

**Maria Letizia Tanturri**

## **Le funambole tra lavoro e famiglia**

La pubblicità di una nota marca di automobili mostra un gruppo di donne che al mattino presto, per affrontare la giornata, si carica con il possente e grintoso grido maori, portato alla ribalta dalla squadra di rugby della Nuova Zelanda. Un rito collettivo necessario per affrontare gli impegni quotidiani del lavoro, la cura dei figli e della casa, in un vorticoso succedersi di obblighi e responsabilità.

Eppure, nel panorama europeo, le donne italiane si distinguono per due primati: un'esigua partecipazione lavorativa (seppure crescente tra le giovani) e al tempo stesso un bassissimo livello di fecondità. Questa situazione è il risultato di due diversi fallimenti: da una parte la maggiore fatica delle donne, nonostante i crescenti successi scolastici, ad accedere ad un lavoro retribuito e a conservarlo se hanno impegni familiari, dall'altra la difficoltà ad avere il numero desiderato di figli, se lavorano. Il principale problema della bassa fecondità italiana, in effetti, è la riduzione consistente delle nascite di secondo e terzo ordine; la fecondità realizzata nel 2004 è di appena 1,3 figli per donna, nettamente inferiore al numero desiderato, che secondo molte indagini è pari a poco più di due figli per donna. Circa 3 su 4 madri al primo figlio hanno dichiarato che vorrebbero averne altri (Istat 2006): ma perché alla fine solo poche realizzano compiutamente i loro desideri?

Ci sembra utile esaminare quali siano le difficoltà che incontrano le donne e cosa le spinge al pesante *aut aut*: rinunciare *tout court* alla maternità o limitarsi ad avere un solo figlio per conservare il proprio lavoro, o, invece, per appagare il desiderio di una famiglia più numerosa, abbandonare completamente il proprio ruolo professionale.

Le coraggiose che cercano di conciliare vita professionale e maternità si trovano a camminare su una fune sospesa tra le responsabilità della propria occupazione e le richieste di cura della famiglia, ancora così poco condivise con i propri partner (Mencarini 2007). Sono le "funambole della conciliazione", quelle del rito maori, per intenderci.

Ma che tipo di difficoltà devono affrontare le madri lavoratrici italiane, quelle che scelgono di tentare di mantenere il proprio lavoro senza rinunciare alla maternità, quelle che scelgono di camminare in equilibrio, a piccoli volitivi passi, su una sottile fune sospesa, tra i rischi di due penalizzanti rinunce? Qual è il bilanciante che le aiuta a non precipitare e a restare in equilibrio malgrado le insidie? Quali sono gli strumenti che impediscono loro di precipitare? In quali casi, invece, la conciliazione appare impossibile?

Vediamo prima di tutto alcuni – tristi – primati italiani dal lato dell'occupazione femminile.

## 1. Istruzione e lavoro: i numeri delle donne

I successi ottenuti dalle italiane dal lato dell'istruzione sono innegabili, ma pare che non siano sufficienti a garantire il conseguente successo occupazionale. Nel 1950-51 si iscrivevano alle scuole superiori il 7,1% delle donne e l'11,8% degli uomini, mentre nel 2001-2002, le donne si trovano in una situazione di sostanziale parità rispetto agli uomini (89,8% e 89,5%) (Istat 2004).

Nell'università la crescita della partecipazione femminile dal dopoguerra ad oggi è stata ancora più sorprendente: nel 1950-51 le studentesse universitarie erano un'eccezione (2,1% contro il 6% degli uomini), mentre oggi si iscrivono a corsi universitari 40 ragazze su 100 coetanee, contro 31 ragazzi su 100. Se nel 1950-51 le donne erano appena un quarto degli iscritti, nel 2001-2002 sono diventate più della metà, il 55,6% (Istat 2004). Le studentesse ottengono, in media, votazioni migliori dei loro colleghi (non solo nelle lauree tradizionalmente "femminili") e sono più veloci nel completare gli studi, ma pare che tutto questo non basti per garantire un più facile accesso al mercato del lavoro (Castagnetti e Rosti 2006).

L'età lavorativa coincide infatti in massima parte con l'età riproduttiva, e questo continua ad essere molto penalizzante per le italiane che mostrano tassi di attività e di occupazione inferiori rispetto alle donne della maggior parte dei Paesi Europei. I "numeri delle donne" italiane in età lavorativa fanno riflettere: più di una donna italiana su tre tra 25 e 54 anni è inattiva, dunque fuori dal mercato del lavoro (36,4%), mentre nell'Europa a 25 meno di una su quattro (Eurostat 2006). Il tasso di inattività delle donne italiane supera di oltre 20 punti percentuali quello degli uomini. Sono le responsabilità familiari a far sì che quasi il 20% delle italiane resti fuori dal mercato del lavoro, contro un dato medio europeo dell'11% (Eurostat 2006). Se si considerano le sole donne con almeno un figlio in età prescolare, in Italia oltre il 40% resta a casa, una quota superata nell'Unione a 25 solo nella Repubblica di Malta, nella Repubblica Ceca e in Ungheria (Eurostat 2006).

