

***Le monografie del Centro studi e ricerche***  
Ufficio della Consigliera nazionale di parità

ISSN 1970-8041



# **Donne, madri e lavoratrici. Criticità e dilemmi dell'occupazione femminile**

a cura di Valentina Cardinali  
*ISFOL - Area ricerche sui sistemi del lavoro*

Introduzione di Isabella Rauti



Il volume raccoglie i risultati di una ricerca coordinata dall'Area Ricerche sui sistemi del Lavoro nell'ambito del Progetto quadro ISFOL, relativo alla partecipazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Ufficio della Consigliera nazionale di parità all'Anno europeo delle pari opportunità 2007, in base alla Convenzione fra Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Direzione Generale Mercato del Lavoro – Divisione IV e ISFOL del 22 dicembre 2006 “Progetto quadro ISFOL relativo alla partecipazione dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità all'Anno europeo delle pari opportunità 2007”.

**Responsabile del Progetto:** Valentina Cardinali

I Gli autori del testo sono: Valentina Cardinali (cap. 1, conclusioni); Claudia Gasparini (cap. 2); Francesca Di Giovangiulio (par. 3.1); Maria Parente (par. 3.2), Emiliano Mandrone (a cura di) (cap. 4).

Il gruppo di lavoro statistico, coordinato da Emiliano Mandrone, è composto da Alessandro Giovannelli (par. 4.3), da Antonio Pulcini (par. 4.4) e da Antonella Scarangella (par. 4.5, 4.5.2), PhD *Econometrics and Empirical Economics* dell'Università degli studi di Roma “Tor Vergata”.

---

# INDICE

---

<b>Introduzione</b>	p.	7
<b>Premessa</b>	p.	11
1. Lavoro e maternità: questione di scelte, questione di politiche	p.	13
1.1 <i>Le scelte di fecondità e la sindrome del ritardo</i>	p.	14
1.2 <i>L'assistenza all'infanzia in Italia: un obiettivo centrato a metà</i>	p.	18
2. I dilemmi dell'occupazione femminile. Il ruolo del welfare	p.	23
2.1 <i>La spesa per la protezione sociale in Europa</i>	p.	25
2.2 <i>I sistemi di welfare nei paesi dell'Unione Europea</i>	p.	27
2.3 <i>Le donne e le politiche sociali</i>	p.	37
3. Maternità e discriminazione: sistemi a confronto	p.	45
3.1 <i>Il sistema di tutele europeo</i>	p.	45
3.2 <i>Licenziamento e dimissioni: un quadro europeo</i>	p.	55
4. Donne, madri, lavoratrici: numeri e perché della partecipazione al mercato del lavoro	p.	61
4.1 <i>Un'analisi descrittiva</i>	p.	62
4.2 <i>Maternità e discontinuità occupazionale</i>	p.	69
4.3 <i>Dal doppio al triplo ruolo: la sandwich generation</i>	p.	73
4.4 <i>La partecipazione femminile al mercato: determinanti e rischi</i>	p.	83
4.5 <i>L'offerta femminile di lavoro. Incentivi e Tassazione</i>	p.	92
4.5.1 <i>Allegati al 4.5.</i>	p.	101
4.5.2 <i>Un approfondimento. L'elasticità della offerta di lavoro di uomini e donne</i>	p.	108
<b>Conclusioni</b>	p.	121
<b>Bibliografia</b>	p.	123



---

# INTRODUZIONE

---

di Isabella Rauti



Donne, madri e lavoratrici. Quella che sembra configurarsi come “un’acrobazia” quasi impossibile è in realtà l’esercizio quotidiano che si compie ed “Il disagio da sdoppiamento” che ne consegue e che vivono le donne nel mercato del lavoro.

Tre dimensioni e presenze che riguardano e che si riconducono allo stesso soggetto e che richiedono strategie ed attivazione diverse che spesso non risultano conciliabili. Il titolo scelto per questa ricerca è la metafora estremizzata (da criticità a dilemma!) ma rappresentativa di una realtà sociale, culturale, economica e di costume che impone alle donne di fare scelte che agli uomini non si pongono. Scelte che investono spesso la dimensione stessa dell’esser donna, la sua collocazione nel contesto lavorativo ma anche in quello sociale, in cui i molteplici ruoli femminili e le molteplici funzioni esercitate si confondono, si sovrappongono, si intrecciano e si condizionano e finiscono sempre, nonostante i risultati sempre conseguiti, per rappresentare un sovraccarico.

La scelta del titolo vuole anche contribuire e porre la questione dell’occupazione femminile in termini diversi e di sensibilità vissuta piuttosto che, esclusivamente da un punto di vista – pur necessario – di base statistica. Uno degli obiettivi e delle prassi di parità e di pari opportunità è quello – suggerito anche dalla Strategia europea di Lisbona - di colmare il divario occupazionale di genere che ci separa dagli altri paesi europei; in Europa, infatti, al penultimo posto – prima di Malta – per il tasso di occupazione femminile e questo a fronte, comunque, di uno dei più bassi tassi di fecondità (1,3 figli in media per donna). Gli obiettivi di Lisbona imponevano - agli Stati membri - per il 2010 il raggiungimento del 60% come tetto per l’occupazione femminile. L’Italia, il cui tasso si attesta intorno al 46,3% contro il 70,7% maschile, ha già ampiamente disatteso anche l’obiettivo intermedio fissato al 57% per il 2005, ed è – ad oggi – evidente che non potrà centrare l’obiettivo del 2010, il cui raggiungimento richiederebbe un incremento di oltre dieci punti percentuali nei tassi di occupazione femminile, che più o meno si traduce con l’ingresso di oltre tre milioni di donne nel mondo del lavoro. Ma colmare questo *gap* non significa solo pensare alla creazione di nuove opportunità occupazionali ed impegnarsi perché siano so-

<sup>1</sup> Dati Isfol Plus, cfr. E. Mandrone (a cura di) *PLUS*



stenibili e qualitativamente accettabili e dignitose, ma anche far sì che le donne che già lavorano, possano mantenere il posto e magari migliorare alcuni aspetti contrattuali, professionali e di progressioni di carriera. Insomma, fare politiche attive del lavoro e dei suoi modelli di organizzazione, contrastando – parallelamente alla promozione di nuovi ingressi – i fenomeni di abbandono del lavoro e del cosiddetto “effetto scoraggiamento” delle inattive, nonché intervenendo nel governo della flessibilità, secondo principi di “*flexsecurity*” come ora, finalmente, si comincia a dire in Europa.

Non è possibile, comunque, rispettare gli obiettivi di Lisbona, se – stando alle più recenti rilevazioni - ancora oggi, in seguito alla maternità una donna su nove esce dal mercato del lavoro italiano; la maternità, infatti, resta la principale motivazione di abbandono del lavoro da parte delle donne. In questo fenomeno complesso, se pure esiste una rispettabile componente di scelta e di volontarietà, esiste anche – ed è questa che ci compete – una nota componente subita e di obbligatorietà. La maternità infatti continua ad essere uno dei fattori più difficilmente conciliabili con le scelte lavorative e più difficili da gestire per le organizzazioni lavorative, oltre che una fonte di diverse pratiche discriminatorie<sup>1</sup>.

E la struttura del welfare non consente ancora alle famiglie di poter effettuare scelte condivise, perchè stenta ad intercettare i nuovi modelli nuovi esistenziali e socioeconomici che avanzano. Se cambia il mondo del lavoro, deve cambiare anche il modello di welfare, come abbiamo sempre sostenuto, e per cambiare il modello di welfare, deve cambiare non solo la conciliazione data ed oggettiva, ma anche la condivisione che viene scelta all'interno delle famiglie. Un nuovo welfare, allora, per una nuova conciliazione, che introduca elementi diversi di organizzazione del lavoro e l'idea che la conciliazione sia una politica di sviluppo economico e sociale e, che gli strumenti di conciliazione non siano né tutela, né assistenza, ma solidarietà, partecipazione e volontà di coesione sociale.

Se non cambiano i modelli di Welfare, essere donna, madre e lavoratrice resteranno dimensioni e ruoli dall'intreccio faticoso e dalle “criticità amletiche”, alternative, da dilemma insomma! Ecco perché, ancora, la maternità deve essere uno dei temi chiavi dell'agenda politica europea ma anche degli Stati membri! Ed il processo di adeguamento ai migliori *standard* comunitari di occupazione

<sup>1</sup> Cfr. V. Cardinali (a cura di) *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL, Ufficio nazionale consigliera di parità, Rubettino ed. 2006 ed anche I. Pitoni e I. Rauti (a cura di) *Le discriminazioni di genere in ambito lavorativo. Indagine conoscitiva di casi trattati dalle Consigliere di parità*, ISFOL, Ufficio nazionale consigliera di parità, 2007.



non può non partire dalla valutazione e dal rispetto della specificità di genere, in cui devono rientrare, in termini di valore sociale riconosciuto e di responsabilità socialmente condivisa, gli eventi di maternità e paternità, la gestione nel breve e medio periodo e le esigenze di cura e assistenza in senso lato, come richiesto anche dal Consiglio Europeo di Barcellona sin dal 2002<sup>2</sup>. Ma si tratta di politiche di conciliazione che siano complessive e di sistema – non di segmento e di settore – e che riguardano uomini e donne; politiche *friendly* di “conciliazione tra vita e lavoro”, capaci far dialogare la sfera personale di gestione del proprio tempo con quella produttiva del lavoro e, capaci anche di favorire la “condivisione” ed una redistribuzione dei ruoli all’interno delle famiglie prima e dei rapporti di genere in società poi.

Questa ricerca, pertanto, intende continuare a ribadire la centralità del rapporto tra lavoro e maternità, indicarlo come uno dei nodi irrisolti non solo della partecipazione femminile al mercato del lavoro ma dell’intero mondo del lavoro nonché come una questione economica e di competitività del Paese. Quindi, la sua soluzione è obiettivo politico generale ed anche linea guida operativa della Rete Nazionale delle Consigliere di parità. Ed è per questo che, accanto all’azione di sensibilizzazione costante a vari livelli territoriali e istituzionali, ed attraverso la loro *mission* istituzionale di presidio antidiscriminatorio sul mercato del lavoro, le Consigliere di parità operano affinché a partire dai contesti organizzativi si diffondano pratiche che possano realmente incidere, oltre che nel ridurre il divario di genere indicato a Lisbona, nella vita quotidiana delle donne e degli uomini, per migliorarne la qualità.

Isabella Rauti  
Consigliera Nazionale di parità

<sup>2</sup> Con l’adozione di una “Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini”, il 1° marzo 2006 la Commissione ha definito le sue priorità e il suo quadro d’azione per la promozione della parità fino al 2010, proseguendo così nell’obiettivo di promuovere la parità tra donne e uomini e assicurare che tutte le sue politiche contribuiscano a tale obiettivo. A tale scopo è essenziale lo sviluppo dei servizi di custodia dei bambini. Nel Consiglio europeo di Barcellona del 2002 i Paesi membri si sono impegnati ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione paritetica di donne e uomini nel mercato del lavoro e di introdurre, entro il 2010, un’assistenza all’infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l’età dell’obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.



---

# PREMESSA

---

di Diana Gilli

*Essere impegnati per il secondo anno consecutivo sul tema della relazione tra occupazione femminile e maternità, da un lato conferma la proficua collaborazione con l'Ufficio nazionale della Consigliera di parità, presidio istituzionale alle discriminazioni di genere sul mercato del lavoro, ma dall'altro conferma anche l'urgenza e la rilevanza di un tema che fortemente condiziona la partecipazione femminile al mercato del lavoro. In un momento in cui, sulla scia degli input di Lisbona, l'occupazione femminile è un tema caldo dell'agenda politica nazionale, risulta importante affrontarne con coraggio anche gli aspetti più critici. E quindi riscoprire che, nonostante gli alti standard di tutela normativa di cui dispone in Europa il nostro Paese, la maternità continua ad essere il fattore che riduce del 12% la presenza delle donne sul mercato, determinandone l'abbandono definitivo o temporaneo e quindi presentandosi come il principale indice di discontinuità occupazionale. Che inoltre, l'occupazione femminile non è un concetto omogeneo, anzi è fortemente condizionato da molteplici variabili esterne, prima tra tutte dal fattore età. Per questo abbiamo previsto una riflessione specifica ad esempio, sul segmento delle trenta quarantenni che suggerisce di riflettere sull'incidenza in termini di partecipazione, ma non solo, del "raddoppio" del carico di cura sulle donne (nel momento in cui si è responsabili contemporaneamente di figli e genitori bisognosi di assistenza).*

*Nell'assenza di relazione diretta tra i costi del lavoro e i costi opportunità per le donne, è quindi importante analizzare quali sono i fattori realmente inclusivi e quali quelli distorsivi della partecipazione femminile, e il peso che in questo contesto assume la maternità. A tal fine, a partire dal quadro normativo e di welfare, l'analisi si è incentrata sulle costanti e le variabili che caratterizzano l'occupazione delle donne, con un'attenzione particolare anche all'analisi di come una politica fiscale attenta alle problematiche "di genere" possa favorire o meno l'innalzamento dei tassi.*

*Data la complessità e l'eterogeneità del tema, il volume cerca di fornire alcuni input di riflessione e suggerimenti di lavoro, per tentare almeno di far luce nel complesso scenario delle politiche per l'occupazione femminile... verso la meta di Lisbona.*

Diana Gilli


Dirigente ISFOL - Area Ricerche  
sui Sistemi del lavoro



---

# 1. LAVORO E MATERNITÀ: QUESTIONE DI SCELTE, QUESTIONE DI POLITICHE

---



I tassi di occupazione femminile sono fortemente legati al ruolo familiare delle donne e decrescono proporzionalmente all'aumentare del numero dei figli e degli impegni correlati<sup>4</sup>.

Considerando in particolare la fascia di donne tra 35 e 44 anni, che è la classe di età che consente di avere una panoramica ampia del fenomeno maternità, si denota che al 2006 è occupata:

- 83% delle single
- 75,4% in coppia senza figli
- 56,9% in coppia con figli
- 40,5% in coppia con 3 o più figli.

La relazione stringente con i carichi di cura, oltre ad una complessa serie di motivazioni che fa capo a dinamiche discriminatorie sul mercato del lavoro, fa sì, inoltre, che quasi una donna su sei al momento della nascita del figlio lascia o perde il lavoro<sup>5</sup>.

Il carico di lavoro familiare per le donne occupate è molto elevato e poco distribuito all'interno della coppia. Il 71,7% del lavoro familiare della coppia senza figli è infatti a carico della donna nel caso in cui questa lavori. Il valore sale se si considerano le lavoratrici in coppia con figli (74,9%). L'asimmetria dei ruoli è maggiore nel Sud del Paese (80,9%) e per le occupate in coppia con figli.

Collegando lo status occupazionale delle donne con il tasso di fecondità si denota che i paesi più ricchi in Europa hanno anche i tassi di natalità più alti. Si tratta di realtà in cui:

- più del 50% delle donne lavorano;
- a parità di mansioni gli stipendi di uomini e donne sono simili;
- maggiore attitudine alla condivisione dei ruoli familiari nella coppia;
- flessibilità della legge verso le coppie non regolari o tradizionali;

Corollario di questi fattori, tuttavia è che l'età media del primo figlio è molto alta.

<sup>4</sup> ISTAT, *Dossier statistico sulla famiglia*, maggio 2007

<sup>5</sup> Vedi oltre par. 4.2



Esiste quindi un legame importante tra la fecondità e la partecipazione femminile al mercato. “Si tratta di una relazione cruciale per lo sviluppo, perché significa che famiglia e lavoro possono essere obiettivi conciliabili. Il legame positivo comincia a emergere nei paesi occidentali già a fine anni Ottanta: nei contesti nei quali maggiore è il tasso di attività femminile, maggiore risulta anche il numero medio di figli per donna. L'Italia però, attualmente, è tra i paesi Ocse che presentano la più bassa combinazione dei due valori. Inoltre, all'interno dello stesso territorio italiano, fino a pochi anni fa la relazione tra partecipazione delle donne al mercato del lavoro e fecondità continuava a essere negativa. Un paradosso, visto che l'Italia, per rispondere all'accentuato invecchiamento, ha bisogno più degli altri paesi di aumentare entrambi gli indicatori”<sup>6</sup>.

L'Italia pertanto non si colloca nel citato trend dei paesi europei. Le caratteristiche familiari del nostro paese infatti sono le seguenti. Le coppie con figli sono in totale 9 milioni 591 mila e quelle con figli minori 5 milioni 812 mila. Le coppie con 1 figlio convivente sono il 46% del totale (erano il 43,7 dieci anni prima), quelle con due il 42,8% (43,5% nel 1995-1996) e quelle con tre o più l'11,2% (12,8% nel 1995-1996). Se si considerano le coppie con almeno un figlio minore la percentuale di quelle con un solo figlio è il 52,2%. I nuclei monogenitore sono in totale 2 milioni 113 mila, quelli con figli minori 679 mila. I nuclei monogenitore con figli minori sono nell'86,9% dei casi composti da madri sole. L'elemento che accomuna l'Italia con il trend ottimistico precedentemente delineato è la sindrome da ritardo, ossia il processo in base al quale si pospone la scelta di fecondità.

## 1.1 Le scelte di fecondità e la sindrome del ritardo

Nell'arco degli ultimi venti anni la fecondità è diminuita a livello nazionale del 10% come risultato della forte riduzione del terzo figlio o successivo (-45,7%) a cui si aggiunge una diminuzione più contenuta dei secondogeniti (-8,4%) e un aumento della propensione ad avere il primo figlio (+2%). Nel Nord del Paese si registra una ripresa della fecondità che interessa il primo figlio (+17%) e il secondo (+11%); al contrario nel Mezzogiorno si osservano importanti riduzioni della fecondità per tutti gli ordini, in modo particolare dal secondo figlio. Per le generazioni di donne nate a partire dalla fine degli anni '50 e dei primi anni '60, si osserva, inoltre, che la percentuale di madri che ha un solo figlio è aumentata dal 25 al 32%.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> D. Del Boca e A. Rosina “L'effimero boom delle nascite” in *La Voce* 17.10.2007

<sup>7</sup> ISTAT, *Dossier famiglie*, 2007

Passando dall'ottica storica ad uno sguardo sugli ultimi tre anni si denota che le nascite sono leggermente aumentate (da 1,22 a 1,31) ma il fenomeno è comunque legato alla crescita (dal 6% al 10%) della natalità delle donne immigrate. Anche volendo scorporare quest'ultimo dato, si evince che in ogni caso l'incremento maggiore si è realizzato proprio laddove la partecipazione femminile e i servizi all'infanzia sono più diffusi (es: Emilia Romagna, Lombardia, Veneto e Toscana, mentre è diminuita soprattutto in Sicilia e Basilicata). Questo non vuole certo instaurare un legame di causalità, ma sottolinea legami di interdipendenza da osservare.

Le scelte di fecondità sono pertanto influenzate da diversi fattori:

**a) i costi.** Secondo i dati ISTAT il 15% delle famiglie italiane, dichiara difficoltà economiche. Mantenere un figlio che ha meno di sei anni costa alla famiglia all'incirca il 19,4%. Una coppia senza figli ha una spesa media mensile di 1.300 euro; un figlio tra zero e 5 anni costa 252 euro al mese; tra i 6 e i 14 anni costa 212 euro e 233 tra i 15 e i 18 anni. Sono numeri che non lasciano dubbi eppure il sistema fiscale italiano ne tiene conto poco o nulla visto che non esistono agevolazioni in relazione al numero dei componenti il nucleo familiare.

In sostanza, le coppie italiane hanno un figlio in meno di quello che desidererebbero. Responsabili di queste attese negate sono individuati nell'insufficienza dei sostegni per quello che riguarda i costi, i limiti di un sistema fiscale che non favorisce le famiglie con figli, l'inesistenza di politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia visto che poco o nulla viene fatto per combinare gli orari, per creare asili nido o altre strutture socio-educative. Sono queste le conclusioni dell'*indagine conoscitiva sulle condizioni delle famiglie in Italia 2007* voluta dalla XII Commissione permanente Affari sociali, la quale ha sottolineato la necessità di evitare interventi sporadici sul tema. La politica per la famiglie "non è settoriale ma nasce dalla convergenza della politica fiscale, del lavoro, dell'istruzione, della salute, della casa, dei servizi sociali, delle pari opportunità".

Nello specifico le indicazioni emerse vanno nella direzione di:

- sostenere il desiderio di maternità rimuovendo certi ostacoli come la non tutela per le donne con contratti a tempo e atipici;
- agevolare ed estendere le forme di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (orari, distanze, congedi, part time);
- sostenere i genitori nella crescita e nella cura dei figli con agevolazioni fiscali;
- il sostegno nella scuola;
- programmi di edilizia pubblica e agevolata per favorire l'autonomia dei giovani;
- ridurre la precarietà nei rapporti di lavoro;
- interventi mirati per le famiglie dove vivono persone disabili o anziane, quelle con bambini piccoli, con tre o più figli.



**b) peggioramento delle condizioni economiche e lavorative dei giovani.** In Italia lavora il 40% dei ragazzi tra i 20 e i 25 anni contro il 60% media europea, con un reddito comunque inferiore ai colleghi europei sino addirittura alla metà di quello percepito da francesi e tedeschi. La difficoltà di raggiungere l'indipendenza economica, accompagnata da politiche abitative non fondate su offerte accessibili, aumenta la dipendenza dei giovani dalla famiglia di origine e allontana il momento di formazione di una famiglia autonoma e di assunzione di responsabilità. Permane il modello di famiglia quale "ammortizzatore sociale" e supporto al miglioramento delle competenze e del livello di istruzione dei giovani.

**c) la scarsa possibilità di lavori part time.** Lavorano a tempo parziale il 45% delle madri che risiedono 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%) e nel ramo delle costruzioni (58,1%), dei servizi (54,0%) e del commercio (50,1%). Il part-time è dunque, sicuramente, un importante strumento di conciliazione, soprattutto se volontario e reversibile. Esiste, tuttavia, una quota di part-time "subito" e non scelto che rappresenta per le donne un ripiego rispetto ad una occupazione a tempo pieno difficile da trovare (nell'11% dei casi). Questo è vero soprattutto per le donne del Mezzogiorno e per quelle in posizioni professionali medio-basse. Le madri lavoratrici a tempo parziale sono impegnate in media per cinque ore al giorno dal lunedì al venerdì.

**d) scarsa presenza di servizi per la prima infanzia.** (v.oltre) Le modalità prevalenti scelte dai genitori per la cura e l'affidamento dei figli, quando avevano meno di tre anni e le motivazioni a favore delle scelte effettuate<sup>8</sup> evidenzia che circa il 20% dei genitori ha mandato i propri figli, di età inferiore ai 3 anni, all'asilo pubblico, mentre il 7% ha utilizzato un asilo privato; i rimanenti genitori hanno preferito occuparsi personalmente del figlio o hanno chiesto l'aiuto di nonni, parenti e amici. Appare più utilizzato l'asilo pubblico nel Nord e quello privato nel Centro-Sud, palesando la difficoltà ad usufruire di una struttura pubblica in alcune aree nazionali. Il ricorso al nido pubblico o privato è maggiore per le classi di età più adulte e per chi ha un titolo di studio medio-alto (diploma e laurea). Resta evidente tuttavia una sproporzione tra domanda e offerta su base nazionale.

**e) congedi parentali economicamente non convenienti** (in Italia sono i meno pagati al 30%, contro il 42% della Francia, il 66% della Svezia o il 50% della Danimarca). In Italia l'unico tentativo di incentivare i padri a prendere il congedo facoltativo è stata l'offerta di un mese in più di congedo se il padre ne prende

<sup>8</sup> Indagine Isfol Plus. Cfr. anche V. Cardinali (a cura di) *Maternità, lavoro, discriminazione*, ISFOL, Rubettino, 2006 e E. Mondrone, D. Radicchia (a cura di) *PLUS-Participation Labour, Unemployment Survey*, ISFOL, 2006.



almeno tre. Purtroppo con una riduzione del salario del 70% l'incentivo previsto non sembra aver funzionato. In Svezia invece, al fine di facilitare la condivisione del congedo facoltativo tra i genitori esiste la possibilità di prenderlo contemporaneamente: sia la madre che il padre possono lavorare part-time (orizzontale o verticale) rimanendo entrambi sul mercato del lavoro. Ciò consente tra l'altro di evitare il deprezzamento del loro capitale umano che potrebbe avere effetti negativi sui salari futuri e una maggior condivisione del lavoro e delle responsabilità di cura dei figli all'interno della coppia<sup>9</sup>.

Nel complesso, l'astensione facoltativa dal lavoro e i congedi parentali sono ampiamente utilizzati dalle madri, oltre l'80% al Nord, oltre il 62% al Sud. Sono le diplomate ad usufruire più frequentemente dell'astensione facoltativa (76%), seguite dalle laureate (74%) e dalle donne con basso titolo di studio (70%). Il 95% delle madri che ha usufruito dell'astensione facoltativa dal lavoro ha, inoltre, dichiarato di aver ricevuto una regolare retribuzione o un'indennità di maternità durante il periodo che è stata a casa<sup>10</sup>.

Rimandando al par. 3.1 per una visione comparata dei sistemi di congedi europei, basti tuttavia visualizzare in questa tabella la correlazione delle variabili che tengono insieme nell'ottica dei paesi OECD, una politica familiare, dalla presenza e fruibilità dei congedi, alla economicità, al livello di spesa, sino ai risultati di inserimento dei bambini.

**Tab.1: Strumenti di politica familiare in ottica comparata OECD**

	Durata congedo di maternità (settimane)	Durata congedi parentali retribuiti (settimane)	Congedo di paternità (settimane)	Spese totali per i servizi di cura all'infanzia (% PIL)	Spese procapite per i servizi di cura all'infanzia (in dollari)	Quota dei bambini nei nidi pubblici (1-2- anni)	Quota bambini nelle scuole materne (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
Italia	21	36	0	0,65	2761	7	71	0,64

Fonte: OECD family database, Family and bosses, Education database

<sup>9</sup> D. Del Boca, *Famiglia e lavoro*, intervento alla Conferenza nazionale della Famiglia 24-26 maggio 2007

<sup>10</sup> Cfr ISTAT, *Essere Madri*, 2006



Spicca in Italia l'assenza di congedi di paternità, un basso investimento della spesa sociale per i servizi all'infanzia, una bassissima presenza dei bambini nei nidi ed un altrettanto lieve previsione di misure di carattere agevolativo per la famiglia, nodo per il quale l'Italia è fanalino di coda.<sup>11</sup>

## 1.2 L'assistenza all'infanzia in Italia: un obiettivo centrato a metà

Esiste una correlazione tra tasso di fertilità e servizi resi all'infanzia. Da simulazioni e studi di carattere statistico<sup>12</sup> risulterebbe che se la disponibilità di posti negli asili nido (quindi l'attenzione alla prima infanzia) potesse passare dall'attuale 9% al 33%, la partecipazione femminile al mercato del lavoro salirebbe dall'attuale 46,3% al 54%.

L'obiettivo di incrementare i servizi alla prima infanzia e alla fascia prescolare è infatti un necessario adeguamento europeo.

Il 23-24 marzo 2000 a Lisbona, infatti, il Consiglio Europeo ha predisposto un documento che definisce le strategie per il 2010 della Comunità Europea che si articolano in quattro punti chiave:

- migliorare l'occupabilità e colmare le lacune in materia di qualificazioni, in particolare fornendo servizi di collocamento mediante una base di dati a livello europeo riguardante i posti di lavoro e le possibilità di apprendimento; promuovere programmi speciali intesi a permettere ai disoccupati di colmare le lacune in materia di qualificazioni;
- attribuire una più elevata priorità all'attività di apprendimento lungo tutto l'arco della vita quale elemento di base del modello sociale europeo, promuovendo altresì accordi tra le parti sociali in materia di innovazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita, sfruttando la complementarità tra tale apprendimento e l'adattabilità delle imprese e del loro personale mediante una gestione flessibile dell'orario di lavoro e l'impiego a rotazione e introducendo un riconoscimento europeo per imprese particolarmente avanzate;
- accrescere l'occupazione nei servizi, compresi i servizi personali in cui esiste una notevole scarsità di manodopera; sono possibili iniziative private, pubbliche o del terzo settore, con soluzioni appropriate a favore delle categorie più svantaggiate;

<sup>11</sup> Cfr. par. 4.5 per il dibattito sulla tassazione a base familiare

<sup>12</sup> Istituto Child 2006

- e soprattutto, favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, compresa la riduzione della segregazione occupazionale, e rendendo più facile conciliare la vita professionale con la vita familiare, in particolare effettuando una nuova analisi comparativa in materia di miglioramento dei servizi di custodia dei bambini.

A seguito di questa definizione di priorità, nel marzo 2002, il Consiglio europeo di Barcellona ha riconosciuto l'importanza dei servizi all'infanzia in termini di crescita e di pari opportunità, invitando gli Stati membri a "rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro e a sforzarsi, tenuto conto della domanda di strutture per la custodia dei bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di cure, per fornire, entro il 2010 un'assistenza all'infanzia:

- per almeno il 33% dei bambini di età 0- 3 anni;
- per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico.

Questi "obiettivi di Barcellona", sono intesi a rimuovere le barriere e ad eliminare i disincentivi che ancora ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire il raggiungimento della piena occupazione<sup>13</sup>.

Ma a cinque anni dalla definizione degli obiettivi di Barcellona i risultati sono ancora deludenti:

- l'obiettivo offrire servizi all'infanzia al 33% dei bambini di età compresa tra 0 e 3 anni è stato raggiunto soltanto da 5 Stati membri: Belgio, Finlandia, Francia, Svezia e Danimarca. In parecchi paesi la soglia è sotto il 10%, come nel caso di Spagna, Austria, Repubblica Ceca, Bulgaria, Germania, Grecia, Lituania, Italia, Ungheria e Polonia, dove si registra l'offerta più scarsa di servizi all'infanzia in età prescolare.
- l'obiettivo di offrire copertura al 90% dei bambini dai 3 anni all'età scolare è stato raggiunto da 8 paesi (Belgio, Finlandia, Francia, Svezia, Danimarca, Italia, Germania e Spagna).

<sup>13</sup> L'importanza del raggiungimento degli Obiettivi di Barcellona è stata sottolineata anche in alcuni recenti atti comunitari quali:

- *Patto Europeo per la parità di genere* (Allegato II) del 23/24 marzo 2006;
- *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni sulla parità tra donne e uomini del 7 febbraio 2007* (pag. 3 e pag. 7);
- *Risoluzione del 13 marzo 2007 del Parlamento Europeo Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010* (punto 22).



Pertanto, l'obiettivo di Barcellona è stato raggiunto dall'Italia solo in relazione alla fascia prescolare, con un 99,3% di servizi disponibili, coperto da tutte le regioni italiane che superano il limite del 90%. Problematica resta la performance riguardo l'assistenza ai bambini sotto i tre anni: a fronte dell'obiettivo del 33%, l'Italia registra solo il 9,9%, con punte minime dell'1,8% in Calabria e massime del 22% in Emilia Romagna.

Tuttavia il calo della natalità e la crescente esigenza di servizi all'infanzia per la fascia 0-3 anni sono solo apparentemente in contraddizione. Da un lato infatti la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, comporta una riduzione della presenza spazio temporale in famiglia, e dall'altro le famiglie stesse fanno del ricorso ai servizi il punto nodale di uno specifico modello educativo (come è avvenuto in passato per la scuola materna alla quale hanno accesso oggi il 98,5% dei bambini)<sup>14</sup>.

Ma quanto costa l'adeguamento? La relazione illustrativa alla Finanziaria 2007 evidenzia che l'attuale copertura territoriale nazionale dei servizi socio-educativi è pari al 9,9%. Secondo le stime del Centro nazionale di documentazione per l'infanzia e l'adolescenza, per ogni incremento del 5% della copertura nazionale sarebbero necessari due miliardi di euro. Per raggiungere l'obiettivo del 33% per il 2010, sarebbe, quindi, necessaria una cifra complessiva di 9 miliardi di euro.

Lo scenario in cui dovranno intervenire le politiche familiari sarà necessariamente di integrazione pubblico privato, realtà che convivono in diversa misura in Europa, come dimostra la semplice comparazione riportata in tab.2.

**Tab.2: Pubblico e privato nei servizi all'infanzia in ottica comparata**

	<b>Italia</b>	<b>Inghilterra</b>	<b>Francia</b>	<b>Svezia</b>	<b>Germania</b>
<b>Fornitori principali di servizi all'infanzia</b>	Privato: for-profit 62,5%; non-profit 37,5%	Pubblico 59%, privato for-profit 47%, resto non-profit	Pubblico: dal 64 all'82%; non-profit dal 29 al 40% for-profit irrilevante	Pubblico: 83%, i due terzi del resto non-profit; un terzo for-profit	Pubblico 42%, non profit 58% c.a., for profit irrilevante

In tutti i paesi analizzati il ricorso a soluzioni miste pubblico/private è evidente e risponde alla necessità di ridurre parte dei costi crescenti dei servizi. Questi

<sup>14</sup> Cfr. Ires

stessi processi non sono tuttavia gli stessi poiché il contesto nazionale di welfare ne condiziona fortemente le modalità di realizzazione e le conseguenze in termini di disuguaglianza nell'accesso ai servizi stessi. La peculiarità italiana in questo contesto si evince nel ruolo del privato. Nello specifico, il privato for-profit contribuisce per il 62,5% all'offerta dei nidi ed è in convenzione con il pubblico solo nell'8% dei casi. Il privato non-profit (associazioni e cooperative), per contro, contribuisce solo per il 37,5%, ma nella quasi totalità dei casi gestisce un appalto pubblico. La crescita del ruolo del settore privato (avvenuta in modo esponenziale soprattutto nel periodo 1992- 2000, passando dal 6,7% al 20% del totale dei nidi presenti sul territorio nazionale) non ha provocato un analogo trend nel settore pubblico, dove le liste d'attesa non sono affatto diminuite. Ciò si spiega con il fatto che i servizi privati solo in ridotta percentuale sono in convenzione con il pubblico, e quindi applicano costi contenuti e criteri d'accesso più equi. Per il resto i costi sono molto alti ed accessibili solo ad un segmento ridotto della popolazione. Il restante, invece, si trova a dover provvedere autonomamente al fabbisogno di cura, anche rivolgendosi al "mercato nero dei servizi"<sup>15</sup>.

