verrà differita a dopo il parto solo la frazione di mese corrispondente alle giornate di astensione obbligatoria lavorate (ovviamente incluse le giornate non lavorative o festive comprese nel periodo).

L'utilizzo dei congedi: una rassegna

Per analizzare da vicino i cambiamenti apportati dalla L. n. 53/2000, **l'Osservatorio nazionale sulle famiglie**, istituito presso il Ministero del Welfare, ha effettuato una prima rilevazione del ricorso ai congedi parentali. L'indagine è stata condotta su un campione di 301.280 dipendenti di Enti pubblici, su un totale di 4.760 lavoratori che hanno usufruito di almeno un giorno di congedo parentale, di cui solo 832 sono padri e 3.928 madri⁸¹. Nel complesso solo il 18% dei permessi retribuiti è stato chiesto da uomini; una percentuale bassa, ma che denota un aumento del 45% sulla richiesta di permessi relativi alla precedente normativa.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, il quadro appare piuttosto

omogeneo per le regioni del Nord e del Centro (con una percentuale del 3% per il Nord-ovest e Centro e del 3,6% per il Nord-est), scende vertiginosamente con lo 0,7% al Sud.

Nel complesso, su oltre un milione di dipendenti pubblici emerge un'evoluzione significativa nella fruizione del congedo parentale dal 1999, primo anno di rilevazione, ma soprattutto nel periodo successivo all'entrata in vigore della legge, essendo passata dal 3,3 % al 4,1 % la percentuale di lavoratori dipendenti pubblici che lo utilizzano.

Inoltre è stato rilevato che, almeno nel comparto pubblico, non sono solo le donne ad usufruire del congedo parentale. I dati raccolti indicano che dei circa 140 mila dipendenti pubblici che nel periodo di riferimento hanno fatto ricorso al congedo, quasi 27 mila sono padri. I dati inseriti nella tabella 1 indicano che tra le donne la percentuale è aumentata dal 4% al 5,8% e tra gli uomini dallo 0,3% all'1,6%; si tratta quindi di incrementi interessanti.

Tabella 1. *Utilizzo congedi parentali settore pubblico (%)*

	Utilizzatrici femmine su totale dipendenti femmine	Utilizzatori maschi su totale dipendenti maschi
1999	4,0	0,3
2001	5,2	1,2
2002	5,7	1,5
2003	5,8	1,6

La ricerca evidenzia, poi, che tra i dipendenti pubblici che fruiscono del congedo, circa 5 su 10 risiedono al Nord, 4 su 10 al Centro, mentre solo due su 10 nel Meridione. Inoltre, al Nord e al Centro le donne prendono più congedi degli uomini (8 su 10). Al Sud e nelle Isole tale divario tra i sessi si riduce: 4 fruitori su 10 sono uomini. Rispetto alle modalità di fruizione, si evidenzia che più di 8 lavoratori su 10 utilizzano il congedo parentale nel primo mese e solo 1 lavoratore su 10 un massimo di 60 giorni; tra le donne, poco più della metà usufruisce del primo mese e quasi 1 su 10 di 2-3 mesi di congedo. È quindi alta la concentrazione di uomini che utilizzano il congedo entro il primo mese.

Tale scarto potrebbe essere influenzato da quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro della Pubblica amministrazione, che prevede la retribuzione totale per il primo mese.

⁸¹ www.osservatorionazionalefamiglie.it. Sul sito sono disponibili in versione estesa i dati del monitoraggio dal 2002 al 2004.

Si riportano di seguito i risultati di alcuni studi di carattere settoriale o locale sul tema.

In materia di conciliazione lavoro-famiglia, è stata condotta una “Indagine conoscitiva sul personale dipendente e sulle condizioni di pari opportunità nell’Inps”⁸².

Sulla conoscenza e sulla disponibilità alla sperimentazione e alla fruizione delle opportunità, ex L. n. 53/2000, si ricavano risultati interessanti a dimostrazione della potenziale richiesta per forme di flessibilità che, invece, le attuali disposizioni interne (accordi di Ente, ecc.) e le prassi sull’applicazione degli istituti contrattuali non sono in grado di supportare.

Dall’indagine emerge che le donne sono più informate e più interessate ad utilizzare le nuove forme di congedo, con una discreta adesione da parte degli uomini. Il 21% del campione ha dichiarato di non conoscere la normativa, con una leggera prevalenza di uomini (22% contro il 20% di donne), il 62% ritiene che non fruirà a breve termine di nessun beneficio (65% di uomini e 59% di donne), mentre il 13%, prevede di fruirne (16% donne contro il 9% di uomini).

I dati raccolti tra coloro che avevano già utilizzato i congedi si possono così riassumere: il 20,6% ne ha usufruito per motivi familiari o di studio (il 10,7% per un breve periodo, fino ad un mese, solo l’1% per più di un anno); il 24,6% ha utilizzato l’aspettativa per malattia; il 16,1% ha usufruito dell’aspettativa post-partum o per malattia del figlio.

Il disinteresse per il possibile utilizzo del servizio aumenta con l’aumentare della qualifica di appartenenza. L’età degli individui e le relative situazioni di vita e professionali orientano la richiesta verso alcune tipologie di congedo, tralasciandone altre. Il motivo “malattia del bambino” risulta più frequente tra le qualifiche medio-basse, mentre i “gravi motivi di famiglia” o i permessi a favore di persone non autonome sono più richieste tra gli appartenenti a qualifiche più alte (ispettori, dirigenti, ecc.).

Nel 2002 è stata condotta, in **Emilia Romagna**⁸³, la ricerca su “Imprenditorialità femminile e congedi parentali”.

Il lavoro imprenditoriale è caratterizzato da orari più lunghi, da molteplici mansioni e responsabilità e, in molti casi, da maggiori difficoltà nella sospensione per periodi prolungati. Di fronte ad un’emergenza familiare, la piccola-media imprenditrice si sente “priva di possibilità”: *“se in un lavoro come questo stai chiusa tre mesi, sei mesi, sicuramente hai finito di lavorare perché la clientela ti aspetta un po’, ma non così tanto...”*

Inoltre la possibilità di sospendere l’attività per un periodo è influenzata for-

⁸² www.inps.it

⁸³ www.form-azione.it

temente dalla dimensione e dal tipo di attività. Per le imprenditrici uniche esistono maggiori problemi ad assentarsi dal lavoro o ad essere sostituite, mentre per le donne che lavorano in un'azienda familiare o con pochi dipendenti esistono numerose possibilità e alternative.

In passato la categoria delle lavoratrici autonome era stata trascurata dalla normativa riguardante la conciliazione dei tempi, focalizzando l'attenzione sulle lavoratrici dipendenti. La legge 53/2000 ha invece considerato le lavoratrici autonome tra coloro che possono usufruire di benefici che favoriscano la conciliazione. Non è sorprendente, quindi, che nella ricerca sopra citata, solo 1 donna su 387 abbia fruito dei congedi parentali per assistere i figli e solo 3 ne abbiano beneficiato per assistere i familiari. Di conseguenza, il 13,8% delle donne intervistate considera nulla l'influenza positiva dovuta alla variazione della normativa e poco incisiva il 15,4%.

Comunque, benché ben il 69% delle artigiane non sia informata sulle opportunità offerte dalla nuova legge, sono altri i motivi che impediscono loro una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Primo tra tutti, nel caso in cui un'artigiana sia l'unica a gestire l'azienda in cui lavora, si trova nell'impossibilità di assentarsi, anche brevemente, durante il periodo previsto di congedo; inoltre, mentre la dipendente nel corso del congedo ha comunque i contributi versati, l'imprenditrice non si trova nella stessa condizione. Un'altra difficoltà risiede nell'individuare una figura sostitutiva nel caso di assenza per periodi prolungati. Si rileva una piccola quota (il 7%) che si dichiara sostituibile, tra queste il supplente ideale è un dipendente per il 38,3% ed un familiare per il 36%.

Dall'analisi complessiva dei dati, emerge che la madre imprenditrice riesce a conciliare i tempi di vita e lavoro con un dispendio notevole di energie e tempo, anche se, a dimostrazione di quanto la donna non rinunci facilmente né a diventare madre, né a fare carriera, sono madri ben il 70% delle donne intervistate. La maternità resta un momento fondamentale della vita delle donne, che cercano, sebbene con fatica, di portare avanti con successo tutte le loro realtà. Considerando anche l'intensa attività lavorativa di una imprenditrice, con una settimana che va dalle 41 alle 50 ore, poche sono le donne che lavorano metà giornata, mentre quasi tutte lavorano anche il sabato.

Fondamentale risulta essere la rete parentale, di sostegno nello svolgimento delle numerose attività quotidiane. Il supporto del partner si rileva sotto forma di sostegno morale e di incoraggiamento nella scelta dell'imprenditorialità, anche se, soprattutto nelle coppie giovani, si traduce nella condivisione della gestione e della cura della casa e della famiglia.

Un'ultima annotazione va fatta nei riguardi dei servizi, di cui si dichiarano generalmente soddisfatte le donne intervistate, anche se non sempre riescono

a soddisfare i bisogni in modo completo. L'orario di apertura e chiusura degli asili e delle scuole rappresenta il fattore più problematico; inoltre il lavoro delle artigiane non diminuisce nel periodo estivo, per questo si registra una maggiore richiesta di servizi quali campi scuola e centri estivi.

Altrettanto interessante risulta una ricerca che raccoglie dati relativi alla distribuzione delle richieste di congedo delle principali realtà lavorative della **Provincia di Trento** dal 2000 al 2004.

I dati confermano la già riscontrata asimmetria tra uomini e donne. Dal 2000 al 2003 la percentuale di congedi richiesti dagli uomini è andata leggermente aumentando sino ad assestarsi, nel 2004, intorno al 13%. Si tratta di un ricorso residuale rispetto a quello delle donne, richiesto in situazioni di eccezionalità o quando le donne sono impossibilitate a farlo, quindi di più breve durata e spesso utilizzato in modo più frazionato rispetto a quello delle madri.

Bisogna aggiungere che l'utilizzo dei congedi è legato molto al tipo di organizzazione e di settore di appartenenza. Infatti i dati dimostrano che esso è più elevato nel settore pubblico, dove sembra avere costi meno rilevanti sia in termini economici per l'Ente, che in termini di sviluppo di carriera e di riconoscimento professionale per i lavoratori.

Tra gli intervistati c'è accordo nel riconoscere che fra i cambiamenti apportati dalla legge 53/2000, il più rilevante sia il riconoscimento del diritto del padre ad astenersi dal lavoro per destinare parte del suo tempo alla cura dei figli. Da un lato questo fa supporre una maggiore attenzione da parte degli uomini nei confronti della partner, ma anche nei confronti del proprio ruolo: *"I giovani padri, diversamente dal passato, scelgono di vivere momenti, come il periodo successivo alla nascita, accanto alla compagna. C'è un approccio diverso, c'è una diversa mentalità, la maternità e la paternità sono vissute in modo diverso dai giovani padri"*.

Dall'altro c'è anche chi ipotizza che il corrispondere dell'intera retribuzione, come previsto dalla contrattazione, dei primi trenta giorni di congedo, rappresenti un incentivo economico importante per i padri: *"Il primo mese retribuito al 100% lo hanno preso tutti, mentre prima nessuno si è mai interessato di accudire il figlio... il padre, fatta eccezione per il primo mese al 100%, non prende altri mesi"*.

Le testimonianze riportate evidenziano come l'esperienza sia avvertita come "molto gratificante" e confermano la tendenza ad una paternità più consapevole⁸⁴. Concludendo, è importante ricordare che qualunque politica di conciliazione non deve essere creata esclusivamente per le donne: certamente sono loro quelle che al momento ne traggono maggiori benefici, ma è necessario porre uguale attenzione alle esigenze di entrambi i genitori senza ulteriori differenziazioni.

Si riferisce al quinquennio 1998/2003 la ricerca “Lavoro, maternità, congedi parentali” condotta su oltre 1000 lavoratrici madri della **Provincia di Pistoia**⁸⁵ e mirata, soprattutto, a valutare l’impatto che la legge 53/2000 ha avuto sulla richiesta dei congedi parentali.

Nella prima fase dell’indagine vengono elaborati i dati reperiti presso le principali organizzazioni provinciali; la seconda fase è più mirata a conoscere l’esperienza diretta delle lavoratrici, attraverso un sondaggio telefonico, indagando soprattutto sul grado di soddisfazione delle madri riguardo alla qualità dei servizi di cura per l’infanzia e sulle loro aspettative future in merito al reinserimento lavorativo dopo il periodo di congedo per maternità, nonché sulla loro attuale situazione economica.

Dall’indagine è emersa la scarsa propensione delle lavoratrici madri a ricorrere alle vie legali in caso di discriminazioni per maternità (da qui anche la difficoltà a reperire casi nella letteratura). Tutte le intervistate dimostrano il desiderio e l’interesse a reinserirsi con successo nel mercato del lavoro, dal momento che è tacita convinzione che la maternità sia un ostacolo nell’avanzamento della carriera o nella ricerca di un impiego.

Tra le difficoltà insuperabili per le donne che decidono di avere un figlio rientra la rigidità dell’orario di lavoro che porta come risultato alle dimissioni, soprattutto nel periodo immediatamente successivo allo scadere del periodo di congedo, quando la madre, non potendo godere di una valida rete parentale o a causa della scarsità dei servizi (soprattutto pubblici), è costretta a rinunciare alla propria professione. È dunque il part-time la tipologia di lavoro maggiormente auspicabile per le neo mamme, anche se in Italia vi ricorre un numero decisamente inferiore di donne rispetto alla media europea. Questo accade perché, pur essendo un ottimo strumento di flessibilità, ad esso si accompagna la riduzione dello stipendio; diviene quindi difficile conciliare una buona qualità della vita dovuta ad orari flessibili con eventuali problematiche economiche.

Come già sottolineato in precedenza, anche questa ricerca ha evidenziato la notevole disparità nell’utilizzo dei congedi tra uomini e donne. Si pensi che su 287 richieste relative ai congedi parentali da parte dei dipendenti del Comune di Pistoia, solo 5 provenivano dai padri.

Il reinserimento lavorativo dopo la maternità è una delle principali preoccupazioni delle lavoratrici, in quanto spesso sono oggetto di provvedimenti di licenziamento o hanno difficoltà di reinserimento allo scadere del periodo di congedo e, come precedentemente rilevato, sono costrette alle dimissioni.

Il sondaggio su cui si basa questa ricerca è stato condotto su un campione di 307 donne in età compresa tra i 20 ed i 40 anni. La lavoratrice pistoiese che

⁸⁴ Cfr. Di Giovangiulio cap. 2

⁸⁵ www.provincia.pistoia.it

lamenta problemi di reinserimento dopo la maternità ha, per il 43% delle intervistate, un'età compresa tra i 30 ed i 34 anni; il 42% è tra i 35 ed i 40 anni, il 13% tra i 25 ed i 29 anni, mentre solo il 2% è nella fascia tra i 20 ed i 24 anni. È, per l'84% delle intervistate, coniugata o convivente e, nel 51% dei casi, ha un partner dipendente nel settore privato.

Il livello di istruzione delle intervistate è medio basso: il 51% si limita alla "scuola dell'obbligo", il 42% è in possesso del diploma di maturità, mentre solo il 7% ha conseguito la laurea. È interessante sottolineare come prevalgano i diplomi di tipo tecnico-professionale sui licei, mentre tra i titoli universitari prevalgono le lauree umanistiche.

Complessivamente il 55% delle intervistate ha dichiarato di voler tornare al lavoro, essendo disposte a svolgere qualsiasi tipo di occupazione, il 24% mira a trovare un'occupazione simile alla precedente, mentre il 21% vorrebbe un'occupazione di livello più elevato.

L'aspetto che maggiormente colpisce, in negativo, è che il 23% delle intervistate dichiara di aver perduto il lavoro in seguito alla maternità e di non essere inserita in nessun contesto lavorativo da 5 anni, un'altro 36% non lavora da 2 anni.

Dall'indagine emerge anche un elevato interesse da parte delle intervistate (49%) a seguire dei corsi di riqualificazione, aggiornamento o formazione professionale, anche se non correlati al titolo di studio conseguito o al precedente lavoro. La forma contrattuale preferita resta il part-time per il 75% delle donne, anche se sarebbe auspicabile preferibile, per il 79%, avere un asilo nido o una nursery all'interno della propria struttura lavorativa.

6. Le politiche: un quadro sinottico degli attori in campo

*di Guadalupe Riccio**

Il confronto instaurato tra gli organismi datoriali, gli attori del Mezzogiorno, i sindacati e le associazioni femminili⁸⁶ ha fatto emergere alcune visioni discordanti sulla problematica afferente il tema della maternità.

La visione datoriale, mentre da una parte esprime largo consenso alla legge 53/2000 e afferma l'inesistenza di problemi in caso di maternità, dall'altro lato sottolinea come alcune dipendenti approfittino di questa condizione per anticipare l'astensione dal lavoro accampano difficoltà pregiudizievoli al proseguimento della gestazione o abbandonino il posto di lavoro per mancanza di servizi sociali e di conciliazione.

Le imprenditrici in particolare lamentano il fatto che, in caso di maternità, non godano di alcuna tutela e che a volte sono costrette a chiudere l'attività, soprattutto in realtà di piccole e medie aziende.

Diversa è stata la risposta dei sindacati e delle associazioni femminili che considerano la maternità come uno dei principali aspetti di discriminazione della donna sul mercato del lavoro.

Le loro tesi sostengono che il testo della legge 53/2000 non tutela le lavoratrici atipiche, che la gestione delle risorse umane viene condotta con logica "maschilista" e mirata a scoraggiare e a favorire l'auto-esclusione delle donne dal lavoro, nel quale, le stesse, non riescono ad instaurare un rapporto di sostegno e solidarietà.

A ciò vanno aggiunti comportamenti scorretti di una parte datoriale che all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, pretendono "dimissioni in bianco", impegno a non avere figli, contratti retrodatati etc.

* Isfol, Area Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione

⁸⁶ Realizzato all'interno di tre focus group sul tema "Lavoro e maternità" organizzato dall'Isfol, settembre 2005. (Per i risultati di dettaglio cfr. cap. 7, cap. 11 e cap. 12 di questa sezione).

Gli attori del Mezzogiorno hanno condiviso l'opinione delle associazioni femminili e dei sindacati in ordine alla sottoutilizzazione della legge 53/2000 e della mancanza di servizi di conciliazione, espressa dalla parte datoriale, aggiungendo che nel Sud il lavoro sommerso rappresenta una forma particolarmente estesa di attività lavorativa nel quale le donne preferiscono rifugiarsi piuttosto che subire problematiche di un contesto così sfavorevole.

Dall'incontro di tali diverse prospettive sono scaturiti suggerimenti a volte coincidenti, come quelli inerenti lo sviluppo dei servizi di conciliazione o sostegno anche economico alle imprese per gestire la maternità ed espressi sia dalle parti datoriali che dagli attori del Mezzogiorno.

Gli imprenditori invocano incentivi alle imprese sotto forma di sgravi fiscali e contributi, come lo sgravio di costi in caso di sostituzione di imprenditrice per maternità.

Gli attori del Mezzogiorno propongono una maggiore vigilanza da parte degli organismi preposti, premialità per i datori di lavoro che attuano forme di facilitazione della maternità, maggiori informazioni sulle pari opportunità assieme a servizi personalizzati previsti dai servizi per l'impiego.

I sindacati e le associazioni femminili insistono perché la tutela prevista dalla legge 53/2000 venga estesa anche alle lavoratrici atipiche e alle immigrate; che vengano diffuse capillarmente campagne di informazione e pubblicità sulle pari opportunità; che vengano previsti orari flessibili da negoziare con le aziende; auspicano più investimenti nei servizi alle famiglie, piena tutela della maternità come requisito per il rilascio del marchio di responsabilità sociale e maggiore trasparenza nell'approvazione e finanziamento di progetti di azioni positive.

Quanto sopra esposto troverà nel quadro sinottico che segue una sintesi articolata.

<i>Quadro sinottico degli attori in campo</i>		
Gli organismi datoriali	Gli attori del Mezzogiorno	I sindacati e le associazioni femminili
<i>I problemi che vivono o che vedono</i>		
<p>LAVORATRICI DIPENDENTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non ci sono grossi problemi in tema di maternità • La legge 53 è una ottima legge, forse poco applicata • Vi sono casi di comportamenti scorretti da parte delle lavoratrici (es, le maternità "anticipate") • La vera causa dell'abbandono è la mancanza dei servizi sociali territoriali di conciliazione <p>IMPRENDITRICI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La maternità a volte è causa di chiusura dell'attività, soprattutto in piccole imprese o esercizi • Le imprenditrici non godono di fatto delle tutele delle lavoratrici dipendenti in tema di maternità 	<ul style="list-style-type: none"> • Le difficoltà delle donne sul mercato del lavoro al Sud sono tali che molto spesso preferiscono rifugiarsi nella identità tradizionale della madre piuttosto che subire le problematiche di un contesto così sfavorevole • Legge 53 poco favorevole alle donne (e comunque poco utilizzata) • Il lavoro sommerso rappresenta una forma abbastanza diffusa con cui si attua il ritorno nel mondo del lavoro dopo la maternità • Servizi di conciliazione territoriale del tutto inadeguati 	<ul style="list-style-type: none"> • La legge 53 non tutela i lavoratori atipici • La maternità è uno degli aspetti che determinano una generale discriminazione della donna sul mondo del lavoro • Scoraggiamento e auto-esclusione dal lavoro • Mancanza di solidarietà tra donne nello stesso luogo di lavoro • Comportamenti scorretti da parte dei datori di lavoro (dimissioni "in bianco", impegno più o meno esplicito a non avere figli, contratti retrodatati, esclusione dai progetti importanti ecc.) • Gestione delle risorse umane con logica "maschilista"
<i>Cosa suggeriscono</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Incentivi alle imprese sotto forma di sgravi fiscali e contributivi (sgravio costi per sostituzione imprenditrice in maternità) • Snellimento pratiche burocratiche legge 53 • Più risorse pubbliche per i servizi territoriali di conciliazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi personalizzati (es. da parte dei Servizi per l'Impiego) • Sostegno anche economico alle imprese per gestire la maternità • Maggiore vigilanza da parte degli organismi preposti • Premialità per i datori di lavoro che attuano forme di facilitazione della maternità • Maggiore informazione sulle pari opportunità • Servizi di conciliazione più sviluppati e personalizzati (a domicilio, nidi aziendali, banca del tempo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Estendere le tutele della legge n. 53 a tutte le lavoratrici (atipiche, immigrate) • Campagne di informazione e pubblicità sulle P.O. • Piena tutela della maternità come requisito per il rilascio del marchio di responsabilità sociale • Orari flessibili negoziati con le aziende • Più investimenti nei servizi alla famiglia • Adeguamento degli orari dei servizi • Maggiore trasparenza nell'approvazione e finanziamento di progetti di azioni positive

7. La maternità nelle organizzazioni: dall'amministrazione allo sviluppo della diversità

di Marcella Chiesi*

La maternità è ancora oggi un evento della vita personale delle donne che condiziona fortemente non solo le carriere, ma anche la possibilità di portare avanti il proprio sviluppo professionale.

Le aziende hanno nei confronti della maternità modalità di risposte diverse sia di ordine formale che di ordine informale/sostanziale:

Formalmente si varia lungo un asse dove la maternità può venir dichiarata come un valore sociale per l'azienda fino ad arrivare al suo opposto dove i vincoli giuridici italiani vengono definiti come "vessatori" ed eccessivi per i costi economici e organizzativi che comportano per le imprese.

I comportamenti effettivamente agiti hanno radici comuni perché storicamente presenti non solo nelle singole imprese ma nella cultura sottostante alle organizzazioni da quando sono nate nell'era industriale.

Gli enunciati

Negli enunciati le due opposte formalizzazioni si possono articolare, al loro interno, con gradazioni (v. fig. 1) che permettono di cogliere quali possono essere i terreni fertili di coltura delle forme di discriminazione e/o di valorizzazione delle risorse femminili e dei loro potenziali. Di fatto nei loro estremi queste posizioni rivelano immagini sottese oppositive:

- nelle prime tre gradazioni le donne sono una delle due componenti fondamentali del Capitale Umano ed è giusto che le organizzazioni diano loro cittadinanza e titolo per improntare "del sé di genere" strutture, forme, rappresentazioni organizzative e professionali: la maternità/paternità è un valore anche per l'impresa in quanto permette alla stessa di saper cogliere meglio

⁸⁶ Studio DUO – Donne & Uomini nelle organizzazioni

- gli elementi della soggettività e dei cambiamenti in uomini e donne, delle nuove generazioni per una gestione più efficace delle competenze e della motivazione del personale o di orientamento verso il lavoro;
- nelle seconde tre gradazioni le donne sono soggetti “estranei” alle filosofie, ai modelli organizzativi e possono essere percepite come positive solo se “sterilizzano” le differenze di genere (e in primo la maternità) e non pongono alle imprese questioni diverse da quelle degli uomini. Gli aspetti della diversità devono trovare soluzione fuori dai contesti lavorativi, a carico del sociale e della famiglia.

Figura 1. *Evento maternità e posizioni enunciate dalle imprese*

Evento	Evento	Evento	Evento	Evento	Evento
Maternità come valore da riconoscere e da gestire efficacemente”	Maternità come valore da riconoscere ma difficile da gestire	Maternità come valore da riconoscere: anche se è costoso e complica l’organizzazione	Maternità come un fatto personale e che tale deve restare. L’azienda non se ne occupa (applicazione della legge e dei contratti)	Maternità come costo economico e organizzativo che va gestito in modo da ridurne preventivamente l’impatto sull’organizzazione (escludere le donne dai luoghi “core business”)	Maternità come vincolo eccessivo per i costi e per gli obblighi (garanzia del posto di lavoro e della funzione ricoperta, diritto alle assenze obbligatorie e facoltative, divieto di discriminazioni) che le aziende non vogliono avere in forma cogente (modificare la legge italiana)
<p>L’impresa ha un sistema di gestione del personale avanzato e uno specifico progetto con interventi ad “hoc” da attivare quando le donne vanno in maternità</p>					
VISIONE INNOVATIVA			VISIONE TRADIZIONALE		

Negli ultimi trenta anni si sono sviluppate politiche in Europa e in Italia che hanno portato via via ad una evoluzione dalla seconda visione verso la prima attraverso non solo leggi e contratti, ma con progetti innovativi finanziati e/o incentivati. Si parla oggi di approccio nella gestione delle Risorse Umane maschili e femminili orientato al *Work & Family* e al *Diversity Management* (programmi della UE sono stati finanziati sotto questi termini).

Con il primo termine si vuole introdurre un modello di sviluppo nella ge-

stione del Capitale Umano orientato a ricercare sinergie tra le soggettività (con i bisogni diversificati che implicano) e le imprese (con le esigenze di coinvolgimento e motivazione del personale) in una logica di conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari.

Con il secondo termine si teorizzano tutte quelle sperimentazioni (verificate da studi e ricerche scientificamente testate) sviluppatasi dagli anni '70 negli Stati Uniti e in Nord Europa attraverso le quali si è verificato quanto sia più efficace/conveniente per le aziende conoscere, riconoscere, valorizzare le differenze (di genere, etniche, generazionali, religiose etc.) che sono presenti nei contesti organizzativi.

I comportamenti agiti

Ciò che sostanzialmente le aziende mettono in atto nella gestione del personale femminile che va in maternità è qualcosa che attiene tre livelli dell'agire organizzativo:

- Livello gestionale della risorsa “donna in maternità”
- Livello organizzativo/strutturale della posizione e della professionalità
- Livello simbolico legato alla rappresentazione dell'evento nell'immaginario collettivo

Per “gestione della risorsa” si intendono le azioni di informazione, di colloquio, di progettazione che – dalla Direzione del Personale fino al capo intermedio, o diretto, della donna – si mettono in atto nei diversi momenti “topici” dell'evento maternità, in modo da governare, in forma più o meno efficace, l'impatto che lo stesso ha sull'identità professionale della donna (rispetto a sé e all'organizzazione).

Per “gestione dei processi organizzativi/strutturali” si intendono quegli interventi di ridisegno (più o meno rilevanti a seconda dell'importanza del ruolo ricoperto dalla lavoratrice): sia del processo lavorativo, qualora la donna che va in maternità non venga sostituita, riproporzionando la sua prestazione su altri/altre collaboratori/trici; sia delle responsabilità, individuando quali far slittare dalla posizione della lavoratrice in maternità ad altre, ridefinendo sostanzialmente la posizione e la effettiva professionalità che la donna avrà al rientro.

Con “rappresentazione dell'evento” si vuole mettere l'accento su quelle forme impalpabili del simbolico profondo, che incidono sul clima organizzativo (percezioni, immaginario, modalità comportamentali) intangibili ma sostanziali nel modificare le relazioni interpersonali tra chi va in maternità e gli altri colleghi, le relazioni di ruolo tra la lavoratrice incinta e i suoi superiori, creando situazioni “concrete e tangibili” di accoglienza e motivazione oppure di rifiuto e marginalizzazione.

Nella realtà, dunque, per gestire la maternità in modo innovativo ed efficace va tenuto conto - al di là delle dichiarazioni formali e del rispetto più o meno corretto delle leggi e dei contratti - di ciò che percepiscono e sperimentano le donne e le imprese. Questo vissuto va scandito in un ordine temporale dettato dalle fasi dell'evento stesso (a cui la normativa anche si aggancia) perché proprio in questa sequenza di momenti diversi si possono dipanare gli effettivi problemi/quesiti che oggi le organizzazioni e le istituzioni sono chiamate a cercare di risolvere.

In una scansione articolata (v. fig. 2), che più schematicamente in passato abbiamo strutturato in un "prima dell'assenza", "durante l'assenza", al "rientro", trovano radici le forme di discriminazione indiretta e/o di non valorizzazione delle donne che vanno in maternità.

Il processo individua le fasi dell'evento maternità e mette a confronto: *quanto la donna prova* (emozioni, sentimenti), *vive* (cambiamento fisico e familiare) e come lo gestisce con i suoi responsabili, *con le azioni/reazioni delle imprese* e quanto le stesse considerano rischioso e/o critico avere personale che va in maternità.

Figura 2. *Processo e fasi di passaggio del periodo maternità/paternità vissuto dalle donne/dagli uomini e dal management aziendale.*

	Sentimenti/aspettative/bisogni delle donne e come si riflettono sul lavoro	Risposte/rischi/attese delle organizzazioni e come si riflettono sulla gestione della singola donna
FASI		
PRIMI MESI DI GRAVIDANZA		
Donne	<ul style="list-style-type: none"> • Certezza/incertezza dell'evento e posizionamento mentale su come gestirlo rispetto al proprio impegno professionale. • Decidere la tempistica per informare l'organizzazione: tendenza ad anticipare/procrastinare a seconda delle esperienze avute personalmente o da altre colleghe. • Timore per le reazioni dell'organizzazione, conflitto tra la dimensione fortemente personale dell'evento e il desiderio che sia "accettato" dagli altri. • L'iter di analisi mediche e governo delle possibili preoccupazioni di ordine personale (andamento gravidanza), di ordine lavorativo (come sta rispondendo l'ambiente dell'impresa). 	<ul style="list-style-type: none"> • Certezza/incertezza dell'evento e rischio del "Mito della maternità come inflazione di attesa": l'eventualità dell'evento blocca ipotesi di sviluppo della lavoratrice. • Facilmente la maternità è vissuta come "perdita" • L'informazione e ufficializzazione come "momento" strategico di tutta la gestione dell'evento: verso marginalizzazione (si tolgono da quasi subito le responsabilità); verso valorizzazione (si imposta un percorso condiviso). • Propensione a centrarsi sulle conseguenze per il lavoro e l'organizzazione: le richieste e le preoccupazioni della lavoratrice si percepiscono come "ostacolo" al lavoro, si vorreb-

	<ul style="list-style-type: none"> • Propensione a centrarsi sulle proprie ansie e timori. • Cambiamento del corpo e profondo impatto emotivo/simbolico nella tenuta dei due mondi: interno ed esterno. • Impegno per garantire la trasparenza dei propri processi di lavoro per gestire al meglio il passaggio di consegne. • Partecipare alla riorganizzazione del lavoro e del gruppo di lavoro in relazione all'evento maternità (distribuzione dei compiti, deleghe, passaggio di consegne, informative, ecc.). • Paura di perdere autonomia, controllo del lavoro e potere. • Decidere se iniziare l'assenza dal 7° o dall'8° mese di gravidanza. 	<p>be essere tranquillizzati invece che rispondere alle ansie della futura mamma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'evento si materializza e pone tutta la sua "alterità" alla dimensione della cultura organizzativa (ci si meraviglia di come possa continuare a lavorare con il "pancione"). • L'organizzazione si sente più tranquilla se definisce il ripristino del presidio della posizione al più presto.
Uomini	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipa alla fase di "attesa" sostenendo la donna nelle visite mediche e altro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si accorge che l'uomo ha questi impegni ma non sono troppo gravosi per l'azienda.

PERIODO DI ASSENZA E PARTO

Donne	<ul style="list-style-type: none"> • Si entra nella fase del "dedicarsi" completamente all'evento. Conciliare mentalmente la propria identità professionale con la "grandiosità" della maternità è compito lasciato tutto alla donna. • Possono esserci contatti con il contesto lavorativo. • I timori, l'ansia e le paure per il parto fanno concentrare la donna completamente su di esso. • La gioia della nascita è percepita anche dall'ambiente lavorativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Viene a mancare il contributo umano e professionale della risorsa. • Rischio di percepirlo come "perdita" difficilmente recuperabile (chissà quando rientrerà...e con quale disponibilità verso il lavoro). • Possono esserci contatti con la lavoratrice • Si partecipa all'evento con modalità di attenzione alla donna come persona.
Uomini	<ul style="list-style-type: none"> • È preso dall'evento e dal parto pur essendo presente al lavoro, si può assentare qualche giorno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si accorge che l'uomo ha questi impegni ma non sono troppo gravosi per l'azienda.

PRIMI MESI DEL FIGLIO/A

Donne	<ul style="list-style-type: none"> • Si entra nella fase in cui si è totalmente "assorbita" dal bimbo/bimba specie se si allatta al seno. • La bellezza ma anche la faticosità dei primi mesi (la perdita o l'alterazione del sonno) fanno stare la donna in un mondo a sé, è difficile seguire 	<ul style="list-style-type: none"> • Si vede la donna con il bimbo/bimba in veste di "mamma". • Si avverte il totale assorbimento e la lontananza del vissuto "straniante" della maternità. • Si percepisce il vissuto di "tempi altri" e del rischio del totale risuc-
--------------	---	--

- altre occupazioni: i tempi e i sentimenti sono scanditi dal ritmo di crescita del/della bimbo/a (se si tratta del primo parto la donna ha da gestire tutta la novità delle pratiche da seguire e dei sentimenti mai provati).
- Si pianifica l'organizzazione familiare in accordo con il partner.
 - L'interesse verso il lavoro si concentra sulle relazioni più che sul contenuto, più sul come si possono conciliare i tempi che sul come organizzare la situazione.
 - Quanto più importanti erano le responsabilità professionali della donna tanto più alta è la propensione a interessarsi agli sviluppi del lavoro e ad impegnarsi di nuovo (definizione dell'identità professionale e genitoriale).
 - Si comincia a riflettere con il partner sui tempi e le modalità del rientro (prendere o meno l'aspettative e per quanto tempo).

chio della donna in luoghi diversi dal lavoro.

- L'attesa del rientro al più presto possibile è tanto più forte quanto più il ruolo ricoperto dalla donna è rilevante. Tale bisogno è meno forte se c'è stata la sostituzione e questa si è strutturata come qualitativamente soddisfacente.
- La decisione della donna sul quando rientrare (quanti mesi di aspettativa, di orario ridotto per allattamento, etc.) mette l'organizzazione in una zona di attesa, si da molta importanza ai segnali che la dipendente manda e alle modalità con le quali informa della decisione: è attenta e centrata solo su di sé; è attenta e centrata solo sull'impatto organizzativo; è attenta e centrata su di sé e anche sull'impatto organizzativo (rende "visibili" i propri bisogni e disponibilità e propone possibili soluzioni per l'azienda).

Uomini

- A seconda della "pianificazione" aumentano le attività casalinghe e si svegliano la notte.
- L'azienda percepisce ma accoglie la stanchezza "media" della risorsa senza particolari drammi.

IL RITORNO AL LAVORO

Donne

- Forte tensione per gli aspetti organizzativi familiari per trattare con cura il distacco dal/dalle figlio/a e garantirsi forme di flessibilità/personalizzazione degli orari e degli impegni lavorativi.
- La donna coglie tutta la ricchezza/le scoperte di sé che la maternità le ha permesso di accumulare e può essere orientata a farne tesoro per accrescere le proprie competenze nel lavoro (gestione emozioni - capacità organizzative, sviluppo di empatia etc.).
- Desiderio di rientrare, di ritrovare l'ambiente lavorativo e di essere coinvolta in momenti di aggiornamento sugli eventi che hanno interessato l'organizzazione.

- Forte tensione perché si teme un rientro che non permetta all'azienda di recuperare appieno la risorsa umana.
- Il capo avverte il bisogno di un "trade off" perché quanto sviluppato con la maternità possa essere proficuamente incrementato dalla donna nella sua professionalità.

Uomini

- Assunzione parziale di compiti familiari, mai della gestione.
- La differenza di impegno sul lavoro è minimale e non è percepita.

CONCILIARE RESPONSABILITÀ GENITORIALI E PROFESSIONALI

È in questa fase che si può maggiormente incidere per favorire un armonico sviluppo della identità professionale delle donne (e dell'uomo) dopo che ha vissuto la maternità/paternità. Perché questo possa essere incrementato è necessario che la complessità e la delicatezza delle diverse fasi del processo vengano gestite sia dall'azienda che dalla donna in maternità (e dall'uomo marito/padre).

Non è un sapere/una competenza insita nelle organizzazioni: è indispensabile che la direzione delle risorse umane scelga di intraprendere forme avanzate e decentrate nella gestione del personale e occorre un/una manager della maternità da inserire o far crescere nella Funzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, che faccia da ponte e guidi sia capi che donne in un percorso innovativo e di qualità.

A partire da queste indicazioni possono essere intuitivamente ricavate le ragioni del perché alcune donne dopo la maternità abbandonano il lavoro o chi rimane si posiziona con una identità professionale "debole".

*La Gestione della Maternità*⁸⁷

Di converso è possibile che l'azienda e la lavoratrice si sperimentino ed apprendano dalla gestione della maternità, affrontando congiuntamente (il capo e la risorsa, con il supporto della Direzione Risorse Umane) le varie fasi in cui l'evento si articola e verificando soluzioni negoziali e di scambio vincenti per ambedue i soggetti.

Gli obiettivi e i comportamenti organizzativi e gestionali dello sviluppo delle risorse umane femminili in maternità sono riportati in sintesi nello schema 1.

L'evento maternità, da vincolo ad opportunità

In questo contesto di sviluppo sia l'organizzazione nel suo complesso e nelle sue funzioni dedicate alla gestione delle risorse umane, che il management entrano in un'area di gestione della flessibilità dove l'evento maternità diviene occasione di sperimentazioni, di verifica delle valutazioni sulle competenze e sul potenziale e di attivazione di forme nuove di ascolto e di attenzione.

Allo stesso tempo è possibile "leggere" in modalità nuove la differenza e le "conseguenze" operative che questa comporta nei sistemi organizzativi, sperimentando anche sul piano del linguaggio la difficoltà, ma anche la ricchezza dell'uso di più codici linguistici.

Per quanto riguarda il personale femminile, le donne riescono sin dall'inizio a ricomporre anche nelle emozioni il vissuto privato di grande gioia e cam-

⁸⁷ Per un approfondimento si rimanda al saggio "Maternità e Diversity Management" di M. Chiesi, E. Lorini, A. Petetti, C. Storti, pubblicato nel n° 194/2002 di *Sviluppo & Organizzazione*.

biamento con quello lavorativo, vedendo accolta più positivamente la maternità sia nella dimensione della relazione personale che di quella professionale.

In sintesi si alza il processo motivazionale del personale, ma anche del management stesso che si trova supportato in un momento di difficoltà gestionale.

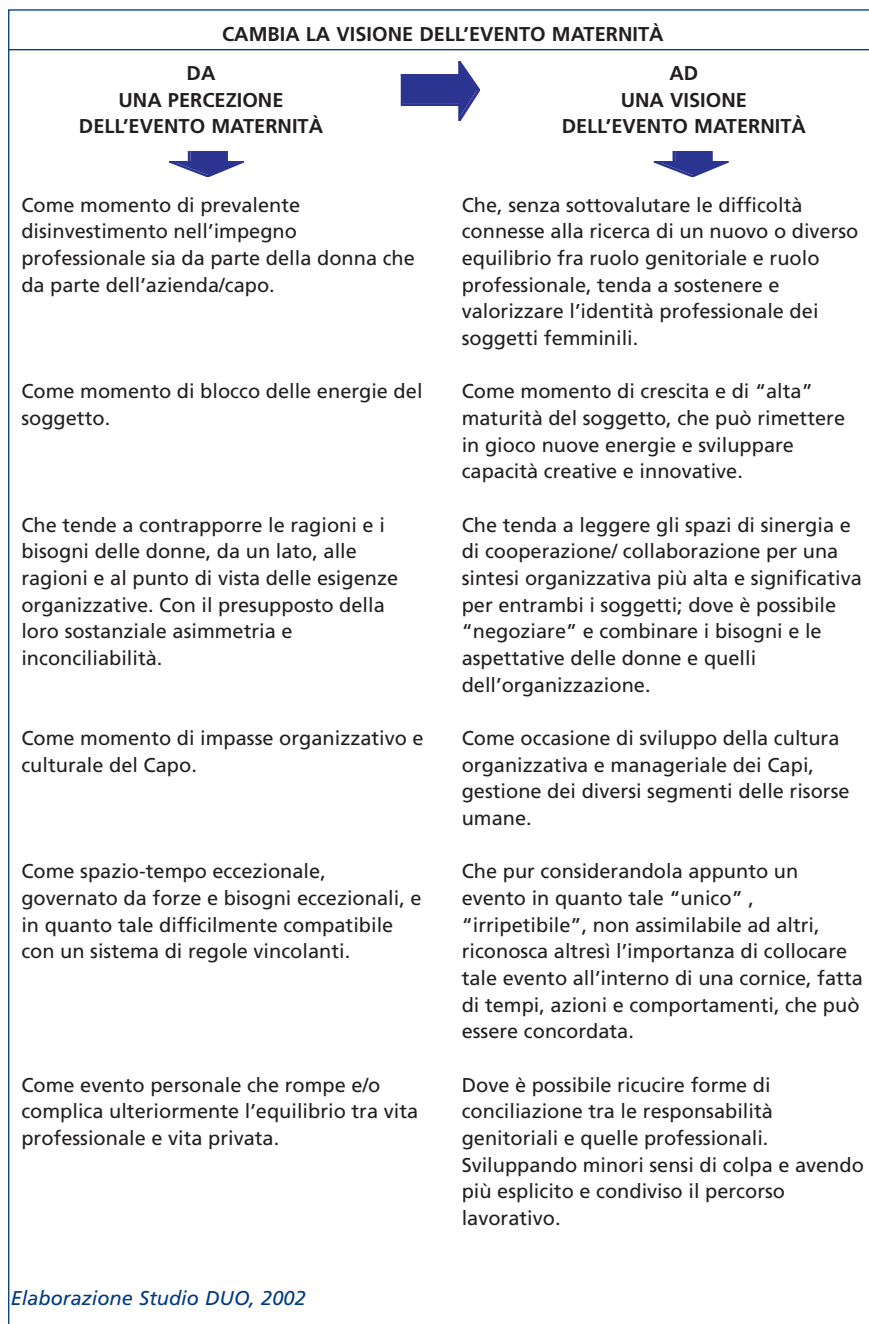
Schema 1. *Il nuovo sistema di gestione delle risorse umane in maternità*

PRIMA	DURANTE	DOPO
a) Miglioramento della relazione Capo/Risorsa in maternità		
1) Comportamenti volti a tenere aperta la comunicazione in particolare lo scambio e il confronto rispetto alle diverse problematiche organizzative e gestionali poste dalla nuova condizione della risorsa	1) Mantenimento di regolari contatti con la risorsa, finalizzati ad assicurare continuità dell'informazione rispetto all'evolvere delle problematiche aziendali	1) Accoglimento della lavoratrice al suo rientro al lavoro
2) Comportamenti volti a coinvolgere la risorsa rispetto alla ricerca di soluzioni adeguate in termini di suo rimpiazzo/sostituzione per il periodo di astensione dal lavoro		
b) Supporti alla lavoratrice per il mantenimento delle professionalità e della motivazione		
1) Programmazione e pianificazione del possibile sviluppo del potenziale professionale della lavoratrice	1) Possibilità di partecipare durante l'astensione a corsi di aggiornamento	1) Comportamenti volti a verificare le possibili soluzioni ipotizzate nei colloqui precedenti
2) Ipotesi per assicurare soluzioni di conciliazione		2) Interventi di aggiornamento/formazione a supporto del reinserimento in azienda 3) Percorsi di conciliazione tra le responsabilità genitoriali e professionali
c) Supporto ai capi nella pianificazione degli interventi a livello organizzativo		
1) Comportamenti volti a coinvolgere la risorsa rispetto alla ricerca di soluzioni adeguate in termini di suo rimpiazzo/sostituzione per il periodo di astensione dal lavoro		1) Comportamenti volti a verificare le possibili soluzioni ipotizzate nei colloqui precedenti
d) Supporto ai capi nella pianificazione degli interventi a livello gestionale, per assicurare continuità dell'investimento sulla risorsa in maternità		
1) Programmazione e pianificazione del possibile sviluppo del potenziale professionale della lavoratrice		1) Comportamenti volti a verificare le possibili soluzioni ipotizzate nei colloqui precedenti

Legenda: a) b) c) d): obiettivi – 1) 2): Comportamenti organizzativi e gestionali

Aggiornamento Chiesi 2005 – Elaborazione Studio DUO, 1996

Figura 3. Modello dinamico della percezione dell'evento maternità



Maternità e organizzazioni: il punto di vista delle organizzazioni datoriali nel focus group Isfol⁸⁸

Sul tema del rapporto complesso tra gestione dell'evento maternità e percezione/azione delle aziende l'Isfol Area Ricerche sui Sistemi del lavoro, su incarico dell'Ufficio nazionale della Consigliera di parità, ha organizzato un momento di confronto con gli organismi datoriali. Da questo confronto sono emerse linee problematiche e suggerimenti operativi condivisi.

In prima istanza le associazioni datoriali hanno tenuto a specificare, sin da subito, la differenza tra i problemi vissuti dalle dipendenti e quelli vissuti dalle imprenditrici, soprattutto nella realtà delle piccole imprese o imprese a conduzione familiare, nella consapevolezza di dover diversificare l'analisi a seconda dei settori produttivi e delle tipologie di imprese.

Le aree problematiche individuate da questo gruppo di attori attengono ai seguenti ambiti (v. tab. 1):

- A **livello di sistema**, in generale, le associazioni datoriali hanno riconosciuto di operare in un contesto legislativo avanzato, in cui le norme sono state concertate tra le parti sociali. Hanno altresì affermato la complessità dell'evento maternità e la sua non riducibilità alle sole conseguenze che comporta nella dimensione lavorativa e hanno affermato la necessità e l'interesse affinché il clima aziendale sia tranquillo e collaborativo. Nello specifico, non hanno manifestato la percezione di una situazione di gravità particolare rispetto al tema maternità e lavoro (*“come una volta si sapeva, al momento dell'assunzione, che un uomo si sarebbe assentato dal lavoro per il servizio militare, così oggi si sa che se si assume una donna lei si assenterà dal lavoro per maternità”*); nel settore bancario, per esempio, l'ultimo contratto collettivo prevede la retribuzione al 100% per la donna in maternità nonché altri istituti per una piena tutela della maternità specialmente nella fase di “rientro”. Lo confermerebbe il fatto che in questo settore vi è un bassissimo livello di abbandoni dopo la maternità.
- La **gestione delle relazioni**; in questo ambito, nodi critici vanno rintracciati nelle diverse tipologie di comportamenti “scorretti” sia da parte delle dipendenti sia da parte dei datori di lavoro. Nel primo caso è stato evidenziato l'elevato e sospetto numero di maternità “anticipate”, nel secondo sono stati citati esempi limite, quali la lettera di dimissioni firmata “in bianco” dalla lavoratrice che il datore di lavoro utilizza come elemento di pressione e minaccia. Tuttavia questo episodio, citato da una Consigliera, è stato ritenuto poco credibile dai rappresentanti delle associazioni datoriali perché da parte datoriale non si ravvede quale possa essere l'utilità aziendale di privarsi di una risorsa su cui si è investito.
- Il concetto di **maternità come valore sociale**; la maternità in Italia non è percepita come un valore sociale, come dimostra l'insufficienza di risorse dedicate nelle politiche pubbliche e la mancanza di sinergie collaudate tra i diversi “sistemi”; In altre parole l'azienda oggi si sente “abbandonata” nella gestione della maternità delle proprie dipendenti.
- Le **donne imprenditrici**; gli organismi datoriali hanno evidenziato che rispetto a questo target, la maternità spesso diventa causa di una forte riduzione se non addirittura di una chiusura dell'attività imprenditoriale, soprattutto nelle Pmi. Parallelamente, rilevano l'esistenza di una sfera di problemi di carattere organizzativo e psicologico, quali il carico del lavoro della dipendente in maternità (anche in questo caso soprattutto nelle Pmi) che si trasferisce sulla titolare di impresa o il sorgere di un senso di frustrazione dell'imprenditrice nei confronti della tutela di cui godono le proprie dipendenti (questo tra l'altro vale anche per categorie molto diffuse nel settore del commercio, come gli agenti di commercio, per i quali la tutela della maternità non è molto estesa). Nel complesso, la legge 53/2000, e in

particolare l'istituto della sostituzione previsto dall'art.9, è valutata come difficilmente applicabile nel caso delle donne imprenditrici, proprio per la delicatezza del ruolo. A queste considerazioni si associa poi la considerazione che gli orari dei servizi di conciliazione siano predisposti sulle necessità delle lavoratrici dipendenti più che delle imprenditrici.

- **L'abbandono** "dopo" la maternità; fenomeno in aumento entro un anno dalla nascita del bambino (le statistiche inoltre non tengono conto dei casi di dimissioni che avvengono dopo questo periodo). Si tratta di un evento traumatico per le imprese che perdono una risorsa umana sulla quale avevano investito e sulla quale facevano affidamento; inoltre, secondo le associazioni datoriali le vere cause della rinuncia post maternità sono da ricercarsi nella mancanza di servizi di supporto alla donna neo madre e non nella legislazione o nei comportamenti aziendali.

Tabella 1. *I principali problemi sul tema "Lavoro e maternità" secondo le aziende*

Sistema	Gestione relazioni	Maternità = valore sociale	Donne imprenditrici	Abbandono
Pochi problemi per il sistema bancario	Maternità "anticipata"	Maternità discriminante per carriera	Le imprenditrici sostituiscono le dipendenti nella conciliazione	Rinunce per cause sociali
Pochi problemi per il sistema industriale	Dipendenti non corrette	Impresa abbandonata nella maternità	Maternità = chiusura dell'attività	Abbandono incrementato
Leggi italiane avanzate e concertate	Datore di lavoro non corretto	La maternità come valore sociale Grandi aziende vs. piccole aziende Diritto di cittadinanza alla maternità	Frustrazione vs. le dipendenti Legge 53/2000 difficile applicazione Tempi dei servizi tarati sui bisogni delle lavoratrici dipendenti	Leggi non applicate Abbandono = "terremoto" Scarsa qualità dei dati di genere

Per quel che riguarda le indicazioni e i suggerimenti degli organismi datoriali (v. tab. 2), esse si possono suddividere in tre macro categorie:

- **interventi di tipo economico e normativo;** gli incentivi economici e normativi sono considerati lo strumento più utile affinché le imprese siano sostenute nella gestione della maternità delle proprie dipendenti; a questo proposito è stato suggerito uno snellimento delle pratiche burocratiche e una maggiore informazione per quel che riguarda la legge 53/2000; una proposta molto concreta in questo senso è uno sgravio dei costi sostenuti dalle imprese per la sostituzione dell'imprenditrice.
- suggerimenti e indicazioni per adeguare **la cultura e la mentalità** delle persone in tema di maternità: secondo i partecipanti la maternità non deve essere vista come un problema né come un fatto privato ma come un valore sociale;

- **interventi legati alle politiche sociali:** il suggerimento è quello di un maggiore impegno degli enti e degli strumenti istituzionali per favorire la conciliazione a diversi livelli, a partire da quello territoriale, migliorando qualità e quantità dei servizi, affinché il “carico” della maternità non ricada tutto sulle aziende (*“la conflittualità tra azienda e lavoratrici sembra una guerra tra poveri”*). Si tratta di affermare il concetto di “socializzazione della cura”, nel senso che sia la collettività a farsi carico dell’attività di cura (dei bambini, ma anche degli anziani) che invece oggi grava sulla donna. Molti partecipanti hanno poi espresso indicazioni riguardo al “metodo”: gli attori-chiave operanti sul tema (aziende, lavoratrici, consigliere) devono imparare a lavorare insieme per stabilire protocolli o accordi nell’interesse delle esigenze del sistema produttivo. Questa esortazione alla concertazione vale soprattutto, a detta dei partecipanti, a livello locale, meglio dire provinciale (è stata citata a questo proposito l’esperienza di Modena), dove evidentemente è più facile organizzare questo meccanismo di rete e collaborazione interistituzionale.

Tabella 2. *Suggerimenti e indicazioni da parte del sistema datoriale*

Area economico normativa	Area culturale	Area sociale
Incentivi normativi ed economici per aspetti professionali	Riconoscere il valore sociale della maternità e finalizzare risorse economiche alle imprese che occupano collaboratori in maternità	Politiche di conciliazione territoriali (“socializzazione della cura”)
Incentivi fiscali, economici e normativi	Promuovere la cultura della maternità come risorsa per il Paese e non come fatto privato e marginale	Relazioni “umane” tra gli attori
Redistribuzione “oneri” della maternità		Finanziamenti per i “servizi” (ad es. asili)
Redistribuzione oneri		Maggiore coinvolgimento strumenti istituzionali per favorire la conciliazione
Sgravi fiscali e contributivi		Attivare protocolli o accordi nell’interesse delle esigenze lavorative
Snellimento e diffusione facilitazioni burocratiche relative alla legge 53/2000 art. 9		
Finanziamenti soprattutto PMI		
Sgravio costi per sostenimento sostituzione imprenditrice in maternità		

⁸⁸ Rielaborazione del Rapporto del facilitatore dei Focus group, Federico Bussi, Progetto gruppo srl.

8. Maternità, lavoro e non discriminazione: uno sguardo internazionale

di Claudia Gasparini*

In tutti i paesi dell'Unione europea, ma anche altrove e oltreoceano, secondo l'Ocse, i mercati soffrono ancora troppo per la segregazione di genere, si devono creare posti di lavoro *family-friendly* e *woman-friendly* per offrire alle donne migliori prospettive di occupazione e di carriera e, soprattutto, di tutela del proprio lavoro.

La situazione demografica in Europa, caratterizzata da un basso tasso di nascite e dall'invecchiamento della popolazione, mette in evidenza l'impatto che le relazioni di genere e della vita familiare hanno sullo sviluppo economico. Recenti studi affermano che i paesi che non riescono a ristrutturare la loro società in conformità con le richieste della donna di oggi, sulla base dell'eguaglianza di diritti e di responsabilità, corrono il rischio di accelerare il processo di invecchiamento della popolazione e, in una prospettiva a lungo termine, di rallentare la crescita economica.

In realtà, ovunque, i livelli di occupazione delle donne hanno subito un incredibile incremento negli ultimi due decenni, ma questo ha incontrato la resistenza della società, dei suoi pregiudizi e di idee preconcepite.

La gravidanza e la maternità sono ancora oggi viste come un *problema*, per di più appartenente alla sfera emozionale e privata e non come una condizione portatrice di ricchezza sociale e come un elemento facente parte della macroeconomia di un paese; così, analogamente, l'invecchiamento della popolazione è ancora visto come una questione strettamente legata e limitata al mercato del lavoro. Sono ben pochi coloro che vedono le donne come una fonte potenziale di forza lavoro per il futuro.

* Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro

A seguito di un sondaggio⁸⁹ effettuato in Gran Bretagna, risulta che più di 8 professionisti su 10 incaricati di effettuare la selezione del personale in Gran Bretagna, i cosiddetti “*head hunter*”, hanno dichiarato che: “*Un dirigente dovrebbe pensarci due volte prima di assumere donne in età di fare figli*” e Godfrey Bloom del UK Independence Party: “*Nessun uomo d'affari con un'impresa di piccole dimensioni e con un minimo di cervello assumerebbe una donna in età di fare figli*”.