L'esistenza di barriere all'accesso al lavoro per le donne con carichi familiari è testimoniata anche dal variare dei tassi di occupazione femminile al modificarsi del ruolo in famiglia e del numero di figli (Cnel-Istat, 2003).

Considerando le donne di 35-44 anni, nel 2003 le *single* presentano i tassi di occupazione femminile più alti (86,5%) seguite dalle donne che vivono in coppia senza figli (71,9%) e infine da quelle che vivono in coppia con figli (51,5%). Tra queste ultime, i tassi di occupazione sono inversamente proporzionali al numero di figli: più elevati per chi ha un solo figlio (63,8%) e più bassi per quelle che ne hanno 3 o più (35,5%) (Istat 2004).

Confrontando i dati italiani con quelli di altri paesi occidentali (Tabella 1) è subito evidente che il tasso di occupazione delle italiane con almeno un figlio minore di tre anni (54%), è decisamente più basso del corrispondente svedese (73%) e francese (66%), e addirittura inferiore di quello statunitense, dove le madri tipicamente escono dal mercato del lavoro quando i figli sono piccoli per poi rientrarvi successivamente, in assenza di politiche di welfare a tutela della maternità. Meno di un terzo delle occupate italiane lavora part-time quando ha almeno un figlio in età prescolare contro il 41% delle svedesi. Questa volta il dato è pari a quello americano e superiore a quello francese (Tabella 1).

	<b>Tasso di occupazione maschile</b>	<b>Tasso di occupazione femminile</b>	<b>Tasso di occupazione</b>	<b>Incidenza del part-time</b>
	<b>Età 25-54</b>	<b>Età: 25-54</b>	<b>Donne con figli di età &lt;3 anni</b>	<b>Donne con figli di età &lt;6 anni</b>
Svezia	86.1	80.8	72.9	41
Francia	87	72.9	66.2	23
USA	86.3	71.8	56.6	29
<b>Italia</b>	<b>86.6</b>	<b>57.9</b>	<b>54.4</b>	<b>29</b>

Tabella 1: Indicatori di occupazione in Italia e in alcuni Paesi Occidentali  
Fonte: OECD Employment database (2006)

## **2. Perdere l'equilibrio: la conciliazione fallita**

I dati dell'Indagine campionaria sulle nascite, condotta nel 2002 e nel 2005 dall'Istat (Istat 2007, 2006) su un campione di circa 50 mila madri di bambini nati nei 18-21 mesi precedenti, offrono un quadro interessante e completo delle difficoltà incontrate dalle madri lavoratrici. Il lasso di tempo che intercorre tra la nascita e l'intervista è di particolare significato, visto che in genere è proprio questo il periodo in cui maturano le scelte di avere o meno un altro figlio e in cui si pongono in modo accentuato gli ostacoli alla conciliazione tra gli impegni lavorativi extradomestici e quelli familiari.

Il 63,3% delle donne divenute madri nel 2003 ha un lavoro, al momento del parto, o era in cerca di un'occupazione (erano il 57% nel 2001) (Istat 2007). La maggioranza delle madri lavora con un contratto a tempo indeterminato (78,2%) anche se questa forma contrattuale risulta in diminuzione rispetto alla precedente indagine, realizzata nel 2002 (allora riguardava l'83,2% delle madri occupate), a favore di modalità di lavoro atipiche: il 14,2% ha un contratto a tempo determinato e il 7,5% svolge lavori occasionali, stagionali o senza contratto. La diffusione di contratti di lavoro parasubordinato o di collaborazioni occasionali, specie tra le giovani, porta inevitabilmente ad un aumento del numero delle donne che non

gode di tutti i diritti concessi alle madri lavoratrici dipendenti, ma solo del congedo di maternità obbligatorio, nei 5 mesi a cavallo del parto (legge n. 53 dell'8 Marzo 2000). La maggior parte delle madri lavoratrici, comunque, è alle dipendenze (81%) e il 41% ha un lavoro part-time (Istat 2007).

Ma che succede dopo la nascita del figlio alle madri che avevano un lavoro al momento del parto? Anche in questo caso i dati sono allarmanti. Il 18,4% di tutte le madri occupate all'inizio della gravidanza non lavora più al momento dell'intervista, ossia 18-21 mesi dopo il parto (nel 2002 erano il 20%). In particolare, il 5,6% è stata licenziata o ha perso il lavoro in seguito alla cessazione dell'attività lavorativa che svolgeva (per scadenza di un contratto a tempo determinato o per chiusura dell'attività); il 12,4%, al contrario, si è licenziata per via "dell'inconciliabilità con i nuovi impegni familiari" o "per poter stare più tempo con i figli". Il rischio di perdere o lasciare il lavoro dopo la nascita di un figlio presenta importanti differenze geografiche: è più contenuto nel Centro Nord (15%) e decisamente maggiore nel Mezzogiorno dove l'abbandono del lavoro o il licenziamento riguarda una lavoratrice madre su quattro.