Il che rinnova l'esigenza che un discorso di tipo quantitativo, di incremento di servizi nell'ottica di Barcellona, vada accompagnato alla previsione di standard qualitativi che sappiano stimolare la fiducia nel sistema.

<sup>15</sup> Elisa Mariano *Politiche e servizi all'infanzia in Italia ed alcuni paesi europei* Consulta degli orari, 2006.



---

## 2. I DILEMMI DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE. IL RUOLO DEL WELFARE

---



Con l'espressione "Modello Sociale Europeo" (MSE) si intende la visione comune del modo in cui la società dovrebbe essere organizzata nell'Unione Europea ed è uno dei termini più usati per descrivere l'esperienza europea della promozione dello sviluppo economico sostenibile e della coesione sociale. Non si tratta soltanto di un insieme di regolamentazioni, ma anche di una gamma di pratiche volte alla promozione di una politica sociale volontaristica e comprensiva all'interno dell'Unione Europea. Comunque lo si intenda – come "progetto europeo", come modello ideale, come un complesso di diverse realtà di welfare o come un "progetto politico", che può fornire una soluzione comune ai problemi di natura politica, (sviluppandosi su idee, quali: flexicurity, attivazione, partenariato ecc., creando un accordo tra la politica sociale e il bisogno di rafforzare le capacità dell'individuo piuttosto che cercare di correggere le forze del mercato, si tratta di un modello dinamico, condizionato dai processi e dalle forze sia nazionali che internazionali.

La politica sociale, così, diventa, nel discorso europeo, uno strumento per ottimizzare la calibratura dei sistemi di protezione sociale nei confronti delle forze che agiscono nel mercato.<sup>16</sup> Oggi sempre più emerge la necessità di transitare da un sostegno passivo a una tendenza attiva sostituendo i vecchi schemi politici, al fine di ottenere la socializzazione delle motivazioni degli individui, persuadendoli a partecipare al processo di modernizzazione e riducendo la loro dipendenza dal welfare, grazie alla promozione di politiche mirate a costruire la capacità dei gruppi svantaggiati di rispondere alle conseguenze di un rapido cambiamento sociale ed economico.

Recentemente si è stati testimoni di una sempre maggiore preoccupazione a livello europeo e a livello nazionale per la crescita della disoccupazione e dell'esclusione sociale ed economica; allo stesso tempo cambiamenti economici e politici hanno esercitato maggiori pressioni sulla capacità dei paesi di istituire sistemi di welfare. Tali tendenze hanno portato a ripensare le politiche e le nuove pratiche nei sistemi nazionali di welfare; hanno richiesto risposte più compren-

<sup>16</sup> M. Jepsen, A. Serrano Pascual, *Il modello sociale europeo: un esercizio in decostruzione*, 2005



sive e multidimensionali ai bisogni di chi era a rischio disoccupazione, povertà ed esclusione sociale.

L'Unione Europea non ha il potere di standardizzare i numerosi, e, in alcuni casi, diversi sistemi di protezione sociale nei vari Stati membri – a volte concetti, quali occupabilità o flessibilità, a cui la SEO<sup>17</sup> si riferisce come se fossero facilmente e prontamente comprensibili in tutti i paesi, in alcuni casi non lo sono affatto - ma il suo ruolo è coordinare tali sistemi in modo da garantire diritti stabiliti. Una componente fondamentale di tale politica sociale europea è il metodo aperto di coordinamento<sup>18</sup>, che si pone obiettivi che ci si aspetta che tutti gli Stati membri implementino grazie a misure nazionali nelle aree della protezione e dell'inclusione sociale, delle pensioni, della sanità, della prevenzione della povertà, attraverso leggi per il lavoro, per l'occupazione, per il gender mainstreaming.

Gli stati membri dell'UE devono affrontare grandi sfide a livello sociale ed economico, inasprite per di più dallo sviluppo demografico e da aspettative di vita sempre maggiori, che reclamano un potenziale sempre più alto per lo stato, la società, la famiglia e l'economia. Al fine di affrontare le sfide che il futuro propone si deve costruire attivamente il cambiamento sociale, incrementare il numero dei bambini e delle famiglie, attuare una migliore integrazione di tutti i membri della nostra società e creare migliori e più numerose opportunità di lavoro; in particolare si devono promuovere pari opportunità per donne e uomini nell'occupazione e nella famiglia. Inoltre assicurare la sostanza e lo status del Modello Sociale Europeo gioca un ruolo assolutamente rilevante nell'identificazione dei cittadini con l'Europa.

Un aspetto distintivo del Modello Sociale Europeo è rappresentato dalla lunga e persistente tradizione di welfare fornito dallo stato, ma i modelli europei di welfare stanno evolvendo e convergendo secondo situazioni particolari in ciascuno stato membro.

La competitività dell'Europa e la coesione sociale sono contingenti e si rafforzano reciprocamente, attraverso un sostegno reciproco per una crescita sostenibile, per l'occupazione, la coesione sociale, l'istruzione, la ricerca e l'innovazione. I problemi legati alla qualità del lavoro, inoltre, offrono la possibilità di comu-

<sup>17</sup> Strategia europea per l'occupazione.

<sup>18</sup> Si tratta di una strategia di intervento per aiutare gli Stati membri nel processo di sviluppo delle politiche pubbliche. Prevede la stesura di linee guida in ambito comunitario da tradurre in politiche pubbliche nazionali e regionali.



nicare la natura del consenso implicito nel Modello Sociale Europeo, e, per quanto riguarda l'occupazione, si sostanziano in:

- Condizioni lavorative che portano all'apprendimento;
- Opportunità per una formazione continua;
- Salario sufficiente a condizioni di vita decenti;
- Partecipazione e co-determinazione;
- Sicurezza dell'occupazione;
- Equilibrio tra sicurezza e flessibilità, particolarmente importante nelle nuove forme di occupazione.

Il coordinamento delle politiche è uno degli strumenti più importanti per il progresso europeo nell'occupazione e nei problemi sociali, attraverso la loro promozione e sviluppo e il progresso verso obiettivi comuni, pur salvaguardando la flessibilità ed elaborando strategie adeguate a scenari e politiche specifiche dei vari contesti nazionali. Emerge anche il bisogno di migliorare e sviluppare l'integrazione e la visibilità delle priorità sociali nell'ambito di una più ampia struttura strategica della riforma dei modelli sociali ed economici dell'Europa, in particolare attraverso le Integrated Guidelines della Strategia di Lisbona<sup>19</sup>. Di grande rilevanza risultano, ancora, la promozione della capacità strategica delle politiche per l'occupazione, la crescita dell'occupazione e dell'offerta di lavoro, la qualità del lavoro, la conciliazione lavoro-famiglia-vita personale, con le implicazioni e le problematiche relative alla parità tra uomini e donne o alle dinamiche della migrazione<sup>20</sup>. Ma l'elemento fondamentale per lo sviluppo sociale ed economico sostenibile è l'investimento nel potenziale umano, attraverso una migliore istruzione, migliori sistemi formativi, *lifelong learning*, opportunità individuali e coesione sociale. Al fine di risolvere i problemi sociali comuni, è necessario avere una cooperazione più efficace tra gli stati; nuove sfide richiedono nuovi modelli, che vedano affiancati risorse, parità, incentivi, servizi sociali, formazione e opportunità occupazionali.

## 2.1 La spesa per la protezione sociale in Europa<sup>21</sup>

La spesa dello stato per la previdenza sociale corrisponde a una nozione più ampia di previdenza, per calcolarla si prende in esame la relazione esistente

<sup>19</sup> Commissione europea, *Integrated Guidelines for Employment Growth and integration*, 2005/2008

<sup>20</sup> Cfr. I. Rauti, "Il welfare e le donne" in Sergio Belardinelli (a cura di) *Welfare community e sussidiarietà*, Egea 2005

<sup>21</sup> Eurostat - ESS-PROS 15/11/2006



tra il reddito nazionale e la spesa per la previdenza sociale come percentuale del PIL. Si tratta di una categoria di spesa che migliora con l'incremento della ricchezza della società, poiché le variabili di spesa sono variabili di politica economica.

Nel 2004 la spesa per la protezione sociale ammontava al 27,3% del PIL nell'Unione Europea, con la percentuale più alta (32,9%) in Svezia e la percentuale più bassa (12,6%) in Lettonia. Ma i sistemi di finanziamento della protezione sociale sono diversi nei vari paesi, secondo che essi favoriscano i contributi di previdenza sociale (59,5% sul totale dell'Europa a 25 nel 2004) o si basino sui fondi generali governativi (37,3%). Sempre nel 2004 i paesi con i tassi più alti – la Svezia con il 32,9%, la Francia con il 31,2%, la Danimarca con il 30,7%, la Germania con il 29,5%, il Belgio con il 29,3%, l'Austria con il 29,1% e i Paesi Bassi con il 28,5% spendono, in relazione al PIL, più di due volte quanto i tre paesi con il rapporto più basso: la Lettonia con il 12,6%, la Lituania con il 13,3% e l'Estonia con il 13,4%. Le disparità tra paesi sono in parte dovute ai differenti livelli di ricchezza, ma in parte riflettono le differenze nei sistemi di protezione sociale, l'andamento demografico, i tassi di disoccupazione e altri fattori economici sociali e istituzionali. Nel 2004 sul totale della spesa per la protezione sociale nell'Europa a 25 i benefit sociali ammontavano al 96,2%, i costi dell'amministrazione al 3,1% e altre spese allo 0,7%. Stime preliminari per il 2005 mostrano una riduzione nella quota di spesa per la protezione sociale nel PIL.

Quattordici paesi hanno fornito stime che si aggirano sull'89,9% e in essi la spesa per la protezione sociale ha registrato un leggero aumento rispetto al PIL ed è arrivata a una percentuale del 27,3% rispetto al 27,4% del 2004. Nel 2005 l'aumento registrato riguarda soltanto i benefit legati alla famiglia (+1,5%). La funzione 'famiglia-bambini' ammontava al 7,8% di tutti i benefit nell'Europa a 25. In particolare la spesa per questa funzione era equivalente al 12%, o più dell'ammontare totale dei benefit in Lussemburgo e in Irlanda con il 15,5%; in Danimarca con il 13,0%, in Estonia con il 12,7% e in Ungheria con il 12,1%. In Spagna (3,5% di tutti i benefit, 0,7% del PIL) Italia, Polonia e Paesi Bassi questi benefit ammontavano a poco meno del 5% del totale ammontare dei benefit sociali. L'aumento non è legato a un incremento nel tasso di natalità, che ha anzi registrato una flessione del 2,9% tra il 2000 e il 2005. I 'cash benefit'<sup>22</sup> per la famiglia ammontano a un totale di circa il 73,0% del totale della spesa per questa funzione. Questo andamento è il risultato sia delle più alte quote dei be-

<sup>22</sup> Un 'cash benefit' è un benefit pagato in contanti senza che sia necessario fornire prova di come sia utilizzato: pensioni, congedi per malattia pagati, congedi parentali ecc..

nefit che delle riforme *family-friendly*. La spesa per tali benefit ha registrato un notevole incremento a Cipro (26,1%), Irlanda (13,6%), Spagna (9,2%), Lussemburgo (8,9%), Estonia (8,8%) e Islanda (13,2%). In Irlanda, ad esempio, sono stati i congedi parentali e la riforma per la tutela della maternità che hanno fatto balzare in avanti i costi.

Come si può vedere le differenze sono storiche, dovute al background istituzionale che sta alle spalle dei sistemi di protezione sociale, ma le divergenze tra i paesi europei stanno gradualmente diminuendo e si sta livellando il ricorso alle entrate provenienti dal gettito fiscale e quelle derivate dai contributi governativi.

## 2.2 I sistemi di welfare nei paesi dell'Unione Europea

*Bill Clinton affermava che il welfare doveva essere "a hand up rather than a hand out"*<sup>23</sup>.

Quando si menziona la giustizia sociale in un contesto europeo, la maggior parte delle persone pensa al 'welfare state', e sembra che difendere la giustizia sociale sia la stessa cosa che difendere il 'welfare state'. In realtà lo stesso termine 'welfare' è molto ambiguo, l'Oxford English Dictionary dà due significati: 'assistenza economica a persone in stato di bisogno'; 'condizione di felicità e salute, benessere'. All'inizio il 'welfare state' è stato concepito come un sistema di assicurazione o di gestione del rischio, da dove deriva la definizione meno generica. Oggi si deve intendere in senso più ampio come benessere, ma anche e, soprattutto, come 'raggiungimento di obiettivi di vita'. Potremmo definirlo come il passaggio da una gestione del rischio protettiva a un welfare positivo.

Il sistema di welfare tradizionale ha cercato di trasferire il rischio dall'individuo allo stato insieme al tentativo di incrementare la giustizia sociale. Ma, in realtà, si tratta di una visione troppo limitata e negativa, soprattutto in un mondo in cui molte persone sono spinte a esplorare nuove opportunità di stili di vita; prendere dei rischi può stimolare a migliorare nella propria vita, nel lavoro o negli affari finanziari e, in un mondo che cambia e si evolve così rapidamente, per gli individui può diventare essenziale essere in grado di adattarsi e cambiare. Il termine stesso 'flexicurity' intende porre l'accento sull'equilibrio tra rischio e sicurezza, e sicurezza significa non accettare lo status quo, ma fornire alle persone le risorse per aiutare a muoversi verso nuove opportunità lavorative.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> "Essere una mano per tirare su non una mano tesa per prendere ciò che altri pagano".

<sup>24</sup> Hampton Court Summit, ottobre 2005, Agenda.



L'Europa sociale è rimasta troppo a lungo in un panorama congelato, che le ha impedito di tenere il passo con le nuove sfide strategiche e, all'interno degli Stati membri, con le forze endogene che hanno creato altre e maggiori priorità per una riforma strutturale: invecchiamento della popolazione, i nuovi modelli familiari, stili di vita diversi, disoccupazione.

Nel frattempo l'Europa è stata tormentata da sempre maggiori ineguaglianze che reclamavano una risposta di nuova parità. Inoltre le tendenze strutturali nell'economia globale incentivano disuguaglianze nella distribuzione del salario e del reddito e il welfare all'interno dei vari stati nazionali ha posto un' enfasi sempre maggiore sulla redistribuzione del reddito passivo e della protezione sociale. La solidarietà, considerata alla base del welfare, può essere facilmente definita come tolleranza per i trasferimenti di ricchezza e di reddito da chi più ha a chi ha meno, ma questo è solo un aspetto del welfare; il focus del welfare è rappresentato, invece, dall'assunzione collettiva del rischio e dalla redistribuzione del rischio e delle risorse nel corso del ciclo di vita.

Si può anche parlare di una divisione sociale del welfare:

- welfare sociale (i servizi sociali);
- welfare fiscale (il welfare distribuito attraverso il sistema fiscale);
- il welfare occupazionale (il welfare distribuito dall'industria come parte dell'occupazione).

Comunque dal punto di vista analitico la diversità istituzionale e le dinamiche della relazione tra l'occupazione e i sistemi di protezione sociale sono stati limitati da predominanti prospettive funzionaliste: la protezione sociale è analizzata secondo il suo impatto sull'offerta e sulla domanda di lavoro; e il funzionamento del mercato del lavoro è visto come indipendente dalla protezione sociale tranne che in termini di oneri fiscali sui costi del lavoro.

Recentemente anche la relazione esistente tra protezione sociale e occupazione è stata analizzata più in profondità, al fine di valutare fino a che punto i sistemi di welfare sono *'employment friendly'* (Scharpf 2000) o ancora per esaminare come riuscire a conciliare la flessibilità occupazionale con la protezione dei lavoratori in un contesto di crescente rischio quale è quello in cui viviamo oggi (Espino-Andersen, e Regini 2000; Schmid e Grazier, 2002).

I sistemi europei di protezione sociale presentano caratteristiche diverse, che riflettono la diversità dei legami esistenti tra le modalità di sviluppo degli istituti e le esperienze storiche, politiche ed economiche dei singoli paesi. Essi differiscono fra loro principalmente rispetto alla dimensione e alla composizione della spesa pubblica, agli aspetti istituzionali, ai tipi di prestazioni erogate e ai mec-

canismi di finanziamento previsti; di conseguenza, le politiche sociali possono essere classificate in base agli strumenti utilizzati (trasferimenti in denaro o erogazione di servizi), alle regole di accesso (con accertamento delle condizioni del bisogno), alle modalità di finanziamento adottate (attraverso la fiscalità generale o tramite contributi sociali) e agli assetti organizzativo-gestionali. In base a queste categorizzazioni è possibile identificare alcune linee comuni di evoluzione dei sistemi di sicurezza sociale e individuare alcune macro-aree relativamente omogenee.<sup>25</sup>

La letteratura distingue 4 modelli di stato sociale: il modello socialdemocratico (o scandinavo); il modello liberale (o anglosassone); il modello corporativo (o continentale); il modello mediterraneo.

Il primo modello caratterizza i paesi scandinavi o nordici (Finlandia, Danimarca e Svezia) e i Paesi Bassi e presenta i livelli più alti di spesa per la protezione sociale, che è considerata un diritto di cittadinanza, spesso condizionata soltanto dalla residenza nel paese. Le prestazioni garantiscono una copertura universale e consistono in benefici, erogati automaticamente in una somma fissa, in caso di necessità o emergenza. Inoltre i lavoratori occupati ricevono prestazioni integrative, tramite schemi professionali obbligatori. La principale forma di finanziamento della sicurezza sociale è rappresentata dal gettito fiscale.

Il modello liberale caratteristico di Irlanda e Regno Unito, legato alla tradizione di Beveridge, si pone l'obiettivo primario di ridurre la diffusione della povertà e dell'emarginazione sociale. L'erogazione dei sussidi è subordinata alla verifica delle condizioni di bisogno (*means testing*) le modalità di finanziamento sono miste.

Il terzo modello o continentale comprende i paesi dell'Europa continentale (Austria, Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo). Esso ruota attorno allo stretto collegamento esistente tra le prestazioni sociali e la posizione lavorativa, e alla protezione dei singoli individui e delle loro famiglie dai rischi.

Infine il quarto modello comprende i paesi dell'Europa meridionale (Grecia, Italia, Spagna e Portogallo). I sistemi sono abbastanza recenti e caratterizzati da livelli di spesa più bassi. È una variante del modello continentale, presenta sistemi di garanzia del reddito suddivisi per categorie occupazionali, in cui il ruolo di maggior ammortizzatore sociale è giocato ancora dalla famiglia. Di recente alcuni paesi hanno introdotto schemi di reddito garantito (Spagna, Portogallo e, sperimentalmente anche l'Italia).

<sup>25</sup> M. Zoli, *I sistemi di welfare state nei paesi dell'Unione Europea*, Luiss lab on European Economics, 2004.



Non è detto che questa tipologia abbia ancora un così gran valore oggi. Quello che in realtà risulta è uno scenario che miscela diversità e sinergia, cioè il sistema del welfare in Europa sta cambiando o evolvendo e, allo stesso tempo, ciascun modello sta imparando dagli altri.

Prima di considerare in modo più specifico quali siano le caratteristiche che delineano il 'modello europeo di protezione contro la disoccupazione' si possono individuare tre livelli o 'pilastri': quello **assicurativo**, a carattere prevalentemente volontario in cui le prestazioni sono erogate a fronte di versamenti contributivi; quello **assistenziale 'dedicato'**, in cui le prestazioni sono corrisposte in base ai diversi requisiti di reddito ed erogate in caso di impossibilità di accesso al primo pilastro o nell'evenienza di esaurimento delle spettanze e perdurante stato di disoccupazione; quello **assistenziale 'generale'**, che riguarda le persone che si trovano in condizione di povertà o hanno difficoltà che ostacolano un reinserimento nel mercato del lavoro. In questo caso le prestazioni forniscono un 'reddito minimo garantito' in base a requisiti di reddito e patrimonio.<sup>26</sup>

Noi esamineremo, in particolare il secondo pilastro.

### Il modello scandinavo (socialdemocratico)

Il modello 'scandinavo' è caratterizzato dalla volontarietà di adesione all'assicurazione contro la disoccupazione, da alti livelli di spesa pubblica per il sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati, da generosità economica e 'temporale' delle prestazioni e da un legame tendenziale tra politiche attive e passive, a cui si accompagnano forme di sostegno al reddito di tipo universale e un sistema altamente sviluppato di servizi all'infanzia, ai disabili e agli anziani.

La garanzia di una rete di sostegno al reddito e la presenza di una gamma di servizi di cura alle famiglie, inoltre, permettono di mobilitare i soggetti più vulnerabili del mercato del lavoro, le donne, i genitori soli con bimbi piccoli, i lavoratori anziani e quelli con una qualche forma di invalidità. Perciò la sua caratteristica primaria è data dall'azione contro la povertà e dall'esclusione sociale. E tutti i residenti in condizioni di bisogno e con un reddito al di sotto della soglia di sopravvivenza hanno diritto a ricevere un sostegno, che peraltro non preclude l'accesso ad altre prestazioni sociali. L'assistenza riguarda prestazioni a somma fissa ed è concessa esclusivamente a famiglie e non ai singoli individui. In Svezia e in Finlandia le indennità di disoccupazione sono composte da un ammontare minimo, e da una parte integrativa, calcolata in base alla preceden-

<sup>26</sup> G. Di Domenico *Le politiche di welfare in Europa, Esperienze di integrazione tra servizi al lavoro e sistemi di welfare*, Isfol, 2005

te parte retributiva. In Finlandia è stato istituito il *Labour Market Support*, che copre i disoccupati che hanno esaurito il periodo massimo di godimento dell'indennità o che non soddisfano le richieste per l'accesso alle prestazioni. Nei Paesi Bassi l'assicurazione contro la disoccupazione comprende 3 tipi di indennità: una a breve termine, una legata alla storia retributiva dell'assistito e una terza specifica per i lavoratori più anziani, ma non in età pensionabile. Sono state inoltre promosse alcune riforme per incentivare l'occupazione rendendo meno attraenti i programmi di pensionamento anticipato. Anche il sistema previdenziale dei Paesi Bassi prevede un'erogazione di base, *flat-rate*, per tutti i residenti al di sopra dei 65 anni di età.

I paesi scandinavi sono considerati i migliori nel combinare una forte riduzione nel tasso di povertà e ineguaglianza con alti tassi di occupazione e di crescita. Hanno sviluppato e riformato i sistemi pensionistici e i programmi di cura degli anziani; la parità di genere ha suscitato e ottenuto più che altrove attenzione e interesse e la vita lavorativa è contraddistinta da lavori di alta qualità e da mercati del lavoro flessibili. Pochi osservatori hanno individuato la cruciale importanza del reddito del mercato al fine di spiegare le buone posizioni di gruppi vulnerabili come, famiglie con bambini, madri singole e i loro figli.

In termini di crescita economica, i paesi Nordici sono stati quelli che hanno operato al meglio negli ultimi decenni. Il loro successo è stato spiegato con il fatto che si tratta di paesi piccoli, come dimensioni, con un alto grado di omogeneità sociale e di solidarietà, dove è possibile costruire un alto e durevole consenso sociale e dove il pubblico è disposto a pagare tasse significativamente più alte rispetto agli altri paesi europei.

Potremmo dire, quindi, che la loro esperienza è di marginale rilevanza per il resto dell'Europa<sup>27</sup>.

### Il modello continentale (corporativo)

Questo modello è caratterizzato da un'alta frammentazione dei programmi di spesa, distinti per lavoratori dipendenti, autonomi e inattivi.

Tutti i lavoratori dipendenti sono assicurati contro il rischio disoccupazione; in Lussemburgo questa tutela è estesa anche ai lavoratori autonomi, mentre in Belgio possono ricevere l'indennità di disoccupazione anche i giovani disoccupati, dopo aver partecipato a programmi di formazione. Lo stretto legame esistente tra la posizione lavorativa dei singoli individui e il diritto di accedere alle prestazioni sociali fa sì che questo modello di welfare offra una pro-

<sup>27</sup> Hampton Court Summit, cit.



tezione, sostanzialmente inadeguata, a coloro che hanno un rapporto debole con il mercato del lavoro. In tutti i paesi dell'Europa continentale sono previsti istituti di ultima istanza, volti a garantire un reddito minimo contro il rischio di povertà estrema. La Germania prevede due tipi di programmi assistenziali di reddito minimo: l'*Arbeitslosenhilfe*, a favore dei disoccupati; e il *Sozialhilfe*, il principale strumento di assistenza finanziaria di base, destinato a persone i cui mezzi economici non consentono un livello accettabile di vita, al fine di inserirli nella vita sociale e lavorativa, liberandoli dall'assistenza pubblica. I programmi assistenziali, precedentemente con un ruolo puramente residuale nel sistema di welfare, hanno acquisito, oggi, una parte importante come strumento di sostegno al reddito, a seguito dell'incremento della disoccupazione. In Francia, dove il sistema previdenziale si basa su schemi retributivi obbligatori, è stato introdotto un nuovo schema, il *Revenu Minimum d'Insertion*, calcolato sulle disponibilità economiche dei beneficiari e condizionato dalla disponibilità a svolgere attività lavorative o di formazione. In Belgio e in Austria il sistema previdenziale è suddiviso in uno schema generale obbligatorio, a ripartizione, che copre tutti i lavoratori del settore privato, uno schema per i lavoratori autonomi e uno per i dipendenti pubblici. Nel 2001 è stata varata una riforma del sistema previdenziale con la finalità di ridurre la spesa, soprattutto grazie a una nuova formula di calcolo e alla modifica del criterio di indicizzazione delle pensioni, legate all'incremento della media dei salari lordi.

Nella maggior parte dei paesi dell'Europa continentale è previsto lo sviluppo contestuale di politiche attive e passive. I disoccupati che fruiscono dei sussidi di disoccupazione devono, contemporaneamente, impegnarsi nell'attuazione di un processo di reinserimento nel mercato del lavoro, la forma più diffusa di 'attivazione' è la partecipazione a corsi di formazione. Un altro strumento è costituito dai piani personalizzati di azione, attraverso cui i servizi per l'impiego stabiliscono da una parte percorsi mirati di reinserimento nel mercato del lavoro e dall'altra hanno modo di controllare se i beneficiari di sussidi si attivano in questa direzione.<sup>28</sup>

### Il modello anglo-sassone (liberale)

---

Il sistema di protezione anglo-sassone è costituito da uno schema di previdenza sociale (contributivo), da programmi di assistenza sociale (non con-

<sup>28</sup> G. Di Domenico cit.



tributivi), da *child benefit* universali e da *in-work benefit*. Il ruolo svolto dagli *in-work benefit*, cioè sussidi monetari o deduzioni fiscali godibili anche con un lavoro remunerato, rappresenta una particolarità del sistema anglo-sassone, che opera, al di fuori dell'Europa, anche in Canada e Australia. Il loro scopo è di sostenere gli individui nel periodo di transizione dalla disoccupazione all'impiego, incentivando anche l'accettazione di lavori part time o temporanei. In Irlanda, ad esempio, il disoccupato che inizia un'attività lavorativa può continuare a richiedere i benefit per diversi mesi dopo che ha iniziato il suo lavoro (*Back to work Allowance*, *Back to education Allowance*). La *JobSeekers Allowance*, cui hanno accesso tutte le persone disoccupate è stata introdotta al fine di rendere più esplicita la 'condizionalità' dei sussidi, attivando controlli e sanzioni più severi e prescrivendo atteggiamenti volti alla ricerca attiva di un lavoro. In Gran Bretagna si è anche avviata una serie di iniziative destinate alla lotta contro la disoccupazione di lunga durata, tra cui ricordiamo le cosiddette *Employment Zones*, la cui caratteristica sta nell'approccio flessibile (secondo le esigenze dei soggetti coinvolti) e nel coordinamento dell'erogazione di 'sussidi di sostegno al lavoro' affiancati da una serie di attività a livello locale. Nell'ambito delle politiche assistenziali inglesi, un ruolo importante è ricoperto dai trasferimenti alle famiglie, in merito ai quali è stato varato un progetto di riforma radicale, che prevede un unico sistema di supporto finanziario denominato *Integrated Child Credit* (ICC), è destinato a tutte le famiglie con figli indipendentemente dal fatto che i genitori svolgano o no un'attività lavorativa, al fine di garantire un supporto finanziario più efficace ai minorenni che vivono in famiglie a basso reddito, conservando, comunque, gli incentivi al lavoro dei precedenti interventi. Il piano pensionistico copre i lavoratori dipendenti; in Irlanda le prestazioni sono *flat-rate*, in Inghilterra accanto a queste ci sono i trasferimenti correlati alle retribuzioni (*Second Rate Pension*). Una caratteristica di questo modello è data dalla possibilità di rinunciare alla componente *earnings-related* della prestazione e di optare per schemi pensionistici alternativi, di tipo occupazionale o privato. In Irlanda, inoltre, il governo sta promuovendo schemi occupazionali e privati attraverso la concessione di un trattamento fiscale agevolato dei contributi e dei rendimenti associati ai relativi investimenti.

Ma, in realtà, questa suddivisione, come già accennato prima non può essere così categorica ed emerge il bisogno di riformare i modelli sociali, stimolato da eventi che si verificano in altre parti del mondo, ad esempio le riforme del mercato del lavoro, nel Regno Unito, sono state ispirate più dalla Svezia e dalla Danimarca che non da paesi di lingua anglo-sassone.

## Il modello mediterraneo

Anche il modello che appartiene ai paesi del Mediterraneo è caratterizzato da una generalizzata frammentazione e dalla posizione di relativo privilegio concessa ai lavoratori dipendenti. Particolarmente rilevante è l'assenza di una rete articolata di protezione minima di base che possa rappresentare uno strumento di sostegno di ultima istanza. Recentemente si è cercato di colmare questa lacuna introducendo alcuni schemi di reddito minimo garantito in Portogallo (*Rendimento Minimo Garantido*) e in Italia, come sperimentazione in alcuni comuni, ma in Spagna i programmi rimangono fortemente categoriali e in Grecia ancora manca una misura universale per combattere la povertà. La sensazione è che in questi paesi tutto il comparto assistenziale sia poco sviluppato e, in particolare, sono le politiche di sostegno ai carichi familiari che appaiono molto deboli. Ad esempio una delle voci più rilevanti è costituita dagli assegni familiari, il cui importo dipende esclusivamente dal numero dei figli a carico ovunque tranne che in Portogallo dove hanno carattere universale. Scarsamente tutelato risulta anche il rischio di disoccupazione, infatti, in mancanza di programmi *ad hoc* spesso sono impiegate altre forme di intervento, non specifiche e con una copertura che riguarda solo particolari categorie di lavoratori. Le caratteristiche comuni riguardano l'ammontare dei trasferimenti, che è basato sul salario percepito e dipende dal numero degli anni di contribuzione obbligatoria, l'età pensionabile legale è stabilita a 65 anni. In Spagna esistono altre forme pensionistiche di tipo occupazionale, ma sono meno sviluppate rispetto a quelle che caratterizzano i modelli sociali precedenti. Non dimentichiamo che in questi paesi la media dei salari è più bassa che negli altri paesi europei.

Questo ultimo modello risulta, in realtà, da una serie di riforme non lineari, ma da un lavoro di *'patchwork'*; in alcuni paesi il sistema di welfare ha operato come una specie di *'via media'* nel tentativo di integrare i programmi legati ai cittadini (assistenza sociale, pensioni non contributive), i benefit per l'occupazione e i servizi (benefit per la famiglia, benefit legati all'occupazione) o addirittura gli schemi universali (istruzione e sanità). Interessi particolaristici e un intendimento clientelare della vita sociale hanno indotto un collage di idee, interessi, istituzioni, a volte intricati e complessi. Oggi alcuni di questi paesi hanno cercato di perseguire un modello di liberalizzazione nell'erogazione di servizi di welfare, in particolare in alcuni di essi ha giocato un ruolo fondamentale il decentramento, applicato in Italia e Spagna, che possono essere considerati come stati plurinazionali con strutture regionali e che hanno concesso una grande autonomia nella gestione delle politiche sociali, mentre la Grecia e il Portogallo sono stati uni-nazionali con strutture unitarie a livello di pianificazione e implementazione

delle politiche. Ma la parziale carenza di politiche comprensive spesso ha coinciso con una costante crescita della spesa sociale negli ultimi decenni e alcuni programmi sociali (pensioni in Italia o in Grecia) sono più che sviluppati e ulteriormente stimolati dal nesso genere/famiglia/lavoro e dalla natura adattativa e complementare del mix di welfare caratteristico di questi paesi.<sup>29</sup> I cambiamenti culturali nel sistema di valori dei paesi dell'Europa meridionale si possono identificare come elementi chiave per la formazione e lo sviluppo di un futuro sistema di welfare ancora da definire.

### I paesi di nuova adesione - cenni

I sistemi di previdenza sociale nei paesi di nuova adesione sono ancora in fase di sviluppo ed evoluzione per la difficile eredità lasciata dalle passate politiche di welfare, e, per di più, sono molto differenti fra loro. In fase di transizione verso una piena economia di mercato, da una parte presentano somiglianze con i sistemi descritti dei paesi continentali, essendo le politiche sociali quasi esclusivamente finanziate dai contributi dei lavoratori; dall'altra presentano vari elementi in comune con gli schemi assistenziali scandinavi e con quelli anglo-sassoni, essendo molto simile la loro regolamentazione del mercato del lavoro.

Lo sviluppo di un nuovo tipo di welfare appartenente all'Europa orientale attrae l'attenzione di numerosi studiosi e ricercatori sociali. Infatti ci potremmo domandare se i nuovi stati membri (Cipro, Malta, la Slovenia), che si affacciano sul Mediterraneo, condividono anche le caratteristiche dei paesi collocati nell'area occidentale del Mediterraneo. Il passaggio dei paesi del sud-est dell'Europa a una tipologia vicina a quella della Grecia, dell'Italia, del Portogallo o della Spagna o a una di libero mercato o di riconversione, come in altri paesi dell'Europa dell'est deve essere ulteriormente approfondito e sostanziato. Certamente alcuni tratti sono comuni tra i paesi dell'Europa meridionale, sia dell'Est che dell'Ovest: l'andamento socio-demografico, le caratteristiche istituzionali, le risorse politiche, il background socio-politico, i modelli di politiche pubbliche e i sistemi di valori.