Dei 164 professionisti della selezione del personale, che hanno risposto al sondaggio, ben l'84% ha affermato che: “*Le imprese sono riluttanti ad assumere le donne a causa delle implicazioni che comporta la maternità*”.

Secondo Croner, il provider del sondaggio online sulle risorse umane: “*Tra una donna sposata di recente intorno ai 20 anni di età e una donna di maggiore età con figli, le imprese pensano che sia una buona politica assumere la donna di maggiore età, perché ha meno probabilità di fare altri figli*”.

Richard Smith, esperto di risorse umane, afferma invece che: “*I datori di lavoro devono smettere di domandare, al momento del colloquio, quando la candidata ha intenzione di cominciare a fare figli*” e che: “*È illegittimo rifiutare un colloquio o assumere una donna perché è incinta o, addirittura, è soltanto sospettata di esserlo!*”

Se volgiamo lo sguardo alle donne le cose non cambiano, anzi troviamo un'ulteriore conferma di una realtà che vorremmo diversa. Infatti citando sempre la stessa fonte (febbraio 2005), ben il 21% delle intervistate ha affermato di aver perso il proprio posto di lavoro a causa della discriminazione messa in atto a seguito della maternità. Questo significa perdere il proprio stipendio o vederselo ridurre rispetto ai colleghi al momento del rientro dopo il periodo di congedo.

La Commissione delle Pari opportunità in Gran Bretagna ha concluso che circa la metà (45%) delle donne che avevano lavorato prima della gravidanza negli ultimi 3 anni sono state oggetto di una qualche forma di discriminazione a causa della loro gravidanza. Questa situazione è generalizzata e non dipende da settori lavorativi tipicamente maschili: chi lavora nei servizi finanziari, ad esempio, ha meno possibilità di essere soggetta ad azioni di discriminazione (42%), rispetto a chi lavora nel settore del commercio al dettaglio (53%).

La discriminazione influenza l'accesso all'occupazione, alla formazione e investe tutto quanto ruota attorno all'occupazione: remunerazione, orari e turni di lavoro, ferie pagate, congedi per maternità, progressione di carriera. Purtroppo si deve anche fronteggiare una ampia e profonda disinformazione sulle leggi esistenti a livello internazionale e nazionale a tutela sia della donna in gravi-

⁸⁹ Management issues (At the heart of the changing workplace), UK, Settembre 2004.

danza che dell'impresa, quali le raccomandazioni dell'Oil relative alle varie forme di discriminazione, gli accordi internazionali sui diritti sociali e culturali, la Dichiarazione dei Diritti umani e la legislazione sulla non-discriminazione nel lavoro.

Uno sguardo al di là dell'Italia

Ci troviamo nel bel mezzo di quello che potrebbe essere definito l'addio al *maternalismo* con profondi mutamenti nella logica delle politiche di genere, che vanno dal sostegno alla donna dedita alla cura dei figli e della famiglia a tempo pieno, al sostegno e all'affermazione del diritto all'occupazione per tutti.

I sistemi di previdenza sociale sono impostati sulla base della necessità e dell'auspicio di incrementare l'autonomia individuale, spesso aumentando i livelli di occupazione delle donne e delle madri. In realtà la maggior parte delle donne, ed è un tasso in costante aumento in tutti i paesi, sono nel mercato del lavoro e le politiche sociali esplicitamente elaborate, le sostengono sia come lavoratrici pagate che, allo stesso tempo, come le uniche incaricate della funzione di cura nei confronti della propria famiglia e dei figli.

In molti paesi la figura della donna casalinga è in declino, ad esempio nel Regno Unito o nei Paesi Bassi; mentre in altri paesi, appartenenti alla cosiddetta Europa meridionale, è ancora acceso il dibattito se portare un numero sempre maggiore di donne tra le forze lavoro o incentivare la funzione, considerata primaria, della maternità. Tutto il contesto sociale e mediatico ci presenta una donna madre/casalinga e anche da parte delle forze politiche si è ancora riluttanti a rinunciare all'aspetto legato alla cura e alla responsabilità familiare, al punto che persino il lessico usato nei documenti ufficiali è un velato suggerimento in questa direzione (quando si parla di politiche per le "lavoratrici madri", dove chiaramente la funzione prevalente è quella della "madre", quando non si arriva, a volte, a un'aperta azione di difesa del ruolo della donna come casalinga e madre, come avviene, ad esempio, da parte della associazione delle casalinghe).

Le donne sono entrate nell'occupazione per molte ragioni, che vanno dalla necessità economica alle aspirazioni professionali. Ma se il loro orientamento nei confronti dell'occupazione è sempre più vicino a quello degli uomini, non c'è stato da parte degli uomini un parallelo avvicinamento al lavoro di cura non pagato svolto dalle donne.

In realtà la logica maternalistica e il sostegno finanziario al lavoro di cura esercitato dalle lavoratrici madri sono sempre meno popolari. Questo non significa che la "maternità" abbia perso i suoi valori culturali e sociali, ma semplicemente che basare delle rivendicazioni esclusivamente sul riconoscimento della

maternità o del servizio di cura è più difficile se non, in alcuni casi, impossibile.

In questo contesto le richieste, emerse specialmente nei paesi anglofoni, di elaborare ed erogare politiche sociali di sostegno alle donne e ai loro figli, non sono state in alcuni casi condivise dalla legislazione; nella maggioranza dei casi si è cercato invece di affrontare le difficoltà che la donna incontra nell'equilibrare le responsabilità familiari con l'occupazione, condizione in cui impegna porzioni sempre più ampie della sua vita, studiando ed elaborando politiche di conciliazione, che danno quasi per scontato il fatto che la responsabilità della famiglia e della cura dei figli sia da affidare alla donna. Il fatto che le politiche non sono decisamente orientate a promuovere una condivisione dei compiti di cura tra i due genitori, ma fondamentalmente tenda a conciliare i compiti di cura con l'occupazione pagata della donna rappresenta di fatto un'ulteriore radicalizzazione della discriminazione.

In Europa, in particolare, il focus del dibattito è rappresentato dalla capacità della donna di conciliare lavoro e famiglia. Ma se l'addio al maternalismo e l'occupazione per tutti rappresentano un passaggio e un'evoluzione delle politiche *women friendly*, come è nell'ottica e nelle intenzioni delle ultime Direttive dell'Unione europea in merito, molto dipende dal modo con cui lo stato sostiene e implementa i servizi di cura e dal modo in cui l'occupazione e il mercato del lavoro si configurano.

Se andiamo ad esaminare la situazione dell'occupazione femminile dopo la maternità nei singoli paesi, seppure rapidamente e sinteticamente, troviamo che nei cosiddetti Paesi nordici il tasso di partecipazione femminile è molto simile a quello maschile, ma esclusa la Finlandia, la maggior parte delle donne ha contratti part time. Anche in Francia e in Austria il tasso di occupazione della componente femminile è alto, pur se inferiore a quello dei Paesi nordici; in Usa e in Canada il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro è elevato, ma si registrano comunque differenziali retributivi alti e tassi di occupazione femminile di gran lunga inferiori per chi ha figli piccoli. In Gran Bretagna, Australia e Paesi Bassi, a fronte di un tasso di partecipazione piuttosto alto e differenziali retributivi non troppo elevati, si registra un'alta percentuale di contratti part time, poca tutela, orari di lavoro brevi e segregazione di genere piuttosto diffusa. Grecia, Italia, Spagna e Irlanda registrano, invece, tassi di occupazione femminile più bassi, anche se in costante aumento.

Un'indagine⁹⁰ condotta in Austria, Cipro, Francia, Germania, Grecia e Italia, basata su un campione di donne a cui è stato somministrato un questionario sul tema del lavoro e discriminazione, in particolar modo legato alla gravidanza e al

⁹⁰ Eurochambres, CH.A.S.E. *Women Network – Chambres against stereotypes in Employment*, 2004.

rapporto lavoro-famiglia, conferma che l'ambiente professionale è ancora ricco di stereotipi che tuttora persistono a livello di opinione pubblica e tra i datori di lavoro, quali:

Gli uomini sono i soli che hanno una carriera professionale, le donne rimangono indietro a causa delle responsabilità familiari:

- gli affari sono una questione prettamente maschile;
- avere una carriera di successo è più importante per gli uomini che non per le donne e l'80,4% delle intervistate conferma questa affermazione;
- i 2/3 delle intervistate affermano che l'idea prevalente è che le donne devono prendersi cura della famiglia e dei figli e gli uomini devono occuparsi del sostentamento della famiglia;
- la gravidanza e la maternità sono ostacoli alla carriera e all'avanzamento professionale (più dell'80% sono state vittime di tale pregiudizio).

Le donne sono limitate nelle scelte professionali e nelle loro capacità:

- il 61% ha affermato che è ancora diffuso il concetto che le donne possono avere successo soltanto in alcuni settori o tipologie di lavoro;
- il 64,1% testimonia che comunemente le donne sono considerate meno affidabili negli affari degli uomini;
- il 60,6% afferma che sono state testimoni della convinzione persistente che le donne affrontano con difficoltà i processi decisionali;
- il 51,6%, infine, si è trovato a dover affrontare commenti del tipo: "Gli uomini non devono avere delle donne come superiori".

Il maggiore ostacolo all'avanzamento di carriera, in realtà, appare essere rappresentato dalla mancanza di *self-confidence* da parte delle donne. Il 73,7% ha dovuto fare i conti con questa condizione, cui seguono, con il 64,2%, la mancanza di fiducia, rispetto e riconoscimenti da parte dei superiori e la mancanza di responsabilità unita al trattamento sleale e discriminatorio (51,6%). Quasi la metà del campione, perciò, ha dovuto subire un comportamento discriminatorio nei propri confronti.

La legislazione e alcuni casi di giurisprudenza interessanti

La questione dell'eguaglianza dei diritti tra uomini e donne è stata a lungo uno degli esempi più rilevanti di politica di integrazione positiva nell'ambito dell'Unione europea.

L'adozione di direttive relative alla discriminazione, in generale, e alla discriminazione di genere sul posto di lavoro, in particolare, ha rappresentato una pietra miliare nella storia dell'Europa, che tradizionalmente ha posto l'accento

sulla discriminazione di genere nell'occupazione, specialmente per quanto riguarda l'eguaglianza di retribuzione, i benefit di cui poter usufruire, le opportunità di occupazione e di formazione.

Non si deve dimenticare che il principio di uguaglianza non può essere assoluto, cioè non può esistere un trattamento uguale per tutti che non tenga conto delle concrete circostanze individuali. Si tratta dunque di un'eguaglianza relativa, che tratti in modo eguale ciò che è uguale, ma tratti in modo diverso ciò che è diverso. Per questo motivo si parla non di uguaglianza, ma di parità o di non-discriminazione.

Per lungo tempo non è esistita alcuna legislazione specifica e comune in merito. L'unico paese che aveva una legislazione civile in vigore in questo campo era l'Inghilterra. I Paesi Bassi, la Svezia e l'Irlanda hanno adottato le loro leggi soltanto negli anni '90. Esisteva l'assunto che i principi costituzionali o più genericamente i regolamenti relativi all'occupazione e al lavoro potevano sostituire le leggi sulla discriminazione. Un'altra idea prevalente era che il pregiudizio e la discriminazione non potevano essere cambiati da una legge; lo scopo poteva essere raggiunto soltanto attraverso l'istruzione, l'educazione della società, un'opera di sensibilizzazione delle varie componenti, anche di quella femminile troppo abituata e quasi assuefatta a copioni culturali predefiniti e dall'applicazione del principio di eguaglianza.

In particolare, alcuni paesi oggi hanno una legislazione che copre tutte le sfaccettature della discriminazione, altri hanno, invece, leggi separate per ciascuna motivazione o tipologia.

La Svezia, ad esempio, utilizza 4 leggi differenti a seconda della tipologia discriminatoria e per quanto riguarda la discriminazione sul posto di lavoro la più recente è stata adottata alla fine degli anni '90. La maternità nel Regno Unito, invece, ha una tutela legislativa piuttosto limitata: rientrando al proprio posto di lavoro dopo la lunga assenza per maternità, le lavoratrici trovano spesso il proprio stipendio decurtato, o la propria posizione a un livello inferiore a quello goduto in precedenza.

Altri paesi hanno un approccio globale. In Irlanda l'*Irish Employment Act* e l'*Equal Status Act* del 2000 regolamentano la discriminazione nell'occupazione, nella formazione professionale, nei contratti collettivi e in altri casi. In Canada l'*Human Rights Act* è un altro esempio di legge che regola tutte le motivazioni citate nelle Direttive dell'Unione europea.

Diversi sono anche per organismi di controllo: nei Paesi Bassi esiste una Commissione (*Equal Treatment Commission*) con un ampio mandato; in Canada opera la *Human Rights Commission*; in Irlanda il mandato è affidato all'*Equality Authority*, che rappresenta l'autorità che controlla tutti gli aspetti della discriminazione; in Inghilterra operano tre Commissioni separate: per la razza, per il genere e per la disabilità. L'Australia con la sua *Human Rights and*

Equal Opportunities Commission ci offre un modello leggermente diverso. Esistono leggi separate per ciascuna forma di discriminazione, ma esiste un'autorità unica che supervisiona e controlla tutta la casistica pur esistendo singoli commissari incaricati rispettivamente di controllare ciascuna forma di discriminazione.

Di seguito si riportano alcuni casi interessanti, trattati dalla giurisprudenza dell'Unione europea, che hanno riguardato forme e comportamenti discriminatori a seguito della gravidanza e della maternità, le cui sentenze affermano principi di non discriminazione⁹¹.

Caso Dekker v Stichting vjv. La giurisprudenza comunitaria sostiene che la decisione di un datore di lavoro danese di non assumere una candidata in stato di gravidanza, anche se si tratta della persona più qualificata per il lavoro, costituisce una discriminazione diretta di genere. Il quesito posto era se un datore di lavoro violasse l'*Equal Treatment Directive* nel momento, in cui rifiuta di assumere una candidata a causa delle anticipate conseguenze economiche che la sua gravidanza comporta per la società che intende assumerla. La candidata aveva fatto domanda per un posto di lavoro e due settimane dopo aveva comunicato di essere incinta di tre mesi. Nonostante la comunicazione della gravidanza la Commissione di selezione del personale aveva raccomandato la candidata come la più qualificata per il lavoro. Meno di un mese dopo, la candidata aveva ricevuto una comunicazione scritta in cui veniva informata che non poteva essere assunta perché in gravidanza. Inoltre la Previdenza Sociale si rifiutava di coprire il costo per il congedo per maternità e non intendeva fornire alcun rimborso per una prevedibile "malattia"; di conseguenza la società non sarebbe stata in grado, dal punto di vista finanziario, di trovare una sostituzione per il tempo previsto e necessario al congedo per maternità. Anche se la legge danese prevede un congedo per maternità pagato e nonostante la Previdenza Sociale non prevedesse alcun rimborso per le condizioni preesistenti, la Corte di giustizia sostenne che il datore di lavoro aveva violato l'art. 2(3) della *Equal Treatment Directive*, nel momento in cui aveva rifiutato l'assunzione.

Caso Jimenez Melgar v Ayuntamiento de los Barrios. La giurisprudenza sostiene che la decisione di non rinnovare un contratto a tempo determinato a causa della gravidanza costituisce una discriminazione diretta di genere.

Uno degli aspetti più critici nella discriminazione sul posto di lavoro a seguito della gravidanza è la determinazione di un parametro per le donne incin-

⁹¹ Interights *Non-discrimination in international law*, ed. Kevin Kitching, Interights, UK, gennaio 2005.

te, cioè definire se la gravidanza è da considerarsi come una “disabilità”, una “malattia” e se, quindi, le donne in gravidanza vanno trattate allo stesso modo di altri lavoratori disabili o malati.

Caso Webb v emo Cargo Ltd (UK) riguarda un caso di licenziamento per gravidanza. È stato stabilito che le lavoratrici in gravidanza non possono essere licenziate, anche se sono state assunte per coprire il congedo per maternità di un'altra lavoratrice. Infatti, la condizione di una donna che non è in grado di svolgere il lavoro per cui è stata assunta a causa della gravidanza, non è assimilabile a quella di un lavoratore in condizioni di salute tali da non poter svolgere il proprio lavoro per malattia. La tutela della gravidanza si estende anche alla retribuzione.

Caso Gillespie et al. v Northern Health and Social Services Board. È stato stabilito che la retribuzione di una donna potrebbe subire delle riduzioni nel periodo di congedo per maternità, ma queste non devono mai essere tali da ostacolare o impedire lo scopo del congedo per maternità.

Caso Thibault. È stato stabilito che una donna in congedo per maternità ha diritto a tutti gli aumenti di retribuzione, che avrebbe ricevuto se fosse stata in servizio. Negare tali aumenti porterebbe a un comportamento discriminatorio nei confronti della sua capacità professionale, poiché se non fosse stata in congedo per maternità li avrebbe ricevuti.

Azioni e misure di non-discriminazione

Fino a che le forme di discriminazione, pur identificate, non saranno eliminate, lo sviluppo professionale delle donne continuerà ad essere minato. Sono necessari dei cambiamenti nella cultura prevalente per eliminare comportamenti discriminatori. Questi cambiamenti culturali e comportamentali devono investire il campo dell'istruzione, della consapevolezza dell'eguaglianza di genere, una più sistematica identificazione dei candidati a un posto di lavoro e una corretta valutazione delle loro qualifiche; una correzione sistematica delle ineguaglianze, l'affidamento di ruoli di rilievo e decisionali anche alle donne, l'implementazione dei canali di denuncia dei comportamenti discriminatori. Ma accanto a queste vanno elaborate leggi, misure e azioni per prevenire e combattere concretamente la discriminazione.

Un'altra conseguenza dei due ruoli congiunti della donna – quello della carriera e quello della famiglia – è che essa è considerata come il secondo produttore di reddito nell'ambito della famiglia.

I sistemi basati sui nuclei familiari sia a livello fiscale che a livello godimento di benefici creano disincentivi per chi produce il secondo reddito nell'ambito familiare a entrare o rientrare nel mercato del lavoro. L'effetto di questi disincentivi tende a essere molto più forte per le famiglie che ricevono dei benefit, a causa delle alte decurtazioni che esse subiscono in caso di duplice reddito in molti paesi dell'Ocse⁹². Un altro costo di grande rilevanza è quello che si deve affrontare nei servizi di cura dei bambini, costo che usualmente è considerato un onere per colei che produce il secondo reddito familiare, solitamente inferiore al primo. La persistenza di differenziali retributivi mina l'intento della donna di avere un ruolo paritario anche nei confronti del reddito della famiglia.

Una dequalificazione delle competenze della donna si identifica ancora con la mancanza di accesso alla formazione e alla formazione permanente, in parte perché le donne hanno una minore continuità nel lavoro e in parte perché esistono per loro minori possibilità di accesso alla formazione come evidenzia il rapporto dell'Ocse del 2003. Infatti non soltanto le donne sono identificate come un target con minori possibilità di accesso alla formazione data all'interno delle imprese, ma anche come gruppo, in particolar modo se lavora con contratti part time, che non è in grado di utilizzare tutte le opportunità di formazione offerte a causa del tempo limitato a disposizione. Questo significa che implementare l'occupazione femminile comporta anche:

- migliorare la qualità del lavoro;
- migliorare l'accesso al mercato del lavoro;
- migliorare le opportunità soprattutto al momento del rientro dopo l'interruzione per la maternità,
- godere di maggiori possibilità di effettuare una carriera continuativa soprattutto nel periodo pre-durante e post maternità;
- migliorare le opportunità di progressione verticale nel lavoro.

Il miglioramento nell'accesso iniziale richiede, da parte dei datori di lavoro, un'azione di prevenzione della discriminazione per quanto riguarda le scelte lavorative e una rivalutazione delle competenze e del lavoro intrapreso dalla donna.

Per quanto riguarda il miglioramento dell'accesso e la permanenza al lavoro si tratta di concedere il diritto di ridurre l'orario nello stesso posto di lavoro occupato prima del congedo per maternità, invece che chiedere alla donna di lasciare la propria occupazione per una diversa che consenta un migliore equilibrio tra famiglia e attività lavorativa.

Inoltre, per migliorare l'accesso alla promozione e all'avanzamento di carriera delle donne bisogna agire su più fronti, creare una progressione all'interno di

⁹² Rapporto Ocse, 2003.

segmenti prevalentemente occupati dalla componente femminile, ridurre la discriminazione contro le donne nei sistemi di avanzamento di carriera e rendere l'avanzamento stesso più attraente per le donne, limitando il conflitto tra il lavoro e la vita familiare e ampliando la gamma di competenze valutate all'interno dei livelli dirigenziali più alti⁹³.

Per qual motivo e per quali vantaggi le imprese dovrebbero eliminare la discriminazione all'interno della propria azienda? La discriminazione nell'occupazione limita il bacino di competenze disponibile, rallenta la crescita economica della società, facilita l'incremento di mancate opportunità di sviluppo.

La Commissione delle Pari opportunità nel **Regno Unito**⁹⁴ ha affermato che i datori di lavoro che hanno avuto modo di sperimentare casi di maternità negli ultimi anni si sono dimostrati più favorevoli e positivi nei confronti delle direttive e dell'applicazione della relativa legge. Inoltre molti non sono a conoscenza delle ultime iniziative e regolamenti relativi al trattamento della lavoratrice in maternità, per cui si chiede un'azione di informazione e sensibilizzazione da parte del governo. Si dovrebbe stipulare una specie di patto con diritti e doveri da parte sia della lavoratrice che del datore di lavoro.

Alcuni imprenditori hanno avuto successo; ad esempio la Hsbc Bank (UK) ha quasi triplicato il numero delle donne che rientrano al proprio posto di lavoro e in tutto il paese il tasso di rientro è salito al 91,5% , un incremento negli ultimi dieci anni, che ha fatto risparmiare alla società 3 milioni di sterline.

Dall'aprile 2003 la lavoratrice in gravidanza ha diritto a forme di tutela nei confronti di se stessa e del proprio figlio e di tutela contro azioni di licenziamento o comportamenti discriminatori legati alla gravidanza, a congedi pagati per ogni cura di cui avesse bisogno, a relax e lezioni preparatorie al parto; tutto questo è valido per qualunque tipo di contratto. Da parte loro i datori di lavoro possono reclamare il 92% del pagamento stabilito per legge per la maternità (*Statutory Maternity Pay*), deducendolo dal *National Insurance Contributions*; alcuni datori, eligibili a ulteriore misura, possono chiedere fino al 100% più un importo aggiuntivo al *National Insurance Contributions*.

Esistono anche delle note o raccomandazioni aggiuntive, che fanno appello al comportamento e alla cultura, quali: trattare la lavoratrice in gravidanza come sempre, pensando che la condizione che sta vivendo non sia una malattia; evitare che un trattamento diverso sfoci nella possibilità di un comportamento discriminatorio, garantendo che tutti, nell'ambito lavorativo, si comportino allo stesso modo; esaminare l'ambiente di lavoro per assicurarsi che non ci

⁹³ Onu, *Women employability in EU*, Ginevra 2004.

⁹⁴ News Business, ottobre 2005.

siano rischi per la salute e fornire il maggior numero di informazioni in merito alla legislazione vigente; programmare, in tempi opportuni, quanto necessario per far fronte alla sua assenza; incoraggiare la lavoratrice a manifestare bisogni o necessità derivate dalla sua condizione.

Considerato quanto sopra, è ovvio che le misure positive e contro la discriminazione devono coprire un'ampia gamma di campi; non è soltanto il mondo del lavoro che deve cambiare, ma la società e questo è un processo lento che richiede tempo.

Nei suggerimenti finalizzati a incentivare l'auspicato cambiamento della società possiamo anche prendere in considerazione i servizi di orientamento al lavoro, che vengono erogati dalle esistenti strutture e l'impegno per creare uno scenario *family friendly* nel mondo del lavoro, evitando di concentrarci soltanto sulle donne, perché se le donne devono e possono dedicare più tempo al lavoro e alla loro carriera professionale, gli uomini devono e possono dedicare più tempo alla famiglia. Questo contribuirebbe a eliminare l'idea errata che i figli rappresentino un ostacolo alla carriera. Le misure *family friendly* comprendono servizi di cura per i bambini, congedi parentali, un'organizzazione del lavoro flessibile, orari flessibili e possibilità di nuove forme di lavoro quali il telelavoro; ma accanto a queste misure, che sono in realtà politiche di conciliazione e investono il welfare dei singoli paesi, dobbiamo considerare anche le possibilità di formazione e aggiornamento, carenti ovunque per le donne, soprattutto dopo la lunga interruzione dovuta alla maternità, e le misure per incentivare l'imprenditoria.

I **Paesi Bassi** rappresentano un buon esempio del cosiddetto *combination scenario*, che si riferisce alla possibilità per entrambi i partner di realizzare una settimana lavorativa di 30-32 ore, il che idealmente implica due contratti part time per entrambi. Con il *combination scenario* è stato proposto un equilibrio tra i lavori, retribuiti e non, dei due partner, comprensivi non soltanto dei lavori domestici, ma anche della cura e dell'assistenza sia dei bambini che di altri membri della famiglia. Si tratta di un modello che promuove l'occupazione femminile, ma, in parallelo, promuove il coinvolgimento e il servizio di cura dei figli da parte del padre, creando un equilibrio tra lavoro pagato e lavoro non pagato.

Altro obiettivo che il governo si pone è quello di incrementare l'indipendenza economica delle donne del 60% per il 2010. Attualmente, in stretta collaborazione con le parti sociali sta cercando di combattere le differenze salariali e sta sviluppando due strumenti specifici, uno per individuare i differenziali retributivi a livello di imprese e uno per aiutare i datori di lavoro a certificare il loro sistema salariale dal punto di vista dell'eguaglianza dei generi.

In **Svezia**, dal 2002, esiste la possibilità di usufruire di tre ore al giorno di

assistenza gratuita per i figli di genitori inoccupati o nel caso che abbiano un altro figlio più piccolo da accudire. Lo scopo è proprio quello di dare ai genitori maggiori possibilità di lavorare. Anche in **Spagna**, di recente, si è giunti a un accordo per l'erogazione di un contributo mensile alle donne che lavorano, con figli fino a tre anni di età.

La **Francia** ha concentrato la sua attenzione sui congedi parentali e sui cosiddetti *contrats mixité*, aiuti alla formazione concordati individualmente con i lavoratori, misura che è sfociata, nel 2000, in una legge che obbliga le imprese a negoziare misure di equità tra uomini e donne. Per quanto riguarda i congedi parentali si è cercato innanzitutto di migliorare gli strumenti e le modalità de *l'Allocation parentale d'éducation* (Ape), indennità inizialmente creata per aiutare uno dei genitori, in realtà la madre, con almeno tre figli, di cui uno in età inferiore ai tre anni a smettere di lavorare o a lavorare a tempo parziale. Purtroppo la conseguenza è stata quella di far abbassare il tasso di attività delle madri con figli, di cui il più piccolo in età inferiore ai tre anni.

Per quanto riguarda il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro dopo l'interruzione causata dalla maternità, è stato previsto l'accesso al programma *nouveau départ*, senza alcun vincolo legato alla durata della disoccupazione, in base al quale tutti i centri per l'impiego possono prescrivere un servizio di accompagnamento personalizzato a chi ne abbia bisogno. L'aiuto al reinserimento nel mercato del lavoro consiste in una somma versata dall'Ape al momento della ripresa del lavoro.

In **Germania** uno degli obiettivi principali è costituito dal miglioramento della partecipazione delle donne alla società dell'informazione, implementando la formazione professionale e gli studi delle nuove tecnologie. Una colonna portante in questo programma è il centro *Frauen in Informationsgesellschaft und technologie*, (Le donne nella Società dell'informazione e della tecnologia), creato con lo scopo specifico di incrementare la presenza delle donne in professioni, studi o formazione tecnico-scientifica, campi tradizionalmente di dominio maschile. Altri programmi promossi dal governo federale sono: *Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* (Pari opportunità per le donne nella ricerca e nell'insegnamento universitario) e *Ansto? zum Aufstieg – Karrierestrategie für Wissenschaftlerinnen* (Strategie di carriera per le donne scienziate). Una delle misure intraprese per favorire questo obiettivo è rappresentata dall'abolizione, sia nelle scuole secondarie che nei centri di formazione regionali, di lezioni nelle materie scientifiche, nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e nelle lingue, separate per sesso.

Un'altra misura che il governo ha adottato per ridurre ulteriormente i differenziali salariali di genere è stata quella di promuovere il *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit* (Pari salari per pari lavoro); da parte loro le parti sociali devono uniformarsi a quanto segue:

- il primo rapporto sulla parità di genere che il governo federale dovrà presentare al Bundestag tratterà anche l'eguaglianza salariale;
- gli accordi collettivi saranno rivisti per individuare elementi di possibili discriminazioni nell'ambito del complessivo processo di modernizzazione.

Accanto a queste iniziative opera anche il *Lokale Bündnisse für Familie* (Alleanza locale per le famiglie) che deve migliorare le condizioni delle famiglie e monitorare le strutture per l'assistenza ai bambini.

Un'analogia situazione la troviamo in **Grecia**, dove le politiche attive per facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed eliminare le disuguaglianze tra i generi si concentrano soprattutto sulla promozione dell'occupazione e sui programmi per migliorare la formazione e le strutture per l'assistenza ai bambini in età prescolare.

Oltre ai programmi che favoriscono l'autoprenditorialità femminile o la formazione qualificata, è particolarmente rilevante l'*Operational Programme Information Society*, che organizza stage in Itc per facilitare l'accesso alle donne nel mercato dell'Informazione e delle Comunicazioni, oltre a misure atte a promuovere il telelavoro, con priorità per quei progetti che implementano l'occupazione delle donne nelle regioni con un'economia difficile e carente.

In **Irlanda** è interessante la misura - *Equality for Women Measure* - studiata per affrontare e abbattere gli ostacoli all'uguaglianza per le donne, sia dal punto di vista attitudinale che strutturale e istituzionale. Gli obiettivi specifici comprendono quelli di:

- incrementare le opportunità per le donne nei posti di lavoro e nel mercato del lavoro e sostenerne le possibilità di accesso;
- aiutare i genitori a conciliare le responsabilità del lavoro con quelle della famiglia;
- implementare la partecipazione delle donne in ambito decisionale nella vita culturale, sociale, politica ed economica.
- La priorità è quella di influenzare attivamente le strategie e la pratica a livello locale, regionale e nazionale.

Un'ultima misura è data dalla *ambassadors-network*, che tramite l'erogazione di sussidi, intende stimolare il flusso delle donne in posizioni di maggiore responsabilità e a livello decisionale (politica locale e nazionale, associazioni, comitati ecc.).

Il **Regno Unito** ha cercato di conciliare vari aspetti particolarmente importanti, offrendo consulenze individuali, aiuto nella ricerca di un'occupazione, corsi di formazione e sostegno nell'assistenza ai figli dopo l'orario scolastico.

Nel Regno Unito la percentuale di donne, che iniziano un'attività imprenditoriale in proprio è piuttosto bassa (12-14%), perciò il Governo ha affidato al *Small Business Service* (Piccole imprese) il compito di incrementare l'imprenditorialità femminile fino al 28% per il 2006, cercando soprattutto di indivi-

duare il fabbisogno femminile e di adottare misure e iniziative che aiutino le donne a superare gli ostacoli.

I mutamenti profondi e radicali a cui la vita familiare e i modelli organizzativi del lavoro sono stati sottoposti negli ultimi anni, tra cui la necessità sempre più stringente di conciliare esigenze lavorative e familiari e il desiderio delle donne di cogliere le sfide del mercato del lavoro, pur non rinunciando alle responsabilità familiari, fa emergere la necessità di una sempre maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro per entrambi i genitori, per raggiungere la quale il *Department of Trade and Industry* ha elaborato una serie di iniziative ad hoc, come l'*Equal Pay Act*; mentre la Commissione per le Pari opportunità e *Opportunity Now* hanno elaborato degli interventi per arrivare a colmare l'esistente gap salariale tra uomini e donne pur in presenza di eguali incarichi e responsabilità.

Oggi in **Norvegia** il tasso di occupazione femminile è tra i più alti in Europa e significativa è la possibilità di rientrare nel mercato del lavoro, finito il periodo di congedo, godendo anche di periodi di assenza retribuiti, quando il bambino è ammalato, per un periodo massimo di dieci giorni all'anno. Sono previsti, inoltre, degli incentivi per implementare la carriera femminile prima della nascita del figlio, in modo da rafforzare i legami con il mercato del lavoro e con la propria attività, facilitando così il ritorno dopo il periodo di congedo⁹⁵.

Qualche considerazione

Dalla panoramica che abbiamo tracciato risultano molte analogie nei vari paesi presi in esame, anche se in condizioni socio-economiche e culturali diverse, come analoghe sono le soluzioni individuate.

Appare di fondamentale importanza l'acquisita consapevolezza della realtà della discriminazione sia orizzontale che verticale, delle differenze salariali e della necessità non solo di implementare la formazione delle donne anche in campi e settori, tradizionalmente maschili, ma anche e, soprattutto, la necessità di equilibrare gli oneri della vita familiare tra i due partner, nella cura dei figli e dei membri anziani, sviluppando un sistema di congedi parentali e sollecitando una pari assunzione di responsabilità.

Entro marzo 2004 tutti i soggetti interessati – ministeri, autorità locali, associazioni e rappresentanti del mondo del lavoro – sono stati chiamati a sottoscrivere la *National Equality Charter* relativa ai seguenti punti:

- possibilità di accesso per le donne alle posizioni lavorative più alte (decisionali);

⁹⁵ Per quanto riguarda la tutela della maternità a livello internazionale cfr. cap. 4 di questa sezione.

- parità professionale;
- rispetto per i diritti personali;
- equilibrio tra i differenti aspetti della vita (lavoro-famiglia).

Ma è di fatto un cambiamento culturale e sociale quello che si sta cercando di sviluppare e incentivare al fine di equilibrare la condizione dell'uomo e della donna sul mercato del lavoro.

... Donne, lavoro, maternità. Notizie dal mondo.

Australia

Nel settembre 2002, la Ibm ha vinto il Gold Award nel *National Work and Family Awards* presentato dalla Camera del Commercio e dell'Industria australiana. Si tratta di un riconoscimento per aver ottenuto straordinari risultati nell'offrire politiche di conciliazione famiglia-lavoro ai propri dipendenti. Consegnando il riconoscimento i giudici lo hanno così motivato: "La Ibm offre una ampia gamma di opzioni di conciliazione famiglia-lavoro sia per gli uomini che per le donne in tutti i settori di lavoro. Sia i dirigenti che il personale possono scegliere tra una varietà di possibilità di lavoro flessibile finalizzate a soddisfare le loro necessità sia a breve che a lungo termine."

Philip Bullock, Country General Manager ha aggiunto: "Vincere questo riconoscimento rappresenta il massimo riconoscimento per l'attenzione che abbiamo posto su 3 diverse priorità: l'integrazione con i disabili, l'incremento nell'occupazione femminile e nelle politiche di conciliazione famiglia-lavoro. Esse accentuano e sviluppano la nostra fiducia nel nostro lavoro, ma nel pieno rispetto dei nostri dipendenti e delle loro esigenze. Riconosciamo il valore dei nostri dirigenti e dipendenti, che lavorano insieme per creare un ambiente, in cui ciascun individuo abbia l'opportunità di raggiungere un valido equilibrio famiglia-lavoro. È un risultato significativo, abbiamo sviluppato pratiche e organizzazione di lavoro flessibile, pur considerando le necessità e le esigenze sia dei nostri clienti che di sviluppo della nostra impresa."

Stati Uniti

Nel 2005, per il 12mo anno consecutivo La Deloitte è stata nominata la migliore tra le 100 società che meglio operano per le lavoratrici madri per la progressione di carriera delle donne e per la conciliazione famiglia-lavoro.

La Deloitte & Touche Usa Llp, una delle società di servizi leader nel paese, è sta-

ta ancora una volta nominata nella “Working Mothers’ 100 Best Companies” come migliore in assoluto. Le motivazioni, particolarmente importanti per le lavoratrici madri, riguardano la flessibilità, le possibilità di carriera, le politiche *family-friendly*, i congedi per i neogenitori e l’attuazione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro.

Nonostante le possibilità di un’organizzazione flessibile del lavoro che le varie società offrono, una madre lavoratrice su tre ha dichiarato che, spesso, queste politiche contribuiscono a ghettizzare le donne, ma che la Deloitte è una delle società che cerca di eliminare questa condizione, offrendo, non soltanto la possibilità di godere della flessibilità, ma anche di una progressione di carriera. D’altra parte i dirigenti della Deloitte hanno affermato che, essendo gli standard di valutazione in questa competizione sempre più alti, sono particolarmente onorati di questo riconoscimento. Il solo modo che hanno per trattene e attrarre persone altamente qualificate e competenti è quello di offrire loro benefit e programmi che costituiscano un incentivo per migliorare sia la vita professionale che personale.

Numerose società della **Florida** hanno dichiarato che se volevano conservare la competitività sul mercato erano costrette a prendere in considerazione le varie e molteplici politiche e pratiche di conciliazione famiglia-lavoro, che stavano diffondendosi nei vari stati degli USA.

- incentivare la possibilità di lavorare a casa con un PC e un telefono fa risparmiare alla società e, allo stesso tempo, consente ai genitori di continuare a essere produttivi, ma... a casa loro;
- istituire un giorno da passare in ufficio con i propri figli. Questo consente di costruire un legame più stretto tra genitori e figli, che vedono e imparano ciò che i loro genitori fanno in ufficio;
- allestire biblioteche per i dipendenti, con una varietà di libri, video e opuscoli sui problemi del matrimonio, dei figli e sulle difficoltà di conciliare famiglia-lavoro, da portare a casa in prestito;
- organizzare seminari e discussioni di gruppo sui problemi della conciliazione famiglia-lavoro, magari nell’intervallo del pranzo;
- incentivare l’utilizzo di congedi.

Austria

Nell’ambito del WiedereingetigerInnen Program il *Flexwork project* sostiene attività di orientamento, formazione, ricerca di lavoro e progetti di imprenditorialità per uomini e donne che intendono rientrare nel lavoro dopo un’interruzione. In particolare il Home Service Project offre occupazione alle donne disoccupate di lunga durata. Le donne ricevono un compenso a ore più un benefit dell’assicurazione sociale in cambio di servizi domestici svolti in case private. Il Waff (Weiner

ArbeitnehmerInnen FyrderingsFord) si assume il compito di promuovere politiche attive nel mercato del lavoro e delle risorse umane. Il sindaco di Vienna è il presidente del Waff, il cui budget proviene dalla municipalità e da privati, mentre i rappresentanti dei distretti, dei partiti politici e delle associazioni datoriali fanno parte del comitato.

Finlandia

L'ex Primo Ministro finlandese Paavo Lipponen rappresenta un esempio di successo nella conciliazione della vita familiare e della vita professionale. Dopo la nascita di ciascuna delle sue due figlie, ha chiesto ed ottenuto 5 giorni di congedo per paternità. "Un Primo Ministro non è mai in vacanza. Dovevo esser costantemente rintracciabile per telefono, ma ciò non ha turbato la cosa più importante: stare in famiglia. È stato il periodo più bello e il congedo non ha avuto alcuna conseguenza negativa sulla mia carriera. Al contrario, la stampa di tutti i paesi esteri, Italia, Spagna, Belgio, Francia, hanno riferito la storia del Primo Ministro che preferiva stare a casa con la figlia neonata, mentre si svolgeva il vertice di Madrid. È stata la migliore pubblicità che il mio Paese abbia mai ricevuto. L'ho fatto per incoraggiare i padri finlandesi e tutti i padri europei, a usufruire della possibilità di un congedo per paternità."

Regno Unito

Uno studio della Johnson & Johnson ha rilevato che la percentuale di assenteismo tra i lavoratori che usufruivano di un tempo flessibile o di politiche di congedo parentale erano in media del 50% inferiori a quella dell'intera forza lavoro. Anzi la maggior parte dei lavoratori aveva affermato che consideravano la possibilità di avere benefit e politiche di conciliazione il motivo fondamentale per restare alla J&J.

Una famosa catena di supermercati, riconoscendo che la maggior parte delle donne era intrappolata ai livelli più bassi per mancanza di qualificazione ha istituito moduli di formazione a vari livelli, ma per tutto il personale, che partendo da una formazione di base si differenziava a seconda delle necessità che si manifestavano all'interno della società, consentendo al personale di raggiungere competenze altamente flessibili. Tutto ciò veniva svolto attraverso una stretta collaborazione tra lo staff e i dirigenti, che avevano la visione più ampia della linea di produzione o del fabbisogno del mercato. Inoltre per chi volesse raggiungere livelli dirigenziali è stato attuato un ulteriore modulo *Options* appositamente modellato sull'individuo. Una società di informatica di **Londra**, la Happy Computer, ha adottato un'ampia flessibilità di orari e politiche di conciliazione famiglia-lavoro. Lo staff sceglie la

propria modalità lavorativa. Il personale è, inoltre, incoraggiato a sperimentarsi nel compito l'uno dell'altro al fine di comprendere l'intera organizzazione del lavoro. Altra cosa interessante: c'è la possibilità di trascorrere la mattinata del giovedì alla scuola dei propri figli.

Questa esperienza ha avuto la conseguenza di un forte incremento nella produttività e di una altrettanto forte riduzione dei costi.

Unione europea – Progetto Servemploi

Il progetto è finalizzato a creare opportunità di occupazione per la componente femminile nel settore dei servizi finanziari. Partendo da un'analisi del lavoro, della formazione offerta e della progressione di carriera presso società, sindacati e presso le stesse dipendenti, esso indaga sull'"occupabilità" femminile nel suddetto settore, identificando una serie di innovazioni nell'organizzazione del lavoro, nel tempo lavorativo e nelle possibilità di evoluzione delle lavoratrici che possono arrivare a "buone posizioni lavorative" identificando, allo stesso tempo, benefit per le società interessate.

Francia

La municipalità di Rennes, da tempo, ha implementato un ambizioso piano di pari opportunità per le sue dipendenti, che costituiscono la maggioranza del personale. Uno degli aspetti fondamentali riguarda la ristrutturazione degli orari di lavoro, proposte di banche del tempo, settimana breve (4 giornate lavorative e mezzo), forme innovative di part time; cercando, allo stesso tempo, di scoraggiare modalità di lavoro che possano mettere in difficoltà le donne, quali organizzare riunioni nel tardo pomeriggio o nella serata.

(a cura di *Claudia Gasparini*)

9. Maternità, discriminazione e stereotipi di genere

*di Tiziana Di Iorio**

Il genere è un fattore discriminante nella vita lavorativa di uomini e donne, in quanto veicolato da agenti di socializzazione quali istituzioni, famiglia, scuola e società, che in passato hanno diversamente orientato le scelte di formazione e occupazione. La divisione di genere del lavoro è stata tradizionalmente organizzata attorno al modello di donne naturalmente “inclini” al lavoro di cura e uomini che si dedicano alle attività produttive e di mantenimento economico della famiglia.

L’inserimento lavorativo ha rappresentato di sicuro un elemento di forza nella costruzione dell’identità maschile. Per le donne, invece, il lavoro retribuito all’esterno della mura domestiche ha rappresentato per secoli (e talvolta rappresenta ancora), solo una fase di transizione fino al matrimonio ed alla maternità. Si continuava a svolgere un’attività retribuita all’esterno della famiglia solo se veniva a mancare la figura maschile di riferimento o se tale attività non interferiva in nessun modo nell’attività di cura.

Mutamenti significativi, allo stato attuale, sono riscontrabili soprattutto nelle giovani generazioni nella formazione dell’identità di genere e del rapporto di coppia. Parallelamente si rileva una percentuale in crescita di uomini che contribuiscono al lavoro di cura, anche se la caratteristica principale della loro partecipazione è la non diversificazione tra le diverse mansioni. Ma nonostante le notevoli trasformazioni sociali e culturali continua a rilevarsi una tendenza a “pesare” in modo diverso bisogni di donne e uomini. Si tende a ritenere, ancora oggi, la donna “naturalmente” destinata al sacrificio di sé e dei propri interessi in nome delle esigenze familiari.

* Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro.

Stereotipi di genere

La divisione sessuale del lavoro, accanto ad un aumento della presenza delle donne sul mercato del lavoro ha portato con sé la progressiva costruzione di stereotipi di genere⁹⁶:

“Di colpo, i due mondi così ben separati e funzionalmente strutturati, così ovviamente naturali in tale loro differenziazione, sono diventati stereotipi convenzionali, finzioni sociali, invenzioni di comodo per giustificare gerarchie, usi ed abusi. Gli stereotipi possono essere considerati collanti e codici societari: consensi collettivi sui ruoli, sugli atteggiamenti, sui modelli, sulle aspettative, violando i quali poniamo in discussione l'equilibrio individuale e sociale, sconvolgiamo le regole implicite del gioco relazionale. Poichè la realtà nel suo insieme è troppo complessa, ogni individuo ne ricostruisce un modello, un quadro, un ritratto decisamente semplificato e culturalmente determinato: uno stereotipo. In questo senso gli stereotipi sono insiemi concettuali e comportamentali, socialmente appresi, capaci di proteggere la psicologia dell'individuo e di legittimarne condotte e valori, anche indipendentemente dalla conferma e dalla verifica oggettiva. Così, ad esempio, gli stereotipi sociali conferiscono determinate caratteristiche o prerogative a gruppi socialmente differenziati (razze, professioni, lingue, età, ruoli, ecc.), con ciò scavalcando allegramente le differenze individuali che possono essere - e spesso sono - anche maggiori. Sulla base di questo meccanismo d'attribuzione, gli stereotipi sessuali stabiliscono, a priori, determinati parametri e caratteri - psicologici, comportamentali, intellettuali, etici, erotici, ecc. - come indiscriminatamente tipici e comuni a tutti gli individui di un sesso, e parametri e caratteri del tutto opposti o diversi a individui dell'altro sesso. È difficile fare completamente a meno di queste semplificazioni della realtà nella vita di tutti i giorni.

Questi modelli devono essere sufficientemente forti da consentire riferimenti e orientamenti chiari e sicuri, ma anche sufficientemente flessibili e sfumati da permettere espressioni spurie e antinomiche, ambivalenti ed eccezionali. Se gli stereotipi sono troppo rigidi la società ne è bloccata e oppressa, se sono troppo blandi e amorfi, ne è disorientata. Essi devono essere capaci di tenere insieme la società e, anche, di permetterne il mutamento.

Gli stili di vita si fondano su interazioni di stereotipi basati sulla sessuazione: i nuovi stili sono alterazioni di tali modelli, non la loro completa disfatta. La resistenza degli stereotipi è funzionale al mantenimento dello status quo, ma l'assenza di qualsiasi resistenza genererebbe il caos. Per un altro verso però, atteggiamenti, modelli e stereotipi sembrano poter cambiare incessantemente senza che questo impedisca il perdurare di una differenza sessuale, oltre ogni concreta apparenza ed empirica manifestazione. Ruoli, diritti, mansioni, status, funzioni: tutti elementi integranti

⁹⁶ Sabatini R. (1994), *Lastuzia del desiderio*, Ed. Editoroma, Roma.

dello stereotipo sessuale e, mai come oggi, tutte queste realtà sono in discussione e in trasformazione; eppure, spesso, tutto ciò avviene senza che si intacchi davvero l'essenza sessuale in cui le persone risultano divise.

Eppure, metabolizzato il dissenso e la sfiducia iniziale, l'opinione pubblica ha continuato a sentirle donne come sempre, a separare fin troppo agevolmente la loro realtà di persone da quella del loro ruolo, della loro professione.

Gli stessi uomini che hanno scoperto e praticato attività per secoli delegate e imposte alle donne -la cura dei figli, della casa, del cibo, per esempio- se ne sono appropriati senza per questo modificare o veder modificato il loro status sessuale "virile". Queste metamorfosi sono continue ma non intaccano la sostanza della differenza sessuale. Piuttosto mettono in evidenza la superficialità e la pochezza dei ruoli, delle funzioni e degli stessi stereotipi come indici e luoghi della differenza sessuale: se essi dovessero spiegarla, fallirebbero, se dovessero esaurirla sarebbe insignificante. E tutto ciò, in ultima analisi, non ha predicati, non è attestato o comprovato da nulla; anche se ci sono comportamenti, valori, risposte che possono aumentare o diminuire la qualità maschile o femminile delle persone, pure niente può modificare la loro identificazione col genere di appartenenza. È insomma sufficiente andare poco oltre il riscontro sociale per accorgersi che il sesso è un archetipo, una qualità elementare che impregna il profondo dell'essere, ne nutre le sue radici".

Un focus sull'individuazione degli stereotipi nell'educazione fin dalla prima infanzia è stato affrontato col Progetto "Polite" del Dipartimento Pari opportunità nel 1999 e ripreso oggi dalla città di Torino.

"La Guida alla decifrazione degli stereotipi di genere negli albi illustrati"⁹⁷, che fa una panoramica sull'evoluzione delle immagini destinate ai/belle bambine/e negli ultimi 100 anni, mira a fornire agli adulti (autori, editori, insegnanti, bibliotecari, genitori) degli strumenti per cogliere negli albi per ragazzi/e attualmente in commercio la presenza di stereotipi sessisti e di comprenderne il significato. «La ricerca ha largamente confermato, anzi, ha confermato al di là delle aspettative l'ipotesi di partenza. La percezione che bambine e bambini hanno dei ruoli di genere e del modo in cui vengono rappresentati attraverso immagini stereotipate è precisa e finissima. Questo deve sollecitare gli educatori a responsabilizzarsi e ad essere sempre più consapevoli dei messaggi che tali immagini comunicano. Quando si parla di educatori naturalmente non si vuole restringere il campo a genitori e insegnanti, che indubbiamente rappresentano una delle fasce più interessate dai risultati di questo studio, ma non sono i soli: il campo dell'editoria per ragazzi è ampio e autori, illustratori, bibliotecari, editori sono figure professionali che meritano molta

⁹⁷ Scaricabile al sito www.comune.torino.it/quantedonne/strumenti.htm

attenzione. Uno degli aspetti più positivi che la ricerca ha messo in luce è la capacità di produrre riflessione, sviluppare il senso critico, migliorare la creatività, che i gruppi di lettura organizzati nelle biblioteche hanno dimostrato”.

Un'altra iniziativa che affonda le proprie radici nell'istruzione è il *Progetto Areste* portato avanti a livello europeo dall'Università di Roma 3⁹⁸: «In attuazione del Programma relativo alla strategia quadro comunitaria in materia di parità tra gli uomini e le donne per il quadriennio 2001-2005, il progetto “*Areste: Eliminare gli Stereotipi*”, presentato dalla Direzione Generale della Donna della Comunidad di Madrid ha avuto lo scopo di promuovere un cambiamento nella rappresentazione stereotipata delle donne e degli uomini nei mezzi di comunicazione e nella pubblicità.

“Areste nasce come risposta alla constatazione del fatto che il progresso nella parità di opportunità tra le donne e gli uomini si scontra con lo scoglio degli stereotipi di genere i quali, tra le altre cose, attribuiscono alle donne l'ambito privato e familiare e agli uomini lo spazio pubblico e quello professionale. Questi stereotipi categorizzano le donne e gli uomini, paragonano gli uni alle altre, attribuiscono loro caratteristiche predeterminate alle quali dovrebbero corrispondere e culminano con un processo di riconoscimento, nel quale, in misura maggiore, prevale tutto quanto sia relativo al maschile a detrimento del femminile. Questo processo incassa le persone in ragione del loro sesso, esige che rispondano a modelli irraggiungibili e genera pregiudizi sociali per cui, ad esempio, si ritiene che gli uomini sono adatti ad occuparsi delle questioni pubbliche e professionali e che le donne devono occuparsi della cura della famiglia e delle faccende domestiche. Come risultato, gli stereotipi di genere gettano il seme che favorisce la disegualianza tra le donne e gli uomini in ambiti vitali come nell'accesso al lavoro ed ai posti di decisione, nelle differenze di retribuzione, nella diversa assunzione di responsabilità familiari e domestiche, impedendo o ostacolando il pieno inserimento delle une e degli altri nella vita professionale, politica, economica, sociale e familiare. Sono molti gli sforzi privati e pubblici che vengono messi in opera per modificare questi schemi. Ciononostante gli stereotipi continuano a venire trasmessi attraverso i principali agenti della socializzazione: la famiglia, la scuola e i mezzi di comunicazione; la reiterazione di immagini e messaggi in tutti questi ambiti cristallizza pregiudizi che incidono sul comportamento sociale e sul trattamento quotidiano delle donne e degli uomini”.

Una pietra miliare nell'indagine sugli stereotipi di genere sul mercato del la-

⁹⁸ Cfr. www.uniroma3.it/comitati/pariopportunita.

voro è fornita da una ricerca promossa nel 1999, ma ancora oggi di estrema attualità, dal Laboratorio di scienza della cittadinanza *Oltre il tetto di vetro, Carriere professionali a rischio* (progetto Now Ragep) che ha individuato i principali fattori di ostacolo alla presenza delle donne nel mercato del lavoro e alle loro progressioni di carriera, qui di seguito elencati.

- Esistenza di pregiudizi e stereotipi sulle donne in carriera
- Chiusura dell'ambiente maschile
- Forte competitività degli uomini
- Esistenza di comportamenti maschili segreganti
- Esclusione dalle dinamiche di potere informale
- Scarsa valorizzazione delle competenze delle donne
- Scarso riconoscimento delle cariche ricoperte dalle donne
- Molestie sessuali verbali e fisiche
- Scarsa credibilità delle donne presso gli utenti clienti
- Scarsa credibilità delle donne presso il personale subalterno
- Prevalenza di un modello maschile di dirigente

Fattori organizzativi relativi alla carriera

- Difficoltà di accesso a interventi di formazione
- Mancanza di forme di *tutoring* per facilitare l'inserimento lavorativo
- Mancanza di figure femminili di riferimento all'interno del proprio ente
- Discrezionalità delle procedure di valutazione a danno delle donne
- Mancanza di sistemi di programmazione individuale delle carriere
- Esistenza di forme di discriminazione retributiva

Fattori organizzativi relativi alla conciliazione tra vita privata e professionale

- Rigidità nell'organizzazione del lavoro
- Inadeguatezza degli orari
- Insufficiente capacità di gestire i trasferimenti di lavoro
- Scarsa considerazione dei problemi delle donne a partecipare ad attività formative e di aggiornamento

Fattori psicologici

- Disagio degli uomini in relazione alla presenza di donne
- Invidia e gelosia dei colleghi

Il preconcetto secondo il quale le donne sono spesso più preparate degli uomini, ma in fondo poco affidabili perché hanno altre cose a cui pensare è tuttora difficile da annichilire. Le aspirazioni di curriculum delle donne sono ancora congetture come un'incontinenza giovanile destinata presto o tardi a

lasciar il posto alle premure materne. La carriera e il successo sono quindi possibili, a patto che si sia dimostrato che tutti i “grattacapi” al di fuori del lavoro siano risolti e regolati con precisione.

L'indagine *Oltre il tetto di vetro, Carriere professionali a rischio* ha sottolineato come gli ostacoli per raggiungere i vertici della carriera sorgono anche dai comportamenti e dagli atteggiamenti delle donne. Sono stati individuati i seguenti fattori:

Fattori connessi alla conciliazione tra vita privata e vita professionale

- Stress nella gestione della diverse sfere della vita

Fattori psicologici

- Basso livello di autostima
- Scarsa ambizione
- Paura di non essere accettate in un ambiente maschile
- Scoraggiamento ed abbandono degli obiettivi

Fattori socio-culturali

- Carente consapevolezza delle dinamiche di genere
- Scarsa consapevolezza delle effettive dinamiche nella progressione di carriera
- Disinteresse per le dinamiche politiche e di potere dell'organizzazione

Si riportano di seguito alcuni stralci significativi di tale ricerca.

Va ricordato che in Italia, così come nel più ampio contesto internazionale, sono state elaborate e attuate numerose **politiche** a favore della presenza femminile nel mondo del lavoro¹. Sulla base della ricerca effettuata in Italia nell'ambito di Ragep, è possibile identificare almeno 4 principali ambiti di politiche

- le **politiche antidiscriminatorie**, finalizzate a rimuovere il disequilibrio tra uomini e donne in ambito lavorativo;
- le **politiche di *enabling environment***, volte a creare un ambiente favorevole all'emergere delle donne in ambito professionale;
- le **politiche *family friendly***, tese a favorire la conciliazione tra le diverse sfere della vita e, possibilmente, a favorire una più equilibrata divisione delle responsabilità familiari all'interno della coppia;
- le **politiche di sviluppo della carriera** (volte, nell'ambito del lavoro dipendente, a promuovere la carriera delle donne all'interno delle organizzazioni e, nell'ambito del lavoro autonomo, a promuovere l'imprenditoria femminile).