In effetti, è proprio nelle regioni meridionali che le donne hanno minori possibilità di utilizzare il part-time, sono più coinvolte in lavori temporanei, e, come vedremo in seguito, possono contare meno su un'efficiente rete di sostegno di servizi sociali. Anche il livello di istruzione conta molto: lascia o perde il lavoro il 32% delle madri che hanno al massimo la licenza media e solo il 7,8% delle laureate, che da una parte mostrano un maggiore attaccamento al lavoro, ma dall'altra dispongono sovente di risorse economiche più cospicue per pagare i servizi di cura pubblici e privati.

Le maggiori difficoltà di conciliazione sono sperimentate in misura più consistente dalle giovani madri: infatti, addirittura il 40% di chi ha figli prima dei 25 anni e il 30% tra chi li ha tra 25 e 29 anni non ha più un lavoro a due anni dalla nascita del figlio (Istat 2007). È possibile che le giovani non abbiano ancora raggiunto una posizione consolidata sul mercato del lavoro e quindi non riescano a mantenere l'occupazione dopo la maternità. Sorprendentemente, maggiori rischi di restare senza lavoro si hanno dopo la nascita del primo figlio che non dopo le nascite successive (Istat 2006). Questo potrebbe essere il risultato di un duplice effetto di selezione: restano sul mercato del lavoro solo le madri che hanno una più forte motivazione a lavorare e/o solo quelle che hanno tipologie di impiego che potremmo definire più "conciliabili" con gli impegni di cura.

Ovviamente il licenziamento o l'abbandono del lavoro non dipendono solo dalle caratteristiche della donna, ma anche dal tipo di impiego: il rischio, infatti, è più che doppio per chi lavora nel privato rispetto a chi ha un lavoro nella pubblica amministrazione, e riguarda più di una

occupata su due con contratti di lavoro atipici e più di una su tre nel caso di contratti a tempo determinato (Istat 2006). La precarietà occupazionale, le minori tutele riconosciute alle lavoratrici "atipiche" e "a termine" sicuramente non facilitano la conciliazione con la maternità e più spesso costringono le donne ad un *aut aut*. Questo dato non fa ben sperare per il futuro, vista la rapida diffusione di tali tipologie contrattuali.

Tra l'altro, il rischio di lasciare il lavoro è anche sensibilmente più alto per le lavoratrici a tempo parziale (Istat 2006). Il risultato desta sorpresa, visto che questa tipologia di contratto è sovente menzionata come un possibile strumento per facilitare la conciliazione. Ci si chiede se in questo caso non sia la bassa retribuzione a rappresentare un limite per poter pagare i servizi di cura, quando i genitori lavorano.

Lasciare o perdere il lavoro comporta in molti casi pesanti conseguenze sulla condizione socioeconomica della famiglia (Istat 2007). In effetti, dalla stessa Indagine sulle nascite emerge che la prima motivazione che spinge le madri a lavorare è "contribuire al bilancio familiare", (oltre il 55% delle intervistate). Quando la madre è casalinga o disoccupata cresce la proporzione di famiglie che dichiara di aver dovuto fronteggiare difficoltà economiche dopo la nascita del bambino: rispettivamente il 26% e il 16,7%, contro il 13,5% delle famiglie a doppio reddito (Istat 2006).

Possiamo quindi dire che la conciliazione non è solo "gratificante" per la donna, ma diventa una risorsa importante per la famiglia, per ridurre il rischio di vulnerabilità economica... Le funambole non osano solo per se stesse! Oltretutto, in un Paese che rapidamente sta invecchiando la crescita dell'occupazione femminile diventa centrale anche per allargare la base contributiva per sostenere il sistema pensionistico e di welfare. Le funambole sul filo, dunque, svolgono anche un importante ruolo pubblico!

### **3. L'equilibrio instabile: la conciliazione difficile**

Finora abbiamo analizzato i molti casi di conciliazione fallita, ma fortunatamente quasi i due terzi delle madri riescono a mantenere il lavoro che avevano prima del parto (Istat 2007) e a restare in equilibrio sulla fune, anche se questo avviene spesso a costo di pesanti sacrifici e ardite "acrobazie".

Più del 40% delle madri che continuano a lavorare dopo il parto, infatti, dichiara di avere delle difficoltà nel conciliare la vita lavorativa con quella familiare (Istat 2007), percentuale in aumento rispetto all'indagine svolta tre anni prima (35,6%) (Istat 2006). Gli aspetti decisamente più critici del lavoro svolto risultano in particolare (Tabella 2): la rigidità nell'orario di lavoro - nel senso di non poter entrare più tardi o uscire anticipatamente se

necessario, o usufruire di ore di permesso privato - e gli orari non standard, come ad esempio lo svolgere turni, lavorare la sera o nel fine settimana (Istat 2006).