Nell'insieme si parla volentieri di una tendenza futura a raggiungere un modello di welfare europeo 'misto'.

Certamente l'andamento del mercato del lavoro ha una rilevanza notevole nel quadro macro-economico, poiché esso influisce direttamente sulla situazione e sulle prospettive di spesa per la protezione sociale. La trasformazione verso

<sup>29</sup> L. Moreno. *The model of social protection in Southern Europe, Enduring characteristics?* Unidad de políticas comportadas working paper 06/07, Giugno 2006



un'economia di mercato ha spinto le nuove imprese verso politiche improntate al contenimento dei costi, con conseguenti vincoli sui salari e sulla produttività del lavoro. La conseguenza è stata una serie di problemi riguardanti la distribuzione sia del reddito che dell'occupazione, infatti questi mercati sono ancora caratterizzati da alti tassi di disoccupazione accompagnati da una tendenza strutturale allo spostamento di occupazione dal settore pubblico a quello privato, dall'industria pesante e l'agricoltura a quella leggera e al settore dei servizi, con la conseguente necessità di formazione e training; i cui costi la maggior parte dei paesi non riesce ancora a sostenere. Nei primi anni di transizione tutti i paesi hanno registrato un sostanziale aumento delle percentuali di spesa sociale.

L'occupazione è il fattore più influente nel determinare sia le condizioni di povertà che i percorsi di emarginazione sociale. La relazione tra lavoro e povertà è prima di tutto condizionata dalla presenza e dal peso dei sistemi di sostegno al reddito dei disoccupati, dalla qualità dei servizi per l'impiego e dalla loro capacità di reinserire le persone in cerca di lavoro in tempi rapidi nel mercato. Ma sono numerosi i fattori che influenzano questa relazione tra occupazione e rischio povertà: bassi salari, lavoro irregolare, evasione dalle norme di legge e contrattuali, livello di copertura e durata degli ammortizzatori, scarsa qualità dei servizi per l'impiego, un sistema di imposte e contributi poco efficiente e inadatto a perseguire finalità di incentivo all'occupazione. Sono paesi dove il tasso di disoccupazione è, comunque, molto alto, e questo porta alla necessità di modernizzare le istituzioni pubbliche, implementare le politiche attive e i programmi di formazione professionale e il decentramento a livello locale (in Polonia).

Ma ci sono anche segnali di progresso, ad esempio in Slovenia il principale strumento di politica passiva del lavoro è l'*Unemployment Insurance*, cioè un'assicurazione 'universale' contro la disoccupazione che fornisce sussidi di disoccupazione e sussidi di assistenza ai disoccupati, che hanno versato i contributi all'assicurazione contro la disoccupazione per almeno 12 mesi negli ultimi 18 mesi. Inoltre è stata attuata una serie di misure mirate a ridurre o a rimuovere alcune barriere che potrebbero aumentare il rischio di precarietà sociale e di reddito, quali l'accesso e la promozione dell'istruzione, la prevenzione degli abbandoni scolastici precoci, i servizi di conciliazione per limitare la segregazione occupazionale di genere. Inoltre, nella maggior parte, dei paesi manca una collaborazione strutturata tra l'amministrazione pubblica e le organizzazioni non governative nella gestione delle politiche per l'inclusione sociale.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> G. Di Domenico cit.

## 2.3 Le donne e le politiche sociali

Oggi le domande che ci dobbiamo porre in relazione al rapporto tra le donne e le politiche di welfare sociale sono: come ricalibrare la protezione sociale per rispondere alle nuove forme assunte dalla famiglia? Come prendersi cura dei propri figli in un modo che sia compatibile con il nuovo ruolo delle donne nell'occupazione? Come facilitare il processo di formazione delle donne?

Inoltre i sistemi di welfare hanno bisogno di affrontare in modo più efficace una crescente instabilità della famiglia, che spesso si accompagna alla povertà e la questione della 'qualità dell'infanzia' - il momento in cui si acquisiscono capacità cognitive e motivazioni all'apprendimento con il relativo capitale sociale e culturale. Tutto diviene indispensabile per le future possibilità di vita, ma tutto è vissuto in un contesto in cui le famiglie sono sempre più fragili, e le donne non si dedicano più soltanto alla famiglia e alla casa. In breve, è necessaria un'organizzazione che armonizzi le possibilità di lavoro e di carriera con la famiglia e che, allo stesso tempo garantisca ai bambini sicurezza e un ambiente di apprendimento positivo.

L'Europa ha bisogno di un nuovo 'contratto sociale'.

La sfida delle politiche si rivolge a due grossi problemi: come rendere compatibile la famiglia con una vita dedicata al lavoro e alla carriera; come creare un nuovo equilibrio tra la vita dell'uomo e della donna – il problema della parità.

L'occupazione femminile e le politiche che la facilitano, promuovono, ignorano o limitano, sono aspetti centrali delle politiche sociali in tutti i paesi sviluppati. Le politiche sociali e altri interventi sono solo una parte di ciò che agisce sull'occupazione femminile, perché si devono anche considerare i cambiamenti nel mercato del lavoro, la domanda di lavoro, i livelli di istruzione più alti per la componente femminile, le aspettative delle donne, la loro aumentata produttività e i salari reali, il declino della fertilità, il sempre maggiore individualismo e l'instabilità nel matrimonio. Ma anche le politiche sociali sono significative per implementare l'occupazione femminile, per strutturare i modelli relativi a essa, e, specialmente, garantire la continuità nel posto di lavoro o le condizioni in cui lavorano; da questo punto di vista, poiché la partecipazione delle donne alla forza lavoro ha registrato un grosso incremento ovunque, esistono notevoli differenze transnazionali nelle misure e nelle politiche che influenzano l'occupazione femminile. Per molte donne l'ingresso nella forza lavoro rappresenta il simbolo della raggiunta parità e poiché sia il lavoro pagato che quello non pagato delle donne assumano un significato per l'economia e la riproduzione della popolazione, le politiche che riguardano l'occupazione femminile implicano un'ampia gamma di attori politici e puntualizzano la multidimensionalità di qualunque nozione di parità, anche se da



più parti è stata reclamata non la parità ma *'l'eguaglianza nella diversità*, al fine di valorizzare anche le tradizionali attività di cura e domestiche. In conformità con questa asserzione il lavoro di cura dovrà passare a un settore formale, pagato ed essere parte integrante della partecipazione al mercato del lavoro. Ma questo assunto va ben oltre il cambiamento sociale in molti paesi occidentali, dove, nella maggior parte dei casi, le donne sono ben lontane dall'aver raggiunto l'indipendenza economica. Inoltre il nuovo approccio ha anche il potenziale per giustificare politiche che promuovano una condivisione del servizio di cura tra uomini e donne, giustificando, così, il sostegno statale al servizio di cura ed è impossibile avere una vera libertà di scelta di fare un lavoro di cura o meno, se a questo lavoro non viene attribuito un valore monetario.

Un certo numero di *'welfare state'* in Europa, specialmente i paesi Nordici, ma anche la Francia e il Belgio, sono all'avanguardia nel tentativo di armonizzare famiglia e carriera e la maggior parte di essi ha cominciato a elaborare strategie e politiche *'women -friendly'*. Anche in paesi come l'Italia e la Spagna, dove il tasso di attività femminile rimane al di sotto della media europea, si sente la necessità di incrementare il tasso di partecipazione della componente femminile alla forza lavoro. È indubbiamente difficile cancellare secoli di un certo comportamento culturale e inutile la ricerca di una soluzione rapida, ma l'esperienza scandinava ha confermato che il contributo dei padri al lavoro domestico non pagato e alla cura dei figli può essere incrementato grazie a incentivi di welfare. D'altra parte a fronte di un incremento di famiglie benestanti con lavori ben pagati e stabili si trova una sempre maggiore percentuale di famiglie o genitori soli vulnerabili, con bassi salari e a rischio di povertà. Ridurre la povertà rappresenta un primo e necessario ingrediente di qualunque strategia per l'inclusione sociale, che primariamente è causata dalla mancanza di accesso a un'occupazione stabile e ben pagata, ecco perché le politiche mirano sia a un *'lavoro che paghi'* che all'attivazione e alla formazione. Una strategia preventiva a lungo termine deve partire da importanti investimenti sociali nell'infanzia e nella giovinezza, coloro che iniziano la loro vita con una scarsa istruzione o motivazione all'apprendimento, in un'economia della conoscenza quale è quella dell'Unione Europea di oggi, devono affrontare una vita difficile fatta di salari bassi, poche e povere opportunità di formazione e un'occupazione precaria. Perciò una politica preventiva mirata alla famiglia affiancata da una politica attiva di apprendimento è una precondizione per un'Europa socialmente integrata.

Nella maggior parte dei paesi dell'Unione Europea i tassi di divorzi sono in aumento, le famiglie sono mobili e mancano di quella rete estesa che in pas-

sato costituiva una fonte di sostegno sociale. Si registra anche un incremento delle famiglie 'non-tradizionali', si tratta di tendenze complesse e di difficile interpretazione, ma che hanno influenzato profondamente la natura della povertà; donne e bambini costituiscono la più alta percentuale di 'nuovi poveri' nella maggior parte dei paesi europei. I dati statistici ci dicono che un bambino su cinque vive a rischio povertà e, naturalmente, i rischi maggiori sono per i figli di madri sole e di famiglie di disoccupati. Al di fuori dei paesi Nordici il sistema di benefit e servizi disponibili per i bambini e i loro genitori, in particolare le loro madri, sono ancora molto carenti. Questa situazione e le implicazioni di un'inadeguata protezione e inclusione sociale devono essere prevenute con misure audaci anche se, a volte, esse non incontrano un consenso generalizzato. In questo contesto l'occupazione rappresenta una priorità e la via migliore per uscire dalla povertà è avere un alto tasso di occupazione, pur prestando attenzione alle condizioni di lavoro. Si tratta di un'affermazione valida sia per gli uomini che per le donne, ad esempio in Danimarca il 90% delle madri single lavorano e la formazione e l'istruzione post-scolastica sono estremamente diffuse. Per quanto riguarda i servizi i paesi scandinavi appaiono estremamente innovatori. L'istruzione e la sanità sono state decentrate e sono stati introdotti degli incentivi per migliorare la loro efficacia. Anche la Francia ha investito molto nella cura dell'infanzia e offre un sistema di benefit che sostiene le madri a prescindere dal fatto che siano sposate o meno. In Italia e Spagna il sistema di benefit è organizzato sul presupposto che la famiglia tradizionale sia ancora intatta, molto spesso non lo è, ma in ogni caso esso non fornisce alcun sistema di sostegno reale per le donne non sposate o per quelle divorziate. La disponibilità di adeguati benefit e servizi porterebbe vantaggi in termini di fertilità (l'invecchiamento della popolazione che si osserva in tutti i paesi dell'UE è una conseguenza del basso tasso di natalità così diffuso) e occupazione femminile oltre ad altri redditi generati da un'alta partecipazione delle donne al mercato del lavoro, entrambi possono coesistere attivando:

- servizi per bambini e gli anziani;
- indennità legate alla famiglia e sgravi fiscali per compensare, almeno in parte i costi legati alla famiglia;
- politiche relative al tempo e agli orari di lavoro così che i genitori possano collaborare agli impegni domestici;
- incentivi per ridistribuire i compiti di un genitore (ad esempio i 'daddy days' usati in Svezia, un congedo pagato utilizzabile soltanto dal padre);
- forme di assistenza e sostegno mirato alle donne nel mercato del lavoro. Potremmo anche evidenziare i cosiddetti 'baby bond' o 'mummy bond', mirati

a incoraggiare e sostenere il reinserimento delle madri con figli piccoli, che sono stati introdotti in alcuni paesi;

- schemi ancora sperimentali che offrono 'cash benefit' alle neomadri al fine di aiutarle ad affrontare ogni eventuale spesa che serva a facilitare il loro ingresso nel mercato del lavoro.

Nei paesi scandinavi l'introduzione di una tassazione separata del reddito della donna, in aggiunta a servizi sociali pesantemente sovvenzionati hanno costituito un ottimo incentivo per la partecipazione al mercato del lavoro, inoltre benefit di previdenza sociale particolarmente generosi sono bilanciati dalle richieste di 'attivazione' da parte dei beneficiari dei benefit stessi.

I paesi Nordici hanno posto, in un certo modo, le madri che lavorano e le famiglie con un duplice reddito al centro della loro politica sociale, e non esistono differenze nel tasso di partecipazione al mercato del lavoro tra donne che hanno figli e donne che non li hanno. Si tratta di una sfida che è stata praticamente ignorata nella maggior parte dei paesi continentali, dove il gap nella partecipazione è piuttosto ampio, come del resto si osserva anche in alcuni paesi di nuova adesione.

Nei paesi continentali e nella maggior parte dei paesi di nuova adesione, infatti, il modello di famiglia predominante è ancora quello tradizionale affiancato dalla tradizionale suddivisione di compiti tra l'uomo e la donna. I benefit a sostegno di tale modello comprendono congedi sovvenzionati con un ammontare limitato e 'flat-rate', 'cash-benefit' e sgravi fiscali come sostegno alla moglie e ai figli. I benefit che contemplano l'occupazione della donna sono estremamente limitati, a volte non esistono neppure e i servizi di cura per i bambini sono ancor meno sviluppati; invece i benefit (assegni familiari e sgravi fiscali) dati all'uomo, in veste di capofamiglia, e i bassi salari per le donne non fanno altro che incentivare una loro assenza dal mercato del lavoro; a fronte di congedi parentali rivolti a entrambi i genitori molto generosi e servizi di cura pubblici sovvenzionati dallo stato, quando sia finito il congedo parentale, largamente diffusi e incentivati nei paesi che seguono il modello scandinavo, dove peraltro i livelli di povertà sono molto bassi.

Un modello alternativo a quello svedese, che, comunque, prevede alte quote di tasse per i cittadini è quello olandese che opera attraverso alte percentuali di part time per le donne in modo tale da riuscire a equilibrare le responsabilità della professione con quelle della famiglia. Ma purtroppo questa opzione lascia ancora le responsabilità di cura della famiglia alle donne con la conseguenza che l'accesso al mercato del lavoro e a una progressione di carriera per le donne risultano ancora molto difficoltosi.



Anche nei paesi che seguono il modello mediterraneo la previdenza sociale è generosa nei confronti di chi ha un buon salario, mentre i più vulnerabili e i disoccupati possono accedere soltanto a programmi di assistenza sociale meno generosi. La famiglia in questi paesi ha, comunque, cercato di sopperire alle carenze del sistema utilizzando le proprie sostanze per esternalizzare parte dei compiti tradizionali della donna; anche se il massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro ha determinato uno sviluppo importante anche per le politiche e le misure mirate a facilitare l'inserimento e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro. La principale conseguenza di tale situazione è che la famiglia del modello mediterraneo, se così possiamo definirla, probabilmente perderà la sua capacità tradizionale di 'ammortizzatore sociale' e di fornitrice di un'ampia gamma di servizi di welfare, rendendo il modello mediterraneo sempre più simile a quello continentale, che vede un coinvolgimento sempre maggiore delle istituzioni statali pubbliche nei programmi di welfare anche se non sempre in forma diretta. Un esempio interessante ci è offerto dal Regno Unito, dove è stato istituito il *Child Benefit*, un trasferimento universale, destinato ai responsabili del mantenimento di un bambino; l'ammontare del sussidio, di natura non contributiva e non soggetto a tassazione personale, non è legato né al reddito personale né all'età o al numero dei figli.

Così, mentre una maggiore generosità nelle politiche per la famiglia sembra ridurre il tasso di povertà, un alto tasso di partecipazione della donna al mercato del lavoro è legato anche a più alti tassi di natalità. Così contrariamente ai pregiudizi ancora persistenti il modello tradizionale della famiglia sembra essere meno favorevole a un welfare sociale legato all'infanzia e alla famiglia. Spesso le politiche nazionali non riescono a capire il nesso esistente tra l'espansione dell'infanzia e le esigenze del mercato del lavoro. È importante, perciò, affermare ancora una volta l'impegno a stabilire dei target appropriati nel contesto della Strategia per l'Occupazione, non solo quantitativi, ma anche e soprattutto qualitativi. I benefit sociali possono promuovere 'dipendenza' se non sono abbinati a misure 'attive', come si verifica in paesi come la Svezia e la Danimarca. Favorire l'accesso ai servizi di cura per l'infanzia e a programmi di formazione è la via più rapida per promuovere l'inserimento delle donne nella forza lavoro che non misure penalizzanti di sostegno al reddito che infliggono povertà, compromettono pari opportunità di vita e creano cicli di esclusione sociale che si autopromuovono, come, del resto, benefit molto bassi non fanno altro che marginalizzare i gruppi vulnerabili.

Cosa ben chiara al governo di Malta dove le politiche attive consistono soprattutto in servizi di formazione professionale e vengono gestiti dall'*Employment*



and Training Corporation e dai Servizi Pubblici per l'Impiego<sup>31</sup>, che, per sopprimere alla scarsa partecipazione delle donne alla forza lavoro, ha lanciato un *Gender Action Plan* con lo scopo di organizzare corsi di formazione e seminari specifici per la formazione professionale e la riqualificazione.

Le più rilevanti iniziative mirate a trattenere le donne nel mercato del lavoro o a farle inserire in esso, nonostante e a prescindere dalla maternità potrebbero essere raggruppati in 3 categorie:

- Programmi “*attachment-based*”, comprendono i congedi per maternità, nel corso dei primi mesi di cura del bambino, in caso di malattia e una serie di diritti alternativi legati alla famiglia o ai figli;
- Programmi “*time-based*”, che comprendono orari flessibili, *job-sharing*, part time, compiti e funzioni limitati, concedendo la possibilità di gestire i compiti legati alla famiglia e alla casa a proprio piacimento;
- Programmi “*childcare-based*”, che riguardano la cura dei bambini e quanto necessario per trovare un servizio di cura affidabile e sussidi per i suddetti servizi<sup>32</sup>.

A dimostrare la crescente consapevolezza della necessità di politiche di welfare sociale che, attraverso la tutela della famiglia, dei figli e dei servizi loro attinenti promuovano l'occupazione femminile e l'inserimento reale della donna nella società e nella forza lavoro; nella primavera del 2007 è stata istituita la “European Alliance for families” con l'obiettivo di definire una struttura per lo scambio di opinioni e di esperienze nell'UE in merito alla ‘*family-friendliness*’ e proporre progetti concreti per trasferire responsabilità o creare nuove competenze. Dovrebbe, inoltre contribuire alla Strategia di Lisbona per la crescita economica e l'occupazione, lo sviluppo sostenibile della popolazione, l'implementazione della coesione sociale e del percorso per raggiungere la parità tra uomini e donne.

Purtroppo esistono problemi che, anche nei migliori sistemi di welfare sociale, non si possono trattare in modo adeguato; un'economia di successo e un sistema di welfare ben funzionante non garantiscono, comunque, l'integrazione di immigrati, un paese con un alto tasso di occupazione non garantisce di aver annullato la disoccupazione come nessun paese può affermare di aver risolto completamente i problemi relativi al “*work-life balance*”.

<sup>31</sup> G. Di Domenico cit.

<sup>32</sup> ILO, *Increasing the representation of women in senior management positions*, Corporate Leadership Council, 2004

È, inoltre, necessario incrementare la consapevolezza dell'interdipendenza che lega lo sviluppo del welfare tra i vari paesi e sviluppare strategie che siano mirate a promuovere un welfare comune, un transnazionalismo positivo o, in altre parole, ciò che potremmo definire un "cowelfare", legato soprattutto ai problemi della migrazione.<sup>33</sup>

In breve, da una parte la persistente disoccupazione, l'esubero di competenze, un rischio sempre maggiore di esclusione sociale hanno incrementato la richiesta di protezione sociale; dall'altra la crescente influenza di liberalismo economico a livello politico-economico ha portato a una riduzione della protezione sociale e a un controllo più rigido della spesa pubblica, perciò qualunque riforma seria del welfare richiede di rivedere i diritti e i doveri sia dei cittadini che dello stato. In questa trasformazione dei sistemi europei di welfare 3 problemi sono al centro dell'attenzione:

- Le condizioni per la cittadinanza sociale nei "welfare state" europei, e in qual modo sono cambiate in relazione alla famiglia e al lavoro;
- I cambiamenti nell'offerta di welfare sociale, e in qual modo hanno influenzato le interrelazioni tra il "welfare state", il mercato e la società civile;
- L'impatto dei limiti posti alla spesa pubblica e al finanziamento del welfare.<sup>34</sup>

I vari elementi di un sistema di welfare sono tutti insieme a rendere difficile ogni cambiamento, le sfide legate alla società 'post-industriale' e alla società della 'conoscenza' non sfoceranno in un unico modello di welfare in Europa perché i differenti regimi di welfare affrontano, in realtà, problemi differenti e tutti suscitano diverse situazioni, o l'incremento delle disuguaglianze di reddito (UK, Canada, USA), o l'incremento dell'onere fiscale, o ancora l'incremento nei costi dei programmi sociali affiancato da un livello di occupazione piuttosto basso.

Oggi si parla, perciò, della necessità di cambiare l'idea di welfare europeo, pensando in termini di welfare positivo e costruendo un nuovo concetto di giustizia sociale, che rifletta lo spirito di sussidiarietà. Le politiche di inclusione sociale devono essere aggiornate, ponendo maggiore enfasi sullo sviluppo di nuove 'capabilities' sociali e professionali, che superino il semplice concetto di un reddito garantito. Piuttosto che di "welfare state" dovremmo parlare di una società di welfare positivo, in cui lo stato gioca un ruolo centrale, ma non dominante.

<sup>33</sup> Piperno F., *Welfare for whom?*, CeSPI, 2006

<sup>34</sup> P.; Abrahamson, T.P. Boje, B. Greye, *New models for the provision of social welfare and social citizenship in Europe: are recent changes perceived or real?*, Political Science, Ashgate 2005

E, nella consapevolezza che la convergenza dei modelli di welfare in un modello unico europeo resta una questione apertissima, un'indicazione positiva viene, come si è accennato, dai sistemi sussidiari.

Se persistono le forme discriminatorie, se queste interessano e colpiscono in particolare le lavoratrici madri e se i tassi di occupazione dal punto di vista quantitativo e anche dal punto di vista qualitativo e di condizioni di lavoro sono quelli che noi abbiamo descritto e quelli che qui non abbiamo descritto ma che conosciamo, è evidente che restano dei nodi da sciogliere. Tra questi e, proseguo in via di estrema sintesi, c'è la questione irrisolta della conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi della famiglia; una questione, è stato accennato anche nella relazione introduttiva, che non può essere considerata nè squisitamente nè esclusivamente femminile, perché è invece questione che attiene all'intero mercato del lavoro, al sistema sociale e al modello di welfare state. E se talvolta, a livello di welfare locale, troviamo punte di eccellenza e sul territorio locale intuizioni formidabili, si stenta invece a declinare un modello ed un sistema nazionale ed omogeneo di welfare. Ci siamo lasciati alle spalle una società di tipo fordista e vorremmo/dovremmo superare il modello di Stato assistenziale, per crearne uno che sappia essere veramente "sussidiario", ed in grado di rispondere ad esigenze e bisogni reali. Le discussioni incentrate sui termini di parità e pari opportunità sostanziali diventano, quindi, cruciali per tutti e non solo per le donne: sono questioni centrali che devono trovare appunto centralità all'interno delle scelte politiche dei Governi e delle riflessioni degli esperti sui modelli di stato sociale da costruire ed articolare. Nella prospettiva di un welfare sussidiario, comunitario e familistico, la maternità non può essere discriminata perchè svolge un ruolo fondamentale; la maternità non può essere trattata come una questione privata o considerata solo nei termini di costo ma riconosciuta per il suo valore sociale, assunta come responsabilità socialmente condivisa ed "incoraggiata" con l'offerta di servizi.

Il mercato del lavoro, le sue modalità organizzative, ed il modello di welfare state devono essere riconsiderati secondo il principio dell'inclusione sociale di tutti, nessuno escluso; altrimenti si rafforza il rischio di una recessione sociale prima che economica ed il rischio che se non "si parte dai diritti di tutti" la trama comunitaria del vivere associato si sfilacci e si smagli, con costi sociali ed umani altissimi.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Cfr. Rauti, "Il welfare delle donne" in Belardinelli S. (a cura di) *Welfare community e sussidiarietà*, p. 169-189, Egea 2005

---

## 3. MATERNITÀ E DISCRIMINAZIONE: SISTEMI A CONFRONTO

---

### 3.1 Il sistema di tutele europeo

---

L'origine della normativa europea relativa alla tutela della maternità può essere fatta risalire al Trattato di Roma del 1957 in cui i Paesi della Comunità europea si impegnavano ad adottare, attraverso l'emanazione di direttive, quelle prescrizioni che favorivano il miglioramento dell'ambiente di lavoro e garantivano un più elevato livello di sicurezza e di protezione della salute dei lavoratori.

A Strasburgo, nel 1989, la Commissione del Consiglio nell'intento di applicare la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, emanava la direttiva quadro n. 89/391/CEE in cui nell'*"attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza della salute dei lavoratori durante il lavoro"*, per la prima volta, si faceva esplicito riferimento all'attenzione ed alla protezione delle lavoratrici gestanti e puerpere. Obiettivo di questa direttiva era, infatti, l'uniformare le regolamentazioni vigenti nei diversi Stati Membri, al fine di raggiungere una reale tutela nel contesto lavorativo anche attraverso l'informazione ed il coinvolgimento dei lavoratori stessi. Proprio a tal fine, nella suddetta disposizione si fornivano indirizzi precisi su obblighi e doveri propri dei lavoratori e dei datori di lavoro, cui, in modo particolare, spettava l'onere della attività di prevenzione, informazione e formazione.

Importante indicazione era, inoltre, quella fornita all'art. 9 comma 1a della stessa, dove si affermava la necessità di una tutela specifica per quelli che venivano definiti come *"gruppi a rischio"* perché particolarmente esposti a specifici pericoli, ed in questi gruppi, venivano inserite sia le neo-madri che le gestanti.

Nell'ottica sostenuta da questa direttiva quadro, nel 1992, ci fu l'emanazione di primo generico dettato (direttiva 92/442 CEE) che prevedeva la presa in carico di tutto ciò che riguardasse la maternità per quelle donne che partecipassero a regimi di sicurezza sociale appropriati o che fossero coperte da assistenza sociale e, il 19 dicembre dello stesso anno, il Consiglio della Comunità emanava una seconda e decisiva direttiva (92/85/CEE) relativa all'*"attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"* dove si stabiliva in un tempo minimo di 14 settimane il congedo per maternità, settimane che potevano essere ripartite prima o dopo il parto e di cui 2 erano di astensione obbligatoria.



Altro passaggio importante in tema di tutela è stata l'attribuzione, del diritto individuale di congedo parentale per nascita o adozione di un bambino, ad entrambi i sessi; introduzione avvenuta con la direttiva 96/34/CE siglata in accordo con La Cesis, la Confederazione dei sindacati, e con l'associazione degli imprenditori Unice. Il periodo di congedo per la cura dei propri figli di cui possono usufruire entrambi i genitori era, infatti, stabilito da un minimo di 3 mesi fino al raggiungimento degli otto anni di età del bambino.

Le norme attraverso cui i diversi Stati membri hanno applicato le indicazioni delle direttive del Consiglio della Comunità europea in tema di tutela della maternità, forniscono un quadro molto complesso e diversificato al suo interno sia per quello che riguarda la durata del congedo di maternità o di astensione obbligatoria sia per la situazione retributiva, per i requisiti necessari per godere del trattamento economico, che, infine, per la possibilità di licenziamento da parte dei datori di lavoro.

Si riporta di seguito una tabella riassuntiva di questi elementi da cui emerge chiaramente il confronto in termini di differenze e similitudini fra le normative dei diversi paesi europei.

Paesi	Esenzione da attività pericolose o insalubri	Giorni di lavoro necessari per usufruire del trattamento previsto	Congedi parentali e astensione obbligatoria dal lavoro	Trattamento retributivo	Possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro
Austria	N.D.	N.D.	16 settimane. Per 8 settimane prima del parto e per altre 8 settimane (12 in caso di parto difficile) c'è divieto obbligatorio di lavorare.	100% della retribuzione media delle ultime 13 settimane.	N.D.
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, e su iniziativa dell'assicurata non prima di 7 settimane precedenti la presunta data del parto, di cui un massimo di sei possono intervenire, a scelta, prima o dopo il parto.	82% nei primi 30 giorni di astensione per maternità, dal 31° giorno si arriva al 75% e 60% nei periodi eccedenti le 15 settimane.	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	4 settimane prima del parto e 14 dopo. Entambi i genitori hanno diritto a 32 settimane di aspettativa da dividersi tra loro.	90% della retribuzione, a carico dell'assistenza sociale.	No
Finlandia	N.D.	N.D.	26 settimane	100% della retribuzione	No





Paesi	Esenzione da attività pericolose o insalubri	Giorni di lavoro necessari per usufruire del trattamento previsto	Congedi parentali e astensione obbligatoria dal lavoro	Trattamento retributivo	Possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro
Francia	Si, su richiesta della lavoratrice	N.D.	16 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, sono previsti una serie di abbattimenti fiscali per le famiglie, vari sussidi e un premio alla nascita per famiglie con reddito non superiore a 33.660 euro che sale a 44.000 se ci sono già tre figli. Le famiglie con reddito modesto hanno anche diritto ad un assegno per le spese scolastiche.	N.D.
Germania	Si, secondo normativa	N.D.	14 settimane, di cui 6 prima del parto, cui si aggiungono 4 settimane in caso di parti gemellari o prematuri	75% dello stipendio e dal 2007 è previsto un assegno statale che consente ai genitori di assentarsi dal lavoro per un anno percependo il 67% dello stipendio e in più hanno delle esenzioni fiscali per le spese per l'assistenza ai figli.	No, fino a 4 mesi dopo il parto



Paesi	Esenzione da attività pericolose o insalubri	Giorni di lavoro necessari per usufruire del trattamento previsto	Congedi parentali e astensione obbligatoria dal lavoro	Trattamento retributivo	Possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro
Grecia	Si, 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	Si, 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	Si
Lussemburgo	Si, 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. Le indennità di maternità vengono pagate fino a 52 settimane dopo il parto nel caso in cui la madre non sia in grado di rientrare a lavoro.	No, fino all'undicesima settimana di gravidanza



Paesi	Esenzione da attività pericolose o insalubri	Giorni di lavoro necessari per usufruire del trattamento previsto	Congedi parentali e astensione obbligatoria dal lavoro	Trattamento retributivo	Possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro
Portogallo	Si, su richiesta della lavoratrice	Copertura assicurativa per almeno 6 mesi nell'anno precedente al parto	13 settimane di cui 90 giorni di astensione obbligatoria 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%	Si
Gran Bretagna	Si	N.D.	52 settimane di cui 39 pagate	90% per la prime 6 settimane, quota fissa per le successive 33 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. Le famiglie hanno diritto a sconti fiscali	Si, 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

Paesi	Esenzione da attività pericolose o insalubri	Giorni di lavoro necessari per usufruire del trattamento previsto	Congedi parentali e astensione dal obbligatoria dal lavoro	Trattamento retributivo	Possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro
Spagna	No	Almeno 180 giorni di lavoro e iscrizione alla previdenza sociale da almeno 9 mesi	16 settimane ampliate in caso di parto multiplo	100% a carico del servizio sociale, esiste un sussidio per la maternità e ci sono riduzioni fiscali nazionali e regionali per ciascun figlio	Si
Svezia	N.D.	N.D.	18 mesi di congedo parentale fino agli 8 anni del figlio.	Per 360 giorni 80% del reddito che da diritto all'indennità di malattia ed è pari a 60 corone svedesi al giorno per 90 giorni.	N.D.
Italia	Si	Nessuna anzianità contributiva è richiesta, ed è necessario anche solo 1 giorno di lavoro	1 o 2 mesi precedenti la presunta data del parto e 3 o 4 mesi successivi, ma sono previste estensioni. L'assistenza al bambino viene pianificata fino al compimento degli otto anni, con presenza di entrambi i genitori. Sono inoltre previsti periodi di riposo e permessi durante il primo anno di vita del bambino	80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione che scende però al 30% nei 10 mesi di congedo.	No, fino ad un anno dal parto.



Il primo dato che possiamo osservare è che in quasi tutti i paesi (ad esclusione dei Paesi Bassi e della Spagna) la lavoratrice è esentata da attività pericolose o insalubri, ma, mentre in Belgio, Finlandia, Germania, Grecia, Gran Bretagna, Italia e Lussemburgo tale esenzione è obbligatoria, in Francia e in Portogallo è la lavoratrice a doverne fare esplicita richiesta di essere esonerata da specifiche attività o situazioni rischiose, in Irlanda spetta all'azienda stimare le condizioni di pericolo per la donna in gravidanza oppure e in Danimarca la valutazione del rischio viene effettuata caso per caso.

In riferimento, invece, ai giorni di lavoro necessari per poter usufruire del trattamento economico previsto per il periodo di congedo o esenzione obbligatoria per maternità, è sicuramente il nostro Paese quello che offre maggiori garanzie, dal momento che basta anche un solo giorno lavorativo coperto da assicurazione per godere tale diritto mentre negli altri paesi della Comunità europea occorrono tra i 120-180 giorni lavorativi che devono essere maturati precedentemente alla data presunta del parto.

