

1. GENERE, MATERNITÀ E LAVORO IN ITALIA: PROBLEMI E POTENZIALITÀ ECONOMICA

Anna Spada & Claudia Sunna
Università del Salento

Sommario. *Il capitolo analizza il problema dell'abbandono del lavoro a seguito della maternità. Si considera la situazione italiana, anche in comparazione con il contesto internazionale. Dalla analisi dei dati, emerge che l'Italia sperimenta una situazione più critica rispetto agli altri paesi in tutti i parametri considerati. Emerge inoltre una situazione di maggiore criticità al Sud, anche nella pratica delle dimissioni forzate. Particolare attenzione è dedicata al ruolo degli strumenti di conciliazione e alle conseguenze economiche degli abbandoni per maternità, che rendono il problema della conciliazione un problema non solo delle donne ma di tutto il sistema socio-economico.*

1.1 INTRODUZIONE

L'abbandono del lavoro da parte delle donne a seguito della maternità è riconosciuto come un problema economico per varie ragioni. Innanzitutto perché esso incide sul livello di benessere, anche economico delle singole interessate ma anche perché costituisce una delle principali fonti dei gap di genere, la cui eliminazione comporterebbe aumenti di Prodotto Interno Lordo spesso significativi: per l'Italia, per esempio, la Commissione Europea stima che una chiusura del gap di genere comporterebbe un incremento del Pil pari al 31%. Questo rende il problema della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro e dell'abbandono da parte delle madri un problema non solo delle donne ma di tutto il sistema economico.

Il capitolo analizza la situazione italiana, anche comparandola con il contesto internazionale.

Il paragrafo 2 evidenzia come il legame tra la partecipazione delle donne e quella delle madri al mercato del lavoro non si esaurisce nel peso che l'abbandono del lavoro da parte delle madri riveste nel gap di genere. Infatti, sia la letteratura sia i dati mostrano che le tipologie di discriminazione legate alla maternità rical-

cano in modo sistematico quelle di genere. Come queste ultime, le prime possono essere distinte in tre gruppi: minore presenza delle madri sul mercato del lavoro; segregazione occupazionale; minori retribuzioni e avanzamenti di carriera.

Il paragrafo 3 confronta la situazione italiana con quella internazionale, e soprattutto europea, sia quantitativamente sia qualitativamente, rispetto alla partecipazione delle madri al mercato del lavoro. Emerge:

- a) una minore partecipazione femminile in generale. I dati OCSE, mostrano che in Italia nel 2011, ha lavorato il 46,5% della popolazione femminile (meno della metà), contro una media OCSE del 56,7%. Seguono l'Italia, solo Grecia, Messico e Turchia. Oltre alla assenza delle donne dal mercato del lavoro, occorre tenere conto anche del regime di part-time involontario;
- b) una minore partecipazione delle madri. In Italia, il 15% del totale delle occupate con figli interrompe il lavoro a causa della maternità. Il 9% del totale delle occupate è costretta o indotta a lasciare il lavoro (Cap. 9, par. 9.1.1): di queste, più delle metà (il 60%) non torna più a lavorare (ISTAT 2011b).
- c) un tasso di abbandono crescente al crescere del numero dei figli. Sono molti i paesi OCSE (10, tra i quali Svezia, Slovenia, Finlandia e Olanda) nei quali le donne con tre figli o più lavorano più di quanto in Italia lavorino le donne che hanno un solo figlio.
- d) Un livello significativamente minore di reinserimento lavorativo delle madri. Infatti, mentre nella maggior parte dei paesi europei, l'occupazione delle madri segue un percorso a U, con una forte diminuzione delle occupate nei primi tre anni di vita del bambino e un progressivo aumento al lavoro al crescere del figlio. Solo l'Italia, mostra un tasso di occupazione delle madri che non solo non aumenta ma addirittura continua a diminuire al crescere dell'età dei figli
- e) Un livello minore di *pay-gap*, che in realtà nasconde un livello maggiore di espulsione delle lavoratrici madri con redditi bassi. L'Italia presenta differenze di remunerazioni molto basse. Tuttavia, la minore presenza di differenze è dovuta al fatto che in Italia più che negli altri paesi, le donne (e anche le madri) con salari più bassi tendono ad uscire dal mercato del lavoro con più facilità.

Nel paragrafo 4 è analizzata più nel dettaglio la situazione italiana, dalla quale emerge che la genitorialità femminile è prevalente rispetto a quella maschile nelle fasce di età che arrivano fino ai 44 anni, attestandosi a quasi il doppio fino ai 34 anni. Si tratta di un periodo importante per l'inserimento nel modo del lavoro (meno o più qualificato) e il doppio delle donne tra i 25 e i 34 anni e il sestuplo

delle donne tra i 15 e i 24 anni rispetto agli uomini della stessa età, lo affrontano dovendo al contempo prendersi cura dei figli. Un altro elemento che si evince dalla analisi dei dati è che quasi la metà delle lavoratrici madri italiane vorrebbe dedicare più tempo ai figli. Questo desiderio decresce quando i figli entrano in età scolare e ancora di più quando superano i 10 anni. Tuttavia, se si considerano le donne inattive, si vede che la disponibilità a lavorare decresce all'aumentare dell'età del figlio più piccolo: questo dato è apparentemente in contrasto con il desiderio delle madri lavoratrici di dedicare più tempo ai figli che decresce all'aumentare dell'età dei figli. In realtà, i due dati non sono in contrasto se si considera che nel caso delle madri inattive, insieme all'età del figlio cresce anche il tempo trascorso dalla madre fuori dal mercato del lavoro, e quindi crescono le difficoltà di reinserimento. Dai dati sulla situazione italiana emerge inoltre che sia per le madri che continuano a lavorare sia per quelle che lasciano il lavoro, il rapporto tra cura dei figli e attività lavorativa retribuita è problematico.