<b>ASPETTI CHE CAUSANO DIFFICOLTA'</b>	<b>valori percentuali</b>
Lavoro a turni, lavoro pomeridiano o serale, lavoro durante il fine settimana	27.4
Rigidità nell'orario di lavoro	45.5
Periodo di ferie troppo breve o impossibilità di scegliere liberamente il periodo di ferie	1.2
Frequenti trasferte	2.0
Difficoltà nel raggiungere il posto di lavoro	5.9
Lavoro troppo faticoso	6.5
Lavoro troppo coinvolgente, è difficile fare uno "stacco"	4.4
Frequenti riunioni, corsi di formazione e/o di aggiornamento	5.0
Altro	1.8
<b>Totale</b>	<b>100.0</b>

Tabella 2: Madri lavoratrici per alcuni aspetti del lavoro svolto che causano difficoltà di conciliazione - Anno 2002 (valori percentuali). Fonte: Istat 2006, p.82

Riferiscono difficoltà superiori alla media le madri con un'istruzione più elevata (il 48,8% delle laureate) e quelle che lavorano a tempo pieno (49,8%) (Istat 2007). Quanto più le donne hanno dichiarato che il loro lavoro le interessa e le coinvolge, tanto più avvertono il problema di conciliare questa dimensione della loro vita con i progetti familiari e con il tempo da dedicare ai figli, rispetto a chi lavora per ragioni prevalentemente economiche o per sentirsi indipendente ed uscire dalla routine domestica (Istat 2006). I problemi di conciliazione sono minori per le madri che possono usufruire delle reti di aiuto informale: riferisce problemi il 38% delle madri che affidano i bambini ai nonni mentre sono al lavoro, contro il 46,5% di chi usufruisce dell'asilo nido pubblico e il 47,2% di chi affida il bambino ad una baby-sitter. Si deduce, quindi, che gli orari e le modalità di cura delle reti formali di servizi siano meno adatte a venire incontro alle esigenze delle lavoratrici, ad eccezione dei nidi privati che sembrano invece rispondervi un po' meglio (Istat 2007 e 2006).

Il mantenimento del lavoro extra domestico rappresenta per le donne italiane una motivazione rilevante per non volere un altro figlio, e questo è indicato esplicitamente soprattutto dalle primipare (quasi il 10% ha riferito questa come motivazione prevalente). Ma al tempo stesso non sono trascurabili, di nuovo soprattutto per chi ha un solo figlio, le "preoccupazioni per le responsabilità di cura" e "non poter contare sull'aiuto costante di parenti e/o amici" per l'accudimento dei bambini (Istat 2007). Questo fa intuire un quadro di generale difficoltà avvertito dalle lavoratrici nell'affrontare il nuovo ruolo di madre. Verosimilmente, le donne con più di un figlio hanno in parte risolto o superato alcune di queste difficoltà (Istat 2007).

### 3. Un bilanciare per non precipitare

Abbiamo visto le molte insidie che ostacolano il cammino delle "funambole", cerchiamo adesso di capire in che modo riescono a restare in piedi, qual è il bilanciare su cui possono fare affidamento e quali strategie di conciliazione adottano per non precipitare.

#### a) il congedo di maternità e i congedi parentali

Prima di tutto ricordiamo che le madri lavoratrici dipendenti e, recentemente, anche quelle "parasubordinate" (cioè le ex lavoratrici co.co.co, le attuali lavoratrici a progetto) hanno diritto ad un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (congedo di maternità) di 21 settimane, piuttosto generoso se rapportato a quello concesso in altri Paesi (Tabella 3). Grazie alla legge n. 53 dell'8 Marzo 2000 possono essere suddivise in due mesi prima del parto e tre dopo, o viceversa, un mese prima e quattro successivamente. Il periodo di congedo obbligatorio è di norma retribuito all'80% dello stipendio, ma in molti enti pubblici è integrato fino a coprire il 100% della retribuzione.

Accanto alla maternità obbligatoria, la legge n. 53 dell'8 Marzo 2000 prevede, fino al terzo compleanno del bambino, un periodo di astensione facoltativa di 6 mesi, al 30% dello stipendio, per ciascun genitore, lavoratore dipendente, mesi che possono essere richiesti in un'unica soluzione oppure frazionati, fino ad arrivare a 10 complessivi per la coppia. Addirittura, se i padri prendono almeno tre mesi, anche non continuativi, di congedo, la legge prevede una sorta di premio e dà la possibilità alla coppia di prendere un mese in più. La legge italiana, invece, non prevede un vero e proprio congedo di paternità, riservato esclusivamente ai padri, come previsto dalla normativa svedese e francese, rispettivamente della durata di 11 e 2 settimane (Tabella 3).

	Durata del congedo di maternità (settimane)	Durata dei congedi parentali retribuiti (settimane)	Congedo di paternità (settimane)	Spese totali per i servizi di cura dell'infanzia (% PIL)	Spese procapite per i servizi di cura dell'infanzia (in dollari)	Quota di bambini nei nidi pubblici (età 1-2 anni)	Quota di bambini nelle scuole materne (età 3-6 anni)	Benefici e deduzioni per la famiglia (% PIL)
Svezia	15	51	11	1.45	5300	65	82	1.78
Francia	16	156	2	1.6	4000	39	99	2.28
USA	12	0	0	0.65	1800	16	53	0.79
<b>Italia</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0.65</b>	<b>2761</b>	<b>6</b>	<b>71</b>	<b>0.64</b>

Tabella 3 Indicatori di politiche sociali per le famiglie in Italia e in alcuni Paesi Occidentali (Fonti: OECD family database; OECD Family and bosses; OECD Education database)

L'Indagine campionaria sulle nascite conferma che l'astensione facoltativa dal lavoro e i congedi parentali sono ampiamente utilizzati dalle madri: quasi due lavoratrici su tre ne usufruiscono a livello nazionale, ma più al Nord (oltre l'80% delle madri) che al Sud (62,7%). Sono le diplomate ad utilizzare più frequentemente l'astensione facoltativa (76%), seguite dalle laureate (74%) e dalle donne con basso titolo di studio (70%). Il 95% delle madri che

ne ha usufruito ha, inoltre, dichiarato di aver ricevuto una regolare retribuzione o un'indennità di maternità durante il periodo in cui è rimasta a casa.