Come abbiamo visto la direttiva comunitaria 85 del 1992 garantiva un minimo di 14 settimane di permesso per maternità ma in realtà in quasi tutti i paesi il periodo sale a 15 settimane o più. Ad attenersi al minimo previsto sono il Belgio, la Germania ed il Portogallo (questo ultimo prevede solo 13 settimane), mentre la maggioranza delle normative degli Stati membri prevede un periodo di congedo che si colloca tra le 16 e le 18 settimane (Austria, Danimarca, Francia, Grecia, Lussemburgo, Paesi Bassi e Spagna). I paesi in cui le mamme hanno un lasso di tempo più lungo da poter dedicare alla cura dei propri figli sono la Finlandia con 26 settimane di congedo, la Gran Bretagna con 52 settimane di cui 39 pagate, la Svezia dove sono previsti 18 mesi di congedo parentale da godere fino agli 8 anni del figlio ed infine l'Italia dove l'astensione obbligatoria ha la durata di 5 mesi con possibili estensioni e con 10 mesi di congedo parentale usufruibile da entrambi i genitori, per assistenza al bambino, fino al compimento degli 8 anni di età.

Il trattamento retributivo è garantito al 100% durante il periodo di astensione dal lavoro in Austria, Finlandia, Grecia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo e Spagna, tra l'80% ed il 90% in Belgio, Danimarca, Francia, Gran Bretagna, Svezia ed Italia, mentre con un contributo che va al di sotto dell'80% si collocano la Germania e l'Irlanda. Va, però, precisato che in realtà (Cfr tabella) alcuni paesi applicano delle percentuali di trattamento economico garantito, a calare durante il corso del congedo richiesto. In Italia ad esempio, per il periodo di astensione obbligatoria la percentuale come abbiamo visto è pari al 80% ma durante i mesi di congedo parentale si può riscontrare una delle percentuali retributive più basse di tutta l'Europa, ossia il 30%.

I costi sopra illustrati sono nella maggior parte dei casi sostenuti dallo Stato o dai sistemi nazionali di sicurezza sociale o (vedi Gran Bretagna) direttamente dai datori di lavoro.

Per quanto riguarda la possibilità di licenziamento, infine, vediamo come questo sia impedito in paesi come il Belgio, la Danimarca, la Finlandia, la Germania, la Grecia, il Lussemburgo, i Paesi Bassi e l'Italia mentre è ancora possibile che il datore di lavoro licenzi la lavoratrice che si dichiara in stato di gravidanza in Irlanda, Portogallo, Spagna e Gran Bretagna dove però è consentito solo nel caso in cui la donna non rientri in servizio entro le 29 settimane dopo il parto o non soddisfi i requisiti richiesti per le condizioni di lavoro.

L'analisi della legislazione europea fa emergere chiaramente come la normativa italiana offra un maggior numero di garanzie rispetto alle leggi degli altri paesi europei sia per quanto riguarda l'aspetto economico che temporale determinando condizioni che risultano essere vantaggiose per entrambi i genitori.

Per comprendere meglio come si sia arrivati alla realizzazione di una legislazione di tale portata sembra opportuno ripercorrere, a grandi linee, le tappe principali dell'evoluzione storico-giuridica in materia di tutela della maternità.

La prima fase comincia all'inizio del xx° secolo nell'ambito della "legislazione sociale" emanata per limitare lo sfruttamento delle forze deboli (identificate con fanciulli e donne)<sup>36</sup> e si protrae fino alla legge n. 1204 del 1971 e al successivo regolamento di esecuzione (D.P.R. n. 1026 del 1976), significativamente dedicati alla Tutela delle (sole) lavoratrici madri. In particolare quest'ultimo, per "assicurare alla madre e al bambino" quella "speciale adeguata protezione" prevista dalla Costituzione (artt. 37 comma 1 e 31 comma 2), introduce quattro importanti principi: l'esplicazione delle lavorazioni vietate in gravidanza e fino ai sette mesi dopo il parto, il diritto all'astensione dal lavoro sia obbligatoria che facoltativa e con scansioni piuttosto rigide; il divieto di licenziamento e la garanzia di un trattamento economico seppur fortemente a scalare. La tutela è, però, riservata alla sola maternità biologica ed è circoscritta alla sola donna-madre se ed in quanto 'lavoratrice-subordinata-tipica' (ad esempio: con esclusione quasi totale delle lavoratrici domestiche e di quelle a domicilio, con esclusione parziale delle apprendiste); dal punto di vista temporale, inoltre, è ristretta al solo periodo più 'caldo' della gravidanza e del puerperio, in senso giuridico, sino ad un anno di età del nascituro.

<sup>36</sup> Si segnalano in particolare la legge c.d. Carcano, n. 242 del 1902, che vietava di adibire al lavoro le puerpere; seguiva l'art. 2110 cod. civ. del 1942; la legge n. 860 del 1950 che imponeva, previa certificazione formale, il divieto di licenziamento della lavoratrice subordinata madre dal primo giorno di gravidanza fino ad un anno di età del bambino; nonché l'influenza indiretta della legge n. 7 del 1963 che disponeva la nullità delle c.d. clausole di nubilitato.



La seconda fase può essere fatta risalire alla fine degli anni '70 (L. n. 903/1977, legge sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro) e '80 (LL. n. 546/1987 e 379/1990, sull'indennità di maternità rispettivamente delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste), ma il vero cambiamento avviene, sotto la spinta delle sollecitazioni provenienti dalla giurisprudenza della Corte costituzionale e dalla normativa comunitaria, solo negli anni '90. In linea con quanto sostenuto dalla direttiva 92/85CEE, infatti, in Italia viene emanato il D. lgs. 645/96 volto al "miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento", tale decreto voleva armonizzare la legge 1204/71 con il D. lgs. n. 626 del 1996 (tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro) proprio per tutela la lavoratrice madre introducendo innovazioni relative alle problematiche concernenti i movimenti e la postura, la fatica mentale e fisica connessa all'attività svolta.

Si arriva così alla legge del 8 marzo 2000, n. 53 che va oltre il semplice recepimento della direttiva 96/34/CE non solo per la tutela ed il sostegno della "maternità e della paternità" (nella forma sia di congedi genitoriali che di congedi parentali), ma anche "per il diritto alla cura" (c.d. congedi familiari) e "alla formazione" (c.d. congedi formativi) e addirittura "per il coordinamento dei tempi delle città". L'art. 15 di questa stessa legge introduce e preavvisa, inoltre, l'emanazione di un testo unico con l'intento di raggiungere una sistematizzazione di tutta la normativa in tema di sostegno della maternità e della paternità.

Il testo unico, nella veste di decreto legislativo 26 marzo 2001, dà vita ad una raccolta normativa molto corposa, articolata e dettagliata (entrata in vigore il 28 marzo 2001) cui possono ricorrere tutti i genitori che lavorano con figli entro gli 8 anni di età.

Rispetto alla precedente legislazione, la tutela diviene più consistente e più flessibile per quanto concerne il periodo di astensione dal lavoro, ma, soprattutto, viene allargata il target dei soggetti che ne possono fruire e che, infatti, non sono più solo le madri naturali, ma anche quelle adottive o affidatarie, ed ancora, non più solo le lavoratrici cosiddette "tipiche", ma anche quelle "atipiche", autonome, libere professioniste, collaboratrici coordinate e continuative, lavoratrici impegnate in attività senza contratto di lavoro (ad es. lavori socialmente utili), infine, e non per importanza, non solo lavoratrici madri ma anche i lavoratori-padri in quanto finalmente entrambi i genitori, seppure con i dovuti adattamenti, sono ritenuti portatori di una essenziale funzione sociale, di interesse pubblico, che non si limita più alla sola dimensione biologica della procreazione ma si estende alle fasi successive di crescita affettiva e di educazione dei figli naturali, adottivi o affidatari.

### 3.2 Licenziamento e dimissioni: un quadro europeo

Nel 1975 i Paesi membri dell'ILO hanno adottato una Dichiarazione sull'Uguaglianza di opportunità e trattamento delle lavoratrici nella quale si proibiscono le discriminazioni contro le donne incinta o in congedo di maternità. Nello specifico si considera illecito il licenziamento e si assicura alla donna la possibilità di ritornare ad occupare il proprio posto di lavoro dopo il periodo di congedo. In linea con la Raccomandazione sulla Protezione della Maternità del 1952 (poi rivista nel 2000) infatti, la maternità viene considerata come una funzione sociale svolta dalle donne, dei cui costi è la comunità a doversi fare carico.

Dalla Convenzione per l'eliminazione di tutte le discriminazioni nei confronti delle donne, approvata a New York dall'Assemblea dell'ONU il 18 dicembre 1979 (e ratificata dall'Italia con l. 14 maggio 1985, n. 132), sono derivati alcuni punti fondamentali per prevenire la discriminazione nei confronti delle donne a causa del matrimonio o della maternità e garantire il loro diritto effettivo al lavoro. La Convenzione (art. 11, c. 2) impegna gli Stati membri a prendere appropriate misure al fine di proibire, sotto pena di sanzione, il licenziamento per causa di gravidanza o di congedo di maternità e la discriminazione nei licenziamenti fondata sullo stato matrimoniale.

La Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento stabilisce, tra l'altro, all'art 10, l'illegittimità del licenziamento. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità tranne nei casi eccezionali, non connessi al loro stato, ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo. Qualora una lavoratrice sia licenziata durante il periodo specificato il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento.

Le trasposizioni della direttiva nei vari paesi europei hanno assunto forme differenti.

In Italia la legge stabilisce che durante il periodo di gravidanza e dopo la nascita del figlio/a, la lavoratrice dipendente può dimettersi dal proprio lavoro, a determinate condizioni. Il Regolamento di esecuzione della legge che disciplina la maternità, (L. 1204/71), all'art. 11 del decreto di attuazione (D.P.R. n. 1026/76), prevede che la risoluzione del rapporto di lavoro sia condizionata alla convalida delle dimissioni da parte del Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del La-



voro, tramite un colloquio diretto con la lavoratrice stessa. In caso di mancato accertamento della volontarietà tramite convalida si determina la nullità delle dimissioni anche a prescindere dalla conoscenza dello stato di maternità da parte del datore di lavoro.

La necessità di convalidare le dimissioni è dovuta al fatto che la legge vuole preservare la lavoratrice da eventuali pressioni a dimettersi da parte del datore di lavoro.

Questi, inoltre, è tenuto a riconoscere alle madri che rassegnassero le dimissioni alcuni diritti non sempre considerati, come le indennità economiche previste dal contratto e dalla legge in caso di licenziamento e l'esonero dal periodo di preavviso.

Secondo quanto prevede l'art. 54 del dlgs 151/2001 le lavoratrici non possono essere licenziate (il licenziamento è nullo) dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino. Il divieto non opera in caso di:

- colpa grave della lavoratrice,
- cessazione dell'attività dell'azienda,
- scadenza del termine del contratto di lavoro,
- esito negativo della prova.

Il testo Unico 151/01 estende la tutela economica anche ai padri lavoratori che hanno usufruito del congedo di paternità. Infatti, in assenza della madre per abbandono, grave infermità o morte oppure in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre questi avrà diritto a chiedere il congedo 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.

In Belgio la lavoratrice ha diritto a conservare il posto di lavoro per un periodo che va dal momento in cui ha chiesto il congedo per maternità a due mesi dalla fine di questo. Dopo tale periodo ha diritto a ritornare al proprio posto di lavoro o ad uno di pari grado. Un eventuale licenziamento deve essere giustificato da seri motivi, e comunque diventa effettivo solo al ritorno dal periodo di maternità. Il licenziamento illegittimo non dà diritto al reintegro al lavoro, ma solo ad un rimborso economico corrispondente a sei mesi di salario lordo.

Anche in Finlandia non è previsto il reintegro sul posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo per maternità. Il rimborso, in questo caso, è pari a due anni di salario lordo.

In Lussemburgo la lavoratrice in gravidanza che riceve una lettera di licenziamento ha otto giorni di tempo per dimostrare il suo stato dandone comunica-



zione con un certificato medico: ciò renderà il licenziamento nullo. Se il datore di lavoro ignora la comunicazione la donna ha diritto a rivolgersi al Tribunale del lavoro per essere reintegrata al suo posto. È comunque possibile il licenziamento per inadempienza grave, nel qual caso una complessa procedura prevede l'esame da parte del suddetto tribunale.

In Germania il licenziamento è proibito nel periodo tra il concepimento e il quarto mese dopo la nascita, ad eccezione di particolari circostanze di competenza dell'Ispettorato del lavoro.

La legislazione austriaca distingue due tipi di licenziamento: quello comunicato per iscritto è da considerarsi, previa comunicazione al datore di lavoro, comunque illecito nel periodo tra la maternità e i quattro mesi del bambino. Il licenziamento per cattiva condotta, invece, necessita dell'autorizzazione del Tribunale del lavoro. In questo caso i motivi validi sono elencati con precisione dalla legge: negligenza evidente, disonestà, aggressione fisica o verbale nei confronti del datore di lavoro ecc.

Nel caso del Portogallo la legislazione non considera il licenziamento della lavoratrice in maternità illegale, tuttavia ogni caso deve essere autorizzato da un Comitato del Ministero del lavoro. L'onere della prova spetta, tuttavia, non alla donna ma al datore di lavoro. Generalmente i motivi accettati sono quelli dovuti a colpa grave o ad esubero del personale.

In Danimarca, così come in Gran Bretagna, il licenziamento a causa della gravidanza è illegale, ma è tuttavia possibile per motivi ad essa non connessi. Il compito di dimostrare che il licenziamento della lavoratrice non è avvenuto perché è incinta spetta al datore di lavoro, che dovrà comunque documentarlo in maniera dettagliata per iscritto.

Analoga situazione in Spagna è proibito il licenziamento di una donna incinta o in maternità eccetto nei casi in cui il datore di lavoro possa dimostrare che l'allontanamento avviene per motivi differenti dalla discriminazione. La lavoratrice licenziata ingiustamente ha diritto al reintegro immediato.

Anche in Irlanda il licenziamento della lavoratrice in gravidanza o in congedo di maternità è proibito, tranne che in particolari circostanze che non devono essere collegate al suo stato.

La legislazione francese prevede che il datore di lavoro non possa rifiutare l'assunzione, mandare via durante il periodo di prova o trasferire una lavoratrice perché è incinta. Al fine di prevenire questo tipo di discriminazione la lavoratrice non è tenuta a rivelare il suo stato. Nel caso in cui le parti vengano in disaccordo il datore di lavoro è tenuto a fornire motivazioni più valide del licenziamento.



In Grecia il licenziamento della donna incinta è proibito dalla legge nel periodo che arriva fino al primo anno di età del bambino o in quello di malattia connessa alla gravidanza o alla sua nascita. Il licenziamento in questi casi è nullo ad eccezione di casi gravi da documentarsi da parte del datore di lavoro e da sottoporsi all'Ispettorato del lavoro. La lavoratrice, inoltre, non ha alcun obbligo di informare il datore di lavoro del suo stato di gravidanza e al momento del ritorno dalla maternità avrà diritto al reintegro al suo posto di lavoro.

In Svezia la prima legge volta a limitare la possibilità dei datori di lavoro del privato di licenziare donne per causa matrimonio o gravidanza risale al 1945. Il divieto di licenziamento si è successivamente esteso a tutti i casi sia nel pubblico che nel privato e non ammette deroghe, nemmeno in caso di accordi collettivi. In Polonia il datore di lavoro non può generalmente licenziare la donna in maternità tranne che in due circostanze specifiche: se la lavoratrice non ha rispettato i termini del contratto o se la società ha dichiarato bancarotta. In entrambi i casi il datore di lavoro deve sottoporre la decisione del licenziamento all'esame del Sindacato.

In Olanda è proibito il licenziamento per causa di gravidanza o maternità, o comunque per un periodo di sei settimane successive al ritorno al lavoro. Dopo il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a rioccupare lo stesso posto che aveva prima della sua assenza.

Per quanto riguarda i Nuovi Stati membri non in tutti si registra una adeguata protezione nei confronti di licenziamento illegittimo.

In Ungheria, ad esempio, la legge stabilisce in teoria che in un periodo di trenta giorni la lavoratrice non può essere mandata via dal lavoro per causa maternità. Tuttavia, la normativa non sembra in pratica una garanzia sufficiente a garantire il posto di lavoro alle donne in maternità.

In Bulgaria il datore di lavoro non può licenziare la lavoratrice in congedo, ad esclusione del caso in cui l'azienda venga chiusa. Il licenziamento, invece, della donna incinta, ma che non è in aspettativa, non è considerato illegale.

Nella Repubblica ceca, così come in Estonia, invece, la lavoratrice conserva il posto per la durata dell'assenza per maternità, terminato la quale può essere trasferita ad un altro posto di lavoro, di pari livello, all'interno della stessa organizzazione.

Anche in Lettonia la lavoratrice in maternità conserva il proprio posto di lavoro per legge, tranne nel caso del fallimento dell'impresa. In questa circostanza, comunque, alla lavoratrice licenziata, che abbia sottoscritto un'assicurazione, spetta un risarcimento.

In Romania, così come accade in Slovenia, in Slovacchia e in Lituania, il datore di lavoro non ha diritto di interrompere il contratto della lavoratrice in maternità.

La legislazione di Malta prevede anch'essa che la lavoratrice in maternità abbia diritto a ritornare al suo posto di lavoro finito il congedo, o ad un altro di pari livello se quello precedente, per una valida ragione, non è più disponibile. A ciò si aggiunge l'obbligo di rimanere, dopo la fine del congedo per maternità, per almeno sei mesi al proprio posto di lavoro, altrimenti dovrà risarcire il datore di una somma equivalente ai salari che ha ricevuto nel periodo di congedo.

A Cipro, infine, è proibito il licenziamento della lavoratrice in maternità. Tuttavia il reintegro è obbligatorio solo per le aziende con almeno venti dipendenti.






---

## 4. DONNE, MADRI, LAVORATRICI: NUMERI E PERCHÉ DELLA PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

---



Cosa impedisce all'individuo di genere femminile una piena e continuativa presenza lavorativa? In questo capitolo, attraverso l'indagine PLUS 2006, si affrontano diversi aspetti inerenti la partecipazione femminile al mercato del lavoro e occasionalmente vengono inserite anche questioni non ortodosse per evidenziare le differenti traiettorie occupazionali di donne e uomini. Il tutto, attraverso l'analisi di un problema e le sue possibili (o auspicabili) soluzioni attraverso una dialettica *causa-effetto*.

Nel paragrafo 4.1 daremo conto delle principali differenze tra l'occupazione femminile e quella maschile, alla luce della area di residenza, dell'età, del livello d'istruzione, delle attitudini e disponibilità alla partecipazione. Nel paragrafo 2 il quadro della partecipazione è integrato dall'analisi della condizione occupazionale delle donne prima, durante e dopo il periodo della maternità. Nel par 4.3. introduciamo una questione relativamente nuova ovvero la verifica della compresenza di una duplice pressione (di cura e quindi *time-consuming*) sulle donne, in certi classi d'età, da parte sia dei figli che dei parenti anziani, ovvero la c.d. *Sandwich Generation*. Nel paragrafo 4.4 analizziamo due temi classici: la partecipazione e il reddito, cercando di dare una valutazione, statisticamente equa, delle motivazioni e dei differenziali che producono le differenze nelle variabili dipendenti. Nel paragrafo 4.5, invece, entriamo perentoriamente nella trattazione economica, ovvero inquadrando la questione della partecipazione femminile al mercato in termini fiscali, valutando alcune delle opzioni di cui, nel recente passato, si è concentrato il dibattito.

## 4.1 Un'analisi descrittiva

Dall'indagine ISFOL PLUS<sup>36</sup>, la popolazione italiana di riferimento risulta essere composta dal 53,98% da uomini e dal 46,02% da donne, le cui distribuzioni per area geografica e per classi di età sono riassunte nelle Tabelle 1.1-1.2.

**Tab. 1.1: Distribuzione per sesso e per area geografica della popolazione italiana in età tra i 15 ed i 64 anni**

Area geografica	Maschi	Femmine	Totali
<b>Nord</b>	54,05	45,95	100,00
	46,57	46,44	46,51
	25,14	21,37	46,51
<b>Centro</b>	53,23	46,77	100,00
	19,10	19,69	19,37
	10,31	9,06	19,37
<b>Sud ed Isole</b>	54,32	45,68	100,00
	34,33	33,87	34,12
	18,53	15,59	34,12
<b>Totali</b>	53,98	46,02	100,00
	100,00	100,00	100,00
	53,98	46,02	100,00

<sup>36</sup> L'indagine nazionale ISFOL Plus 2006 è un'indagine campionaria il cui universo di riferimento è la popolazione italiana in età tra i 15 ed i 64 anni. Il disegno dell'indagine ha adottato una metodologia di campionamento per quote utilizzando variabili di stratificazione e metodi di calibrazione per totali noti della popolazione italiana con l'obiettivo di ottenere stime attendibili per l'intera popolazione oggetto di studio e per sottoinsiemi di essa definiti dai seguenti domini di interesse:

- a. Giovani, in età compresa tra 15 e 29 anni;
- b. Donne, in età compresa tra 20 e 49 anni;
- c. Over 50, in età compresa tra 50 e 64 anni;
- d. Disoccupati/Occupati;
- e. Individui occupati.

Cfr. E. Mandrone, D. Radicchia (a cura di) *Plus Participation, Unemployment, Labour Survey*, ISFOL 2006

**Tab. 1.2: Distribuzione per sesso e per classi di età della popolazione italiana in età tra i 15 ed i 64 anni**

Classi di età	Maschi	Femmine	Totali
<b>15-29 anni</b>	49,76	50,24	100,00
	26,09	30,90	28,30
	14,08	14,22	28,30
<b>30-39 anni</b>	49,31	50,69	100,00
	24,67	29,75	27,01
	13,32	13,69	27,01
<b>40-49 anni</b>	57,91	42,09	100,00
	22,99	19,60	21,43
	12,41	9,02	21,43
<b>50-64 anni</b>	60,94	39,06	100,00
	26,26	19,75	23,26
	14,18	9,09	23,26
<b>Totali</b>	53,98	46,02	100,00
	100,00	100,00	100,00
	53,98	46,02	100,00

Dai dati riassunti nella tab. 1.3 si può vedere come le donne siano più istruite degli uomini, infatti il 13,28% delle donne risultano avere una laurea od un titolo di studio superiore contro l'11,88% degli uomini. Considerando anche l'area geografica non si riscontrano grosse differenze tra uomini e donne nei vari livelli di istruzione che risultano quindi pari a quelli nazionali riassunti nella Tabella 1.4.

**Tab. 1.3: Livello di istruzione degli uomini e delle donne**

Titolo di studio	Maschi	Femmine
<b>Licenza media</b>	47,18	45,32
<b>Diploma</b>	40,94	41,39
<b>Laurea</b>	11,88	13,28
<b>Totali</b>	100,00	100,00

**Tab 1.4: Livello di istruzione per area geografica della popolazione italiana in età tra i 15 ed i 64 anni**

Titolo di studio	Nord	Centro	Sud ed Isole	Totali
Licenza media	48,16	17,19	34,65	100,00
	47,97	41,11	47,05	46,33
	22,31	7,96	16,05	46,33
Diploma	45,81	20,51	33,68	100,00
	40,53	43,57	40,62	41,15
	18,85	8,44	13,86	41,15
Laurea	42,70	23,70	33,60	100,00
	11,50	15,33	12,34	12,53
	5,35	2,97	4,21	12,53
Totali	46,51	19,37	34,12	100,00
	100,00	100,00	100,00	100,00
	46,51	19,37	34,12	100,00

Considerando ora il mercato del lavoro dal punto di vista della partecipazione alla forza lavoro, la Tabella 1.5 mostra come tale partecipazione risulti differente tra uomini e donne. Infatti solo il 57,09% delle donne ha dichiarato di essere occupata contro il 74,08% degli uomini, l'8% delle donne ha dichiarato di essere disponibile a lavorare per qualsiasi tipo di lavoro mentre il 12,71% di essere disponibile a lavorare solo nella condizione in cui l'impiego sia coerente con le proprie capacità contro rispettivamente il 4,10% e il 7,26% degli uomini. Infine è utile vedere la composizione degli occupati che risultano essere il 60,24% uomini e il 39,76% donne.

**Tab. 1.5: Partecipazione al mercato del lavoro per sesso**

Partecipazione al mercato del lavoro	Maschi	Femmine	Totali
Partecipa	60,24	39,76	100,00
	74,08	57,09	66,24
Disponibile per qualunque tipo di lavoro	37,43	62,57	100,00
	4,10	8,00	5,90
Disponibile solo per un impiego soddisfacente	40,00	60,00	100,00
	7,26	12,71	18,09
Indisponibile	43,39	56,61	100,00
	14,57	22,20	18,09
Totali	53,87	46,13	100,00
	100,00	100,00	100,00



Tali differenze risultano ancora più marcate se si considerano anche i livelli di studio. Nella Tabella 1.6 sono mostrate le percentuali per sesso della partecipazione al mercato del lavoro secondo il titolo di studio. Da notare come la percentuale di donne con un titolo di studio pari o superiore alla laurea che lavorano sono il 76,12% mentre tale percentuale negli uomini sale a 85,34%.

**Tab. 1.6a: Partecipazione al mercato del lavoro  
per sesso e titolo di studio**

<b>Uomo</b>			
<b>Partecipazione al mercato del lavoro</b>	<b>Licenza media</b>	<b>Diploma</b>	<b>Laurea</b>
<b>Partecipa</b>	66,44	79,57	85,34
<b>Disponibile per qualunque tipo di lavoro</b>	5,29	3,56	1,26
<b>Disponibile solo per un impiego soddisfacente</b>	6,80	7,80	7,18
<b>Indisponibile</b>	21,47	9,07	6,23
<b>Totali</b>	100,00	100,00	100,00

**Tab. 1.6b: Partecipazione al mercato del lavoro  
per sesso e titolo di studio**

<b>Donna</b>			
<b>Partecipazione al mercato del lavoro</b>	<b>Licenza media</b>	<b>Diploma</b>	<b>Laurea</b>
<b>Partecipa</b>	45,33	63,91	76,12
<b>Disponibile per qualunque tipo di lavoro</b>	11,01	6,45	2,50
<b>Disponibile solo per un impiego soddisfacente</b>	11,95	13,81	11,88
<b>Indisponibile</b>	31,71	15,82	9,50
<b>Totali</b>	100,00	100,00	100,00



Inoltre suddividendo la popolazione maschile e femminile per fasce di età si può notare come tali differenze nel mercato permangono e diventano addirittura più accentuate, ad esempio nella fascia di età compresa tra i 30 ed i 39 anni, il 92,67% degli uomini risulta occupato contro il 62,12% delle donne, una differenza di ben trenta punti percentuali. Le Tabelle 1.7a e 1.7b riportano tali percentuali.

**Tab 1.7a: Partecipazione al mercato del lavoro per sesso e classi di età**

Uomo				
Partecipazione al mercato del lavoro	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni
Partecipa	48,65	92,67	95,17	63,24
Disponibile per qualunque tipo di lavoro	7,75	3,28	2,10	2,98
Disponibile solo per un impiego soddisfacente	15,87	3,94	2,61	5,89
Indisponibile	27,74	0,11	0,12	27,89
<b>Totali</b>	100,00	100,00	100,00	100,00

**Tab 1.7b: Partecipazione al mercato del lavoro per sesso e classi di età**

Donna				
Partecipazione al mercato del lavoro	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni
Partecipa	33,40	62,12	86,88	57,05
Disponibile per qualunque tipo di lavoro	10,52	8,92	6,89	3,76
Disponibile solo per un impiego soddisfacente	20,03	14,52	5,78	5,39
Indisponibile	36,05	14,44	0,45	33,79
<b>Totali</b>	100,00	100,00	100,00	100,00

Nelle Tabelle 1.8a e 1.8b viene inoltre considerata una suddivisione per area geografica.

**Tab. 1.8a: Partecipazione al mercato del lavoro per sesso e area geografica**

<b>Uomo</b>			
<b>Partecipazione al mercato del lavoro</b>	<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud ed Isole</b>
<b>Partecipa</b>	78,30	75,93	67,97
<b>Disponibile per qualunque tipo di lavoro</b>	1,98	2,71	7,76
<b>Disponibile solo per un impiego soddisfacente</b>	4,70	5,71	11,61
<b>Indisponibile</b>	15,01	15,66	13,36
<b>Totali</b>	100,00	100,00	100,00

**Tab 1.8b: Partecipazione al mercato del lavoro per sesso e area geografica**

<b>Donna</b>			
<b>Partecipazione al mercato del lavoro</b>	<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud ed Isole</b>
<b>Partecipa</b>	67,04	62,04	40,53
<b>Disponibile per qualunque tipo di lavoro</b>	4,11	6,29	14,34
<b>Disponibile solo per un impiego soddisfacente</b>	7,03	10,53	21,80
<b>Indisponibile</b>	21,83	21,14	23,33
<b>Totali</b>	100,00	100,00	100,00

Tale analisi descrittiva sembra quindi giustificare lo studio di un modello statistico che spieghi le dinamiche dell'occupazione e ne evidenzi le differenze dovute al sesso. Prima di esporre, nel proseguio capitolo, la procedura adottata per la costruzione di tale modello ed i principali risultati ottenuti, si è voluta analizzare anche la composizione degli occupati per sesso secondo il fatto di avere almeno un figlio con meno di 3 anni o almeno un figlio tra i 3 ed

i 13 anni. Nelle Tabelle 1.9a e 1.9b, in cui sono riportate tali percentuali suddivise per sesso, si può notare come il 93,63% degli uomini che hanno almeno un figlio con età minore di tre anni risulta occupato mentre le donne lo sono solo per il 54,81%, e come gli uomini che hanno almeno un figlio in età compresa tra 3 e 13 anni risultano occupati per il 95,19% mentre le donne per il 62,06%.

**Tab 1.9a: Partecipazione al mercato del lavoro per sesso e per figli con meno di 3 anni o in età tra 3 e 13 anni**

Uomo				
Partecipazione al mercato del lavoro	0 figli tra 0-3 anni	1 figlio tra 0-3 anni	0 figli tra 3-13 anni	1 figlio tra 3-13 anni
Partecipa	72,43	93,63	68,16	95,19
Disponibile per qualunque tipo di lavoro	4,18	3,08	4,72	1,87
Disponibile solo per un impiego soddisfacente	7,70	2,00	8,76	1,90
Indisponibile	15,69	1,29	18,36	1,04
<b>Totali</b>	100,00	100,00	100,00	100,00

**Tab 1.9b: Partecipazione al mercato del lavoro per sesso e per figli con meno di 3 anni o in età tra 3 e 13 anni**

Donna				
Partecipazione al mercato del lavoro	0 figli tra 0-3 anni	1 figlio tra 0-3 anni	0 figli tra 3-13 anni	1 figlio tra 3-13 anni
Partecipa	57,42	54,81	55,09	62,06
Disponibile per qualunque tipo di lavoro	7,86	8,97	7,55	9,12
Disponibile solo per un impiego soddisfacente	12,67	12,97	12,51	13,20
Indisponibile	22,05	23,26	24,85	15,62
<b>Totali</b>	100,00	100,00	100,00	100,00

## 4.2 Maternità e discontinuità occupazionale

La crescita occupazionale media ha inciso sulla partecipazione femminile? Il trend di avvicinamento ai target di Lisbona non è confortante. Sebbene parte della crescita degli occupati riguardi le donne, la loro rilevanza è ancora troppo contenuta per incidere significativamente sugli stock, con cui si calcola il tasso di occupazione. Inoltre, come più volte sottolineato, la crescita dell'occupazione ha una componente sempre più importante di lavori atipici. In questa componente le donne sono molto rappresentate, lasciando presupporre un mix infelice: incremento contenuto dell'occupazione e perlopiù di occasioni lavorative atipiche.

### La condizione lavorativa prima, durante e dopo la maternità

La partecipazione delle donne di età compresa tra 20 e 40 anni al mercato del lavoro cambia immediatamente prima e dopo la nascita di un figlio<sup>37</sup>. Al punto da poter continuare a considerare la maternità come uno dei principali fattori determinanti l'abbandono del lavoro delle donne.

Dalla Tabella 2.1 si evince come prima dell'evento maternità il 59% delle donne fosse occupato, mentre in seguito alla maternità rimangono occupate solo il 47%. Ovvero circa 1 donna delle 6 che erano occupate perde, definitivamente o momentaneamente, l'occupazione e tutto ciò che consegue: reddito, previdenza, gettito e indipendenza personale.

Tabella 2.1 Occupazione rispetto alla nascita del figlio

		DOPO		
		Lavorava (L)	Non lavorava (NL)	Totale
PRIMA	Lavorava (L)	45%	14%	59%
	Non lavorava (NL)	2%	37%	39%
	Totale	47%	51%	100%
<b>Riduzione occupazione complessiva</b>		<b>12%</b>		

Nel dettaglio, oltre l'analisi dello status occupazionale, è opportuno valutare la condizione in cui le donne hanno vissuto il periodo legato alla maternità.

<sup>37</sup> Cfr. V. Cardinali (a cura di) *Maternità, lavoro, discriminazioni*, ISFOL Rubettino ed. 2006; E. Mandrone, Radicchia D. *Plus* cit.



Le donne che lavoravano prima ma non lavoravano dopo la nascita del loro figlio (LNL) sono pari al 14% delle donne intervistate tra i 20 e i 40 anni. Di queste, l'87% ha fatto una scelta positiva di "voler stare con il proprio figlio", ma va rilevato che esiste un 13% che invece ha perso il lavoro per causa direttamente riconducibile all'evento maternità, compreso il fatto di poter essere stata licenziata o non confermata.

Le inattive (NLNL) prima e dopo la nascita del figlio dichiarano che questa condizione è stata scelta, in termini positivi dal 78% dei casi, adducendo motivazioni personali e familiari; invece il 22% dichiara che il suo stato è legato alla impossibilità di trovare una occupazione, facendo trasparire una disponibilità di massima alla partecipazione. Queste donne, numericamente significative, sono l'oggetto delle politiche di attivazione, fondamentali per l'aumento della occupazione femminile e del livello di partecipazione.