Il paragrafo 5 analizza gli strumenti utilizzati per migliorare il rapporto tra cura dei figli e attività retribuita. Essi possono essere ricondotti a due tipologie: la possibilità di astenersi dal lavoro per un certo periodo in occasione della nascita e dell'infanzia del figlio e la fruizione di servizi di cura per l'infanzia. I periodi di astensione si distinguono in un periodo di astensione obbligatoria e in un periodo di astensione facoltativa. Dopo aver descritto le due tipologie di astensione, ci si sofferma soprattutto su quella facoltativa, dal momento che è quella sulla quale pesano di più le scelte espresse dalle lavoratrici madri. In particolare, si propongono separatamente i dati relativi al ricorso all'astensione facoltativa nel periodo immediatamente successivo al periodo di astensione obbligatoria da quelli relativi al ricorso alla astensione facoltativa più in generale durante l'infanzia del bambino. Dunque si distingue tra l'utilizzo della astensione facoltativa come una sorta di proroga di quella obbligatoria e l'utilizzo in generale come possibilità di cura del bambino nei suoi primi anni di vita. Emerge che la percentuale delle madri che si astengono dal lavoro per almeno un mese al di là della astensione obbligatoria cresce all'aumentare dell'età e del titolo di studio. In particolare il titolo di studio influisce in modo significativo anche sulla durata del periodo di astensione non obbligatoria: le madri laureate tendono ad astenersi di più ma per periodi più brevi. Sono soprattutto le donne ad assentarsi dal lavoro per curare i figli e inoltre lo fanno per periodi più lunghi rispetto agli uomini. La inaccessibilità di servizi di supporto costituisce la ragione per la quale il 15,4% delle madri che lavorano in part-time riferiscono di non poter passare in full-time. Per la stessa ragione, il 14% delle madri inattive riferisce di non potersi proporre sul mercato del lavoro. Una comparazione delle astensioni facoltative e dell'accesso ai servizi in particolare rispetto agli effetti sulla permanenza o sul rientro delle donne nel mercato del lavoro è realizzata nel cap. 9.

Il paragrafo 6, approfondisce le conseguenze economiche degli abbandoni per maternità. Emerge che l'abbandono del lavoro a causa della maternità gioca un ruolo centrale nell'alimentare il gap di genere e i problemi economici ad esso collegati. Infatti, in Italia, mentre gli abbandoni da parte delle donne per altri motivi sono in calo, quello per maternità si mantiene costante. In particolare, l'abbandono del lavoro a causa del matrimonio si è ridotto significativamente passando dal 15,2% delle nate tra il 1944 e il 1953 al 7,1% di quelle nate dopo il 1973. Contemporaneamente, gli abbandoni per maternità si mantengono a livelli vicini al 15%. Da questi dati emerge con chiarezza che gli abbandoni legati alla maternità sono un elemento che alimenta in modo significativo e costante i gap di genere. Dal confronto tra PIL e divari emerge una relazione diretta tra il PIL di un paese e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Analogamente, quanto più alti sono i divari di genere che caratterizzano un sistema socio-economico tanto più basso è il suo PIL. L'influenza positiva della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è messa in evidenza, oltre che dal confronto sincronico tra le situazioni di paesi diversi anche dal confronto diacronico tra le situazioni di ciascun paese nel corso del tempo: se i gap di genere nel mercato del lavoro si riducessero, allora il PIL aumenterebbe. Come anticipato, per l'Italia l'aumento stimato è del 31%.

Una riflessione a parte, trasversale rispetto ai diversi paragrafi è riservata alle differenze legate alla dislocazione geografica. Emerge che l'occupazione femminile nel Mezzogiorno risente molto delle condizioni sfavorevoli generali che caratterizzano il Sud mentre l'incidenza della maternità si attesta a livelli simili a quelli del Nord. Inoltre, nel Mezzogiorno, tra le madri inattive, quelle che manifestano una disponibilità ipotetica a rientrare sul mercato del lavoro sono in percentuale significativamente superiore rispetto al Nord: la maggiore sfiducia nella possibilità di trovare un lavoro, induce le madri – al pari di altre categorie – a non rendere effettiva la disponibilità ipotetica a lavorare o, in altre parole, a rimanere inattive. Oltre a ricorrere meno alla astensione temporanea dal lavoro, le donne del Mezzogiorno, la utilizzano per periodi più brevi. Questa tendenza è probabilmente collegata a condizioni di lavoro meno favorevoli nel Mezzogiorno e in particolare alla minore incidenza di imprese private di dimensioni medio-grandi che, rispetto a quelle di piccole dimensioni, sono in grado di fronteggiare meglio e con costi meno elevati la sostituzione temporanea della lavoratrice neo-mamma.

Anche rispetto alle dimissioni forzate, la situazione è particolarmente grave nel Mezzogiorno. “A sperimentare le interruzioni forzate del rapporto di lavoro sono soprattutto le giovani generazioni (il 13,1 per cento tra le madri nate dopo il 1973) e le donne residenti nel Mezzogiorno, per le quali più frequentemente le interruzioni si trasformano in uscite prolungate dal mercato del lavoro e la quasi

totalità di quelle legate alla nascita di un figlio può ricondursi alle dimissioni forzate” (ISTAT 2011b, p. 15).