Politiche antidiscriminatorie

- formazione professionale rivolta alle donne (ad esempio, donne che rientrano nel mercato del lavoro, o in occasione di mutamenti tecnici organizzativi)
- revisione dei requisiti richiesti per accedere a determinate occupazioni che tendono a sfavorire di fatto le donne (caratteristiche fisiche, competenze, ecc.)
- interventi per eliminare la discriminazione retributiva
- assistenza alle donne per l'accesso a risorse economiche, a consulenti, a reti di donne a professionisti

Politiche di *enabling environment*

di tipo interno

- promozione della circolazione di informazioni negli ambienti di lavoro (diffusione di notiziari e circolari interne, promozione di incontri interni, creazioni di reti tematiche negli ambienti di lavoro, ecc.)
- adozione di obiettivi di valorizzazione della diversità nella gestione delle risorse umane
- monitoraggio delle politiche di gestione delle risorse umane
- sensibilizzazione alla carriera femminile negli ambienti di lavoro
- sensibilizzazione dei dirigenti e degli uomini in generale sulle questioni di genere

di tipo esterno

- sensibilizzazione allo sviluppo dell'imprenditoria femminile
- interventi di sensibilizzazione sul mercato del lavoro rivolto a studenti
- attività di studio e di ricerca sullo sviluppo tecnologico e sull'innovazione in relazione all'imprenditoria femminile
- realizzazione di campagne di informazione, interventi per la gestione dei tempi della città

Politiche *family friendly*

- flessibilità e riduzione dell'orario di lavoro
- congedi e interruzioni parentali
- consulenza in relazione alle attività di cura
- servizi di cura per gli anziani
- servizi per i bambini
- sensibilizzazione delle donne alla condivisione della responsabilità di cura con i padri

Politiche di sviluppo della carriera (lavoro dipendente)

- formazione professionale orientata allo sviluppo della carriera
- redazioni di resoconti e rapporti sulle attività svolte

- tutoraggio allo sviluppo della carriera
- promozione del senso di sicurezza e della fiducia in se stesse
- revisione dei requisiti richiesti alle donne per accedere alle posizioni decisionali
- piani di programmazione delle carriere femminili
- interventi di mentoring

Politiche di sviluppo della carriera (lavoro autonomo)

- assistenza, e consulenza per l'avvio di imprese gestite da donne
- agevolazioni economiche, finanziarie e fiscali per l'avvio di imprese gestite da donne
- tutoraggio nella fasi di avvio dell'impresa
- formazione alla creazione di impresa femminile
- networking tra imprese femminili
- incubazione di imprese femminili

(Ragop)

Si possono avere, quindi, **politiche indirette** nel caso in cui le azioni siano prevalentemente orientate a creare condizioni favorevoli affinché le donne possano emergere professionalmente. Tali politiche, in molti casi, possono anche *non* avere come beneficiarie le donne (come nel caso degli interventi di sensibilizzazione sulle questioni di genere rivolti ai dirigenti uomini).

Le **politiche** possono essere prevalentemente **dirette**, invece, quando sono più orientate a incidere sulla condizione professionale di specifiche categorie di donne, promuovendone l'ascesa nella carriera (ad esempio le azioni di *mentoring*) o quando hanno lo scopo di rimuovere direttamente un fattore di ostacolo importante per lo sviluppo professionale.

Sul versante delle azioni di pari opportunità e di valorizzazione del lavoro femminile, le organizzazioni (imprese, attori pubblici o altro) si possono suddividere in tre categorie⁹⁹:

- organizzazioni caratterizzate da una "benigna negligenza" (*benign neglect organizations*);
- organizzazioni "reattive" (*reactive organizations*);
- organizzazioni "pro-attive" (*proactive organizations*).

⁹⁹ Powell G.N. (1993), Promoting and valuing cultural diversity" in: Powell G.N. *Women and Men in Management*, Sage Publication, Newbury Park; Pati G.C. (1977), "Reverse Discrimination: What Can Managers Do?", *Personnel Journal* 56.

Le *benign neglect organizations* sono quelle imprese e organizzazioni che non realizzano alcuna attività per favorire le pari opportunità, per eliminare situazioni di discriminazione o per alleviarne gli effetti negativi. Cercano di evitare fino a quando è loro possibile di uniformarsi a disposizioni legislative in materia, e si guardano bene dal promuovere azioni autonomamente.

Le *reactive organizations*, invece, tendono ad inserire misure e programmi di promozione di forme di sostegno alle donne (spesso solo apparentemente o formalmente) esclusivamente in occasione dell'introduzione di una normativa che lo impone. È tipico il caso dell'apertura alle donne delle posizioni dirigenziali, effettuata però offrendo loro ruoli privi di potere decisionale, che del manager, spesso, non presentano neanche il livello retributivo ("leadership marginale"). Un altro esempio è quello della donna che viene promossa di livello, ma che in realtà continua a svolgere lo stesso incarico ("ghetto manageriale").

Le *proactive organizations*, infine, sono orientate al sostegno delle donne indipendentemente dalla presenza di esplicite normative antidiscriminazione. Sono imprese o organizzazioni che hanno favorito l'accesso delle donne anche in occupazioni a dominanza maschile. Le politiche di valorizzazione delle donne rivestono un ruolo centrale nelle loro attività e sono presenti nel loro planning strategico (motivate da considerazioni legate allo sviluppo e al miglioramento della competitività nei mercati). Queste organizzazioni hanno programmi per lo sviluppo delle risorse umane di tipo innovativo: servizi di pianificazione delle carriere, programmi di formazione, servizi di cura e assistenza ai bambini e agli anziani, ecc. Il sostegno alle donne e la loro valorizzazione, per queste organizzazioni, comportano una trasformazione della cultura di impresa e un cambiamento profondo nel modo di concepire e di gestire le risorse umane nell'ambito del processo produttivo.

Tra i fattori di ostacolo alla carriera delle donne vi è senza dubbio tutta una serie di **comportamenti discriminanti** dei colleghi e dei superiori maschi sul posto di lavoro, che sono poco visibili ma che non per questo sono meno gravi. Tali comportamenti testimoniano la perdurante incidenza di una cultura che svalorza e marginalizza l'apporto professionale delle donne.

Ecco alcuni comportamenti ricorrenti, rilevati dalla ricerca svolta nel quadro di Ragep:

- battute di spirito sessiste durante incontri e riunioni (segnalate dal 56,2% delle intervistate);
- affermazioni o insinuazioni degli uomini, contrarie alla presenza delle donne, proferite di fronte a colleghe (43,6%);
- mancare di presentare le donne ad ospiti ed interlocutori in occasione di incontri cui esse partecipano (21,4%).

Tutto questo senza considerare il ben noto fenomeno delle molestie sessua-

li sul luogo di lavoro, con conseguenze anche sul piano della possibilità di crescita professionale delle donne.

In certi casi, come si è visto, questa cultura contraria alla presenza femminile assume le forme di una vera e propria reazione aperta da parte dei colleghi maschi. Il problema ha radici antiche e non è, evidentemente, di immediata soluzione. Tuttavia, esistono forme di intervento che possono essere attuate in tempi brevi, quali ad esempio:

- attività di formazione e di sensibilizzazione dei dirigenti e dei colleghi sulle questioni di genere, all'interno delle organizzazioni interessate, che si può sostanziare in incontri ristretti, seminari, bollettini o altre pubblicazioni periodiche, ecc. (tali attività servono a rendere visibili conflitti, tensioni e discriminazioni esistenti e a individuare aree problematiche su cui lavorare);
- attività di sensibilizzazione e di educazione sulle questioni di genere nelle scuole;
- predisposizione di codici di comportamento interni (ad esempio circa le molestie sessuali).

Un altro importante elemento di ostacolo alla carriera delle donne è la loro esclusione dal gruppo di coloro che detengono e gestiscono il potere all'interno dell'ambiente lavorativo. Tale esclusione è particolarmente evidente se si considerano due aspetti interconnessi:

- l'accesso alle informazioni;
- la partecipazione ai processi decisionali.

La ricerca Ragep ha messo in luce la profonda differenza che esiste, circa questi due aspetti, tra le donne che hanno avuto successo nella loro carriera e le altre. Si pensi, ad esempio, che 1 donna su 3 tra quelle che non hanno raggiunto posizioni apicali ha dichiarato di non avere accesso, ogni volta che ne ha bisogno, alle informazioni principali che riguardano l'organizzazione di appartenenza.

Per l'altro aspetto, sono stati identificati due insiemi di donne in base al loro rapporto con il tema del potere in generale:

- le donne che hanno un rapporto positivo con il potere, le quali tendono a esercitare consapevolmente, nella dimensione formale e informale;
- le donne che hanno un rapporto problematico con il potere, le quali tendono ad esercitare in una sola delle due dimensioni (formale o informale), o a non esercitare del tutto.

Applicando questa distinzione alle 588 donne intervistate, si è notata una rilevante differenza tra la situazione delle donne che hanno raggiunto posizioni apicali e le altre, in riferimento a:

- la partecipazione alla definizione delle attività e dei programmi generali dell'ente/organizzazione;

- la partecipazione alla definizione delle attività e dei programmi riguardanti il proprio lavoro.

È certo evidente che le donne in posizioni gerarchiche superiori abbiano un rapporto con il potere in genere migliore rispetto alle altre donne. Tuttavia, un esame ravvicinato delle 29 “donne di successo” intervistate in profondità ha messo in luce l’importanza di adottare anche una strategia personale di identificazione e gestione dei rapporti di potere informali: esse mostrano, nella maggioranza dei casi, di avere tenuto in considerazione e utilizzato tali dinamiche, più che ostacolarle o denunciarle. A questo scopo possono servire interventi all’interno delle varie organizzazioni, quali:

- la diffusione di notiziari e circolari interne;
- la promozione di incontri su specifici argomenti;
- la creazione di reti di discussione o gruppi di lavoro tematici.

Certamente questi interventi possono agire sulla componente “formale” dell’inserimento nelle dinamiche di potere, ma non su quella “informale”.

A questo scopo possono essere utili, sia interventi di sensibilizzazione dei colleghi e dei dirigenti, uomini e donne, sia iniziative specifiche di formazione e coscientizzazione tese a fornire alle donne quegli elementi conoscitivi indispensabili per identificare e possibilmente gestire le dinamiche di potere quotidiane e non sempre visibili. In particolare, si può pensare a corsi o seminari ad hoc di studiosi ed esperti nel campo delle scienze sociali e delle scienze dell’organizzazione.

All’interno delle aree a dominanza maschile esaminate (e non solo all’interno di esse) si verifica spesso una sorta di aprioristica “opzione preferenziale per gli uomini”. Tale fenomeno (o insieme di fenomeni), puntualmente rilevato anche dalla ricerca Ragep, si rende palese quando si rilevano:

- il mancato accesso all’occupazione o alla carriera a parità di qualifica o di competenze rispetto agli uomini;
- il mancato riconoscimento di competenze, professionalità, titoli e qualifiche delle donne;
- la presunzione di superiorità delle prestazioni lavorative degli uomini rispetto alle donne.

Che tale opzione non abbia alcun fondamento è messo in evidenza da una serie di elementi, relativi al miglior curriculum formativo che le donne oggi mostrano, rispetto agli uomini.

Si possono identificare vari tipi di misure per contrastare forme di ingiusta opzione preferenziale a favore degli uomini. Tali misure in parte coincidono con tipi di azione tese a combattere altre forme di discriminazione delle donne, tuttavia vale la pena di tararle anche sul grave fenomeno qui preso in considerazione. Si tratta, in particolare, di:

- diffusione di modalità eque e controllabili di assegnazione degli incarichi;

- programmi di informazione e sensibilizzazione (rivolti a dirigenti pubblici, imprenditori, ecc.) sulle nuove caratteristiche delle risorse umane femminili che si affacciano sul mondo del lavoro;
- interventi di monitoraggio (interni a una specifica organizzazione o sulle organizzazioni di un dato territorio), relativi a questa particolare forma di discriminazione.

La Deloitte & Touche ha promosso, presso i suoi uffici, la revisione delle procedure di assegnazione degli incarichi negli ultimi tre anni, per identificare le pratiche discriminatorie più sottili che impedivano alle donne l'accesso alle posizioni aziendali più elevate.

La Price Waterhouse, invece, ha adottato un sistema formale per l'assegnazione degli incarichi, attraverso un data-base che contiene competenze e carichi di lavoro di ciascun dipendente, tenuto aggiornato dall'human resources manager.

Particolarmente utili possono essere, inoltre, i cosiddetti interventi di *succession planning* che consistono nella "pre-formazione" o "formazione in anticipo" di potenziali sostituti per le posizioni più elevate del management. Tale pratica può essere associata a una strategia volta a favorire l'accesso delle donne a posizioni apicali.

La Motorola ha fatto del *succession planning* la chiave di volta di tutte le sue politiche a favore delle pari opportunità. Il processo del *succession planning* avviene attraverso un metodo chiamato Organization and Management Development Review (OMDR), grazie al quale vengono identificate le risorse umane ad alto potenziale per specifici ruoli dirigenziali. È prevista una soglia minima obbligatoria di presenza di donne (e di minoranze etniche), chiamate "Officer Parity Goals". Per le risorse umane identificate nella rassegna vengono identificati percorsi di formazione adeguati rispetto alle posizioni cui sono candidate.

Uno specifico elemento di ostacolo alla carriera, ma anche di stress e frustrazione, è lo scarso riconoscimento delle posizioni e dei meriti professionali delle donne all'interno dei loro ambienti di lavoro (fenomeno strettamente conseguente alla "opzione preferenziale per gli uomini". Come ha messo in evidenza la ricerca, questo riconoscimento può avere aspetti "operazionali" e formali (aumento del reddito e di responsabilità), ma anche "cognitivi" e informali (aumento del rispetto e della considerazione da parte dei colleghi). Non bisogna dimenticare, peraltro, il fenomeno (segnalato dalle intervistate) di una persistente discrezionalità delle procedure di valutazione del lavoro svolto, a danno delle donne. Gestire tali aspetti nella loro globalità può essere molto importante per favorire lo sviluppo "effettivo" della carriera delle donne stesse. È evidente, innanzitutto, che vanno promossi interventi volti a eliminare la discriminazione retributiva delle donne che rappresenta un fenomeno ancora molto diffuso. È

altrettanto evidente che qualsiasi azione di sensibilizzazione dei colleghi e di *empowerment* delle donne contribuisce a un maggiore riconoscimento delle posizioni lavorative delle donne stesse.

Oltre a ciò, si può pensare a politiche finalizzate a:

- diffondere metodologie chiare, pubbliche e trasparenti di valutazione delle prestazioni professionali (anche tramite forme di valutazione di gruppo);
- monitorizzare gli interventi di gestione delle risorse umane, sia al livello generale che all'interno dei singoli luoghi di lavoro;
- diffondere la pratica della redazione di resoconti e rapporti sulle attività svolte (*reporting*), che può favorire un avanzamento di carriera fondato su principi meritocratici più trasparenti, formalizzati, pubblici e quindi meno discriminanti.

La Honeywell ha istituito al suo interno dei comitati denominati "talent committees", che hanno il compito di analizzare i profili professionali di donne o di persone appartenenti a minoranze che sono rimaste troppo a lungo in una posizione professionale non corrispondente al loro valore e alle loro competenze. Il comitato invia i risultati delle sue analisi ai manager di settore e ai responsabili della gestione delle risorse umane. Tali reports sono risultati all'interno dell'azienda molto efficaci per la promozione dello sviluppo delle carriere, soprattutto di quelle delle donne.

La problematica delle discriminazioni di genere sul lavoro collegata alla costruzione di stereotipi sessisti è stata anche oggetto di un recente *Indagine Eurochambres* (associazione dei sistemi camerali europei), cofinanziato dall'Unione europea. Secondo tale ricerca svolta in sei Paesi, Austria, Cipro, Francia, Grecia, Italia e Germania, (per l'Italia condotta da Unioncamere-Retecamere su 1.000 imprenditrici italiane), le donne che lavorano sono ancora vittime di pregiudizi e stereotipi.

Il 56,3% delle imprenditrici ha sentito dire, nel proprio ambiente professionale: "Le donne sono meno credibili rispetto agli uomini nel lavoro". L'88% delle donne imprenditrici si è sentito dire: "È più importante per un uomo rispetto alla donna fare carriera". E, a dimostrazione di quanto certi stereotipi condizionino la vita delle donne, il 64,7% delle intervistate è convinta che sarebbe stato più facile fare carriera se fosse stata un uomo e l'82% ritiene che la maternità costituisce o potrebbe costituire un ostacolo alla propria carriera.

È evidente, quindi, che fintanto che le donne dovranno scontrarsi con una cultura che le vede vittime di discriminazioni di genere, è difficile immaginare un contributo significativo dal solo versante delle politiche di conciliazione. Appaiono quindi urgenti alcuni investimenti decisivi, non solo in ambito normativo ma soprattutto in ambito culturale, con la possibilità di accompagnarli a misure di carattere cogente.

Una ricerca campione: discriminazioni di genere in Emilia Romagna

Le Consigliere Regionali di Parità dell'Emilia Romagna hanno prodotto una ricerca **sulle discriminazioni di genere nel lavoro** con riferimento temporale all'anno 2004 con l'obiettivo di creare un banca dati on line che sia fruibile per tutti coloro - addetti ai lavori e non - che sono interessati alla conoscenza delle varie tipologie di discriminazioni rilevate nella regione dalle consigliere di parità.

La ricerca affronta in modo puntuale la tematica sia a livello regionale che nel dettaglio provinciale e nello specifico i seguenti item: casi segnalati, casi di discriminazione, consulenze di primo livello, tipologie di discriminazioni, suddivisione dei casi per genere, analisi delle richieste dei lavoratori di sesso maschile, strategie e tipo di contatto. Corredato da strategie possibili di intervento.

Si riportano di seguito alcuni stralci, rinviando alla pubblicazione integrale per approfondimenti¹⁰⁰.

Il totale dei casi segnalati, risultano 351, somma sia dei 163 casi di discriminazione, che delle 188 richieste di informazioni o consulenze di primo livello. Le Province che hanno segnalato il maggior numero di casi, risultano nell'ordine Modena, Bologna, Reggio Emilia, Forlì/Cesena e Rimini. Le consulenze sono numericamente rilevanti per Forlì/Cesena e di un certo peso per Bologna e Reggio Emilia, mentre sono minori nelle restanti realtà.

Associando tali considerazioni con i tassi di disoccupazione e i dati relativi alla rilevazione compiuta dalla Direzione Regionale del Lavoro nell'anno 2003 si dà rilevanza alla considerazione che le dimissioni della lavoratrice madre possano essere un indicatore interessante relativamente sia a situazioni di discriminazioni (si veda ad esempio il fenomeno delle cosiddette dimissioni in bianco), sia alla decisione più o meno obbligata di lasciare il lavoro, imposta dagli "obblighi di cura". Esiste infatti una proporzionalità, quasi sempre attesa, tra i tre indici, in quanto ad aumento del tasso di occupazione, consegue un aumento del numero di dimissioni della lavoratrice madre e dei casi di discriminazione trattati.

Tipologie di discriminazioni

Le tipologie di discriminazioni sono state aggregate in 8 macro aree scelte in base alla loro rappresentatività statistica: conciliazione, discriminazione per maternità, discriminazione salariale, licenziamento discriminatorio, vessazioni sul posto di lavoro¹⁰¹, molestie sessuali, progressioni di carriera, altro. Nel dettaglio, le macroaree comprendono diverse voci:

- **Conciliazione:** conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, conciliazione per maternità, conciliazione, diniego part time, diniego trasferimenti.
- **Discriminazione per maternità:** demansionamenti e trasferimenti legati alla

maternità, nonché tentativi di eludere l'attuale normativa e rifiuti di assunzione di donne in stato interessante.

- **Molestie sessuali:** molestie sessuali, molestie sessuali e vessazioni sul posto di lavoro, molestie sessuali e intimidazioni o vessazioni.
- **Discriminazione salariale:** discriminazioni salariali e illeciti in busta paga.
- **Vessazioni sul posto di lavoro:** vessazioni sul posto di lavoro e vessazioni morali sul posto di lavoro, dequalificazione per pressione psicologica, dimissioni per intimidazioni, violenze psicologiche e sovransionamento, maltrattamenti verbali e intimidazioni, molestie verbali e vessazioni.
- **Progressioni di carriera:** mancata progressione, demansionamenti per malattia, mancato inserimento nell'attività formativa dell'azienda, mancata corresponsione delle indennità, sotto occupazione.
- **Licenziamento discriminatorio:** dimissioni post maternità, licenziamenti per mobilità, licenziamenti per maternità.

Altro: sono state inserite in quest'area le voci: infortunio sul lavoro, attività di orientamento e conseguente progettazione, discriminazione di sesso nell'assunzione, attività volta al riconoscimento di titoli di studio, trasferimenti non riconducibili ad altre tipologie.

Emerge abbastanza chiaramente quanto siano rilevanti le vessazioni sul posto di lavoro all'interno delle tipologie di discriminazioni. Questo dato inoltre risulta ancor più chiaro se si prendono in considerazione altri due fattori: il primo relativo al fatto che mancano nel computo i casi di molestie sessuali e vessazioni sul posto di lavoro, inseriti esclusivamente nella macro area molestie sessuali, il secondo relativo al fatto che praticamente la totalità delle discriminazioni subite dagli uomini riguarda le vessazioni sul posto di lavoro. Soltanto le discriminazioni dovute all'esigenza di conciliare, contendono il primato alle vessazioni. Seguono in ordine decrescente i casi di discriminazioni inerenti alla progressione di carriera ed alla maternità. Di una certa gravità appare anche il dato relativo al licenziamento (che comprende anche le dimissioni), soprattutto tenendo conto che la rottura del rapporto di lavoro è un evento drammatico, in grado di incidere negativamente, non solo sulla qualità di vita del singolo, ma anche nel soddisfacimento di bisogni primari. Il tema è poi analizzato in dettaglio per provincia

I soggetti che sono ricorsi alle Consigliere di parità

I lavoratori che si sono rivolti alle Consigliere di Parità, sono per il 95% di sesso femminile. L'età nella quale esse subiscono il maggior numero di discriminazioni va dai 30 ai 40 anni. Anche le donne che si trovano nella fascia 40/50 sono fortemente colpite, mentre la percentuale scende decisamente dai 20 ai 30 anni e dopo i 50. Se a questo dato espresso aggiungiamo quello emerso dall'analisi del rapporto tra discriminazioni e figli, risulterà evidente che la maternità o la possibilità di

(segue)

diventare madre (superiore nella fascia di età che va dai 30 ai 40), va ad incidere nell'aumento della possibilità di essere discriminata. Risulta infatti chiaro che la maternità costituisce un elemento importante per chi subisce comportamenti discriminatori. È soprattutto con la presenza di un figlio che la possibilità di essere discriminata aumenta. In questo caso, possiamo supporre, che la nascita del primo figlio, venga percepito come un elemento di criticità sia da parte dell'organizzazione lavorativa, che da parte della lavoratrice.

Le tipologie delle richieste alle Consigliere avanzate dai lavoratori di sesso maschile riguardano per il 42% informazioni relative alla L. 53/2000, seguite dalla tutela antidiscriminatoria, soprattutto per vessazioni sul posto di lavoro, ma anche per problematiche legate alla conciliazione. Sono totalmente assenti, discriminazioni legate alla retribuzione, alla progressione di carriera, al licenziamento ed alle molestie sessuali.

Rispetto al livello di istruzione delle persone che hanno chiesto tutela antidiscriminatoria, il titolo di studio superiore è in possesso della maggior parte di donne, che comunque risultano fortemente scolarizzate presentando una buona percentuale anche di studi universitari (diploma universitario e laurea).

Relativamente alla realtà economica, il maggior numero di discriminazioni vengono denunciate in imprese di medie e grandi dimensioni (che insieme raccolgono il 68% dei casi). In queste realtà, in teoria, dovrebbero operare meccanismi di tutela interni, quali una considerevole attenzione dell'aspetto relativo alle cosiddette "risorse umane", con l'istituzione di uffici (personale, formazione ecc.) a ciò preposti, sia con la presenza in azienda del sindacato, tramite Rsu e Rls. Rilevante anche il 33% proveniente dal cosiddetto "pubblico impiego", solitamente ritenuta un'area fortemente tutelata.

Conclusioni

«Dall'analisi dei dati, disaggregati per Provincia, si può verificare che le discriminazioni assumono caratteristiche diverse, anche in relazione al contesto socio economico e territoriale nel quale vengono messe in atto. In questo senso la capillarità del servizio delle Consigliere di Parità risulta strategico. Entrando nel merito delle tipologie di discriminazioni attuate, le vessazioni sul posto di lavoro sono al primo posto. Questo fenomeno che può prevedere una forma di violenza morale o psichica, attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore può essere dovuto a diversi fattori, sia interni alla realtà aziendale sia esterni, pertinenti all'attuale configurazione economica. Tale comportamento può sfociare nel "mobbing", anche se è necessario specificare che a causa della diffusione massmediatica che ha assunto recentemente il fenomeno, vengono spesso classificati come mobbing discriminazioni di genere, che solo se non contrastate e risolte possono subire una escalation tale da comportare anche l'allontanamento dal posto di lavoro della vittima.

Le vessazioni sul posto di lavoro presentano una trasversalità di genere considerevole, dal momento che anche i lavoratori di sesso maschile che si sono rivolti alle Consigliere per ricevere tutela, ne hanno denunciato la problematica. Si tratta di un fenomeno in crescendo, ovvero sempre più percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici con dinamiche che hanno diverse sfaccettature. Dalla presente ricerca è emerso che le vessazioni sul posto di lavoro riguardano prevalentemente le lavoratrici madri. È probabile quindi che alcune aziende reagiscano alla richiesta di part-time, di una maggiore flessibilità, di fruizione di congedi e permessi, con comportamenti discriminatori. Da qui appunto un' *escalation* discriminatoria con pressioni psicologiche che spesso portano all'espulsione o all'abbandono "volontario" dal contesto lavorativo. Da questo emerge la necessità che vengano progettati incontri formativi *ad hoc* in modo capillare nelle province di competenza per divulgare correttamente come si riconoscono le vessazioni sul posto di lavoro, coinvolgendo attori istituzionali sul territorio compresi i servizi ispettivi e le Asl nella consapevolezza che aumentando la qualità delle informazioni si aumenti la possibilità di interventi preventivi. In questo modo la divulgazione del fenomeno non avviene solo tramite i media che spesso non forniscono una reale conoscenza delle dinamiche delle vessazioni sul posto di lavoro creando false aspettative nei lavoratori.

Altro fattore di rilievo, sempre nell'ambito delle discriminazioni, è quello relativo alla conciliazione ed alle richieste che la lavoratrice pone nel tentativo di conciliare lavoro e famiglia. È possibile notare, leggendo i dati forniti dalle Consigliere, che la fruizione di un orario ridotto di lavoro risulta spesso un fattore di criticità. Se questa considerazione può risultare "più comprensibile" per realtà lavorative di piccole dimensioni, si spiega molto meno in realtà medio/grandi che costituiscono la maggior parte delle aziende interessate dalle discriminazioni. Per comprendere questa dinamica è necessario utilizzare anche la categoria di "contratto psicologico" in quanto si può ipotizzare che tale difficoltà discenda ancora dalla concezione di una "cultura aziendale fordista" che considera "tradimento" dell'azienda la scelta di conciliazione della lavoratrice.

In sintesi, le caratteristiche della donna discriminata sono le seguenti: rientra prevalentemente nelle fasce d'età 30-40 e 40-50, vuole conciliare il lavoro per il mercato ed il lavoro di cura (figli ed anziani), ha mediamente un figlio, possiede una buona istruzione ed ha un buon contratto di lavoro.

Sulla base di questi dati appare utile un'azione capillare di sensibilizzazione a livello culturale del tema della conciliazione e nel contempo l'attivazione, in collaborazione con gli organismi di parità locali, di corsi e seminari per la diffusione della conoscenza dell'art.9 della L.53/2000 e della L.125/1991.

Altro dato di grande interesse emerge dall'analisi delle consulenze richieste alle Consigliere. La maggior parte delle richieste di informazioni, infatti, riguardano la legge sui congedi parentali e l'attuazione dell'art. 9 (misure a sostegno della flessibilità d'orario) della già citata legge. Se riprendiamo la considerazione precedente-

(segue)

mente esposta sulla dimensione aziendale, si evidenzia che un terzo delle aziende che discriminano sulla conciliazione sono pubbliche. La legge 53/2000, anche in un settore considerato ad alta tutela come quello pubblico, appare non conosciuta “adeguatamente”.

Per far fronte a queste carenze è importante il coinvolgimento delle Commissioni Pari Opportunità e delle Rsu che sono presenti negli enti pubblici. Un’ultima considerazione sui dati riguarda la “strategia” adottata dalle Consigliere, che tende sempre a salvaguardare il rapporto di lavoro esistente ed a suggerire possibili vie d’uscita al datore di lavoro che, una volta contattato su mandato della persona discriminata, si mostra quasi sempre collaborativo nella ricerca di soluzioni positive. In un momento storico di “disaggregazione del diritto del lavoro” l’azione antidiscriminatoria delle Consigliere di parità espletata a trecentosessanta gradi, dall’informazione all’azione in giudizio, dalla sensibilizzazione alle proposte, si presenta complessa e faticosa, ma duttile e potenzialmente più efficace rispetto alle attività di tutela più tradizionali.

¹⁰⁰ www.consiglierediparitaer.it/files/discriminazioni_genere2004.pdf

¹⁰¹ Con questa voce si intende ricomprendere i casi di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuati dal datore di lavoro o da altri dipendenti, nei confronti di un lavoratore. Spesso, in prima fase, tali comportamenti vengono identificati dalla vittima come mobbing, anche se in realtà sottendono vere e proprie discriminazioni basate sul sesso che possono subire una escalation nel corso del rapporto di lavoro.

10. Gli Indicatori di discriminazione di genere

di Adriano Paggiaro*

Rubery *et al.*¹⁰² presentano una dettagliata analisi dei principali indicatori di discriminazione di genere presenti in letteratura, con l'intento di segnalare pregi e difetti degli usuali indicatori su occupazione e disoccupazione utilizzati dalla Commissione Ue per monitorare i paesi membri e fornire le conseguenti raccomandazioni. Sono quindi presenti indici che analizzano differenti aspetti della vita lavorativa di uomini e donne. Fra le principali critiche mosse all'utilizzo di un numero ridotto di indicatori c'è la mancata attenzione alla tipologia contrattuale ed alla qualità del lavoro, per cui il medesimo andamento, ad esempio, del tasso di occupazione, può nascondere realtà molto differenti¹⁰³.

A questo proposito, ad esempio, la Commissione Ue¹⁰⁴ segnala come il 64% della creazione netta di lavoro fra 1994 e 1999 sia legato a contratti part-time. Per valutare l'effettiva crescita dell'occupazione un indicatore alternativo è il tasso di occupazione *full-time equivalent* (Fte), che rapporta ogni lavoratore alle effettive ore lavorate. Ne deriva che fra 1994 e 1999 il tasso di occupazione complessivo nell'Ue sale da 59,9% a 62,1%, mentre il tasso Fte sale solo della metà, da 55,5% a 56,7%. Questo vale in particolare per le donne, per le quali la crescita scende dal 3% osservato per il tasso complessivo a 1,5% per il tasso Fte.

* Ricercatore, Università di Padova

¹⁰² Rubery J., Fagan C., Grimshaw D., Figueiredo H., Smith M. (2002). *Indicators of gender equality in the European employment strategy*. European work and employment research centre, Manchester school of management.

¹⁰³ Oecd (2002): "The gender gap in employment is smaller in countries where less educated women are more integrated into the labour market, but occupational segmentation tends to be greater and the aggregate pay gap larger. [...] If women meet their increased aspiration for paid work by combining employment with continued responsibility for child care and housework, and if gender equality in the quality of employment is not guaranteed, then it can be questioned whether increased employment actually raises women's well-being".

¹⁰⁴ Commissione Ue (2000). *Employment in Europe 2000, recent trends and prospects*.

Il *gender pay gap*

Per individuare eventuali discriminazioni di genere a parità di caratteristiche individuali, si fa largo utilizzo di indicatori legati al livello salariale, sia mensile che orario. Il problema principale di tali indici è la necessità di depurare le evidenze grezze dai fattori che influenzano i redditi individuali senza essere legati a discriminazioni. La letteratura sul *gender pay gap* (nel seguito *gpg*) è piuttosto ampia, e si rinvia ad essa per una discussione completa sul tema (fra gli altri, si vedano Olsen e Walby¹⁰⁵). Nel seguito si riassumono le evidenze più recenti.

Complessivamente, si osserva una continua riduzione delle differenze salariali di genere, che rimangono comunque significative. Ad esempio, secondo la Commissione Ue (2005) nel 2003 il salario orario medio delle donne nell'Europa a 25 è pari a circa l'85% di quello degli uomini, con un *gpg* pari al 15%, mentre nel 1998 quest'ultimo era pari al 17%. Engelhardt e Prskawetz¹⁰⁶ osservano però che il *gpg* si è ridotto nel tempo nei paesi ad alta partecipazione, mentre è rimasto pressoché invariato dove le donne sono meno legate al mercato del lavoro.

Pissarides *et al.*¹⁰⁷ segnalano che il *gpg* si sta attenuando negli ultimi anni soprattutto per le occupazioni di livello più alto, mentre in quelle inferiori si mantiene sostanziale. Inoltre, se si escludono Italia, Danimarca e Germania, il *gpg* è di 10 punti percentuali superiore per le donne più anziane. Gli autori spiegano tale differenza con un effetto misto di età e di coorte, con le nuove generazioni che presentano meno differenze di genere per quanto riguarda istruzione e capitale umano accumulato.

Secondo Eurostat¹⁰⁸, nel 1998 nell'Europa a 15 fra coloro che presentano il 10% di salari orari più elevati (ultimo decile della distribuzione) solo il 20% sono donne, contro il 54% osservato fra il 10% di salari più bassi (primo decile). Inoltre, in gran parte dei paesi membri il *gpg* aumenta al crescere dell'età. In media nell'Europa a 15 è pari al 9% fino a 30 anni, al 12% in età 30-39, al 16% in età 40-49, al 23% per i lavoratori con più di 50 anni. Infine, il divario è quasi ovunque inferiore per i lavoratori pubblici, fino all'estremo di Italia e Portogallo, dove nel pubblico le donne guadagnano mediamente di più.

¹⁰⁵ Olsen W., Walby S. (2004), *Modelling gender pay gaps*. Eoc working paper n. 17, Equal Opportunities Commission.

¹⁰⁶ Engelhardt H., Prskawetz A. (2002), *On the changing correlation between fertility and female employment over space and time*, Mpidr Wp 2002-052, Max Planck Institute for Demographic Research.

¹⁰⁷ Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo C., Wasmer E. (2004), "Women in the labour force: how well is Europe doing?". In Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (a cura di), *Women at work: an economic perspective*. Oxford University Press.

¹⁰⁸ Eurostat (2002), *The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Data 1980-2000*. Population and social conditions.

Un'analisi dettagliata sul *gpg* è presentata da Oecd¹⁰⁹, che confronta differenti indicatori in diversi paesi ed identifica alcune caratteristiche individuali maggiormente legate al *gpg*. A fronte di un *gpg* complessivo attorno al 16%, vi sono paesi sotto al 10% (i paesi mediterranei, quelli nordici, Belgio e Francia) contrapposti a situazioni sopra il 20%, come Stati Uniti, Canada ed UK. Inoltre, nei paesi in cui il part-time è particolarmente diffuso fra le donne, spesso i salari orari sono inferiori per i lavoratori part-time, per cui il *gpg* è superiore a causa delle differenti tipologie contrattuali. Fra le possibili spiegazioni del *gender pay gap*, infine, le scelte nell'istruzione delle giovani donne vanno ancora verso settori meno pagati nel mercato del lavoro.

Complessivamente, ciò che emerge in letteratura è che le caratteristiche osservabili spiegano una quota ridotta di *gpg*¹¹⁰. Vi sono tuttavia alcune evidenze di un certo interesse che spiegano in parte le differenze osservate nei diversi paesi. Secondo Pissarides *et al.*¹¹¹, nei paesi mediterranei la ridotta partecipazione delle donne è legata ad un problema di selezione non casuale, con una sovrarappresentazione delle donne con capitale umano superiore, che tendono ad occuparsi in tipologie lavorative dove il *gpg* è inferiore. Una volta controllato per tale selezione, secondo gli autori il *gpg* nei paesi mediterranei risulta di molto superiore, mentre si attenua nei paesi nordici.

Nakamura e Shaw¹¹² mostrano che per gli Stati Uniti ed il Canada almeno metà del *gpg* è attribuibile alle caratteristiche delle tipologie di lavoro nelle quali le donne si trovano con maggiore probabilità. Olsen e Walby¹¹³ utilizzano dati panel per mostrare che in UK le differenze di genere nei percorsi lavorativi spiegano il 36% del *gpg*. Le rigidità nel mercato del lavoro, comprese quelle che concentrano le donne in alcune occupazioni (ad esempio, imprese piccole e non sindacalizzate), spiegano il 18%. L'8% è dovuto a differenze nel livello di istruzione. Il rimanente 38%, secondo gli autori, è una mistura di discriminazione diretta e differenze non osservabili nelle motivazioni e preferenze di uomini e donne. Una stima degli autori mostra infine che, complessivamente, l'interruzione della carriera per *family care* spiega il 14% del *gpg*.

¹⁰⁹ Oecd (2002), *Employment outlook*

¹¹⁰ Ad esempio, secondo Battistoni (2003) in Italia ore di lavoro, età, istruzione, anzianità lavorativa, formazione, dimensione di impresa e settore spiegano solo il 20% del differenziale salariale.

¹¹¹ Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo C., Wasmer E. (2004), "Women in the labour force: how well is Europe doing?". In Boeri T., Del Boca D., Pissarides C. (a cura di), *Women at work: an economic perspective*. Oxford University Press.

¹¹² Nakamura A., Shaw K. (1994), "Overview for special issue on women's work, wages, and well-being", *The Journal of Human Resources*, 29, 2, 203-222.

¹¹³ Olsen W., Walby S. (2004), *Modelling gender pay gaps*. Eoc working paper n. 17, Equal Opportunities Commission.

Indicatori di segregazione settoriale e lavorativa

Fra gli altri indici presentati da Rubery *et al.* (2002), di interesse appaiono quelli sulla segregazione per genere in alcune tipologie di occupazioni, per quanto riguarda l'orario di lavoro, il settore, le mansioni, il livello di responsabilità, ecc. Gli indicatori principali sintetizzano le quote di uomini e donne presenti in ciascuna tipologia di occupazione analizzata, tentando di individuare se vi siano, e quanto pesino, occupazioni tipicamente "femminili" o "maschili". Gli autori suggeriscono comunque attenzione ad un utilizzo acritico di tali indici, in quanto la presenza di occupazioni femminili e maschili non è necessariamente legata a problemi di discriminazione, ma può in parte essere legata ad un buon *matching* fra domanda e offerta, per quanto riguarda le potenziali differenze fra le capacità e le aspirazioni dei lavoratori dei due generi.

La Commissione Ue¹¹⁴ calcola la quota di mercato del lavoro coinvolto in segregazione, sia come tipologia di lavoro che per settore. I risultati mostrano tassi che possono essere considerati piuttosto elevati, con il 17% dei lavoratori coinvolti in segregazione occupazionale, ed il 25% in quella settoriale. Si rinvia al rapporto Ue per maggiori dettagli sui singoli settori del mercato del lavoro maggiormente coinvolti.

Oecd (2002) presenta dati dettagliati sulla segmentazione settoriale e occupazionale. Le evidenze principali sono le riassunte nel seguito¹¹⁵.

- La distribuzione dell'occupazione per lavoro e settore è ancora molto segmentata per genere, con poche differenze fra paesi per i lavori più "femminili", come quelli amministrativi, quelli legati alle vendite, l'insegnamento, ed in generale i servizi, mentre i lavori produttivi sono più maschili.
- Gli indici di dissimilarità sono inferiori per Italia e Grecia, dove i tassi di occupazione sono più bassi. In generale, una partecipazione più elevata delle donne è associata a maggiore segmentazione.
- Ci sono segnali di una diminuzione nella segmentazione occupazionale fra i più giovani, tranne in Austria, Belgio, Germania, Grecia, Spagna ed Italia.
- I lavoratori con bassa istruzione e con figli sono più segregati. Per l'istruzione il motivo è che "*low-skilled occupations [...] are more clearly gender-stereotyped*". Le ragioni per la segregazione dei genitori sono meno ovvie. Fra queste, un possibile legame con il maggiore tasso di part-time per le madri, con lavori part-time molto segregati, e con una minore possibilità di scelta dovuta alle incombenze familiari.
- Le donne sono nettamente sottorappresentate negli incarichi manageriali,

¹¹⁴ Commissione Ue (2005). *On equality between women and men*, Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.

¹¹⁵ Risultati sostanzialmente simili sono in Eurostat (2002) e Commissione Ue (2000).

particolarmente in Italia¹¹⁶. Le possibilità di carriera sono ovunque inferiori per le donne rispetto agli uomini, mentre mediamente non si osservano differenze di rilievo fra madri e non madri (anche se in Italia sembrano esserci più probabilità di progresso per le madri)¹¹⁷.

¹¹⁶ Istat (2003) presenta informazioni dettagliate provenienti dal panel Echp sulle differenze fra paesi europei per quanto riguarda la segregazione occupazionale di tipo verticale.

¹¹⁷ Il fatto che però i padri abbiano maggiori possibilità di carriera dei non padri, senza chiare spiegazioni economiche, segnala che ci potrebbero essere effetti di composizione: coloro che sono madri e coloro che non lo sono hanno caratteristiche differenti, e potenziali differenze si sarebbero potute osservare anche in assenza di figli.

11. Discriminazioni...

in Tribunale.

Alcune pronunce degli organi giudiziari italiani

di Tiziana Di Iorio*

Le politiche in favore della non discriminazione hanno subito un'evoluzione positiva nel corso degli anni grazie soprattutto all'impulso impresso dalla Comunità europea in favore dell'affermazione del principio di parità di trattamento e pari opportunità in tutti i Paesi membri.

Nel 1957 il Trattato istitutivo della Comunità europea aveva introdotto esclusivamente il principio di parità retributiva, mentre oggi, grazie al Protocollo sulla politica sociale del Trattato di Maastricht (1992) e al Trattato di Amsterdam (1997), tra i compiti e le azioni della Comunità si è introdotta la parità delle opportunità tra uomini e donne.

Il Consiglio europeo ha infine approvato la direttiva n. 2002/73 che modifica la direttiva 76/207 relativa all'introduzione del principio di parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro. Un dato particolarmente positivo che emerge da un'analisi della direttiva riguarda il passaggio dal divieto di discriminazione al principio di parità e cioè da un'analisi in termini negativi della questione ad una affermazione di positività.

La nuova direttiva in parte sostituisce la precedente, in parte prevede delle integrazioni, come quella dell'art. 1, par.1 che contiene una sorta di invito a tutti gli Stati membri a porre come obiettivo principale nel formulare leggi, regolamenti e atti amministrativi, politiche e attività, il principio di parità tra uomini e donne. Inoltre, all'articolo 2 del decreto legislativo sono state aggiornate le definizioni di discriminazione diretta e indiretta e dall'altro introdotte le definizioni di molestie e molestie sessuali. È definita discriminazione diretta l'insieme di *“atti, patti o comportamenti che producono un effetto pregiudizievole discriminando i lavoratori, anche in via indiretta, in ragione del sesso”*. È quindi rilevante l'effetto del comportamento adottato.

* Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro

Si è stabilito, inoltre, che sono altresì considerati discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità tra i sessi.

La discriminazione indiretta consiste, invece, in *“ogni trattamento pregiudizievole conseguente all’adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore lavoratori dell’uno o dell’altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa”*.

Si attua quindi discriminazione indiretta ogni volta che si adotta un trattamento uguale e apparentemente neutro a soggetti diversi (uomini e donne) e che, quindi, produce effetti proporzionalmente più negativi per l’uno o per l’altro sesso. Una particolare attenzione è dedicata all’attuazione del principio di parità di trattamento con riguardo alla protezione della donna, in particolare durante lo stato di gravidanza e maternità.

Nella proposta di modifica della direttiva si faceva riferimento anche alla paternità. Si riconosceva a tutti i lavoratori che avessero usufruito del congedo di paternità il diritto a ritornare al proprio posto di lavoro o ad un posto equivalente a termini e condizioni non meno favorevoli. Veniva inoltre considerata come discriminazione diretta qualsiasi trattamento sfavorevole rivolto nei confronti di un uomo e di una donna nel caso in cui si trattasse di conciliare tempi di vita familiare e di lavoro. Le disposizioni della direttiva ribadiscono il diritto proprio di ciascuna donna al ritorno dal congedo di maternità, di mantenere il proprio lavoro o un compito equivalente, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettate durante la sua assenza.

Un’altra novità da sottolineare è rappresentata dall’estensione sia al settore pubblico che a quello privato del principio di parità di trattamento. Il divieto di non discriminazione, diretta ed indiretta, si estende anche alle condizioni di accesso al lavoro, dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; alle condizioni di accesso a tutti i livelli e tipi di orientamento e formazione professionali, perfezionamento e riqualificazione; all’occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese quelle di licenziamento e retribuzioni.

In Italia sono ancora poche le donne che denunciano casi di discriminazione, forse perché manca ancora una *“cultura della denuncia”*.

Si riscontra infatti una scarsa giurisprudenza nazionale¹¹⁸ in materia di discriminazioni di genere in un mondo del lavoro dove permangono non solo dislivelli retributivi tra uomini e donne, ma anche difficoltà di carriera, impiego

¹¹⁸ Per la raccolta di sentenze della Corte di Giustizia europea si rimanda al volume apposito di Appunti su... Donne, lavoro, pari opportunità, Isfol, Ufficio nazionale della Consigliera di Parità 2004.

delle donne in settori tipici e con particolari tipologie contrattuali, che offrono minori garanzie di permanenza nel mercato del lavoro con la conseguente amplificazione del lavoro sommerso.

Si riportano quindi di seguito i casi più recenti di pronunce in tema di discriminazioni di genere. Le sentenze raccolte riguardano i casi più diversi. È dell'8 luglio 2002¹¹⁹ il caso di una donna che ha ottenuto il risarcimento da parte dell'azienda che aveva favorito i lavoratori uomini nell'accesso al lavoro (offrendo loro un numero maggiore di contratti stagionali), nell'assegnazione delle mansioni (meno gravose), nella determinazione degli orari di lavoro (senza le riduzioni operate per le donne).

Più specificatamente legato al sostegno della maternità è la **sentenza della Corte Costituzionale del 1/4/2003** che ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 45, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, nella parte in cui prevede che i riposi giornalieri (artt. 39, 40 e 41), si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, *“entro il primo anno di vita del bambino”* anziché *“entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia”*. È questa limitazione temporale a far sorgere dubbi sulla legittimità delle norme impugnate. Nella quasi totalità dei casi, infatti, i bambini dati in affidamento preadottivo o in adozione, entrano nelle famiglie quando hanno già compiuto il primo anno di età, sicché i permessi in oggetto finirebbero con l'essere prerogativa pressoché esclusiva dei genitori biologici, con evidente violazione del principio di eguaglianza. La madre adottiva, qualora non possa (per motivi economici) avvalersi del congedo parentale, si trova nella impossibilità di assistere il minore che le è stato affidato, essendo costretta alla permanenza sul posto di lavoro, con tutti gli effetti negativi che inevitabilmente deriverebbero a carico del bambino.

Una sentenza della **Corte di Giustizia delle Comunità europee del 18 marzo 2004** sancisce invece il diritto di una lavoratrice madre a godere delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello del suo congedo di maternità, anche in caso di coincidenza tra il periodo di congedo di maternità e quello stabilito a titolo generale, da un accordo collettivo, per le ferie annuali di tutto il personale.

Un caso di denuncia di discriminazione indiretta è quello portato al **Tribunale di Roma**¹²⁰ da un'assistente di volo che richiedeva la condanna della società di trasporto aereo al pagamento delle differenze retributive derivanti da uno scatto di anzianità legato al raggiungimento di un'attività di volo minima, non raggiunto a causa di due maternità. La donna denunciava che il contratto collettivo nel subordinare tale scatto di anzianità al requisito di un numero di volo minimo si rivelava discriminatorio nei confronti delle donne, dal momento che

¹¹⁹ www.lazio.cgil.it

¹²⁰ www.rglnews.rassegna.it

per tutto il periodo della maternità l'assistente di volo è nell'impossibilità di svolgere il suo lavoro. Il giudice, accogliendo la domanda della ricorrente, ha evidenziato che l'adozione di uguali condizioni ai fini di trattamenti giuridici tra uomini e donne può rappresentare la causa stessa di in discriminazione indiretta.

Una sentenza recente della **Corte Costituzionale del 14 ottobre 2005** ha accolto la richiesta del Tribunale di Sondrio, sollevando questione di legittimità costituzionale degli art. 70 e 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nella parte in cui non consente al padre libero professionista, affidatario in preadozione di un minore, di beneficiare, in alternativa alla madre, anche lei libera professionista, dell'indennità di maternità durante i primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia. Le norme impugnate, riservando alla sola madre il diritto a percepire l'indennità, determinano un'ingiustificata disparità di trattamento fra i coniugi, in relazione all'interesse del marito a partecipare, in egual misura rispetto alla moglie, alla prima e più delicata fase dell'inserimento del bambino in famiglia, nonché ad una disparità di trattamento tra liberi professionisti e lavoratori dipendenti, per i quali, invece, il diritto è contemplato.

Discriminate per maternità: il punto di vista di sindacati e associazioni femminili nel focus group Isfol¹²¹

Sul tema delle discriminazioni reali e potenziali che le donne subiscono sul posto di lavoro, in relazione all'evento maternità, l'Isfol Area Ricerche sui sistemi del lavoro, su incarico dell'Ufficio nazionale della Consigliera di parità, ha organizzato un momento di confronto con le organizzazioni sindacali e le rappresentanze di associazioni femminili. Da questo confronto sono emerse linee problematiche e suggerimenti operativi condivisi.

Gli attori coinvolti nel focus group hanno individuato le seguenti tipologie di aree problematiche/discriminazioni che le donne vivono in relazione all'evento maternità (v. tab. 1).

- **Legislazione:** la principale critica che è stata mossa alla L. n. 53/2000 è la mancanza di tutela per le lavoratrici e i lavoratori atipici, vale a dire per quelle forme di lavoro "a contratto" o "a progetto" molto diffuse nei settori quindi in cui è più numerosa la presenza femminile, quali ad esempio i servizi e la mano d'opera intellettuale.
- **Aspetti culturali:** sul versante aziendale, i partecipanti hanno sostenuto che la cultura prevalente in termini di gestione delle risorse umane sia ancora di stampo "maschile" e quindi volta a considerare l'evento maternità come "un fatto privato", privo del valore sociale di cui è portatore. Sul versante delle lavoratrici

(segue)

ci, inoltre, si evidenzia la mancanza di solidarietà femminile nello stesso luogo di lavoro che porta spesso la donna a vivere il proprio “evento maternità” senza sostegno da parte delle colleghe.

- **Gestione risorse:** in generale la donna, in quanto futura madre, subisce una discriminazione, diretta e indiretta, nel mondo del lavoro, sia nel momento dell'accesso sia in termini di carriera. Un esempio di discriminazione indiretta è il fatto che nella valutazione dei curricula è oggetto di valutazione l'attività esercitata negli ultimi tre anni e una donna che è stata assente per maternità è oggettivamente discriminata. È da rilevare che a detta dei partecipanti l'aspetto della discriminazione si manifesta anche nella Pubblica Amministrazione. Indizi di rallentamento della progressione di carriera si rilevano già nel momento del matrimonio, a causa della sua non più “assoluta” disponibilità al lavoro. La donna viene progressivamente allontanata dagli incarichi “che contano” già al momento dell'annuncio della maternità. Al rientro poi si vede investire di mansioni inferiori rispetto al periodo precedente l'assenza.
- **Aspetti psicologici:** diversi sono gli aspetti del vissuto individuale femminile riportati dai partecipanti in tema di maternità e lavoro. Innanzitutto, le donne oggi si sentono scoraggiate a lanciarsi un'avventura, quella professionale, che sanno essere molto difficile e intessuta di sfide e di contraccolpi; la conseguenza di ciò è che loro spesso si autoescludono dal mondo del lavoro. Altri elementi provocano una situazione di forte disagio e stress: la donna vive con senso di colpa la sua esperienza di maternità sul lavoro, sia perché le si crea intorno un clima non “favorevole” sia perché la difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è notevole.
- **Comportamenti discriminatori;** numerosi sono gli esempi di comportamenti discriminatori e scorretti da parte dei datori di lavoro: la lettera di dimissioni “in bianco”, fatta firmare alla dipendente al momento dell'assunzione, accompagnata dalla minaccia di applicarle in caso di maternità; i contratti retrodatati, che entrano in vigore solo dopo che la lavoratrice ha effettivamente compiuto senza “ostacoli” il periodo di lavoro previsto; l'isolamento, già citato, in cui si viene a trovare la donna al momento del rientro, spesso come atteggiamento punitivo “esemplare”; assenze facoltative assimilate a malattia; l'impegno più o meno esplicito a non avere figli “estorto” al momento dell'assunzione.

Le proposte e le raccomandazioni avanzate dal gruppo sono state raggruppate in cinque ambiti di intervento (v. tab. 2).

- **Legislazione:** tre sono fundamentalmente le indicazioni in questo senso. Dal punto di vista della legislazione, si ritiene opportuno estendere la tutela prevista dalla legge n. 53/2000 a tutte le categorie di lavoratrici, anche a quelle “atipiche” e alle donne immigrate; migliorare la legge dei congedi parentali in ordine di retribuzione; prevedere agevolazioni fiscali alle imprese.

(segue)

- **Comunicazione:** si ritiene utile organizzare delle campagne di informazione sulle tematiche delle pari opportunità (che dovrebbero essere materia d'esame in alcuni corsi di livello universitario) e si è sostenuta anche l'opportunità che queste campagne vengano gestite dagli enti trilaterali.
- **Responsabilità sociale dell'impresa:** in quest'ambito è stata formulata una proposta specifica: definire la piena tutela della maternità come requisito obbligatorio per il rilascio del marchio di responsabilità sociale dell'impresa.
- **Negoziazione tra lavoratori ed aziende:** In questo senso è stato proposto di rendere gli orari di lavoro più flessibili, per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne, in ottica *family friendly*.
- **Welfare e servizi:** il focus group ritiene necessario un incremento degli investimenti pubblici nei servizi alla famiglia, un adeguamento degli orari dei servizi e della città in generale alle esigenze della donna che lavora, applicando completamente il terzo capo della legge n. 53/2000. Un'altra proposta auspica maggiore trasparenza e rapidità nell'approvazione e nel finanziamento dei progetti di azioni positive specifiche per la maternità.

¹²¹ Rielaborazione rapporto del facilitatore Federico Bussi, Progettogruppo srl.

Tabella 1. *I principali problemi sul tema "Lavoro e maternità" secondo sindacati e associazioni femminili*

Legislazione	Aspetti culturali	Gestione risorse	Aspetti psicologici	Comportamenti discriminatori
Figure atipiche non tutelate	Maternità percepito come evento privato	Orari di lavoro	Esitamento maternità	Discriminazioni retributive (assenze facoltative assimilate a malattia)
Inesigibilità di diritti e tutele	Gestione del potere da parte degli uomini	Mansioni inferiori al rientro	Situazione di stress per inadeguatezza degli orari di lavoro e scarsa e inadeguata offerta di servizi	Dimissioni "in bianco"
Figure contrattuali nuove	Mancanza di solidarietà tra donne dello stesso luogo di lavoro (solitudine, mancanza di sostegno)	Discriminazione di carriera al rientro	Rientro la lavoro: ansia e timore di una situazione complessa	Contratti retrodatati
Leggi non adeguate alle nuove forme di lavoro atipico	Mancanza sensibilità sociale delle imprese	Carriera	Autoesclusione scoraggiamento	Accesso al lavoro: impegno più o meno esplicito a non avere figli
	Atteggiamento non "benevolo" verso la maternità	Esclusione da innovazioni e progettazioni (già dal momento dell'annuncio)	Il disagio manifesto del datore di lavoro all'annuncio della lavoratrice provoca la prima delle discriminazioni	Riduzione economica
		Progressione di carriera		Atteggiamento "punitivo" con valore "esemplare" al momento del rientro (isolamento)
		Scarso ricorso delle aziende ai finanziamenti regionali per micro-nidi		
		Gestione delle risorse		
		Indizi di rallentamento dei progressi di carriera già dal matrimonio per il sospetto di non più "assoluta" disponibilità al lavoro		
		Non flessibilità della azienda e incompatibilità col ruolo di madre (al rientro)		

Tabella 2. *Suggerimenti e indicazioni da parte di sindacati e associazioni femminili*

Legislazione	Comunicazione	Responsabilità sociale impresa (Rsi)	Negoziare	Welfare e servizi
Estensione generalizzata delle tutele	Campagne di informazione e di pubblicità	Piena tutela della maternità come requisito obbligatorio per rilascio marchio resp. sociale impresa	Rendere gli orari del lavoro meno rigidi. Comunque in equilibrio con i servizi (scuole, asili nido ecc.)	Più investimenti nei servizi alla famiglia
Cancellare la legge 30	Formazione su conoscenza tematiche P.O. (materia d'esame)		Permanenza al lavoro: flessibilità negli orari, contrattazione per la conciliazione	Adeguamento dei servizi in termini di orari
Condivisione normativa	Formare e informare donne su criticità in caso di maternità		Contrattare una organizzazione del lavoro family friendly	Sviluppo sistema servizi per anziani e infanzia
Migliorare la legge dei congedi parentali in ordine di retribuzione	Formazione gestita da enti trilaterali			Applicare la legge 53/2000 anche riguardo agli orari della città
Sopranazionalità della legislazione	Formare rete di collegamento non farle sentire isolate			Stipula di convenzioni tra pubblico e privato finalizzate alla messa a punto comune di azioni per migliorare servizi
Maggior "confronto" per modifiche legislative con ottica di genere nello specifico per maternità	Formazione all'impresa pubblica e privata anche per il tramite delle associazioni datoriali			Maggiore rapidità e trasparenza nell'approvazione e relativo finanziamento dei progetti di azioni positive specifiche per la maternità
Tutela delle donne immigrate				
Accesso al lavoro: agevolazioni fiscali alle imprese				

12. Lavoro, maternità, inattività: il caso del Mezzogiorno

di Claudia Gasparini*

Dati Eurostat¹²², sulla situazione della maternità e del lavoro in Italia, evidenziano che il maggiore ostacolo alla carriera per le donne è rappresentato dalla maternità e non solo in Italia, ma in tutti i paesi europei, anche in quelli dove il tasso di occupazione femminile è più alto rispetto a quello italiano.