Infine le donne che sono rimaste occupate nei periodi antecedenti e seguenti la nascita del figlio, indicate come LL, hanno goduto in questo periodo del congedo per maternità, tranne un significativo 18% che dichiara di non aver avuto né il congedo né lo stipendio (o quote). Anche in questo caso, il più positivo, si cela una negazione dei diritti importante, pari a quasi un quinto del totale.

### Il dilemma conciliazione/condivisione

Pertanto, uno degli input all'incremento della partecipazione lavorativa femminile è legato allo studio delle condizioni di compatibilità dell'attività lavorativa con ambiti extralavorativi, siano essi legati a esigenze di cura di prole, che ad esigenze crescenti, soprattutto per la attuale generazione delle trentaquarantenni, di persone non autosufficienti per età, malattie o handicap. Il "doppio ruolo" delle donne (lavorativo e di cura), fattore condizionante la presenza delle donne nel mercato del lavoro, è diventato ormai un fattore strutturale "pluriruolo". Dietro il termine "conciliazione tra vita e lavoro" si cela proprio questo dilemma: le modalità, i rischi e le convenienze di far dialogare la sfera personale di gestione del proprio tempo con quella produttiva del lavoro. Una questione non più privata, propria delle donne, ma diventata un imperativo delle politiche sociali e del lavoro, orientate alla promozione non solo di una maggior occupazione, ma di un'occupazione di migliore qualità (Lisbona 2006).

Accanto al termine "conciliazione" va rafforzato anche quello di "condivisione", intesa come redistribuzione dei ruoli all'interno del nucleo familiare prima e dei rapporti di genere in società poi. Prevedere modalità e strategie di con-

ciliazione significa oltre che salvaguardare il ruolo professionale delle occupate, anche combattere l'effetto deterrente e di sfiducia per le donne che potenzialmente potrebbero entrare nel mercato e che invece rischiano di restare nell'inattività.

L'indagine Isfol PLUS, si è concentrata pertanto sull'esaminare le percezioni delle donne rispetto al livello di soddisfazione e compatibilità realizzata, nello specifico nei tre ambiti chiave, che concorrono a definire i tempi e le modalità della pluri-presenza femminile, quali: la cura dei figli, l'assistenza ad anziani, parenti o conoscenti bisognosi di assistenza e la sfera di gestione delle attività domestiche. La tab. 2.2 rappresenta innanzitutto il livello di conciliazione realizzato tra la sfera lavorativa e le esigenze di cura largamente intese.

**Tab. 2.2 Livello di soddisfazione delle donne sulla conciliazione realizzata per tipologia di attività**

	Cura dei figli	Cura parenti/conoscenti	Attività domestiche
<b>Totalmente</b>	23,2	3,4	18,3
<b>Abbastanza</b>	59,8	24,3	52,9
<b>Poco</b>	6,2	12,5	12,6
<b>Per nulla</b>	0,2	0,3	1,5

Fonte: Isfol Plus, 2006

Le tre tipologie di cura sono profondamente diverse: le prime due, fondate su legami di carattere biologico/affettivo, sono caratterizzate da inderogabilità, mentre la terza rappresenta un'attività di carattere organizzativo più facilmente delegabile a terzi, per la quale infatti vige un livello di soddisfazione intermedia ("abbastanza"). Diverso il caso dell'assistenza a individui, e nello specifico agli anziani, la cui gestione appare come più problematica di quella dei bambini, e il livello di difficoltà di conciliazione più elevato.

Tra le motivazioni alla difficoltà di conciliazione (tab.2.3) spicca il regime di organizzazione del lavoro. In particolare, l'orario troppo lungo è maggiormente problematico per le esigenze di cura di anziani e conoscenti, attività più difficile ed onerosa rispetto alla cura della prole. Rispetto a quest'ultima infatti, si denuncia maggiormente la scomodità dell'orario intesa come scarsa flessibilità.

**Tab. 2.3 Motivazioni della difficoltà di conciliazione  
tra vita lavorativa e esigenze di cura**

	Cura dei figli	Cura dei parenti	Attività domestiche
<b>Totalmente</b>	23,2	3,4	18,3
orario di lavoro scomodo	23%	4%	21%
orario di lavoro troppo lungo	43%	67%	52%
turni di lavoro irregolari	8%	6%	0%
distanza dal luogo di lavoro	11%	12%	13%
carenza di servizi / collaboratori	7%	10%	0%
orari scolastici ridotti	4%	0%	0%
	100%	100%	100%

Fonte: Isfol Plus, 2006

Nel complesso l'indagine evidenzia la permanenza della componente culturale dell'autoresponsabilità femminile, favorita da temi, come quelli della cura largamente intesa che risentono di una forte componente soggettiva. Le motivazioni della scarsa conciliabilità infatti vengono ricercate dalle donne nella sfera personale, (il proprio regime lavorativo) e non assegnate al contesto sociale o al sistema di welfare locale (la carenza di servizi, infatti o di collaboratori o assistenti è un fattore addotto solo da una donna su dieci).

In tema i servizi va sottolineato come il sostegno alla partecipazione delle mamme al mercato del lavoro proviene prevalentemente da quattro fattori che possono essere utilizzati in maniera addizionale: la rete parentale (i nonni), i servizi di cura all'infanzia, l'aiuto del partner, il part time.

Ad eccezione di quest'ultimo, strumento di organizzazione del lavoro di carattere unilaterale, gli altri chiamano una sorta di corresponsabilità tra la donna, la famiglia e i servizi sociali. Nello specifico, la rete parentale viene preferita da tutte le tipologie di donne (sia quelle che sono tornate a lavorare sia quelle che hanno lasciato il lavoro dopo la maternità) come supporto permanente e nello specifico in maniera regolare da oltre il 48% delle donne e in maniera sporadica da circa il 30%. I servizi, vengono preferiti quelli di carattere pubblico come soluzione ordinaria, più economici anche se più difficilmente accessibili. Residuale la scelta della baby sitter (solo il 9%). Altrettanto sporadico, l'aiuto del partner. La lunga strada verso la condivisione è segnata da tappe intermedie. In positivo si segnalano la crescita di richieste di fruizione di congedi parentali da parte degli uomini (intorno al 30% contro il 76% delle donne) e di part time maschile,



fino a equiparare la motivazione per “cura dei figli” a quella “richiesta di tempo libero”. Ma la questione centrale della gestione del tempo divide ancora nettamente uomini e donne. Per le donne, infatti, il tempo libero occupa solo 2h34’ (2h11’ se occupate), mentre per gli uomini della stessa età e condizione familiare, invece, ci si attesta a 3h15’.

Far leva quindi sul versante dell’organizzazione del lavoro da un lato e dell’offerta di servizi di sostegno dall’altro sembra la duplice chiave per accompagnare il raggiungimento dell’obiettivo di Lisbona. Lo ha evidenziato lo scenario descritto da parte delle donne occupate e lo conferma anche la posizione delle donne non occupate, il bacino potenziale a cui attingere per incrementare il tasso di occupazione femminile. Si tratta di donne inoccupate e inattive, compreso il target di madri che non hanno mai lavorato prima della maternità e che continuano a non lavorare anche dopo la nascita di un figlio. Si tratta di un bacino non immobile, in cui una donna su cinque, soprattutto al Sud si dichiara disponibile alla ricerca di lavoro.

La partecipazione al mercato del lavoro passa necessariamente attraverso l’accessibilità a regimi orari flessibili e ad un’organizzazione del lavoro che consenta la compatibilità tra diversi ambiti. Le madri con figli al di sotto dei 7 anni, inoltre, legherebbero una loro partecipazione al mercato alla maggiore disponibilità di servizi, flessibili ed economicamente accessibili.

La leva dell’investimento di servizi potrebbe quindi aprire spazi di mercato per l’ingresso di fasce di donne che attualmente non vi partecipano, creando al contempo occupazione aggiuntiva correlata.

### 4.3 Dal doppio al triplo ruolo: la *Sandwich Generation*

Il doppio ruolo femminile, teorizzato da Laura Balbo sin dal 1979 ha raffigurato per anni il dilemma della partecipazione femminile al mercato del lavoro: da un lato la dimensione professionale, dall’altra quella familiare. Ma questa ultima realtà non è omogenea o riconducibile ad un’unica tipologia di ruolo. Esistono almeno due dimensioni di cura altrettanto rilevanti che configurano il passaggio dal doppio al triplo ruolo e che rendono le donne “sandwich”, schiacciate tra dimensioni di cura pressanti.

Oggetto di questo lavoro, pertanto, è di determinare quale proporzione di donne italiane, tra i 25 e i 55 anni di età, può essere classificata nella cosiddetta *sandwich generation*. In generale, con questo termine si indica lo status “della generazione di mezzo” (35-55 anni), che hanno il doppio impegno di occuparsi



da un lato dei propri genitori non più giovani e dall'altro dei loro figli non ancora indipendenti. La crescente attenzione a questo fenomeno negli ultimi anni, ha diverse ragioni, tra cui l'allungamento dell'aspettativa di vita che ha portato a far coesistere tre o più generazioni all'interno della stessa famiglia.

Gli effetti di appartenere alla *sandwich generation* sono state descritti ed illustrati il più delle volte usando metodi qualitativi<sup>38</sup> o analizzando piccoli campioni di donne. Questi studi descrivono lo status e il carico che spesso questo fenomeno impone alle persone, ma non forniscono informazioni certe sulla percentuale di donne che rientrano nella *sandwich generation*. Inoltre, parlando di "generazione" può sembrare che questo fenomeno sia generalmente valido per grandi gruppi di persone, ma spesso non è così. Comunque, da un esame più attento in letteratura, si nota facilmente l'esistenza di una varietà di definizioni e di concetti, che hanno avuto per conseguenza risultati empirici differenti<sup>39</sup>.

In questo lavoro gli indicatori usati per ottenere una misura della *sandwich generation* sono stati: Cura dei bambini (Child Care) e cura di persone non autosufficienti (Family Care).

La variabile **Child Care** fornisce una misura di pressione che le donne, tra 25 e 55 anni, hanno nel prendersi cura dei propri figli. Questa è stata costruita calcolando la percentuale del numero di figli (1 figlio, 2 o più figli) sul totale delle donne tra i 25 e i 55 anni e ripartita in differenti classi di età:

1. Asilo Nido (Bambini di età compresa tra 0 e 2 anni);
2. Scuole materne (Bambini di età compresa tra 3 anni e 5 anni);
3. Scuole Elementari (Bambini di età compresa tra 6 e 10 anni);
4. Scuole Medie (Bambini di età compresa tra 11 e 13 anni).

<sup>38</sup> (Brody 1990)

<sup>39</sup> Ad esempio, Soldo (1996),<sup>39</sup> in un'indagine nazionale sulle famiglie e sui gruppi familiari negli U.S.A., ha evidenziato come ben l'80% dei 40-49enni ha genitori viventi e figli a carico. Ma si tratta di una definizione molto approssimativa, che non considera né l'età dei figli né la tipologia di cure rivolte ai genitori. O ancora, Rosenthal ed altri (1996),<sup>40</sup> analizzando il *General Social Survey* per il Canada, hanno verificato invece che il fenomeno della generazione *sandwich* interessa una percentuale bassa di donne. Infatti, soltanto il 6% delle donne occupate, tra i 45 e i 49 anni, hanno figli a carico e genitori ancora viventi. Ma in questo caso gli autori considerano soltanto i genitori, senza entrare nel dettaglio della tipologia di cure che essi richiedono. Nello stesso tempo, la presenza di figli è usata come indicatore di essere "sandwiched", ma senza considerarne la loro età. La variazione di questi risultati può, generalmente, riflettere le limitazioni nei dati usati negli studi. In alcuni di essi, per esempio, non ci sono informazioni riguardo le attività di cura o di partecipazione della forza lavoro. Per questo, è importante precisare che le diverse definizioni non dipendono da presupposti teorici, bensì dalla completezza dei dati disponibili.

Inoltre, nella costruzione si è tenuto conto anche delle differenze di cure dovute all'età e al numero dei figli. Quanto detto è osservabile nelle figg. 2.1 e 2.2.

Fig. 2.1: Incidenza tempo dedicato alla cura dei figli

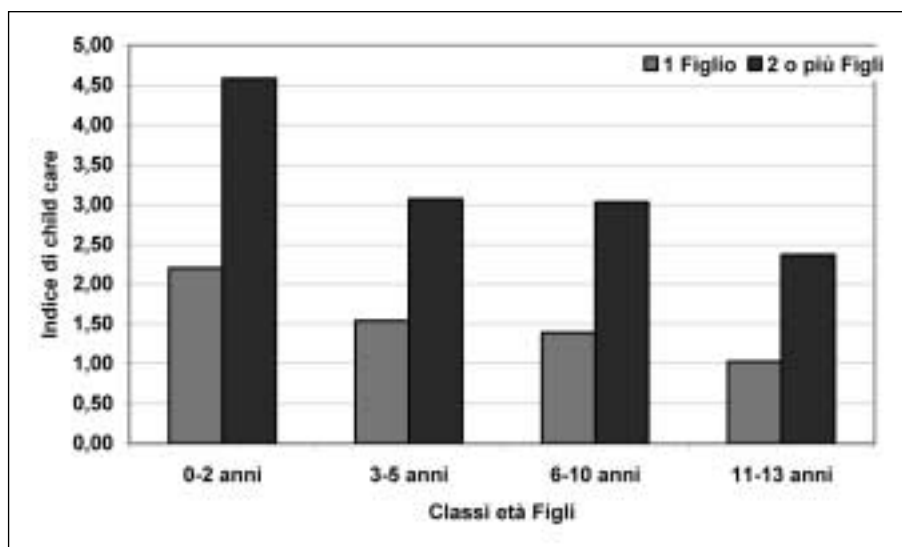
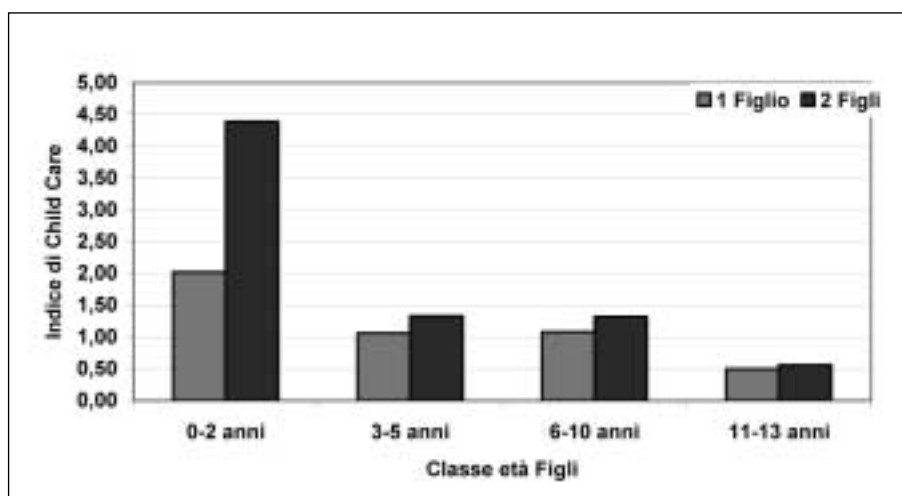


Fig. 2.2: Incidenza tempo dedicato alla cura dei figli (Donne Occupate)





Per esempio, le attività di cura di una donna tra i 25 e i 55 anni, che ha 1 bambino di età compresa tra 0 e 2 anni, comporta una pressione giornaliera pari a 2,20, se invece si hanno due o più figli allora essa aumenta passa a 4,50. Lo stesso ragionamento è equivalente per le altre classi di età. Ciò che risulta importante da vedere è come questa decresca all'aumentare dell'età dei bambini.

Nelle figg. 2.3-2.4 sono riportati gli andamenti delle diverse Child Care. In particolare:

- tra 25-29 anni. La Child Care è prossima a zero poiché questo rappresenta il periodo nel quale si giunge alla conclusione del ciclo scolastico e ci si confronta con le tematiche di ingresso nel mondo del lavoro e inizia la costituzione dei nuclei familiari.
- Tra 30-39 anni. La Child Care raggiunge il suo massimo perché in questo periodo si ha la costituzione di nuove famiglie e la nascita dei figli.
- Tra 40-55 anni. In questo periodo si assiste ad una diminuzione della Child Care in quanto si ha una riduzione del bisogno di assistenza all'infanzia in termini quantitativi, ma differente in termini qualitativi.

La variabile **Family Care** fornisce una misura di pressione che le donne, tra 25 e 55 anni, hanno nel prendersi cura di persone non autosufficienti<sup>40</sup>. La variabile di interesse è stata costruita utilizzando la domanda del questionario Isfol Plus: "Lei si prende cura di parenti o amici con una riduzione di autonomia continuativa?".

Nelle figg. 2.3-2.4 sono riportati gli andamenti della Family Care. In particolare si osserva come la massima intensità di cura si raggiunge tra i 50-55 anni, dove l'età dei propri genitori è tra 80-85 anni, la quale corrisponde ad una progressiva perdita di autonomia, corrispondente ad un incremento proporzionale di cure e assistenza.

Dai primi risultati ottenuti si evince che in Italia non c'è una percentuale di donne significativa che abbia il compito gravoso di occuparsi simultaneamente sia della cura dei figli e sia della cura dei bambini. Questo risultato è rafforzato anche dall'analisi fatta sulle donne occupate. La parte interessante è dove queste due curve si incontrano.

<sup>40</sup> Le persone che rientrano nell'analisi, hanno un problema di salute con *riduzione di autonomia continuativa* che si protrae da più di sei mesi o che pensano possa durare per più di sei mesi. Questo stato comporta alla persona che se ne cura, una difficoltà in modo continuativo nelle attività di tutti i giorni.

Per esempio, osservando la fig. 2.3 (Grafico 1) si osserva che le donne a 38 anni hanno una pressione pari a 20 minuti per la cura dei figli, di età tra 0-2 anni, e meno di 10 per la cura di persone non autosufficienti. Questo, come si può vedere dalla tabella 2.1, dipende dal fatto che solo il 14% di donne a 38 anni ha figli da 0-2 anni e circa il 9% ha a carico una persona non autosufficiente. Mentre se si osserva il Grafico 4, per la classe di età 6-10 anni, la pressione per la cura dei figli passa a 30 restando, restando costante quella relativa alla cura di persone non autosufficienti. Ciò deriva dall'intervallo di età considerato. Infatti in questo caso l'intervallo è di 5 anni mentre per le altre è di 3 anni. Continuando nell'analisi, l'incontro tra le due curve si sposta progressivamente rispetto all'età delle donne. Questo dipende dalle diverse fasce di età dei bambini considerate.

Un altro punto importante che può essere analizzato osservando le figg. 2.5-2.6 riguarda il diritto di ogni bambino e bambina all'educazione. In Italia la scuola dell'obbligo comincia a 6 anni per terminare a 16; tuttavia i bambini che hanno un'età compresa tra 0 e 5 anni non hanno alcun obbligo educativo. Questo ha avuto come causa principale che la richiesta di asili pubblici è inferiore alla domanda, che ha generato una offerta privata, la quale ha un costo spesso non commisurato alle possibilità delle famiglie escluse dai nidi pubblici, generando un forte disincentivo verso il rapido rientro al lavoro per quelle donne, il cui beneficio marginale di tornare al lavoro è prossimo o inferiore al costo delle rette e delle spese complessive in child care. Ora, osservando i grafici si nota come il carico maggiore di cura per una donna è compreso nell'area che va dai 32 ai 37 anni e dove si ha la percentuale maggiore di figli tra 0 e 5 anni. Come già detto sopra questo è il periodo di vita nel quale la tematica della conciliazione tra le esigenze lavorative e quelle familiari raggiunge il massimo di criticità e quindi richiedono una presenza importante di servizi per l'infanzia.

Ciò ribadisce il nesso tra aumento dei servizi, a costi accessori, e aumento dell'occupazione femminile.

Fig. 2.3: Child Care e Family Care per il totale delle donne

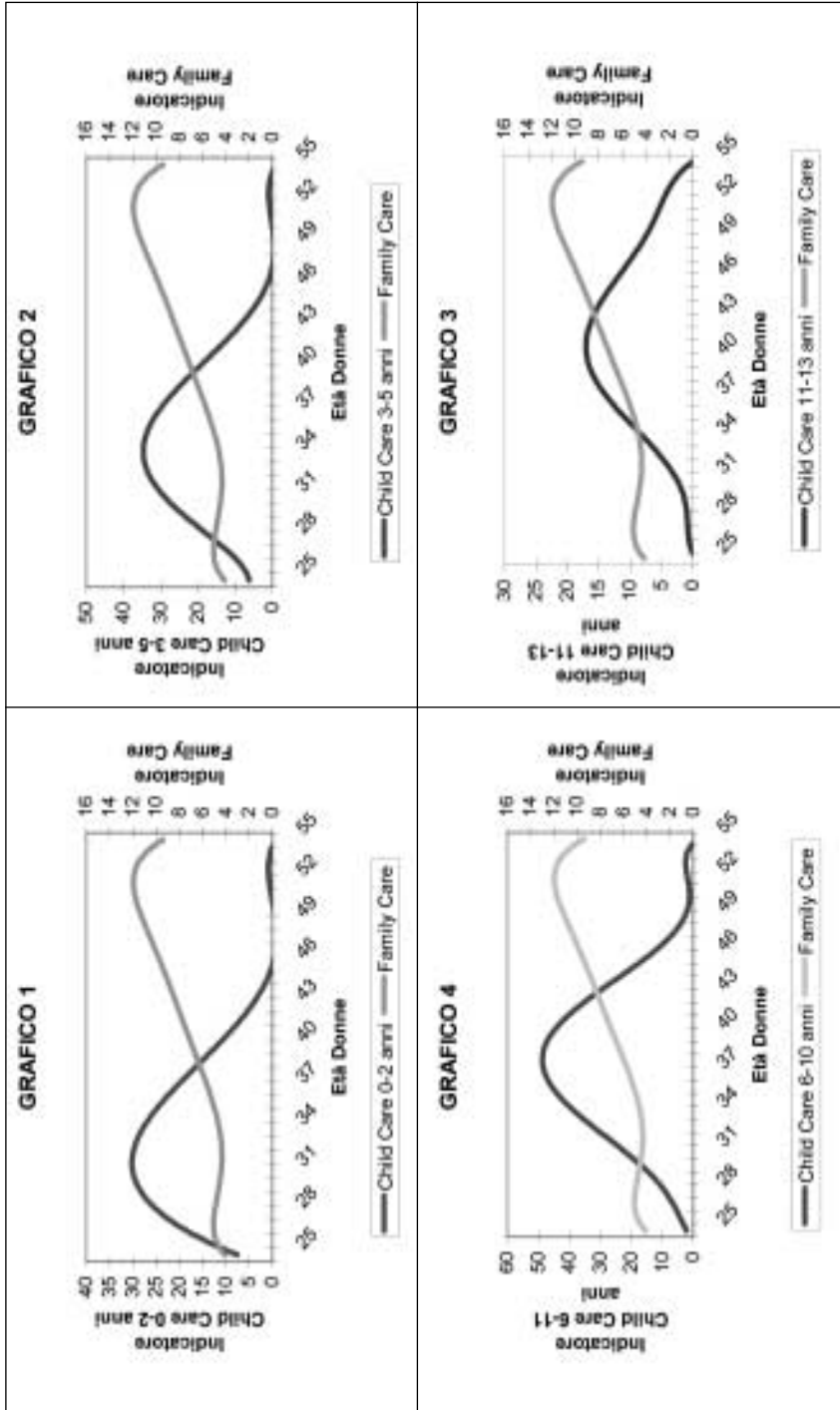
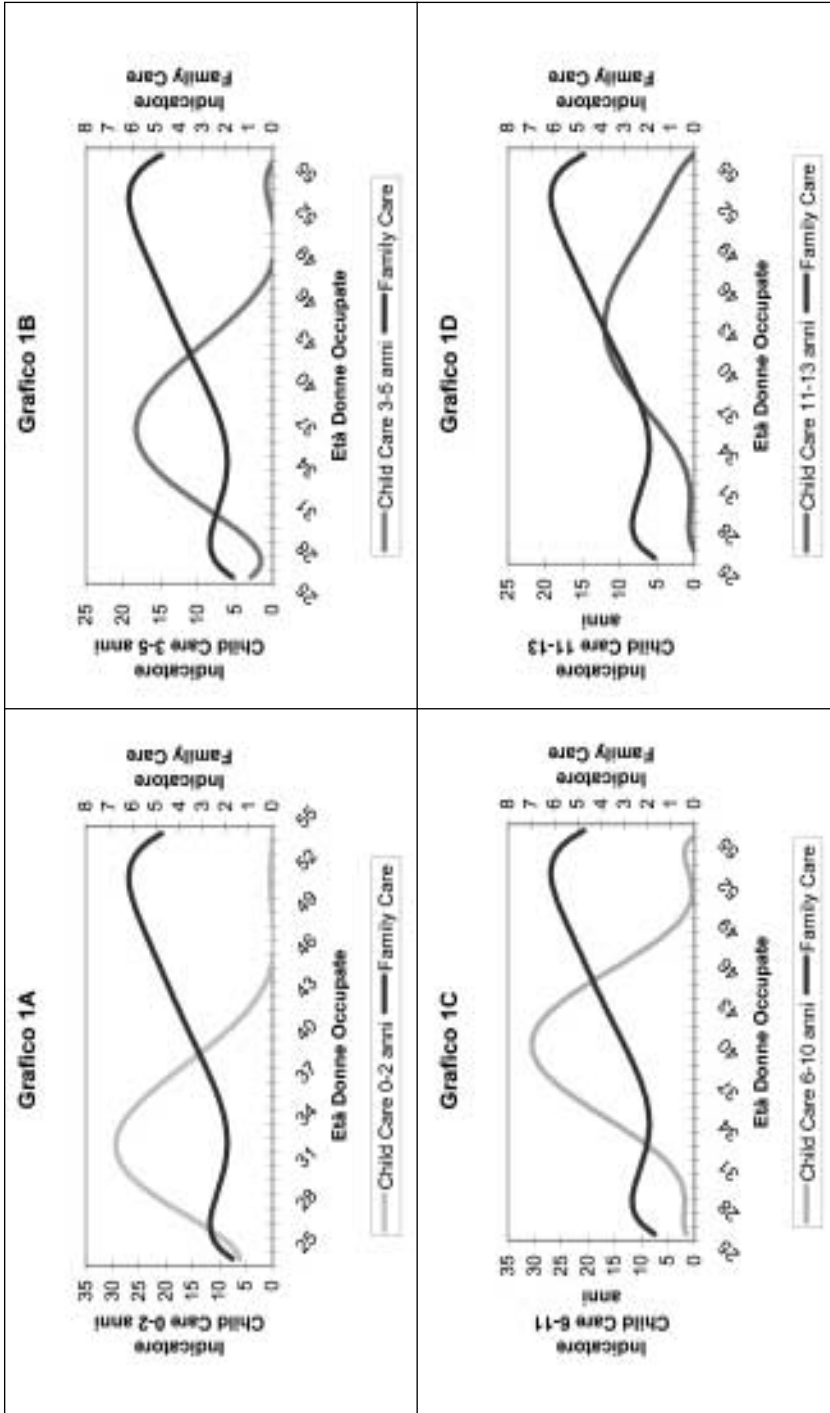


Fig. 2.4: Child Care e Family Care per il totale delle donne occupate



Tab. 2.1: Percentuale di donne per numero di figli  
(suddivisi per numero e per età) e cura di anziani

Età Donne	Classe figli 0-2 anni		Classe figli 3-5 anni		Classe figli 6-10 anni		Classe figli 11-13 anni		Family Care
	1 figlio	2 figli	1 figlio	2 figli	1 figlio	2 figli	1 figlio	2 figli	
25	4,70	0,00	3,71	0,35	1,18	0,18	0,00	0,00	6,29
26	11,04	0,08	7,07	0,00	2,84	0,41	0,00	0,00	8,74
27	12,52	0,75	10,59	1,68	5,33	0,70	0,80	0,00	10,47
28	16,17	1,15	12,55	0,55	9,39	1,47	0,46	0,00	5,82
29	18,86	0,09	17,16	2,02	11,74	2,65	1,57	0,29	6,82
30	16,89	0,86	17,65	1,56	12,30	1,67	2,09	0,00	7,92
31	18,82	0,34	19,74	1,12	17,33	2,83	1,87	0,96	9,15
32	24,28	0,44	26,26	2,61	12,52	2,75	8,67	0,00	7,76
33	22,52	0,19	19,15	2,02	21,09	2,65	7,31	0,53	6,24
34	16,27	0,06	32,45	1,23	35,20	4,00	12,36	0,60	7,37
35	18,56	0,13	28,76	1,00	35,81	7,05	13,80	1,51	6,90
36	19,39	0,03	27,19	2,87	40,66	6,05	12,62	0,38	9,80
37	14,42	0,49	27,13	1,75	33,44	8,50	16,92	0,22	10,17
38	12,29	0,40	26,40	0,88	40,34	6,93	23,25	1,28	9,15
39	5,97	0,03	17,12	0,90	33,82	5,33	23,35	0,32	11,76
40	7,19	0,00	17,95	0,59	34,09	3,87	20,32	1,93	14,62
41	18,53	0,50	16,78	0,01	31,51	2,19	19,33	0,41	5,74
42	0,74	0,00	4,18	0,42	37,01	4,34	37,52	1,32	11,84
43	0,15	0,00	11,41	0,00	30,02	4,87	25,52	0,00	16,62
44	0,00	0,00	2,68	0,63	13,89	3,10	16,11	2,40	13,07
45	0,41	0,00	3,29	0,03	15,39	1,90	23,77	1,63	11,04
46	0,05	0,00	3,03	0,00	15,50	0,00	11,82	0,00	22,66
47	0,00	0,00	2,73	0,00	14,15	0,00	19,20	0,31	19,06
48	0,55	0,00	0,55	0,00	2,48	0,49	7,17	0,00	19,42
49	0,00	0,00	0,00	0,00	2,39	0,07	12,43	0,36	14,83
50	0,59	0,00	0,08	0,00	5,07	0,00	8,07	0,69	14,93
51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	17,54	0,00	20,09
52	0,00	0,00	0,00	0,00	1,38	0,00	6,85	0,00	20,29
53	0,00	0,00	0,00	0,00	1,44	0,18	4,41	0,07	21,05
54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,22	0,00	20,00
55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12	0,00	14,15



Tab.2.2: Percentuale di donne occupate per numero di figli  
(suddivisi per numero e per età) e cura di anziani

Età Donne	Classe figli 0-2 anni		Classe figli 3-5 anni		Classe figli 6-10 anni		Classe figli 11-13 anni		Family Care
	1 figlio	2 figli	1 figlio	2 figli	1 figlio	2 figli	1 figlio	2 figli	
25	5,13	0,00	2,17	0,00	1,14	0,33	0,00	0,00	2,46
26	5,96	0,14	2,26	0,00	1,77	0,75	0,00	0,00	4,58
27	9,02	0,20	7,69	1,29	2,95	0,00	0,00	0,00	6,00
28	11,88	1,58	4,52	0,35	4,53	0,00	0,24	0,00	2,54
29	12,25	0,00	8,57	1,05	6,98	0,71	1,26	0,00	2,84
30	18,73	0,89	10,03	0,58	4,21	0,24	1,36	0,00	3,78
31	21,50	0,13	14,28	0,85	10,40	0,81	0,18	0,00	5,31
32	27,14	0,00	23,79	0,16	7,40	0,00	9,73	0,00	3,79
33	25,18	0,00	13,58	1,88	12,51	0,99	6,15	0,00	2,08
34	18,96	0,00	28,70	0,00	27,60	2,30	8,03	0,75	4,42
35	22,14	0,00	28,38	0,88	30,20	2,91	9,47	0,08	2,49
36	24,22	0,05	29,18	1,21	36,35	6,44	6,09	0,36	4,48
37	15,60	0,63	29,45	1,61	33,99	6,09	14,93	0,10	4,95
38	13,23	0,53	24,35	1,17	39,37	6,28	18,25	0,41	3,86
39	5,83	0,00	17,89	0,87	34,34	5,24	20,31	0,00	3,73
40	9,40	0,00	17,09	0,51	32,84	2,80	12,29	1,94	7,51
41	20,52	0,56	17,42	0,01	31,98	2,22	19,02	0,45	3,09
42	0,53	0,00	4,07	0,53	40,94	4,25	43,01	0,49	6,07
43	0,17	0,00	12,74	0,00	30,96	5,09	26,91	0,00	8,51
44	0,00	0,00	2,32	0,70	14,71	3,46	16,93	1,80	6,84
45	0,00	0,00	3,07	0,03	15,57	2,10	24,80	1,91	4,88
46	0,00	0,00	3,39	0,00	15,52	0,00	12,20	0,00	12,52
47	0,00	0,00	2,79	0,00	14,53	0,00	20,20	0,00	10,46
48	0,62	0,00	0,62	0,00	2,07	0,55	7,11	0,00	10,32
49	0,00	0,00	0,00	0,00	2,16	0,00	13,92	0,45	8,31
50	0,69	0,00	0,00	0,00	3,74	0,00	8,24	0,81	6,02
51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,93	0,00	8,59
52	0,00	0,00	0,00	0,00	1,46	0,00	6,53	0,00	11,31
53	0,00	0,00	0,00	0,00	1,60	0,20	4,28	0,08	11,44
54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,36	0,00	11,57
55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,34	0,00	6,17

Fig. 2.5: Curve di Child Care sul totale delle donne

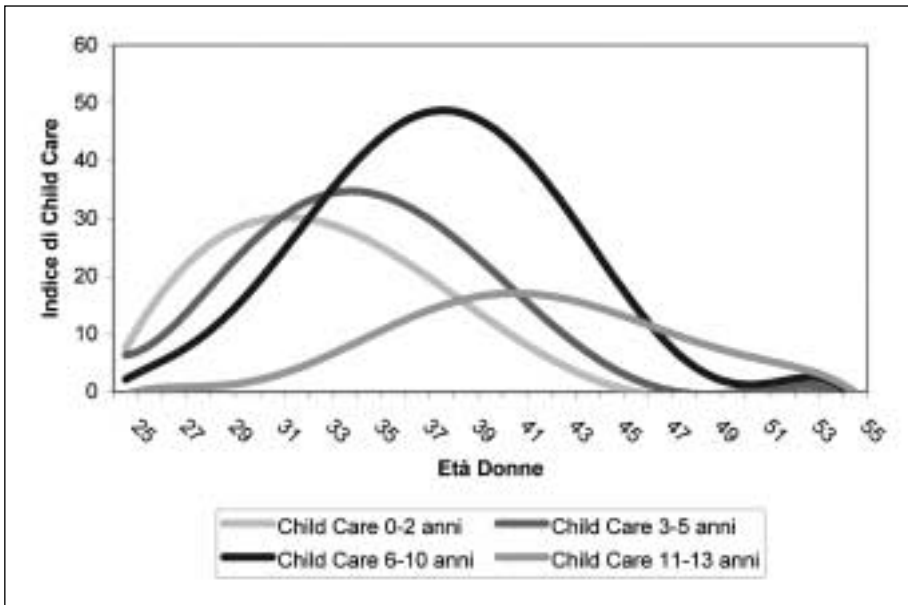
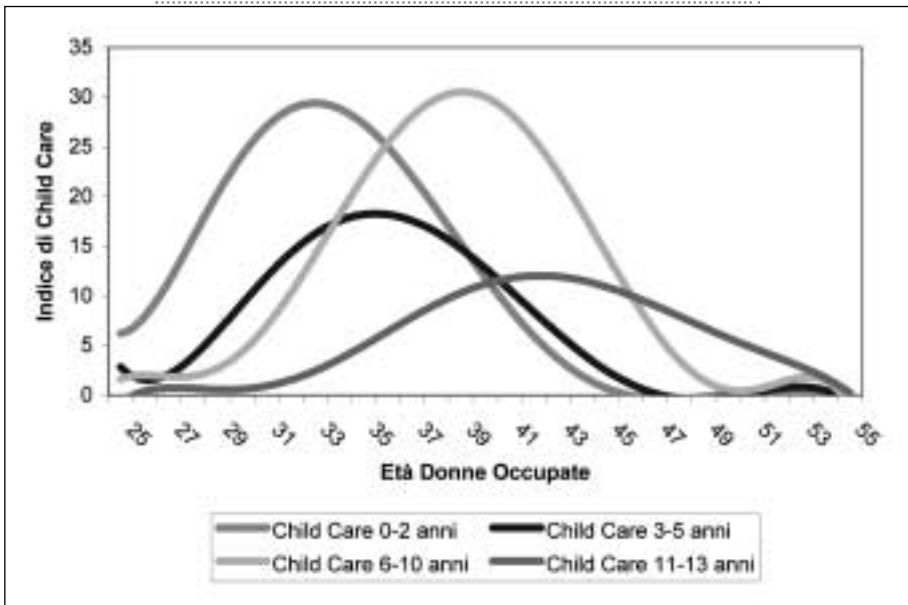


Fig. 2.6: Curve di Child Care sul totale delle donne occupate



## 4.4 La Partecipazione femminile al mercato: determinanti e rischi

Nel par 4.1, relativo alla analisi descrittiva della popolazione italiana in età tra i 15 ed i 64 anni, abbiamo visto come la composizione delle persone occupate, disponibili a lavorare o inattive sia diversa per genere e come tale composizione cambi quando si considerano anche il titolo di studio, l'area geografica o l'età.