1.2 GENERE E LAVORO

La maternità comporta forme significative di discriminazione sul mercato del lavoro che si aggiungono a quelle incontrate dalle donne in generale (madri e non madri). Se infatti è vero che le donne risultano penalizzate in vari modi rispetto agli uomini, è altrettanto vero che le madri risultano penalizzate rispetto alle donne che non hanno figli.

Le tipologie di discriminazione legate alla maternità ricalcano in modo sistematico quelle di genere. Come queste ultime, le prime possono essere distinte in tre gruppi:

- minore presenza delle madri sul mercato del lavoro;
- segregazione occupazionale;
- minori retribuzioni e avanzamenti di carriera.

1.2.1 La minore presenza delle madri sul mercato del lavoro

La minore presenza delle madri sul mercato del lavoro risulta in modo inequivocabile dai dati.

In tutti i paesi OCSE, ad eccezione di Islanda e Svezia, la percentuale di occupate tra le madri è più bassa di quella delle occupate tra le donne che non hanno figli (tra 25 e 49 anni). Durante i primi anni di maternità le donne riducono la loro partecipazione al mercato del lavoro. Tuttavia, quando i figli raggiungono l'età scolare (6 anni circa), le madri rientrano nel mercato del lavoro o passano dal part-time al full-time: come si vedrà (par. 1.3.4 e Figura 1.4), il rientro nel mercato del lavoro avviene nella maggior parte dei paesi Ocse ma non in Italia. Anche il numero di figli è rilevante: in molti paesi, infatti, le donne con tre o più figli sono meno presenti sul mercato del lavoro di quelle che ne hanno uno o due (OECD, 2012b).

1.2.2 La segregazione occupazionale delle madri

La segregazione occupazionale di genere descrive la tendenza consolidata e persistente di una presenza numericamente maggiore delle donne in alcuni ambiti lavorativi e una minore presenza in altri. Gli uomini risultano predominanti in occupazioni di alto profilo, nell'artigianato, nella manifattura, nei trasporti e nelle costruzioni. Le donne risultano numericamente prevalenti nei lavori di cura (come infermiere) e nel settore della formazione (insegnanti). La segregazione occupa-

zionale, già significativa tra donne e uomini, aumenta quando le donne sono anche madri (England, 2005).

1.2.3 Le penalizzazioni nelle retribuzioni

Riguardo alle minori retribuzioni, alcuni studi realizzati all'inizio degli anni 2000, mettono in evidenza che, se si confronta il trattamento economico ricevuto dalle donne occupate che sono madri con quelle che non sono madri a parità di altre condizioni, si riscontra che le madri percepiscono retribuzioni più basse in media di circa il 5% (Buding e England, 2001; Anderson, Binder e Krause 2002). Inoltre, è emerso che per le donne al di sotto dei 35 anni, la differenza salariale tra madri e non madri, supera la differenza tra donne e uomini (Crittenden, 2001). Ancora, le differenze salariali tra maschi e femmine sono molto più basse tra i single che tra gli sposati (Weichselbaumer e Winter-Ebmer, 2005).

Tutti e tre gli aspetti specifici che descrivono le discriminazioni di genere sul mercato del lavoro, descrivono in modo altrettanto efficace anche le discriminazioni legate alla maternità. Anche la maternità genera dunque non un unico gap ma una serie di gap, quantitativi e qualitativi, che sono strettamente collegati e spesso si alimentano reciprocamente. La questione centrale sulla quale occorre riflettere è perché la maternità incide negativamente sulla vita lavorativa delle donne. La questione è assai più complessa se si tiene conto che la paternità non solo non penalizza ma spesso agevola la vita lavorativa degli uomini.

In particolare, in Italia, il fenomeno dell'abbandono del lavoro a seguito della maternità è un problema molto diffuso. Esso trova una manifestazione diretta della minore presenza delle madri sul mercato del lavoro. A sua volta, può essere spiegato, almeno in parte attraverso le discriminazioni salariali: avere salari più bassi fa aumentare il costo-opportunità di rimanere al lavoro per le madri. Ancora, la segregazione occupazionale, attraverso la concentrazione delle madri in poche tipologie di lavori che sono spesso quelli remunerati meno è una delle ragioni principali per le quali le madri hanno salari più bassi.

1.3 MATERNITÀ E LAVORO: L'ITALIA E IL CONTESTO INTERNAZIONALE

La situazione italiana appare particolarmente grave se confrontata con il contesto internazionale e in particolare con l'Europa. Infatti, per l'Italia emergono:

- a) una minore partecipazione femminile in generale
- b) una minore partecipazione delle madri
- c) un tasso di abbandono crescente al crescere del numero dei figli
- d) un livello significativamente minore di reinserimento lavorativo delle madri

e) un livello minore di *pay-gap*, che in realtà nasconde un livello maggiore di espulsione delle madri con redditi bassi.

1.3.1 In Italia la partecipazione delle donne è bassa

Nel 2011, l'Italia risulta il terz'ultimo paese OCSE, davanti a Turchia e Messico, per livello di partecipazione femminile nel mercato del lavoro: 51% contro una media OCSE del 65%. (OECD, 2012b). Sempre i dati OCSE, mostrano che in Italia nel 2011, ha lavorato il 46,5% della popolazione femminile (meno della metà), contro una media OCSE del 56,7%. Seguono l'Italia, solo Grecia, Messico e Turchia. L'Italia ha sorpassato la Grecia solo nell'ultimo anno: il sorpasso è dovuto tuttavia più al peggioramento della situazione greca che al miglioramento di quella italiana.

Oltre alla assenza delle donne dal mercato del lavoro, occorre tenere conto anche del regime di part-time involontario, che può essere considerato come una sorta di "semi-disoccupazione". Secondo i dati OCSE, in Italia, nel 2011, lavorano in regime part-time involontario, il 74,3% delle donne contro il 25,7% degli uomini.