Nel nostro Paese nella fascia di età che va dai 20 ai 49 anni, il tasso di occupazione femminile, pur in costante crescita, passa dal 56% per le donne senza figli, al 53,6 per quelle con un figlio e scende al 47% per chi ne ha due, fino a raggiungere il 33,7% per le madri con 3 o più figli. Il 20,1% delle madri occupate al momento della gravidanza non lavora più dopo la nascita del figlio; nel 69% dei casi per sua scelta “*per stare di più con il proprio figlio*”; o per *inconciliabilità* del precedente lavoro con l’organizzazione familiare.

Ovunque la componente del mercato del lavoro femminile risulta la più disoccupata e, nonostante le linee di tendenza positive, è proprio l’Italia il paese dove essa è maggiormente penalizzata. Sono soprattutto i divari e le differenze nella condizione vissuta dalle donne e dagli uomini che, a prescindere dall’indicatore di riferimento che si vuole assumere in una qualunque attività di indagine, ci dicono non solo dell’importanza dell’equità di genere per una politica di sviluppo, ma anche quanto ancora si sia lontani da questo obiettivo.

Il mercato del lavoro femminile soffre di una tripla segregazione: professionale (accesso solo a segmenti del mercato considerati tipicamente femminili, anche se le donne si stanno caratterizzando per il forte investimento sul proprio “capitale umano” attraverso la formazione); verticale (scarse possibilità di carriera, di cui uno dei motivi fondamentali, all’origine, è rappresentato da un sistema che, solitamente, non premia le competenze, ma il coinvolgimento tota-

* Isole, Area Ricerche sui sistemi del lavoro

¹²² Eurostat – Indagine sulle Forze lavoro 2002.

le nel lavoro, a danno della vita personale – modello tipicamente maschile); segregazione sulle modalità (incidenza del lavoro irregolare).

A determinare la fuoriuscita dal mercato del lavoro non è soltanto la maternità, vi sono anche altre variabili: il titolo di studio, le madri che abbandonano sono soprattutto quelle che lavorano nel settore privato o in modo autonomo; il tipo di contratto, un'ampia parte ha un contratto a tempo determinato, part time o effettua lavori stagionali e occasionali, a dimostrazione che queste nuove tipologie contrattuali, in realtà, rappresentano più una condizione di precariato che non un passaggio verso un'occupazione più stabile e meglio pagata. Così l'interruzione del rapporto di lavoro può essere volontaria, dovuta alla difficoltà di conciliare impegni familiari e lavoro; o determinata dall'insoddisfazione per l'attività svolta, dall'esiguità delle ore lavorate o dalla retribuzione, a dispetto dei livelli di scolarizzazione più alti di quelli maschili e di risultati migliori dal punto di vista della qualificazione ottenuta.

Così questa risorsa ancora oggi è sottoutilizzata o supersfruttata e molto frequenti sono le forme di lavoro marginale, irregolare, non tutelato o sommerso, per cui le caratteristiche della posizione economica delle donne oscillano tra disoccupazione, occupazione non formalizzata, inattività involontaria, sottoccupazione od occupazione irregolare e precaria. A ciò si aggiunge il cosiddetto “effetto scoraggiamento”, determinato dal fatto che un'assenza prolungata dal mercato del lavoro può scoraggiare o rendere più difficile per le donne rientrare nella forza lavoro ufficiale¹²³.

Nel Mezzogiorno le difficoltà delle donne sono ancora più evidenti, vi sono contesti in cui la disoccupazione rimane un fenomeno prettamente connotato dal punto di vista del genere. In tali realtà, spesso il tasso di disoccupazione si attesta su livelli cosiddetti “fisiologici” e si presentano problematiche legate alla persistenza di stereotipi e condizionamenti che vincolano le forme di accesso/partecipazione al mondo del lavoro, nonché condizioni di segregazione lavorativa, alti differenziali salariali ecc.

Anche le nuove tipologie di contratto e le forme di tutela trovano scarsa applicazione nel Sud, dove solo il 31% delle madri ricorre al part-time, scelto o subito, che è in realtà un ripiego rispetto a un'occupazione stabile e a tempo pieno; come risultano poco sfruttati gli strumenti dell'astensione facoltativa dal lavoro e i congedi parentali, utilizzati in una percentuale decisamente inferiore al Sud rispetto al Nord.

Risulta tipico delle madri del Mezzogiorno anticipare il rientro dopo la maternità e il motivo principale è quello economico. Quanto alle reti di aiuti formali e informali vi si fa ricorso in grande maggioranza in tutto il Paese: 6 bam-

¹²³ Cfr. cap. 2 parte III.

bini su 10 sono affidati ai nonni, soprattutto per la carenza dei servizi all'infanzia, e solo 2 bambini su 10 frequentano un asilo pubblico o privato.

Nel Mezzogiorno c'è un'incidenza più bassa di bambini affidati ai nonni e una quota più elevata di bambini affidati alla baby sitter, ad altri familiari e conoscenti o accuditi dagli stessi genitori rispetto al Nord, ma le percentuali cambiano e si invertono se si va a considerare la frequenza agli asili¹²⁴. La possibilità di ricevere aiuti interagisce con le scelte di affidamento del bambino fatte dalle famiglie. Il ricorso alla rete parentale comporta un ricorso alla stessa rete per gli aiuti domestici e si caratterizza per una divisione dei lavori in casa e della cura dei bambini, organizzata prevalentemente in ambito familiare.

Il fenomeno del lavoro irregolare o sommerso, che investe tutto il mercato del lavoro anche se con origini e sfumature diverse da area ad area, nel Mezzogiorno risulta fortemente radicato e utilizzato. Questa è la duplice sfida che si trova ad affrontare il mercato della componente femminile: quella dell'emersione del lavoro femminile sommerso e quella dell'induzione del lavoro potenziale regolare delle donne in condizione non lavorativa. È necessario che tale condizione del sommerso e dell'inattività forzata venga alla luce.

Si tratta di una miriade di situazioni diverse e tutte rilevanti: lavoratrici continuative, saltuarie, a tempo parziale, stagionali, intermittenti alle quali possiamo aggiungere donne soddisfatte e insoddisfatte del lavoro, sia regolare che irregolare. Le principali motivazioni a giustificazione delle prestazioni come manodopera irregolare conducono a una pressione fiscale insostenibile e alla mancanza di cultura, cui si aggiunge la convenienza, da parte del lavoratore, se donna in particolare, che considera il suo impiego come un momento transitorio per il quale non vale la pena abbandonare lo stato di disoccupazione e i vantaggi economici ad esso connessi. La convenienza è alta anche da parte del datore di lavoro, che può tenere bassi i costi mediante il ricorso al lavoro irregolare.

Le politiche attive e di promozione all'occupazione della componente femminile sono basate sulla constatazione che le donne sono impegnate contemporaneamente sul fronte del lavoro e su quello familiare e di cura. L'approccio deve, quindi, fare riferimento a un complesso di servizi e politiche *family friendly*. Snodi sensibili per tali sistemi territoriali sono pertanto: le politiche territoriali; i piani dei tempi e degli orari; il rafforzamento e la diversificazione dell'offerta dei servizi di base ad alta valenza sociale (cura, prevenzione, scuole, asili ecc.); l'accessibilità, il basso costo e la prossimità dei servizi offerti; i sistemi di orario di lavoro flessibili favorevoli ai dipendenti, gli interventi sull'organizzazione del lavoro e sul rafforzamento delle competenze; le politiche fiscali.

¹²⁴ Indagine Cnel-Istat, 2003.

Lavoro, maternità, inattività: il punto di vista degli attori sociali del Meridione nel focus group Isfol¹²⁵

Il punto di partenza della riflessione è che la maternità è una determinante l'inattività femminile al Sud. Ossia, dopo la maternità le donne non rientrano al lavoro. Il problema è che molto spesso l'inattività è solo fittizia, infatti, per cause diverse – economiche, fiscali, culturali, di conciliazione – l'abbandono del lavoro dopo la maternità significa automaticamente passaggio al sommerso. Esistono quindi problematiche che fanno capo alle lavoratrici ma anche ai contesti che determinano il “non rientro” al lavoro dopo la maternità.

La tematica della maternità, connessa al lavoro, è stata analizzata, da parte degli attori chiave dello sviluppo locale del Meridione, da diversi punti di vista.

I principali problemi rilevati attengono alle seguenti aree (v. tab. 1).

- le **relazioni** personali: l'evento maternità nei luoghi di lavoro provoca alcuni contraccolpi emotivi significativi. Per il datore di lavoro spesso l'annuncio di un periodo di maternità è un vero e proprio shock; lei/lui si sente tradito dalla mancanza di “dedizione” assoluta da parte della dipendente; così come la dipendente si sente in colpa per il “tradimento” che crede di perpetrare nei confronti dell'azienda.
- la **legislazione**: al di là di un giudizio sulla legge n. 53/2000 come “poco favorevole alle donne”, alcuni partecipanti ne hanno identificato gli aspetti più critici come i congedi parentali, poco utilizzati e comunque quasi solo dalle donne, e lo scarso utilizzo degli strumenti di part-time al rientro.
- le dinamiche del **mercato del lavoro**: per quel che attiene i dati macro, alcune partecipanti hanno evidenziato che in alcune regioni meridionali le dimissioni di donne dal lavoro a seguito di maternità sono aumentate del 60/70% negli ultimi anni. Le difficoltà delle donne nel mercato del lavoro al Sud sono tali che molto spesso preferiscono rifugiarsi nella tradizionale figura della madre, piuttosto che subire le problematiche di un contesto così sfavorevole. È vero, tuttavia, secondo alcune partecipanti, che molte donne che risultano ufficialmente disoccupate, dopo la maternità, lavorano nel sommerso o rientrano nel mondo del lavoro nella forma dell'autoimpiego (donne in possesso di una professionalità più qualificata). In ogni caso gli attori del Meridione sostengono che l'annuncio del periodo di maternità crea per la donna un clima poco favorevole in azienda che può poi sfociare nell'abbandono del posto di lavoro; altro aspetto evidenziato è che, quando il rapporto di lavoro ormai è deteriorato, il meccanismo delle maternità “anticipate” viene impiegato come estrema misura per mantenere l'occupazione da parte delle donne.
- il fenomeno del **lavoro sommerso**: alcune partecipanti che hanno effettuato studi recenti su questo fenomeno sostengono che il lavoro nero o sommerso è provocato dal fatto che una serie di leggi, vincoli e strumenti rendono più “conveniente” ad alcuni attori del settore lavorare al di fuori della legalità (per esempio alcune famiglie fanno sì che uno dei due coniugi lavori al nero per ridurre il carico fiscale familiare); il lavoro sommerso quindi è un lavoro “pieno”, che impegna il lavoratore *full time*, esattamente come il lavoro dipendente. A sostegno di questa affermazione si noti che rispetto al tema della maternità gli occupati legali e quelli “al nero” presentano lo stesso tipo di comportamento: riducono la fer-

tilità, fenomeno che non si riscontra invece tra le lavoratrici impiegate con forme di part-time.

- **i modelli culturali legati alla conciliazione:** in questo ambito rientrano i problemi derivanti da fattori culturali e sociali di carattere generale. Tra questi il principale vincolo risiede nella organizzazione sociale che rende difficile la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro; dalla mancanza di servizi di sostegno (es. asili nido, cura degli anziani) al problema più generale degli orari dei luoghi di lavoro e di quelli dei servizi. Sempre in quest'area, proprio perché relativo a una paradigma culturale antico e radicato, è emerso il problema delle differenze salariali tra uomo e donna, esistente a tutti i livelli di responsabilità e in tutti i settori.

I suggerimenti e le indicazioni degli attori del Mezzogiorno (v. tab. 2), attengono ai seguenti ambiti.

- **servizi personalizzati:** si afferma la necessità di predisporre servizi che prendano in considerazione la situazione specifica e individuale di ogni donna, quali: la creazione, presso i centri per l'impiego, di sportelli specifici per il reinserimento e l'accompagnamento al lavoro o il ripristino dei tutor dell'emersione, con riferimento ai casi di maternità.
- **nuove politiche aziendali:** i partecipanti hanno suggerito in questo senso due tipologie di azioni. Azioni formative, tese a sostenere l'adeguamento professionale delle donne che rientrano dalla maternità e azioni finalizzate a una migliore organizzazione del lavoro in previsione delle situazioni di maternità che si potranno determinare (es: creazione di nidi aziendali). Si tratta di azioni che richiamano un sostegno finanziario pubblico alle imprese per la gestione della maternità.
- **legislazione e programmazione:** in questo senso i partecipanti hanno auspicato una maggiore azione di vigilanza da parte delle Direzioni provinciali del Lavoro, soprattutto sulle attività lavorative ritenute importanti per il rilascio di provvedimenti di astensione anticipata del lavoro in gravidanza. Si è anche sostenuta la necessità di predisporre forme di premialità per quei datori di lavoro che gestiscono in modo corretto la maternità in azienda.
- **informazione e divulgazione:** si è ritenuto utile migliorare l'informazione e la diffusione sugli strumenti legislativi a supporto del lavoro femminile; per quel che riguarda la legge 53/2000, si è auspicata una sua maggiore diffusione presso le piccole e medie imprese.
- **servizi territoriali;** come in altri focus group, molte indicazioni riguardano lo sviluppo dei servizi territoriali tesi a favorire la conciliazione della vita familiare e della vita professionale delle donne: servizi di assistenza materno-infantile prestati da personale qualificato, asili nido aziendali, banca delle ore e banca del tempo.

¹²⁵ Rielaborazione rapporto del facilitatore Federico Bussi, Progettogruppo srl.

Tabella 1. *I principali problemi sul tema “Lavoro e maternità” nel Meridione*

Relazioni	Legislazione	Mercato del lavoro	Sommerso	Conciliazione e modelli culturali
Shock per l'imprenditore	Strumenti tipo part-time poco utilizzati	“Costrette a dimettersi nelle Pmi”	Emersione “conviene”	Mancanza servizi sociali
La donna si sente colpevole	Legge 30 non favorevole alle donne	Più grave per le operaie (e nelle Pmi)	Rientro in nero	Conciliazione
	Congedo parentale poco usato (comunque solo dalle donne)	Rifugio nell'identità classica del ruolo di madre	Occupati e al nero riducono la fertilità	Modelli culturali
		Ritorno “diverso” (es. autoimpiego)	Maternità obbligatoria lavoro nero	Scarse possibilità di sviluppo di carriera
		Scoraggiamento	Carico fiscale familiare	Differenze salariali uomo/donna
		Raddoppio delle dimissioni in Basilicata		
		Smettono perché si autorealizzano come madri		

Tabella 2. *Suggerimenti e indicazioni da parte degli attori-chiave del Meridione*

Servizi personalizzati	Nuove politiche aziendali	Legislazione e programmazione	Informazione e divulgazione	Servizi territoriali
Ripristinare tutor emersione con riferimento alla maternità	Formazione mirata al rientro dalla maternità	Verificare l'efficacia degli strumenti legislativi delle politiche del lavoro delle donne	Una migliore informazione sugli strumenti legislativi a supporto del lavoro femminile (Consigliere di Parità, legge 53 ecc.)	Servizi domiciliari da parte di personale qualificato (es. graduatorie di chi già lavora negli asili-nido)
Creare presso i centri per l'impiego sportelli e strumenti per il reinserimento e accompagnamento al lavoro	Far capire che la maternità non è un male all'interno di una struttura di lavoro. Con la formazione il lavoro può venire incontro alla donna durante la maternità	Maggiore vigilanza da parte delle Direzioni Provinciali del Lavoro sulle attività lavorative ritenute importanti ai fini del rilascio di provvedimenti di astensione anticipata del lavoro in gravidanza	Informare e valorizzare la legge 53 soprattutto per le piccole aziende	Servizi a supporto del lavoro. Città più a misura delle persone (banca del tempo)
	Pianificare e riorganizzare il lavoro prima, durante e dopo il congedo per maternità anche mediante forme di consulenze finanziate	Premialità verso quei datori di lavoro disposti a mettere in agenda il cambiamento del proprio sistema organizzativo per semplificare il lavoro femminile		Considerando il valore sociale della maternità realizzare il sostegno concreto da parte di tutti gli attori preposti
	Sostegno organizzativo all'impresa per il reinserimento			Attuazione di politiche conciliative sostenute da adeguati finanziamenti
	Ottimizzare la gestione delle donne lavoratrici al rientro dalla maternità			Banca delle ore
	Creazione di nidi aziendali			Creare o utilizzare le strutture di sostegno per poter dare tranquillità alla neo mamma
				Rete di servizi per la conciliazione
				Servizi flessibili: politica dei tempi della città

Parte III

Maternità, lavoro, conciliazione

1. Il fenomeno dell'abbandono per maternità: un'analisi quantitativa

di Adriano Paggiaro *

I percorsi lavorativi delle madri dopo la nascita

Le carriere lavorative delle donne

Oecd¹ analizza le differenze di genere nel tempo totale lavorato nel ciclo di vita, notando che le donne hanno mediamente minore esperienza nel mercato del lavoro poiché interrompono la carriera per la nascita i figli. In particolare, le donne occupate in un dato momento hanno minore probabilità di essere ancora occupate dopo qualche anno rispetto agli uomini. Nei paesi Oecd, fra le donne occupate full-time nel 1994, nel 1998 il 78% sono ancora full-time, il 10% sono part-time, il 12% inoccupate. Per gli uomini i medesimi tassi sono pari rispettivamente a 94%, 2% e 5%².

Oecd presenta inoltre la condizione occupazionale a distanza di un anno per le donne che nel corso dell'anno hanno avuto un figlio. In particolare, l'interesse è per l'uscita dall'occupazione (considerando ancora occupate le donne in congedo di maternità) o la diminuzione nell'orario di lavoro. Si osservano tassi di uscita al 25% in Germania e UK, superiori al 20% per Grecia, Austria, Francia, Spagna, mentre i tassi più bassi si osservano per Danimarca (7%) e Portogallo (10%). Per quanto riguarda la riduzione dell'orario, invece, l'Italia è al livello più basso³ se si esclude la Danimarca, mentre si hanno tassi elevati in Olanda (29%), Germania, Irlanda e UK (attorno al 20%).

* Ricercatore, Università di Padova.

¹ Oecd (2002). *Employment outlook*.

² Per gli impiegati part-time nel 1994, i tassi sono 30%, 50% e 20% per le donne; 61%, 28% e 19% per gli uomini, mostrando come il part-time abbia una connotazione meno transitoria per le donne.

³ Per l'Italia si ha un'uscita dall'occupazione nel 17% dei casi, una diminuzione dell'orario nell'8%, mentre il 75% delle donne mantiene la tipologia di contratto dell'anno precedente.

Ulteriori elementi si hanno per le donne statunitensi da Leibowitz e Klerman⁴, che presentano un confronto fra 1971 e 1987 riguardo il comportamento lavorativo nel primo anno dopo la nascita di un figlio, distinguendo fra donne che lavorano, in congedo o fuori dalle forze lavoro. Ne emerge una crescita complessiva nel tempo del numero di donne che tornano a lavorare entro il primo anno, ma soprattutto un anticipo subito dal ritorno al lavoro all'interno dell'anno. La quota di donne che lavorano o sono in congedo rimane essenzialmente costante dopo la nascita nel 1987, mentre cresce notevolmente con l'età del figlio (sempre entro il primo anno di vita) nel 1971.

Brewster e Rindfuss⁵ presentano una dettagliata rassegna degli effetti di una nascita sul percorso lavorativo della madre, evidenziando le profonde differenze fra paesi con strutture sociali e politiche molto diverse. Rinviando al loro lavoro per l'estesa bibliografia, le principali evidenze sono le seguenti: in Giappone ed Irlanda le donne sono coinvolte in modo intensivo nella cura dei figli e tendono a lasciare il lavoro per periodi che durano mediamente più di dieci anni; anche in Germania la durata dell'interruzione per maternità è elevata, incoraggiata da incentivi fiscali e vincolata dalla ridotta presenza di sistemi di *child care* e dagli orari scolastici dei figli; al contrario, nei paesi scandinavi, anche se sia le madri che i padri possono usufruire di periodi di congedo pagato, l'interruzione dura spesso meno di un anno; lo stesso vale per gli Stati Uniti, dove però tipicamente i congedi non sono pagati, con il 40% di madri che tornano al lavoro entro tre mesi, e l'86% entro un anno.

Secondo Brewster e Rindfuss sono diversi i fattori che determinano le scelte riguardanti il momento in cui tornare a lavorare. Tra i più evidenti vi sono quelli relativi alla condizione familiare, con particolare riferimento alla presenza di un marito o altri lavoratori in famiglia, ed a numero ed età di eventuali altri figli. Altro fattore determinante è l'istruzione, con evidenze robuste nel tempo e nei vari paesi di un maggiore attaccamento al mercato del lavoro per le donne maggiormente istruite, che tendono a ridurre il tempo complessivo trascorso senza lavorare.

La tipologia del lavoro immediatamente successivo al rientro dalla maternità dipende pesantemente dagli aspetti istituzionali del mercato. Ad esempio, nei paesi scandinavi i livelli di reddito e protezione delle donne che rientrano con un contratto part-time sono i medesimi delle lavoratrici full-time, ed anche la disponibilità di lavori part-time qualificati è elevata, con il 40-50% delle madri con figli in età prescolastica che lavorano part-time. Al contrario, in Canada, Stati Uniti ed UK le lavoratrici part-time sono costrette ad occupazioni in-

⁴ Leibowitz A., Klerman J. (1995), "Explaining changes in married mothers employment over time". In *Demography*, 32, 365-378.

⁵ Brewster K., Rindfuss R. (2000), "Fertility and women's employment in industrialized nations", in *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.

feriori sia per quanto riguarda il reddito che il livello di protezione, e la quota di part-time per le neomadri è inferiore al 25%.

Secondo Nakamura e Ueda⁶, il livello di istruzione e l'accesso a sistemi di *child care* sono i fattori principali legati alla possibilità di continuare l'occupazione mentre si crescono i figli. Anche possibilità di part-time e livelli di reddito elevati sono fattori significativi, ma di minore importanza. Inoltre, gli effetti dell'ambiente circostante variano a seconda del settore di occupazione e della dimensione dell'impresa.

Nakamura e Shaw⁷ presentano i principali risultati contenuti nel volume speciale del *Journal of Human Resources* dedicato al lavoro delle donne. I risultati empirici sono tutti relativi a Stati Uniti e Canada, ma sono di estremo interesse perché sono fra i pochi ad utilizzare dati longitudinali per individuare gli effetti di lungo termine della nascita dei figli sulle carriere lavorative delle donne. Fra le molteplici evidenze presentate, si segnalano un limitato effetto di lungo termine della nascita di un figlio sulle scelte lavorative delle madri, un effetto indiretto della perdita di capitale umano sui redditi di lungo termine, la tendenza ad un aumento nell'uso dei congedi (anche se spesso non pagati) fra gli anni '70 e la fine degli anni '80.

Fra i lavori presenti nel volume, di particolare interesse sono i risultati di Shapiro e Mott⁸ che utilizzano un panel che segue per 14 anni le donne statunitensi che hanno un figlio fra il 1967 ed il 1973, classificate secondo la loro condizione lavorativa sei mesi prima e sei mesi dopo la nascita del figlio. L'evidenza principale è una forte polarizzazione di gran parte delle donne in due gruppi estremi rispetto all'attaccamento al mercato del lavoro, definite "*persistent workers*" e "*persistent nonworkers*". Si tratta di donne che mantengono un comportamento essenzialmente stabile per tutta la vita, lavorando sempre o non lavorando mai, e tale scelta non è influenzata dal fatto di avere un figlio all'interno della carriera lavorativa. Di conseguenza, il modo di comportarsi nei mesi immediatamente precedenti e successivi alla nascita di un figlio è un ottimo predittore del comportamento della donna nel lungo termine: le donne che lavorano subito prima e, soprattutto, subito dopo la nascita sono anche quelle che risulteranno occupate quando i figli saranno cresciuti. Fra le donne che non appartengono a queste due categorie, quelle che avevano lavorato prima di avere un figlio tendono gradualmente a tornare ad un'occupazione do-

⁶ Nakamura Y., Ueda A. (1999), "On the determinants of career interruption by childbirth among married women in Japan", *Journal of the Japanese and International Economies*, 13, 73-89.

⁷ Nakamura A., Shaw K. (1994), "Overview for special issue on women's work, wages, and well-being", *The Journal of Human Resources*, 29, 2, 203-222.

⁸ Shapiro D., Mott F.L. (1994), "Long-term employment and earnings of women in relation to employment behavior surrounding the first birth", *Journal of Human Resources*, 29, 2, 248-275.

po qualche anno, mentre risultano poche le donne che cominciano a lavorare dopo la nascita di un figlio⁹.

L'effetto della nascita sui redditi delle madri

Un altro filone interessante in letteratura riguarda la stima del *family gap*, eventuale differenziale salariale orario fra madri e non madri al netto delle altre caratteristiche individuali e di contesto. Possibili spiegazioni teoriche sono una diversa accumulazione di capitale umano per le madri, una scelta verso occupazioni che non richiedono impegno eccessivo, minori motivazioni dopo la nascita di un figlio.

Joshi¹⁰ analizza un panel di donne inglesi seguendone i percorsi occupazionali dopo la nascita di un figlio. Fra le evidenze più interessanti si osserva una marcata diminuzione dei salari successivi al rientro per le donne che rimangono senza lavorare per più di un anno, contrapposta ad una sostanziale stabilità dei salari quando l'interruzione è più breve. Inoltre, la perdita di salario è inferiore per le donne con istruzione più elevata.

Datta Gupta e Smith¹¹ analizzano l'effetto della nascita di un figlio sul reddito delle madri danesi, per capire se vi sia una diminuzione permanente nel lungo termine. Il risultato principale è che, una volta tenuto conto dell'eterogeneità non osservabile (sfruttando un panel di 16 anni) e, soprattutto, dell'esperienza lavorativa, la nascita di un figlio non sembra avere effetti significativi diretti sul reddito. Si ha invece un effetto indiretto in quanto il figlio comporta un'interruzione nella carriera lavorativa della madre, e la perdita in termini di esperienza e accumulazione di capitale umano ha un effetto negativo sul reddito. Risultati simili si trovano per gli Stati Uniti in Nakamura e Shaw¹².

Albrecht *et al.*¹³ mostrano però che, almeno per la Svezia, nell'analizzare le interruzioni di carriera sia necessario distinguere fra congedi di maternità ed

⁹ La principale variabile di stratificazione è la distinzione fra donne bianche e donne nere, le quali tendono a lavorare molto di più dopo la nascita di un figlio, sia fra quelle che lavoravano prima che, soprattutto, fra quelle che non lavoravano, evidenziando probabilmente un maggiore effetto del reddito legato a condizioni mediamente peggiori.

¹⁰ Joshi H. (2002), "Production, reproduction, and education: children and work in a British perspective", in *Population and Development Review*, 28, 3, 445-474.

¹¹ Datta Gupta N., Smith N. (2002), "Children and career interruptions: the family gap in Denmark", in *Economica*, 69, 609-629.

¹² Nakamura A., Shaw K. (1994), "Overview for special issue on women's work, wages, and well-being", in *The Journal of Human Resources*, 29, 2, 203-222.

¹³ Albrecht J.W., Edin P.A., Sundström M., Vroman S.B. (1999), "Career interruption and subsequent earnings: a reexamination using swedish data", in *Journal of Human Resources*, 34, 2, 294-311.

uscita dall'occupazione, sia verso l'inattività temporanea che verso la disoccupazione. Le evidenze aggregate confermano infatti una complessiva perdita di capitale umano, con la conseguente diminuzione dei salari per le donne che hanno un figlio. Ma se si distingue la tipologia di interruzione, si hanno effetti significativi solo per le uscite dall'occupazione, mentre i congedi non hanno effetti di lungo periodo per le madri. È interessante notare invece che per i padri che utilizzano i congedi per la cura dei figli la diminuzione del reddito è significativa.

Un risultato interessante è in Francesconi¹⁴, che osserva come in Inghilterra l'esperienza di contratti part-time durante i primi periodi di vita dei figli tenda a deprimere i profili di reddito delle madri al momento del rientro in occupazione full-time. Si hanno invece effetti minori sui redditi con brevi interruzioni lavorative attorno alla nascita del figlio. Effetti fortemente negativi si hanno invece in presenza di lunghi periodi di allontanamento dal mercato del lavoro.

Infine, un aspetto differente riguarda i redditi mensili, che sono spesso inferiori per le madri in quanto queste tendono a lavorare complessivamente meno ore. Oecd (2002) mostra come l'orario lavorativo spieghi gran parte del differenziale salariale complessivo fra madri e non madri in molti paesi, e le differenze rimanenti siano spiegate quasi totalmente da caratteristiche individuali osservabili. Gli unici paesi in cui rimane un *family gap* non spiegato dai dati disponibili, e quindi potenzialmente imputabile ad un effetto diretto della maternità, sono Stati Uniti, UK ed Austria.

Evidenze da dati longitudinali

Istat¹⁵ presenta una serie di informazioni longitudinali provenienti dal panel europeo Echp in un arco di tempo fra il 1994 ed il 2000. Di particolare interesse risultano le differenziazioni per genere per quanto riguarda le transizioni fra stati occupazionali, riportate in tabella 1. La probabilità di rimanere occupato per gli uomini è pari al 96% a distanza di un anno, all'85% dopo 5 anni. Per le donne, gli stessi tassi sono rispettivamente pari a 92% e 78%, con una minore stabilità lavorativa che va a riversarsi quasi esclusivamente in un'uscita dalle forze di lavoro.

Fra i disoccupati, le quote di disoccupati di lunga durata sono simili nei due generi, ma fra coloro che escono dallo stato gli uomini trovano in gran parte un

¹⁴ Francesconi M. (2002), "A joint dynamic model of fertility and work of married women", in *Journal of Labor Economics*, 20, 2, 336-380.

¹⁵ Istat (2003), *Alcuni indicatori del mercato del lavoro dal Panel europeo sulle famiglie*. Informazioni, n. 26.

lavoro, mentre metà delle donne esce dalle forze lavoro. Infine, anche gli ingressi nelle forze lavoro sono notevolmente superiori per gli uomini, mentre la quota degli ingressi che si traducono in occupazione è sostanzialmente uguale fra i due generi.

Tabella 1. *Transizioni fra stati occupazionali a distanza di 1 e 5 anni, per genere (percentuali per riga)*

	Condizione occupazionale nel 2000					
	Donne			Uomini		
	Occ.	Dis.	Nfl	Occ.	Dis.	Nfl
Condizione nel 1999						
Occupato	92,0	2,6	5,4	95,6	1,9	2,5
Disoccupato	21,0	54,6	24,4	32,5	58,3	9,2
Non forza lavoro	2,7	2,3	95,0	4,4	3,9	91,7
Condizione nel 1995						
Occupato	78,5	2,4	19,1	84,9	2,1	13,0
Disoccupato	42,2	26,3	31,5	61,9	31,3	6,8
Non forza lavoro	9,1	3,5	87,4	14,3	6,6	79,1

Fonte: Istat (2003)

Oltre ai flussi fra stati in determinati momenti, Istat (2003) classifica gli individui nel campione rispetto alle condizioni occupazionali nell'intero arco dei 6 anni analizzati. Ne deriva che risultano sempre occupati il 41% degli uomini, contro il 18% delle donne. Di interesse sono inoltre coloro che nell'arco dei 6 anni si sono trovati sia occupati che fuori dalle forze di lavoro, escludendo studenti e pensionati, in quanto hanno sperimentato certamente una qualche interruzione della carriera lavorativa. Fra gli uomini, questa tipologia rappresenta meno del 5%, mentre fra le donne sono almeno il 13%, probabilmente soprattutto a causa delle interruzioni per maternità.

Battistoni¹⁶ presenta i flussi di uscita dall'occupazione rispetto alla presenza o meno di figli di età inferiore ad 1 anno. L'evidenza principale è che per le donne la presenza di un figlio aumenta la probabilità di uscita in un anno da 6,7% a 10,3%. Inoltre, sia le probabilità di uscita che il divario dovuto ai figli

¹⁶ Battistoni L. (2003), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*. Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

decregono all'aumentare dell'età: le donne fra i 20 ed i 29 anni escono nel 7,3% dei casi se non hanno figli, nel 13,4% se ne hanno, mentre i medesimi tassi sono rispettivamente 4,9% e 9,7% fra i 30 ed i 40 anni, 3,5% e 4,2% sopra i 40 anni. Ne deriva che all'aumentare dell'età le occupazione femminili diventano più stabili e meno influenzate dalla nascita di un figlio. Gli stessi dati per gli uomini mostrano tassi di uscita più bassi, con un influenza dell'età simile, ma con un effetto minimo della presenza di figli.

Sabbadini¹⁷ utilizza i dati dall'indagine Multiscopo 1998 dell'Istat per analizzare i motivi delle interruzioni dell'attività lavorativa, avendo come popolazione di riferimento le donne non nubili oltre i 25 anni con figli. Ne deriva che la nascita dei figli ha causato un'interruzione lavorativa per il 15% delle donne con 1 figlio, per il 20% delle donne con 2 (con tassi decrescenti passando dal primo figlio al secondo), per il 18% delle donne con 3 o più figli (senza differenze sostanziali rispetto all'ordine dei figli). Le differenze fra coorti non sono particolarmente forti, con tassi simili per tutte le classi di età, anche se ci sono tassi di interruzione leggermente inferiori per le donne fra i 35 ed i 44 anni al momento dell'intervista.

Un'interessante fonte di evidenze descrittive da dati individuali è infine l'indagine sulle nascite condotta dall'Istat nel 2002 su un campione di donne a 18-21 mesi di distanza dalla nascita del figlio. L'indagine, i cui principali risultati sono presentati in Cnel¹⁸, conferma un numero di figli per donna molto basso, ma consente di entrare maggiormente nel dettaglio sulle sue determinanti. Le principali evidenze sono le seguenti:

- oltre l'80% delle attuali quarantenni ha avuto almeno un figlio, e da questo punto di vista non si discostano di molto dalle generazioni precedenti, mentre si ha un crollo delle nascite di ordine superiore al primo, nonostante gran parte delle donne dichiarino di desiderare 2 figli o più;
- per quanto riguarda l'effettiva possibilità di conciliare le scelte riproduttive e lavorative nel modo desiderato, vi sono madri che, pur volendo trovare un nuovo lavoro o mantenere il precedente, sono impossibilitate a farlo, ma anche madri che desiderano abbandonare il lavoro per seguire meglio il figlio, e per questo motivo si trovano spesso coinvolte in notevoli difficoltà economiche;
- il percorso lavorativo successivo alla nascita di un figlio dipende fortemente dai precedenti lavorativi delle madri, in quanto le madri con un maggiore attaccamento al mercato del lavoro tendono a lavorare con maggiore probabilità ed in tempi più brevi;

¹⁷ Sabbadini L.L. (2004), *Come cambia la vita delle donne*. Ministero per le Pari Opportunità.

¹⁸ Cnel (2003), *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro: tra vincoli e strategie di conciliazione*. Seminario Cnel-Istat, Roma, 2 dicembre 2003.

- nella valutazione soggettiva delle madri, il principale fattore che ostacola la conciliazione con il lavoro è la rigidità dell'orario, ed i problemi di conciliazione sono minori per le madri che possono usufruire delle reti di aiuto informale, la cui forte presenza è una delle principali peculiarità dell'Italia;
- il part-time è un importante strumento di conciliazione¹⁹, soprattutto se è volontario e consente un ritorno al tempo pieno quando desiderato, ma è spesso associato ad un maggiore grado di precarietà²⁰;
- i congedi per maternità sono utilizzati dalla maggioranza delle madri (con una quota superiore al Nord rispetto al Sud), e la metà di queste potenzialmente sfrutterebbe la possibilità di periodi più lunghi, evitati principalmente per motivi economici²¹;
- c'è una domanda potenziale di servizi per l'infanzia, in particolare di asili nido, che secondo le donne intervistate dovrebbero essere in numero maggiore e più accessibili economicamente²².

Fra le evidenze provenienti dall'indagine, Prati *et al.*²³ presentano quelle relative alle strategie di conciliazione, con particolare interesse per l'utilizzo dei congedi di maternità. La tabella 2 riassume alcuni dei risultati di maggiore interesse, riguardanti la quota di donne che richiedono un'ulteriore astensione facoltativa dopo quella obbligatoria e la distribuzione dei tempi di rientro dopo la nascita. Ne deriva che più di 3 donne su 4 usufruiscono di un periodo di congedo aggiuntivo, ma solo 1 donna su 3 rimane fuori dal lavoro per più di 9 mesi dopo la nascita, ed 1 donna su 10 più di un anno.

Le distribuzioni territoriali mostrano chiaramente che le donne del Sud tornano al lavoro prima rispetto a quelle del Centro e soprattutto del Nord, mentre l'analisi del titolo di studio mostra un andamento non monotono, con una maggiore quota di rientri ritardati per i livelli di istruzione medi. Una possibile spiegazione è che le due classi estreme rientrino prima per motivi diversi, per esigenze professionali fra le donne più istruite, a causa di vincoli economici per i titoli di studio inferiori.

¹⁹ L'81% delle madri che lavorano part-time dichiara di non avere difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro, contro il 53% delle lavoratrici full-time.

²⁰ Il 70% delle lavoratrici part-time lascia o perde il lavoro dopo la nascita del figlio, contro il 16% delle madri che lavorano full-time, in parte perché i contratti part-time sono più spesso occasionali o temporanei.

²¹ Fra le donne che non prolungano il congedo, lo fanno per esigenze economiche il 39% delle donne laureate, il 51% delle diplomate, il 63% delle donne con titolo di studio inferiore.

²² Fra le madri che non utilizzano l'asilo nido il 28% dichiara che avrebbe voluto farlo, e la maggioranza di queste non ha potuto per mancanza di asili o di posti all'interno di questi, mentre solo il 19% dichiara costi troppo elevati.

²³ Prati S., Lo Conte M., Talucci V. (2003), "Le strategie di conciliazione e le reti formali e informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli", in Cnel, *cit.*

Tabella 2. *Rientro al lavoro dopo il parto, astensione facoltativa e distanza dalla nascita (%), per area di residenza e titolo di studio*

	Area geografica				Titolo di studio		
	Italia	Nord	Centro	Sud	Alto	Medio	Basso
Astensione facoltativa	76,1	81,3	72,9	65,6	75,1	79,3	68,1
Distanza dalla nascita							
0-3 mesi	13,4	10,3	15,1	19,2	16,2	11,4	15,8
3-6 mesi	30,1	23,4	31,9	44,1	34,2	29,5	27,3
6-9 mesi	24,3	26,3	25,6	18,6	21,7	25,1	24,8
9-12 mesi	22,2	28,4	18,0	11,4	19,8	23,5	21,5
Oltre 12 mesi	9,8	11,6	9,2	6,0	8,1	10,2	10,4

Fonte: Prati et al. (2003)

La letteratura econometrica sulla situazione italiana

Del Boca²⁴ spiega la peculiarità italiana di bassa fecondità associata a bassa partecipazione attraverso la struttura istituzionale del paese. La rigidità del mercato del lavoro italiano, con una protezione fortissima per il lavoro full-time ma scarsa per le altre tipologie, costringe le donne a scegliere fra lavorare full-time oppure uscire dal mercato. È evidente come entrambe le opportunità tendano a ridurre la possibilità di avere figli, in un caso per problemi di tempo disponibile per la cura dei figli, nell'altro per vincoli di tipo economico.

Parallelamente, altro vincolo istituzionale sono le caratteristiche delle strutture pubbliche di *child care*, considerate generalmente di qualità elevata ma con poca disponibilità sia in termini di posti che di flessibilità di orario, soprattutto per i bambini al di sotto dei 3 anni. A questo proposito, Del Boca mostra come l'Italia sia fra i paesi con la maggiore percentuale di bambini fra i 3 ed i 6 anni iscritti ad asili pubblici (91%). La quota però scende al 6% per i bambini più piccoli, con profonde differenze nelle diverse aree del paese, passando da valori che raggiungono il 30% a Nord fino a quote di 1-2% al Sud.

Del Boca nota che queste rigidità istituzionali tendono simultaneamente ad aumentare il costo di avere un figlio ed a scoraggiare la partecipazione al lavoro delle donne. Alcuni risultati empirici ottenuti attraverso l'analisi di dati longitudinali, uniti ad una rassegna dei risultati già presenti in letteratura, portano Del Boca a concludere che una maggiore disponibilità di *child care* e lavoro

²⁴ Del Boca D. (2002), "The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy", in *Journal of Population Economics*, 15, 549-573.

part-time porterebbe ad aumentare sia la probabilità di lavorare che quella di avere un figlio. Inoltre, partecipazione al lavoro e fecondità sembrano essere influenzati dai medesimi fattori, fra i quali si segnala, oltre a quelli già citati, la disponibilità di un aiuto dai genitori, sia finanziario che in termini di tempo.

Ichino e Sanz de Galdeano²⁵ segnalano inoltre che *child care* e lavoro part-time devono essere resi disponibili contemporaneamente. Un aumento, ad esempio, delle possibilità di *child care*, ma effettuato senza che la madre possa decidere al meglio il numero delle ore in cui lavorare, potrebbe avere un effetto minimo sulla sua partecipazione al lavoro.

Del Boca, Pasqua e Pronzato²⁶ mostrano che nei paesi mediterranei la disponibilità di *child care* è più importante del suo costo, ed una diminuzione dei costi potrebbe avere un qualche effetto sulla probabilità di lavorare part-time, ma non su quella di lavorare full-time. A causa della ridotta disponibilità di *child care* pubblico in Italia per i bambini nei primi anni di vita, rimane fondamentale la presenza di aiuti informali. Del Boca, Locatelli e Vuri²⁷ mostrano come l'aiuto attivo del padre abbia un effetto positivo sulla partecipazione al lavoro della madre, così come l'aiuto di altri membri della famiglia "allargata" quali i nonni del bambino.

Marenzi e Pagani²⁸ utilizzano i dati dal panel della Banca d'Italia per analizzare gli effetti degli aiuti informali in famiglia sulle scelte di fecondità e partecipazione delle donne. Fra i risultati c'è innanzitutto una conferma di quanto visto a livello aggregato, con un tasso di partecipazione al lavoro superiore per le donne senza figli e, fra le donne con figli, crescente al crescere dell'età dei figli, una volta tenuto conto degli effetti di composizione e coorte. L'utilizzo di aiuto informale è elevato esclusivamente per le donne che lavorano, e fra queste per quelle con figli, soprattutto nei primi anni di vita. Per le donne inattive, invece, si ha una certa richiesta di aiuto informale solo per le madri nei primi due anni di vita del figlio, anche se di molto inferiore rispetto a quanto osservato per le madri lavoratrici.

Bratti²⁹ presenta una rassegna delle evidenze per l'Italia su un aspetto speci-

²⁵ Ichino A., Sanz de Galdeano A. (2004), *Reconciling motherhood and work: evidence from time use data in three countries*, mimeo.

²⁶ Del Boca D., Pasqua S., Pronzato C. (2005), "Employment and fertility in Italy, France and the UK", *Labour* (in corso di pubblicazione).

²⁷ Del Boca D., Locatelli M., Vuri D. (2005), "Child care choices by italian households", in *Review of the Economics of the Household*, 3 (in corso di pubblicazione).

²⁸ Marenzi A., Pagani L. (2003), *The impact of elder parents on Italian women's labour market participation*. Working Paper n. 18, Facoltà di Economia, Università dell'Insubria.

²⁹ Bratti M. (2003), "Labour force participation and marital fertility of italian women: the role of education", in *Journal of Population Economics*, 16, 525-554.

fico del rapporto fra fecondità e partecipazione delle donne: l'effetto dell'istruzione su entrambi i fattori tenendo in esplicita considerazione la potenziale endogenità della stessa. I risultati principali mostrano che, controllando per opportune caratteristiche individuali, l'istruzione può essere considerata esogena, per cui politiche che tendono ad elevare l'istruzione possono avere un effetto diretto sia sulle nascite che sulla partecipazione. La direzione dell'effetto è, da un lato, un ritardo nel momento in cui avvengono le nascite, dall'altro un maggiore attaccamento al mercato del lavoro delle donne più istruite, che tendono a lavorare maggiormente nel periodo a ridosso di una nascita. Poiché ad un'istruzione maggiore è spesso associato un reddito superiore, Bratti ne deriva una prevalenza dell'effetto reddito rispetto all'effetto sostituzione, unita a maggiori possibilità di accesso ai servizi di *child care*, ed in particolare a quelli privati.

Interessante è infine l'analisi degli effetti di alcune specifiche caratteristiche individuali che possono contribuire a spiegare le scelte riguardanti figli e lavoro femminile. In particolare, Bratti segnala come il ruolo dell'uomo nelle scelte sia una delle specificità italiane. Le rigidità istituzionali del mercato del lavoro comportano infatti forti limitazioni alla libertà di un uomo di determinare la propria offerta di lavoro, per cui l'ipotesi che l'offerta complessiva familiare sia determinata congiuntamente non è realistica. Di conseguenza, nell'analisi del mercato del lavoro italiano raramente risultano utili variabili relative all'offerta di lavoro maschile.

2. Il rientro dalla maternità. Donne convinte e donne scoraggiate

di *Claudia Gasparini**

Un articolo del *Guardian* del 30 giugno 2005 denuncia che circa un milione di donne in Gran Bretagna potrebbe trovarsi senza lavoro, discriminate, demotivate o “vittimizzate”, nei prossimi cinque anni, per il solo fatto di essere rimaste incinta. La Commissione delle pari opportunità denuncia che, sempre in Gran Bretagna, ogni anno quasi la metà delle circa 440.000 donne incinte sperimenta una qualche forma di discriminazione nel posto di lavoro a seguito della gravidanza o per aver chiesto un congedo per maternità; tra queste 30.000 sono costrette a lasciare il proprio posto di lavoro. Va inoltre sottolineato che la maggior parte delle donne soffre in silenzio e solamente il 3% ricorre ad un’azione giudiziaria per ottenere un risarcimento finanziario.

Tuttavia, ignorare la partecipazione femminile al mercato del lavoro significa ignorare competenze, qualifiche, specializzazioni, risorse umane e, in una prospettiva a lungo termine, una riduzione della produttività. Infatti, l’incremento dell’occupazione e della produttività dipende da vari fattori tra i quali: inserire più risorse nel mercato del lavoro; investire di più nel capitale umano; assicurare l’implementazione delle riforme; accrescere l’adattabilità delle imprese e dell’industria dove, in particolar modo, le donne sono ancora oggi una risorsa limitata e trascurata.

La quota percentuale che a esse si riferisce raggiunge appena il 15% sui circa 500.000 ricercatori che lavorano nell’industria in Europa, come ha affermato il Commissario europeo per la ricerca Philippe Busquin, il quale ha aggiunto che se si vuole raggiungere l’obiettivo di investire il 3% del Prodotto nazionale lordo nella ricerca entro il 2010 è necessario mobilitare tutte le risorse.

* Isfol Area Ricerche sui sistemi del lavoro

se, anche e soprattutto le donne che, nonostante le loro qualifiche, potrebbero essere fermate o non sostenute nel loro rientro nel mercato del lavoro. Ciò a causa del mancato supporto della società, in genere, e dell'industria in particolare; ambito lavorativo questo, che certamente non è stato costruito sulle esigenze di conciliazione della donna-madre. Sono infatti moltissime le donne che non rientrano al loro lavoro nel campo delle scienze e dell'industria: il 70% interrompe la carriera per avere figli, ma solo il 40% riprende la propria occupazione³⁰. La stessa situazione si presenta in molti altri campi "tailored" esclusivamente su esigenze maschili, dove non esistono né cicli biologici, né necessità di cura o compiti familiari.

La scelta di tornare a lavorare incide non soltanto sul lavoro e sui tempi lavorativi, ma coinvolge aspetti emozionali e istintuali di cui si deve tenere conto. Il *Maternity Rights Study*³¹ ha rilevato nel 2000 che il 67% delle neomadri ritornava al lavoro entro 10/11 mesi dalla nascita del bambino, ma ben il 53% sceglieva il part-time!

La spinta a restare a casa è grande, ma lo è altrettanto quella di tornare a lavorare e non solo per motivi economici.

Dal lato delle imprese

Nonostante l'esistenza di leggi a tutela della donna in maternità e di obblighi ben precisi a carico dei datori di lavoro – come consultare i lavoratori prima che si verifichi un eventuale esubero (motivazione spesso addotta per giustificare il licenziamento), dare un adeguato preavviso a proposito di eventuali cambiamenti, applicare opportuni criteri di selezione, offrire una valida alternativa di lavoro – i datori spesso considerano la maternità come una condizione o meglio un *problema* assolutamente privato e personale. Togliendo ogni valore sociale alla maternità, pensano di potersi liberare dalle difficoltà che questa condizione presenta, ventilando la possibilità di un esubero al momento del rientro, di radicali cambiamenti nell'organizzazione o nella strutturazione dell'organico al fine di scoraggiare le lavoratrici a tornare.

Ci sono alcuni aspetti che, in ogni caso, anche le imprese devono considerare: la necessità di attuare una flessibilità nell'orario di lavoro; l'importanza di incoraggiare le lavoratrici a discutere dei loro nuovi bisogni, anche se a volte questo può causare imbarazzo o difficoltà; la consapevolezza che il rientro dopo la maternità comporterà, comunque, dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro³².

³⁰ *Education Guardian*, marzo 2003

³¹ *Women and equality Union, Maternity Rights Study*, 2000, UK

³² Cfr. cap. 7, parte II

In realtà le neomadri sono più propense a tornare al lavoro – e più produttive – se possono godere di specifiche misure e programmi *ad hoc* che le sostengano nel periodo post-maternità. Inoltre, considerato il fatto che ormai nella maggior parte dei paesi europei le donne rappresentano quasi la metà della forza lavoro, è necessario che sia le lavoratrici che i datori di lavoro affrontino la questione e trovino soluzioni comuni.

In **Gran Bretagna** ogni anno a settembre viene pubblicata la classifica delle “100 aziende migliori per le lavoratrici madri”; inoltre in vari paesi europei e anche oltreoceano vengono promosse campagne di sensibilizzazione presso le imprese, in merito alla condizione della maternità e alle problematiche che questa comporta per l’azienda, mettendo in luce soprattutto i vantaggi nel mantenere competenze, risorse e personale motivato e qualificato.

Da un’intervista fatta alla General Mills nel 2003, prima per il secondo anno nella classifica delle migliori “*women-friendly*” imprese: “... *Ci piace questa forma di pubblicità è un modo per diffondere la nostra immagine e la nostra ricetta per essere un datore di lavoro di “prima scelta”. Ci siamo resi conto che grazie a un buon programma di conciliazione vita-lavoro, potevamo avere del personale responsabile e maturo, che poteva godere anche di alternative di telelavoro o di orari flessibili. Abbiamo compreso che non è tanto importante controllare come, dove e quando il lavoro viene svolto, quanto piuttosto la qualità e questo è ciò che fa la differenza sia per i lavoratori che per il datore di lavoro.*”

È vero che per le piccole imprese gestire i congedi per maternità può essere molto costoso e poco redditizio a breve termine, ma è anche vero che se il datore di lavoro è in grado di conoscere non solo le date utili del congedo, ma anche di poter fare affidamento su un sostegno maggiore da parte del governo (almeno per le imprese con un numero di dipendenti inferiore a 10) e di poter usufruire di facilitazioni per sostituire il personale in congedo, si può addivenire a soluzioni valide e proficue per gestire al meglio la maternità, trattenendo e fidelizzando allo stesso tempo il personale coinvolto, anche grazie a un aperto confronto e a un continuo contatto tra lavoratore e datore di lavoro durante il periodo di congedo.

La difficile ambivalenza delle neo-madri lavoratrici potrebbe essere aiutata, almeno nel periodo iniziale del rientro, dalla possibilità di ridurre gli impegni di lavoro senza per questo essere oggetto di discriminazioni, in una specie di periodo di “adattamento” che consenta di conciliare il ruolo professionale con quello di madre.

L'effetto scoraggiamento e l'inattività – Uno sguardo all'Europa

Purtroppo i livelli di discriminazione a seguito della maternità rimangono in tutti i paesi piuttosto critici. Rimanere al di fuori del mondo del lavoro per un periodo più o meno lungo può rendere il rientro dopo la maternità particolarmente delicato. In alcuni casi le donne sentono di essere relegate a mansioni meno gratificanti e di subire rallentamenti nella propria crescita professionale, anche se a volte dietro questi cambiamenti si nasconde l'inconscio desiderio di avere una "piccola tregua". Molte donne, infatti, dichiarano di aver volontariamente diminuito la propria disponibilità nei confronti del lavoro.

Numerose ricerche condotte in vari Paesi dell'Unione europea indicano con chiarezza che ancora oggi è molto difficile per le neomadri continuare a lavorare con un incarico a tempo pieno. La disponibilità al lavoro inizialmente può essere determinata dallo status del mercato del lavoro e dal ruolo della donna nel mercato stesso: le donne che già lavorano, in media hanno più disponibilità a lavorare; a volte rientrano nel mercato del lavoro per compensare la perdita di un reddito familiare, a volte per una scelta volontaria od obbligatoria.

Nell'Unione europea il tasso di attività delle donne in età compresa tra i 24 e i 54 anni è del 72%, mentre il 28% risulta inattivo; tra gli uomini, se vogliamo fare un raffronto, i rispettivi tassi sono del 92% e dell'8%³³. La media europea nasconde però differenze sostanziali tra i vari paesi dell'Unione europea: i paesi nordici (Danimarca, Finlandia e Svezia) mostrano tassi di inattività femminile, nella fascia di età considerata, compresi tra il 15% e il 17%, mentre quelli dell'Europa meridionale (Italia, Spagna, Grecia) e il Lussemburgo fanno registrare percentuali doppie, dal 35% al 40%.

Oltre ai due fattori determinanti rappresentati dall'età e dal sesso, il Rapporto Eurostat 2003 identifica cinque cause principali di inattività, di cui due particolarmente interessanti: la convinzione che non ci sia lavoro disponibile (1%) e le responsabilità familiari, che causano l'uscita dal mercato del lavoro o il non rientro. L'ultima motivazione riguarda il 18% delle donne europee, due terzi delle quali hanno lavorato nel periodo precedente alla maternità; di cui l'1,8% in Svezia, il 3,4% in Danimarca, l'8,8% in Finlandia, il 33,8% in Grecia, il 31,3% in Lussemburgo e il 30,6% in Italia.

L'Ocse³⁴, inoltre, individua tra le maggiori motivazioni per l'inattività il risultato di una scelta, come nel caso di genitori che desiderano stare a casa con i propri figli o la conseguenza di barriere esterne alla partecipazione al merca-

³³ Eurostat, luglio 2003.

³⁴ Employment Outlook, 2003, Ocse

to del lavoro. Secondo l'Ilo³⁵, comunque, i tassi di inattività femminile stanno costantemente scendendo in tutti i 15 paesi dell'Unione europea.

L'inattività è un argomento di grande interesse in molti paesi industrializzati, specialmente quelli con un mercato del lavoro in fase di contrazione. L'inattività è più tipica delle donne con figli, vedove, sposate, con qualifiche medio basse; per quanto riguarda il numero di figli si può senza dubbio affermare che più alto è il loro numero, più bassa è la percentuale delle donne che lavorano e se pure i fattori che agiscono sull'inattività sono molteplici, ovunque troviamo che la causa principale è rappresentata dalle responsabilità familiari e dalla necessità di accudire la prole.