Nonostante gli intenti paritari della legge n. 53, solo l'8% dei padri, invece, ha utilizzato un periodo di congedo parentale entro i primi due anni di vita del bambino, mentre un altro 4% intende usufruirne in futuro (proporzioni queste sostanzialmente invariate rispetto al 2002) (Istat 2006 e 2007). L'astensione dal lavoro del padre per dedicarsi alla cura dei figli, dunque, è un comportamento ancora del tutto minoritario e la cura dei figli resta "un affare di donne". Gli uomini, dunque, sono decisamente più riluttanti a trasformarsi in... funamboli! Sicuramente le resistenze culturali sono ancora molto forti, tanto nei lavoratori quanto nei datori di lavoro, ma è anche innegabile che esista un problema economico: per la maggior parte delle coppie, infatti, il reddito maschile è quello più consistente e la decurtazione al 30% durante il congedo può creare difficoltà economiche rilevanti per tutta la famiglia.

Più del 40% delle madri lavoratrici è rientrata al lavoro prima dei 6 mesi del bambino e solo 9,7% delle madri è tornata al lavoro dopo il compimento del primo anno (Istat 2006). La tendenza ad anticipare il rientro è tipica delle madri del Mezzogiorno. Circa il 60% di queste donne riprende a lavorare entro i 6 mesi di vita del bambino (contro il 32% delle Nord). Alla domanda "avrebbe voluto restare a casa ulteriormente?" quasi metà del campione delle intervistate, il 47%, dichiara, infatti, che avrebbe protratto più a lungo l'assenza dal lavoro (Istat 2007). In particolare sono le donne residenti nel Mezzogiorno, che come si è visto tendono ad anticipare al lavoro, ad esprimere più frequentemente il desiderio di restare a casa più a lungo (54%) (Istat 2007).

Il motivo che ha indotto le madri a riprendere anticipatamente il lavoro presenta differenze interessanti per titolo di studio. Sebbene la motivazione prevalente sia per tutte le madri "per esigenze economiche" (49,5% dei casi), le donne laureate che hanno indicato questo motivo sono il 39%, contro il 58% delle donne con basso titolo di studio. Il secondo motivo indicato - "il mio lavoro richiedeva la mia presenza" - è stato indicato dal 31% delle laureate, ma solo dal 16% delle donne che hanno frequentato la scuola dell'obbligo (Istat 2007).

#### **b) il compromesso del part time**

L'Indagine campionaria sulle nascite del 2005 mostra come una valida strategia di conciliazione sia rappresentata dal lavoro part-time. Circa 41 madri su 100 che lavorano al momento dell'intervista (e che hanno almeno un bambino di meno di due anni) ricorrono al part-time, con un incremento di 3 punti percentuali rispetto alla precedente indagine (Istat 2006 e 2007): lavora a tempo parziale il 45% delle intervistate residenti al Nord e il 35% di quelle del Mezzogiorno. Lo utilizzano soprattutto se hanno due o più figli (49%), se hanno la licenza media inferiore (46,8%) e se lavorano nel settore privato (46,1%). La motivazione



prevalente per lavorare a tempo parziale è proprio quella di avere più tempo da dedicare ai figli e alla famiglia (oltre il 70% dei casi). Tale obiettivo sembra in parte raggiunto se il 74,3% delle madri che lavorano a tempo parziale dichiara di non avere difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro, contro il 50,2% delle donne che lavora a tempo pieno. Va ricordato, però, che per il 13% delle madri lavorare a tempo parziale è solo un ripiego, per l'impossibilità di trovare un'occupazione a tempo pieno.

E' ovvio che il part-time presenta innumerevoli vantaggi per le donne che vogliono avere figli e nello stesso tempo mantenere un lavoro, specialmente quando i bambini sono piccoli, ma può portare anche ad alcuni inconvenienti nel lungo periodo (Mencarini 2006). In Italia, infatti, spesso, il lavoro part-time è penalizzante in termini di carriera e in genere non è facile tornare ad un impiego full-time, finita l' "emergenza" familiare. Inoltre, nel nostro Paese le forme di lavoro a tempo parziale non consentono la flessibilità negli orari di lavoro che potrebbe ulteriormente favorire la conciliazione. Infine, ricordiamo un altro effetto perverso: laddove il part-time è prevalentemente femminile, come nel nostro Paese, favorisce una divisione fortemente asimmetrica del lavoro domestico (Mencarini e Tanturri 2004). Le funambole part-timers, in fondo, hanno più tempo per stare a casa e finiscono per addossarsi l'intera responsabilità del lavoro domestico e di cura!