1.3.2 In Italia la partecipazione delle madri è ancora più bassa di quella delle donne in generale

Se il livello di occupazione femminile in Italia è tra i più bassi già in assenza di figli, la situazione si aggrava ancora di più quando le donne sono anche madri.

I dati OCSE mostrano che nel 2009, in Italia, lavorava il 55,2% delle madri a fronte del 59,1 delle donne in generale. Come si vede dalla figura 1.1, l'Italia è agli ultimi posti per il livello di occupazione delle madri.

In Italia, "più di un quinto delle donne con meno di 65 anni occupate, o che sono state tali in passato, dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa nel corso della vita a seguito del matrimonio, di una gravidanza o per altri motivi familiari, contro appena il 2,9% degli uomini. Per le donne che hanno avuto figli la quota sale al 30%; nella metà dei casi la causa dell'interruzione è proprio la nascita di un figlio" (ISTAT 2011b, p. 15). Quindi, il 15% del totale delle occupate con figli interrompe il lavoro a causa della maternità. Il 9% del totale delle occupate è costretta o indotta a lasciare il lavoro (cap. 9, par. 9.2.1): di queste, più delle metà (il 60%) non torna più a lavorare (Istat, 2011b).

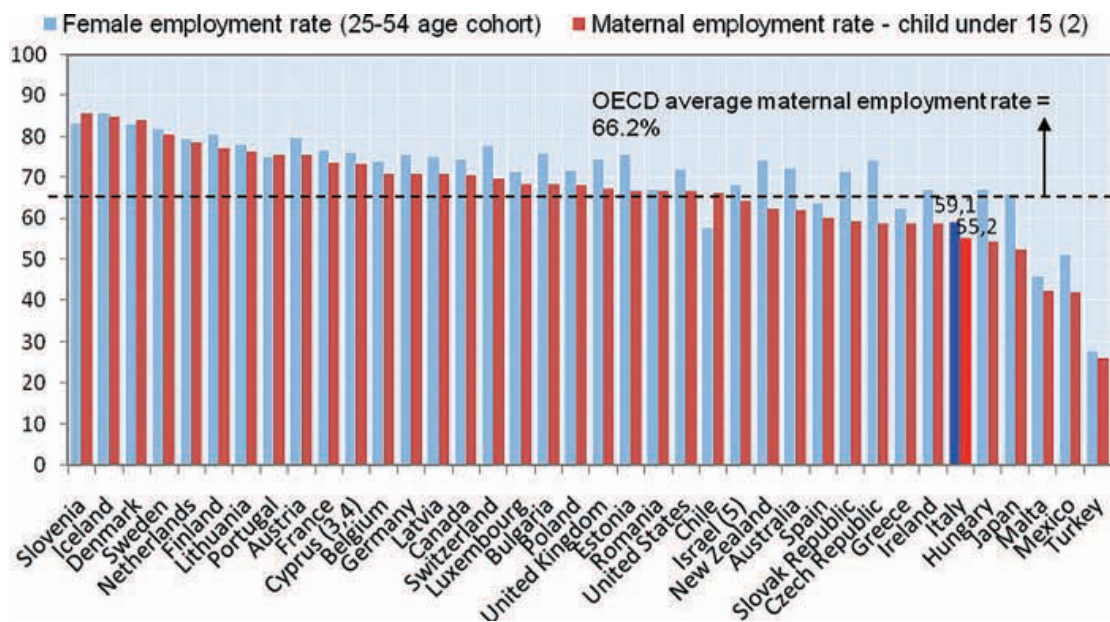


Figura 1.1. Tasso di occupazione delle madri a confronto con quello femminile nel 2009. OECD Family Database, OECD, Paris (www.oecd.org/social/family/database). Anno di riferimento: 2009.

1.3.3 In Italia, il livello di disoccupazione delle donne cresce al crescere dei numero dei figli.

Come si vede in figura 1.2, nel 2009, in Italia, il livello di occupazione delle donne con un figlio sotto i 15 anni è pari al 57,4%.

La percentuale scende al 51,2% con due figli e al 37,7% con 3 figli o più. Tutti e tre i valori sono molto più bassi della media OCSE, che vede una percen-