L'inattività economica in alcuni paesi dell'Unione europea

Nel **Regno Unito**³⁶ la produttività è aumentata notevolmente negli ultimi anni e con essa il tasso di occupazione, al punto che nel 2003 l'occupazione ha raggiunto una percentuale del 74% sulla popolazione in età lavorativa. Ma la lenta crescita e l'invecchiamento della popolazione lasciano intravedere gli economicamente inattivi come una risorsa naturale per colmare l'offerta di lavoro, che si prevede mancante nei prossimi anni. Le donne rappresentano la forza che più ha visto incrementare il proprio tasso di partecipazione al mercato del lavoro come conseguenza dei numerosi e radicali mutamenti avvenuti nella società, nell'istruzione, nelle pari opportunità e nella legislazione relativa all'occupazione (*Equal Pay Act* del '70, *The Sex Discrimination Act* del '75, *The Maternal and Parental Leave Regulations* del '99). Ma allo stesso tempo esse rappresentano la fascia con il più alto tasso di inattività, pari al 34% per le donne in età tra i 16 e i 24 anni nel 2002³⁷ e del 33% per le donne in età compresa fra i 50-59 anni. La principale motivazione addotta è la cura della famiglia e dei figli con il 12% a fronte di un 1% per la componente maschile.

In **Svezia** l'economia ha registrato un notevole incremento e con essa il tasso di occupazione, dovuto per la maggior parte dall'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. La Svezia è l'unico paese, tra quelli che qui brevemente presentiamo, che registra una differenza di soli 2 punti nel tasso di inattività femminile rispetto a quello maschile, infatti la motivazione principe addotta negli altri paesi, "responsabilità e cura familiare", è di gran lunga meno incisiva che altrove. Questa situazione è la conseguenza dei livelli raggiunti da istruzione e formazione e, in gran parte, dalla legislazione a tutela della maternità che con-

³⁵ Report – Ilo, 2003

³⁶ Labour Market Trends – Labour Market Division, Office for national Statistics, UK, Giugno 2003

³⁷ Labour Market Trends, 2002, UK

sente un congedo di 360 giorni, condivisibile da entrambi i genitori (al 75% della retribuzione ordinaria), con una eventuale ulteriore possibile aggiunta di 90 giorni (diminuendo proporzionalmente la retribuzione complessiva).

Anche nei **Paesi Bassi** si assiste a un incremento nell'economia, nel tasso di occupazione e soprattutto della forza lavoro femminile, la cui percentuale è passata dal 29% degli anni '80 al 72% nel 2002. Questa crescita è dovuta a un più alto livello di istruzione, a un'ampia disponibilità di servizi di cura dei bambini e ai cambiamenti che si sono verificati nella società. Anche se l'inattività femminile nei Paesi Bassi è dovuta ad una serie di motivi, tra cui lo scoraggiamento, la malattia, l'invalidità o un precoce pensionamento, la causa più comune rimane comunque la responsabilità nei confronti della famiglia, con una percentuale dell'8%.

In **Francia** la crescita economica è stata, forse, maggiore che negli altri paesi presi in esame, tuttavia anche il tasso totale di inattività presenta un valore molto alto e la piccola riduzione, che si registra soltanto di recente, è dovuta esclusivamente a un leggero calo nella componente femminile dal 36% al 32%. L'inattività femminile è simile per tutte le fasce di età con un incremento nella fascia al di sotto dei 24 anni (64%).

In **Spagna** l'economia sta crescendo rapidamente, ma la scarsa flessibilità del mercato fa sì che gli attivi siano divisi tra chi ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e chi semplicemente non lo ha. Elevato è il tasso di inattività che all'inizio del 2002 toccava il 31%. Questo fenomeno può essere determinato dal fatto che il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi tra i paesi dell'Ocse, seppur in leggero incremento. L'inattività femminile, infatti, è scesa dal 54%, quale era negli anni '90, al 44% nel 2002.

La **Polonia** ha il Prodotto Nazionale Lordo più basso tra tutti i paesi che abbiamo preso in esame e nel 2000 era appena poco più di un decimo di quello del Regno Unito. La registrazione dei primi tassi di inattività risale soltanto alla fine degli anni '90. Il totale dell'inattività nel 2002 era molto alto (32%), ma con un differenziale di genere piuttosto ridotto: 28% per gli uomini e 36% per le donne, equamente distribuiti tra le varie fasce d'età. Si registra, comunque un leggero calo di sei punti percentuali nell'inattività femminile nella fascia di età tra i 25 e i 42 anni nel 2002. La motivazione principale resta, in realtà, il basso livello di istruzione (12%), mentre la percentuale relativa alla responsabilità familiare e di cura arriva soltanto all'8%.

In **Germania** i risultati dello studio evidenziano come i congedi parentali e la loro regolamentazione abbiano un impatto importante sulla decisione di avere figli, e come rivestano un ruolo rilevante le differenziazioni territoriali. Le donne che vivono nelle aree rurali della Germania, ad esempio, hanno minori probabilità di lavorare full-time, soprattutto a causa della scarsa disponibilità dei servizi di cura per i bambini che le costringe ad affidarsi a reti relazionali informali (famiglia, parenti o amici). La Germania ha infatti annunciato l'in-

tenzione di aumentare la copertura finanziaria per i servizi di cura dei bambini più piccoli, dal 3% al 20% entro il 2007, e di stanziare 4 miliardi di euro per il tempo pieno nelle scuole; due obiettivi che rivoluzioneranno, anche se parzialmente, il contesto politico della famiglia e dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda il **Lussemburgo**³⁸ il tasso di inattività femminile è in continua riduzione anche se il 42% delle donne che appartengono alla fascia di età compresa tra i 25 ai 64 anni risulta inattivo. Questo dato appare particolarmente rilevante se raffrontato con il tasso di inattività maschile che è soltanto del 14%. Anche qui la motivazione principale per l'inattività femminile è rappresentata dalle responsabilità familiari e dalla cura dei figli (81%). Se facciamo un ulteriore raffronto a convalida di quanto detto, osserviamo che soltanto il 21% delle donne senza figli risulta inattivo, mentre per le donne con almeno un figlio il tasso di inattività sale a oltre il doppio (48%).

Come abbiamo visto, pur esistendo numerose motivazioni dell'inattività femminile, quella più importante e rilevante è la responsabilità familiare e la cura dei figli che, quindi, può essere vista in termini di "cicli di vita" a prescindere dal paese e dalla sua situazione economica e produttiva.

Possiamo affermare, in ogni caso, che sul rientro o meno nel mercato del lavoro incide anche notevolmente il titolo di studio³⁹: le neomadri lavoratrici con basse qualifiche e con un partner che non lavora rientrano solitamente alla fine del primo periodo di congedo retribuito, mentre le professioniste o manager con partner che lavorano regolarmente tendono a rientrare soltanto allo scadere del congedo non pagato. Il 40% delle madri che non godono di alcun diritto non rientra fino a che il bambino non ha compiuto i 3 anni di età.

A livello generale, il fattore che cambia è in realtà il comportamento nei confronti dell'affezione al lavoro e di conseguenza anche il comportamento nei confronti dei propri figli. Un'alta percentuale di donne sembra tendere all'inattività dopo una maternità, ma questa "preferenza" sfocia con maggiore probabilità in un contratto part-time nei Paesi Bassi o nel Regno Unito e nell'inattività o in un lavoro irregolare in Italia, Grecia, Spagna o Portogallo.

La situazione in Italia

Il rapporto annuale dell'Istat 2004⁴⁰ conferma che in Italia l'incidenza dell'occupazione femminile resta significativamente inferiore rispetto a quella del-

³⁸ Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et des Politiques Socio-Economiques, *Enquete Psell-3, 2003*, Eu-Silc (Ilo)

³⁹ Leverhulme Centre for Market and Public Organisation, University of Bristol, UK

⁴⁰ *Rapporto annuale Istat, 2004*

l'Ue15 (43,3% nel 2003), pertanto anche gli obiettivi fissati per la componente femminile del mercato del lavoro rimangono significativamente distanti nonostante il marginale progresso (45,2%).

Nel corso del 2004, il mercato del lavoro italiano ha manifestato un'evoluzione meno favorevole di quella degli anni precedenti, anche se, sostanzialmente, sono state confermate le condizioni registrate in precedenza, un tasso di occupazione sostanzialmente invariato nel Nord, un incremento registrato soprattutto nel secondo trimestre nel Centro, e una stabilizzazione dell'occupazione, successiva a una flessione nel Mezzogiorno.

Ovunque il contributo della componente femminile all'aumento dell'occupazione è stato superiore a quello maschile e la quota delle donne sul totale degli occupati è salita al 39,2%. La distribuzione territoriale della disoccupazione mostra poi una predominanza femminile nella media annua pari al 52,9%, di cui il 20,5% nel Mezzogiorno; contro un minimo del 5,7% nel Nord-est.

Ma a un'analisi più attenta e approfondita emergono aspetti e condizioni, spesso, sottovalutati o ignorati a favore di altri, quali l'inattività e la sottoccupazione, che sempre più diventa una condizione permanente soprattutto per la componente femminile, dove il tasso che la riguarda risulta sempre superiore di alcuni punti percentuali rispetto a quello registrato dalla componente maschile.

Ciò che suscita, però, particolare attenzione è che insieme al rallentamento del tasso di crescita degli occupati si registra una diminuzione delle persone in cerca di occupazione e un parallelo aumento delle non forze lavoro, tra cui, in particolare, l'incidenza delle donne inattive, uno dei valori più alti tra i 25 paesi dell'Unione europea (49,4% nella fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni di età). Addirittura se prendiamo in considerazione l'inattività femminile nel Mezzogiorno osserviamo che c'è stato un incremento di ben 147mila unità.

Due sono gli elementi che possono definire le non forze lavoro e si riferiscono sia a comportamenti che ad atteggiamenti dichiarati dagli intervistati stessi, in base ai quali le non forze lavoro possono essere ulteriormente suddivise tra chi non cerca lavoro e non è neppure disponibile a lavorare e chi, tenendo presente la propria disponibilità e un'attività di ricerca anche se infruttuosa, viene collocato in quella che è definita la "zona grigia" dell'inattività. Appartengono al primo gruppo le casalinghe con una netta maggioranza (56,7%). Le donne inattive che non cercano e non sono disponibili adducono come motivazioni più frequenti "non interessata/non ne ha bisogno" (26,1%) o "cura dei figli e/o familiari" (25,5%), per la quale ultima motivazione è da tenere ben presente che essa viene espressa esclusivamente dalle donne.

Rispetto poi a chi, pur non cercando, è disponibile, la risposta più frequente sottolinea l'effetto scoraggiamento: 24 su 100, con una nettissima prevalenza di donne, risponde che il motivo risiede nel fatto che "non riesce a trovare lavoro".

Indubbiamente le crescenti esigenze delle famiglie con bambini può condizionare pesantemente le scelte lavorative delle madri, specialmente quando non sono sorrette né da una valida rete informale né da efficienti servizi pubblici, e costringerle a scegliere il part-time, a rimandare l'ingresso nel mercato del lavoro o, in casi estremi ma non così rari, a non entrarvi affatto.

A conferma di ciò l'indagine continua sulle forze lavoro condotta dall'Istat nel 2004⁴¹ afferma che 977mila donne (il 45,1% delle lavoratrici a tempo parziale) hanno lavorato a orario ridotto per la necessità di fare fronte agli impegni familiari e sono ben 159mila le lavoratrici che sarebbero disponibili a lavorare a tempo pieno, se avessero a disposizione servizi adeguati. Inoltre delle madri occupate al momento della gravidanza il 20,1% non lavora più dopo la nascita del figlio.

A un ulteriore esame si evidenzia come a una situazione del Centro-nord più favorevole ed equilibrata, si contrapponga una situazione fortemente svantaggiosa per le madri del Mezzogiorno, soprattutto dopo la prima maternità: il 30% di esse un anno e mezzo dalla nascita del figlio non ha più un lavoro. Tutte le madri che hanno smesso di lavorare, alla domanda perché non svolgessero più il lavoro che avevano in gravidanza dichiarano per il 6,9% che sono state licenziate e per il 69% di essersi licenziate. In particolare, la maggiore percentuale di donne che si sono licenziate si riscontra nel Centro-nord, soprattutto se hanno due figli, e il motivo principale è proprio "l'inconciliabilità del precedente lavoro con l'organizzazione familiare" (20,0%) o "per stare più con i propri figli" (60,8%).⁴²

Sulla scelta dell'inattività incide anche fortemente il tipo di contratto, il 40% delle madri che lavorano con contratti a tempo determinato, occasionale o stagionale non prosegue nell'attività. Inversa è invece la proporzione se consideriamo il titolo di studio; più alto è il livello di istruzione, maggiori sono gli anni dedicati ad ottenere quel titolo, maggiori le remore a non svolgere un'attività professionale, soprattutto per chi ha già fatto l'esperienza lavorativa.

Si può quindi affermare che, nella maggioranza dei casi, si tratta di una scelta "obbligata" data dalla difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, ma emerge anche la consapevolezza di cambiamenti e variazioni verificatesi nel proprio lavoro sia per quanto riguarda il tipo di mansioni che il regime orario, le responsabilità, la formazione o le opportunità di carriera.

Il 65,1% delle madri che hanno avuto dei cambiamenti è passata al part time; il 33% ha cambiato tipo di lavoro, di cui il 17,8% con mansioni meno interessanti.

⁴¹ *Indagine continua sulle Forze lavoro, Istat, 2004*

⁴² *Rapporto sul mercato del lavoro, Cnel, 2003*

A un'analisi generale dell'Italia, si evince che il mercato del lavoro nazionale non soffre tanto di una mancanza effettiva di lavoro per la componente femminile, quanto di vincoli individuali e sociali alla partecipazione femminile al mercato del lavoro e di una mancata e corretta corrispondenza tra domanda e offerta. Soprattutto è necessario focalizzare l'attenzione sulla regolarità dell'occupazione femminile poiché la situazione all'interno del mercato del lavoro italiano è distorta da una forte presenza di lavoro nero, irregolare e precario.

Infatti, a fronte di un elevato livello di scolarità, continuano a manifestarsi difficoltà nell'accesso, nella partecipazione o nel reinserimento e una forte disparità nel trattamento retributivo. Si pone, perciò, all'attenzione una miriade di situazioni diverse (lavoratrici continuative, saltuarie, a tempo parziale, stagionali, intermittenti, occasionali...), al punto che quelle che, in analisi e studi ufficiali, vengono classificate come inattive molte volte rientrano in un fittizio mercato del lavoro – quello sommerso o irregolare, fenomeno in costante mutamento nel tempo e nel territorio.

Dopo aver lasciato il posto di lavoro o essere state costrette a farlo il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro è difficilissimo e i tassi di disoccupazione “ufficiali” registrano questa situazione.

In particolar modo nel Mezzogiorno le difficoltà delle donne sono ancora più marcate, poiché spesso in situazioni in cui il tasso di disoccupazione si attesta su livelli cosiddetti “fisiologici” si presentano problematiche legate al permanere di stereotipi e condizionamenti che vincolano le forme di accesso e partecipazione al mondo del lavoro, nonché condizioni di segregazione lavorativa e/o salariale, ed è facile che tutto ciò scivoli nel lavoro nero.

Esistono diverse forme di sommerso: il “*sommerso di convenienza*” delle imprese di piccole dimensioni, il “*sommerso di necessità*” a cui ricorrono le aziende per fronteggiare crisi di produttività, che altro non è che una forma di flessibilità al margine che riguarda soprattutto gli immigrati – al Sud poi esso ha connessioni profonde con i meccanismi che regolano il lavoro emerso.

I dati che abbiamo citato non si riferiscono esclusivamente alla componente femminile, ma è facilmente comprensibile come in un contesto di grande disoccupazione, di difficoltà economiche e di difficoltà di accesso al mercato del lavoro, la possibilità di lavorare con una flessibilità allo stesso tempo positiva (orari, impegno, responsabilità od organizzazione) e negativa (tutela, salario, benefici a fini pensionistici), spinga molte donne, cosiddette “inattive”, a scegliere un lavoro irregolare.

Alcune riflessioni

Alcuni aspetti devono essere presi in considerazione analizzando la condizione delle donne “inattive” nei confronti del mercato del lavoro: il processo di industrializzazione, le caratteristiche del mercato del lavoro delle società industria-

li e post-industriali, la sfera familiare, le politiche pubbliche, i modelli socio-economici, i condizionamenti culturali, religiosi e conservatori.

La flessibilità nel mercato del lavoro è divenuta di particolare importanza e la mancanza di dinamismo nella maggior parte dei mercati europei caratterizza un'alta percentuale di disoccupazione a lungo termine. Si registra una percentuale dell'85%⁴³ di individui che non si sono mossi tra inattività, disoccupazione, part-time e full-time, si tratta di una immobilità nell'occupazione che riguarda soprattutto le donne. Ciò che potrebbe aiutare la donna nel passaggio dall'inattività o dalla disoccupazione al lavoro è il part-time, anche se in piccola percentuale, e spesso rappresenta la possibilità di conservare l'attaccamento al lavoro e quindi promuovere e facilitare un reinserimento nel mercato del lavoro, piuttosto che facilitarne l'uscita.

La probabilità per le donne di rientrare nel mercato del lavoro con un'occupazione a tempo pieno, a seguito di un periodo di inattività, è maggiore in Europa che non in altri paesi. Una spiegazione di questo fenomeno potrebbe essere il modo con cui viene trattato il “*career break*” per le donne. Si potrebbe ipotizzare un rientro della donna nel mercato del lavoro con contratti full-time dopo la maternità grazie a una legislazione *ad hoc* a livello europeo.

Se poi alcune iniziative, come il part-time o i congedi parentali, possono aiutare un'effettiva conciliazione tra lavoro e famiglia incoraggiando le donne inattive a reinserirsi nel mercato del lavoro, la possibilità di avere a disposizione strutture di assistenza e cura dei figli può raggiungere un duplice risultato – creare occupazione proprio per le donne che nella maggior parte dei casi sono occupate nel settore dei servizi e, allo stesso tempo, favorire il reinserimento delle lavoratrici madri.

Paesi come la Spagna e l'Italia, che offrono scarsa disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia, registrano un basso tasso di occupazione femminile, mentre paesi con facilità di accesso a strutture di assistenza giornaliera ai bambini, come la Svezia o la Danimarca, hanno percentuali di occupazione maggiori. In complesso, quindi, anche una capillare diffusione di strutture e servizi a sostegno delle famiglie avrebbe la conseguenza che una buona percentuale della popolazione femminile sarebbe disposta a modificare la propria condizione nei confronti del mercato del lavoro, passando, tra le occupate o da un regime part-time a uno full-time, se non addirittura muovendosi da una situazione di inattività a una di ricerca di occupazione.

Non dobbiamo dimenticare neppure la necessità di riqualificazione necessaria al momento del rientro, un aggiornamento delle competenze e magari anche il riconoscimento di quanto acquisito al di fuori del mercato del lavoro, quali competenze organizzative e in ambito sociale, nell'istruzione e nell'assistenza.

⁴³ *Part time in Eu countries*, Institute for the study of Labor, Germany, 2005

3. Conciliare vita, lavoro e maternità: il modello delle sfere comunicanti

di Valentina Cardinali*

Conciliazione come riappropriazione di sé

“Conciliazione tra vita e lavoro”, è una definizione di uso comune che in sé chiama in causa una distorsione culturale propria dei nostri tempi. Il sistema produttivo e la crescente divisione e parcellizzazione del lavoro hanno contribuito a fare sì che il lavoro non sia quasi più considerato come parte significativa della vita dei singoli ma come una dimensione a sé che ha sottratto tempo e risorse a quella che come secondo termine di paragone viene oggi definita “vita”, ossia tutto quello che attiene all’individuo al di fuori della sfera lavorativa (famiglia, relazioni, tempo libero). Questi due mondi sembrano allontanarsi sempre di più, assumere forme e tempi che li rendono sempre più alternativi. O vita o lavoro. Di qui il richiamo alla “conciliazione”. La necessità umana prima che sociale di recuperare l’uomo e la donna ad una dimensione, in cui le responsabilità e le ricompense possano essere, nel lungo periodo, almeno bilanciate. In cui i bisogni e le aspettative possano trovare un punto di incontro e non necessariamente dei punti di rottura.

Hanno allora forse ragione gli anglosassoni, che impiegano il termine *reconciliation*, ossia ri-mettere assieme dimensioni distinte, che la società ha portato a separazione, ma che fanno capo allo stesso soggetto. Vita e lavoro, sono proprie di ogni individuo. Riconciliare quindi significa semplicemente ricercare un nuovo equilibrio tra sfere naturali che appartengono a uomini e donne in quanto tali.

⁴³ Isfol Area Ricerche sui sistemi del lavoro

Conciliazione in un'ottica di genere

Sappiamo che quando parliamo di **genere** ci riferiamo ai ruoli socialmente costruiti ascrivibili a uomini e donne, ruoli che seppur basati su differenze biologiche sono appresi e si modificano continuamente nel tempo e in relazione alle singole culture. Le questioni di genere, pertanto, sono strettamente connesse alle differenze di ciò che uomini e donne fanno e al modo in cui tali ruoli socialmente definiti li avvantaggiano o li svantaggiano. Riguardano quindi anche l'accesso alle risorse, all'autonomia e al controllo, che risultano da specifici diritti, poteri o relazioni, responsabilità o aspettative assegnati a uomini e donne.

Pertanto **considerare la specificità di genere** significa prestare attenzione e considerazione alle differenze legate al genere in qualunque ambito ed attività.

Come si fa pertanto un'**analisi di genere**? Attraverso uno studio sistematico dei ruoli, delle relazioni, e dei processi legati alle disuguaglianze fra uomini e donne nelle varie espressioni (partecipazione, reddito, lavoro ecc..) in tutte le società. Solo attraverso questo tipo di analisi è possibile pianificare interventi e politiche adeguate. È molto di più di un'analisi statistica, che ne costituisce una base fondamentale, è un'ottica che avvalendosi di una piattaforma conoscitiva ne fa un punto di forza per modificare programmi e strategie politiche non limitandosi a una semplice analisi sui ruoli o sulle professioni legate generalmente all'universo femminile.

Il percorso definitorio del concetto di conciliazione vita lavoro⁴² è cronologicamente contraddistinto da tre tappe fondamentali:

- gli anni 60 e 70, che segnano il consistente ingresso delle donne nel lavoro salariato, introducono il termine nel dibattito socio-politico con la esplicita connotazione di genere femminile.
- metà degli anni '70, si introduce il dibattito sulla parità di genere, conseguente all'aumento delle famiglie monogenitoriali, la crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro, e la diminuzione della fecondità. Il termine conciliazione viene progressivamente sostituito da quello di "condivisione dei diritti e delle responsabilità" e richiama il tema delle discriminazioni di genere nelle sfere professionali.
- gli anni '90 segnano il ritorno del tema della conciliazione come problematica di carattere sociale, come leva su cui agire a livello legislativo e politico per favorire una maggiore presenza delle donne in un mercato del lavoro caratterizzato da ampi divari di partecipazione e fenomeni di segregazione orizzontale (tra le professioni) e verticale (nel percorso di carriera).

⁴² Cfr. *Osservatorio Isfol* 4/2005

A livello culturale, questo lungo arco di tempo, segna una progressiva centralità della ricerca intorno alla dimensione temporale della conciliazione. Mutata la composizione, la raffigurazione e le aspettative culturali all'interno della famiglia, mutato anche il concetto e l'icona della maternità e paternità conseguenti, si è passati dalla tipologia familiare del *male breadwinner* (uomo unico procacciatore di risorse all'interno della famiglia) all'ottica della ricerca di un nuovo equilibrio tra uomini e donne all'interno della famiglia e nella gestione dei tempi ad essa legati: professionali, di cura, di svago, di formazione, di relazione. Entra in modo preponderante nel dibattito il concetto di qualità della vita, derivante da un'ottimizzazione di tempi di per sé scarsi, rispetto ai quali si richiede un "equilibrio", fondato su una certa definizione di ruolo. Come evidenzia buona parte della ricerca psicologica infatti, il nodo critico maggiore risiede nell'incongruenza tra responsabilità, richieste, tempi, aspettative, doveri legati ad ogni ruolo adempiuto dal soggetto. Nello specifico, quello di individuo/partner di coppia/madre/padre/lavoratore/trice/membro di una collettività sociale.

E questo conflitto tra molteplici ruoli e aspettative connesse può generare due esiti opposti: l'interferenza nella dimensione familiare o in quella lavorativa, intesa come mancanza di adempimento formale o materiale.

Affrontare il tema della conciliazione significa pertanto assumere come dato di base le specificità di genere rispetto alle tre sfere della vita di ogni soggetto: personale, professionale, sociale.

- la sfera personale, individuale comprende la vita privata. È il regno dell'individuo e delle scelte che sono legate solo a vincoli soggettivi. Richiede una socialità solo se desiderata ed è comunque di carattere "privato" quindi attinente a rapporti primari, orizzontali della sfera di coppia, familiare o amicale. Il prodotto delle azioni e delle scelte di vita in questo ambito sono di carattere prettamente individuale.
- la sfera professionale attiene ai rapporti tra individuo e contesto produttivo cui è legato da rapporti di prestazione; in questa area il soggetto è sottoposto a vincoli di diverso genere che fanno capo al regime di organizzazione del lavoro cui è sottoposto, compreso il rispetto di una gerarchia, ed è legato ad una socialità obbligata (che per i lavoratori autonomi può essere anche dilazionata nel tempo). La vita lavorativa ha come caratteristica intrinseca la socialità. Chi lavora, lavora per un prodotto sociale, non esclusivamente per se stesso. La regolamentazione della vita lavorativa, sotto il profilo contrattuale e produttivo è collettiva. Le esigenze individuali sono considerate "deroghe".
- la sfera sociale segna i rapporti di relazione tra i singoli individui e la collettività, il territorio in materia di opportunità, ma anche di relazioni di scambio, tra richiesta ed erogazione di servizi e prestazioni a favore della collettività o di porzioni di essa.

Analizzando le peculiarità delle sfere da un punto di vista di genere, si denotano diversi modelli:

- sfera personale: gli uomini (single o in coppia) hanno una visione più spiccatamente individualista della cura della propria sfera di sé. Basti ricordare che ad esempio la richiesta di riduzione del proprio orario di lavoro ha come motivazione rilevante “il tempo libero”, che non si traduce automaticamente nelle attività di cura della famiglia. Così come la motivazione principale, per l’inattività maschile è la formazione, la malattia, gli status personali, contro le “motivazioni personali e familiari” che per le donne superano il 40% in tutte le aree territoriali. La sfera personale è quella maggiormente interessata dalla problematica della conciliazione intesa come condivisione di compiti e ruoli all’interno della coppia, nell’ottica del progressivo superamento di un modello centrato sull’identità femminile di cura. Trovare strumenti e soluzioni per il riequilibrio inteso come “condivisione di diritti e responsabilità” rappresenta così un mezzo per raggiungere l’uguaglianza di genere⁴³. I dati di genere in termini di partecipazione all’ambito extralavorativo e di cura, denotano ancora persistenti divari. I dati Istat 2005 evidenziano che:
 - le donne in coppia dedicano 6h e 25’ di media al lavoro familiare, contro le 2h e 07’ degli uomini;
 - gli uomini dispongono di più tempo libero delle donne (3h e 27’ contro le 2h e 42’), anche se il dato è in progressiva flessione per entrambi;
 - le donne occupate dedicano 5h e 1’ alla famiglia e 6h e 31’ al lavoro. Circa l’8% dichiara di non riuscire a dedicare più di 10 min al giorno per attività di svago;
 - le donne con figli aumentano rispetto a quelle senza figli di 3 h il tempo dedicato alla famiglia e di 1h e 20 quello dedicato alle attività domestiche in senso stretto e segnano il valore più basso tra il tempo libero. All’aumentare del numero di figli, la situazione si aggrava, anche se in comparazione sembra essere diminuito l’impatto del secondo figlio.
- Sfera professionale: il lavoro retribuito costituisce la parte principale del tempo maschile (8 h e 15)⁴⁴ contro le esigenze di “doppio ruolo” femminile. Aumenta considerevolmente tra le donne la percentuale di inattività, (quindi di persone che non sono classificabili né come occupate né come in cerca di occupazione) sino a diventare il doppio di quella maschile. Persiste

⁴³ Cfr. Junter Loiseau A, Tobler C., “La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico” in *Ragion pratica* 6/96 pp. 145-176

⁴⁴ Per gli aspetti contrattuali in ottica di genere cfr. par 2 parte I.

nei contesti organizzativi la cultura del *face time* (tempo di facciata) che porta a richiedere e a premiare nei contesti lavorativi la disponibilità a dilatare la propria presenza sul luogo di lavoro, soprattutto ai livelli alti dell'organigramma. Questa cultura organizzativa viene a scontrarsi con una riforma del mercato del lavoro che intervenendo sul versante della flessibilizzazione oraria e contrattuale, favorisce invece una parcellizzazione dei tempi e delle prestazioni, con forti connotazioni di genere (cfr. par 2 cap. 1). In questo iato si inserisce l'evento maternità che nelle sue tre fasi (pre, durante, post)⁴⁵ impone alle organizzazioni la questione di affrontare il tema della conciliazione tra vita e lavoro, non come “un momentaneo disagio”, ma come una politica di gestione delle risorse umane.

La conciliazione da strategia individuale a politica

Per trovare un equilibrio tra queste tre sfere, professionale, sociale e individuale in risposta a esigenze, bisogni e aspettative degli attori messi in campo, si possono adottare due strategie:

- individuale, propria di ogni soggetto che cerchi di condurre una vita che consenta, accanto agli adempimenti professionali, anche un proprio spazio per sé. Si tratta di un insieme di soluzioni personali che si affidano spesso alla capacità equilibristica dei soggetti (es: andare in palestra nella pausa pranzo, prenotare l'estetista prima di entrare al lavoro). La gestione femminile dell'evento maternità per molti anni e a precise condizioni tuttora ha sempre fatto ricorso a questo tipo di strategia, contando la donna sulle proprie risorse a capacità organizzative, per gestire il suo doppio ruolo.
- sociale, propria della collettività. La problematica della conciliazione assume un rango sociale quando le esigenze manifestate sono socialmente rilevanti e gli attori coinvolti sono numericamente consistenti tanto da determinare scelte di vita su ampia scala, che non possono essere risolte in via individuale. Ad oggi la conciliazione tra la sfera professionale e quella personale è oggettivamente un problema sociale, nel senso che una parte consistente della popolazione di riferimento avverte come problematica lo “sdoppiamento” di cui parlavamo prima; non riesce a farvi fronte sul versante individuale, ritiene che sia il sistema a doversi prendere carico di rispondere a fabbisogni diffusi. Si tratta della richiesta di una progressiva “socializzazione della cura”⁴⁶, che non faccia più riferimento alle capacità equilibristiche dei soggetti e che non abbandoni le aziende a scelte individuali e gestionali.

⁴⁵ Cfr. cap. 7 parte II.

⁴⁶ Cfr. cap. 6 parte II.

In relazione all'evento maternità, ad esempio, il riequilibrio a livello individuale viene ricercato in tre dimensioni: affettiva (rapporto col figlio e con le proprie aspettative ed investe il modello culturale “qual è la buona madre” e la disponibilità alla delega in coppia o a terzi); organizzativa (garantire efficienza in risposta alle esigenze del figlio e compatibilità con quelle professionali); relazionale (ricerca di un equilibrio nella coppia e col contesto sociale).

Il riequilibrio gestito a livello sociale si occupa invece di assicurare: efficienza (la maternità deve essere un evento “gestibile” al pari di altri che impongono un'assenza del lavoratore) e vivibilità (assicurare che l'evento maternità sia compatibile e non dirompente rispetto agli ordinari regimi di vita sociale e quindi intervenire nell'ottica dei servizi).

La natura delle politiche di conciliazione, pertanto può essere intesa ad un livello generale come quell'insieme di interventi rivolti a definire un equilibrio tra le diverse aree del vivere sociale. Nella definizione del Ministero Pari Opportunità, la conciliazione è “l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali congedi parentali, soluzioni per la cura di bambini e anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare”.

Diverse possono essere quindi le politiche progettate per realizzare un obiettivo di così ampia portata. Preso atto della dimensione “sociale” del tema, ogni politica per essere tale deve partire da una rilevazione dell'esistente (dato), definire obiettivi di medio e lungo periodo, elaborare una strategia adatta, definire gli attori e gli strumenti, ma anche prevedere i vincoli e gli effetti di ritorno (conseguenze inattese) legati alla valutazione dell'impatto di genere. Quindi operare anche nell'ottica della minimizzazione del rischio di discriminazione di genere. (es: progettare una politica che favorisca i congedi: prevedere misure che ne favoriscano l'utilizzo da parte degli uomini attraverso politiche aziendali che non li considerino penalizzanti/discriminatori). (Cfr. figura 1 e 2).

Le decisioni originate dalla sfera personale (es: maggiore divisione del lavoro di cura tra uomini e donne) hanno i propri riflessi solo nella sfera professionale, dove il coniuge che deve un apporto maggiore dovrà sacrificare qualcosa in termini di orario e disponibilità sul lavoro. Altro esempio può essere legato alla decisione di uno dei due membri della coppia di trasformare il proprio rapporto contrattuale per poter dedicare più tempo alla cura. Il riflesso si ha a livello professionale etc...).

Le decisioni prese dalla sede professionale possono invece avere una duplice valenza. Nel caso di adozione di misure *family friendly* (es: realizzazione di asili nido aziendali) il riflesso che si ottiene è all'interno della coppia in quan-

Figura 1. Sintetisi dell'iter di costruzione di una politica di conciliazione

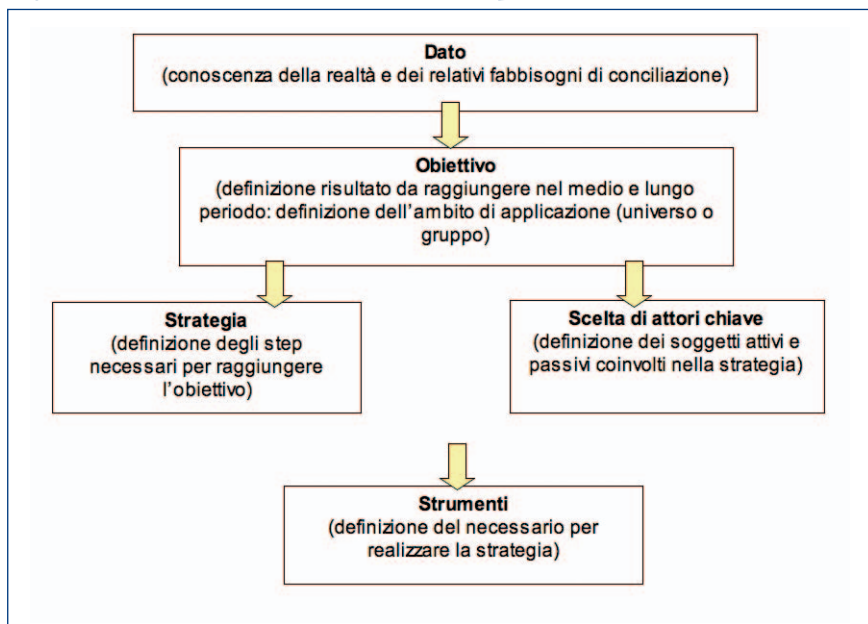
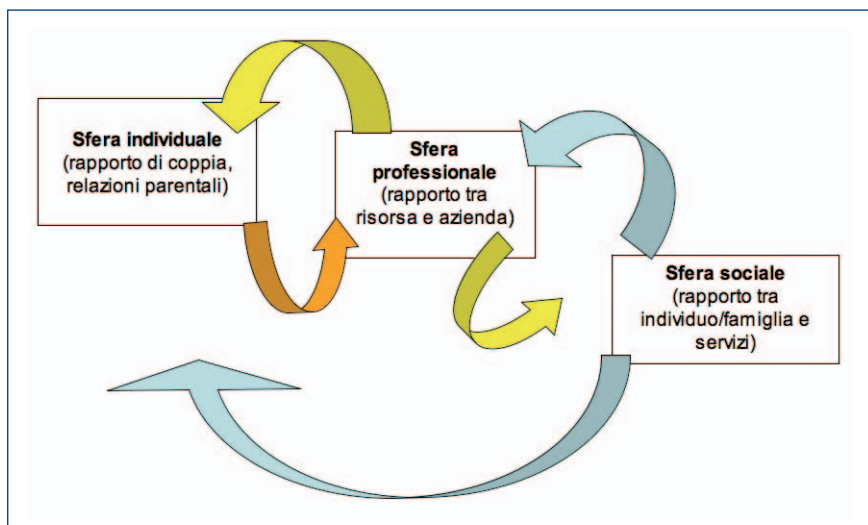


Figura 2. Sintetisi delle sfere di interesse delle politiche di conciliazione



to interviene non solo sulla gestione del tempo professionale, ma dell'equilibrio dei compiti di cura nella famiglia. Di riflesso interviene sul sistema sociale rappresentando un esempio su cui poter "investire" per riprodurlo in altri conte-

sti. O nel caso in cui l'azienda adotti misure particolari di flessibilità lavorativa o strumenti di conciliazione quali i voucher ecc... l'influsso diretto è sull'universo individuale dei destinatari e poi su quello sociale. In particolare le tipologie di interventi che possono scaturire dal contesto professionale sono riconducibili a quattro aree⁴⁷:

- **strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro** (part-time nelle sue diverse articolazioni; *job-sharing*, banche del tempo, flessibilità in entrata e uscita, schemi programmati di interruzione di carriera, diritto al part-time al rientro dalla maternità/paternità ecc). La filosofia generale è dare più opzioni possibili a più dipendenti possibili all'interno del sistema della compatibilità;
- **strumenti che liberano tempo** (articolazioni differenziate dei congedi parentali, congedi di paternità, nidi aziendali, nidi misti azienda-territorio, colonie estive, strutture di accoglienza per i figli in situazioni di emergenza, doposcuola attrezzati, benefit per la spesa, frigoriferi aziendali, buoni per baby sitter, ecc.);
- **strumenti che formano una diversa cultura sul tempo** (formazione, mentoring sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura, presenza in azienda di coordinatori *work-family*, formazione alla genitorialità, formazione specifica per aggredire e contrastare gli stereotipi sul lavoro che indicano ancora la figura-base come la figura del lavoratore maschio-sempre disponibile ecc.);
- **sperimentazioni di azioni di desegregazione verticale** (valorizzazione delle competenze femminili in circolo virtuoso con la conciliazione).

Se invece le politiche di conciliazione assumono carattere sociale, ossia provengono dal territorio, che secondo l'iter in fig. 1 si è assunto la responsabilità sociale di contribuire al riequilibrio sociale delle sfere privata e professionale, si denota che tutte le sfere vengono interessate. Ad esempio, la costituzione di servizi territoriali di conciliazione (infanzia, anziani, mobilità, servizi di prossimità etc..) investe sia la sfera individuale, che è sgravata dall'onere di trovare soluzioni individuali ma può contare su un'organizzazione sociale *family friendly*, sia il contesto professionale, il quale viene interessato da iniziative orientate a migliorare la qualità della vita e ad ottimizzare i tempi di lavoro (es: piani territoriali degli orari).

La dimensione sociale delle politiche di conciliazione investe quindi il versante di come un territorio e una collettività può organizzarsi per migliorare la

⁴⁷ M. Piazza, *Equal linee guida per la costruzione di un modello di analisi e intervento in tema di pari opportunità/conciliazione* paper, Isfol, Sns Equal 2004.

qualità della vita di uomini e donne, nell'ottica di un *welfare* più amico delle famiglie e di uomini e donne che lavorano.

Per definire in concreto quali possono essere gli strumenti di conciliazione di politiche che tengano insieme le tre sfere sopra raffigurate ci richiamiamo alla classificazione operata da Marina Piazza⁴⁸.

Si tratta pertanto di ragionare in termini di “servizi di supporto alla conciliazione”, un patrimonio offribile alla progettazione in partenariato territoriale e nello specifico riconducibili alle seguenti aree:

- **Servizi per la famiglia** (assistenza domiciliare, spesa a domicilio, spesa on line, servizio di lavanderia, voucher per l'assistenza a bambini/anziani/membri dipendenti della famiglia, in genere *family services*), asili nido tempo corto, asili notturni, asili di condominio, asili domiciliari, spazi gioco/ludoteche/babyparking, servizi monitorati di babysitteraggio)
- **Servizi bambini 3-6 anni** (scuola materna tempo lungo, scuola materna tempo parziale, pre-scuola, doposcuola, ludoteche/spazi gioco, servizi monitorati di baby-sitteraggio)
- **Servizi bambini 6-11 anni** (scuola elementare a tempo pieno, prescuola, doposcuola, ludoteche, servizi vacanze, servizi di baby sitteraggio)
- **Servizi ragazzi 11-14 anni** (scuola media inferiore tempo pieno, prescuola, post scuola, doposcuola assistito, ludoteche, servizio di baysitteraggio, servizi vacanze, centri estivi per il tempo libero)
- **Servizi vari di supporto all'attività scolastica** (trasporto scolastico, sostegno psicopedagogico, centri estivi)
- **Servizi ludico-sportivi** (centri sportivi, campi sportivi, piscine, attività teatrali, attività musicali, palestre)
- **Servizi per portatori di handicap** (attività di preformazione professionale, vacanze estive, integrazione scolastica, strutture assistenziali)
- **Servizi per anziani** (residenze sanitarie, residenze domiciliari, centri diurni terapeutici, centri diurni residenziali, centri riabilitativi, assistenza domiciliare, vacanze per anziani non autosufficienti, vacanze per anziani, centri di aggregazione per la terza età, servizi parrucchiere e pedicure, trasporto sociale, Attività ricreative, telesoccorso, servizio di lavanderia, spesa a domicilio, recapito domiciliare di farmaci, pagamento di ricette, assistenza malati terminali).

Sebbene, come emerge dall'indagine PLUS⁴⁹, i servizi siano una determinante nella definizione di strategie di conciliazione, ma non l'unica, possono

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ Cfr. cap. successivo.

tuttavia essere di supporto alla dimensione “privata” della conciliazione/condizione dei ruoli e alla definizione di nuove politiche dei tempi e degli orari nell’ottica di un miglioramento generale della qualità della vita. Un *trait d’union* importante per rendere davvero “comunicanti le tre sfere, personale, professionale e sociale.

4. La conciliazione vita/lavoro nell'offerta di lavoro femminile

di Emiliano Mandrone*

L'indagine Isfol PLUS. Oltre la dimensione quantitativa: le statistiche sul mercato del lavoro cambiano

Il panorama della produzione di dati statistici è, negli ultimi anni, sensibilmente mutato. La domanda di informazioni da utilizzarsi per analisi economiche, valutazione di provvedimenti e attività di monitoraggio ha subito un sensibile incremento. In particolare la normativa comunitaria ha richiesto agli stati membri di produrre statistiche sempre più aggiornate e tempestive, allo scopo di monitorare costantemente l'intero scenario socio-economico dei singoli paesi e di offrire un supporto quantitativo all'attività di *policy*.

Per ciò che riguarda l'osservazione e il monitoraggio del mercato del lavoro, l'avvio della Strategia europea per l'occupazione ha sviluppato un sistema congiunto di indicatori e obiettivi, già introdotto dall'esperienza dei Fondi strutturali, al fine di avviare un controllo continuo e di assicurare un elevato livello di comparabilità tra i paesi membri. Gli istituti nazionali di statistica hanno modellato buona parte della produzione di dati sulle nuove richieste, operando una energica uniformità nelle classificazioni e nelle definizioni degli aggregati e portando a regime la produzione di una serie di indicatori di sintesi sul mercato del lavoro.

L'approccio tipicamente quantitativo del metodo indicatori/benchmark lascia tuttavia inesplorati alcuni aspetti del mercato del lavoro che mal si prestano ad una sintesi quantitativa. In particolare alcuni fenomeni appaiono portatori di elementi di criticità che non vengono colte nella loro interezza dalle usuali indagini, volte più alla produzione di tassi e indicatori e alla stima di aggregati che

* Isfol Area Ricerche sui sistemi del lavoro

allo sviluppo di quadri interpretativi complessi. Numerosi aspetti di natura economica e sociale ma anche culturale e finanche storica, hanno un peso non indifferente tra le determinanti dei meccanismi che regolano un mercato del lavoro in rapido mutamento.

Mentre le chiavi interpretative del mercato del lavoro dal lato della domanda si esauriscono in buona parte negli elementi di cui è portatrice l'analisi economica, *l'offerta di lavoro necessita di una analisi più articolata, che, oltre ad una lettura di carattere economico, non prescinda dalle categorie concettuali proprie della sociologia.*

Uno studio sulle criticità di molti aspetti del mercato del lavoro necessita perciò di informazioni e dati di natura per molti versi differente da quelli oggi disponibili, in grado di cogliere quegli elementi che rilevazioni orientate alla produzione di indicatori non sono in grado di fornire.

La metodologia dell'indagine PLUS

Il progetto prevede un'indagine campionaria riferita alla popolazione italiana residente in famiglia, in età compresa fra i 15 e i 64 anni; la rilevazione è telefonica di tipo Cati su un campione di 40.000 unità⁵⁰.

Ciascuno dei temi trattati si traduce, nel disegno campionario, in un segmento della popolazione di riferimento, vale a dire in sottopopolazioni cui le stime prodotte saranno riferite. L'attendibilità delle stime è stata predeterminata e il campione è stato disegnato in modo da generare il livello di attendibilità desiderata per ogni sottopopolazione.

Ne consegue una struttura articolata in target⁵¹:

- Giovani (popolazione in età compresa tra 15 e 29 anni)

⁵⁰ Sebbene non particolarmente adatto ad indagini di natura socio-economica, il metodo Cati è stato scelto principalmente in virtù dell'abbattimento dei costi rispetto a strategie alternative. Ciò comporta necessariamente una serie di problemi di carattere metodologico (contenimento della durata dell'intervista, formulazione delle domande semplice e di immediata comprensione, riduzione del livello di strutturazione del questionario, aumento del rischio di autoselezione del campione). Tuttavia, una volta considerati i vantaggi e le criticità, il metodo Cati è risultato l'unico compatibile con gli obiettivi dell'indagine, in merito principalmente alla dimensione minima del campione necessaria per ottenere stime attendibili. Il piano metodologico del progetto è orientato perciò alla riduzione degli effetti negativi che derivano da una indagine telefonica; è stata prestata particolare attenzione alla dimensione del questionario, alla formulazione delle domande e alla classificazione delle risposte. Il livello degli errori non campionari è stato ridotto tramite una procedura apposita di trattamento dei contatti.

Il servizio di raccolta dei dati è stato assegnato con bando di gara con procedura aperta. Nella fase di valutazione dei progetti operativi sono stati privilegiati gli aspetti che garantissero un elevato livello di qualità dei dati rilevati: numero di intervistatori dedicati all'indagine, formazione diretta degli intervistatori da parte dei ricercatori Isfol, limitato turnover del call center, tecniche di riduzione delle mancate risposte totali, monitoraggio continuo dei tassi di risposta. In tal modo è stato possibile coniugare una consistente numerosità del campione con un buon livello di qualità dei dati raccolti.

- **Donne (popolazione femminile in età compresa tra 20 e 39 anni)**
- Over 50 (popolazione in età compresa tra 50 e 64 anni)
- Disoccupati/inoccupati (persone in cerca di occupazione)
- Occupati (persone occupate)

Ciascuna delle sottopopolazioni così definite rappresenta un obiettivo specifico del progetto e determina un insieme di informazioni tradotte poi in moduli del questionario⁵².

La periodicità della rilevazione è annuale, nel primo trimestre dell'anno. Ciò consente omogeneità nel periodo di riferimento e genera continuità nelle serie storiche che si alimentano dalle singole annualità dell'Indagine.

La maggior parte delle nuove analisi sarà condotta sulla parte panel, ovvero un campione di individui ri-intervistati a distanza di 12 mesi.

L'utilizzo di questa architettura longitudinale consentirà l'analisi dei cambiamenti di stato in tutte quelle posizioni che l'individuo può mutare nel tempo relativamente al lavoro, l'istruzione, la formazione, la condizione familiare, i figli insieme alle scelte di partecipazione, di utilizzo di strumenti di conciliazione, di servizi e di mobilità.

⁵¹ I target definiti come sottogruppi della popolazione di riferimento sono parzialmente sovrapposti: tale elemento determina una maggiore efficienza dell'indagine rispetto ad una strategia che preveda una singola *survey* per ogni sottopopolazione. Ciascuna unità campionaria fa parte contemporaneamente di più di un target e contribuisce in tal modo a ridurre la numerosità campionaria totale. La sovrapposizione parziale delle sottopopolazioni aumenta quindi l'efficienza dell'indagine rispetto ai costi, una volta fissato il livello di attendibilità delle stime. Tuttavia le sottopopolazioni che definiscono i target non presentano un livello eccessivo di sovrapposizione, elemento questo che assicura che a ciascun individuo verranno proposti non più di 3 moduli del questionario, con il risultato di ridurre i tempi dell'intervista - aspetto particolarmente critico in una rilevazione telefonica - e, in ultima analisi, di diminuire l'incidenza degli errori non campionari.

⁵² Il piano di campionamento è stato costruito considerando le numerosità della popolazione di riferimento, così come delle sottopopolazioni che definiscono i target, stimate dalla *Rilevazione Istat sulle foze di lavoro*, media annuale 2004. Va precisato che la sottopopolazione relativa ai disoccupati/inoccupati è comprensiva delle *forze di lavoro potenziali*, vale a dire individui che si dichiarano in cerca di occupazione ma non soddisfano tutti i requisiti richiesti dalla definizione Ilo. Il piano di campionamento prevede la ripartizione della numerosità campionaria totale - pari a 40.000 interviste - in modo da rendere significative le stime prodotte per domini di analisi definiti anch'essi nella fase di pianificazione dell'indagine. I domini territoriali tengono conto della significatività delle stime prodotte relative a ciascuno dei target a livello nazionale, per ciascuna regione e per gli 11 comuni italiani con popolazione superiore a 250.000 abitanti. La pianificazione dei domini prevede anche stime al livello nazionale significative per ciascuno dei target disaggregato per genere e classe di età. La distribuzione del campione è stata ottenuta tramite una procedura di allocazione multidominio, sviluppata appositamente per il progetto PLUS. Il piano metodologico prevede infine la costruzione di coefficiente di riporto alla popolazione di riferimento, realizzato con procedure di post-stratificazione e con metodi di calibrazione.

PLUS e le Donne

Alla componente femminile della popolazione, sia attiva che inattiva, è dedicato un ampio modulo del questionario. La formazione dell'offerta di lavoro femminile è determinata sia da fattori di natura economica che da aspetti socio-culturali. Vengono analizzate perciò sia le caratteristiche legate alla struttura familiare, al reddito di riserva e ai redditi di sostituzione, sia aspetti relativi ai modelli extraeconomici familiari e territoriali. **Particolare attenzione viene rivolta ai percorsi di transizione nell'inattività e di rientro nell'occupazione in occasione dei periodi di maternità.** L'indagine rileverà infine una misura, seppure solo percepita, dell'offerta di servizi alle famiglie, in particolare quelli di *child-care* e di assistenza agli anziani.

L'intento è quello di porre in luce le scelte di partecipazione dovute a pressioni o condizioni familiari dalle libere determinazioni di comportamento, nel senso di capire come la famiglia, l'humus culturale, i servizi sociali e il contesto economico abbiano posto le condizioni favorevoli o, invece, vincoli non superabili alla partecipazione.

Con PLUS è possibile quindi affrontare queste tematiche:

- **Partecipazione femminile** - L'intento è lo studio delle scelte di partecipazione femminile relativamente ai vincoli dovuti agli impegni familiari (cura della casa, dei figli e di altri parenti) nell'ottica di risolvere le questioni attraverso politiche di conciliazione e servizi di sostegno dedicati.
- **Differenziali di genere** – Attraverso le relazioni tra partecipazione al mercato del lavoro e diversi livelli di retribuzione, si tenta o di verificare l'ipotesi che la partecipazione si esaurisca in problemi di mercato del lavoro e di mercato dei servizi, oppure di rigettarla per accogliere la tesi della differenza di partecipazione dovuta a ruoli familiari diversi.
- **Atipicità lavoro femminile** - Le recenti dinamiche all'interno del mercato del lavoro hanno prodotto discontinuità nella alimentazione della ricchezza pensionistica degli individui. L'atipicità, i lunghi e ripetuti periodi di ricerca di lavoro, le fasi di tirocinio o stage hanno posticipato o ridotto la contribuzione. Tra i soggetti più esposti a questi fenomeni di marginalizzazione ci sono sicuramente le donne, ed in particolare, le donne che hanno avuto un bambino.
- **Aspetti previdenziali** - Un ulteriore obiettivo di questo progetto di ricerca è l'analisi delle ricadute delle sottocontribuzioni attuali e delle conseguenti riduzioni di prestazioni previdenziali future per le donne che durante la fase della nascita di un figlio non abbiano interamente goduto della copertura contrattuale. Questo aspetto è ovviamente complementare al fenomeno di esclusione dal mercato del lavoro di una parte di donne che non entrano stabilmente nel mondo del lavoro poiché ritenute un rischio in termini di

costi di sostituzione in vista di una loro prossimo periodo di maternità. La lettura complessiva dell'analisi pertanto cercherà di individuare i costi futuri individuali del trattamento lavorativo odierno delle donne tra i 20 e i 40 anni, e, parallelamente, considerando gli ampi spazi che l'inattività sottrae alla partecipazione femminile, i relativi costi per la collettività.

- **Istruzione e formazione** - Le scelte di fertilità e partecipazione al mercato del lavoro derivano in larga misura dal contesto familiare, dal mercato locale del lavoro e dal background sociale dell'individuo. Le donne in Italia sono particolarmente interessate dalle riforme e dai cambiamenti istituzionali (le recenti Riforme sull'Istruzione e il Lavoro) pertanto risulta interessante monitorare le scelte d'istruzione, e le complementari scelte di formazione, per vedere come interpretano le giovani donne le possibilità e i limiti posti dai recenti provvedimenti normativi. L'analisi del capitale umano delle donne tra i 20 e 40 anni, di come questo le difenda da fenomeni di marginalizzazione e del complessivo rischio di esposizione a sottoccupazione o sottocontribuzione derivante da scelte scolastiche o di inserimento lavorativo. Il ritorno dell'investimento in istruzione non è particolarmente elevato nel nostro paese per le donne. Infatti, pur essendo mediamente più istruite rispetto degli uomini, occupano posizioni lavorative e redditi da lavoro inferiori rispetto ad essi; inoltre esiste un problema di polarizzazione dell'occupazione femminile tra contesti fortemente tutelati (pubblica amministrazione *in primis*) e contesti poco tutelati.

L'indagine può quindi contribuire a sollevare ed affrontare alcuni interrogativi quali: questi scenari, per certi versi diventati luoghi comuni, si ripercuotono sulle scelte d'istruzione superiore e universitaria delle donne? Sulle scelte di partecipazione? Sulla scelte di fecondità? Sulla possibilità di conciliare autonomamente attività familiare e lavorativa? Veniamo nello specifico ad individuare come la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia legata a strategie di conciliazione.

Donne occupate, strategie di conciliazione

Le molteplici incombenze che ricadono nella sfera di responsabilità della donna, per cultura o tradizione, attitudine o disponibilità, sono così numerose da dover richiedere delle scelte. I criteri ispiratori, sinteticamente, si possono riferire a combinazioni di priorità di due ordini diversi: inderogabilità e responsabilità. Lo schema seguente – semplificando una realtà ovviamente molto complessa e sfaccettata – attraverso una applicazione elementare della “teoria dei giochi” offre una possibile lettura delle scelte di conciliazione. Se esi-

ste una situazione di razionamento avremo che le ore disponibili sono un dato fissato esogenamente, mentre la composizione delle attività è una scelta. I termini di questo problema sono rappresentabili con lo schema seguente, in cui evidenziamo i criteri utilizzati dalla donna nella sua scelta.

Schema 1. *Criteri di assegnazione delle priorità nella strategia di conciliazione femminile*

<i>Attività femminile: vincoli</i>			
		Responsabilità	
		1	0
Inderogabilità	1	biologici	affettivi
	0	lavorativi	altro

<i>Attività femminile: priorità relativa</i>			
Priorità	Esempio di attività	Vincoli	Valore
Alta	Figli piccoli	biologici	2
Media	Occupazione lavorativa	lavorativi	1
Media	Parenti anziani, altri familiari	affettivi	1
Bassa	Pulizia, gestione casa	altro	0

La scelta è legata alla possibilità di sostituzione tra l'attività della donna e quella di una persona o servizio diverso. Esistono limiti, o vincoli, di natura biologica – inderogabili come l'allattamento – in cui il tasso di sostituzione è nullo, mentre in altri casi – derogabili come fare la spesa – la possibilità di sostituzione è totale. Esiste poi da contemplare la distinzione tra azioni attive (o positive, cioè riconducibili alla categorie dei “beni”) e passive (o negative, considerabili “mali”). Il voler stare con una persona cara è sicuramente un bene per chi vuole occuparsene e quindi non intende delegare altri a svolgere questo compito. Il dover andare a pagare una bolletta è un male, nel senso che non dà piacere, sebbene sia una azione utile alla “collettività familiare”. Qui l'azione è interpretabile come una assunzione di responsabilità.