Partendo da tale constatazione, si è proceduto ad un'analisi esplorativa dei dati<sup>41</sup> utilizzando un modello che nel descrivere il mercato del lavoro dal punto di vista della partecipazione ci permette di stimare le probabilità di partecipazione delle tre categorie che rappresentano le scelte elementari di partecipazione:

- Occupata
- In cerca di lavoro
- Inattiva.

Definendo come variabili di controllo il titolo di studio, l'area geografica di residenza, la classe di età, l'aver almeno un figlio con meno di tre anni, l'aver almeno un figlio in età compresa tra i tre ed i tredici anni, la necessità di prendersi cura di un familiare con una riduzione di autonomia continuativa ed infine l'aver un partner con un lavoro sicuro ovvero con un contratto a tempo indeterminato, l'analisi ha lo scopo di capire quali tra queste variabili, determinano le scelte di partecipazione per la popolazione di riferimento femminile ed in che misura tali variabili influenzano tali scelte.

Per poter verificare in che misura le variabili di controllo influenzano le scelte di partecipazione, il modello proposto necessita di scegliere una categoria, denominata "categoria di base", rispetto alla quale vengono stimate le probabilità delle altre due categorie, che nel proseguo chiameremo quindi probabilità relative. Nel nostro caso si è scelta come categoria di base la categoria "Occupata".

La Tabella 3.1 riporta i coefficienti, stimati dal modello, di ciascuna variabile di controllo per le due categorie "In cerca di lavoro" ed "inattiva". Tali coefficienti esprimono l'influenza di ciascuna variabile nel determinare la probabilità relativa della categoria a cui si riferiscono. La costante, rappresenta una donna

<sup>41</sup> Nello specifico si è adottato un modello logistico multinomiale per la partecipazione alla forza lavoro.

con titolo di studio pari al diploma, che vive nel centro Italia con età compresa tra i trenta ed i 49 anni di età, senza figli con meno di tredici anni, senza alcuna persona con una limitata autonomia da accudire e con un partner con un lavoro non a tempo indeterminato. Per questo motivo nella tabella non figura il diploma di laurea come titolo di studio, il centro Italia come area geografica e la classe di età 30-49, poiché rappresentate congiuntamente dalla costante.

Da tale tabella si può vedere come tutte le variabili prese in considerazione concorrono a spiegare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, seppur in maniera differente.

**Tab. 3.1: Coefficienti delle variabili stimati dal modello  
logistico multinomiale**

Variabile	Categoria	
	In cerca di lavoro	Inattiva
Licenza Media	0,956	0,701
Laurea	-0,886	-0,689
Nord	-0,670	-0,338
Sud ed Isole	0,784	1,002
15- 29 anni	0,455	1,868
50-64 anni	-0,516	0,331
Almeno un figlio con meno di 3 anni	0,306	0,568
Almeno un figlio tra i 3 ed i 13 anni	0,191	0,927
Persona con limitata autonomia a carico	0,327	-0,021
Lavoro del partner sicuro	-0,468	-0,029
Costante	-2,072	-2,650

Per capire come effettivamente tali variabili interagiscono ed influenzano le modalità di partecipazione al mercato del lavoro, ovvero per capire come una variabile modifica la scelta di partecipazione a parità delle altre, il modello logistico multinomiale ci viene incontro attraverso una misura di rischio denominata “*Relative Risk Ratio*” (RRR).

Tale misura fornisce il rischio, espresso come rapporti di probabilità, di una delle due categorie “*In cerca di lavoro*”, “*Inattiva*”, rispetto alla categoria base, “*Occupata*”, causato esclusivamente dalla variabile esplicativa. Tale indice è semplifica l’interpretazione del modello, in quanto se in una categoria e per una determinata variabile tale indice è maggiore di uno, allora la variabile aumenta il

rischio e quindi la probabilità della categoria in questione rispetto alla categoria base del modello a parità delle altre variabili; se minore di uno ne diminuisce il rischio. Ad esempio, se nella categoria “*Inattiva*” la variabile “Sud” presenta un RRR di 2, ciò significa che a parità di età, titolo di studio, e delle altre variabili di riferimento una persona che vive al sud ha un rischio due volte maggiore di essere inattivo rispetto ad un’altra che vive al nord o al centro.

Calcolando tale misura per ogni variabile si ottiene la Tabella 3.2.

**Tab. 3.2: Relative Risk Ratio stimati dal modello logistico multinomiale**

Relative Risk Ratio		
Variabile	Categoria	
	In cerca di lavoro	Inattiva
Licenza Media	2,602	2,015
Laurea	0,412	0,502
Nord	0,512	0,713
Sud ed Isole	2,190	2,724
15- 29 anni	1,577	6,478
50-64 anni	0,597	1,392
Almeno un figlio con meno di 3 anni	1,358	1,765
Almeno un figlio tra i 3 ed i 13 anni	1,210	2,526
Persona con limitata autonomia a carico	1,386	0,980
Lavoro del partner sicuro	0,626	0,971
Costante	2,602	2,015

La lettura della tabella evidenzia che:

- a) Il rischio di non partecipare al mercato del lavoro diminuisce all’aumentare del titolo di studio.  
 Infatti nella categoria “*In cerca di lavoro*” il RRR passa dal 2.6 per le donne che hanno dichiarato di possedere un titolo di studio pari alla licenza media allo 0.41 per le donne che invece hanno dichiarato di possedere un diploma di laurea e nella categoria “*Inattiva*” tale indice scende dal 2.01 per le donne con licenza media allo 0.5 per le donne laureate.
- b) Il rischio di non partecipare al mercato del lavoro è più alto al sud d’Italia.  
 Infatti nella categoria “*In cerca di lavoro*” il RRR passa dallo 0.51 per le donne che vivono al nord d’Italia al 2.19 per le donne che vivono al sud e nella categoria “*Inattiva*” tale indice sale dallo 0.71 per le donne che vivono al nord al 2.72 per le donne che vivono al sud.



- c) Il rischio di non partecipare al mercato del lavoro è più alto per le giovani donne.  
Infatti per la classe di età 15-29 anni il RRR è di 1.57 nella categoria *"In cerca di lavoro"* e di 6.47 nella categoria *"Inattiva"* contro rispettivamente lo 0.59 e l'1.39 per le donne che hanno tra i 50 ed i 64 anni di età.
- d) Il rischio di non partecipare al mercato del lavoro è più alto per le donne che hanno almeno un figlio con un'età inferiore ai tre anni da accudire.  
Infatti in entrambe le categorie si ha un RRR maggiore di uno, precisamente di 1.35 per la categoria *"In cerca di lavoro"* e di 1.76 per la categoria *"Inattiva"*.
- e) L'aver almeno un figlio con un'età compresa tra i tre ed i tredici anni aumenta la probabilità di una donna di essere inattiva e di essere in cerca di lavoro. Mentre accudire una persona con autonomia limitata aumenta la probabilità di essere in cerca di lavoro.
- f) L'aver un partner con un contratto a tempo indeterminato e quindi con un lavoro sicuro non incide negativamente sulla partecipazione al mercato del lavoro femminile.

Quindi possiamo concludere che tutte le variabili prese in considerazione influenzano le scelte di partecipazione di una donna, che le giovani donne trovano maggiori difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro e che queste difficoltà aumentano nel sud d'Italia, al diminuire del titolo di studio e per le donne con almeno un bambino di età inferiore ai tredici anni.

### Partecipazione e differenziali di redditi

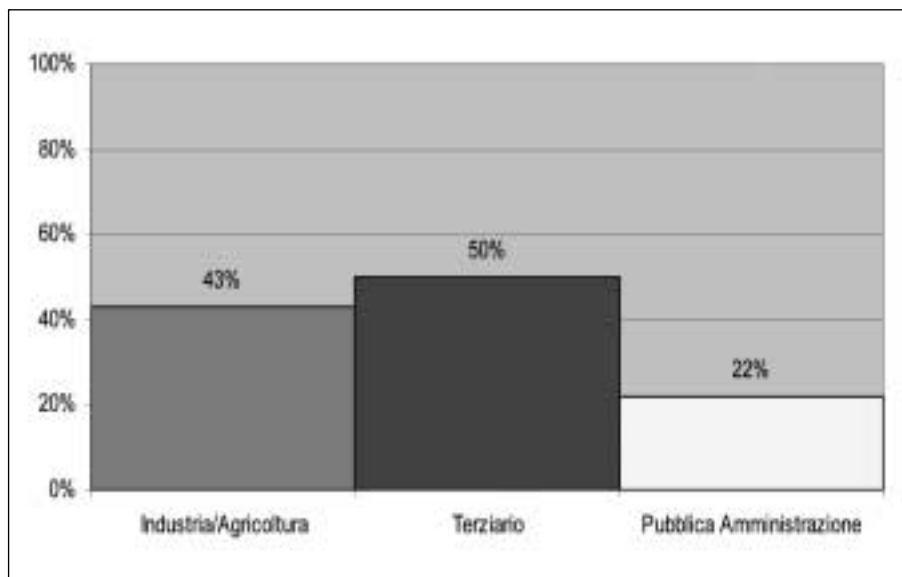
Considerando ora le donne che partecipano al mercato del lavoro, ed andando ad analizzare i redditi da lavoro della popolazione italiana di riferimento, si evidenzia l'ormai noto differenziale di genere.

Il reddito medio degli uomini risulta più alto del reddito medio delle donne del 49%, e tale differenza nei redditi permane, seppur con diversa intensità, se consideriamo cinque fattori chiave: settori economici, aree geografiche, istruzione, classi di età, tipologie di lavoro.

Vediamo nello specifico:

- settori economici. Nel Terziario privato il reddito medio degli uomini risulta essere più alto del reddito medio delle donne del 50%; nella Pubblica Amministrazione tale differenza scende al 21%, e nel restante settore di attività economica che comprende tutto il privato che non è terziario (agricoltura, caccia, pesca, industria manifatturiera, energia, costruzioni ecc.), che

Fig 4.1: Differenze di retribuzione Uomo/Donna per settore di attività economica

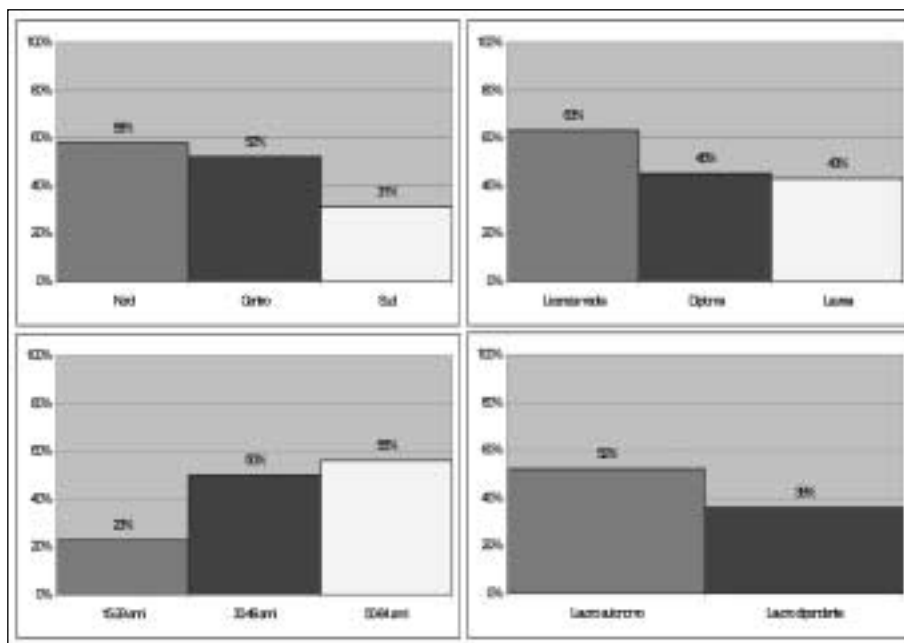


nel proseguo indicheremo con Industria/Agricoltura, tale differenza risulta essere del 43%. La Figura 3.1 mostra tali discrepanze nei redditi nei tre settori.

- aree geografiche. Al Nord il reddito medio degli uomini risulta essere più alto del reddito medio delle donne del 58%, al Centro del 52% e nel Sud del 31%.
- livelli di istruzione. Gli uomini con un titolo di studio pari alla licenza media guadagnano il 63% in più delle donne con lo stesso titolo di studio, quelli con il diploma il 45% in più e quelli con la laurea il 43% in più.
- classi di età. Nella fascia di età tra i 15 ed i 29 anni il reddito medio degli uomini supera il reddito medio delle donne del 23%, nella fascia di età tra i 30 ed i 49 anni tale differenza nei redditi sale al 50% e nell'ultima fascia di età è del 56%.
- tipologie di lavoro. Ad esempio tra i lavoratori autonomi gli uomini guadagnano il 52% in più delle donne, mentre tra i dipendenti tale differenza è del 36%.

La Figura 3.2 illustra quest'ultimo gruppo di differenze di reddito.

Fig 3.2: Differenze di retribuzione Uomo/Donna per area geografica, titolo di studio, classe di età ed tipo di lavoro



Tale constatazione ci ha quindi portato ad analizzare i redditi da lavoro degli uomini e delle donne secondo alcune variabili di controllo, per verificare quali di queste variabili influenzano il livello dei redditi nelle due popolazioni di riferimento, ed in che misura<sup>42</sup>.

I risultati per il settore *Industria/Agricoltura* sono riassunti nella Tabella 3.3 che riporta i coefficienti delle variabili che sono risultate significative nello spiegare il livello del reddito degli uomini e delle donne. Da tale tabella si può notare come le variabili esplicative interagiscano con intensità differente nelle due popolazioni.

<sup>42</sup> Per analizzare quindi i redditi da lavoro per la popolazione maschile e femminile si è adottato un modello di regressione sul logaritmo del reddito per ciascuno dei suddetti settori utilizzando come variabili esplicative: il titolo di studio, l'area geografica, l'età, la classe di età, il tipo di contratto, la dimensione dell'azienda, l'aver partecipato negli ultimi dodici mesi ad un corso di formazione, l'anzianità di servizio e le seguenti competenze personali, capacità di scrivere un testo al computer, capacità di utilizzare internet, leggere un documento in lingua inglese, saper sostenere una conversazione in inglese, nel loro complesso.



Il modo con cui ciascuna di tali variabili concorre a determinare il livello del reddito è dato dal suo coefficiente. Quanto più è elevato, più influisce positivamente sul reddito a parità delle altre variabili; se positivo tale variabile tende ad aumentare il reddito, se negativo a diminuirlo<sup>43</sup>.

**Tab. 3.3: Coefficienti delle variabili stimati dal modello di regressione nel settore Industria/Agricoltura**

Variabile	Coefficiente uomini	Coefficiente donne
Licenza Media	-0,087	-0,103
Laurea	0,208	0,226
Nord	0,081	0,138
Sud ed Isole	-0,014	0,043
Età	0,015	-0,008
15- 29 anni	-0,023	-0,105
50-64 anni	-0,078	0,079
Contratto a tempo indeterminato	0,179	0,528
Contratto a termine	0,125	0,362
Contratto di collaborazione	0,062	-0,155
Altro tipo di contratto	-0,287	-0,696
Azienda con 4-15 addetti	-0,071	0,318
Azienda con 16-50 addetti	0,004	0,527
Azienda con più di 50 addetti	-0,049	0,471
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,076	0,023
Numero di competenze	0,048	0,006
Anzianità di servizio	0,004	0,003
Costante	9,105	8,907

Andando quindi ad analizzare i risultati ottenuti per la popolazione femminile in questo settore di attività economica (che ricordiamo comprende tutto il privato che non è terziario (agricoltura, caccia, pesca, industria manifatturiera, energia, costruzioni ecc.), possiamo concludere che:

- Il titolo di studio influisce positivamente sul reddito. Le donne con un titolo di studio elevato percepiscono stipendi maggiori.
- Le donne che vivono al nord hanno tendono ad avere redditi più alti.

<sup>43</sup> Il ruolo della costante è nel rappresentare congiuntamente le modalità che sono state omesse per poter stimare il modello: il diploma, il centro Italia, la classe di età tra i 30 ed i 49 anni, il lavoro autonomo ed il lavorare in aziende di piccole dimensioni con un numero di addetti inferiore a quattro.



- La tipologia di contratto è determinante ai fini del reddito da lavoro percepito, in quanto una donna con un contratto a tempo indeterminato tende ad avere un reddito più elevato, mentre una donna con un contratto differente da quello indeterminato, da quello a termine o da quello di collaborazione, e che abbiamo definito in maniera generica “altro tipo di contratto”, tende ad avere un reddito più basso.
- Le donne che lavorano in aziende di media grandezza, con un numero di addetti compreso tra 16 e 50, hanno un reddito più elevato di quelle che lavorano in aziende di piccola o grande dimensione.
- Il partecipare a corsi di formazione ed un maggior numero di competenze hanno una influenza positiva sul reddito.

Per quanto riguarda invece il settore *Terziario* la Tabella 3.4 riporta le stime ottenute per le variabili risultate significative nello spiegare il livello dei redditi da lavoro degli uomini e delle donne.

**Tab. 3.4: Coefficienti delle variabili stimati dal modello di regressione nel settore Terziario**

Variabile	Coefficiente uomini	Coefficiente donne
Licenza Media	-0,144	-0,111
Laurea	0,063	0,148
Nord	0,038	0,018
Sud ed Isole	-0,053	-0,140
Età	0,011	0,012
15- 29 anni	-0,092	0,044
50-64 anni	-0,041	-0,232
Contratto a tempo indeterminato	0,160	-0,117
Contratto a termine	-0,055	-0,260
Contratto di collaborazione	-0,277	-0,720
Altro tipo di contratto	-0,288	-0,768
Azienda con 4-15 addetti	0,029	-
Azienda con 16-50 addetti	0,056	0,049
Azienda con più di 50 addetti	0,116	0,051
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,101	0,067
Numero di competenze	0,037	0,036
Anzianità di servizio	0,008	0,009
Costante	9,183	9,197

A differenza del caso precedente, per quanto riguarda le donne, le piccole aziende non sono risultate significative nel determinare il livello del reddito; per

quanto riguarda le altre variabili, andando ad analizzare come queste determinano il livello del reddito in questo settore, possiamo concludere che:

- Anche in questo settore il reddito delle donne cresce con il titolo di studio, infatti la licenza media tende a diminuire il reddito mentre la laurea ad aumentarlo.
- Anche in questo settore il reddito delle donne è inferiore al sud d'Italia.
- Il reddito è inferiore per le donne con età tra i 50 ed i 64 anni.
- Le donne con un contratto di collaborazione o con una tipologia di contratto differente da quello a tempo indeterminato e da quello a termine tendono ad avere un reddito inferiore.
- Le donne che lavorano in grandi aziende guadagnano di più.
- Le donne che hanno seguito corsi di aggiornamento nell'ultimo anno vedono aumentare il proprio stipendio.
- Il reddito cresce all'aumentare delle competenze e della anzianità di servizio.

Collegando questa affermazione con il dato relativo alle donne in età 50-64 anni, si evince che la progressione di carriera acuisce il differenziale di genere e nel suo interno, le donne che guadagnano di più sono le over 50.

Infine per quanto riguarda la *Pubblica Amministrazione*, non considerando la variabile relativa alla dimensione dell'azienda, si sono ottenuti i risultati esposti nella Tabella 3.5.

**Tab. 3.5: Coefficienti delle variabili stimati dal modello di regressione nella Pubblica Amministrazione**

Variabile	Coefficiente uomini	Coefficiente donne
Licenza Media	-0,056	-0,216
Laurea	0,181	0,184
Nord	-0,037	0,027
Sud ed Isole	-0,003	-
Età	0,002	0,003
15- 29 anni	-0,098	-0,086
50-64 anni	0,025	0,023
Contratto a tempo indeterminato	0,880	-0,411
Contratto a termine	0,586	-0,679
Contratto di collaborazione	0,458	-1,139
Altro tipo di contratto	0,545	-1,082
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,038	0,075
Numero di competenze	0,035	0,018
Anzianità di servizio	0,006	0,006
Costante	8,909	9,961

In cui si può notare come anche in questo caso:

- Il livello del reddito delle donne risulti essere positivamente correlato col titolo di studio, col numero di competenze personali, con l'anzianità di servizio e con l'aver partecipato nell'ultimo anno ad un corso di formazione.
- Il livello del reddito delle donne sia più alto al nord.
- Contratti a tempo indeterminato percepiscano stipendi più alti rispetto ad altre forme contrattuali.

Possiamo quindi concludere che le variabili di controllo prese in esame concorrono a spiegare il livello dei redditi in maniera differente nelle due popolazioni di riferimento nei tre settori, ma che comunque un titolo di studio elevato come un elevato numero di competenze, l'abitare al nord, un contratto a tempo indeterminato e l'anzianità di servizio, sono fattori che incidono positivamente nel determinare il livello del reddito in tutti e tre i settori analizzati.

#### 4.5 L'offerta femminile di lavoro. Incentivi e Tassazione

Il problema della diversa partecipazione al mercato del lavoro delle donne rispetto agli uomini è legato alla maggiore elasticità dell'offerta femminile del lavoro alle variazioni di reddito rispetto a quella maschile riscontrata nella letteratura<sup>44</sup>.

Si discute sulle motivazioni che generano differenze di partecipazione al lavoro ma si concorda che tale divergenza sia il risultato di interazioni complesse tra:

- motivazioni puramente biologiche: il ruolo della donna nei primi mesi della maternità non è surrogabile;
- ragioni culturali e sociali: nell'attuale divisione dei compiti all'interno della famiglia sono ancora le donne ad occuparsi maggiormente dei figli e degli anziani non autosufficienti;
- limiti nel mercato del lavoro, ove la donna subisce discriminazioni per il suo potenziale ruolo di madre;
- limiti nel mercato dei servizi per l'infanzia o per gli anziani a carico per la loro scarsità.

##### a) La tassazione differenziata per genere

La proposta di tassazione differenziata per genere è stata avanzata dai professori Alberto Alesina e Andrea Ichino<sup>45</sup> sulla base della *teoria della tassa-*

<sup>44</sup> Cfr. allegato 4.4

<sup>45</sup> Si veda l'articolo "Gender based taxation", in *La Voce*, maggio 2007

zione ottimale secondo cui i beni con una offerta più elastica dovrebbero essere tassati meno.

Constatato che mediamente la curva di offerta femminile del lavoro risulta più elastica ai redditi tassati di quella maschile, le aliquote di tassazione del reddito da lavoro dovrebbero essere più basse per le donne che per gli uomini. Gli autori della proposta rivendicano che, laddove si assuma che il mercato del lavoro sia perfetto, tale misura sia ottimale al fine di incentivare la partecipazione delle donne al lavoro se, diversamente, si crede che il mercato del lavoro sia imperfetto, allora la tassazione differenziata per genere va nella stessa direzione delle politiche volte ad eliminare le imperfezioni del mercato e fa meglio, con meno distorsioni.

Allo scopo, si sottolinea che la tassazione differenziata realizza gli stessi obiettivi di altre politiche sociali volte ad incrementare la partecipazione femminile al lavoro (i.e. sussidi per la cura dei figli) senza introdurre vincoli quantitativi che non consentono l'uguaglianza tra i costi e benefici marginali dell'intervento. Appurata l'efficienza di questa misura e il fatto che si autofinanzi, si discute sulla equità intragenere di un aumento delle tasse di tutti gli uomini e della riduzione delle tasse di tutte le donne, a parità di gettito.

## b) Il quoziente familiare

Se l'imposta si applica progressivamente, come nel caso dell'Italia, il tipo di unità impositiva, individuo o famiglia, è rilevante. In Italia, l'unità impositiva è l'individuo. Nel caso della tassazione individuale, l'imposta si applica al reddito di ciascun membro del nucleo familiare e si tiene conto della presenza di familiari a carico con detrazioni dall'imposta o con deduzioni dall'imponibile. Formalmente, l'aliquota media familiare è data dal rapporto tra la somma dell'imposta dovuta dai due coniugi ed il reddito complessivo del nucleo.

In altre nazioni, l'unità impositiva è rappresentata dalla famiglia. In Francia, ad esempio, il debito di imposta della famiglia si calcola attraverso il metodo del quoziente familiare. Infatti il sistema del quoziente familiare funziona come segue:

- a) si sommano i redditi dei coniugi;
- b) ai fini della determinazione dell'imponibile cui applicare le aliquote, si divide il reddito complessivo familiare per il numero dei componenti della famiglia, attribuendo al contribuente e al coniuge un coefficiente 1, e a ogni figlio un coefficiente 0,5; così, in assenza di figli il reddito complessivo viene diviso per 2; in presenza di un figlio per 2,5, ecc.;

- c) determinando così il reddito medio familiare imponibile, ad esso si applicano le aliquote in vigore; il risultato viene successivamente moltiplicato per 2, 2,5, 3...ecc. ottenendo così l'imposta che le famiglie devono versare al fisco.

Al fine di valutare le caratteristiche di un regime di tassazione rispetto ad un altro si è condotto un esercizio di simulazione sulla base delle aliquote di tassazione in vigore al 01/01/2007, riportate nella tabella 4.1. I risultati di questo esercizio sono riportati nella tabella 4.2.

**Tab. 4.1: Aliquote in vigore in Italia al 01/01/2007**

Scaglioni di reddito in euro	0-15000	15000-28000	28000-55000	55000-75000	Oltre 75000
Aliquota	23%	27%	38%	41%	43%

Nella tabella 4.2 si riportano le aliquote medie calcolate nei diversi regimi di tassazione e per tre diverse situazioni reddituali:

- su base individuale con eventuale imputazione della detrazione per 1 figlio minore di tre anni a carico sia nel caso di una donna single che coniugata per cui si considerano anche i redditi del marito;
- su base familiare, quindi, si considera solo la donna sposata e quindi anche i redditi del marito;
- su base familiare con quoziente sia per una donna single che sposata con eventuale figlio a carico.

Gli effetti sono evidenti: con aliquote progressive la tassazione con un metodo di quoziente familiare, concepito come quello precedentemente ipotizzato, risulta essere più vantaggiosa per le famiglie con redditi più alti rispetto al sistema in vigore in Italia (di tassazione separata con detrazioni per carichi di famiglia), con conseguenti perdite di gettito per l'erario. Inoltre una famiglia a basso reddito oltre a non ottenere nessun vantaggio dal sistema del quoziente perché l'aliquota media rimane la stessa, ne risulta svantaggiata per il venire meno delle detrazioni per carichi di famiglia.

Si discute anche dell'impatto della sua introduzione sull'offerta femminile di lavoro. Storicamente in Italia, quando nel 1974 si è passati dalla tassazione su base familiare a quella individuale, i dati indicano che si è avuto un effetto positivo sull'offerta femminile per cui si teme che il ritorno alla famiglia quale unità impositiva produca l'effetto inverso. In realtà va osservato che le famiglie che otterrebbero il vantaggio maggiore dalla divisione del reddito con il quoziente familiare, così come lo si è ipotizzato, sarebbero quelle in cui il reddito di uno dei coniugi è uguale a zero in quanto si dimezza il reddito imponibile; in altri termini un simile meccanismo (se non corretto da sistemi di riequilibrio ad hoc) rappresenterebbe un formidabile disincentivo al lavoro femminile, il contrario di quanto sarebbe necessario e di quanto richiesto dalla strategia di Lisbona.

L'applicazione di tale meccanismo ai dati italiani mostra che esso porterebbe vantaggi molto modesti al primo 70% dei contribuenti concentrando metà del minor gettito sul 30% più ricco, mentre al 20% più povero non arriverebbe nulla. In conclusione il quoziente va in direzione opposta a quello di cui c'è bisogno nel nostro paese: un sostegno effettivo alle famiglie con redditi bassi e medi e con figli a carico.

**Tab. 4.2: Aliquote medie di tassazione nei tre differenti regimi**

	Base Individuale		Base familiare	Quoziente familiare	
	0 figli	1 figlio		0 figli	1 figlio
<b>Reddito donna 15.000</b>	0,23	0,18	0,23	0,23	0,23
<b>+ reddito marito 25.000</b>	0,24	0,22	0,29	0,24	0,23
<b>Reddito donna 25.000</b>	0,25	0,22	0,25	0,25	0,23
<b>+ reddito marito 35.000</b>	0,26	0,25	0,32	0,25	0,24
<b>Reddito donna 35.000</b>	0,27	0,26	0,27	0,27	0,24
<b>+ reddito marito 45.000</b>	0,29	0,28	0,34	0,28	0,26

Nella tabella successiva, tab. 4.3, si sintetizzano gli effetti rilevanti della forma di tassazione dei redditi sulle decisioni economiche e sociali dei soggetti tassati.

**Tab. 4.3: Effetti della forma di tassazione dei redditi sui comportamenti sociali degli individui**

	<b>Base Individuale</b>	<b>Base familiare</b>	<b>Quoziente familiare</b>
<b>Matrimonio</b>	<b>Neutrale</b>	<b>Disincentiva</b>	<b>Incentiva</b>
<b>Equità verticale: individui con più capacità contributiva dovrebbero pagare di più</b>	La progressività dipende dalla struttura delle aliquote	La progressività dipende dalla struttura delle aliquote	Il quoziente attribuisce un vantaggio che cresce al crescere del reddito
<b>Presenza di figli</b>	Si può tener conto dei carichi familiari con detrazioni e deduzioni	Si può tener conto dei carichi familiari con detrazioni e deduzioni	Il quoziente familiare tiene conto della struttura dei bisogni al crescere del nucleo, incorporando una vera e propria scala di equivalenza
<b>Offerta di lavoro</b>	Penalizza le famiglie monoreddito e quindi incentiva l'offerta di lavoro del secondo coniuge	Disincentiva l'offerta di lavoro del coniuge con minore reddito	Disincentiva l'offerta di lavoro del coniuge con minore reddito

### c) Il credito di imposta

Un'altra soluzione, avanzata dagli economisti Tito Boeri e Daniela Del Boca, parte dalla considerazione delle reali motivazioni che ostacolano l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

Constatata la necessità di incrementare l'offerta di servizi di cura e assistenza dei figli di età inferiore ai sei anni e degli anziani a carico perchè le donne che lavorano possano comprare tali servizi sul mercato anche quando il loro reddito da lavoro non permetta loro di accedervi, bisogna anche rafforzare il potere contrattuale delle donne nella famiglia su cui da sempre ricade maggiormente l'onere della cura dei famigliari a carico.

Gli stessi individuano nel credito di imposta per la cura dei figli e dei famigliari dipendenti, ispirato dalle esperienze del Working Family Tax Credit (WFTC) e del Child Tax Credit (CTC) introdotti nel Regno Unito dal 2003, uno strumento che potrebbe rispondere a tali requisiti. Lo stato dovrebbe appunto concedere non un semplice trasferimento pecunario ma un credito di imposta per i famigliari a carico (o un imposta negativa in caso di incapacienza) volto a coprire una certa percentuale delle spese effettivamente sostenute e documentate per la cura dei figli sia nel settore pubblico che nell'ambito di istituti privati fino a un li-



mite massimo predeterminato. Inoltre il credito di imposta dovrebbe essere concesso direttamente alle donne a due condizioni:

- i. un reddito complessivo della persona, della famiglia o della coppia di fatto inferiore a una soglia prestabilita;
- ii. nel caso di una coppia, che entrambi i suoi componenti siano occupati, anche part-time.