**b) i nonni tutto-fare e l'asilo che non c'è o che costa troppo**

I dati dell'Indagine campionaria sulle nascite realizzata del 2005 rivelano quanto continua ad essere intenso il ricorso alla rete di aiuti informale e alla solidarietà intergenerazionale: poco più della metà dei bambini nella fascia di età 1-2 anni è, infatti, affidata ai nonni quando la madre lavora, il 13,5% frequenta un asilo pubblico, il 14,3 uno privato, il 9,2% è affidato ad una baby-sitter, il 7,3% è accudito dagli stessi genitori e il restante 3,4% da altri parenti o amici (Figura 1).

Rispetto all'Indagine svolta nel 2002 (Figura 1) si ravvisano alcuni piccoli segnali di sviluppo del sistema dei servizi socio-educativi per la prima infanzia (Istat 2007 e 2006). Si è avuto, infatti, un lieve incremento della proporzione di bambini che frequentano un asilo nido pubblico (+1,3%) e soprattutto privato (+3,5%), prevalentemente a discapito dei bambini affidati alla baby-sitter (-2%) o accuditi dagli stessi genitori (-1,6%), mentre i nonni restano comunque il pilastro più saldo.

Si riscontra qui la peculiarità italiana di un welfare per la famiglia debole, in cui i servizi di cura per la prima infanzia sono accessibili solo ad una minoranza di bambini piccoli (a differenza di altri Paesi occidentali, si cfr. la Tabella 3) e che non tiene conto che la maggior parte delle giovani donne è occupata. Dove la rete familiare rappresenta l'unica risorsa affidabile per risolvere i problemi della conciliazione, si pone anche una questione di equità:

chi non ha i nonni su cui contare, perché ancora lavoratori o perché vivono distanti, o magari perché non sono in buona salute, che può fare? Le funambole sembrano non avere molta scelta: o sperare che il loro bambino sia accettato in un nido pubblico o mobilitare risorse private o gettare la spugna e rinunciare al lavoro.

Non è facile capire se il ricorso prevalente alla rete familiare sia dovuto principalmente ad una carenza di offerta di servizi pubblici e privati, o piuttosto ad un preciso atteggiamento culturale e in quale misura. Ad esempio, se le donne più istruite ricorrono meno ai nonni e più alle baby sitter o all'asilo (Istat 2006) è dovuto ad una scelta "ideologica" o semplicemente ad una maggiore disponibilità economica che amplia le possibilità di optare per servizi di cura a pagamento?

Certo è che per quanto riguarda l'affidamento dei bambini all'asilo nido, ci troviamo di fronte a enormi disparità territoriali: i bambini tra uno e due anni che frequentano un nido pubblico sono solo il 7,5% nel Mezzogiorno, mentre sono il 16,7% al Centro e il 15,3% al Nord (Istat 2007). Se confrontiamo alcune realtà regionali le differenze sono ancora più marcate: le percentuali più elevate di bambini che frequentano un asilo nido pubblico si registrano nella provincia autonoma di Trento (28,9%), in Emilia-Romagna (26,1%) e in Toscana (21,1%). Al contrario i livelli più bassi si osservano nelle regioni del Sud e in particolare in Campania (2,2%), in Calabria (3,2%) e in Molise (5,4%) (Istat 2007).

Quando si considera la frequenza ad un asilo nido privato, al contrario, si riscontrano generalmente valori percentuali più elevati dove è meno frequente il ricorso all'asilo nido pubblico (18,7% nel Mezzogiorno contro il 12,3% del Nord e il 13,6% del Centro) (Istat 2007). Questo risultato è in accordo con il crescente sviluppo di un mercato dell'offerta privata, che ovviamente trova maggiori prospettive di espansione là dove i servizi pubblici sono meno diffusi.