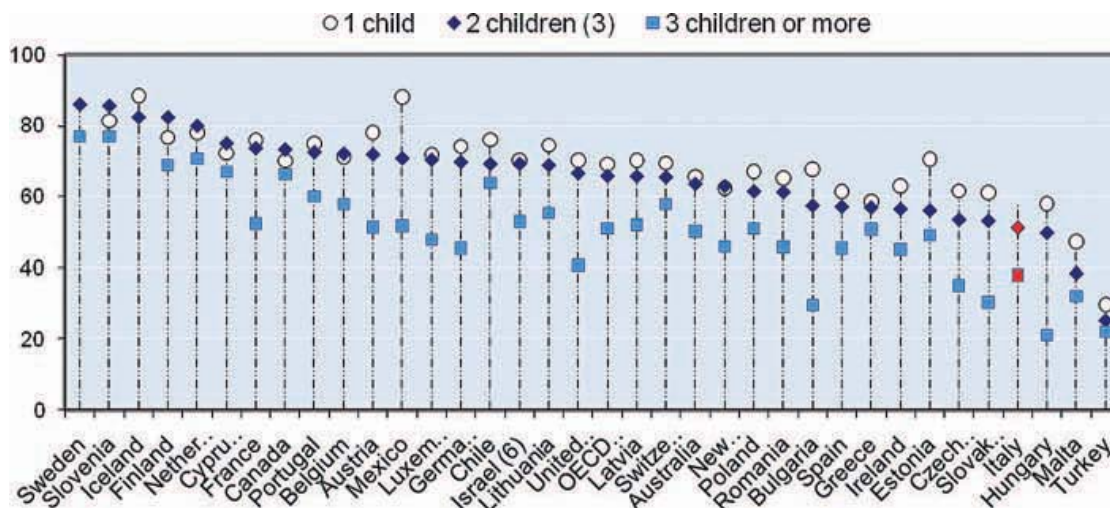


Figura 1.2. Tasso di occupazione delle madri per numero di figli sotto i 15 anni nel 2009. OECD Family Database, OECD, Paris (www.oecd.org/social/family/database). Anno di riferimento: 2009. Figli sotto i 15 anni. Per l'Italia i valori sono: 57,4% con un figlio; 51,2% con due figli; 37,7% con 3 figli o più.

tuale di occupate tra le madri con un figlio pari al 69,2%, che scende al 65,7% con due figli e al 50,9% con tre o più figli. Sono molti i paesi OCSE (10, tra i quali Svezia, Slovenia, Finlandia e Olanda) nei quali le donne con tre figli o più lavorano più di quanto in Italia lavorino le donne che hanno un solo figlio.

“La nascita del primo e ancor più del secondo figlio, determinano in Italia un calo dell’occupazione femminile superiore alla media EU 27, ma soprattutto ben più elevata di quella dei paesi più virtuosi. Basti pensare (...) che l’aver uno o due figli lascia pressoché invariato il tasso d’occupazione femminile in Olanda (-2,1% un figlio e -2,9% due figli) e Francia (- 2,8% e -3,6%), mentre in Italia determina un calo dell’occupazione 6,8% nel caso di un figlio e addirittura del 15,7% nel caso di due figli” (Manageritalia, 2010, p. 3).

1.3.4 In Italia, le madri che escono dal mercato del lavoro difficilmente rientrano

Un elemento particolarmente significativo che caratterizza i percorsi lavorativi delle madri in Italia è la persistenza nel tempo della assenza dal mercato del lavoro da parte delle madri anche quando i figli crescono. Si tratta di un fenomeno tipico dell’Italia: infatti, nella maggior parte dei paesi europei (Figura 1.4), l’occupazione delle madri segue un percorso a U, con una forte diminuzione delle occupate nei primi tre anni di vita del bambino e un progressivo aumento al lavoro al crescere del figlio. Un trend analogo è riscontrabile per il part time, che le donne in genere tendono ad abbandonare per il full time quando i figli entrano in

Tabella 2 - Tasso di occupazione femminile 25-54 anni per numero di figli - Anno 2008					
PAESI	Numero di figli				Totale
	Nessuno	Uno	Due	Tre o più	
Italia	65,0	60,6	54,8	42,6	60,2
Ue 27	76,7	72,4	69,2	55,0	72,0
Differenza Italia Ue 27	- 11,7	- 11,8	- 14,4	- 12,4	- 11,8
Francia	81,3	79,0	78,4	58,2	77,4
Germania	81,6	76,8	70,3	51,1	76,4
Olanda	82,5	80,8	80,1	70,2	80,2
Regno Unito	82,7	76,1	71,4	50,4	75,2
Spagna	71,3	65,2	61,1	52,2	65,9
Variatione percentuale tasso di occupazione femminile per numero di figli					
Italia	100,0	- 6,8	- 15,7	- 34,5	
Ue 27	100,0	- 5,6	- 9,8	- 28,3	
Francia	100,0	- 2,8	- 3,6	- 28,4	
Germania	100,0	- 5,9	- 13,8	- 37,4	
Olanda	100,0	- 2,1	- 2,9	- 14,9	
Regno Unito	100,0	- 8,0	- 13,7	- 39,1	
Spagna	100,0	- 8,6	- 14,3	- 26,8	
Fonte: Elaborazioni Manageritalia su dati Eurostat, Labour force survey					

Figura 1.3. Tasso di occupazione delle madri (e variazione percentuale) per numero di figli nel 2008 (Manageritalia, 2010, p. 3)