Gli strumenti di conciliazione vanno pertanto a supportare le attività che le donne non intendono svolgere personalmente. È possibile modulare l'attività e renderla partecipata, da altri componenti della famiglia, o da servizi. Per esempio possono essere svolte in questo modo la cura di un parente anziano o della casa.

Altra questione è l'occupazione. In questo caso l'assunzione di responsabilità e l'inderogabilità (se non momentanea) devono essere gestite riducendo temporaneamente l'impegno lavorativo o aumentando il ricorso a servizi e

compartecipazione. Qui i vincoli esogeni aumentano poiché il rapporto di lavoro non sempre rende possibile le composizioni desiderate dalle donne.

Abbiamo provato a dare un ordine alle scelte che può essere interpretato come un indice di sostituibilità e gli strumenti di conciliazione sono utilizzabili in maniera inversamente proporzionale a queste priorità.

Le priorità, inoltre, variano nel tempo e sono una combinazione dell'ambiente familiare, sociale ed economico in cui si vive. Quindi cerchiamo di analizzare nelle tabelle seguenti le scelte effettivamente effettuate dalle donne tra i 20 e i 40 anni con un figlio come riportate nell'Indagine PLUS 2005.

Le tabelle 1, 2 e 3 indicano l'utilizzo della baby sitter come uno strumento usato da quasi il 20% delle donne occupate; i nonni intervengono regolarmente per quasi la metà delle donne e praticamente 8 famiglie su 10 possono contare in varia misura dei nonni nella cura dei figli-nipoti. Ciò porta ad una alta percentuale di risposte positive al quesito "in che misura riesce a conciliare la sua attività lavorativa con la cura dei figli". Quasi il 10% delle madri ha tuttavia palesato un problema forte nella gestione della loro vita e delle richieste familiari e lavorative.

Tabella 1. Ricorre mai all'aiuto di una baby-sitter?	
Regolarmente	9,02
Occasionalmente	9,15
Mai	81,83
Totale	100,00

Tabella 2. Riceve aiuto nella cura dei figli da nonni, parenti o amici?	
Regolarmente	49,88
Occasionalmente	32,54
Mai	17,58
Totale	100,00

Tabella 3. In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con la cura dei figli?	
Totalmente	24,75
Abbastanza	66,34
Poco	8,35
Per nulla	0,55
Totale	100,00

A queste donne chiediamo (v. tab. 4 nella pagina successiva) le cause del loro malessere e vediamo come il lavoro sia il problema fondamentale. Posto come incompressibili i tempi relativi alla cura dei bambini o di altri cari risulta spesso oneroso il carico lavorativo, sia in termini assoluti che relativi, cioè troppe ore e mal gestite, senza la disponibilità a forme flessibili di impiego.

Tabella 4. *Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa e la cura dei figli?*

Orario di lavoro scomodo	30,02
Orario di lavoro troppo lungo	47,45
Turni di lavoro irregolari	5,78
La distanza dal luogo di lavoro	12,10
La carenza di servizi per l'infanzia	16,10
Orari scolastici ridotti	7,26
Altro	0,88

Le domande sono risposte affermative sul totale delle interviste, pertanto 3 donna su 10 ha orari scomodi, 5 su 10 troppo lunghi, mentre altre hanno turni difficili da gestire o sono distanti dal luogo di lavoro. Tutto ciò con servizi per l'infanzia insufficienti per 16 donne su 100 e orari degli asili troppo corsi per 8 donne su 100.

La capacità di conciliazione (tab. 5) in relazione con una prior minore data al compito attribuito o con un impegno cumulato ad altri, crea problemi di conciliazione per 1 donna su 4. Ed anche in questo caso (tab. 6) riscontriamo come il lavoro limiti molto la possibilità di cura di parenti o conoscenti con problemi di salute.

Tabella 5. *In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con la cura di parenti o conoscenti con problemi di riduzione di autonomia continuativa o temporanea*

Totalmente	9,94
Abbastanza	64,23
Poco	22,41
Per nulla	3,42
Totale	100,00

Tabella 6. *Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con la cura di parenti o conoscenti?*

Orario di lavoro scomodo	13,99
Orario di lavoro troppo lungo	40,74
Turni di lavoro irregolari	19,93
La distanza dal luogo di lavoro	21,79
La carenza di servizi di assistenza	16,96
Totale	100,00

Gli oneri di natura domestica (tab. 7, 8 e 9) ovvero cura della casa, spesa, cucina e attività domestiche in genere, vengono affidata in parte a colf, regolarmente nel 12% dei casi, occasionalmente nell'11. Anche in questo caso esiste un fisiologico 15% di donne che è in crisi nella gestione di questi aspetti della vita.

Tabella 7. *Ricorre mai all'aiuto di una collaboratrice familiare nello svolgimento dell'attività domestica?*

Regolarmente	12,23
Occasionalmente	11,41
Mai	76,36
Totale	100,00

Tabella 8. *In che misura riesce a conciliare la Sua attività lavorativa con l'attività domestica?*

Totalmente	15,20
Abbastanza	68,78
Poco	14,99
Per nulla	0,73
Non mi occupo io dell'attività domestica	0,30
Totale	100,00

Tabella 9. *Quali sono i motivi per i quali ha difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con l'attività domestica?*

Orario di lavoro scomodo	32,23
Orario di lavoro troppo lungo	48,69
Stanchezza \ mancanza di energie	6,33
Mancanza di tempo	11,89
La distanza dal luogo di lavoro	8,42
Non trovo una collaboratrice familiare	0,53
Il costo di una colf è troppo elevato	12,46
Altri si occupano dell'attività domestica	0,11

Infine questi impegni, sovrapponendosi, restringono la possibilità di avere del tempo libere per se, indipendentemente dai familiari, dal lavoro o dalla casa. Un quinto riesce a ritagliarsi abbastanza tempo per ricrearsi mentre i restanti 4/5 hanno poco tempo o, addirittura, non hanno tempo libero per se.

Tabella 10. *Lei riesce ad avere del tempo per sé, cioè del tempo libero?*

Sì, abbastanza	20,98
Sì, ma poco	59,82
No, per nulla	19,19
Totale	100,00

La partecipazione lavorativa femminile

La partecipazione lavorativa femminile è uno dei principali problemi del mercato del lavoro italiano. Sia il tasso d'attività che il tasso di occupazione sono molto inferiori rispetto a quelli degli altri paesi europei. Attraverso l'inda-

gine Isfol PLUS abbiamo indagato la partecipazione lavorativa delle donne in prossimità della nascita di un figlio. Questa non è l'unica causa ma certamente è ancora la principale motivazione d'abbandono temporaneo o definitivo del mondo del lavoro per molte donne. La lettura di questo processo necessita di molteplici indicatori: relativamente al tempo, al mercato del lavoro, al mercato dei servizi per l'infanzia e alle preferenze individuali delle donne. Per questo abbiamo analizzato simultaneamente sia come le donne si attivano per poter conciliare il lavoro con la cura della famiglia che il contesto economico in cui vivono, sia il momento della loro vita lavorativa in cui hanno scelto di avere un figlio che il contesto familiare in cui questa scelta avveniva.

Prima di tutto vediamo il seguente schema che indica i livelli di partecipazione lavorativa delle donne prima e dopo la nascita di un figlio: come si vede chiaramente la partecipazione *ex ante* è superiore al 60%, come media nazionale, mentre *ex post* scende a poco più del 50%. La nascita di un figlio, al netto delle donne *non occupate che hanno trovato lavoro*, ha tolto più di 1 donna su 10 dal mondo del lavoro.

Tabella 11. *Partecipazione lavorativa femminile*

		Dopo la nascita del figlio		
		Lavora	Non lavora	Totale
Prima della nascita del figlio	Lavora	47,9%	13,5%	61,4%
	Non lavora	2,5%	36,1%	38,6%
	Totale	50,4%	49,6%	100 %

È bene precisare che i cambiamenti di status occupazionale al loro interno possono nascondere situazioni assai differenti. Le donne che *lavoravano subito prima e che subito dopo non lavoravano più* indicano l'abbandono del lavoro come una scelta positiva, per poter stare con il figlio, in più dell'85% dei casi; mentre nel restante 15% la scelta è stata subita passivamente (in particolare tra le più giovani). Le donne che hanno *lavorato prima e dopo la nascita del figlio* hanno usufruito di un periodo di maternità garantita in oltre l'85% dei casi mentre nel restante 15% non era sotto contratto durante il periodo di maternità (in particolare nel Mezzogiorno e tra le donne con titolo di studio più bassi). Infine 1 donna su 5 che ha scelto di *non partecipare né prima né dopo la nascita del figlio* al mercato del lavoro sostiene che il motivo sia l'assenza di possibilità occupazionali (in particolare nel Sud), le altre invece hanno fatto questa scelta per motivi personali o familiari.

Se consideriamo i due momenti della condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del figlio, possiamo indicare le 4 possibili condizioni dello status lavorativo: LL (lavora, lavora) NLL (non lavora, lavora) LNL (lavora, non lavora) NLNL (non lavora, non lavora). Le tabelle seguenti mostrano una mappatura di questi raggruppamenti rispetto ai livelli di utilizzo sistematico od occasionale di alcuni strumenti di conciliazione.

Tabella 12. *Condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del un figlio e strumenti di conciliazione* per l'Italia, incidenze*

		LL	LNL	NLL	NLNL
Nido Pubblico	Regolarmente	17,7	12,5	14,5	10,7
	Occasionalmente	1,8	1,7	2,1	1,8
Nido privato	Regolarmente	11,4	9,2	12,1	5,0
	Occasionalmente	2,1	2,3	0,7	1,6
Nonni	Regolarmente	50,5	34,6	46,8	22,9
	Occasionalmente	23,4	29,7	30,4	32,9
Aiuto del partner	Regolarmente	35,2	34,2	37,9	27,2
	Occasionalmente	41,0	39,4	41,9	44,9
Part - time	Utilizzo	16,7	15,6	16,4	

* La domanda è riferita al periodo in cui il figlio aveva meno di 3 anni.

Il ricorso regolare ad asili nido pubblici e privati o a reti familiari (nonni e parenti) è ovviamente superiore per le donne che lavorano dopo la nascita del figlio.

Il nido pubblico è più usato nel Centro-nord, mentre quello privato è più usato nel Sud, lasciando pensare ad un problema di offerta pubblica insufficiente nel Mezzogiorno (l'interpretazione è confermata dall'Indagine Istat sulle neo madri del 2003) L'inattività riduce di molto il carico sui servizi e la rete familiare, mentre il ricorso all'aiuto del partner sembra essere una risorsa uniformemente distribuita nel territorio. Il ricorso al part-time delle donne nel periodo della maternità, nel Nord è quasi doppio rispetto al Sud.

Quando il bambino non è stato mandato al nido pubblico abbiamo chiesto se c'era una ragione per questa scelta, ebbene a livello nazionale quasi il 40% delle donne definite LL risponde che ha preferito affidarlo a *nonni e parenti*, mentre per le LNL c'è la volontà di *occuparsene personalmente*, per le NLL invece si equivalgono le preferenze per *nonni e parenti*, *occuparsene personalmente* e *non ce n'erano*, invece le inattive nel periodo della maternità (NLNL) indicano il motivo prevalente nella volontà di *occuparsene personalmente*.

Tabella 13. *Condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del un figlio e strumenti di conciliazione* per area geografica, incidenze*

	LL			NLL			LNL			NLNL		
	Nord	Centro	Sud	Nord	Centro	Sud	Nord	Centro	Sud	Nord	Centro	Sud
Nido Pubblico												
Regolarmente	19,9	17,4	13,9	17,2	14,4	12,5	12,6	13,0	11,7	11,6	11,9	9,5
Occasionalmente	1,8	2,1	1,5	0,2	2,5	3,5	2,0	2,1	0,8	2,2	1,9	1,5
Nido privato												
Regolarmente	8,6	12,3	15,8	7,3	12,7	15,5	6,8	10,8	13,5	3,6	5,2	6,0
Occasionalmente	1,5	3,9	1,9	0,3	0,3	1,2	1,6	3,9	2,7	1,1	1,8	1,8
Nonni												
Regolarmente	53,1	49,5	46,6	49,4	41,1	47,3	37,8	31,5	29,8	26,5	21,0	20,7
Occasionalmente	21,8	24,7	25,3	23,2	33,5	34,7	27,5	33,2	31,9	29,2	35,1	35,1
Aiuto del partner												
Regolarmente	36,1	36,3	32,9	36,2	38,7	39,0	33,3	38,2	32,9	27,8	29,7	25,9
Occasionalmente	41,2	40,6	41,1	40,3	38,2	44,6	38,6	37,6	42,8	42,9	42,9	47,2
Part time	21,0	15,2	10,3	19,3	6,3	18,4	18,2	12,1	12,6			

* La domanda è riferita al periodo in cui il figlio aveva meno di 3 anni.

Osservando la distribuzione territoriale degli strumenti di conciliazione si nota (tab. 13) come l'*asilo pubblico* sia usato regolarmente per le donne "LL" più al Nord che al Sud. Il dato relativo all'*asilo privato* ha un andamento specularmente inverso, è più alto al Sud e più basso al Nord. Ciò rafforza l'idea della mancanza di servizi pubblici infantili adeguati per numero e qualità nel mezzogiorno. Per le donne che hanno mantenuto l'occupazione prima e dopo la nascita del figlio i *nonni* e il *partner* contribuiscono in maniera assai importante (rispettivamente con valori prossimi al 50% e al 35%) alla cura dei bambini con incidenze lievemente superiori al Centro-nord rispetto al Sud, anche in questo caso una spiegazione si può derivare da parametri di contesto quali i diversi tassi d'attività delle donne nel mezzogiorno.

Nelle colonne successive vediamo due condizioni diametralmente opposte: "NLL" indica una donna che non lavorava e che dopo la nascita del figlio ha

iniziato a lavorare mentre "LNL" indica una donna che dopo la gravidanza ha lasciato, almeno momentaneamente, l'occupazione lavorativa. Le prime si comportano relativamente all'utilizzo dei nidi pubblici e privati in modo simile alle donne sempre occupate, sebbene su livelli più bassi, mentre per il nido privato; utilizzano un po' meno i nonni compensando con un maggior aiuto del partner. Le donne "LNL" riducono l'utilizzo di strategie di conciliazione rispetto alle occupate dopo la nascita ma senza arrivare ai bassi livelli delle donne non occupate (NLNL). Merita un discorso a parte il parttime che viene fortemente utilizzato, più nel Nord e un po' meno nel Sud, e che rimane uno strumento di conciliazione di lungo periodo, indispensabile per un orizzonte di cura ampio come quello necessario alla madre di un bambino.

Tabella 14. *Condizione occupazionale della madre prima e dopo la nascita del un figlio e causa mancato utilizzo asili pubblici, medie nazionali*

	LL	LNL	NLL	NLNL
Disponibilità di nonni o parenti	38,7	20,8	23,5	8,3
Preferisce occuparsene personalmente	20,7	48,9	29,6	71,4
Non c'erano asili disponibili	16,2	11,4	23,8	10,1
Preferisce utilizzare una Baby sitter	6,8	2,2	5,6	1,1
Era indietro in graduatoria	3,9	5,1	1,9	2,2
L'asilo era lontano da casa	3,1	2,4	2,3	1,4
Ha preferito nido privato	3,2	1,9	2,8	1,8
Aveva un costo elevato	1,9	2,6	5,2	2,0
Aveva orari scomodi	2,8	1,3	1,9	0,5
Il bambino era troppo piccolo per l'asilo	1,5	1,6	3,0	0,9
Altro	1,2	1,7	0,4	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Perché non si utilizzano gli asili pubblici? Per le donne occupate stabilmente il motivo prevalente è nel ricorso *a nonni e parenti*, poi segue la motivazione *preferisce occuparsene personalmente* (usando congedi, malattie, ferie e part time) e poi si segnala la carenza di posti disponibili, ovvero si sarebbero voluti utilizzare ma non è stato loro concesso di usarli. Importante è pure il ricorso a servizi di baby sitter.

Le donne che dopo la nascita di un figlio non hanno immediatamente ripreso a lavorare dicono, coerentemente, nel 50% dei casi che volevano *occuparsene personalmente*, poi 1 su 5 aveva *nonni e parenti*, e 1 su 7 *non ne ha trovati o era indietro in graduatoria*. Intermedi i giudizi delle NLL, ovviamente completamente spostate verso la modalità *preferisce occuparsene personalmente* le donne non occupate stabilmente.

Tabella 15. *Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio (dati per Regione)*

Regione di residenza	Condizione occupazionale			
	LL	NLL	LNL	NLNL
Piemonte/v.d'Aosta	54,8	1,4	13,8	30,0
Lombardia	52,4	1,5	19,0	27,0
Trentino Alto Adige	49,5	0,9	16,4	33,1
Veneto	50,9	1,5	17,3	30,3
Friuli Venezia Giulia	54,2	2,4	14,2	29,3
Liguria	51,7	2,0	13,3	33,0
Emilia Romagna	56,3	3,6	15,0	25,1
Toscana	50,7	1,9	16,4	31,1
Umbria	52,8	2,6	8,5	36,0
Marche	59,5	2,1	12,8	25,6
Lazio	49,1	3,0	14,0	33,9
Abruzzo	47,5	5,5	12,2	34,8
Molise	49,9	3,9	8,9	37,2
Campania	36,0	2,9	10,4	50,6
Puglia	40,9	3,3	7,9	47,9
Basilicata	40,1	2,9	8,9	48,0
Calabria	40,7	3,3	7,6	48,4
Sicilia	34,0	3,2	8,9	54,0
Sardegna	46,8	1,8	9,6	41,7

La lettura di questa tabella mostra due tendenze: l'inattività al Sud e l'interruzione d'attività al Centro-nord. Ovvero il nelle regioni meridionali la quota di donne stabilmente non occupata è di 15% superiore al livello medio del resto del paese, dove d'altronde si riscontrano livelli alti di intermittenza occupazionale per le donne che hanno avuto un figlio. La discontinuità occupazionale è il problema del tessuto economico e sociale dei territori in cui la domanda di lavoro è alta, mentre la polarizzazione tra attività e inattività è il problema delle regioni in cui il mercato è piccolo e non genera una domanda sufficiente per la popolazione residente.

A livello regionale si possono confrontare alcune motivazioni delle discontinuità occupazionali (tab. 16). La prima colonna (LNL) mostra le donne che lavoravano e dopo la nascita del figlio non lavoravano più: in misura considerevole esse indicano la momentanea non occupazione come una scelta positiva, voluta; ci sono però alcune eccezioni (Veneto) mentre si nota un lieve aumento nel mezzogiorno delle donne che invece avevano perso l'occupazione. Crescente invece è da Nord a Sud la l'assenza di opportunità di lavoro come

Tabella 16. Motivazioni della partecipazione al lavoro e impegno prarop nella cura (dati per Regione)

Regione di residenza	LNL		NLNL		LL		Ore di cura della famiglia e della casa
	Voleva stare con Suo\la figlio\la	Aveva perso il lavoro	Per scelta o motivi familiari	Perché non trovava lavoro	Ha usufruito del congedo di maternità	Non era sotto contratto	
Piemonte/ v.d'Aosta	88,3	11,7	91,0	9,0	88,9	11,1	3,7
Lombardia	90,6	9,4	92,2	7,8	88,6	11,4	3,6
Trentino Alto Adige	89,6	10,4	90,6	9,4	88,9	11,1	3,5
Veneto	90,4	9,6	93,5	6,5	86,2	13,8	3,8
Friuli Venezia Giulia	77,0	23,0	93,4	6,6	82,7	17,3	3,7
Liguria	86,0	14,0	83,6	16,4	82,6	17,4	3,2
Emilia Romagna	89,0	11,0	85,0	15,0	84,4	15,6	3,5
Toscana	88,0	12,0	88,4	11,6	84,7	15,3	3,3
Umbria	88,6	11,4	92,1	7,9	84,9	15,1	4,0
Marche	92,6	7,4	84,4	15,6	80,8	19,2	4,2
Lazio	87,9	12,1	86,7	13,3	80,1	19,9	3,4
Abruzzo	86,7	13,3	85,1	14,9	71,5	28,5	3,7
Molise	81,8	18,2	85,3	14,7	69,1	30,9	4,0
Campania	83,7	16,3	71,0	29,0	80,2	19,8	4,0
Puglia	83,1	16,9	76,4	23,6	78,5	21,5	4,4
Basilicata	77,7	22,3	67,2	32,8	70,0	30,0	4,0
Calabria	81,4	18,6	68,0	32,0	79,5	20,5	4,5
Sicilia	92,1	7,9	69,8	30,2	83,0	17,0	4,0
Sardegna	86,1	13,9	74,9	25,1	80,8	19,2	3,5

motivazione dell'inattività stabile (seconda colonna, NLNL). Anche nella terza colonna (LL), occupazione continuativa, appaiono luci ed ombre: non erano sotto contratto da una donna su dieci al Centro-nord fino a due-tre su dieci al Sud. Questo dato sfugge alle rilevazioni panel, poiché la discontinuità è intervenuta nel periodo ma non nel momento della rilevazione.

Le ore di cura della famiglia e della casa sono tra le 3 e le 4, anche qui con maggior livelli per il mezzogiorno. Il dato sarà oggetto di una analisi nella tabella 17.

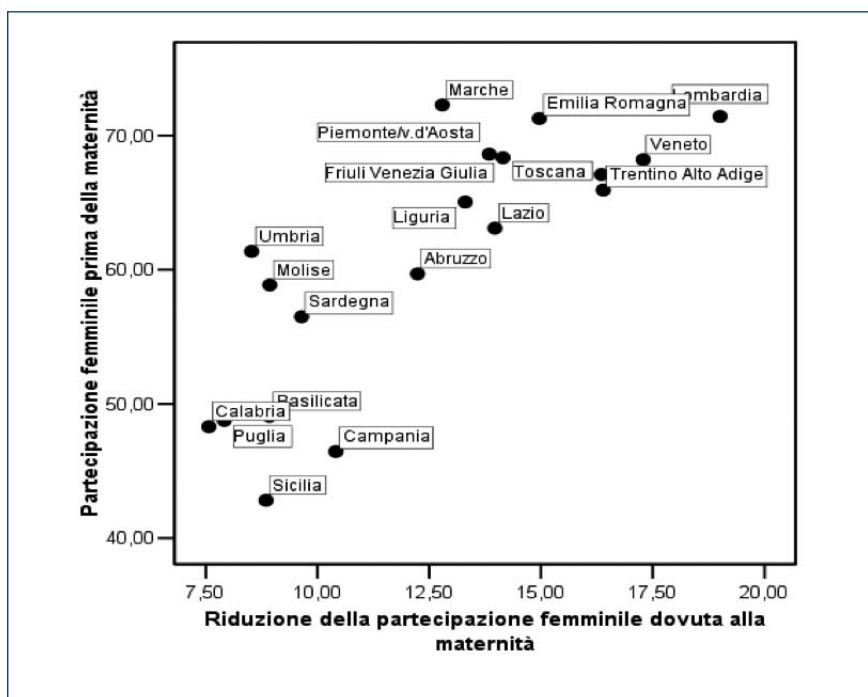
Nella tabella 17 ci sono significative relazioni inverse tra le ore di cura della casa e della famiglia e livello d'istruzione: da 5,7 ore a 2,6. Interessante è la capacità di tutelare sia la stabilità occupazionale che l'attività da parte dell'istruzione.

Tabella 17. *Condizione occupazionale prima e dopo la nascita del figlio, Dati per titolo di studio, impegno orario di cura e motivazione alla partecipazione*

Titolo di Studio	Condizione occupazionale				Ore di cura della famiglia e della casa	
	LL	NLL	LNL	NLNL		
Licenza elementare	45,0	1,9	10,1	43,0	5,7	
Licenza media	37,8	2,2	14,0	46,0	4,8	
Diploma	49,7	2,5	14,8	33,0	3,7	
Laurea	62,2	3,2	11,9	22,7	3,2	
Post laurea	68,2	1,2	12,3	18,3	2,6	
	LNL		NLNL		LL	
Titolo di Studio	Voleva stare con Suo\la figlio\la	Aveva perso il lavoro	Per scelta o motivi familiari	Perché non trovava lavoro	Ha usufruito del congedo di maternità	Non era sotto contratto
Licenza elementare	82,2	17,8	84,6	15,4	63,1	36,9
Licenza media	88,7	11,3	81,7	18,3	80,2	19,8
Diploma	89,0	11,0	80,4	19,6	87,8	12,2
Laurea	87,6	12,4	82,1	17,9	89,0	11,0
Post laurea	97,5	2,5	69,0	31,0	88,9	11,1

La visualizzazione del grafico 1, sintesi delle composizioni occupazionali femminili regionali, induce ad una duplice considerazione: da un lato la partecipazione è molto eterogenea con livelli decrescenti dal Nord al Sud del paese, dall'altro proprio dove è più alta la partecipazione più sostenuta è la caduta occupazionale nel momento della maternità.

Grafico 1. Donne, partecipazione prima e dopo la nascita del figlio



Esemplificando: in Lombardia lavorano inizialmente 7 donne su 10, dopo la nascita del figlio 2 non tornano al lavoro; viceversa in Calabria inizialmente lavorano 5 donne su 10 e dopo la nascita di un figlio tornano al lavorare solo 4 donne su 10.

Evidente nella distribuzione regionale la presenza di concause nella determinazione delle posizioni: infatti se la minor dimensione del mercato del lavoro (lato domanda) non sostiene un livello di partecipazione "regolare" analogo a quello del resto paese, parallelamente, la natura prevalentemente pubblica della occupazione nel mezzogiorno (dai nostri dati risulta che nel mezzogiorno l'incidenza dell'occupazione pubblica risulta del 51%, contro il 36% del Centro-nord) offre più garanzie di mantenimento dell'impiego.

5. Approcci territoriali alla conciliazione: il caso dei Piani territoriali degli orari

di Francesca Di Giovangiulio*

La legge 53 dell'8 marzo 2000 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città"), sicuramente la più innovativa sul panorama internazionale, si pone come finalità la promozione dell'equilibrio tra i tempi di lavoro, cura, formazione e relazione attraverso l'istituzione di strumenti quali: congedi genitoriali, estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap, congedo per la formazione e per la formazione continua, coordinamento dei tempi di funzionamento della città e promozione dell'uso del tempo per finalità di solidarietà sociale.

Nell'ultimo capo "tempi delle città", viene affidato alle Regioni il coordinamento, presso i Comuni, degli orari dei servizi commerciali e pubblici (negozi, scuole materne elementari e medie, asili nido, servizi alla persona) e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, aumentando le opzioni di scelta temporale per i cittadini grazie all'ampliamento dell'orario di apertura dei servizi⁵³.

A tale scopo la legge inserisce il Piano territoriale degli orari della città, strumento che propone una programmazione coordinata dei sistemi orari dei servizi urbani proprio allo scopo di coordinare i tempi di funzionamento della città offrendo, quindi, ai cittadini un'ulteriore possibilità di conciliare i propri tempi di vita con gli orari di lavoro, il tempo libero ed il tempo per la famiglia.

Tra i compiti del Piano vi è anche quello di tenere conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita dei cittadini (art. 24, L.53/2000).

* Psicologa, Isole Area Ricerche sui sistemi del lavoro

⁵³ Bonfiglioli S., "Le politiche di riorganizzazione dei tempi della città" in *Cosa vogliono le donne. Cosa fanno le donne per conciliare lavoro e famiglia*, Regione Lombardia, Pari opportunità.

Le politiche temporali promuovono, pertanto, il coordinamento degli orari dei servizi; la promozione di servizi in orari atipici (notturni, estremamente prolungati, a richiesta, di emergenza, temporanei), l'organizzazione di servizi di trasporto collettivi, favorendo, in tal modo, un ampliamento del raggio di azione delle istituzioni locali nella conciliazione dei tempi individuali e collettivi.

Per l'attuazione del piano territoriale degli orari della città, i Comuni con più di 30.000 abitanti devono nominare un responsabile cui assegnare la competenza in materia di tempi ed orari, i Comuni con popolazione inferiore ai 30.000 abitanti possono istituire un ufficio di competenza in forma associata. Al sindaco spettano l'elaborazione delle linee guida del piano e la consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, le associazioni rappresentative delle famiglie.

Dopo l'approvazione da parte del Consiglio Comunale, su proposta del Sindaco, l'amministrazione comunale è vincolata ad adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte dichiarate nel piano stesso.

Si propone di seguito la tabella 1 che sintetizza alcuni esempi di adozione del Piano territoriale degli orari della città. Nella tabella sono inoltre specificati: il Comune; la data di approvazione; l'ufficio responsabile della sua applicazione; i progetti attuati a tale scopo e, in alcuni casi, l'individuazione di quei progetti che possono rappresentare delle risorse per le donne che sperimentano la maternità.

⁵³ S. Bonfiglioli (2001), "Le politiche di riorganizzazione dei tempi della città" in *Cosa vogliono le donne. Cosa fanno le donne per conciliare lavoro e famiglia*, Regione Lombardia, Pari opportunità.

Tabella 1. *Mappatura politiche territoriali di conciliazione.*

COMUNE	DATA APPL.	UFFICIO RESPONSABILE	Piano territoriale degli orari della città	Progetti per la conciliazione vita lavoro
Regione Toscana				
Empoli (FI)	1997	Comune di Empoli Via G.del Papa, n. 41 Tel/Fax 0571. 757623 URP@comune.empoli.fi.it	Burocrazia Amica Cittadini Informati Qualità dei Centri Urbani Socialità Solidarietà	Banca del tempo
Firenze	1997	Ufficio Tempi e Spazi della città Direzione Istruzione Palazzo Canacci P.tta di Parte Guelfa, 3 Tel 055. 2616002/2616006 Fax 055. 2616004 temps9@comune.fi.it	Ampliamento e modifica degli orari dei servizi comunali Giovedì dei cittadini Rete di sportelli informativi autogestiti negli istituti superiori di Firenze Qualità urbana e sociale nell'area Novoli-Baracca	Modifica degli orari scolastici e nuovi servizi alle famiglie Dentro la scuola fuori orario Spazi aperti a menti aperte Banche del tempo
Grosseto	2002	Ufficio Attività Produttive	Ricerca preliminare Monitoraggio Città emergente Mappatura orari	
Lucca	2002	Ufficio Tempi e Spazi della Città Responsabile: Riccardo Del Dotto - Letizia Della Maggiora Via S.Giustina, 6 - Palazzo Orsetti Tel. 0583 442903 - 0583 442682 Fax 0583 442024 tempieorari@comune.lucca.it	Studi preliminari Modello di monitoraggio degli orari del commercio sulla dinamica insediativa della popolazione Nuovi orari del commercio nella scala vasta Giornata del cittadino	Cambiamento degli orari scolastici (family friendly)
Prato	1997	Ufficio Tempi e Spazi del Comune di Prato P.zza del Comune, 2 59100 Prato tel (tempi e orari della città) 0574 616338 fax 0574 616003 Responsabile Mariangela Giusti m.giusti@comune.prato.it	Consulta dei Tempi Prato Scorrevole: Progetto Speciale Centro Storico e Progetto Speciale Periferia - Pista Ciclabile Rotonde Prato Facile Trasparente: Il progetto PO-Net Per comunicare con i cittadini Numero verde del Sindaco Oggi Impresa Pic-net Sportello Amico Servizi per i Giovani Prato Aperta	Maternità: Diritti e Servizi Pre e Post Scuola Donne e nuove tecnologie Telelavoro

segue **Tabella 1. Mappature politiche territoriali di conciliazione.**

COMUNE	DATA APPL.	UFFICIO RESPONSABILE	Piano territoriale degli orari della città	Progetti per la conciliazione vita lavoro
REGIONE TOSCANA (segue)				
Prato	1997		Uffici Comunali Il giovedì del Cittadino Apertura della Biblioteca Orario dei servizi commerciali Prato Amica: Centro di documentazione per stranieri Il codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro Laboratorio creativo di urbanità Progetto a favore dei cittadini scipati Servizio Antitruffa Ev@net: tra telelavoro e lavoro in rete Una stanza per tutti noi Corsare nella rete Corsare nella rete II Donne in rete Nonninrete T-serve	
Sesto Fiorentino (FI)	2001	Ufficio Relazioni con il Pubblico di Piazza Vittorio Veneto Largo 5 Maggio tel 055/4496357 – 055/4496235 fax 055/4496224; urp@comune.sesto-fiorentino.fi.it	Città' Amica Città Accogliente Città Accessibile Città Efficiente Città Scorrevole	
Stia (AR)	2000	Ufficio Commercio-Tributi e Segreteria Tel 0575/504705 Fax 0575/504759	Valorizzazione della soggettività dei bambini e delle bambine Organizzazione dell'accessibilità ai servizi socio-sanitari, scolastici, per il tempo libero Armonizzazione graduale delle attività lavorative degli orari dei servizi Attivazione di coordinamenti sovramunicipali per piani-orari di servizi con vasti bacini di utenza Finalizzazione delle operazioni burocratiche dei servizi pubblici all'efficienza e al risparmio di tempo per l'utenza	

segue **Tabella 1. Mappature politiche territoriali di conciliazione.**

COMUNE	DATA APPL.	UFFICIO RESPONSABILE	Piano territoriale degli orari della città	Progetti per la conciliazione vita lavoro
REGIONE LAZIO				
Roma	1997	Dipartimento XVII Politiche per la Semplificazione Amministrativa e della Comunicazione Tel. 06.67103977 / 06.67102077 Fax. 06.67106720 info.comunicazione@comune.roma.it	Scuolabus a piedi / Un Amico per la città /Ludoteche RomaRock /Romapop Centri Informagiovani Centri per la famiglia Car Pooling / Car Sharing / Motorini elettrici / Taxi collettivo / Piste Ciclabili Sportello unico per le imprese (SUAP) /Sportelli "H"/Sportello "fuori orario" Il portale del Comune di Roma Chiamaroma 060606 "Giovedì del cittadino"	Banca del Tempo
REGIONE TRENINO ALTO ADIGE				
Bolzano	1993	Ufficio Statistica e Tempi della Città Dott.ssa Sylvia Profanter Palazzo Herzog Piazza del Grano 2 2° piano, stanza 204 tel 0471 997 327 fax 0471 997 408 tempi.citta@comune.bolzano.it	Progetto Tempi della Città Giovedì del cittadino Consorzio tempi della città Master "Politiche temporali per la qualità della vita e la mobilità sostenibile" Orari di apertura degli sportelli Orari dei servizi all'infanzia e educativi Accessibilità dei servizi Mobilità sostenibile Riqualficazione spazi pubblici	Conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro Tempi della scuola Audit famiglia e lavoro Banche del tempo
REGIONE LOMBARDIA				
Cremona	1999	Ufficio TempiPalazzo Comunale P.zza del Comune, 8 Tel: 0372/407266 Fax: 0372407021 tempi.citta@comune.cremona.it	BiC "Benessere in città" Progetto Tempi ed Orari Mercoledì del cittadino Sere d'estate 1998-1999 Cremona di domenica Azioni regionali per la qualità dell'aria Le politiche regionali finalizzate al miglioramento della qualità ambientale Piano antismog	Tempi della scuola

segue **Tabella 1. Mappature politiche territoriali di conciliazione.**

COMUNE	DATA APPL.	UFFICIO RESPONSABILE	Piano territoriale degli orari della città	Progetti per la conciliazione vita lavoro
REGIONE LOMBARDIA (segue)				
Cremona	1999		<p>Coordinare le politiche per la sicurezza in ambito urbano lo cammino ... alla grande Cremona dei bambini Piano della sosta e mobilità in centro storico City Logistics Armonizzare gli orari dei servizi cittadini</p>	
Milano	1994	<p>Progetto Tempi e Orari, via Dogana 4, 20123 tel 02-88456048 Progetto.TempiOrari@comune.milano.it</p>	<p>Code e attese Equilibrio tra vita e lavoro Mobilità nella metropoli dei flussi Città permanentemente attiva: Tavolo progettuale del commercio Vitalità e sicurezza nella zona Milano Aperta Riorganizzazione del Comune di Milano Armonizzazione Calendario Eventi</p>	Banca del tempo
Pavia	2003	<p>Assessore alle Pari Opportunità Giuseppina Balzamo Dirigente Donato Scova Piazza Municipio n° 2 27100 Pavia Tel. 0382/399278 Fax 0382/399336 gbalzamo@comune.pv.it</p>	<p>Equal Con/Tempo Armonizzazione orari uffici comunali Adesione alla carta per le città ed i territori in rete Assegnazione della "Casa degli Eustachi" al progetto "Cittadella delle donne"</p>	<p>Centro Risorse per la Conciliazione Conciliazione è benessere Settimana della Conciliazione Banca del Tempo</p>
Rozzano (Mi)	2001	<p>Tempi della Città Responsabile : Dott.ssa Lorena Goldin P.zza G. Foglia, 1 Tel 02-8226285 Fax 02- 89200788 tempi.rozzano@comune.rozzano.mi.it</p>	<p>Orari della Pubblica Amministrazione Redazione del Piano territoriale degli orari</p>	<p>Finanziamento FSE obiettivo 3 - Misura E1- progetto: nuovi orari scolastici per conciliare i tempi di vita e lavoro delle donne e migliorarne la posizione nel mercato del lavoro</p>

segue **Tabella 1. Mappature politiche territoriali di conciliazione.**

COMUNE	DATA APPL.	UFFICIO RESPONSABILE	Piano territoriale degli orari della città	Progetti per la conciliazione vita lavoro
REGIONE LOMBARDIA (segue)				
Vigevano	2003	Ufficio dei tempi via Cesare Battisti 6 tel 0381 299 210	Osservatorio dei tempi Tavola degli orari Consorzio dei tempi Fascia oraria comune Giornata del cittadino	Orientamento al tele-lavoro
REGIONE PIEMONTE				
Alessandria	1997	Comune di Alessandria Progetto Misuratempo Piazza Libertà, 1 – 15100 Tel. 0131.202386 Fax 0131.202360 misuratempo@comune.alessandria.it	Il Ritmo della tua Città Giornata del cittadino Misuratempo	
Ciriè (TO)	2005	Progetti Speciali Palazzo Comunale Corso Martiri della Libertà 33 tel. 011 9218186 fax 011 9218188 progettispeciali@comune.cirieto.it Responsabile: Dott. Gianni BERGANTIN tel. 011/9208150 gianni.bergantin@comune.cirieto.it	Donne, uomini e tempi della Città	Il voucher un contributo per conciliare famiglia e lavoro Banca del Tempo
Torino	1995	Assessore alle Pari Opportunità e Relazioni Internazionali Aurora Tesio Dirigente Enrico Chiais Struttura organizzativa Ufficio Tempi – Centro di Documentazione Alessio Forgelli Stefania Artiano (servizio civile volontario) Via Maria Vittoria, 12 - 10123 tel 011 8613103-2864 fax 011 8613111 stefania.artiano@provincia.torino.it alessio.forgelli@provincia.torino.it	Città in tempo Ricerca sull'accessibilità dei servizi e sull'uso del tempo Friendly Time Use "It's time to ..." Seminari formativi e incontri su temi relativi alle Politiche dei Tempi e ai Piani di Coordinamento Orari Posti di stage presso la Provincia di Torino- Ufficio Tempi Campus Cantieri	

segue **Tabella 1. Mappature politiche territoriali di conciliazione.**

COMUNE	DATA APPL.	UFFICIO RESPONSABILE	Piano territoriale degli orari della città	Progetti per la conciliazione vita lavoro
REGIONE VENETO				
Verona		Comune di Verona Assessorato Pari Opportunità Avv. Stefania Sartori Palazzo Barbieri Piazza Brà 1 Tel. 045-8077628 Fax 045-8077431 pariopportunita@comune.verona.it	I giovedì di settembre Coordinamento delle Banche del Tempo La spesa fuori orario rivitalizza strade e piazze Valorizzazione dei mercati rionali Sito	Coordinamento calendario scuole Diversificazione orari scolastici Percorsi casa-scuola per bambini, bambine e preadolescenti Banca del tempo
REGIONE MARCHE				
Pesaro	1998	Comune di Pesaro Servizio Pianificazione strategica Fiorenza Martufi (direttrice) Tel. 0721.387238/593 pianostrategico@comune.pesaro.ps.it	Consulta permanente dei tempi e degli orari Pesaro Progetto Tempo Giovedì del cittadino Mobilità urbana Riqualificazione urbana e rivitalizzazione sociale di Piazza Redi Orari di sportello dei servizi comunali Osservatorio dei tempi Carta cronotopica di interpretazione temporale per il Prg Progetto urbanistica partecipata Piano urbano della mobilità Piano del commercio e delle aree Progetto "la città dei Bambini" Piano di accoglienza turistica Orari dei musei e della biblioteca comunale	Banca del tempo
REGIONE EMILIA ROMAGNA				
Forlì			Martedì del cittadino	La Rete in Comune Gioco di Squadra Adapt " Alla ricerca della flessibilità del lavoro" Part- Time per mamma e papà Telelavoro Job Sharingz Lavoro interinale

segue **Tabella 1. Mappature politiche territoriali di conciliazione.**

COMUNE	DATA APPL.	UFFICIO RESPONSABILE	Piano territoriale degli orari della città	Progetti per la conciliazione vita lavoro
REGIONE EMILIA ROMAGNA (segue)				
Ravenna	2000	Assessorato Progetti Tempi e Orari e Città Sicure Assessora Lisa Dradi via G. Alberoni, 16 - 48100 Segreteria Deborah Dall'Ara - Irene Greggi tel. 0544.482568 fax 0544.482355 asspariopportunita@comune.ra.it Ufficio Progetti Tempi e Orari e Città Sicure via G. Alberoni, 16 - 48100 tel. 0544.482890 / 482232 fax 0544.482355 tempieorari@comune.ra.it	Progetto tempi e orari Mappa dei servizi Ravenna fuori Orario La Stazione un pezzo di città A scuola vado da solo Aspettare giocando Abitare e vivere il giardino Di giardino in giardino Ravenna all'aperto	
REGIONE SICILIA				
Catania		Ufficio Tempi e Orari Via S. Maria del Rosario n° 18 Tel. 095/7425538/37 Fax 095/7151896 tempiorari.01ufficio@comune.catania.it		Post scuola Banca del tempo

Come si evince dalla tabella, in alcuni comuni italiani (Empoli, Firenze, Prato, Roma, Bolzano, Cremona, Milano, Alessandria, Torino e Pesaro) l'attuazione di un Piano territoriale degli orari della città è precedente alla legge 53/2000 poiché l'assegnazione al Sindaco del potere di coordinamento degli orari dei servizi pubblici era in realtà già presente nel art. 36 della legge 142/90, "Ordinamento delle autonomie locali". La regione Toscana, ad esempio, ha emanato una legge, "Governo del tempo e dello spazio urbano e pianificazione degli orari della città" (38 del 1998), in cui si ritiene compito della Regione: a) adottare misure per migliorare la funzionalità dei servizi regionali e degli enti pubblici dipendenti dalla Regione, favorendo, di concerto con tutte le amministrazioni pubbliche interessate, il coordinamento degli orari dei servizi pubblici e privati in armonia con le esigenze della comunità; b) sostenere, a seguito di accordi e intese con gli enti interessati, le attività dei comuni finalizzate all'attuazione dei progetti di coordinamento degli orari della città, di cui al-

l'art. 5, rendendo condivisibili le esperienze agli altri enti e ai cittadini, anche tramite la rete telematica regionale.

La responsabilità dell'attuazione, della realizzazione e del controllo del Piano territoriale e dei progetti ad esso ispirati è affidata, in alcuni comuni (ad esempio: Firenze, Lucca, Prato, Bolzano, Cremona, Vigevano, Ravenna e Catania) ad un ufficio appositamente istituito con determina del Sindaco, "Ufficio Tempi e Spazi", in altri (come Milano, Rozzano e Ciriè) le attività sono coordinate e fanno riferimento ad un progetto principale, mentre in alcune città (Sesto Fiorentino, Roma, Empoli, Stia, Pavia, Alessandria, Torino, Verona, Pesaro e Ravenna) la gestione è affidata ad Assessorati o uffici facenti riferimento alla Provincia o al Comune.

La maggior parte dei progetti attivati riguardano per l'appunto l'armonizzazione degli orari dei diversi servizi presenti nel territorio comunale. In molti casi è stato adottato il modello della "Giornata del Cittadino" (come a Firenze, Lucca, Prato, Roma, Bolzano, Alessandria, Pesaro e Forlì) in cui per un giorno alla settimana gli uffici pubblici sono aperti in orari atipici o applicano l'orario continuato. Questo modello è stato messo in atto per risolvere il problema del tempo eccessivo che impiegano i cittadini nel gestire diversi orari di apertura e diverse dislocazioni spaziali degli uffici pubblici, tempo che viene sottratto al lavoro d'impresa.

In altre città sono stati effettuati monitoraggi e mappature dei servizi pubblici e dei relativi orari per indirizzare ed informare meglio i cittadini (Grosseto, Lucca, Ravenna); il comune di Empoli, ad esempio, proprio su questa linea, ha attivato due progetti: "Burocrazia Amica" e "Cittadini informati".

Altre strategie volte a migliorare l'accessibilità degli uffici pubblici e delle attività commerciali, sono quelle adottate dal comune di Firenze con l'ampliamento e la modifica degli orari dei servizi comunali; da Lucca con i nuovi orari del commercio; gli orari dei servizi commerciali di Prato; la "Città Accessibile" e la "Città Efficiente" di Sesto Fiorentino; l'organizzazione dell'accessibilità ai servizi socio-sanitari, scolastici e per il tempo libero, l'armonizzazione graduale delle attività lavorative degli orari dei servizi e la finalizzazione delle operazioni burocratiche dei servizi pubblici all'efficienza e al risparmio di tempo per l'utenza del comune di Stia (Arezzo).

Alcuni comuni, grazie all'applicazione del Piano territoriale degli orari della città, hanno avuto inoltre modo di attivare anche progetti e attività di riqualificazione urbana e di miglioramento della viabilità. Ad esempio, a Prato, nel progetto "Prato scorrevole", sono comprese iniziative per la riqualificazione sia del centro storico che della periferia e per la costruzione di una pista ciclabile e di rotonde che facilitano la viabilità. Sesto Fiorentino con il progetto "Città scorre-

vole” e a Roma dove, nel Piano territoriale, rientrano esperienze come: il *Car Pooling*, il *Car Sharing*, i motorini elettrici, il taxi collettivo e le piste ciclabili.

Per quanto riguarda le politiche temporali, che nello specifico sono volte proprio a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e quindi vengono ad essere delle risorse importantissime per le donne, osserviamo come già dai primi anni 90, sia a Bolzano che a Cremona, è stata applicata la politica dei “Tempi della scuola”.

Inizialmente, a livello di amministrazione locale, il problema della compatibilità tra tempi di lavoro e tempi scolastici veniva percepito come dannoso dal punto di vista ambientale a causa del congestionamento del traffico procurato in alcune fasce orarie, ipotizzando, quindi, come soluzione quella della desincronizzazione dell’apertura e della chiusura delle diverse scuole.

Alcuni istituti superiori hanno infatti trovato un accordo con le aziende del trasporto locale e sfalsando l’orario d’ingresso hanno apportato notevoli e positivi risultati sul traffico cittadino. Anche a Rozzano (Mi), Lucca e Verona si sono sviluppati progetti simili dopo il 2000, mentre nelle scuole dei comuni di Firenze, Prato e Catania, sia prima che dopo l’orario di apertura, sono previste attività e servizi che aiutino i genitori che hanno orari di lavoro molto flessibili.

Altre forme di flessibilità lavorativa applicata alla conciliazione, sperimentate e promosse ad esempio a Prato e Forlì, sono quelle del telelavoro, del lavoro part-time e di quello interinale.

Un altro esempio di politica utile alla conciliazione è la costruzione delle “Banche del tempo”, associazioni che prevedono lo scambio, tra i membri che ne fanno parte, di prestazioni ed aiuti usando come unità di misura il “tempo libero”. Le prime esperienze risalgono agli anni 90 e prevedono l’instestazione, ad ogni aderente, di un vero e proprio conto corrente-tempo con tanto di assegni-tempo sfruttabili in attività come: cura dei bambini, preparazione dei pasti, svolgimento di piccole commissioni etc. Può essere definita come un’iniziativa volta a migliorare la qualità della vita delle persone, non solo perché concilia il tempo privato con quello pubblico ma soprattutto perché favorisce lo stabilirsi di relazioni basate sulla solidarietà e sulla fiducia con i propri concittadini. Tale iniziativa è adottata in quasi tutti i comuni presenti nella tabella.

In alcuni comuni (Bolzano, Pavia, Ciriè), infine, è stata promossa la sensibilizzazione alle tematiche della conciliazione attraverso seminari, convegni e pubblicazioni per i cittadini.

6. Welfare e politiche di conciliazione

di *Claudia Gasparini**

Conflitto vita/lavoro o conciliazione vita/lavoro? Che cos'è il conflitto vita/lavoro? Si verifica quando le esigenze dei due ruoli, quello che si ricopre nella vita lavorativa e quello della vita non lavorativa diventano in un certo senso incompatibili, così che la partecipazione a un ruolo è resa difficoltosa od ostacolata dalla partecipazione all'altro.

La conseguenza dello stress, legato a questa situazione di conflittualità, rappresenta un aspetto particolarmente importante su cui le politiche di welfare e conciliazione hanno posto l'accento. Ma anche altre componenti giocano la loro parte, anzi sono strettamente collegate a quanto detto prima: le condizioni lavorative, il carico di lavoro, la mancanza di partecipazione ai processi decisionali, l'insicurezza del lavoro o le scadenze troppo rigorose. La conseguenza è che i lavoratori che sperimentano alti livelli di conflitto vita/lavoro sono quelli più soggetti a perdere giornate lavorative, sono i meno soddisfatti del proprio lavoro e i più propensi a cambiarlo.

Da quasi due decenni ormai, è stato messo in luce che il *Welfare State* è in crisi⁵⁴; da una parte si denunciano gli alti costi, che non possono più essere affrontati in un momento di generalizzato rallentamento nella crescita economica, dall'altra, invece, si sostiene che le spese dedicate privilegiano alcuni gruppi a danno di altri e si ravvisa la necessità di ristrutturare il sistema dalle fondamenta. Il dibattito sulla ristrutturazione verte sulla necessità di un welfare che passi dal "vecchio" al "nuovo", affrontando e tenendo conto dei "nuovi" rischi.

Se il vecchio sistema era orientato a coprire le eventuali perdite di guadagno

* Isfol Area Ricerche sui sistemi del lavoro

⁵⁴ E. Huber, J.D. Stephens, *Combating old and new social risks*, University of North Carolina, Chapel Hill, marzo 2004.

dovute all'età, alla malattia, alla disoccupazione, alla maternità o altro, il nuovo *Welfare State* si concettualizza come un sistema orientato ai servizi e all'incremento delle capacità di guadagno degli individui attraverso il sostegno all'istruzione, alla formazione o alla socializzazione del lavoro di cura, al fine di facilitare la conciliazione del lavoro retribuito con le responsabilità della famiglia. Non esiste più un modello definito nel nuovo welfare, ma soprattutto, questo non è più rappresentato dal "*male family breadwinner*". Oggi tutti i singoli individui possono essere partecipi del welfare nei vari cicli della propria vita: figli di genitori che lavorano, adolescenti nella formazione, adulti in formazione permanente, genitori con figli piccoli o ancora anziani bisognosi di assistenza.

Esiste perciò l'esigenza di adattare le strutture del *Welfare State* ai cambiamenti economici, demografici e sociali che si sono verificati.

I nuovi rischi appaiono fortemente differenziati (economici, demografici, culturali, sociali) e accrescono la probabilità che individui e famiglie si trovino in una situazione indesiderabile, come quella di non essere in grado di far fronte alle responsabilità della famiglia e a quelle del lavoro.

Le politiche di welfare sociale

La necessità di radicali cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e del tempo dedicato al lavoro, per fronteggiare quanto detto in precedenza, quindi la diffusione di nuove forme di flessibilità, hanno fatto sì che i miglioramenti a livello di politiche locali fossero condizionati dalle necessità degli utenti. Il risultato ottenuto è nell'avvio di iniziative che pongono l'accento in modo innovativo sul valore del tempo del lavoratore, sulla sua organizzazione nel lavoro e nel sociale, introducendo anche politiche *family friendly* o di conciliazione vita-lavoro per tutti i lavoratori, con una redistribuzione del lavoro tra uomini e donne o la creazione di nuova occupazione attraverso una diversa organizzazione del tempo lavorativo.

Si è assistito a un incremento nella partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne, a nuove esigenze sociali sia da parte delle donne che da parte degli uomini, alla richiesta di maggiore tempo libero e al desiderio di poter esercitare un controllo sul proprio tempo lavorativo.

Sotto molti punti di vista sono stati fondamentalmente i sindacati dei paesi caratterizzati da un alto tasso di occupazione femminile (ad esempio: Germania, Paesi Bassi e paesi nordici) a spingere lo sviluppo di nuove opportunità, il controllo sul tempo e sulla qualità della vita lavorativa, la creazione di nuovi posti di lavoro.

Alcune di queste iniziative comprendono:

- la redistribuzione del tempo lavorativo tra il lavoro a tempo pieno dell'uomo e il lavoro part-time della donna (Paesi Bassi);
- la riduzione delle ore lavorative, la settimana di 35 ore (Francia);
- i congedi parentali e il cosiddetto “mese del padre” (Svezia);
- le politiche del lavoro part-time (Paesi Bassi e Svezia) e schemi di pensionamento flessibili (Germania);
- schemi di congedo pagato (Belgio, Finlandia e Danimarca);
- schemi di periodi sabbatici non pagati (Irlanda);
- *job rotation* (Belgio, Finlandia e Danimarca);
- ore lavorative flessibili, *job sharing*, banca del tempo ecc.

Il tempo come risorsa⁵⁵

Un obiettivo chiave nelle politiche di riorganizzazione del tempo lavorativo è la redistribuzione del lavoro con orari favorevoli alle donne. In Svezia, Danimarca e Norvegia questo ha avuto la conseguenza di mettere a punto strategie per conservare il lavoro a tempo pieno, sostenuto però da servizi pubblici di cura e assistenza dei bambini e degli anziani, per contrastare la tendenza al part-time involontario. L'approccio olandese basato sul part-time, invece, ha portato a una strategia per l'incremento dell'occupazione e ha posto l'accento sulla redistribuzione del lavoro tra lavoratori a tempo pieno e lavoratrici part-time, con particolare attenzione alla riduzione del tempo lavorativo per sostenere la conciliazione lavoro-famiglia.

La crescente attenzione all'importanza delle iniziative “tempo-città” e l'esigenza di riorganizzare e migliorare la qualità dei servizi sono sfociate, nel 2000, in un gran numero di progetti in tutta Europa⁵⁶, con la conseguenza di suggerire un modo innovativo di considerare il tempo. In particolare il “*Tempo nella città*”, oggetto di una serie di progetti in oltre 200 città europee, ha portato a interessanti esempi innovativi nell'erogazione dei servizi, nei rapporti familiari e nel tempo dedicato al lavoro e al divertimento.

Uno dei progetti più interessanti è stato quello della città di **Modena**, che ha sviluppato una nuova organizzazione del tempo lavorativo e, allo stesso tempo, di una rete di servizi che va dagli asili nido all'assistenza degli anziani. Il progetto è stato strutturato nell'ottica del servizio pubblico, fondamentalmente per mettere le donne in condizione di equilibrare gli orari dedicati alla famiglia con quelli dedicati al lavoro e alla propria vita. Così anche in Germania, Gran Bretagna, Francia e pur con meno ambizioni in Svezia, le municipalità hanno avviato progetti mirati a migliorare i servizi pubblici per i cittadini nell'ambito di

⁵⁵ *Work/life balance*, Trade Union Congress and Inland Revenue, Brighton e Worthing, Ottobre 2001.

⁵⁶ Per l'Italia cfr. cap. 5 di questa sezione.

un nuovo scenario degli orari, quali l'estensione dei servizi di cura fino alla sera o nel weekend. Tutto questo senza un incremento dei costi, anzi, nella municipalità di Main-Kinzig l'esperimento ha aiutato a migliorare la qualità dei servizi e a ridurre il deficit pubblico, rendendo inutile l'esternalizzazione o la privatizzazione dei servizi stessi, come era stato preventivato al fine di tagliare i costi.