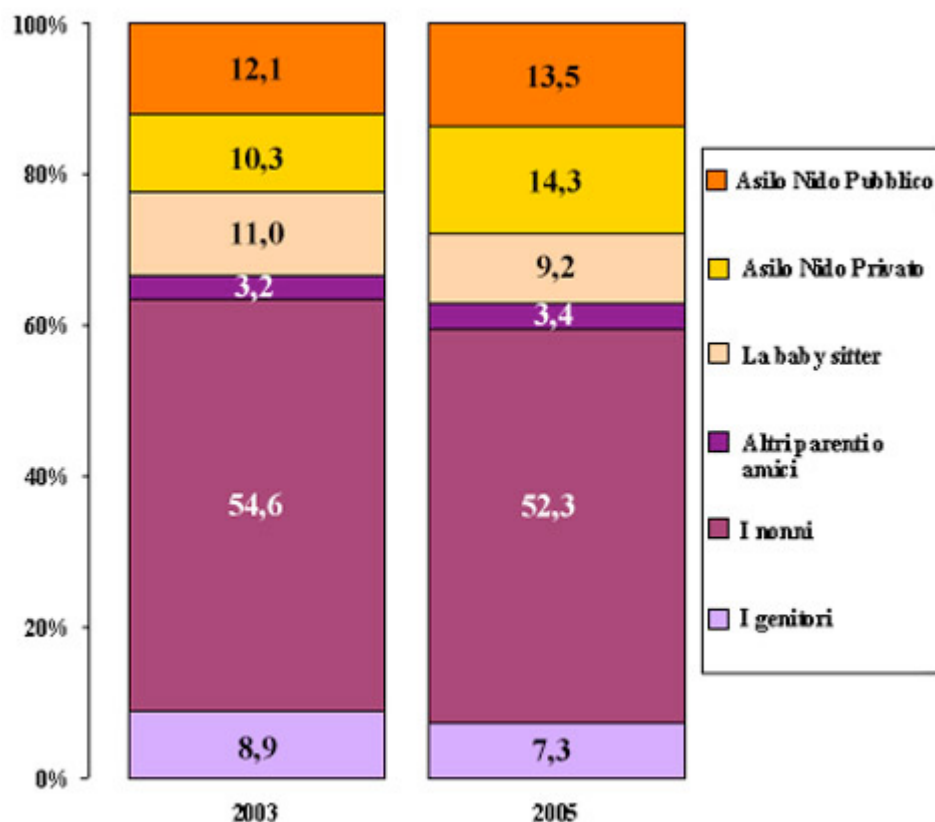


Figura 1: Bambini di età 1 -2 anni, per persone o servizi a cui sono affidati prevalentemente quando la madre lavora. Anno 2005 e 2003. Fonte: Istat 2006 e 2007. Indagine campionaria sulle nascite 2003 e 2005

Gli squilibri territoriali dal lato dell'offerta di strutture pubbliche sono amplissime: a livello nazionale i posti-nido coprono il 6,5 della popolazione sotto i tre anni, ma la copertura passa dal 17,4% dell'Emilia Romagna all'1% della Campania e della Calabria (Istituto degli Innocenti 2002). Nel 2000 a fronte a quasi 144.000 domande di iscrizione presentate, ne sono state accolte il 67%, con 47.000 bambini restati in lista di attesa (Istituto degli Innocenti 2002). Paradossalmente, laddove gli asili nido pubblici sono più diffusi e dove funzionano meglio si ha anche una maggiore domanda insoddisfatta di posti- nido (Istituto degli Innocenti 2002): è il segno che la maggiore offerta crea anche l'abitudine ad affidare i bambini alle strutture pubbliche, come scelta educativa e non solo come "parcheggio" per i bambini. E così è possibile ridurre le tensioni della conciliazione delle funambole, non a scapito della qualità delle cure per i figli.

Anche l'Indagine campionaria sulle nascite rileva una domanda insoddisfatta di posti-nido (pubblico o privato): il 28,3% delle madri che non se ne sono avvalse, infatti, ha dichiarato che, in realtà, avrebbe voluto (Istat 2007). Si tratta di quasi 56.000 bambini tra 1 e 2 anni dei quali:

- il 28,5% non ha potuto frequentare l'asilo nido perché il costo della retta è troppo elevato;

- il 22% perché non ci sono strutture nel comune di residenza o perché sono troppo distanti da casa;

- il 19,5% perché non ha trovato posto;

- il 16,3% per motivazioni riconducibili sia ad elementi di rigidità dell'offerta, ritenuti inconciliabili con i tempi di vita del bambino o familiari, sia alla qualità delle cure fornite.

Il costo elevato del servizio è dunque la motivazione principale per non aver optato per l'asilo e va sottolineato che rispetto all'Indagine precedente la quota di madri che lamenta l'insostenibilità delle rette è aumentata di 10 punti percentuali. Questo aspetto deve far riflettere, considerando che i costi di gestione per posto asilo sono in media elevati (5000 euro l'anno per un posto) e che gli enti locali, che in genere li gestiscono, riscontrano una continua riduzione di fondi.

#### **4. E se la fune divenisse una strada?**

I dati presentati hanno messo in luce le molte difficoltà che incontrano le "funambole della conciliazione" nel nostro Paese e le poche risorse su cui possono contare, il bilanciare. Ci chiediamo quando potranno finalmente camminare su una strada, magari curva e sterrata, ma senza i rischi dell'equilibrismo...

Occorrono senza dubbio misure politiche adeguate, che impegnino non solo maggiori risorse economiche ma anche più "immaginazione", per garantire servizi più vicini alle reali esigenze delle famiglie, ripensando globalmente la gestione dei tempi di vita e di lavoro, delle donne così come degli uomini.

Le attuali carenze del sistema di welfare appaiono evidenti: i costi della conciliazione ricadono in massima parte sulle famiglie e sulla solidarietà intergenerazionale (in genere sulle donne!); gli asili nido sono insufficienti e costosi tanto da essere considerati un lusso; mancano servizi alternativi che possano in qualche modo garantire cure di qualità, con orari e tempi di apertura che tengano conto degli orari di lavoro dei genitori. Inoltre, i tempi di lavoro delle donne, anche per chi lavora part-time, restano rigidi e "inconciliabili" con le responsabilità e gli imprevisti della maternità. Gli uomini sono i grandi assenti e lo sforzo di conciliazione ricade interamente sulle spalle delle madri.