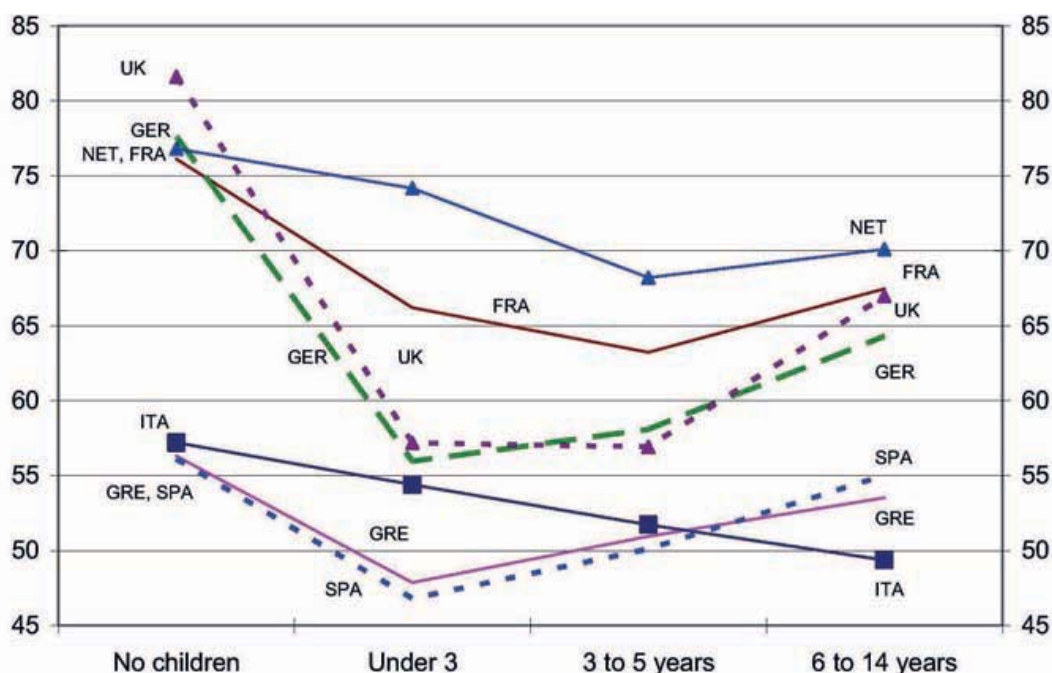


Figura 1.4. Tasso di occupazione delle donne in Europa per età del figlio più giovane nel 2003 (OECD, 2007)

età scolare (Thévenon, 2009). Solo l'Italia, mostra un tasso di occupazione delle madri che non solo non aumenta ma addirittura continua a diminuire al crescere dell'età dei figli.

1.3.5 Il prezzo della maternità: in Italia il gap salariale tra madri e non madri è tra i più bassi... ma solo perché in Italia le lavoratrici madri vengono espulse con maggiore frequenza

Come si è visto, i gap che colpiscono le madri sono molteplici. Anche nel trattamento economico, le madri risultano penalizzate rispetto alle non madri. Alcuni studi, collocano il livello della penalizzazione in media al 5% (Buding e England, 2001; Anderson, Binder e Krause, 2002).

Una misurazione analoga è quella realizzata dall'OCSE (Figura 1.5), che confronta i gap salariali di genere differenziando tra donne che non sono madri e donne che lo sono. Emerge che nei paesi OCSE, in media, le donne che non sono madri, sperimentano un gap salariale pari al 7% rispetto agli uomini mentre le donne che sono madri, sperimentano un gap salariale molto più alto, pari al 22%.

Rispetto a questo parametro, la situazione dell'Italia merita particolare attenzione. Infatti, l'Italia mostra dei dati sensibilmente migliori rispetto alla media Ocse: un gap salariale del 3% per le donne che non sono madri e un gap salariale del 4% per le donne che sono madri. Dunque, l'Italia presenta differenze di remunerazioni molto basse sia nel confronto tra uomini e donne, sia nel confronto

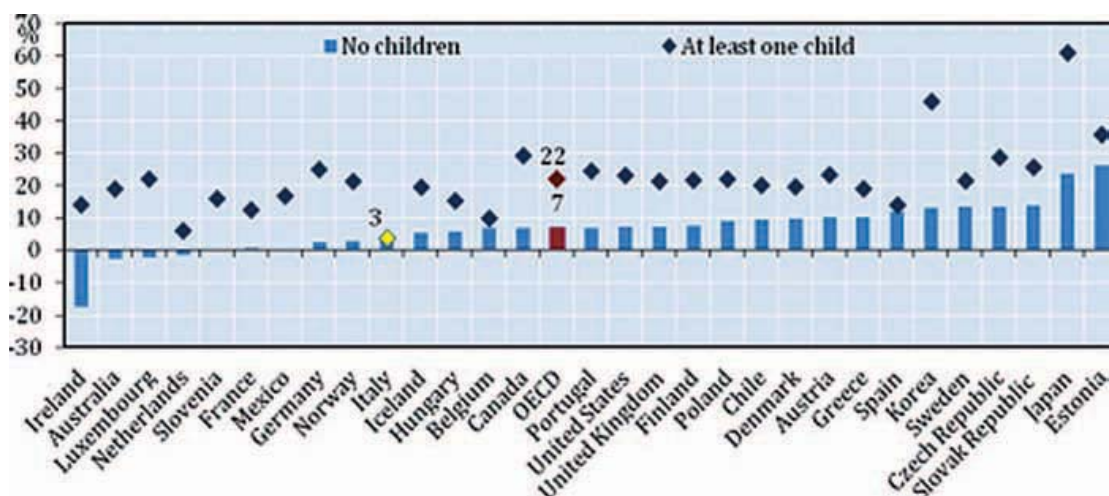


Figura 1.5. Confronto tra il gap di genere nelle remunerazioni per donne che hanno figli e donne che non ne hanno. Donne di età compresa tra 25 e 44 anni. Dati riferiti al 2008 e al 2009. Per l'Italia i valori sono: 3% confronto tra uomini e donne senza figli; 4% confronto tra uomini e donne con almeno un figlio. Dati: OECD (2012a)

tra donne che sono madri e donne che non lo sono. Tuttavia, questi dati, apparentemente in controtendenza rispetto a tutti gli altri parametri che vedono l'Italia agli ultimi posti sia per partecipazione delle donne che per quella delle madri al mercato del lavoro, nascondono una situazione ancora una volta negativa. Infatti, come accade per il *pay-gap* di genere¹, la minore presenza di differenze è dovuta al fatto che in Italia più che negli altri paesi, le donne (e anche le madri) con salari più bassi tendono ad uscire dal mercato del lavoro con più facilità.