Quest'ultima condizione serve a imporre che l'onere della cura dei famigliari non ricada interamente su di un membro della coppia.

Il credito di imposta così concepito dovrebbe indurre due effetti tali da aumentare la base contributiva e finanziare parzialmente i costi di questa misura:

- la commercializzazione di servizi precedentemente prestati dalle madri con la conseguente creazione delle basi per un mercato indotto;
- l'emersione di attività oggi sommerse (ad esempio il lavoro delle badanti e delle baby-sitter) sulla base della necessità di documentare le spese per la cura di figli o parenti anziani.

Tale proposta più equa intragenerazione delle precedenti non è naturalmente a costo zero per il bilancio pubblico per cui la copertura finanziaria è da dimostrare, seppure si è stimato che, concentrando le risorse sui redditi bassi e medi, l'onere risulta molto più contenuto (di circa un terzo) rispetto all'onere (sottoforma di perdita di gettito) che si avrebbe con l'introduzione del quoziente familiare.

Nella tabella 4.4 si sintetizzano i caratteri salienti delle proposte avanzate.

**Tab. 4.4: Proposte a confronto.**

<b>Tassazione differenziata per genere</b>	Non equa intragenerazione, non invariante rispetto ai redditi degli individui	A costo zero per l'erario
<b>Quoziente familiare</b>	Attenua la progressività della tassazione a favore dei redditi più alti	Perdite per l'erario
<b>Credito di imposta</b>	Equa a livello individuale e collettivo	Costosa per l'erario con parziale compensazione dei costi per l'effetto indotto dell'allargamento della base contributiva

#### **La quarta via: incentivi di genere**

L'elasticità dell'offerta di lavoro rappresenta la reattività con cui gli individui modificano la propria quantità di offerta di ore di lavoro in base ad una varia-



zione di salario. Se la retribuzione oraria aumenta le persone hanno o una delle infinite composizioni interne a questi limiti: 1) ridurre le ore lavorate, poiché il reddito complessivo precedente da lavoro si ottiene prima e quindi si può godere di più tempo libero o, viceversa, 2) aumentare il loro impegno lavorativo perché ora il reddito orario è cresciuto e quindi il loro lavoro (per unità di tempo) vale di più. Nel primo caso si parla di effetto reddito, nel secondo di effetto sostituzione.

Da cosa dipende questa reattività? Innanzi tutto dalle preferenze individuali tra maggior tempo libero o maggior reddito disponibile. Tuttavia si deve tener presente che il tempo libero, qui inteso, è il *tempo non occupato in attività di lavoro*, comprendente pertanto il tempo di riposo, il tempo impiegato in attività di cura (di figli, parenti o persone non autosufficienti) e di gestione (della casa, la spesa o il pagamento delle bollette).

Come è facile intuire i generi (tradizionalmente e *di fatto*) svolgono i ruoli di cura in maniera non proporzionale. Ciò genera una limite fisico all'aumento di offerta di lavoro delle donne superiore rispetto a quello degli uomini.

Ogni donna, rispetto alla sua famiglia e ai suoi valori (o, più laicamente, priorità) svolge una valutazione sulla quantità di offerta di lavoro che vuol rendere disponibile. Tipicamente, invece, un maschio in età adulta ha una offerta indifferenza alle variazioni di reddito, ovvero offre sostanzialmente al mercato del lavoro un giornata tipo, di circa 8 ore per almeno 5 giorni.

Si rimanda all'appendice per la stima di queste elasticità. Tuttavia è bene riprendere perlomeno il contenuto e la portata dei risultati ottenuti. Sembra che le ore di lavoro risultino vicine al tempo pieno sia per le donne che per gli uomini e l'effetto prevalente di un aumento del salario orario è l'effetto reddito che induce a ridurre le ore di lavoro a favore del tempo libero o della cura dei figli e della casa.

In ogni caso, l'offerta di lavoro femminile risulta più reattiva di quella maschile a variazioni nel salario, in linea con la letteratura: un aumento del tasso di salario del 10% ridurrà le ore lavorate in media dagli uomini dello 0,27%, mentre lo stesso aumento salariale produrrebbe una riduzione del 16,8% delle ore lavorate dalle donne.

Tabella 4.5: Elasticità al salario

Elasticità della curva di offerta di lavoro al salario orario	
Uomini	- 0,027
Donne	- 0,168

La misura della elasticità della offerta di lavoro ad altri redditi non è facile da calcolare in quanto nel dataset non si dispone di informazioni esplicite relative ad altri redditi. In realtà si sono create due variabili che potessero essere utili a cogliere l'effetto di variazioni di altri redditi sulle ore di lavoro. La prima variabile interessante riguarda il fatto di avere una casa in proprietà o proprietà con mutuo o affitto. Si è deciso di codificare la variabile in modo da considerare equivalente il fatto di avere una casa in affitto o col mutuo in quanto le due rate solitamente si equivalgono. Questa variabile rilevante ai fini della partecipazione non sembra esserlo per il numero di ore.

La seconda variabile che si è costruita al fine di rappresentare altri redditi nell'equazione della offerta di lavoro è la variabile che nasce dall'interazione di altre due variabili, la misura in percentuale di contribuzione al reddito complessivo della famiglia ed il fatto che il proprio partner abbia un lavoro sicuro o meno. Ma anche essa risulta essere significativa ai fini della partecipazione soprattutto per le donne ma non sulle ore di lavoro.

Questo differente atteggiamento, o propensione alla partecipazione, produce una differenza tra uomini e donne che genera un spazio economico, nel quale le leve della fiscalità (intese come incentivi o disincentivi) potrebbero risultare un utile grimaldello contro queste posizioni anacronistiche, frutto di culture e atteggiamenti lontani e privi di fondamento economico.

Si pensi alle coppie in crisi di ruolo perché il maschio guadagna meno della femmina o ancora all'atteggiamento verso l'uso dei permessi parentali (congedi, malattie figli, cura anziani, ecc) che sono appannaggio delle donne in misura superiore al condivisibile "ruolo fisiologico" che per certi periodi devono espletare senza alcuna possibilità di delega. Oppure ad alcuni *aiuto primario che non diventano primari*, ovvero alle carriere piatte, non crescenti, delle donne rispetto a quelle degli uomini, crescenti nel tempo. Ciò dipende dal tipo di professione, di settore di area e di partner, ecc.

Immaginiamo di avere 2 individui, uguali per capitale umano e remunerazione. Avvantaggiare l'uno rispetto all'altro vorrebbe dire distorcere un equilibrio (di mercato). Se invece uno degli individui guadagnasse di meno, sempre a parità di tutte le altre capacità e caratteristiche, bisognerebbe capire il motivo di questa discriminazione. Se questo individuo, come spesso capita (ma non sempre) è una donna allora potremmo parlare di sistematica selezione avversa, ovvero di discriminazione di genere.

Quindi identifichiamo chiaramente i due aspetti abbiamo da una parte l'individuale propensione alla partecipazione e dall'altro l'involontaria limitazione alla partecipazione.



Per correggere il primo problema, in assenza del secondo, si commetterebbe una violazione (in termini di equità di trattamento) a sfavore del soggetto non indennizzato (in questo caso il maschio) ovvero si perpetrerebbe una discriminazione in senso opposto e contrario, difficilmente giustificabile con le cause di emancipazione o di incremento della partecipazione femminile.

Invece nel caso di presenza di entrambe le condizioni potrebbe essere una azione contraria alla azione di lobby, di cartello o comunque di discriminazione che una componente del mercato svolge ai danni del soggetto di genere femminile.

In questi casi, che spesso sono limitati alle posizioni apicali o ad alcuni settore refrattari alla presenza femminile si potrebbe incentivare (o contrastare l'azione conservatrice) dando un vantaggio fiscale all'occupazione femminile senza rischiare "guerre di genere" e strane distorsioni che tipicamente si generano quando nel mercato si inseriscono shock esogeni

Il reddito da lavoro è il costo del lavoro meno le tasse sul lavoro. Se le tasse fossero ridotte per le donne e aumentate per gli uomini, proporzionalmente alla loro partecipazione fino ad un rapporto unitario, avremmo uno strumento di correzione della discriminazione a costo zero per l'erario, poiché le aliquote fiscali verrebbero calibrate sotto il vincolo di invarianza di gettito aggregato generato. Un costo del lavoro femminile minore, limitatamente a certi livelli di carriera o specifici settori, dovrebbe indurre una progressione di carriera anche per le donne, attraverso il vantaggio in termini di costo per le imprese.

Questa dinamica verrebbe attuata solo per certi settori, per il tempo necessario e su controllo e accordo delle parti sociali. Si specializzerebbe l'intervento, attuando una regolazione continua, *fine tuning*, onerosa in termini di gestione, ma più equa e precisa negli effetti e nei risultati.

*Allegati al punto 4.5*



## All. 4.5.1 Partecipazione femminile al mercato: determinanti e rischi

Tab. 3.6: Output del modello logistico

In cerca di lavoro						
Variabile	Coefficiente	Std. Err.	z	P> z	95% Conf. Interval	
Licenza Media	0,956	0,003	345,910	0,000	0,951	0,962
Laurea	-0,886	0,006	-153,830	0,000	-0,898	-0,875
Nord	-0,670	0,004	-187,320	0,000	-0,677	-0,663
Sud ed Isole	0,784	0,003	230,080	0,000	0,777	0,790
15-29 anni	0,455	0,005	96,810	0,000	0,446	0,465
50-64 anni	-0,516	0,005	-111,060	0,000	-0,525	-0,507
almeno un figlio con meno di 3 anni	0,306	0,003	92,740	0,000	0,299	0,312
almeno un figlio tra i 3 ed i 13 anni	0,191	0,003	66,650	0,000	0,185	0,196
persona con limitata autonomia a carico	0,327	0,003	97,320	0,000	0,320	0,333
lavoro del partner sicuro	-0,468	0,004	-133,300	0,000	-0,475	-0,462
costante	-2,072	0,005	-421,340	0,000	-2,082	-2,063
Inattiva						
Variabile	Coefficiente	Std. Err.	z	P> z	95% Conf. Interval	
Licenza Media	0,701	0,002	317,770	0,000	0,696	0,705
Laurea	-0,689	0,004	-177,720	0,000	-0,696	-0,681
Nord	-0,338	0,003	-116,420	0,000	-0,343	-0,332
Sud ed Isole	1,002	0,003	345,040	0,000	0,996	1,008
15-29 anni	1,868	0,003	601,920	0,000	1,862	1,875
50-64 anni	0,331	0,004	88,010	0,000	0,324	0,338
almeno un figlio con meno di 3 anni	0,568	0,002	232,870	0,000	0,563	0,573
almeno un figlio tra i 3 ed i 13 anni	0,927	0,002	371,130	0,000	0,922	0,932
persona con limitata autonomia a carico	-0,021	0,003	-6,680	0,000	-0,027	-0,015
lavoro del partner sicuro	-0,029	0,003	-9,130	0,000	-0,036	-0,023
costante	-2,650	0,004	-593,530	0,000	-2,658	-2,641

Tab. 3.7: Output del modello di regressione  
nel settore Industria/Agricoltura

Uomini						
Variabile	Coefficiente	Std. Err.	t	P> t	95% Conf. Interval	
Licenza Media	-0,087	0,001	-147,320	0,000	-0,088	-0,086
Laurea	0,208	0,001	182,130	0,000	0,206	0,211
Nord	0,081	0,001	109,580	0,000	0,080	0,083
Sud ed Isole	-0,014	0,001	-16,270	0,000	-0,016	-0,012
Età	0,015	0,000	258,920	0,000	0,015	0,015
15-29 anni	-0,023	0,001	-23,900	0,000	-0,025	-0,021
50-64 anni	-0,078	0,001	-72,730	0,000	-0,080	-0,076
Contratto a tempo indeterminato	0,179	0,006	31,770	0,000	0,168	0,190
Contratto a termine	0,125	0,006	21,960	0,000	0,114	0,136
Contratto di collaborazione	0,062	0,006	10,160	0,000	0,050	0,074
Altro tipo di contratto	-0,287	0,006	-48,760	0,000	-0,299	-0,276
Azienda con 4-15 addetti	-0,071	0,001	-63,820	0,000	-0,073	-0,069
Azienda con 16-50 addetti	0,004	0,001	3,860	0,000	0,002	0,006
Azienda con più di 50 addetti	-0,049	0,001	-46,010	0,000	-0,051	-0,047
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,076	0,001	117,240	0,000	0,075	0,078
Numero di competenze	0,048	0,000	218,130	0,000	0,047	0,048
Anzianità di servizio	0,004	0,000	115,860	0,000	0,004	0,004
Costante	9,105	0,006	1491,650	0,000	9,093	9,117



Segue: Tab. 3.7: Output del modello di regressione  
nel settore Industria/Agricoltura

Donne						
Variabile	Coefficiente	Std. Err.	t	P> t	95% Conf. Interval	
Licenza Media	-0,103	0,001	-69,500	0,000	-0,105	-0,100
Laurea	0,226	0,002	112,950	0,000	0,223	0,230
Nord	0,138	0,002	86,370	0,000	0,135	0,141
Sud ed Isole	0,043	0,002	21,230	0,000	0,039	0,047
Età	-0,008	0,000	-52,970	0,000	-0,008	-0,007
15-29 anni	-0,105	0,002	-55,090	0,000	-0,109	-0,101
50-64 anni	0,079	0,003	28,070	0,000	0,073	0,084
Contratto a tempo indeterminato	0,528	0,007	75,070	0,000	0,514	0,542
Contratto a termine	0,362	0,007	50,590	0,000	0,348	0,376
Contratto di collaborazione	-0,155	0,009	-16,480	0,000	-0,174	-0,137
Altro tipo di contratto	-0,696	0,009	-76,870	0,000	-0,714	-0,679
Azienda con 4-15 addetti	0,318	0,003	115,690	0,000	0,313	0,324
Azienda con 16-50 addetti	0,527	0,003	191,850	0,000	0,521	0,532
Azienda con più di 50 addetti	0,471	0,003	173,160	0,000	0,466	0,476
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,023	0,001	16,580	0,000	0,020	0,025
Numero di competenze	0,006	0,001	12,290	0,000	0,005	0,007
Anzianità di servizio	0,003	0,000	41,100	0,000	0,003	0,003
Costante	8,907	0,009	964,670	0,000	8,889	8,925

Tab. 3.8: Output del modello di regressione nel settore Terziario

Uomini						
Variabile	Coefficiente	Std. Err.	t	P> t	95% Conf. Interval	
Licenza Media	-0,144	0,001	-195,06	0,000	-0,145	-0,142
Laurea	0,063	0,001	75,670	0,000	0,061	0,064
Nord	0,038	0,001	47,770	0,000	0,037	0,040
Sud ed Isole	-0,053	0,001	-59,380	0,000	-0,055	-0,051
Età	0,011	0,000	173,22	0,000	0,011	0,011
15-29 anni	-0,092	0,001	-88,860	0,000	-0,094	-0,090
50-64 anni	-0,041	0,001	-34,000	0,000	-0,043	-0,039
Contratto a tempo indeterminato	0,160	0,003	46,900	0,000	0,153	0,166
Contratto a termine	-0,055	0,004	-15,790	0,000	-0,062	-0,048
Contratto di collaborazione	-0,277	0,004	-76,640	0,000	-0,284	-0,270
Altro tipo di contratto	-0,288	0,004	-67,430	0,000	-0,297	-0,280
Azienda con 4-15 addetti	0,029	0,001	26,800	0,000	0,027	0,032
Azienda con 16-50 addetti	0,056	0,001	48,670	0,000	0,054	0,058
Azienda con più di 50 addetti	0,116	0,001	104,20	0,000	0,114	0,118
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,101	0,001	162,01	0,000	0,099	0,102
Numero di competenze	0,037	0,000	119,37	0,000	0,037	0,038
Anzianità di servizio	0,008	0,000	198,24	0,000	0,008	0,008
Costante	9,183	0,004	2053,68	0,000	9,175	9,192

Segue: Tab. 3.8: Output del modello di regressione nel settore Terziario

Donne						
Variabile	Coefficiente	Std. Err.	t	P> t	95% Conf. Interval	
Licenza Media	-0,111	0,001	-95,030	0,000	-0,113	-0,109
Laurea	0,148	0,001	141,660	0,000	0,146	0,150
Nord	0,018	0,001	18,940	0,000	0,016	0,020
Sud ed Isole	-0,140	0,001	-113,02	0,000	-0,142	-0,138
Età	0,012	0,000	127,940	0,000	0,011	0,012
15-29 anni	0,044	0,001	32,110	0,000	0,042	0,047
50-64 anni	-0,232	0,002	-129,79	0,000	-0,236	-0,229
Contratto a tempo indeterminato	-0,117	0,003	-34,840	0,000	-0,124	-0,110
Contratto a termine	-0,260	0,004	-73,860	0,000	-0,267	-0,253
Contratto di collaborazione	-0,720	0,004	-193,80	0,000	-0,727	-0,712
Altro tipo di contratto	-0,768	0,004	-199,67	0,000	-0,775	-0,760
Azienda con 4-15 addetti	-0,001	0,001	-1,160	0,245	-0,003	0,001
Azienda con 16-50 addetti	0,049	0,001	40,270	0,000	0,046	0,051
Azienda con più di 50 addetti	0,051	0,001	42,180	0,000	0,049	0,054
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,067	0,001	80,620	0,000	0,066	0,069
Numero di competenze	0,036	0,000	94,100	0,000	0,035	0,037
Anzianità di servizio	0,009	0,000	151,410	0,000	0,009	0,009
Costante	9,197	0,005	1777,15	0,000	9,187	9,207

Tab. 3.9: Output del modello di regressione  
nella Pubblica Amministrazione

Uomini						
Variabile	Coefficiente	Std. Err.	t	P> t	95% Conf. Interval	
Licenza Media	-0,056	0,001	-86,88	0,000	-0,058	-0,055
Laurea	0,181	0,001	307,59	0,000	0,180	0,182
Nord	-0,037	0,001	-57,160	0,000	-0,038	-0,036
Sud ed Isole	-0,003	0,001	-5,540	0,000	-0,005	-0,002
Età	0,002	0,000	31,450	0,000	0,002	0,002
15-29 anni	-0,098	0,001	-81,89	0,000	-0,100	-0,095
50-64 anni	0,025	0,001	30,240	0,000	0,023	0,027
Contratto a tempo indeterminato	0,880	0,013	66,360	0,000	0,854	0,906
Contratto a termine	0,586	0,013	44,180	0,000	0,560	0,612
Contratto di collaborazione	0,458	0,013	34,350	0,000	0,431	0,484
Altro tipo di contratto	0,545	0,014	38,650	0,000	0,517	0,572
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,038	0,000	79,690	0,000	0,037	0,039
Numero di competenze	0,035	0,000	150,96	0,000	0,035	0,036
Anzianità di servizio	0,006	0,000	165,93	0,000	0,006	0,006
Costante	8,909	0,014	659,33	0,000	8,882	8,935

Segue: Tab. 3.9: Output del modello di regressione  
nella Pubblica Amministrazione

Donne						
Variabile	Coefficiente	Std. Err.	t	P> t	95% Conf. Interval	
Licenza Media	-0,216	0,001	-273,67	0,000	-0,217	-0,214
Laurea	0,184	0,001	360,51	0,000	0,183	0,185
Nord	0,027	0,001	47,230	0,000	0,026	0,029
Sud ed Isole	0,001	0,001	0,890	0,374	-0,001	0,002
Età	0,003	0,000	58,530	0,000	0,003	0,003
15-29 anni	-0,086	0,001	-77,110	0,000	-0,088	-0,084
50-64 anni	0,023	0,001	26,520	0,000	0,022	0,025
Contratto a tempo indeterminato	-0,411	0,030	-13,620	0,000	-0,471	-0,352
Contratto a termine	-0,679	0,030	-22,460	0,000	-0,738	-0,620
Contratto di collaborazione	-1,139	0,030	-37,630	0,000	-1,198	-1,079
Altro tipo di contratto	-1,082	0,032	-34,270	0,000	-1,144	-1,020
Corso di formazione negli ultimi 12 mesi	0,075	0,000	163,58	0,000	0,074	0,076
Numero di competenze	0,018	0,000	77,730	0,000	0,017	0,018
Anzianità di servizio	0,006	0,000	185,90	0,000	0,006	0,007
Costante	9,961	0,030	328,66	0,000	9,901	10,020

## All. 4.5.2 L'offerta femminile di lavoro

### L'elasticità della offerta di lavoro di uomini e donne

In questo articolo si affronta il tema della diversa elasticità della curva di offerta di lavoro tra gli uomini (più rigida) e le donne (più elastica) nota in letteratura e qui verificata e delle relative proposte per compensare questa divergenza.

#### La Teoria Economica

Si considera un modello neoclassico della offerta di lavoro basato sul trade-off tempo libero-lavoro le cui assunzioni si possono così sintetizzare:

- ci sono solo due possibili usi del tempo: lavoro (H) e tempo libero (L);
- ciascun individuo sceglie la combinazione di ore di lavoro e tempo libero che massimizza il suo livello di soddisfazione (utilità), dati i salari offerti sul mercato del lavoro e i redditi non da lavoro.

Definiamo T il numero totale di ore, L il numero di ore dedite al tempo libero quindi  $H=T-L$  le ore di lavoro nell'anno. Nel modellizzare l'offerta di lavoro o specularmente la domanda di tempo libero abbiamo bisogno di rappresentare innanzitutto le *preferenze* dell'individuo. L'idea è che gli individui traggano benessere o utilità dal consumo di due beni: i beni di consumo acquistati con i propri guadagni e le ore di tempo libero. In termini matematici, tale idea può essere riassunta nella seguente funzione di utilità:

$$U(C,L) \tag{4.1}$$

dove  $C$  aggrega tutti i beni possibili acquistabili sul mercato e la funzione  $U$  è assunta strettamente quasi concava e derivabile in modo continuo nei suoi argomenti. Questa funzione, che viene rappresentata graficamente da curve inclinate negativamente dette curve di indifferenza, esprime delle preferenze del tutto soggettive dell'individuo, preferenze che sono influenzate da molti fattori esterni come la sua posizione in famiglia, nella società o semplicemente dal suo carattere. Può sembrare strano parlare del tempo libero come un bene in alternativa al consumo ma in realtà il tempo libero dà piacere come gli altri beni. A differenza degli altri beni, però, il bene tempo libero presenta due peculiarità: 1) il tempo libero ha un prezzo implicito detto costo opportunità dato dai guadagni perduti sul mercato del lavoro; 2) poichè il tempo è un bene razionato, il tempo libero è disponibile in quantità limitate e non può essere scambiato tra individui.

Lo stesso individuo nella ricerca della massima utilità è soggetto ad un *vincolo di bilancio*, cioè la combinazione di tutto il tempo libero e consumo possibili, che in termini matematici può essere scritto come:

$$PC = w(T - L) + E - R(I) \quad (4.2)$$

dove  $P$  è il prezzo,  $w$  è il tasso salariale orario,  $E$  il guadagno da attività non lavorative (in questa voce si fanno rientrare anche i redditi lavorativi e non degli altri componenti della famiglia),  $R(I)$  è la tassa pagata sul reddito tassabile. Nello spazio cartesiano  $(L, Y)$ , il vincolo di bilancio si rappresenta come una linea con inclinazione  $-w$ , il tasso salariale orario, che rappresenta l'incremento di reddito che deriva da una riduzione nelle ore di tempo libero o aumento delle ore di lavoro. In assenza di risparmi, il lato sinistro della equazione (1) è uguale al reddito totale dell'agente,  $Y$ .

Definite le variabili, il *problema della massimizzazione dell'utilità* può essere riscritto come:

$$\begin{aligned} & \text{Max}U(H, Y) \\ & \text{s.t.} \\ & Y = E + wH - R(I) \end{aligned} \quad (4.3)$$

dove lo stesso individuo anziché domandare tempo libero offre lavoro. Dato il vincolo di tempo  $T = H + L$ , i due problemi sono speculari.

Considerando il sistema progressivo di tassazione dei redditi e sostituendo i redditi da lavoro e non con i redditi netti, la *funzione di offerta di lavoro desiderata* si modella nel modo seguente:

$$H^*(w, E) = g + aw(1 - t) + bE^* + hy + e \quad (4.4)$$

dove  $H^*$  è la soluzione del problema di massimizzazione descritto nell'equazione (3),  $w$  è il salario orario,  $E^*$ <sup>46</sup> è il reddito virtuale cioè la misura dei guadagni di cui un individuo in teoria potrebbe fruire senza lavorare,  $y$  è un vettore delle caratteristiche personali e demografiche osservabili. Si assume che le ore lavorate siano uguali a quelle desiderate seppure esistano vari argomenti secondo cui le ore di lavoro desiderate e quelle osservate differiscono<sup>47</sup>.

<sup>46</sup>  $E^* = E(1 - t_n) + t_n D + [t_n - R(I_n)]$ , dove  $n$  è l'indice dello scaglione di imposta cui l'individuo è soggetto sulla base del suo livello di reddito tassabile,  $t_n$  è l'aliquota di imposta associato allo scaglione  $n$ -esimo e  $D$  il valore delle deduzioni.

<sup>47</sup> Tra gli argomenti si cita che l'individuo potrebbe essere incapace di raggiungere il numero desiderato per vincoli quantitativi inaspettati oppure la variabile  $H^*$  potrebbe essere misurata con errore. Per tenere conto di tali problemi si potrebbe inserire una seconda componente stocastica che, però, ai fini del nostro studio è irrilevante.

## La decisione individuale di lavorare

Nel modello di offerta di lavoro sopra descritto, la soluzione di ottimo è determinata dalle variabili: salario, reddito non da lavoro e dalle preferenze dell'individuo. Nella realtà, la scelta individuale di lavorare si articola in due fasi.

Nella prima fase si decide se partecipare al mercato del lavoro o meno. Una volta sul mercato del lavoro, se il salario che il mercato ci offre è troppo basso possiamo decidere di non lavorare. Graficamente la soluzione del problema è una soluzione d'angolo, dove le ore lavorate sono nulle. In quel punto, il valore che noi diamo al tempo espresso dalla inclinazione della curva di indifferenza è superiore al valore espresso dal mercato del lavoro attraverso l'inclinazione del vincolo di bilancio. Da questa soluzione si ricava la nozione di salario di riserva, ovvero il tasso di salario minimo a cui l'individuo decide di lavorare. Quindi la decisione di partecipare al mercato del lavoro è basata su un semplice confronto tra il salario di mercato e il salario di riserva: l'individuo entrerà nella forza lavoro solo quando il salario offerto dal mercato del lavoro è superiore al suo salario di riserva. Un salario di riserva basso indica un apprezzamento scarso del tempo libero, un salario di riserva alto il contrario.

Il salario di riserva è un concetto soggettivo che cambia da individuo ad individuo e può cambiare per lo stesso soggetto nel corso della vita. Esso dipende da elementi strettamente caratteriali per cui si distingue tra il tipo pigro che apprezza molto il tempo libero e un tipo stacanovista. Esso dipende anche da fattori esterni tra i quali la posizione dell'individuo all'interno della famiglia e la sua complessiva disponibilità di reddito, ad esempio, la presenza di altri membri della famiglia che guadagnano influenzerà il salario di riserva di ciascun membro. Anche la presenza di un figlio influisce sul valore che si dà al tempo a favore del tempo passato a casa per la sua cura e fa aumentare il salario di riserva. Generalmente, il coniuge il cui salario è inferiore al costo da sostenere per acquisire gli stessi servizi sul mercato resta a casa ad accudire i figli. Tale coniuge è quasi sempre la moglie anche per il suo ruolo biologico non surrogabile nei primi mesi di vita del figlio. Ancora, la disponibilità di asili nidi pubblici o di una collaborazione familiare gratuita influenza la probabilità di non lasciare il mercato del lavoro. Man mano che il figlio cresce e la sua cura diventa meno onerosa il valore del tempo da trascorrere a casa decresce. Negli ultimi anni il declino delle nascite e l'aumento dei servizi in grado di sostituire le cure della madre hanno ridotto il salario di riserva delle donne e aumentato la partecipazione femminile al lavoro. Il salario di riserva dipende anche dalla posizione dell'individuo nel mercato del lavoro. Si pensi ad un giovane al primo impiego che ha a disposizione tanto tempo libero e che valuta molto un pò di reddito, per



cui il suo salario di riserva è veramente basso. Di contro, un avviato professionista che ha pochissimo tempo libero e rinunciarebbe volentieri ad una discreta fetta di reddito per un pò di tempo libero, ha un salario di riserva molto alto.

Una volta che si è deciso di partecipare attivamente al mercato del lavoro, l'individuo sceglie anche quante ore lavorare. L'individuo sceglie di lavorare un numero di ore tali da massimizzare il suo livello di soddisfazione dato il vincolo di bilancio. Graficamente, la combinazione ottima di tempo libero e altri beni che indirettamente esprime anche il numero di ore ottime di lavoro è rappresentato dal punto di tangenza tra la più alta curva di indifferenza raggiungibile e il vincolo di bilancio. Tale soluzione è detta interna contrariamente alla soluzione d'angolo vista sopra quando si decide di non partecipare.

Le determinanti di quante ore di lavoro offrire sono anch'esse molteplici ed in parte coincidono con quelle legate alla partecipazione al mercato del lavoro. Sicuramente sono da ricercare ancora nelle caratteristiche personali quali età, stato civile, titoli di studio, esperienza lavorativa pregressa e aspirazioni personali, nella posizione sul mercato del lavoro e nella famiglia oltre che nella presenza di figli. Anche la normativa vigente incide oltre che sulla scelta di partecipare anche su quante ore di lavoro offrire, ad esempio la flessibilità negli orari di lavoro, la possibilità di fruire di congedi parentali e/o del part-time aumentano la probabilità di non lasciare il lavoro laddove subentrino altre esigenze quali quelle di cura di parenti e rendono possibile scegliere un orario di lavoro più consona alle proprie esigenze.

### Elasticità della curva di offerta del lavoro

Abbiamo visto che l'offerta del lavoro è una funzione del salario orario e del reddito non da lavoro:

$$H = f(w, E) \quad (4.5)$$

A questo punto vogliamo domandarci cosa succede alle ore di lavoro se variano rispettivamente i redditi non da lavoro ed il salario. Sotto l'ipotesi che il tempo libero sia un bene normale<sup>48</sup>, se i redditi non da lavoro crescono e il salario resta costante le ore dedicate al tempo libero aumenteranno. Questo effetto viene comunemente chiamato *effetto reddito* ed ha dunque un effetto negativo sulla offerta di lavoro in quanto le ore offerte di lavoro diminuiscono.

A parità di redditi non guadagnati col lavoro, se il salario aumenta il costo opportunità di godere di più ore di tempo libero aumenta e si è incoraggiati ad of-

<sup>48</sup> Un bene è normale se quando aumenta il reddito, a parità di prezzo, la sua domanda aumenta.



frirne più ore di lavoro. Questo fenomeno si chiama *effetto sostituzione* ed è positivo proprio perchè si sostituisce il consumo di tempo libero con più ore di lavoro e dunque reddito da lavoro che permette di acquistare più quantità degli altri beni aggregati in C. Di contro la variazione positiva del salario fa crescere il reddito per cui si avrebbe un incentivo a non lavorare, il cosiddetto effetto reddito, che va a compensare il precedente effetto positivo di sostituzione. Per cui l'effetto complessivo sull'offerta di lavoro di un aumento del salario orario è ambiguo.

Graficamente, se l'effetto di reddito è prevalente la curva di offerta di lavoro è inclinata positivamente, se l'effetto di sostituzione domina la curva di offerta del lavoro è inclinata negativamente. Sebbene non si possa predire l'effetto complessivo di una variazione nel salario, i risultati di studi empirici fino ad ora condotti dicono che l'effetto reddito risulta dominare per chi lavora più ore, generalmente l'uomo, mentre l'effetto sostituzione sembra prevalere per le donne. Quindi gli uomini hanno una curva di offerta di lavoro negativa nel reddito da lavoro e le donne positiva.

Finora abbiamo valutato solo variazioni assolute di ore di lavoro al variare del reddito da lavoro e non. Ai fini di valutazioni di politica economica è più utile convertire tali variazioni in termini proporzionali attraverso la costruzione di misure dell'elasticità dell'offerta di lavoro al reddito da lavoro e non.