Nel 2000 a Lisbona anche il nostro Paese si è chiaramente assunto l'impegno di raggiungere entro il 2010 un tasso di occupazione femminile del 60%, con posti di lavoro di alta qualità e un rafforzamento dell'inclusione sociale delle donne, tenendo conto della loro necessità di

partecipare pienamente a tutti gli aspetti della vita. Gli obiettivi strategici di Lisbona sono ancora disattesi nel nostro Paese: sì l'occupazione femminile è cresciuta negli ultimi anni, ma in massima parte come conseguenza dell'aumento dei lavori "atipici" e precari, quali il lavoro parasubordinato, il lavoro a turni o i contratti a termine. E per queste lavoratrici – come abbiamo visto – le tutele della maternità sono minime e in molti casi nulle, tanto che sono le prime a lasciare il lavoro se decidono di fare figli.

Le politiche sembrano non tener conto di una situazione in cui non solo le donne vogliono lavorare per gratificazione personale, ma hanno bisogno di lavorare, per necessità economica. Le famiglie a due redditi, infatti, sono maggiormente protette dai rischi di povertà, tanto più se sono numerose. Investire nella conciliazione, dunque, genera esternalità positive e non è solo una rivendicazione femminista.

Non solo, ma la valorizzazione tanto del ruolo produttivo che del ruolo riproduttivo delle donne diventa un obiettivo strategico anche a livello macro: di fronte al rallentamento dell'economia mondiale e l' invecchiamento demografico il nostro Paese non può più permettersi di non sfruttare al massimo il potenziale femminile, dal lato dell'occupazione così come da quello della maternità.

I timidi segnali che provengono dalle aree del Paese dove la rete dei servizi di cura è più fitta e maggiori sono le opportunità occupazionali sono incoraggianti in tal senso: le donne riescono più agevolmente a conciliare. Forse si intravede una strada...

### **Bibliografia di riferimento**

Castagnetti C. e Rosti L. (2006), *If you are so smart, why aren't you rich? Talent allocation in tournaments: the effect of gender on Italian graduates performance*, mimeo

Cnel- Istat (2004), *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tra vincoli e strategie di conciliazione*, Atti – Documenti n.49, Cnel, Roma.

Eurostat (2006), *People outside the labour force: Declining inactivity rates*, "Statistics in Focus, Population and Social Conditions", 2/2006.

Istat (2004), "Come cambia la vita delle donne", *Novità editoriale, Famiglia e Società*, Roma, Istituto nazionale di Statistica.

Istat (2006), *Avere un figlio in Italia. Approfondimenti tematici dall'indagine campionaria sulle nascite Anno 2002*, coll. Informazioni n. 32 – 2006, Roma, Istituto nazionale di Statistica.

Istat (2007), "Essere madri in Italia", *Statistiche in breve, Famiglia e Società*, Roma, Istituto nazionale di Statistica.

Istituto degli Innocenti (2002), *I servizi educativi per la prima infanzia, Indagine sui nidi di infanzia e sui servizi educativi 0-3 anni integrativi al nidi al 30 Settembre 2000*, "Quaderni del Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, Questioni e documenti, n. 21", Nuova serie, Firenze, Istituto degli Innocenti.

Mencarini L. (2006), *Per la famiglia un welfare troppo leggero, Dossier Donne e lavoro*, "Etica per le professioni", 3/2006, Padova, Fondazione Lanza.

Mencarini L. (2007), *Se lui mette il grembiule la famiglia cresce, I numeri delle donne, lavori in corso*, "Golem L'indispensabile".

Mencarini L. e Tanturri M.L. (2004), *Time use, family role-set and childbearing among Italian working women*, "Genus", vol. LX, n.1, pp. 111-137

\* Per saperne di più sui risultati dell'Indagine campionaria delle nascite (edizione 2002 e 2005), da cui abbiamo attinto la maggior parte dei dati commentati, si rimanda al sito: [demo.istat.italtridati/nascite2002/](http://demo.istat.italtridati/nascite2002/)

**Maria Letizia Tanturri è ricercatore in Demografia alla Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Pavia, dove insegna Demografia. I suoi interessi di ricerca riguardano la bassa fecondità italiana e le sue determinanti, con particolare riferimento alla relazione tra ruoli di genere, uso del tempo e comportamento riproduttivo; le condizioni socioeconomiche degli uomini e le donne anziani in Europa; le caratteristiche della presenza straniera in Italia. Collabora a diversi progetti di ricerca nazionali ed internazionali: "MAGGIE", Major AGing and Gender Issues in Europe, coordinato dall'Ined, "Travail domestique et organisation des temps de vie dans les ménages", coordinato dall'Università di Paris I, Sorbonne; "The family in the future and the future of the family: the gender story", coordinato dall'Università di Stoccolma; "Instabilità familiare: aspetti causali e conseguenze demografiche, economiche e sociali, coordinato dall'Università di Firenze; e "Ruoli di genere, genitorialità e fecondità: l'Indagine 2003 sull'Uso del Tempo" con l'ISTAT. Collabora con la Fondazione Ismu per lo studio della presenza straniera in Italia.**