1.3.6 Alcune considerazioni interne all'Italia: il confronto con i padri e le lavoratrici madri nel Mezzogiorno

In Italia, la genitorialità incide in modo significativo sulla partecipazione al mercato del lavoro. Un elemento interessante è che essa incide in modo opposto sulle donne e sugli uomini. I maschi lavorano in percentuale più alta quando sono padri (90,6%) rispetto a quando non lo sono (79,8%), indipendentemente dalla fascia di età, dalla collocazione geografica e dal titolo di studio. Le donne invece lavorano in percentuale più bassa quando sono madri (55,5%) rispetto a quando non lo sono (62%). Questa differenza si riduce all'aumentare del livello di istruzione: la laurea (o titolo superiore) rappresenta un punto di svolta oltre al quale le donne con figli occupate sono in numero maggiore delle inoccupate (percentualmente il 3,7 in più). Dunque, per elevati livelli di istruzione, le donne assu-

¹ OECD (2012b), Closing the Gender Gap: Act Now. Country Notes (Italy), <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>

mono la tendenza - che le assimila agli uomini – a livelli di occupazione più elevati tra i genitori che tra in non genitori (ISTAT, 2011a).

Una riflessione a parte è richiesta dalle differenze legate alla dislocazione geografica. Se è vero che il rapporto nel tasso di occupazione delle donne con figli tra Nord (68,8%) e Sud (34,6%) è quasi il doppio è per altro verso vero che, se si intendono isolare gli effetti della variabile figli da quelli del contesto generale più sfavorevole all'occupazione nel Mezzogiorno, allora le differenze diventano molto più contenute (Tabella 1.1).

Tabella 1.1. Confronto tra il gap occupazionale tra madri e non madri nel Nord e nel Sud di Italia. Dati Istat (2011a)-elaborazione.

	donne senza figli	donne con figli	Differenza
Nord	74,8	68,8	6
Sud	40,8	34,6	6,2
Diff Nord-Sud	34	34,2	

La differenza tra il tasso di occupazione delle donne senza figli e quello delle donne con i figli è pari a 6% al Nord e 6,2% al Sud. Quindi è quasi uguale. Il dato più significativo è la differenza tra occupazione femminile al Nord e al Sud. Questa differenza si attesta attorno al 34%, sia per le donne con figli sia per quelle senza figli. Dunque, l'occupazione femminile nel Mezzogiorno risente molto delle condizioni sfavorevoli generali che caratterizzano il Sud mentre l'incidenza della maternità si attesta a livelli simili a quelli del Nord (ISTAT, 2011a).

I dati considerati riguardano indistintamente le donne che hanno uno o più figli, tuttavia, disaggregando questi dati, emerge un livello di occupazione più basso man mano che il numero di figli aumenta.

1.4 MATERNITÀ, ATTIVITÀ DI CURA E LAVORO DELLE DONNE

Le attività di cura ricadono prevalentemente sulle donne che diventano genitori prima, hanno presumibilmente più coabitazione in separazioni, si occupano di più dei figli e sono avviate alla attività di cura fin da adolescenti.

1.4.1 Le attività di cura e le donne

L'elemento principale che porta le donne alla inattività è la difficoltà a conciliare l'attività lavorativa retribuita con le attività di cura della famiglia e in particolare dei

figli. Tali attività pesano infatti prevalentemente sulle donne. Sembra utile sottolineare che ciò che grava prevalentemente sulle donne è non solo la cura dei figli ma in generale la cura di persone che, all'interno della famiglia, hanno bisogno di assistenza. Questo dato mette in evidenza come, all'arrivo di un neonato, per definizione bisognoso di cura, per la donna, abituata ad essere percepita ma anche a percepirsi come la erogatrice esclusiva o prevalente delle cure richieste dalla famiglia, possa diventare quasi naturale farsene carico anche a scapito delle attività lavorativa o delle proprie esigenze. In particolare, colpisce che l'impegno nella cura di altri bambini (non figli propri) nelle persone tra i 15 e i 24 è più alto rispetto alle fasce tra i 25 e i 54. In questo dato evidentemente incide in modo significativo la cura di fratelli più piccoli: ad occuparsene è il 7,9% di femmine contro il 4,6% di maschi. Emerge dunque in modo chiaro come già in questa fase pre-genitoriale e in alcuni casi ancora adolescenziale l'impegno delle femmine nelle attività di cura della famiglia è molto più elevato rispetto a quello dei maschi. Gli effetti sulla formazione della personalità sono certamente di grande impatto: già in questa fase le giovani donne, non ancora mamme, imparano a percepire sé stesse come le responsabili naturali della cura dei figli.

Con riferimento al 2010, emerge che in Italia il 38,4 % della popolazione è impegnato in attività di assistenza e accudimento verso figli, altri bambini (figli del partner, dei fratelli e dei figli) e anziani. Per quanto riguarda in particolare i figli conviventi, l'indagine parte dal presupposto che tutti i genitori di figli coabitanti minori di 15 anni, se ne prendano cura. Nella fascia di età tra i 15 e i 44 anni sono soprattutto le donne a curare i figli coabitanti. Fino ai 34 anni la percentuale di coloro che hanno figli coabitanti minori di 15 anni tra le donne è circa il doppio. Dai 35 ai 44 invece la differenza si attenua notevolmente (55% tra gli uomini e 62% tra le donne) per poi volgere a favore degli uomini nella fascia di età tra 45 e 64 anni (Tabella 1.2).

Tabella 1.2. Confronto tra la cura dei figli coabitanti da parte di maschi e femmine in Italia, distinta per fasce d'età. Dati Istat (2011a)

età	M	F
15-24	0,6	3,6
25-34	21,8	41,7
35-44	56	62,9
45-54	38,4	21,1
55-64	4,5	0,5

Le percentuali più alte per le donne possono in parte essere ricondotte al fatto che in caso di separazioni e divorzi o di domicili separati a causa del lavoro, i figli coabitano prevalentemente con le mamme.