L'elasticità dell'offerta di lavoro al salario,  $e_i^w$ , è definita come la variazione proporzionale della quantità di lavoro offerta divisa per la variazione proporzionale del salario, esprime la sensibilità dell'individuo a variazioni di salario nella decisione di quante ore di lavoro offrire. In termini matematici:

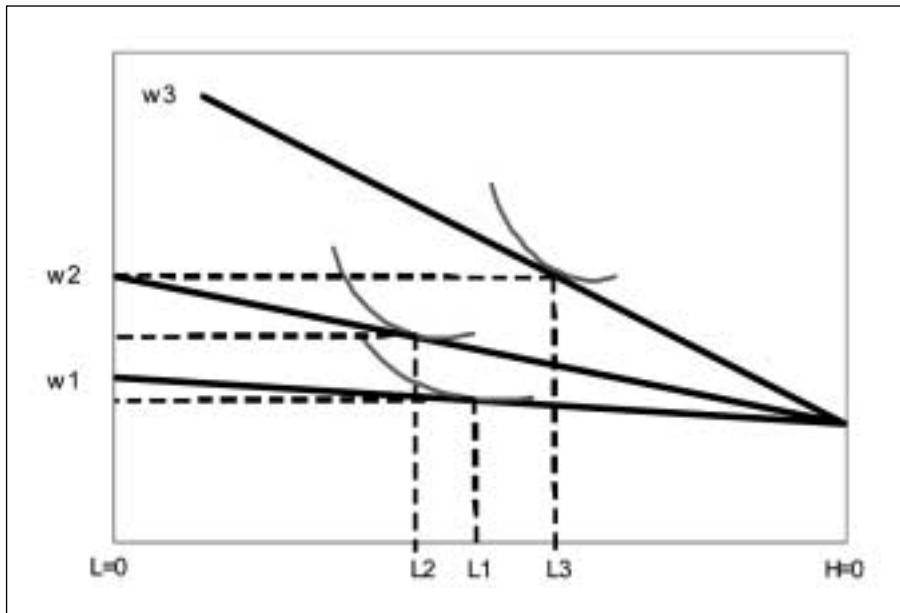
$$e_i^w = \left( \frac{dH}{H} \right) \left( \frac{dw}{w} \right) = \left( \frac{dH}{dw} \right) \left( \frac{w}{H} \right). \quad (4.6)$$

Allo stesso modo si costruisce l'elasticità dell'offerta di lavoro all'entrate da non lavoro, che esprime ancora la sensibilità dell'individuo a variazioni negli altri redditi nel formulare la decisione di quante ore di lavoro offrire:

$$e_i^E = \left( \frac{dH}{H} \right) \left( \frac{dE}{E} \right) = \left( \frac{dH}{dE} \right) \left( \frac{E}{H} \right). \quad (4.7)$$

Nel seguente grafico 4.1 si sintetizza il processo decisionale dell'individuo sopra illustrato che determina il numero di ore di tempo libero (L) e di conseguenza di lavoro (H) che massimizza la sua utilità dati i salari offerti dal mercato ed il suo salario di riserva nello spazio (H, Y).

Fig. 5.1: Il processo decisionale dell'individuo.



La scelta ottima di tempo libero e dunque di ore di lavoro è rappresentata dal punto di tangenza della curva di indifferenza (curve di colore rosso) e il vincolo di bilancio rappresentato dalle rette di colore nero con inclinazione  $-w$ , il tasso salariale. Inoltre, si simula come cambiano le preferenze dell'individuo a variazioni del tasso salariale. In tale esercizio, si fa notare come a variazioni positive di salario per livelli bassi di reddito, quindi per una variazione positiva di reddito da  $w_1$  a  $w_2$  si sceglie di ridurre le ore di tempo libero da  $L_1$  a  $L_2$  a favore delle ore di lavoro per cui prevale l'effetto sostituzione, mentre per alti valori di reddito, da  $w_2$  a  $w_3$ , si preferisce sostituire le ore di lavoro con tempo libero, da  $L_2$  a  $L_3$ , per cui prevale l'effetto reddito.

### La verifica empirica

#### I dati

La stima microeconometrica dei modelli di offerta di lavoro richiede dati sui salari orari ( $w$ ), sulle ore lavorate ( $H$ ), sui redditi non da lavoro ( $E$ ) e su importanti caratteristiche degli individui quali anni di scuola, esperienza e anzianità sul posto di lavoro e altri elementi relativi alla famiglia quali numero di figli, età, stato civile. Mentre in altri paesi, già a partire dagli anni sessanta e settanta erano disponibili dataset macroeconomici contenenti tutte queste informazioni, la ricerca microecono-

metrica dell'offerta di lavoro in Italia è iniziata relativamente tardi proprio a causa dei limiti nella disponibilità di dati. In Italia le fonti più importanti sono state l'Istat e Banca d'Italia seppure la prima non raccoglieva dati salariali, la seconda dati sulle ore lavorate. Attualmente si può disporre di nuovi dati raccolti mediante l'indagine campionaria nazionale Isfol Plus (Participation Labour Unemployment Survey). Tale indagine campionaria italiana condotta negli anni 2005 e 2006 e volta a raccogliere informazioni sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro offre dati utili per sviluppare un'analisi econometrica dell'offerta di lavoro. L'analisi empirica affrontata ed illustrata di seguito si basa proprio sui dati dell'indagine Plus. L'universo di riferimento è la popolazione in età tra i 15 e 64 anni. Il campione totale è di 37.513 soggetti di cui 16.825 uomini e 20.688 donne.

### La stima della curva di offerta di lavoro

Nella stima della curva di offerta di lavoro si è seguita la tecnica Heckit per rappresentare in maniera non distorta il processo decisionale sottostante alla offerta di lavoro che, come descritto sopra, si articola in due fasi.

Nella prima fase si stima la probabilità di partecipare al mercato del lavoro. Tutte le variabili mostrano il segno atteso. In particolare, l'età e il suo quadrato esprimono la forma di probabilità attesa: sia per le donne che per gli uomini la probabilità di impiego aumenta con l'età e poi diminuisce. Da una regressione dello stato di impiego sull'età e il suo quadrato, si ha che l'inclinazione della probabilità cambia tra i 42 e i 43 anni sia per gli uomini che per le donne.

La probabilità di impiego si riduce per le donne e la probabilità di partecipazione delle donne è negativamente influenzata dalla presenza di figli in età inferiore ai tre anni mentre la partecipazione maschile non sembra esserne influenzata in maniera significativa.

L'investimento nell'istruzione aumenta progressivamente la probabilità di impiego. Anche la residenza geografica determina in maniera significativa tale probabilità: la probabilità di partecipare al mercato del lavoro si riduce progressivamente a seconda che si risieda nel centro e nel sud rispetto al nord dell'Italia.

Alla fine della tabella si riporta la stima del Mill's ratio inverso ( $\lambda$ ) prodotto dalla regressione probit. Il Mill's ratio stimato è significativo, ciò indica che ci sono dei fattori inosservati che influenzano la probabilità di selezione del campione e conferma che una regressione ordinaria sul sottocampione degli occupati produrrebbe una stima non attendibile. Pertanto la stima del Mill's ratio inverso viene usata nell'equazione dell'offerta di lavoro sul sottocampione degli occupati quale proxy dei fattori inosservabili per correggere la distorsione.

Al secondo passaggio si stima la curva della offerta di lavoro. Le ore di lavoro sono ancora influenzate dall'età ma non dalla presenza dei figli di età inferiore ai tre anni.

L'interpretazione dei coefficienti al salario richiede un'analisi preliminare della tipologia contrattuale esistente in Italia. Se si guarda alle tabelle sotto, la tipologia contrattuale più diffusa è il tempo pieno per cui solo il 13,5% della popolazione ha un contratto part time. Il lavoro part-time è al 58% per scelta e al 42% su richiesta del datore, per le donne è prevalente la prima ragione per gli uomini è prevalente la seconda<sup>49</sup>.

**Tab. 5.5 Percentuali di impiego per tipologia e sesso**

Tipo di occupazione	maschio	femmina	Totale
Part-time	16,9	83,1	100
	2,28	11,22	13,5
Full-time	63,73	36,27	100
	55,13	31,37	86,5
Totale	57,41	42,59	100
	57,41	42,59	100

**Tab. 5.6 Motivazione del part time**

Part-time	maschio	femmina	Totale
per scelta	6,79	51,28	58,08
Su richiesta del datore	10,11	31,82	41,92
Totale	16,9	83,1	100

Chiarito ciò si può comprendere perchè il coefficiente al salario orario risulta negativo sia per gli uomini che per le donne. Sembra che le ore di lavoro risultino vicine al tempo pieno sia per le donne che per gli uomini e l'effetto prevalente di un aumento del salario orario è l'effetto reddito che induce a ridurre le ore di lavoro a favore del tempo libero o della cura dei figli e della casa.

In ogni caso, l'offerta di lavoro femminile risulta più reattiva di quella maschile a variazioni nel salario, in linea con la letteratura: un aumento del tasso di salario del 10% ridurrà le ore lavorate in media dagli uomini dello 0,27%, mentre lo stesso aumento salariale produrrebbe una riduzione del 16,8% delle ore lavorate dalle donne.

<sup>49</sup> La stima dell'elasticità della curva di offerta di lavoro al salario per gli occupati part-time di sesso maschile può essere distorta dal fatto che la scelta del tempo parziale è nella maggioranza dei casi su richiesta del datore ed il coefficiente al salario può esprimere non tanto la propensione del soggetto quanto la forzatura del mercato.

Tabella 5.7: Elasticità al salario

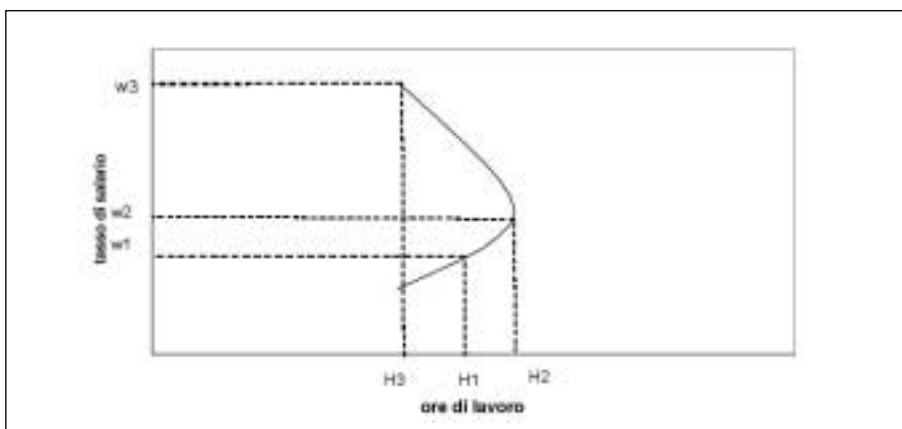
Elasticità della curva di offerta di lavoro al salario orario	
Uomini	- 0,027
Donne	- 0,168

La misura della elasticità della offerta di lavoro ad altri redditi non è facile da calcolare in quanto nel dataset non si dispone di informazioni esplicite relative ad altri redditi. In realtà si sono create due variabili che potessero essere utili a cogliere l'effetto di variazioni di altri redditi sulle ore di lavoro. La prima variabile interessante riguarda il fatto di avere una casa in proprietà o proprietà con mutuo o affitto. Si è deciso di codificare la variabile in modo da considerare equivalente il fatto di avere una casa in affitto o col mutuo in quanto le due rate solitamente si equivalgono. Questa variabile rilevante ai fini della partecipazione non sembra esserlo per il numero di ore. La seconda variabile che si è costruita al fine di rappresentare altri redditi nell'equazione della offerta di lavoro è la variabile che nasce dall'interazione di altre due variabili, la misura in percentuale di contribuzione al reddito complessivo della famiglia ed il fatto che il proprio partner abbia un lavoro sicuro o meno. Ma anche essa risulta essere significativa ai fini della partecipazione soprattutto per le donne ma non sulle ore di lavoro.

### Incentivi fiscali

Dalla analisi sopra fatta, la curva di offerta di lavoro individuale si presenta graficamente in questo modo.

Fig. 4.2: La curva di offerta individuale



Per livelli di reddito inferiori a  $w_2$  la curva di offerta di lavoro individuale è crescente, cioè all'aumentare del salario orario l'individuo offre un maggior numero di ore di lavoro. Per livelli di reddito superiori a  $w_2$  la curva di offerta di lavoro è decrescente, all'aumentare del salario orario lo stesso individuo deciderà di ridurre le ore di lavoro a favore del tempo libero. Dalle stime sopra fatte, l'elasticità al salario risulta negativa per cui graficamente siamo nel ramo di curva decrescente. Ciò si può spiegare col fatto che noi non osserviamo sul mercato del lavoro tassi di salario inferiori a  $w_2$ .

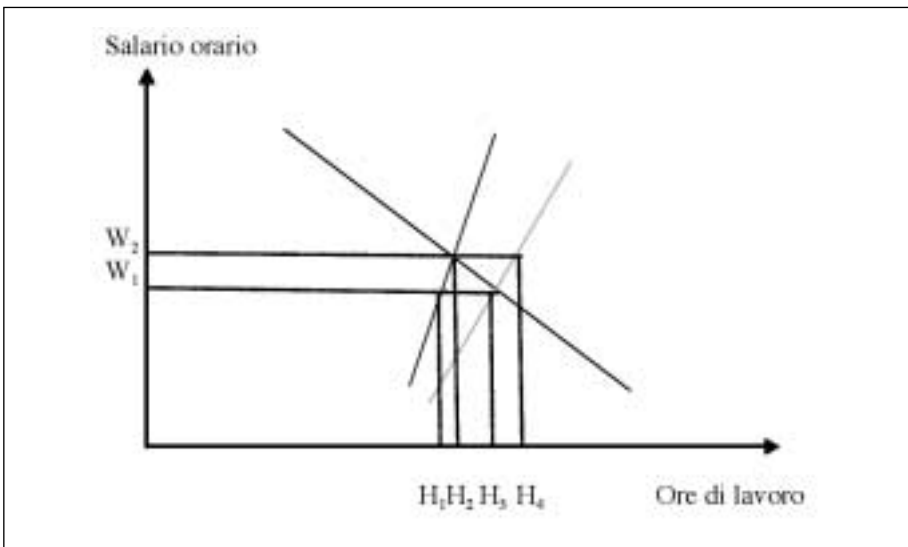
La curva di offerta di mercato per ogni categoria di lavoro si ottiene sommando orizzontalmente le curve di offerta individuali di tutti i lavoratori, effettivi e potenziali, che appartengono a quella categoria. Anche se alcuni o anche tutti gli individui possono presentare curve di offerta con un tratto decrescente, la curva di offerta aggregata di una particolare categoria di lavoro sarà quasi sicuramente inclinata positivamente nel salario. La ragione di ciò risiede nel fatto che un incremento di salario per una categoria di lavoro non comporta solo cambiamenti nel numero di ore lavorate dalle persone che già appartengono a quella categoria, ma attira anche persone appartenenti ad altre categorie o che prima non erano attivi sul mercato del lavoro e che trovano adesso conveniente entrarci.

La curva di offerta aggregata a livello di genere, maschile e femminile, presenta le stesse caratteristiche. Laddove le curve di offerta di lavoro individuali sia per gli uomini che per le donne presentino dei tratti decrescenti, le curve aggregate risultano molto probabilmente crescenti. Un aumento del salario orario non ha effetto solo per coloro che già lavorano ma attirerà anche coloro che sono inattivi per i quali il tempo libero diventa più costoso. Questa considerazione quindi introduce la possibilità di intervenire sul mercato del lavoro con incentivi fiscali per, appunto, incentivare la partecipazione della categoria di lavoratori di interesse. La curva di offerta di lavoro aggregata per gli uomini risulta meno reattiva, ad uno stesso aumento del salario orario l'uomo varierà di poco le ore di lavoro offerte. Ciò oltre che catturato da un coefficiente di elasticità stimata più vicino allo zero, è anche confermato dalla lettura delle percentuali di partecipazione degli uomini al mercato del lavoro che risultano più alte di quelle delle donne e della minore disponibilità degli stessi inoccupati a partecipare al mercato del lavoro. La curva di offerta di lavoro aggregata per le donne sarà anch'essa inclinata positivamente nel salario ma più reattiva: ad uno stesso incremento del salario le donne offriranno una maggiore quantità di ore lavorate proprio perché più donne troveranno costoso il tempo dedicato al lavoro domestico e saranno incentivate a partecipare attivamente al mercato del lavoro. Nel seguente grafico si illustra in maniera schematica quanto prima descritto. La linea



di colore nero rappresenta la domanda aggregata di lavoro. La linea di colore blu rappresenta la curva di offerta di lavoro aggregata degli uomini e si presenta con una linea quasi orizzontale per cui una variazione di salario da  $w_1$  a  $w_2$  non ha effetti rilevanti sulle ore di lavoro offerte che passeranno da  $H_1$  a  $H_2$ . La linea di colore rosa rappresenta la curva di offerta di lavoro aggregata per le donne. La curva di offerta femminile risulta più reattiva a variazioni del salario orario: uno stesso aumento del salario indurrà le donne nel loro complesso ad offrire un numero maggiore di ore di lavoro, da  $H_3$  a  $H_4$ . Quanto illustrato lascia dunque un margine di operatività per leve fiscali volte ad incrementare la partecipazione femminile al lavoro in quanto la loro offerta di lavoro risulta più reattiva di quella maschile...

Fig. 4.3: Le curve di offerta di lavoro aggregate per genere





---

## CONCLUSIONI

---

*“In Italia resta straordinariamente basso il tasso di fecondità che sfiora l’1,2 figli per donna; dopo il culmine delle nascite (con il tetto del 1964) registrati alla metà degli Anni Sessanta, la fecondità è andata progressivamente riducendosi -contestualmente all’invecchiamento della popolazione- con ritmi costanti che difficilmente possono essere ricondotti a schemi di riequilibrio. Le coppie oggi scelgono, in media, di avere solo un figlio, il minimo necessario per soddisfare il desiderio di generare, e molte donne scelgono di non averne; al consolidamento di questa tendenza contribuisce e concorre -insieme ai fattori culturali ed ai mutamenti di mentalità- anche la carenza, in Italia, di politiche familiari e dei servizi per l’infanzia. L’insufficienza, qualitativa e quantitativa, di servizi di asili-nido e di strutture per la prima infanzia costringe le madri a svolgere lavoro familiare e di cura a tempo pieno o, nel caso di madri lavoratrici, ad affidarsi alla rete parentale di sostegno; così la famiglia -e soprattutto la donna- diventa una sorta di «ammortizzatore sociale» rispetto al sistema economico, una «stampella» del welfare, un luogo di produzione di beni ed un centro erogatore di servizi di sussistenza. Il problema generale della carenza di strutture per l’infanzia colpisce, in particolare le lavoratrici madri e le famiglie più fragili come, ad esempio, quelle -tendenzialmente in aumento- mono-parentali con madre capofamiglia. L’inadeguatezza dei servizi, il gap tra bisogni dell’utenza e rigidità delle istituzioni, l’inconciliabilità tra gli orari di lavoro ed i tempi della famiglia (soprattutto nelle grandi città), costituiscono un intreccio che vincola e condiziona l’accesso delle donne all’occupazione. Lo stato sociale italiano, nei modelli di regime di welfare di tipo continentale, ha privilegiato i trasferimenti monetari, piuttosto che l’offerta di servizi, esprimendo una connotazione familistica nel senso che «il welfare state italiano -come scrive Chiara Saraceno- ha ininterrottamente potuto contare sul sostegno economico offerto dalle famiglie e dalle reti parentali ai propri membri, nonché su un’abbondante offerta di lavoro di cura gratuito svolto dalle donne... E i servizi per la prima infanzia, per anziani autosufficienti o per portatori di handicap sono rimasti la cenerentola delle politiche sociali”<sup>50</sup>.*

Questo era il quadro che Isabella Rauti illustrava circa dieci anni fa. Le considerazioni oggi non sono mutate. I numeri non sono significativamente mutati.

<sup>50</sup> Isabella Rauti *Ragionando di maturità e dintorni* Tabula rasa Anno VII - n° 3 - 30 Giugno 1998

L'Italia resta un paese a modello mediterraneo in cui:

- il tasso di fecondità è al disotto del tasso di sostituzione;
- esiste un mercato del lavoro segregante in cui il gender gap nel mercato supera il 20%;
- esistono forti differenziali salariali;

A differenza di dieci anni fa esiste ora una normativa cogente europea che impone una assunzione di responsabilità politica per investire sulle risorse femminili: raggiungere l'obiettivo del 60% dell'occupazione delle donne con il raggiungimento di standard di servizi all'infanzia quantitativamente disponibile e accessibile (copertura del 90% per bambini 3-6 anni e 33% per 0-3). L'Italia si trova molto indietro sia rispetto al raggiungimento del 60% di occupazione femminile (al 2007, il gap è ancora di 13 punti) che rispetto alla fornitura di servizi alla prima infanzia (indietro di circa 25 punti percentuali). I due aspetti sono legati ma non simbioticamente. Nel senso che mentre nel primo caso l'incremento dell'occupazione femminile va a intervenire su tutte le classi di età attive, la dotazione di servizi di supporto alla cura va a sostegno delle classi di età che subiscono più di altre la pressione della molteplicità di ruoli. Ma ancora una volta, nonostante si sia dimostrato come l'andamento dell'occupazione femminile sia fortemente legato alla variabile familiare, la linea guida di Barcellona sui servizi non va concepita come "un servizio per le donne". La Strategia di una maggiore e migliore occupazione per tutti significa anche lavorare per costruire un mercato del lavoro che non alimenti processi di segregazione e autosegregazione. Pertanto una maggiore disponibilità di servizi accessibili e di buona qualità va letto come uno strumento alla facilitazione della condivisione di ruoli e responsabilità all'interno del nucleo familiare, qualunque forma esso assuma. I dilemmi dell'occupazione femminile che ruotano intorno alla triplice identità di donna, madre e lavoratrice si sposano pertanto con le sfide che a livello politico ci impone l'Europa. Nella consapevolezza che non si tratta di scelte che escludono l'una o l'altra dimensione. Anzi la scommessa è riuscire a tenerle insieme tutte nella prima, essere donna, finalmente non equilibrista e sola nelle scelte di vita e di lavoro, ma sostenuta da politiche adatte, di carattere sociale, familiare, ma anche promozionale.

## Riferimenti bibliografici

- 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.
- 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.
- Barazzetti D., Leccardi C. (a cura di), *Genere e mutamento sociale. Le donne tra soggettività, politica e istituzioni*, Rubettino, Torino, 2001.
- Barbera M., *Discriminazione e uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1991.
- Barbera M., *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 99-100, 2003.
- Bartoloni I., *Donne di potere: storie di leadership al femminile*, Sperling & Kupfer, Milano, 2001.
- 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.
- Beccalli, B. (a cura di), *Donne in quota*, Feltrinelli, Milano, 1999.
- Becker G. (1981). *A treatise on the family*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Bellinger D, Hpfstede G., *Internazionalità, Le differenze culturali nel management*, Guerini e Associati 1989
- Bergstrom T.C. (1997). "A survey of theories of the family", in Rosenzweig M.R., Stark O., cit.
- Bimbi Franca, *Del Re Alisa Genere e democrazia*, Milano, Franco Angeli 1997
- Bimbi F. (a cura di), *Differenze e diseguaglianze: prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2003.
- Bin R. (a cura di), *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, Giappichelli, Torino, 2003.
- Bombelli, M. C., *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, Milano, 2000.
- Bombelli, M. C. *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere al femminile*, Baldini Castoldi Dalai, Milano, 2004
- Bonazzi G., Saraceno C., Beccalli B. (a cura di), *Donne e uomini nella divisione del lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 1991.
- Brunelli, G., *Donne e politica*, Il Mulino, Bologna, 2006.
- Bruscaglioni, M., Gheno S. *Il gusto del potere*, FrancoAngeli, Milano, 2000.
- Cardinali V. (a cura di) *Maternità, lavoro discriminazioni*, Isfol, Rubettino, 2006.
- Cardinali V. *Pari Opportunità ed effetti perversi*, Franco Angeli, 2006

- Catenario, M. G., Conti, P. (a cura di) *Donne e leadership. Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere* Progetto Cantieri, Dipartimento della Funzione Pubblica-Presidenza del Consiglio dei Ministri, Rubettino editore, Roma 2003.
- Chiesi M., E. Lorini, A. Petetti, C. Storti *La maternità come sfida di Diversity Management*. (Maternity: a challenge to Diversity Management). Sviluppo & Organizzazione, CROA, 2002.
- Chiesi M *On using women as resources: Italian Union strategies toward information technology and new organisation of work*. In Computer-aided Manufacturing and Women's Employment, Swasti Mitte, 1991.
- Profili di donne al lavoro - Una indagine nell'industria metalmeccanica*. (Women's employment profiles - survey in the metalworking industry) In atti del convegno, Relazioni Industriali, 1° numero, 1991.
- Chiesi M., Federici M.C, Lelli M, Memoli R, Settimi P. *Diverse non diseguali. Le caratteristiche del lavoro femminile nelle aziende bancarie e assicurative*. (Different but not unequal. Features of women's employment in the banking and insurance industry). Edizioni Lavoro, 1989.
- Chiesi M., Provasi G., *Il gioco negoziale* Franco Angeli, 1987.
- Chiesi M., *Pari Opportunità tra uomo e donna. Il caso Italiano*. Comparative study of contractual norms in this field. 40 cases in 4 European Countries. EEC's I.S magazine, 1987.
- Cerri, L., Mariotti O., Santori, S. "Leader al femminile", Franco Angeli / Le comete, Milano 1998.
- Ciampi S. (a cura di) *Analisi dei rapporti annuali delle Consigliere di parità per l'anno 2004*, Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane, Roma, 2006
- Ciampi S. (a cura di), *Il Monitoraggio delle attività delle Consigliere di parità. Percorso di indagine e presentazione dello strumento di rilevazione*, Isfol - Area Valutazione Politiche Risorse Umane Roma, 2007
- Cnel, *La presenza femminile in posizioni decisionali nelle medie e grandi imprese e nelle amministrazioni comunali: un'analisi territoriale*, Roma, 2000.
- Corporate Leadership Council *Increasing the representation of women in senior management positions*, 2004
- Del Boca D, Rosina A., "L'effimero boom delle nascite" in *La Voce* 17.10.2007
- Del Boca D., "Famiglia e lavoro", intervento alla Conferenza nazionale della Famiglia 24-26 maggio 2007
- Del Re A., Heinen J. *Quale cittadinanza per le donne? La crisi dello stato sociale e della rappresentanza politica in Europa*, Milano, FrancoAngeli 1996
- Di Domenico G., *Le politiche di welfare in Europa, Esperienze di integrazione tra servizi al lavoro e sistemi di welfare*, Isfol, 2005
- Di Pietro, P., Piccardo, C., Simeone, F. (a cura di) "Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze", Istud/Guerini e Associati, Milano, 2000.

- Eurostat (2002). *The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Data 1980-2000*. Population and social conditions.
- Eurostat (2005). *Gender gaps in the reconciliation between work and family life*. Statistics in focus, Population and social conditions, 4/2005.
- Federmanager, "Uomini e donne in carriera, [www.federmanager.it](http://www.federmanager.it), 2002.
- Federmanager, "Donna e manager: un binomio possibile", [www.federmanager.it](http://www.federmanager.it), 2005.
- Fornengo, G., Guadagnini M. "Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa", Fondazione Adriano Olivetti, Città di Castello, 1999.
- Gherardi S. e Poggio B., Donna per fortuna, uomo per destino: il lavoro raccontato da lei e da lui, Milano, Etas, 2003.
- Grecchi A. (a cura di) *Diversity management. Valorizzare le differenze: nuovi modelli di pari opportunità* FrancoAngeli, 2002
- Gruppo di Lavoro Permanete Donne e Sviluppo, "La presenza femminile in posizioni decisionali", Roma, 1998.
- Guadagnini, M. "Da elettrici a elette. Riforme istituzionali e rappresentanza delle donne in Italia, in Europa e negli Stati Uniti", Celid, Torino, 2003.
- Guadagnini M. *La stagione del disincanto? Cittadini, cittadine alle soglie del 2000*, Torino, Il Segnalibro, 2001.
- Ichino A., Sanz de Galdeano A. (2004). *Reconciling motherhood and work: evidence from time use data in three countries*, mimeo.
- Indiretto G. (a cura di) *Conciliazione tra vita lavorativa e familiare*, ISFOL, 2005.
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Lavoro: declinazioni di parità*, 1 CD-ROM, Roma, 2004
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Art. 9 legge 125/1991 – Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti. Attività 2004-2005*, Roma, Dicembre 2005 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Azioni positive. Attività 2004-2005*, Roma, Dicembre 2005 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Comunicazione e formazione. Attività 2004-2005*, Roma, Dicembre 2005 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Consigliere di Parità e Autonomia locale. Funzionamento degli uffici delle Consigliere di parità. Attività 2004-2005*, Roma, Dicembre 2005 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, Roma, *Discriminazioni individuali e collettive – Azioni in giudizio. Attività 2004-2005*, Dicembre 2005 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Evoluzione del mercato del lavoro. Attività 2004-2005*, Roma, Dicembre 2005 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, Roma, *Fondi strutturali, programmi comunitari e sviluppo sociale. Attività 2004-2005*, Dicembre 2005 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)

- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Proposte di integrazioni al D.Lgs. 196/2000. Attività 2004-2005* Roma, Dicembre 2005 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Le Consigliere di parità nella percezione delle Pubbliche Amministrazioni locali*, Roma, Novembre 2006 (Le Monografie del Centro Studi e ricerche)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato *Comunicazione e formazione. Attività 2005-2006*, Roma, Dicembre 2006 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Conform-Cles, *Dire, fare, comunicare*, Roma, Settembre 2006
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Discriminazioni Individuali e Collettive – Azioni in giudizio. Attività 2005-2006*, Roma, Dicembre 2006 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *L'Art. 46 D.Lgs. 198/06 (Codice Pari Opportunità) già Art. 9 legge 125/91. Attività 2005-2006*, Roma, Gennaio 2007 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, Roma, *Azioni positive. Attività 2005-2006*, Febbraio 2007 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Consigliere di Parità e Autonomia locale. Funzionamento degli uffici delle Consigliere di parità. Attività 2005-2006*, Roma, Gennaio 2007 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *Proposte di integrazione al D.lgs 196/2000. Attività 2005-2006*, Roma, Marzo 2007 (I Quaderni dei Gruppi di lavoro)
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, *I termini della parità*, Roma, Febbraio 2007 (Le Monografie del Centro Studi e ricerche)
- ISTAT *Dossier statistico sulla famiglia 2007*
- ISTAT *Essere Madri*, 2006
- ItaliaLavoro (a cura di), *Conciliazione percorsi possibili*, Roma, Aprile 2005
- Luciano A., *Tornei. Donne e uomini in carriera*, Milano, Etas, 1993.
- Jepsen, M. Serran A., *Il modello sociale europeo: un esercizio in decostruzione*
- Pascual, 2005
- Mariano E. *Politiche e servizi all'infanzia in Italia ed alcuni paesi europei* Consulta degli orari, 2006
- Moreno L. *The model of social protection in Southern Europe, Enduring characteristics?* Giugno 2006
- Madami, P., "Quote, donne, dirigenti e altre storie" in Aa. Vv., *Pari e dispari. Il vantaggio e la necessità*, Franco Angeli, Milano, 2002.
- McKenna E., *When Work Doesn't work Anymore*, Delta Book, 1997
- Murtas E. (a cura di) *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE*, ISFOL 2006
- Piperno F., *Welfare for whom?* CeSPI, 2006
- Pitoni I. Pieri D. *Ricognizione delle Istituzioni e degli organismi per le pari opportunità*
- Isfol - Centro di Documentazione Specializzato, Roma, Novembre 2006 (Le Monografie del Centro Studi e ricerche)

- Piva P., *Il lavoro sessuato. Donne e uomini nelle organizzazioni*, Milano, Anabasi, 1994.
- Rauti I, (a cura di), *Percorsi di parità*, Isfol, 2005;
- Rauti I, *La presenza delle donne nelle Istituzioni politiche: un deficit di democrazia*, Nuove Idee, 2005.
- Rauti I, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, Editoriale Pantheon, 2004.
- Rauti I, De Blasio D, (a cura di), *I Comitati Pari Opportunità*, Isfol - Centro Documentazione Specializzato Roma, Novembre 2007 (I Dossier della Parità)
- Rauti I (a cura di), *Questioni di bioetica: la sterilità e la procreazione medicalmente assistita*, Ed. Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1997;
- Rauti I, (a cura di), *Il cammino delle pari opportunità nella regione Lazio*, Consulta femminile regionale – Regione Lazio, 2003;
- Rauti I, “Un cinquantennio di storia delle donne: dalla conquista del voto femminile alla politica delle pari opportunità”, in *Il voto alle donne cinquant’anni dopo*, 6-7 marzo 1995, Ufficio Progetti Donna del Comune di Roma, pp. 105-109, Ed. Comune di Roma, 1996;
- Rauti I, “Reti di sostegno: tipologie auspicabili”, in *Ragioniamo di maternità. Maternità, paternità e riforma del welfare*, pp. 51-61, Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità,, Ed. Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2000;
- Rauti I, “Parità e pari opportunità: i diritti e il lavoro”, in C.Zucconi Galli Fonseca (a cura di), *La donna e i diritti umani*, pp. 163-172, Ateneo Pontificio Regina Apostolorum, 2005;
- Rauti I, “Il welfare delle donne”, in S. Belardinelli (a cura di), *Welfare Community e sussidiarietà*, pp. 169-189, Egea, 2005;
- Rauti I, “Quel binomio indissolubile che si chiama donna e sviluppo”, in *La voce delle donne. La promozione femminile nella Cooperazione italiana allo sviluppo*, p.39, Centro Di, 2005;
- Rauti I, “Pari opportunità tra uomini e donne”, in *Le Buone pratiche per l’oggi: offrire pareri o prendere decisioni?*, pp. 125-132, Atti convegno europeo del Comitato per le Pari Opportunità della Camera dei Deputati, Camera dei Deputati, 2006;
- Sala E., *Donne e uomini nelle carriere dirigenziali del terzo millennio*, Manager-italia, Milano, 2004.
- Sala, E., “All’interno della scatola nera. Uno studio sulle carriere di donne e uomini ai vertici delle aziende” in *Polis*, anno XVII, 2 agosto 2003.
- Zajczyk, F. “La presenza femminile nei luoghi decisionali” in Aa. Vv., *Osservatorio sulla condizione femminile, Quaderni Regionali di ricerca*, 16, 2002.
- Zajczyk, F. “Donne ai vertici in Italia”, in Sasso C. (a cura di), *Donne che amano il lavoro e la vita. La via femminile al successo*, Sperling & Kupfer, Milano, 2002.
- Zajczyk, F. (a cura di), *La resistibile ascesa delle donne in Italia*, Il Saggiatore, Milano 2007.
- Zoli M., “I sistemi di welfare state nei paesi dell’Unione Europea”, *Luis lab on European Economics*, 2004

Finito di stampare nel mese di Novembre 2007

Progetto grafico, impaginazione e stampa:

**Editall srl**

00159 Roma • Via R. Gabrielli di Montevicchio, 2

Tel. 06 4382583 • Fax 06 43254399

[segreteria@editall.net](mailto:segreteria@editall.net)