Il tempo rappresenta una risorsa importante nel mercato del lavoro e in quanto tale può essere tesaurizzato o accreditato, ad esempio, per prolungare un congedo. I sistemi di banca del tempo e di accreditamento del tempo sono stati progetti pilota in Italia, Germania, Francia e Norvegia e consentono straordinari, bonus per periodi in cui si verifica una forte richiesta di lavoro, schemi di condivisione del profitto e incentivi economici estensibili addirittura fino a un anno; ci sono anche nuove proposte per creare banche del tempo valide per tutto l'arco della vita. L'attenzione sempre maggiore posta sui cambiamenti nell'utilizzo e nell'organizzazione del tempo lavorativo costituisce anche un incentivo alla creazione di nuove posizioni occupazionali, promuovendo una maggiore flessibilità soprattutto nei servizi pubblici, estendendoli fino alla sera tardi e al weekend.

Nei **Paesi Bassi** è stato siglato un accordo nazionale per introdurre una settimana lavorativa di 36 ore, come del resto in **Francia**. Qui è in vigore da tempo la settimana lavorativa di 35 ore, accompagnata da incentivi nel sistema di previdenza sociale e fiscale per i datori di lavoro obbligati ad effettuare sostituzioni in azienda a seguito della riduzione delle ore lavorative; questo con l'obiettivo primario di creare nuova occupazione.

Nelle **municipalità finlandesi**, l'introduzione di servizi e tempi di produzione più flessibili hanno portato alla divisione della giornata lavorativa standard di 8 ore in due moduli di 6 ore ciascuno. Questo modello 6+6 si è perfezionato estendendosi ai servizi di cura e di welfare; ma la cosa più interessante è che i lavoratori con l'orario di 6 ore non subiscono alcuna riduzione retributiva e questo fa sì che la loro produttività rimanga allo stesso livello, anzi registri nella maggior parte dei casi un incremento. Il fatto è che quanto il governo risparmia sul pagamento dei benefit ai disoccupati compensa di gran lunga i costi finanziari e sociali dovuti alla creazione di nuovi posti nel settore pubblico.

Lo spirito della *job rotation* ha, invece, influenzato gli schemi di congedo in **Danimarca**; si tratta di un modello ormai adottato in molti paesi e che consente fino a un anno di congedo destinato alla formazione, all'assistenza e cura dei figli o come anno sabbatico.

Anche in **Gran Bretagna** c'è una forte richiesta di maggiore flessibilità: ore compresse, part-time, telelavoro, *job sharing*, settimane lavorative più brevi, anche se è interessante rilevare come le richieste provengano più da parte degli uomini che da parte delle donne.

In conclusione, pensare all'equilibrio lavoro/famiglia induce a considerare un radicale cambiamento sia dei valori associati alla suddivisione del tempo tra lavoro, famiglia e tempo libero, tra il tempo delle donne e il tempo degli uomini, sia della riorganizzazione della vita economica e sociale a livello individuale, familiare e anche nella città.

Il processo di cambiamento è complesso e apre nuove possibilità e spazi per un incremento dell'occupazione femminile e una maggiore qualità e soddisfazione nel lavoro.

Tra welfare e conciliazione

Contrariamente a quanto si può pensare, in molti paesi la parità di genere non rappresenta una priorità nella strategia volta a riformare le politiche sociali o un efficace strumento di promozione dei diritti delle donne, quale invece è per i paesi dell'Unione europea, dove la conciliazione lavoro/famiglia rappresenta un problema centrale e un aspetto essenziale delle pari opportunità e delle politiche a esse afferenti.

Si sente il bisogno di una visione di eguaglianza e solidarietà in grado di comprendere le donne e i gruppi svantaggiati nelle deliberazioni riguardanti le politiche sociali e il benessere dei lavoratori. Le politiche di protezione sociale dovrebbero essere considerate universalmente come un investimento e un elemento indispensabile per raggiungere obiettivi quali, lo sviluppo economico, la coesione sociale, il rispetto dei diritti umani e tassi di occupazione più alti.

L'integrazione nel mercato del lavoro è considerata ovunque la sola forma di integrazione che porta alla coesione sociale e a uno standard di vita accettabile; ma esiste una più ampia varietà di forme di integrazione sociale che vanno al di là del mercato del lavoro e sono più orientate alla famiglia. Queste sono il risultato delle nuove politiche di welfare promosse dai paesi dell'Unione europea, come le forme di integrazione part-time e temporanee di assistenza e cura della famiglia, gli schemi di congedo parentale o di sostegno per l'assistenza agli anziani.

Uno dei maggiori problemi nel promuovere la parità tra uomini e donne riguarda l'individualizzazione dei diritti legati ai sistemi di protezione sociale. Le ineguaglianze nel mercato del lavoro e nelle responsabilità familiari interagiscono l'una con l'altra finendo con il radicalizzare le disuguaglianze di genere. I diritti di protezione sociale individualizzati danno alle donne l'accesso alla sicurezza sociale individuale, incentivi per una vita di parità, il che è, a sua volta, inseparabile dal raggiungimento di una maggiore parità nell'occupazione.

Le politiche di welfare sociale e il miglioramento della conciliazione famiglia-lavoro rappresentano un importante componente dell'agenda politica di molti paesi industriali, che devono affrontare i costi del conflitto vita-occupazione al fine di promuovere iniziative innovative per soddisfare le esigenze dei

lavoratori con quelle della promozione dell'impresa e in futuro la questione diventerà sempre più pregnante.

Non esiste una risposta che si adatti a tutto e a tutti i paesi, ma al contrario una varietà di approcci che possono essere sintetizzati in tre direzioni fondamentali a seconda se il governo:

- considera l'equilibrio famiglia-lavoro come un obiettivo esplicito della sua politica, basandolo su attività promozionali, su forme di collaborazione volontaria, su politiche attive appositamente elaborate;
- sviluppa un'ampia gamma di misure legislative per sostenere gli stessi obiettivi senza promuovere, in particolare, la conciliazione famiglia-lavoro;
- adotta specifiche misure legislative o politiche che si rivolgono soltanto a qualche aspetto specifico della conciliazione famiglia-lavoro.

I governi cominciano a essere consapevoli dell'impatto negativo del conflitto famiglia-lavoro sul benessere fisico e mentale dei lavoratori, sulla loro capacità di prendersi cura dei propri figli o di altri, di assumersi altre responsabilità non pagate e, allo stesso tempo, perseguire i propri interessi al di fuori del lavoro. Ma a fronte di tutto ciò esiste un incremento di costi per i datori di lavoro, alti tassi di assenteismo e un incremento dei costi relativi all'assicurazione per malattia o ai turnover dei lavoratori.

La conciliazione lavoro/famiglia

“La vita della famiglia è sotto pressione in questa società non-stop”; “Aiutate la vostra impresa ed essa vi aiuterà”

Le due precedenti citazioni concentrano il succo delle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro e, allo stesso tempo, le difficoltà che spesso le imprese e i datori di lavoro incontrano per poter attuare adeguate politiche di conciliazione senza doverne sostenere i costi, altissimi sia a livello economico che a livello produttivo.

Dal '98 l'Università di Londra conduce una ricerca sul modo in cui le famiglie e le imprese affrontano e rispondono a questa pressione sempre più forte, indagando anche sulle recenti politiche mirate ad aiutare le famiglie con genitori che lavorano e se queste politiche stiano andando nella giusta direzione.

I risultati della ricerca offrono la possibilità di considerare in qual modo le imprese, la comunità e il governo, attraverso le sue politiche, rispondono alle pressioni che le famiglie ricevono e devono affrontare sul posto di lavoro. In realtà i risultati hanno rivelato che spesso le famiglie vanno nella direzione opposta a quella del governo in merito ad alcuni problemi, ivi compresa la cura dei figli e il lavoro nel weekend.

Lo stereotipo della donna che ha una famiglia e dell'uomo che ha un lavoro come interesse centrale non si adatta più alla realtà. Il messaggio principale

che viene da un nucleo familiare tipico, in cui il padre lavora a tempo pieno e la madre part-time, è che:

- la famiglia è al primo posto;
- le madri vogliono che il padre faccia orari più brevi;
- entrambi i genitori e i loro figli vogliono che il weekend sia libero, soprattutto la domenica;
- la cura dei figli diventa un problema nel periodo in cui le vacanze a scuola non coincidono con le ferie dei genitori;
- coordinare le differenti esigenze di cura dei figli diventa problematico soprattutto se sono più di uno e hanno età differenti.

Dal punto di vista delle imprese, la risposta è quella di offrire ai lavoratori una serie di politiche di conciliazione, che si adattino ai cambiamenti nella vita familiare e nelle responsabilità dei lavoratori. Ma se per le imprese di maggiori dimensioni l'applicazione di queste politiche e la flessibilità nell'organizzazione del lavoro hanno migliorato la produttività dell'impresa, analisi approfondite condotte presso le imprese più piccole hanno messo in evidenza quanto queste possano essere addirittura più innovative, a dimostrazione che le prospettive di carriera e di sviluppo dell'impresa non sono affatto penalizzate da una maggiore flessibilità. Di conseguenza, se all'inizio nelle piccole imprese una maggiore flessibilità era concessa soltanto su richiesta del lavoratore, a poco a poco, verificando l'attuabilità delle politiche di conciliazione senza costi aggiuntivi, esse hanno cominciato ad attuare un approccio esteso a tutti coloro che ne manifestassero l'esigenza, fino a modificare l'intera organizzazione del lavoro.

Le organizzazioni di maggiori dimensioni, invece, possono scegliere sia l'approccio individualizzato delle piccole imprese che offrire la possibilità ai lavoratori di modificare l'intera struttura secondo le loro esigenze, con l'implicito desiderio di sollecitare anche una maggiore consapevolezza e conoscenza delle politiche *family-friendly* usufruibili nel paese. Si è seguita anche la strada di chiedere suggerimenti ai lavoratori stessi, il che ha contribuito a costruire un rapporto di collaborazione e fiducia e soluzioni specifiche per le singole necessità.

Solitamente la conciliazione famiglia-lavoro è considerata un problema tipicamente femminile, ma ci si è resi conto, a poco a poco, che la questione investe l'intera società. Al fine di puntualizzare al meglio questo concetto si è anche cercato di modificare la denominazione da "conciliazione della vita familiare e vita professionale" in "articolazione della vita familiare e vita professionale", intendendo con questo un duplice approccio, che allo stesso tempo intraprenda misure per incrementare il tasso di occupazione della donna, ma consideri il problema della limitata partecipazione dell'uomo alla vita familiare e alle responsabilità a questa connesse.

Le cose stanno, seppure lentamente, cambiando.

Da una serie di indagini sul l'impatto della famiglia e delle sue responsabilità sul padre⁵⁷, sono emersi risultati interessanti che hanno dimostrato come padri e madri siano simili sotto molti punti di vista. Molti padri, infatti, hanno risposto che:

- è importante “esserci” per i loro figli;
- la vita della famiglia è la cosa più importante;
- il livello di soddisfazione, la motivazione al lavoro e il senso di responsabilità sono strettamente legati e connessi alle responsabilità familiari;
- le scelte lavorative, spesso e se possibile, devono essere fatte sulle esigenze dei figli;
- la costruzione di relazioni all'interno della famiglia ha più valore che non lo standard vita/progressione di carriera;
- un secondo reddito nella famiglia e la condivisione del ruolo di *breadwinner* con la propria partner è altamente positivo.

Altro risultato interessante è che i padri appartenenti a gruppi socio-economici più bassi si occupano maggiormente dei figli e, pur avendo una visione della famiglia e della divisione di genere nel lavoro più tradizionale, in realtà si dimostrano più pronti a rompere gli standard tradizionali, prendendosi cura dei figli mentre la donna è al lavoro.

Al contrario, alcuni di quelli con un reddito più alto e appartenenti a un livello socio-economico più elevato, pur proclamandosi sostenitori dell'uguaglianza, trascorrono sul posto di lavoro talmente tante ore da precludere una loro effettiva ed efficace partecipazione alla cura dei figli.

Le politiche sociali hanno un importante impatto sulle scelte economiche delle donne, delle madri, in particolar modo, per cui un alto tasso di occupazione femminile potrebbe essere correlato con un alto livello di qualità ed efficacia delle politiche familiari e di conciliazione. Il comportamento lavorativo delle madri altro non è che il frutto di un complesso mix di fattori come la propria cultura, le norme sociali, il regime fiscale, il sistema di previdenza sociale, lo sviluppo economico del paese di appartenenza, la qualità dei servizi. I fattori sociali e culturali sono legati al modo in cui le donne prendono le loro decisioni in merito al lavoro retribuito e al modo in cui le politiche familiari sono strutturate nella società.

⁵⁷ Baines S. et al., “Riding the rollcoaster: Family life and self-employment”, in *The Policy Press*, 2003. La Valle I. et al., «Happy Families? Atypical work and its influence on family life», in *The Policy Press*, 2002. Reynolds et al., “Caring and counting: the impact of mothers' employment on family relationship”, in *The Policy Press*, 2003.

Le politiche di conciliazione

Uno sguardo all'Europa⁵⁸

È essenziale definire il significato delle politiche di conciliazione e le loro implicazioni in merito al lavoro retribuito delle donne. Si potrebbero distinguere almeno 3 tipologie di organizzazione:

- a) quella che mette in grado entrambi i genitori di adattare i loro obblighi lavorativi alla situazione personale e familiare, solitamente basata su servizi di cura ai figli pagati dallo stato;
- b) quella che tutela in parte i figli attraverso schemi di adattamento della donna, quali le forme di lavoro flessibile, sia da parte dell'offerta che da parte della domanda;
- c) quella che corrisponde alle nuove forme di lavoro flessibile, comprensive anche del telelavoro o dei cosiddetti contratti atipici.

In genere le politiche che stimolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro comprendono:

- un trattamento fiscale di chi produce il secondo reddito – la donna – più neutrale e la facilitazione di usufruire del lavoro part-time;
- un facile accesso all'offerta di servizi di cura per i figli, ai congedi parentali e la garanzia di un buon funzionamento del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il primo punto, esso comporta il rientro nel mercato delle donne, ma anche un incremento degli incentivi per entrambi i partner, che facilitino il rientro delle donne inattive nel mercato; per quanto riguarda il secondo punto, bisogna considerare che l'attribuzione di benefit, solitamente somme a forfait che vengono elargite per il servizio di cura dei bambini, generano a volte un effetto reddito che finisce con il ridurre la partecipazione femminile alla forza lavoro; l'alternativa è rappresentata da sussidi per la cura dei bambini, accompagnata da politiche che incrementino il rientro della donna nel mercato del lavoro.

La possibilità di avere contratti part-time, una delle politiche più diffuse, varia da paese a paese; ad esempio nei paesi nordici e nei paesi del sud dell'Europa questa soluzione non è considerata particolarmente attrattiva per le lavoratrici, considerando anche il rischio ghettizzazione che genera, in quanto può comportare bassa retribuzione, insicurezza dal punto di vista della previdenza sociale, esclusione dalla formazione e dalla progressione di carriera. In realtà la possibilità di disporre di servizi di cura dei bambini a costi non troppo elevati e di usufruire dei congedi parentali spinge la donna a cercare un lavoro a tempo pieno.

L'impatto della presenza di figli sul tasso di occupazione femminile è più al-

⁵⁸ V. anche cap. 8, parte II.

to in Germania⁵⁹, Lussemburgo e nei Paesi Bassi e più basso nei paesi scandinavi, Portogallo e Grecia, a dispetto delle forti differenze che si registrano nel tasso di occupazione femminile tra i paesi.

L'erogazione di diffusi e validi servizi pubblici riflette l'ideologia del "dual-earner" prevalente nei Paesi Nordici (Finlandia, Danimarca e Svezia), a cui si affiancano l'Italia e il Belgio. In tutti questi paesi, in realtà, le politiche sono orientate esclusivamente a favorire il rientro della madre tra le forze lavoro, conciliando una vita familiare normale con una vita professionale soddisfacente; in questo ambito risultano di cruciale importanza le politiche relative all'occupazione, che devono non solo consentire alla donna di rientrare, ma devono salvaguardare una paritaria condizione nell'occupazione e nella retribuzione. Se scendiamo più nel dettaglio, il tasso di bambini al di sotto dei 3 anni che sono seguiti da servizi pubblici in Danimarca arriva al 64%, a cui segue la Svezia con il 48%, seguita a sua volta dalla Gran Bretagna, dall'Irlanda, dal Belgio e infine dalla Francia. Nei restanti paesi dell'Europa, compresi Portogallo e Grecia, tali servizi per i bambini al di sotto dei 3 anni sono virtualmente inesistenti.

Similmente, se consideriamo l'organizzazione dei tempi di lavoro, i Paesi Bassi presentano un caso unico per quanto riguarda il part-time (70,6%) e soltanto il 29,4% dei lavori svolti da donne sono a tempo pieno. Nei paesi dell'Europa meridionale il part-time è raro e le donne o non lavorano o lavorano a tempo pieno. Per quanto riguarda infine i congedi parentali, emerge che le politiche che forniscono congedi più lunghi, ma associati a scarsi benefit, limitano la sicurezza sociale.

I casi della **Francia** e della Danimarca mostrano come il congedo parentale possa avere un effetto negativo sull'occupazione femminile. In Francia l'*Allocation Parentale d'Education* (Ape), pagato alle donne, ha avuto l'effetto di incoraggiarle a non rientrare nel mercato del lavoro. In Danimarca una legge del 2002 ha esteso il congedo parentale da 32 a 52 settimane: 14 delle 20 settimane extra devono essere utilizzate dalla donna e il padre non è più obbligato a prendere le 4 settimane a cui aveva diritto (delle 32 residue), ma ha diritto a prenderne soltanto due. Ancora, in Danimarca i sussidi di disoccupazione sono relativamente alti, ma la combinazione di questi con le politiche attive sollecita le persone a non reinserirsi nel mercato del lavoro. Questa situazione si verifica molto più spesso di quanto non si creda tra le donne il cui partner è disoccupato; invece di fornire uno stimolo al reinserimento nel mercato del lavoro, si garantisce un'entrata per la famiglia spesso superiore a un possibile salario - basso per basse qualifiche - privo di disincentivi fiscali, che costringe la donna fuori casa con ovvie difficoltà di conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

⁵⁹ *The rationale of motherhood choices*, (MoCho), Sile O'Dorchai, 2004.

Così, nei **Paesi Bassi** è stata introdotto, a seguito della riforma della legge fiscale, l'*Employment Tax Credit*, un credito sulle tasse inteso come un incentivo finanziario per chi ha appena iniziato a lavorare o per chi è occupato, ma con un salario basso. In **Irlanda**, invece, esiste il cosiddetto "*Back to work scheme*", che incoraggia i disoccupati a reinserirsi nel mercato del lavoro o a iniziare un'occupazione autonoma, consentendo di conservare una parte dei sussidi per 3 o 4 anni ancora, pur con una graduale riduzione dell'importo. Anche nel **Re-gno Unito** è stato introdotto il "*Working Family Tax Credit*" con lo scopo di spingere i beneficiari con figli a reinserirsi nel mercato del lavoro. Esso garantisce un reddito minimo per chi lavora e ha famiglia; la differenza tra il reddito minimo e il livello salariale minimo viene pagata come credito sullo stipendio e recuperata in seguito dallo stato. Anche in questo caso, però, la conseguenza possibile è che uno dei due partner della famiglia decida di non lavorare più per continuare a godere di questo beneficio; solitamente è la donna che rinuncia. Anche negli **USA** è stata introdotta l'*Earned Income Tax Credit*, un credito federale restituibile come incentivo per il reinserimento tra le forze lavoro, destinato a chi ha un reddito molto basso. In **Francia**, invece, il '*Mécanisme d'intéressement*' mira a rendere più seducente il reinserimento nel mondo del lavoro, anche se con contratti part-time o a tempo determinato o con bassi salari.

Alla luce di tutto questo gli stati membri sono stati sollecitati dalla Taskforce dell'Unione europea a:

- rimuovere o ridurre i disincentivi finanziari alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, soprattutto quelli legati ai salari e ai regimi di agevolazione fiscale;
- incrementare la disponibilità, l'affidabilità e la qualità dell'assistenza ai bambini e agli anziani;
- migliorare le condizioni lavorative (part-time, congedi o flessibilità);
- incoraggiare le donne a partecipare alla formazione permanente e a misure attive a favore dell'occupazione (anche in ambiti precedentemente tipicamente maschili come quello delle nuove tecnologie);
- elaborare misure adeguate che soddisfino i bisogni specifici di donne in condizioni di disagio.

L'assistenza ai figli, da quanto abbiamo osservato in precedenza, costituisce un elemento chiave nel reinserimento delle donne nel mercato del lavoro e una priorità assoluta.

L'assistenza quotidiana ai bambini può essere esercitata in varie forme, come servizio pubblico o privato, ma le amministrazioni devono garantire che sia di facile accesso a tutti dal punto di vista dei costi, della dislocazione geografica, degli orari di apertura e della qualità del servizio offerto.

In Svezia, ad esempio, dal 2002 esiste la possibilità di usufruire di tre ore al giorno di assistenza gratuita per i figli di genitori inoccupati o nel caso che abbiano un altro figlio più piccolo da accudire; lo scopo è quello di dare ai genitori maggiori possibilità di lavorare. La componente femminile è senza dubbio quella che soffre maggiormente per le difficoltà legate alla conciliazione e il governo svedese sta cercando di correggere la questione attraverso una serie di iniziative che incentivino la partecipazione dell'uomo alle responsabilità familiari e alla cura dei figli. Il sistema di schemi di congedo parentale altamente sviluppato fa sì che il 90% delle donne rientri nel mercato del lavoro finito il periodo di congedo, che prevede anche alcuni benefit sia per la maternità che per i genitori ed è soggetto, anche esso, a regole di flessibilità. I genitori hanno diritto a 240 giorni di congedo ciascuno, il che incoraggia entrambi ad essere attivi nel servizio di cura dei figli.

Il **Regno Unito**, ad esempio, ha cercato di conciliare vari aspetti particolarmente rilevanti, offrendo consulenze individuali, aiuto nella ricerca di un'occupazione, corsi di formazione e sostegno nell'assistenza dei figli dopo l'orario scolastico.

La Francia ha concentrato la sua attenzione sui congedi parentali, su politiche di conciliazione, sul reddito, sul regime fiscale e sui cosiddetti "*contrats mixité*", aiuti alla formazione concordati individualmente con i lavoratori. Questa misura è sfociata, nel 2000, in una legge che obbliga le imprese a negoziare misure di equità tra uomini e donne. Sempre in Francia, per quanto riguarda le politiche di conciliazione, si prevedono vari obiettivi, quali:

- migliorare l'articolazione della vita familiare e professionale riducendo l'orario di lavoro;
- utilizzare la riduzione del tempo lavorativo come possibilità di sfruttare strumenti di sostegno alla propria esperienza lavorativa;
- incoraggiare il part-time, soprattutto perché consente di migliorare la vita familiare.

Per raggiungere questi obiettivi è necessario, innanzitutto, ripensare l'organizzazione del lavoro, sia dal punto di vista delle imprese che dal punto di vista dei lavoratori. Il tempo libero acquisito – mezza giornata a settimana, una giornata ogni due settimane, in totale più di 20 giorni all'anno – rappresenta un grosso potenziale per il miglioramento della vita familiare, a cui si aggiungono altri giorni di congedo nel periodo delle vacanze scolastiche e orari di lavoro variabili, che consentano ai genitori di essere più presenti a fianco dei loro figli. Inoltre per il part-time si prevede una forma familiare, organizzata sull'intero anno e su iniziativa dei lavoratori, che consenta di sospendere il contratto nel periodo delle vacanze scolastiche. Nella legge che regola la settimana lavorativa di 35 ore sono state prese delle iniziative che tendono a frenare tut-

to ciò che, in materia di part-time, possa turbare la vita dei lavoratori, cercando invece di favorire la scelta fatta: un'interruzione al giorno per un massimo di due ore, il vincolo di ricorrere al part-time per un intero anno ecc...

Per quanto riguarda il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro dopo l'interruzione causata dalla maternità, è stato previsto l'accesso al programma "Nouveau départ", senza alcun vincolo legato alla durata della disoccupazione, in base al quale tutti i centri per l'impiego possono prescrivere un servizio di accompagnamento e orientamento personalizzato a chi ne abbia bisogno. L'aiuto al reinserimento nel mercato del lavoro consiste in una somma versata dall'Anpe al momento della ripresa del lavoro, della creazione di un'impresa o dell'inizio della formazione; incentivo finanziario giustificato dal fatto che la disoccupazione femminile è molto alta e che sono le donne le prime responsabili dell'assistenza ai figli. È stato inoltre proposto un dispositivo, che prevede la possibilità di cumulare l'indennità a un eventuale reddito derivato dall'attività svolta al momento del reinserimento nel mercato del lavoro, ancora per due mesi in caso di ripresa dell'attività tra il diciottesimo e il trentesimo mese di età del bambino.

In **Finlandia**, come in altri paesi nordici, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è alta, anche se si evidenzia una fortissima segregazione orizzontale: il settore sociale, la sanità, l'istruzione, i servizi, il campo umanistico e artistico sono assolutamente dominati dalle donne; nei settori tecnici, delle scienze, dell'agricoltura, invece, predominano gli uomini. Nel 2002⁶⁰ i due terzi degli occupati a tempo parziale erano donne e il 19,5% aveva un contratto a tempo determinato rispetto al 12,5% degli uomini; inoltre sono gli uomini a ricoprire in maggioranza posizioni dirigenziali e questo spiega anche le differenze retributive tra uomini e donne. È anche in atto il tentativo di promuovere l'occupazione femminile in settori finora dominati dagli uomini, promuovendo politiche di conciliazione lavoro-famiglia e cercando di assicurare alle donne una maggiore varietà nelle scelte occupazionali. Per quanto riguarda i congedi parentali si sta diffondendo l'uso di congedi parziali estendibili fino al 2° anno di scuola del bambino.

In **Germania** il tasso di disoccupazione femminile si è ridotto molto di più che non quello maschile, infatti se nel 2000 era del 10% nel 2002 era sceso al 9,5%; per la prima volta inferiore a quello degli uomini e sta ulteriormente diminuendo. Nonostante ciò, anche qui uno degli obiettivi principali è costituito dal miglioramento della partecipazione delle donne alla società dell'informazione, implementando la formazione professionale e gli studi delle nuove tecnologie. Un'altra misura che il governo ha adottato per ridurre i differenziali salariali di genere è stata quella di promuovere il "Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" (Pari salari per pari lavoro). Per quanto riguarda poi le politi-

⁶⁰ Eurobarometro, 2002.

che di conciliazione è stato creato un posto per ciascun bambino in età compresa fra i 3 anni e l'età della scuola dell'obbligo.

Accanto a queste iniziative opera anche il “*Lokale Bündnisse für Familie*” (Alleanza locale per le famiglie), con lo scopo di migliorare le condizioni delle famiglie e monitorare le strutture per l'assistenza ai bambini. Inoltre, grazie al *Second Act on Modern Services* sul mercato del lavoro, sono state introdotte nuove regole per favorire l'occupazione presso i privati.

In **Grecia** il tasso di disoccupazione femminile è più del doppio di quello maschile ed esiste una forte discriminazione orizzontale legata ai diversi settori occupazionali.

Le politiche attive per facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro si concentrano soprattutto sui programmi per migliorare le strutture per l'assistenza ai bambini in età prescolare. In particolare è stato introdotto un sussidio per i datori di lavoro che assumono madri disoccupate con almeno due figli. L'ammontare del sussidio eguaglia quello dei contributi che il datore di lavoro è tenuto a versare al sistema di previdenza nazionale e dura un anno per ciascun bambino.

Le misure adottate per le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare comprendono:

- centri per la cura e l'assistenza dei bambini sotto la supervisione dei comuni;
- centri per l'assistenza delle famiglie;
- centri per l'infanzia;
- centri di attività creative per i bambini e per gli anziani;
- programmi per l'assistenza a casa;
- centri per il sostegno e la formazione di utenti con bisogni speciali;
- centri di attività creative per bambini con bisogni speciali.

L'“*Operational Programme Employment and Vocational Training 2000-2006*” comprende azioni per il miglioramento e l'espansione di infrastrutture dedicate all'assistenza ai bambini, agli anziani e ad altri gruppi che richiedono cure speciali e servizi per le donne; nella misura “*Reconciling work and family life*” si favoriscono iniziative per la promozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro e per conciliare le esigenze del lavoro e della famiglia; per l'implementazione di misure che eliminino ogni stereotipo riguardante il ruolo dei due sessi nella famiglia e per l'istituzione di centri di assistenza e cura dei bambini in età compresa fra 0 e 3 anni e 3 e 6 anni.

In **Irlanda** le misure che incoraggiano più alti livelli di partecipazione femminile includono incentivi fiscali, la possibilità di rendere il sostegno per i figli indipendente dallo stato occupazionale dei genitori e una maggiore attenzione all'organizzazione di un mercato del lavoro flessibile e *family-friendly*. Per quanto attiene alle politiche di conciliazione è stato approntato dal governo un

“*Equal Opportunities Childcare Programme*”, il cui scopo principale è lo sviluppo della qualità nell’assistenza all’infanzia per soddisfare le esigenze dei genitori occupati o in formazione.

Sono stati inoltre istituiti i “*County Childcare Committees*” con l’incarico di migliorare l’accessibilità e l’estensione dei servizi offerti a livello locale, ma soprattutto con l’obiettivo strategico di migliorarne la qualità.

Un’altra misura, “*Equality for Women Measure*”, è stata studiata per affrontare e abbattere gli ostacoli all’uguaglianza per le donne, sia dal punto di vista attitudinale che strutturale e istituzionale. Gli obiettivi specifici sono:

- incrementare le opportunità per le donne all’interno dei posti di lavoro e nel mercato del lavoro;
- aiutare i genitori a conciliare le responsabilità del lavoro con quelle della famiglia;
- implementare la partecipazione delle donne in ambito decisionale nella vita culturale, sociale, politica ed economica.

Altre riforme legislative riguardano:

- il *maternity leave* (congedo di maternità) - aumentato da 14 a 18 settimane;
- il *parental leave* (congedo parentale) - 14 settimane non retribuite con la possibilità di prendere un giorno libero a settimana per un certo arco di tempo;
- il *paternity leave* (congedo del padre) - un congedo di 3 giorni pagato fino a 4 settimane successive alla nascita del figlio;
- il *carers leave* (congedo di coloro che si occupano dei servizi di cura e assistenza) – da un minimo 13 settimane fino a un massimo di 65.

Nei **Paesi Bassi** la larga diffusione dei contratti part-time o flessibili “*on call*” o “*stand in*” (*Flexibility and Security Act*) hanno di gran lunga favorito il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro. Inoltre, l’approccio della politica olandese alla questione della conciliazione prevede il diritto ad “aggiustare” l’orario di lavoro, con l’“*Adjustment of Hours Law*” del 2000 che offre il diritto di richiedere di abbreviare o allungare il consueto orario di lavoro e, per di più, senza essere obbligati a motivarla. Così i genitori possono lavorare a tempo pieno nei primi anni della loro carriera, possono passare a un schema di 4 giornate lavorative e rientrare al tempo pieno quando i figli non hanno più bisogno della loro assistenza e, infine, possono richiedere il part-time negli anni che precedono la pensione. In breve, quindi, è possibile effettuare una volontaria riduzione o un incremento dell’orario senza che ne risenta la qualità del lavoro, anche se la retribuzione e i benefit concessi sono adattati in base percentuale ai mutamenti dell’orario scelto. La politica del governo prevede, inoltre, il cosiddetto “*combination scenario*”, che si riferisce alla possibilità per entram-

bi i partner di una famiglia di realizzare una settimana lavorativa di 30-32 ore, il che idealmente implica due contratti part-time per ciascuno.

Per le politiche di conciliazione il governo olandese intende promuovere ulteriormente la possibilità di accordare le esigenze del lavoro e della famiglia, innanzitutto:

- riducendo la differenza tra l'uso effettivo e il desiderio di usufruire di congedi; estendendo il numero degli aventi diritto;
- fornendo più informazioni in merito;
- realizzando accordi finanziari - un piano di risparmio che copra i congedi non pagati; aumentando il numero di luoghi di assistenza e cura per i bambini;
- introducendo un sistema legale per il finanziamento e il miglioramento della qualità dei centri di assistenza ai bambini, grazie anche a fondi da devolvere al sostegno finanziario della domanda del mercato.

Un'ultima misura è data dalla cosiddetta “*ambassadors-network*”, che tramite l'erogazione di sussidi, intende stimolare il flusso delle donne in posizioni di maggiore responsabilità e a livello decisionale (politica locale e nazionale, associazioni, comitati ecc.).

In merito alle attività non retribuite, a fronte di un aumento della percentuale degli uomini coinvolti in attività riguardanti la gestione della famiglia e della casa, si registra una riduzione delle stesse attività da parte delle donne, infatti con il passare del tempo gli uomini hanno iniziato ad assumere maggiori responsabilità, tranne che per quanto riguarda la cura dei bambini o di altri membri della famiglia. Il governo da parte sua considera la redistribuzione dei lavori non retribuiti tra i sessi come una preconditione per implementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Con il “*combination scenario*”, menzionato in precedenza, è stato proposto un equilibrio dei lavori retribuiti e non retribuiti tra i due partner, comprensivi non soltanto dei lavori domestici, ma anche della cura e dell'assistenza sia dei bambini che di altri membri della famiglia che ne avessero bisogno, con una media di 30/32 ore di lavoro retribuito e una media di 20 ore di lavoro non retribuito a settimana. È stato istituito anche un “*Leave Saving*”, una sorta di credito sul congedo, in base al quale i lavoratori possono “mettere da parte” denaro o tempo fino a un massimo del 10% della loro retribuzione annuale; ad esempio la settimana lavorativa nei Paesi Bassi è di 36 ore, coloro che lavorano 40 ore a settimana, possono essere pagati per 36 e “mettere da parte” le ore eccedenti, per fare poi un conguaglio nel momento in cui venisse effettivamente preso il congedo.

Anche in **Portogallo** uno dei problemi più pressanti è rappresentato dalla necessità di conciliare lavoro e famiglia e, per far fronte alla situazione esistente, sono stati adottati degli accordi sul congedo:

- della madre, pagato fino a 120 giorni;

- del padre, 5 giorni di congedo completamente retribuiti;
- di chi adotta un bambino al di sotto dei 15 anni, 100 giorni.

Nel **Regno Unito** i mutamenti profondi e radicali a cui la vita familiare e i modelli organizzativi del lavoro sono stati sottoposti negli ultimi anni, tra cui la necessità sempre più stringente di conciliare esigenze lavorative e familiari e il desiderio delle donne di cogliere le sfide del mercato del lavoro, pur non rinunciando alle responsabilità legate all'assistenza ai figli o ai membri della famiglia, evidenziano la necessità di una sempre maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro per entrambi i genitori. Al fine di raggiungere questo scopo il *Department of Trade and Industry* ha elaborato una serie di iniziative ad hoc, come l'“*Equal Pay Act*”; la Commissione per le Pari Opportunità e *Opportunity Now* hanno elaborato degli interventi specifici per arrivare a colmare l'esistente gap salariale tra uomini e donne pur in presenza di eguali incarichi e responsabilità.

Si sta cercando anche di implementare il numero dei centri di assistenza per l'infanzia grazie al lavoro del *Sure Start Unit*, che dovrebbe ridurre il numero di quei genitori, soprattutto donne, che vedono nella cura e nell'assistenza ai figli un ostacolo alla loro partecipazione al mercato del lavoro.

In **Norvegia**, oggi, il tasso di occupazione femminile è tra i più alti in Europa; la spiegazione di questo risultato sta nella crescita del livello di istruzione, nelle modifiche apportate al sistema fiscale, che si orienta verso un sistema di tassazione individuale con incentivi economici più consistenti per le donne con bassi livelli di qualifica e con basse retribuzioni, in migliori politiche di conciliazione tra la vita lavorativa e familiare. Tra queste ultime si sottolinea il diritto a un congedo con una retribuzione dell'80% del proprio salario, la possibilità anche per il padre di usufruire di un congedo di 4 settimane e di un periodo di 42 settimane a paga piena prima della nascita del figlio o di 52 settimane con l'80% della retribuzione dopo. Importante e significativa è anche la possibilità di riprendere il proprio lavoro, finito il periodo di congedo, e godere di periodi di assenza retribuiti, in caso di malattia del bambino per un periodo massimo di 10 giorni all'anno.

Sono previsti anche degli incentivi per implementare la carriera femminile prima della nascita del figlio, in modo da rafforzare i legami con il mercato del lavoro e con la propria attività, facilitando e incoraggiando così il rientro dopo il periodo di congedo per maternità.

Anche in questo paese il part-time rappresenta uno strumento di aiuto nelle politiche di conciliazione, ma quello che si cerca di sradicare è il part-time involontario; è stato infatti istituito un comitato per proporre iniziative a contrasto di questo fenomeno. È stato affrontato anche il problema dei costi troppo elevati dei servizi pubblici o privati di assistenza all'infanzia e si sta cercando, grazie a interventi governativi, di abatterli.

Infine, per quanto riguarda i differenziali salariali si cerca di utilizzare un sistema di valutazione del lavoro sia nel settore pubblico che in quello privato *user-friendly*, che prescindendo assolutamente dal genere.

In Svizzera⁶¹ il 72% delle donne lavorano, ma molte di esse hanno contratti part-time a fronte dell'85% degli uomini che lavorano a tempo pieno. La mancanza di politiche *family-friendly* e del sostegno da parte dei datori di lavoro rendono molto difficile per i genitori e in particolare per le donne, conciliare lavoro e famiglia. La scelta del part-time è fondamentalmente legata agli orari scolastici dei bambini, infatti, per facilitare la madri che vogliono lavorare a tempo pieno è stato chiesto un intervento che stabilisca un orario scolastico continuato, estendendo allo stesso tempo l'orario dei servizi di cura per allinearli con l'orario di lavoro dei genitori.

Le situazioni in realtà cambiano da cantone a cantone; nel Ticino, ad esempio, c'è una grande disponibilità di asili, mentre a Losanna e a Zurigo le politiche di conciliazione sono concentrate sull'erogazione di sussidi a sostegno dei genitori che lavorano, calcolati in base al reddito. Lo stesso sistema fiscale potrebbe essere riformato dando alla donna maggiori incentivi finanziari al lavoro, grazie a una forma di individualizzazione del sistema di tassazione che non penalizza i nuclei familiari con doppio reddito.

Un passo recente nella giusta direzione è stato la definizione del congedo per maternità retribuito, per incoraggiare le donne a restare nel mercato del lavoro, e le seguenti politiche raccomandate al fine di agevolare la conciliazione e aumentare la spesa pubblica per il servizio di cura dei bambini:

- cercare di provvedere al servizio di cura da parte di personale specializzato e non dei genitori;
- introdurre un sistema di tassazione individuale e non cumulativo del reddito;
- favorire la natura *family-friendly* del mercato del lavoro, estendendo e implementando iniziative di flessibilità;
- introdurre il diritto a porre un tempo limitato al lavoro part-time dei genitori con figli in giovane età.

In **Spagna** il motivo principale nel ritardare la decisione di avere figli è rappresentato dalla difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia, quello che manca soprattutto sono le reti informali o formali di sostegno; esistono pochi asili disponibili e con orari flessibili, per di più sono poco accessibili anche dal punto di vista economico. Nel gennaio del 2003 il governo spagnolo ha introdotto una nuova misura che dà alle lavoratrici madri un sussidio di Euro 100 al mese per ciascun bambino al di sotto dei 3 anni, con lo scopo naturalmente di facilitare la conciliazione famiglia/lavoro, offrendo un aiuto per pagare il servi-

⁶¹ Ocse, *Rapporto 2004*.

zio di cura e assistenza. Un'altra possibilità per le madri che hanno un'occupazione o un lavoro autonomo è rappresentata dal fatto che possono detrarre dalla loro dichiarazione dei redditi annuale fino a Euro 1200 l'anno per ciascun figlio al di sotto dei 3 anni di età, anche in caso di adozione; in assenza della madre il sussidio può essere ricevuto alle stesse condizioni dal padre o da chi sta con il bambino. Indubbiamente una misura quale quella citata rappresenta un sollievo per alcuni nuclei familiari, ma non promuove la conciliazione famiglia-lavoro, che richiederebbe un maggiore investimento pubblico a sostegno sia del lavoro non retribuito che dei servizi di cura e assistenza per i bambini.

In **Belgio** il Ministero del lavoro sta cercando di modernizzare l'organizzazione del lavoro, sviluppando schemi di orario flessibile, soprattutto per incentivare la conciliazione famiglia-occupazione. Sono stati, così, introdotti i cosiddetti "*crediti del tempo*" soprattutto nel settore privato. Essi consentono:

- di interrompere il lavoro al massimo per un anno o ridurre le ore lavorative fino ad attuare un part-time senza che si interrompa il contratto né la continuità del diritto ai benefit assicurativi. A seconda di quanto definito nella contrattazione collettiva il credito può essere esteso fino a un massimo di 5 anni;
- di ridurre l'orario lavorativo di 1/5 dell'intero ammontare per un periodo massimo di 5 anni.

Nel **Regno Unito** La Commissione per le Pari Opportunità ha lanciato, a sua volta, una campagna in favore della flessibilità: poster con le parole "*I can't carry on*" (per i lavoratori) e "*They can't carry on*"⁶² (per i datori di lavoro), pubblicizzano il diritto dei genitori a usufruire di orari flessibili. La campagna ha ampi obiettivi: stimolare nei genitori la fiducia di potersi rivolgere ai datori di lavoro quando hanno bisogno di modificare l'orario di lavoro per motivi familiari; ricordare ai datori di lavoro che un modello di orario 9-17 non può più adattarsi ai bisogni di molti dipendenti e clienti; far conoscere sia ai lavoratori che ai datori di lavoro la Commissione e le altre fonti di informazione sulle possibili forme di flessibilità.

Uno sguardo ad alcuni paesi dell'Est

In questa sezione prendiamo in considerazione tre paesi: **Polonia, Romania e Ungheria**⁶³; paesi profondamente differenti nel modo con cui affrontano e trattano le relazioni di genere e la maternità sia dal punto di vista sociale che lavorativo. La Polonia limita fortemente l'eleggibilità ai benefit per la famiglia

⁶² *Non ce la faccio / Non ce la fanno.*

⁶³ Fodor E., Glass C., Kawachi J., Popescu L., *Family Policies and Gender in Hungary, Poland and Romania*, Dartmouth College, 2001.

e la maternità e così facendo incoraggia la dipendenza delle donne dal loro partner; l'Ungheria è più accomodante nei confronti delle donne che cercano una conciliazione famiglia-lavoro; ma le politiche messe in atto tendono a incoraggiare l'inserimento nel mercato del lavoro delle donne appartenenti alle classi medie, creando una disparità non tra i generi, ma all'interno della componente femminile. Il modello rumeno consente alle donne una maggiore libertà di lavoro, ma allo stesso tempo non fornisce un sufficiente sostegno per affrontare i problemi della conciliazione e per aiutarle a essere effettivamente indipendenti dal punto di vista economico.

Le politiche messe in atto in questi tre paesi incoraggiano e mettono in condizione la donna di partecipare al mercato del lavoro a diversi livelli; in particolare modo, poi, quelle rivolte alla cura dei bambini influenzano fortemente la capacità della donna di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari.

Se da un punto di vista tecnico tutti e tre i paesi consentono al padre di usufruire di congedi, nella realtà delle cose, si tratta ancora di qualche rara eccezione; sono le donne che lasciano il lavoro per curare i figli. Le politiche di congedo parentale, perciò, si limitano a regolare il rapporto della donna con il lavoro, a volte incoraggiandola a uscire dal mercato del lavoro, a volte consentendo un difficile equilibrio lavoro-famiglia, non tenendo conto della necessità di stimolare il padre a partecipare alle responsabilità familiari e alla cura dei figli.

L'Ungheria è il solo paese che consente alla donna un congedo per maternità, anzi ha tre tipi di congedi di maternità per 3 differenti tipi di donne, il più diffuso è il Gyes (approssimativamente, benefit per la cura del bambino), che consente di lavorare 4 ore al giorno dopo la nascita del primo figlio. Negli altri due paesi non è consentito di lavorare neppure part-time. In tutti i paesi il tempo trascorso in congedo per maternità vale come lavoro pagato, ma il suo utilizzo varia di paese in paese: mentre in Ungheria l'eleggibilità è universale e quindi tutte le donne ne possono usufruire, in Polonia soltanto una piccolissima percentuale ne gode, poiché i criteri di eleggibilità sono molto selettivi; è necessario che si goda di un'assicurazione e che si dimostri di avere dei mezzi di sostentamento. Le donne polacche, che non sono eleggibili, devono fare affidamento sul proprio partner per il mantenimento, finché sono fuori della forza lavoro per allevare i propri figli; in seguito, ne subiranno le conseguenze, dal momento che si verificherà anche una riduzione sull'ammontare della loro pensione. Anche in Romania, dove i benefit per la maternità sono basati su forme assicurative, soltanto una bassa percentuale di donne ne può usufruire e una volta fuori della forza lavoro sono completamente dipendenti dalla loro famiglia per la sopravvivenza durante e spesso dopo gli anni dedicati alla crescita dei figli.

Un altro aspetto che riguarda la conciliazione, sempre intesa da un punto di

vista esclusivamente femminile, è rappresentato dai servizi di cura e assistenza dei bambini finanziati dallo stato. Non sono disponibili le cifre esatte dei finanziamenti stanziati per tali servizi, ma le differenze tra i vari paesi nel numero dei bambini che frequentano asili nido o asili sono molto significative.

Ciascun paese, anche se con criteri e percentuali diverse, concede alle donne congedi per la cura dei figli: l'Ungheria, ad esempio, da 3 a 6 mesi con una percentuale che va dal 70 al 100% del salario o l'ammontare minimo della pensione, in caso si tratti di donne che non godono di alcuna forma di assicurazione.

Che cosa succede dopo? In tutti i paesi i bambini fino a 3 anni di età rimangono a casa; se le donne ungheresi possono usufruire del congedo, le donne polacche e rumene devono lasciare il proprio lavoro senza alcun compenso o benefit o affidare i propri figli ad altre donne, solitamente parenti, a volte pagando. Nessuno dei tre paesi, infatti, incoraggia servizi di cura pubblici per bambini piccoli, né una valida assistenza per i bambini in età inferiore ai 3 anni; le donne, dunque, hanno raramente la vera opzione di rientrare nel mercato del lavoro pochi mesi dopo la nascita del bambino, sia che lo vogliano o che lo debbano.

Riassumendo; se in Ungheria lo stato si prende cura praticamente di tutti i bambini dopo i 3 anni, in Romania si parla soltanto dei 2/3 e in Polonia di 1/3.

In Ungheria, quindi, lo stato dà sostegno a tutte le donne che vogliono stare a casa e dedicarsi alla cura dei figli per poi iniziare un lento processo di reintegrazione nel lavoro pagato verso la fine del loro congedo. In Polonia 16 settimane di congedo per il parto sono obbligatorie e le donne devono lasciare il lavoro in questo periodo. La percentuale di bambini che utilizzano i sistemi di cura e assistenza pubblici, inoltre, è la più bassa, come è bassa la percentuale delle donne eleggibili per godere del congedo per maternità. Tutto incoraggia le donne a lasciare il lavoro con la nascita del figlio e a non rientrare fino a quando questi non abbia raggiunto l'età scolare. La situazione in Romania è in bilico tra quanto avviene in Ungheria e quanto avviene in Polonia: le donne che hanno un lavoro possono godere di un aiuto statale per allevare i propri figli e debbono soltanto temporaneamente lasciare il proprio lavoro. Benefit alla famiglia sono concessi in tutti e tre i paesi, ma i criteri di eleggibilità mutano e sono molto restrittivi e selettivi, uno di questi, ad esempio, riguarda la numerosità della famiglia, acuendo ancora una volta differenze di classe e aspetti discriminatori anche all'interno della stessa componente femminile.

Un altro provvedimento, che potrebbe aiutare la conciliazione lavoro-famiglia, è rappresentato dal sistema fiscale che ha istituito dei crediti sulle tasse in base ai figli, ma anche questo può essere usato soltanto da persone che hanno già un reddito abbastanza alto.

...e al di fuori dell'Unione europea?

Dati dell'Unione europea, ma anche della Nuova Zelanda, dell'Australia e degli Usa⁶⁴ mettono in luce che il conflitto famiglia-lavoro è sempre più importante e sempre più fortemente sentito e sofferto dai lavoratori. Al fine di migliorare la conciliazione vita-lavoro, molti lavoratori preferirebbero orari ridotti e soprattutto più flessibili.

Sono molti i paesi impegnati attivamente nel tentativo di farne un obiettivo esplicito delle proprie politiche, individuano strategie, misure e iniziative diverse a seconda delle caratteristiche socio-economiche, del mercato del lavoro e della posizione e dell'approccio del governo a questa problematica. Ma non soltanto strategie e politiche attive sono state studiate per diffondere queste tematiche ed esigenze; vari paesi, anche dell'Unione europea, come il Regno Unito e la Svezia, hanno attivato una campagna di informazione proprio finalizzata a promuovere gli schemi di congedo usufruibili da parte dei genitori; mentre altri, come l'Australia e la Nuova Zelanda o gli Stati Uniti, al di fuori dell'Unione e lontani mille miglia, ma di fatto uniti da una medesima sensibilità e necessità, hanno lanciato una vasta campagna di informazione e sensibilizzazione, che pone al centro dell'attenzione una serie di attività di promozione e la partecipazione volontaria dei datori di lavoro a sviluppare e implementare tali iniziative. Sono stati allestiti siti web che forniscono studi di caso, pubblicazioni, link e altre informazioni anche in merito alla legislazione afferente, inoltre negli Stati Uniti è stato istituito il "*Mese nazionale della famiglia e del lavoro*".

In **Nuova Zelanda** e in **Australia** sono stati promossi anche programmi di "Awards" e programmi finalizzati a mettere in luce le buone prassi di imprese o istituzioni, per diffondere tali politiche e per incentivare la loro attuazione anche in altri luoghi. Ma, cosa importante, quelle sopra menzionate sono campagne che comprendono anche una serie di risorse a favore dei datori di lavoro.

Ad esempio, sia l'Australia che il Regno Unito hanno pubblicato alcune guide per fornire assistenza ai datori di lavoro al fine di valutare se le politiche di conciliazione sono ben integrate nella programmazione generale dell'impresa o se sono davvero efficaci. Sono stati anche erogati fondi per servizi di consulenza e programmi che illustrano la conciliazione famiglia-lavoro come uno strumento, che consente alle imprese di risparmiare costi, diretti e indiretti, e migliorare la produttività.

In **Canada** una recente ricerca⁶⁵ ha rilevato che il 65% dei lavoratori avevano sperimentato un livello medio-alto di conflitto tra vita familiare e lavoro e

⁶⁴ Todd S., "Improving work-life balance - What are other countries doing?", in *Human Resources and Skills Development*, Canada, 2004.

⁶⁵ Duxbury L. Higgins C., *Assessing work-life conflict* Health, Canada, 2004.

i costi di tale difficoltà, dovuti soprattutto all'assenteismo, risultavano molto alti. La prima strategia cui si è fatto ricorso per fronteggiare tali difficoltà, è stata la flessibilità degli orari di lavoro e una organizzazione del lavoro innovativa, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile.

La **Nuova Zelanda**, soltanto di recente (2002) ha promosso la necessità di attuare politiche di conciliazione, ma lo ha fatto ai più alti livelli governativi e ha cercato di rivolgere tali politiche a tutti gli aspetti interessati dal problema della conciliazione: famiglie, tempo libero, evoluzione personale, sviluppo economico, società dell'inclusione e formazione, ponendo questo obiettivo al centro di un ampio contesto sociale ed economico. Nel 2003 è stato avviato un programma di sviluppo di politiche integrate al fine di studiare politiche *family-friendly* anche facendo riferimento a quanto messo in atto in altri paesi: il "*Work-Life Project*", che fa anche riferimento a stretti contatti e scambi di opinioni, suggerimenti o denunce da parte dei lavoratori, al fine di modellare le strategie e le attività sui bisogni effettivi della popolazione e, soprattutto, delle famiglie a basso reddito, delle donne e dei lavoratori atipici.

Nell'ambito del "*Future of Work Programme*" il governo ha provveduto a definirne alcuni aspetti nella legislazione vigente. Nell'ambito del "*Parental Leave and Employment Protection Act*" la donna in gravidanza ha diritto a 10 giorni di congedo speciale non retribuito per le visite mediche; inoltre chiunque, la cui partner abbia avuto un figlio, ha diritto fino a 2 settimane di congedo non pagato e a ulteriori 52 settimane non retribuite (periodo che può essere condiviso tra i partner dopo la nascita o l'adozione di un bambino) e fino a 12 settimane di congedo pagato per coloro che hanno lavorato per l'attuale datore di lavoro per almeno un anno, per 10 ore a settimana o più.

In **Australia** all'interno del *Department of Employment and Workplace Relations*, esiste una *Work and Family Unit* che ha il compito di dare informazioni e consigli, sia ai datori di lavoro che ai lavoratori, sul modo in cui migliorare la conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione alla flessibilità. Inoltre, il governo australiano ha approntato una guida affinché i datori di lavoro possano accertare l'efficacia delle strategie messe in atto e, allo stesso tempo, raccogliere suggerimenti per il futuro. Il coinvolgimento del governo nello sviluppo di una legislazione a supporto delle politiche di conciliazione è però limitato; il sistema australiano fa sì che i lavoratori siano coperti da un insieme di strutture legali e accordi contrattuali nell'ambito di varie leggi federali, imprese collettive e accordi individuali. Lo scenario all'interno del quale si attuano nuove strategie e politiche è il "*Workplace Relations Act*" del 1996, che fornisce una struttura per stimolare rapporti di collaborazione e solidarietà all'interno del posto di lavoro e contiene le raccomandazioni per fornire assistenza ai lavoratori e fronteggiare al meglio le loro esigenze, imposte dalla necessità di conciliare famiglia-lavoro. Ciò avviene attraverso lo sviluppo di pras-

si reciprocamente positive, eliminando ogni forma di discriminazione in una vasta gamma di aspetti, tra cui le responsabilità familiari.

Le lavoratrici hanno diritto a un congedo di maternità e parentale non pagato di 52 settimane; esclusa la settimana in cui avviene la nascita, i genitori dello stesso bambino non possono usufruire del congedo contemporaneamente. Nella maggioranza dei casi la lavoratrice ha diritto ad essere reintegrata nello stesso posto di lavoro che aveva prima del congedo e il congedo non interrompe la continuità della carriera lavorativa. Tutto questo è valido anche in caso di adozione. È stata, inoltre, istituita una rete di assicurazioni che copre anche i congedi parentali.

Al fine di diffondere il più possibile la conoscenza delle necessarie informazioni, è stato approntato un database contenente tutte le clausole relative agli accordi *family-friendly* che consente all'utente di avere informazioni in merito, nell'ambito di tutta la federazione.

Il mercato negli **Stati Uniti** tende a essere caratterizzato da orari lunghi, brevi interruzioni, una limitata disponibilità di congedi parentali e uno scarso sostegno da parte del datore di lavoro per la cura e l'assistenza ai bambini. Oltre al "*Family and Medical Act*" del 1993, che dà ai genitori che lavorano il diritto di usufruire di un congedo non pagato per assolvere alle principali responsabilità familiari senza il rischio di perdere la propria occupazione o imporre oneri non dovuti al datore di lavoro, la legislazione Usa generalmente lascia le prassi legate alla conciliazione alla discrezione dei singoli datori di lavoro. Recentemente, però, il movimento che intende far riconoscere l'importanza di tali problematiche sembra aver compiuto dei progressi. Nel 2003 Il Senato ha riconosciuto che implementare le politiche di conciliazione è nell'interesse della produttività nazionale e dovrebbe essere una priorità del paese. Sempre nel 2003 è stato celebrato il primo "*Work and Family Month*", la cui commemorazione annuale è stata affidata al *National Work-Life Initiative*.

Riflessioni

Numerosi studi teorizzano che le imprese con personale a maggioranza femminile siano in grado di sviluppare politiche di conciliazione migliori o più estese. Negli Stati Uniti queste teorie sono state in effetti confermate⁶⁶. Le imprese con un'alta percentuale di donne, come dipendenti o in posizioni dirigenziali, sono disposte a investire di più in politiche, quali il *job sharing*, il part-time, gli orari flessibili, i servizi di assistenza ai bambini; c'è, invece, la tendenza

⁶⁶ Konrad A. Mangel R., "The impact of work-life programs on firm productivity", in *Strategic Management Journal*, 2000.

a investire in opzioni più costose, quali i congedi parentali pagati, se la percentuale femminile è limitata.

Inoltre, è stato dimostrato che il livello di produttività, nelle imprese che attuano attente politiche di conciliazione è decisamente più alto rispetto ad altre imprese con alta percentuale di personale femminile, ma con scarsa o nulla attenzione alla conciliazione.

Considerando brevemente e sinteticamente alcuni casi, osserviamo quanto in Canada sia facile accedere a politiche di conciliazione, infatti oltre 1/3 degli occupati richiede orari flessibili e, stranamente, le donne rappresentano una percentuale inferiore a quella degli uomini.

In breve i governi stanno cercando di rispondere all'esigenza che viene dai lavoratori di studiare e attuare politiche di conciliazione attraverso una varietà di iniziative e programmi, che sono influenzati dai valori insiti in ciascuna società e dal livello di coinvolgimento dello stato nella problematica.

Se nel Regno Unito c'è una forte enfasi sulle forze lavoro del mercato, in Danimarca e Svezia l'accento è posto soprattutto sulle politiche familiari e sociali e, in particolare, sul benessere dei bambini. In Nuova Zelanda, Australia o in Irlanda, con il suo "*Work-life Balance Day*", sono stati sviluppati maggiormente i programmi promozionali o di sensibilizzazione. Nei Paesi Bassi, invece, la legislazione contiene una serie di provvedimenti tesi a migliorare la conciliazione e a consentire ai lavoratori di esercitare un maggiore controllo sul proprio tempo lavorativo.

7. Maternità e abbandono del lavoro: alcuni studi di carattere territoriale/settoriale

*Maternità e lavoro**

Un'indagine dell'Istituto per la promozione dei lavoratori (Afi-Ipl) e della Ripartizione Lavoro nella Provincia Autonoma di Bolzano, svolta su oltre 400 donne che si sono dimesse nel 2002 entro il primo anno di vita del bambino, evidenzia che la disponibilità di posti di lavoro part-time è una delle principali condizioni per il rientro al lavoro delle giovani madri dopo il congedo per maternità.

Si tratta soprattutto di donne del settore privato: il 30,4% delle donne dimesse lavorava nel commercio, il 23,4% nell'industria o nell'edilizia, il 16% nel turismo, solo il 2% nel pubblico impiego. L'82% di esse si è licenziata da un posto fisso. La maggioranza delle neo mamme si è dimessa per l'impossibilità di ridurre l'orario di lavoro e di ottenere un lavoro part-time. Risulta, tuttavia, elevata la propensione di queste donne a rientrare al lavoro: il 21% delle dimesse è infatti già tornata a lavorare, il 19,4% sta attualmente cercando lavoro, il 44,7% pensa di rientrare, anche se non in tempi brevi.

Quasi tutte queste donne avevano un rapporto di lavoro nel settore privato. Il 30,4% delle donne dimesse lavorava nel commercio, il 23,4% nell'industria/edilizia e il 22,3% negli "altri servizi". Solo il 2% di dimissioni riguarda dipendenti nel pubblico impiego (che pure occupa il 34,3% delle donne tra i 20 e 39 anni), il che non è sorprendente.

Dai dati si desume, quindi, come le lavoratrici pubbliche difficilmente si dimettano dopo la nascita di un bambino, potendo godere di tutta una serie di facilitazioni e politiche conciliative (aspettativa non retribuita, congedi e permessi) che attirano le donne verso questo settore. Una bassa incidenza di dimesse-

* Di Silvia Vogliotti Afi-Ipl

se rispetto alle donne occupate risulta anche in agricoltura, dove l'attività lavorativa viene spesso gestita all'interno dell'azienda familiare o svolta nello stesso luogo di residenza, rendendo più facile la cura dei figli. Anche nel settore bancario, che ha notevolmente esteso l'utilizzo di contratti part-time, si rileva una bassa percentuale di dimissioni. La maggioranza (88,3%) si è dimessa al termine del congedo di maternità. Un altro dato significativo emerso dall'indagine postale è che la maggioranza delle donne (88,3%) si è dimessa subito dopo il congedo di maternità, non trovando le condizioni per tornare al lavoro.

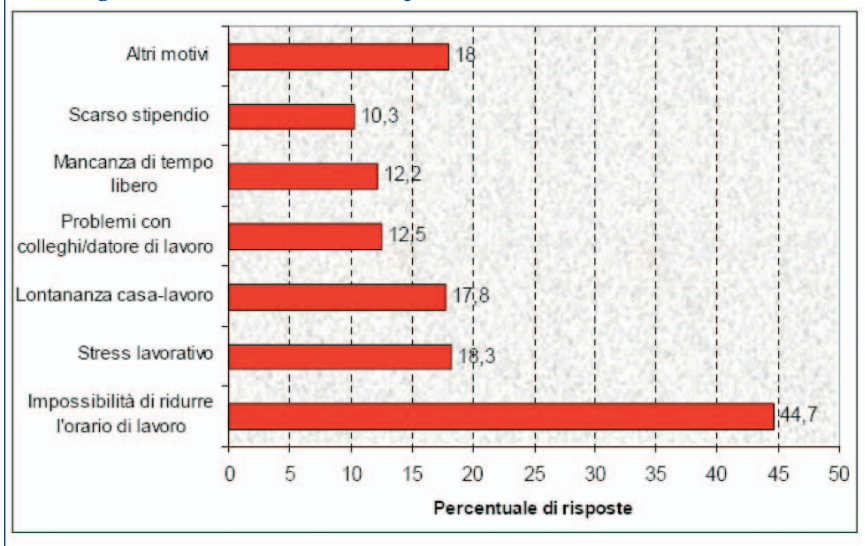
Inoltre, ben l'82% delle donne dimesse ha lasciato un posto di lavoro a tempo indeterminato (con orario ridotto o a tempo pieno), mentre solo il 10,1% si è dimessa da un lavoro a termine o stagionale. Nel complesso lavorava a part-time il 18,3% delle donne dimesse. L'impossibilità di ridurre l'orario è il principale motivo di dimissioni. La causa maggiormente citata tra le motivazioni per l'abbandono del lavoro è stata quella legata agli impegni di cura dell'ultimo figlio nato, seguita dai problemi inerenti al lavoro e solo marginalmente dalla responsabilità di cura verso altri figli e/o parenti. Il problema più sentito nell'ambito del lavoro è risultato quello dell'impossibilità di ridurre le ore di lavoro (indicato come un problema dal 44,7% delle rispondenti), seguito dallo stress lavorativo (18,3%), dalla lontananza tra casa e lavoro (17,8%) e dai problemi di rapporto con i datori di lavoro o con i colleghi (12,5%). Molte donne hanno lamentato la non concessione del part-time come uno dei motivi decisivi dell'abbandono del lavoro. Proprio il part-time risulta, infatti, la tipologia di orario maggiormente auspicata da queste neo mamme nel caso riprendessero a lavorare.

L'obiettivo di rientrare al lavoro: il 20,8% ha già ripreso a lavorare, il 19,4% sta cercando lavoro. Il 20,8% delle rispondenti ha già ripreso a lavorare a pochi mesi dalle dimissioni, segno che non si trattava di una fuoriuscita dal mercato del lavoro, quanto della necessità di un'occupazione più adeguata alle nuove esigenze. Certamente un dato molto significativo è quello per cui una donna su due, che ha ripreso un'attività lavorativa, ha preferito un posto di lavoro ad orario ridotto. Prima della maternità le donne occupate a tempo parziale non arrivavano ad un quinto del totale (18,3%), mentre dopo essere diventate mamme lavorano con questo contratto ben il 52,5% delle occupate. Le donne che non hanno ripreso il lavoro (pari al 78,1% del totale) indicano comunque una elevata propensione a tornare ad essere professionalmente attive in futuro. Un quinto delle dimesse è, infatti, già alla ricerca di un nuovo lavoro, mentre il 44,7% attualmente non cerca lavoro, ma ha intenzione di riprendere a lavorare in futuro. Appena il 12,2% (44 donne su 360 che hanno risposto) dichiara, invece, che non intende riprendere un'attività lavorativa.

Il 50% delle donne che pensano di rientrare sono ottimiste rispetto alla pos-

sibilità di trovare un nuovo lavoro. Si rendono conto che vivendo in una zona con bassissima disoccupazione risulterà relativamente facile trovare lavoro, soprattutto accontentandosi dei posti disponibili. Molte, tuttavia, sono preoccupate anche dal fatto che l'essere madri rappresenta un fattore di discriminazione nelle selezioni del personale e che spesso le loro esigenze di orario possono non coincidere con quelle delle imprese.

Motivi legati al lavoro che hanno avuto più rilevanza nella scelta di dimettersi



Donne, lavoro e maternità nell'impresa artigiana veneta

La ricerca promossa dall'**Ente Bilaterale dell'Artigianato Veneto**⁶⁸ e realizzata dalla Fondazione Corazzin indaga su come viene affrontato il problema della conciliazione dei tempi di cura dei figli con quelli del lavoro, in una realtà come l'artigianato Veneto, dove la presenza delle donne è davvero consistente. Il "problema maternità" viene studiato, rilevando le questioni legate alla gestione ed all'organizzazione del lavoro, da diversi punti di vista: quello dell'impresa, quello delle dipendenti e quello delle imprenditrici.

Dal punto di vista dell'impresa sono stati messi in luce i problemi organizzativi che la maternità comporta nell'organizzazione delle attività, le soluzioni di flessibilità adottate e le possibili proposte per risolvere situazioni di difficoltà. Dal punto di vista delle dipendenti sono stati analizzati i problemi, i bisogni, le aspettative connessi alla questione lavoro/maternità, le soluzioni adottate, nonché le eventuali richieste di flessibilità. Un terzo tema oggetto di indagine riguarda la conciliazione del "doppio ruolo" di madre e di imprenditrice: quali sono gli ostacoli, quali le difficoltà e come sono stati affrontati dalle donne titolari di impresa?

Le protagoniste del rapporto di ricerca sono dunque i titolari di impresa, le titolari e le lavoratrici dipendenti di un comparto, come quello artigiano veneto, dove i problemi legati alla maternità delle dipendenti e delle stesse imprenditrici risultano amplificati date le ridotte dimensioni delle aziende e le difficoltà di sostituzione esistenti per molte professioni.

La ricerca è stata realizzata prevalentemente "sul campo", intervistando un numeroso campione di imprenditrici ed imprenditori ai quali è stato somministrato un questionario strutturato, ed effettuando più di quaranta interviste in profondità (semi-strutturate) ad un campione di donne titolari di impresa e lavoratrici dipendenti.

Gli elementi di maggiore interesse emersi dall'indagine

- La gestione dei periodi di aspettativa per maternità rappresenta molto spesso un problema nell'impresa artigiana in quanto le dimensioni ridotte e, a volte, la professionalità richiesta rendono difficile far fronte all'assenza prolungata delle dipendenti. Le soluzioni adottate dagli artigiani si limitano per lo più alla redistribuzione interna delle mansioni, con un aumento generale del carico e dei ritmi di lavoro. La legge n.53 dell'8 marzo 2000 che pre-

⁶⁸ I risultati della ricerca sono disponibili al pubblico in un volume edito dalla casa editrice Nuova Dimensione di Portogruaro dal titolo "Donne, lavoro e maternità nell'impresa artigiana veneta" (collana "cbav ricerche", numero 1, marzo 2003).

vede, tra l'altro, l'erogazione "di contributi, di cui almeno il 50% destinato ad imprese fino a 50 dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità...", "al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro..." (art.9) risulta per lo più sconosciuta agli imprenditori artigiani o, anche se due imprenditori su dieci la conoscono, coloro che l'hanno utilizzata ammontano a poche unità. Inoltre, molto esiguo appare il numero di aziende artigiane nelle quali esiste un accordo formale che prevede azioni positive per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro.

- I titolari di impresa artigiana si dimostrano comunque consapevoli delle difficoltà che le lavoratrici incontrano nella fase del rientro al lavoro successiva al periodo di astensione per maternità. Tali difficoltà sono state ampiamente analizzate nello studio qualitativo condotto attraverso interviste in profondità a titolari e dipendenti artigiane, studio che permette di entrare nel vissuto, nella realtà soggettiva di chi sperimenta in prima persona le difficoltà legate alla conciliazione del "doppio ruolo" di madre e di lavoratrice. Ne è emerso un quadro comune a tutte le donne madri e lavoratrici, dove le risorse economiche, familiari, territoriali di cui si dispone nonché le forme di flessibilità lavorativa rappresentano i fattori critici che incidono sulla qualità della vita in generale e, conseguentemente, anche sulla qualità e lo sviluppo del lavoro.

In particolare, per quanto riguarda la realtà di molte delle aziende artigiane raggiunte dalla nostra indagine, esistono misure tendenti a conciliare le esigenze delle madri e dei padri con figli piccoli con le esigenze di flessibilità delle imprese medesime: in quattro aziende su dieci esiste la flessibilità dell'orario di entrata e in quello di uscita, in due aziende su dieci si ricorre al part time, in un'azienda su dieci esiste la possibilità di fare un orario concentrato e la flessibilità nei turni di lavoro. In altri contesti, però, l'applicazione di forme di flessibilità risulta di difficile attuazione a causa dei modelli di produzione esistenti e di problematiche di tipo economico e anche pratico visto che, per motivi di conciliazione con gli orari dei servizi, le richieste del part time si concentrano prevalentemente nelle fasce orarie del mattino e, quindi, si generano non pochi problemi nell'organizzazione interna del lavoro.

- Gli artigiani individuano con chiarezza le problematiche interne ai propri contesti produttivi e avanzano una serie di proposte per far fronte alle difficoltà nella gestione del lavoro in presenza di lavoratrici in maternità: agevolazioni economiche per le imprese (sgravi fiscali per chi assume sostituti, contributi pubblici per pagare almeno in parte il costo di un sostituto, istituzione di fondi per il pagamento della maternità nel settore artigiano,...), servizi di supporto per gli imprenditori artigiani (istituzione di un'apposi-

ta agenzia interinale o di servizi di collocamento, istituzione di una banca dati per le sostituzioni,...), disponibilità di maggiori servizi anche per le lavoratrici madri (aumento del numero di asili nido, rette inferiori, servizi maggiormente flessibili,...). C'è anche chi però, anziché avanzare delle proposte che vadano incontro alle esigenze delle lavoratrici madri da un lato e delle imprese dall'altro, prospetta come unica soluzione una restrizione dei diritti acquisiti dalle donne lavoratrici rispetto alla maternità, auspicando ad esempio l'obbligo della lavoratrice di comunicare con molto anticipo la futura maternità al datore di lavoro, oppure l'obbligo di rientrare al lavoro dopo il periodo di astensione o proponendo la riduzione del periodo di astensione o ancora legando la concessione della maternità all'anzianità lavorativa. Sembra dunque auspicabile che le associazioni di categoria contribuiscano alla diffusione della conoscenza della nuova normativa presso i loro associati, informandoli sulle modalità di utilizzo di tale normativa e favorendo al contempo la stipula di accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità, al fine di poter ottenere i finanziamenti previsti dalla legge 53/2000.

Lavoro, maternità, congedi parentali

L'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia nel 2003, ha realizzato una ricerca dal titolo: Lavoro, maternità, congedi parentali presentata al convegno "Pari opportunità sul lavoro, maternità e congedi parentali - Realtà e problematicità nella Provincia di Pistoia" il 16 febbraio 2005, in cui si fornisce una panoramica estesa sull'istituto dei congedi e sulle problematiche connesse al rapporto tra lavoro e maternità. Si riportano di seguito alcuni stralci in relazione ai due item significativi, oggetto di attenzione nel presente capitolo: le dimissioni per maternità e le problematiche al rientro al lavoro dopo la maternità e si rinvia al testo originale per gli ulteriori aspetti⁶⁹.

Le dimissioni per maternità: l'esperienza della Direzione provinciale del lavoro (Sezione ispettiva), dell'Inps e della Provincia di Pistoia

Quanto al collegamento tra dimissioni e maternità, sono due le considerazioni che ci è consentito desumere dal dato pistoiese.

Innanzitutto, le lavoratrici pubbliche difficilmente si dimettono dopo la nascita di un bambino, potendo godere di tutta una serie di facilitazioni e permessi (aspettativa non retribuita, congedi) che attirano le donne verso questo settore.

Quasi tutte le donne pistoiesi che si sono dimesse nell'ultimo quinquennio avevano un rapporto di lavoro nel settore privato; le dimissioni sono probabilmente dovute tanto a ragioni legate al tipo di lavoro svolto, quanto agli orari di svolgimento della prestazione medesima.

Tale riflessione trova riscontro nel dato rinvenuto presso gli uffici del personale dell'Inps e della Provincia di Pistoia: nel periodo considerato non è infatti intervenuta nessuna dimissione per maternità.

Una bassa incidenza di dimesse rispetto alle donne occupate risulta anche in agricoltura, dove l'attività lavorativa viene spesso gestita all'interno dell'azienda familiare o svolta nello stesso luogo di residenza, rendendo più facile la cura dei figli.

Anche nel settore bancario, che ha notevolmente esteso l'utilizzo di contratti part-time, si rileva una bassa percentuale di dimissioni. Inoltre, dall'indagine svolta è anche emerso che la maggioranza di tali dimissioni è intervenuta nel periodo immediatamente successivo alla conclusione del congedo parentale. Ciò è principalmente legato a motivazioni di carattere economico (una retribuzione al 30% è comunque preferibile alla disoccupazione) e pratico (impossibilità di accudire il figlio continuando a lavorare, asili nido troppo cari, impos-

⁶⁹ http://www.provincia.pistoia.it/CONSIGLIEREPARITA/CONVEGNI/el_convegni.htm

sibilità di ridurre le ore di lavoro, stress lavorativo, lontananza tra casa e lavoro, mancata concessione del part-time). Sono infatti estremamente rari i casi in cui la lavoratrice si è dimessa durante la gravidanza o subito dopo il parto e comunque, laddove sia accaduto, ciò è dipeso dall'ottenimento di un impiego più vantaggioso, economicamente e professionalmente⁷⁰.

Non sono stati riscontrati casi di dimissioni presentate dopo il provvedimento di adozione⁷¹.

Quanto al numero delle istanze per dimissioni presentate alla Direzione provinciale del lavoro per ottenerne la convalida, esse appaiono in crescente aumento (65 nel 1998; 68 nel 1999; 84 nel 2000; 130 nel 2001; 119 nel 2002).

Di seguito, si fornisce uno schema più dettagliato relativo alle richieste di convalida di dimissioni pervenute alla Direzione provinciale del lavoro negli anni 2000 e 2002. Stante l'omogeneità dei dati raccolti, è agevole presumere che il risultato degli anni esaminati possa essere esteso anche al periodo non considerato, ossia il 1998, 1999 ed il 2001.

Da quanto detto sopra, si possono ricavare i seguenti profili medi:

ANNO 2000	Totale istanze n. 84
Soggetto agente:	Lavoratrice madre naturale (100%)
Età media:	34
Tipo di contratto di lavoro:	Contratto a tempo indeterminato (95%); Contratto a termine diverso dal contratto a tempo determinato - co.co.co., lavoro interinale etc. - (5 %)
Mansione svolta:	Operaia, subalterna ed assimilati (66%); Impiegata/intermedia (25%); Altro (7%); Apprendiste (2%)
Modalità di risoluzione del rapporto di lavoro:	Dimissioni (100%)
Datore di lavoro:	Privato (98%); Pubblico (2%)
Settore di lavoro:	Artigianato (35%); Commercio (21%); Altri servizi (21%); Agricoltura (13%); Industria ed edilizia (5%); Tessile (5%)

⁷⁰ Tra i casi analizzati alla Direzione provinciale del lavoro, relativi all'anno 2000 ed all'anno 2002, le dimissioni intervenute durante la gravidanza sono state soltanto sei e quasi tutte riconducibili all'ottenimento di un altro posto di lavoro ritenuto più vantaggioso. Soltanto in uno dei sei casi considerati la lavoratrice si è dimessa perché non tollerava più l'ambiente di lavoro.

⁷¹ Tale circostanza può forse dipendere dal fatto che, di regola, l'adozione è fortemente voluta, mentre invece la maternità può anche "capitare", scombinando talvolta anche assetti familiari già costituiti.

ANNO 2002	Totale istanze n. 119
Soggetto agente:	Lavoratrice madre naturale (100%)
Età media:	33
Tipo di contratto di lavoro:	Contratto a tempo indeterminato (97%); Contratto a termine diverso dal contratto a tempo determinato - co.co.co., lavoro interinale etc. - (3%)
Mansione svolta:	Operaia, subalterna ed assimilati (60%); Impiegata/intermedia (22%); Altro (16%); Apprendiste (2%)
Modalità di risoluzione del rapporto di lavoro:	Dimissioni (100%)
Datore di lavoro:	Privato (100%)
Settore di lavoro:	Artigianato (32%); Commercio (25%); Altri servizi (17%); Agricoltura (11%); Tessile (7%); Banche ed assicurazioni (3%)

Il reinserimento ed il rientro nel mondo del lavoro dopo la maternità

Questa indagine è il risultato di un sondaggio telefonico, su donne di età compresa tra i 20 ed i 40 anni, residenti nei comuni di Pistoia, San Marcello, Pescia, Quarrata, Montecatini, estratti da tutti i nominativi di donne in reinserimento lavorativo che sono stati forniti dal Centro per l'impiego di Pistoia. È stato così individuato un campione di 307 donne. Di queste, il 29% si è rifiutato di rispondere, mentre il 40% ha dichiarato di non avere figli. In base alle interviste effettuate sul restante 31% (pari a 94 unità) è stato possibile ricavare i dati che, di seguito, si riportano.

Informazioni socio-anagrafiche

La lavoratrice pistoiense che presenta problemi legati al reinserimento o al rientro nel mondo del lavoro dopo la maternità, ha un'età compresa tra i 30 ed i 34 anni (il 43% delle intervistate)⁷². È, di regola, coniugata o convivente (l'84% delle intervistate); mentre più rari sono i casi in cui sia separata o divorziata (11%), nubile (3%) oppure vedova (2%). Chi è coniugata o convivente ha accanto un compagno che, prevalentemente, svolge attività di dipendente del settore privato, con orario settimanale di 40 ore (51% dei casi).

Tra gli altri tipi di attività del coniuge/partner seguono: lavoratore in proprio/imprenditore (31%); dipendente del settore pubblico, con orario settimanale di 40 ore (12%); disoccupato/in cassa integrazione o mobilità (4%); altro (2%).

⁷² Il 42% delle intervistate appartiene invece alla fascia d'età compresa tra i 35 ed i 40 anni; il 13% a quella tra i 25 ed i 29 anni; mentre solo il 2% a quella tra i 20 ed i 24 anni.

Il grado di istruzione delle intervistate è, in prevalenza, medio/basso: il 51% di esse ha infatti dichiarato di aver completato soltanto la scuola dell'obbligo; il 42% di esse è in possesso del diploma di maturità; mentre solo il 7% delle intervistate ha conseguito la laurea.

Da segnalare è anche il dato relativo al tipo di studio conseguito: per quanto attiene alle scuole superiori, gli istituti a sbocco professionale (es. ragioneria; istituto magistrale; istituti tecnici) prevalgono nettamente sui licei (es. scientifico o classico); per quanto invece riguarda l'istruzione universitaria, quasi tutte le intervistate hanno indirizzato i loro studi verso discipline umanistiche (es. pedagogia, giurisprudenza, scienze dell'educazione).

Situazione lavorativa precedente allo stato di gravidanza

La situazione lavorativa precedente allo stato di gravidanza è stata, generalmente, di breve durata: il 42% delle intervistate non ha lavorato per più di 5 anni; il 33% ha dichiarato di aver prestato la propria attività lavorativa per un periodo compreso tra i 6 ed i 10 anni; il 16% per uno compreso tra gli 11 ed i 15 anni; mentre solo il 9% ha dichiarato di aver maturato un'esperienza professionale superiore ai 15 anni.

L'88% delle intervistate ha svolto l'ultimo lavoro presso un'impresa privata, per lo più di piccole dimensioni (il 79% delle donne che hanno lavorato in un'impresa privata apparteneva ad un'azienda con meno di 15 dipendenti, mentre soltanto il restante 21% ha dichiarato di aver fatto parte di un'impresa con più di 15 dipendenti).

Il 34% di esse lavorava nell'artigianato; il 21% in "altri servizi" (la maggioranza nella P.A.); il 20% nel commercio; il 10% nell'industria e nell'edilizia; il 9% nell'agricoltura; il 6% nel turismo.

Si tratta di lavoratrici assunte per lo più con contratto a tempo indeterminato (53% dei casi)⁷³ ed adibite a mansioni di operaia, subalterna ed assimilati (58% dei casi).

Tra le altre qualifiche di inquadramento contrattuale seguono: impiegata/intermedia (22%); altro (17%); lavoratrice a domicilio (2%); dirigente (1%).

Secondo il 68% delle intervistate il rapporto di lavoro non è terminato per ragioni collegate alla gravidanza; tuttavia questo dato non pare convincente laddove si consideri che nel 35% dei casi il rapporto di lavoro si è concluso con le dimissioni della lavoratrice e che il 44% delle dimissionarie avrebbe modificato la propria decisione in caso di concessione di una forma di lavoro part-time⁷².

⁷³ Tra gli altri tipi di contratto di lavoro seguono: contratto a termine di varia natura, diverso dal contratto a tempo determinato (es. co.co.co.; lavoro interinale etc.) nel 25% dei casi; contratto a tempo determinato nel 22% dei casi.

Situazione attuale

Complessivamente, le madri intervistate hanno dichiarato di voler tornare ad essere professionalmente attive in futuro. Ben il 55% delle intervistate ha infatti dichiarato di essere disposto a svolgere qualsiasi tipo di occupazione, purché ciò consenta un reinserimento nel mondo del lavoro. Soltanto il 21% delle intervistate ricerca, invece, un'occupazione con mansioni più elevate, mentre il 24% mira a trovare un lavoro simile al precedente, sia dal punto di vista professionale che economico.

Tuttavia, quello che colpisce è la difficoltà che queste donne incontrano nella ricerca di una nuova occupazione: la maggior parte di esse è effettivamente uscita dal mondo del lavoro in conseguenza della maternità (il 41% delle intervistate non lavora da almeno 3-5 anni). Di più. Il 23% delle intervistate, dopo aver perduto il lavoro in conseguenza della maternità, risulta professionalmente inattivo da oltre 5 anni; mentre soltanto il 36% delle intervistate non lavora da meno di 2 anni.

Di grande rilevanza è, poi, il tipo di contratto cui sono interessate le madri pistoiesi. Il part-time è infatti la forma contrattuale preferita da chi debba conciliare lavoro e famiglia, nonostante il sacrificio economico ad esso collegato (75% dei casi). Il 21% delle intervistate si è mostrato interessato al contratto a tempo indeterminato, mentre assolutamente marginali sono risultati i casi in cui l'intervistata sia apparsa favorevole al contratto a tempo determinato o stagionale (4% del totale).

Dai risultati del sondaggio è emerso anche un notevole interesse a seguire corsi di riqualificazione, aggiornamento o formazione professionale (49% delle intervistate), anche se non correlati al titolo di studio conseguito o al precedente lavoro (84% delle intervistate).

Infine, per quanto attiene alle considerazioni delle intervistate circa il problema della conciliazione tra lavoro e maternità, nella maggioranza dei casi (78%) la maternità è vissuta come un ostacolo alla ricerca di un impiego, soprattutto per la difficoltà di trovare strutture idonee e non troppo costose, cui affidare i figli durante le ore di lavoro. Per questo, l'idea di un asilo nido o di una *nursery* all'interno del luogo di lavoro sarebbe accolta con favore da tutte le donne intervistate, a conferma del fatto che per il 79% di esse l'asilo nido resta la struttura principale in grado di agevolare maggiormente il reingresso delle donne nel mondo del lavoro. Tra gli altri mezzi ritenuti importanti per favorire il reinserimento professionale delle lavoratrici madri, la concessione di un orario più flessibile (13%) prevale su forme di assistenza domiciliare (8%).

⁷⁴ Tra le altre modalità di conclusione del rapporto di lavoro seguono: scadenza del contratto nel 26% dei casi; altro nel 23% dei casi; licenziamento nel 16% dei casi.

Oltre ai dati riportati nel paragrafo precedente, i risultati del sondaggio telefonico hanno messo in luce altre peculiarità del rapporto tra lavoro e maternità su cui vale la pena soffermarsi.

- La rassegna di dimissioni da parte della lavoratrice madre è strettamente collegata all'attività svolta dal marito o dal partner: le dimissioni sono decisamente frequenti nei casi in cui il compagno sia o lavoratore in proprio (38% dei casi) o dipendente del settore privato (44% dei casi); mentre appaiono ridotte in tutte le altre situazioni (ad esempio, è significativo che nei casi in cui il marito sia disoccupato, vi sia stata soltanto una rassegna di dimissioni). Analoghe considerazioni valgono per il *part time*: la maggioranza delle intervistate vorrebbe tornare a lavorare con un contratto di lavoro ad orario ridotto (75% dei casi). Infatti, anche l'interesse per il *part time* sembra dipendere dall'attività svolta dal compagno: in presenza di un coniuge/partner che lavora in proprio o quale dipendente del settore privato, l'interesse per il *part time* è più elevato (70% dei casi) rispetto a situazioni in cui il coniuge/partner sia disoccupato o in cassa integrazione o mobilità (2% dei casi).
- La nascita di figli è inversamente proporzionale al grado di istruzione ed alla qualifica di inquadramento contrattuale ricoperta. Ciò sembra dipendere dalla difficoltà, per le laureate, di ottenere in tempi brevi una posizione economica indipendente, con cui contribuire alla creazione ed al mantenimento di un'eventuale famiglia. Senza contare, poi, che la maggioranza delle intervistate (ben il 40%) ha dichiarato di non avere figli e, durante il colloquio telefonico, è emersa una chiara tendenza a posticipare la formazione di una famiglia dopo il completamento degli studi e dopo l'ottenimento di un lavoro.
- La coincidenza temporale tra l'uscita dal mondo del lavoro e la nascita di un figlio è un dato innegabile. Ciò appare evidente nel caso in cui l'intervistata sia madre di un bambino piuttosto piccolo: mettendo in relazione l'età del figlio con il tempo trascorso dall'ultima occupazione, emerge con chiarezza che la conclusione del precedente rapporto di lavoro ha coinciso con la nascita del figlio. Ad esempio, le madri di bambini di età compresa tra gli 0 e i 2 anni risultano professionalmente inattive da 1-2 anni; le madri di bambini di età compresa tra i 3 e i 5 anni risultano professionalmente inattive da 3-5 anni. Tale considerazione non è, tra l'altro, smentita dal caso in cui l'intervistata sia madre di un bambino più grande: le madri di figli di età compresa tra i 6 ed i 14 anni, tra i 15 ed i 17, nonché di figli di età superiore ai 18 anni risultano tutte professionalmente inattive da oltre 5 anni. Certo, in queste situazioni lo scarto temporale è maggiore e quindi la correlazione appare meno forte, tuttavia le considerazioni rilasciate dalle intervistate durante le conversazioni telefoniche consentono di collegare, anche in questi casi, la conclusione del rapporto di lavoro alla nascita del figlio.

Dimissioni donne entro il primo anno di età del bambino/a nell'area della provincia di Torino

La Consigliera di parità della Provincia di Torino con la collaborazione della Direzione provinciale del lavoro di Torino - Servizio Ispezioni Lavoro ha realizzato una ricerca riguardante il numero di dimissioni delle donne nella Provincia di Torino e l'analisi delle ragioni che hanno portato a tale scelta, condotta su 40 donne nell'arco di tre settimane, marzo-aprile 2005.

Si riportano di seguito alcuni stralci rinviando al testo originale per la consultazione integrale⁷⁵.

L'età delle donne intervistate si estende lungo l'arco 20-42 anni, l'età media è di circa 31 anni, la maggior parte delle donne intervistate ha 32 anni e non vive a Torino ma nel resto territorio della Provincia di Torino. I titoli di studio prevalenti sono: diploma e licenza media inferiore. La quasi totalità delle intervistate ha un marito/convivente, solo in due casi la donna è capo famiglia e la maggior parte ha 1 solo figlio (26 su 40), si va da un minimo di 1 figlio a un massimo di 3. Per quanto riguarda il sesso del primo figlio (il più grande/l'unico), i dati rivelano che si tratta di 20 maschi e 20 femmine con un'età compresa tra i 2 mesi e i 17 anni.

Le donne dimissionarie con 2 figli sono 12. Solo 2 donne hanno 3 figli; in

Tabella 1. *Dimissioni donne entro il primo anno di età del bambino/a nella sola area di Torino*

Anno	Donne dimissionarie ¹	Donne occupate ² tempo indeterminato tra 15 e 49 anni	
		15-29	30-49
2002	718	15-29	54000
	59 donne al mese c.a.	30-49	178000
2003	680	15-29	3000
	56 donne al mese c.a.	30-49	184000
2004 primi 9 mesi	473	non ancora rilevato	
	52 donne al mese c.a.		

particolare, una delle due ha già due figlie grandi di 13 anni e 17 anni ed è in attesa del terzo figlio, pertanto si dimette ancora prima di partorire, l'altra si dimette con il terzo figlio di 9 mesi.

⁷⁵ www.provincia.torino.it

La qualifica ricoperta dalle donne dimissionarie è per lo più medio-bassa, anche a dispetto del titolo di studio di cui le intervistate sono in possesso. Focalizzando l'attenzione sul tipo di ambito lavorativo in cui le donne dimissionarie sono impiegate, si riscontra una preponderanza del settore commercio, ristorazione e artigianato.

Le donne intervistate per lo più erano inserite in contesti aziendali di piccole dimensioni (meno di 20 dipendenti) come bar, ristoranti, mense, studi privati, cooperative e agenzie di servizi, famiglie.

Per quanto riguarda le difficoltà nella gestione del rapporto di lavoro, a seguito della nascita del/la figlio/a, le donne individuano al primo posto criticità inerenti il lavoro stesso: l'assenza di strumenti di conciliazione e gestione del lavoro e della famiglia, l'orario, un sotteso clima aziendale difficile ed ostile, la distanza casa-lavoro, il contenuto del lavoro.

I dati forniti dall'Ispettorato del lavoro non hanno indicato alcun padre che abbia usufruito del congedo e che abbia convalidato le dimissioni entro l'anno di età del figlio/a.

Per quanto riguarda la relazione tra titolo di studio e criticità che ha reso difficile la continuazione del rapporto di lavoro a seguito della nascita del/la figlio/a, si rileva che: le madri con il diploma indicano come difficoltà prevalente l'orario lavorativo, segue l'assenza di servizi (nidi, ecc.); le madri in possesso del titolo di studio di licenza media evidenziano difficoltà per l'assenza di servizi e di baby sitter; le tre madri laureate segnalano la carenza dei servizi, di baby sitter e la tipologia di lavoro non congruente rispetto alle proprie aspettative.

Per quanto riguarda la problematica del rientro sul posto di lavoro, la ricerca rileva che solo 3 madri sono rientrate al lavoro e poi si sono dimesse. Le difficoltà rilevate al rientro dal lavoro sono state: troppe responsabilità, mancato coinvolgimento in attività lavorative, presenza di un clima teso, affidamento alla lavoratrice di mansioni inferiori rispetto alla qualifica, spostamento della lavoratrice in altro ufficio o assegnazione di altri incarichi. Le motivazioni che spingono queste donne a dimettersi sono: cambiare lavoro, l'impossibilità di modificare il turno di lavoro, l'incompatibilità dell'orario lavorativo con la gestione della famiglia, l'inconciliabilità tra il tempo della famiglia e il tempo di lavoro, la volontà di dedicarsi alla propria familiari, l'aver subito forti pressioni psicologiche e la presenza di un clima relazionale teso.

Nessuna donna ha dichiarato di conoscere il ruolo della Consigliera di Parità, né delle Referenti di Parità presso i Centri per l'impiego della Provincia di Torino.

Nel complesso è possibile affermare che i motivi della scelta di abbandonare il posto di lavoro sono rappresentati da:

clima aziendale ostile

- non è stato concesso il part time: 5
- non è stato concesso di modificare il turno di lavoro: 4
- non sono stati concessi i riposi giornalieri: 1
- è stata invitata a licenziarsi: 3
- ha subito forti pressioni psicologiche: 3
- clima relazionale teso: 3
- mansioni inferiori che non le competevano: 1

orari e servizi

- non riesce a conciliare il tempo tra famiglia e lavoro: 18
- l'orario di lavoro è incompatibile con la famiglia: 15
- non ha trovato nessuno che la aiutasse ad accudire il/la figlio/a: 5

distanza

- la sede di lavoro è troppo distante: 8

contenuto del lavoro

- ha pensato di aprire un'attività/cambiare lavoro: 9

dedicarsi alla famiglia

- ha preferito dedicarsi alla famiglia: 14

Dai dati esposti si nota che 9 donne su 40 si dimettono perché cambiano lavoro, con orari più compatibili rispetto alla gestione della famiglia o aprono una nuova attività in proprio.

È palese, attraverso l'incrocio dei differenti risposte ai quesiti, come emerga un clima aziendale generalmente ostile o poco disponibile verso le donne con prole, a partire dall'annuncio della maternità.

Considerando le motivazioni e il titolo di studio, si nota come le donne diplomate risultino più sensibili alle seguenti motivazioni: in primo luogo l'orario incompatibile con la gestione della famiglia e l'inconciliabilità tra il tempo del lavoro e quello della famiglia; in secondo luogo la distanza dalla sede di lavoro, la volontà di dedicarsi alla famiglia, l'impossibilità di usufruire del part-time e il passaggio a un nuovo lavoro.

Le madri con la licenza media apportano come giustificazione delle dimissioni: l'inconciliabilità tra il tempo di lavoro e il tempo della famiglia, la volontà di dedicarsi alla famiglia, l'impossibilità di trovare qualcuno a cui affidare i/le propri/e figli/e e cambiare attività lavorativa. Le 3 donne laureate sostengono di volersi dedicare alla famiglia, in quanto hanno problemi di gestione dei tempi ed un lavoro, che sul piano del contenuto e della legittimazione non le gratifica.

Considerazioni

“I dati forniti dalla presente ricerca promossa dalle Consigliere di Parità della Provincia di Torino, che andranno letti con cautela perché molto parziali in quan-

to riguardano un piccolo numero rispetto agli allarmanti dati annuali, comprendono tutta l'area provinciale e cioè le donne che risiedono in uno dei 315 Comuni che compongono il territorio della Provincia di Torino.

Dalla analisi delle risposte fornite dalle 40 donne che nell'arco di tre settimane, marzo-aprile 2005, hanno chiesto la convalida delle proprie dimissioni a causa della maternità, emergono risposte che debbono fare riflettere.

Il primo dato è che la maggioranza delle lavoratrici dimesse risiedono ed operano nel territorio provinciale e non nella città di Torino: ciò fa pensare che i servizi sociali e le strutture di sostegno (nidi, asili, trasporti) possano essere più carenti nei centri minori rispetto alla città capoluogo.

O ancora che nelle città sia più diffusa una consuetudine a fruire delle opportunità e diritti offerti dalla normativa perché la città garantisce una qual certa "non identificazione" della persona, mentre nel territorio provinciale vi è maggior timore.

Anche la distanza dal luogo di lavoro rappresenta uno degli ostacoli maggiori al mantenimento dell'attività: si veda ad esempio che, sul campione rilevato nell'arco di 45 giorni, la distanza media da casa al luogo di lavoro sia piuttosto elevata: 26,4 km (min 8km-max 90 km).

Si dovrà peraltro immaginare non solo l'incremento dei servizi locali, ma per esempio un intervento specifico per lo sviluppo delle banche dei tempi, peraltro espressamente previste dalla legge 53/00 per la tutela della maternità e della paternità.

Gli enti locali infatti potrebbero promuovere e sostenere la costituzione di associazioni che favoriscano lo scambio di servizi di vicinato e che facilitino l'utilizzo dei servizi della città mediante lo scambio di parte del proprio tempo. Questo potrebbe aiutare le madri (ed i padri) nell'accompagnamento dei figli o anche nella loro cura, in assenza di nidi.

Viene in mente una "squadra di sostituzioni" che, per alcune ore, aiuti il nucleo familiare nelle necessità che riguardino la cura del figlio/a. Pensiamo a quante persone, donne e uomini ultraquarantenni, siano disoccupate e potrebbero essere impiegate in questo "scambio" di servizio.

L'orario di lavoro incompatibile con la gestione della famiglia, che rende impossibile conciliare i tempi da dedicare al lavoro ed agli affetti, risulta essere un altro elemento di criticità.

Questo dato impone, oltre all'implementazione dei servizi, un coinvolgimento delle aziende e dei datori di lavoro per conoscere ed utilizzare gli strumenti di finanziamento statali e locali che prevedono progetti di conciliazione per le/i propri dipendenti.

Questa riflessione ci viene suggerita anche dal fatto che le donne che si dimettono appartengono per lo più ad aziende piccole o medio-piccole e che, ad esempio, nessuna dipenda da una pubblica amministrazione (dove i piani di azioni positive, che favoriscano la conciliazione dei tempi, sono obbligatori).

Il lavoro da fare insieme alle aziende riguarda anche il clima ostile, o non di-

sponibile che ancora si crea, quando una donna rimane incinta ed è assente per i periodi interdetti obbligatoriamente o per quelli facoltativi. Questo clima si alimenta anche nel momento in cui la donna tenta il reingresso al lavoro con richieste che rendano più compatibile e conciliabile la vita familiare con quella lavorativa e le aziende spesso rifiutano categoricamente modelli organizzativi diversi.

La diffidenza o peggio l'ostilità con la quale le donne vengono riaccolte nel proprio posto di lavoro sottolineano ancora una volta l'ignoranza delle leggi in materia di tutela e promozione ed il pregiudizio con cui viene vissuta a tutt'oggi la maternità (e la paternità).

Si potrebbe contrastare questo comportamento istituendo una sorta di "bollino di qualità", cioè un vantaggio nell'accesso ai finanziamenti per tutte quelle aziende che possano provare di avere sperimentato nuove forme di flessibilità di orario per le donne che rientrano dalla maternità o per i padri che chiedano di usufruire dei congedi parentali.

Restano senz'altro escluse le piccolissime aziende (pensiamo ai bar, parrucchieri, ecc.) dove l'assenza di una unità lavorativa è spesso determinante al funzionamento dell'esercizio.

Per queste situazioni crediamo che lo sforzo maggiore debba essere rivolto alle donne affinché non si vedano costrette ad abbandonare un posto di lavoro che, ben difficilmente, potrebbero riavere. Nell'accesso ai servizi andrebbero valutate con un peso diverso (e cioè con un punteggio molto più alto) le madri lavoratrici, ma soprattutto occorrerà individuare i Comuni della Provincia di Torino dove le strutture siano carenti o i costi siano del tutto inaccessibili.

Si sottolinea come anche nelle dimissioni emerge il fenomeno della segregazione orizzontale; le donne provengono in massima parte da settori, quale il lavoro di cura e i servizi.

Se si incrociano i dati, emerge con evidenza la carenza dei servizi a sostegno della conciliazione o il loro alto costo, cui le famiglie fanno fatica a far fronte anche in relazione all'attuale periodo di recessione. Questo fattore risulta determinante nella scelta della dimissioni che generalmente incide sulle donne madri. È da aggiungere inoltre come gli orari dei servizi di conciliazione mal si adeguino a quelli delle donne che lavorano nell'ambito del lavoro di cura e dei servizi (si pensi, ad esempio, agli orari delle assistenti alla poltrona, delle badanti, delle commesse degli ipermercati, ...)

È interessante rilevare come la fascia di età delle donne dimissionarie corrisponda ad una media di 31 anni (max 40 – min 20) e che ai loro titoli di studio medio alti corrispondano lavori/qualifiche medio basse.

Le dimissioni, a differenza di quanto si può pensare, tendenzialmente si verificano dopo la nascita del primo figliola e non in concomitanza con più figli/figlie. Significativo è inoltre il dato che quasi tutte queste donne decidono non solo di dimettersi, ma di non rientrare nel vecchio luogo di lavoro.

Esse, però, non rinunciano al lavoro in generale ma a “quel lavoro”, infatti è emerso come alcune si siano già attivate nella ricerca di un’occupazione diversa, mentre altre abbiano pensato di aprire una attività in proprio per poter meglio gestire tempi e responsabilità e riceverne un beneficio in termini di qualità della vita. Potremmo infatti affermare, secondo quanto emerso (soprattutto mediante il contatto diretto con le persone), che nessuna donna rinuncerebbe mai al suo posto di lavoro, se potesse disporre di un’organizzazione degli orari, delle distanze e dei servizi “compatibile” e di un clima lavorativo “accettabile”.

Incrociando i dati e rivedendo le risposte fornite, si vede chiaramente, come le donne arrivino alle dimissioni attraverso una “scelta sofferta!”.

Quando le madri lavorano. Percorsi di conciliazione in un contesto locale

Ricerca affidata dalla Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena al Polo scientifico-didattico di Forlì dell'Ateneo bolognese. Condotta da Maria Natali e Nicoletta Santangelo, con il contributo di esperti in materia di conciliazione (Claudia Ceccacci) e di mercato del lavoro (Nicola De Luigi), sotto la direzione di Paolo Zurla, Ordinario di Sociologia presso la Facoltà di Scienze Politiche "Roberto Ruffilli" di Forlì dell'Università di Bologna. In corso di pubblicazione presso Franco Angeli.

L'idea di un approfondimento, teorico ed empirico, sulle problematiche di conciliazione lavoro-famiglia con riferimento alla situazione particolarmente delicata che viene a crearsi in occasione della maternità, è da leggersi in connessione con la definizione di un accordo tra l'ufficio della Consigliera di Parità e l'Ispettorato del lavoro della Provincia di Forlì-Cesena: tutte le lavoratrici convocate presso l'Ispettorato per la convalida delle dimissioni vengono altresì invitate a partecipare ad incontri con la Consigliera di Parità al fine di ricevere informazioni e chiarimenti sulla normativa vigente e di vagliare insieme la percorribilità di soluzioni alternative alle dimissioni.

Questa esperienza ha portato la Consigliera a verificare come, sul versante lavorativo, le problematiche che inducono le donne alle dimissioni una volta rientrate al lavoro dopo il parto siano piuttosto ricorrenti: negazione del part-time, cambio di mansioni o di posto di lavoro, mancata concessione dei congedi parentali, ecc.. In non pochi di questi casi di parziale o mancata applicazione della normativa, con l'intervento della Consigliera di Parità si riescono ad individuare alcune soluzioni. In tali incontri, però, emerge anche un aspetto di discriminazione più sottile, più diffuso e più difficile da superare; un atteggiamento teso a colpevolizzare la donna due volte: come lavoratrice in quanto, dopo la maternità, non sarebbe più disponibile a soddisfare ogni richiesta di prestazioni orarie aggiuntive e come madre in quanto lavorando non si prenderebbe cura adeguatamente del figlio.

L'interpretazione della "scelta" di dimettersi e la comprensione delle motivazioni sottostanti richiedono, quindi, un punto di vista più ampio, frutto di una prospettiva multicausale che osservi l'interazione complessa di più fattori.

Per quanto fonte primaria di inconciliabilità, condizioni ed ambiente lavorativo da soli, generalmente, non sembrano sufficienti per ricostruire le origini di una decisione che è influenzata anche da variabili come le caratteristiche socio-economiche della famiglia, i rapporti di genere al suo interno, l'offerta di servizi per l'infanzia disponibile nel territorio, la presenza ed il tipo di politiche sociali, familiari e fiscali di sostegno alla maternità attivate, ecc..

Circoscritto alla Regione Emilia-Romagna come contesto istituzionale di riferimento ed alla Provincia di Forlì-Cesena come ambito territoriale sede del-

le aziende da cui le lavoratrici-madri si sono dimesse, il progetto di ricerca si propone un duplice intento:

- **ricostruire lo scenario** entro cui oltre 700 lavoratrici, tra il 2000 e il 2003, hanno maturato la scelta di abbandonare il lavoro nei mesi immediatamente successivi al parto;
- **dare un volto** alle “madri dimissionarie” analizzandone le caratteristiche socio-demografiche e ripercorrendo con alcune di loro i passaggi ed i punti critici dell’esperienza vissuta.

Tra gli obiettivi della prima parte della ricerca vi era quello di stimolare alcuni testimoni ritenuti a vario titolo significativi a riflettere su una problematica complessa come la realizzazione pratica dell’uguaglianza di genere nella conciliazione tra lavoro e famiglia, ad esprimere le proprie considerazioni e proporre nuovi percorsi.

Fonti primarie di informazione, quindi, sono state indubbiamente materiali bibliografici, documentali e statistici, ma anche e soprattutto le *interviste* ed i *focus group* realizzati con rappresentanti di istituzioni, imprese, sindacati, associazioni della Provincia di Forlì-Cesena. Questa caratterizzazione esplicitamente locale, escludendo la possibilità di identificare vere e proprie *best practice* intese come soluzioni migliori ed immediatamente trasferibili in altri contesti, ha consentito però di dar voce proprio a quel “pensiero locale” ogni giorno a diretto contatto con il mondo femminile, riunendo e facendo interagire testimoni provenienti da mondi diversi con prospettive ed obiettivi spesso divergenti.

Per quanto riguarda lo stato attuale, la sensibilità e l’attenzione nei confronti delle problematiche femminili in Emilia-Romagna e in Provincia di Forlì-Cesena sembrano essere piuttosto elevate:

- la rilevanza delle politiche di pari opportunità è riaffermata tra gli obiettivi della programmazione regionale;
- i progetti finanziati grazie al Fondo sociale europeo sono numerosi e diffusi un po’ in tutte le province;
- il tasso di occupazione femminile ha già superato gli obiettivi fissati dalla Strategia europea per l’occupazione (attestandosi al 60,2% nel 2004);
- la percentuale di copertura dell’utenza potenziale dei nidi d’infanzia (pari al 23,85% nel 2004) è la più alta in Italia.

Sono presenti, inoltre, numerose sperimentazioni sia nel campo dei servizi per l’infanzia (centri per bambini e genitori, spazi bambino, educatrici domiciliari, micro-nidi, nidi aziendali) sia per quanto riguarda forme innovative di articolazione dell’orario di lavoro (flessibilità in entrata/uscita, banca delle ore, job sharing, telelavoro). Si potrebbe, però, obiettare che, soprattutto per quanto riguarda il versante lavorativo, si tratti in realtà di casi isolati, di esperienze

sporadiche che *restano lettera morta e non diventano fatto*, nel senso che difficilmente riescono a costituire un'alternativa credibile (e, soprattutto, percorribile) per le madri lavoratrici con difficoltà di conciliazione.

Dalle interviste individuali e dai *focus group* emerge con forza la conclusione che sia necessario giungere ad una definizione chiara e condivisa della maternità intesa come fatto sociale e non solo questione privata, *un vero e proprio investimento della società su quel bene che dovrà costituire il futuro della comunità*. In accordo con quanto affermato in altre ricerche, l'obiettivo diventa quindi individuare azioni di supporto per la famiglia nel suo complesso, evitando di lasciare sola la donna con il suo nuovo carico di responsabilità distribuendole su famiglia, società e territorio grazie a soluzioni articolate e personalizzabili.

La seconda parte della ricerca prende avvio dalle richieste di convalida di dimissioni, presentate nel periodo che va dall'1/1/2000 al 31/12/2003 all'Ispettorato del lavoro della Provincia di Forlì-Cesena. Mettendo in relazione i nominativi delle lavoratrici con i dati presenti nell'archivio del Centro per l'impiego della Provincia di Forlì-Cesena, si è costituita la base dati oggetto di una serie di elaborazioni statistiche sociologiche in cui si sono analizzate le caratteristiche socio-demografiche delle madri dimessesesi, con l'obiettivo di verificare la presenza di eventuali relazioni tra la decisione di dimettersi e variabili quali età, titolo di studio, residenza, settore lavorativo, qualifica ricoperta ed orario.

In particolare, l'88% circa delle lavoratrici aveva tra i 25 ed i 39 anni (oltre il 69% tra i 25 e i 34) dato che conferma la criticità di un'età in cui si sovrappongono scelte professionali e progetti familiari; la distribuzione dei casi nel territorio e tra i settori lavorativi dimostra, poi, come nessun ambito comunale e nessun comparto produttivo possano dirsi indenni da problematiche di conciliazione che rischiano di sfociare nelle dimissioni in occasione della nascita di un figlio.

Sempre a partire dai dati forniti dal Centro per l'impiego, si sono analizzati tempi e modalità con cui, negli anni successivi alle dimissioni, quasi la metà delle donne è rientrata nel mercato del lavoro. Oltre a osservare come le lavoratrici che desiderano e/o hanno l'opportunità di rientrare al lavoro lo facciano appena possibile (dopo il primo anno successivo alle dimissioni i rientri decrescono), meritano un'attenzione particolare i dati relativi alla distribuzione dei titoli di studio posseduti e degli orari di lavoro effettuati: tra le lavoratrici rientrate al lavoro, la percentuale di coloro che possiedono un diploma di scuola media superiore raggiunge il 46% contro poco più del 39% calcolato sul totale delle lavoratrici dimesse ed oltre il 54% delle donne è tornata al lavoro con un orario part-time mentre prima delle dimissioni neppure il 23% di loro poteva goderne. Sembrano così confermate empiricamente le ipotesi per cui, da un lato, il possesso di un titolo di studio più elevato costituisce una condizio-

ne facilitante nella ricerca di un lavoro, soprattutto in età non più giovanissima, dall'altro, orari *"user friendly"* consentiti da forme di part-time o di flessibilità aumenta considerevolmente le possibilità di resistenza e di conciliazione tra lavoro e famiglia.

La **voce** delle lavoratrici dimesse costituisce, invece, la fonte primaria dell'ultima parte della ricerca: un'intervista tramite questionario somministrata telefonicamente a 103 donne ed un'intervista in profondità effettuata con 9 donne da cui sono poi state ricavate altrettante storie di vita.

Il questionario, suddiviso in tre sezioni riguardanti rispettivamente dimensione familiare, lavorativa e progettuale, intendeva verificare:

- il peso e la distribuzione del carico di lavoro connesso alla **cura dei figli**, cercando di valutare la misura del supporto offerto dalla rete parentale, l'affido a strutture educative, l'utilizzo di personale retribuito, ecc.;
- la presenza di eventuali fattori di **disagio lavorativo** preesistenti ed indipendenti dalla maternità in grado di influire sulla decisione di dimettersi, misurando il livello di soddisfazione sul lavoro prima delle dimissioni;
- il **punto di vista delle donne** sia rispetto alla scelta di lasciare il lavoro, sia in relazione ai progetti futuri, chiedendo loro di raccontare desideri, aspirazioni e progetti relativi alla famiglia, a loro stesse e al loro futuro professionale.

L'obiettivo principale di quest'ultima sezione era quello di approfondire le motivazioni delle lavoratrici intenzionate a dimettersi in quanto, al momento della convalida presso il Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, le ragioni fornite spesso si limitano ad affermazioni generiche riconducibili a tre macro-aree: *familiari, lavorative e personali*.

In particolare, la frequenza con cui le lavoratrici sono ricorse alla dicitura "motivi personali" porta a pensare come, sotto tale affermazione, si nascondano motivazioni più complesse, difficili da esprimere:

- **per timidezza**, in quanto ritenute troppo intime da dichiarare ed affidare ad un modulo suscettibile di passare tante mani;
- **per paura**, in quanto frutto di pressioni, più o meno esplicite, esercitate su di loro dal datore di lavoro o da familiari;
- **per rassegnazione**, in quanto, non vedendo di fronte a sé più nessuna alternativa percorribile, si sono arrese.

Se le interviste telefoniche consentono di dare un primo sguardo sull'intreccio di ragioni, valutazioni, vincoli e pressioni che si agitano nella mente delle lavoratrici che si dimettono dopo la nascita di un figlio, sono però le storie di vita ad offrire un volto ad alcune di loro, disegnando una serie di "tipi" emblematici relativi ad altrettanti percorsi di conciliazione più o meno facili e più o meno riusciti.

Si tratta di **madri** che, di volta in volta, possono o non possono contare sul-

l'aiuto di una solida rete parentale e amicale; che devono scegliere tra i figli e la carriera oppure che riescono a vivere il loro doppio ruolo grazie ad un part time che cambia loro la vita.

Sono **lavoratrici** che, nonostante tutto l'impegno, al rientro vengono private del posto di lavoro oppure la cui forza di volontà è sostenuta da un ambiente favorevole; che si trovano a subire gli effetti di trasformazioni aziendali o che, con datori di lavoro più comprensivi, riescono ad individuare soluzioni organizzative compatibili grazie anche alle nuove tecnologie informatiche.

Sono **donne** che guardano già al futuro con fiducia oppure che si trovano in una situazione ancora transitoria; donne che, dopo la nascita del figlio e le successive dimissioni, stanno vivendo un ripensamento personale e i cui obiettivi sono ancora in divenire.

La ricerca, oltre ad essere introdotta da un inquadramento teorico-metodologico di carattere generale, è corredata da una ricca bibliografia, comprendente anche numerose ricerche di argomento simile realizzate in altre Province o Regioni, e da una sitografia in cui sono schedati alcuni dei siti internazionali, nazionali e regionali, istituzionali e non, più rilevanti ed attivi in tema di problematiche di pari opportunità e di conciliazione.