I dati sull'impegno di cura, assumendo che chiunque abbia un figlio coabitante minore di 15 anni se ne occupi, non danno conto del fatto che molto spesso si instaurano meccanismi di delega delle attività di cura da parte di un partner nei confronti dell'altro, che spesso vedono gli uomini deleganti e le donne delegate. Questa tendenza emerge osservando i dati relativi all'impegno di cura nei confronti di altri bambini (bambini non coabitanti figli del partner, dei fratelli, dei figli) e/o di adulti (malati, anziani, disabili). Questi dati (Tabella 1.3) non sono automatici ma basati su quanto riferito dai partecipanti alla rilevazione. Essi mettono in evidenza un impegno costantemente maggiore delle donne rispetto agli uomini.

Tabella 1.3. Confronto tra la cura dei figli non coabitanti e di altri bambini da parte di maschi e femmine in Italia, distinta per fasce d'età. Confronto tra la cura di adulti da parte di maschi e femmine in Italia, distinta per fasce d'età. Dati Istat (2011a)

Età	cura di figli non coabitanti e di altri bambini coabitanti e non		cura di adulti	
	M	F	M	F
15-24	4,6	7,9	2,3	3,3
25-34	3,2	5,2	2,8	4,2
35-44	4,5	5,4	5	8,9
45-54	4,3	7,5	9,3	18,3
55-64	8,6	17,5	11	16,4

Da ciò è possibile desumere che anche nella cura dei figli coabitanti, l'impegno delle donne sia superiore a quello che emerge. Oltre al fatto che l'impegno delle donne nei confronti di altri bambini sia costantemente superiore, è possibile osservare che esso è più alto sotto i 25 anni e sopra i 45 anni (ancora di più sopra i 55).

L'impegno maggiore sopra i 45 anni può essere spiegato con la cura dei nipoti che consente ai figli di rimanere sul mercato del lavoro o almeno di conciliare meglio la cura di figli con l'attività lavorativa retribuita.

Il 5% delle persone si prende contemporaneamente cura di bambini e adulti.²

1.4.2 Età della maternità e lavoro

Come è già emerso, nella fascia di età tra i 15 e i 44 anni sono soprattutto le donne ad avere figli coabitanti. Fino ai 34 anni la percentuale di coloro che hanno figli coabitanti minori di 15 anni tra le donne è circa il doppio. Dai 35 ai 44 invece la differenza si attenua notevolmente (55% tra gli uomini e 62% tra le donne) per poi volgere a favore degli uomini nella fascia di età tra 45 e 64 anni (Tabella 1.4).

² La fonte dei dati, se non diversamente specificato, è Istat (2011a).

Tabella 1.4. Confronto tra l'incidenza della maternità e della paternità in Italia, distinta per fasce d'età. Dati Istat (2011a)

età	M	F
15-24	0,6	3,6
25-34	21,8	41,7
35-44	56	62,9
45-54	38,4	21,1
55-64	4,5	0,5

Se questa tipologia di dati, assumendo che chiunque abbia un figlio coabitante minore di 15 anni se ne occupi, non dà conto del fatto che molto spesso si instaurano meccanismi di delega delle attività di cura da parte di un partner nei confronti dell'altro, per altro verso è di estrema utilità perché consente di mettere in evidenza che la genitorialità femminile è prevalente rispetto a quella maschile nelle fasce di età che arrivano fino ai 44 anni, attestandosi a quasi il doppio fino ai 34 anni. Successivamente, i padri sono più delle madri. L'aspetto interessante ai fini di un'analisi economica è che la differenza tra la percentuale delle maternità e quella delle paternità colloca soprattutto nelle fasce 15-24 e 25-34: si tratta di un periodo importante per l'inserimento nel modo del lavoro (meno o più qualificato) e il doppio delle donne tra i 25 e i 34 anni e il sestuplo delle donne tra i 15 e i 24 anni rispetto agli uomini della stessa età, lo affrontano dovendo al contempo prendersi cura dei figli.

1.4.3 Madri, lavoro e famiglia

Una parte significativa delle donne occupate (40,8%) dichiara che vorrebbe modificare il rapporto tra tempo dedicato al lavoro e tempo dedicato ai figli. La maggior parte di queste (33,3%) vorrebbe modificare il rapporto in favore del tempo dedicato ai figli. La parte di donne che non vorrebbe modificare il rapporto tra il tempo dedicato al lavoro e tempo dedicato ai figli è mediamente stimata 59,2%. È tuttavia importante sottolineare che la percentuale delle madri che non vorrebbe modificare questo equilibrio è inversamente proporzionale all'età del figlio più piccolo.

Il momento di svolta (Tabella 1.5) è segnato evidentemente dall'ingresso del figlio più piccolo nell'età scolare e si riduce ulteriormente quando il figlio, superati i dieci anni di età, raggiunge un livello di autonomia maggiore. Anche dopo i dieci anni, rimane elevato (più di un quarto) il numero di donne occupate che vorrebbe dedicare più tempo ai figli.

Tabella 1.5. Lavoratrici madri soddisfatte del rapporto lavoro-cura della famiglia e madri che vorrebbero dedicare più tempo alla cura, distinta per fasce d'età del figlio più piccolo. Dati Istat (2011a)

età del figlio più piccolo	madri occupate soddisfatte del rapporto lavoro-cura	madri occupate che vorrebbero meno lavoro e più cura
0-2 anni	56	37,9
3-5 anni	55,8	35,8
6-10 anni	60,1	32,5
11-14 anni	65,2	26,6

1.4.4 La disponibilità a lavorare delle madri decresce al crescere del periodo che la donna trascorre fuori dal mercato del lavoro

È significativo il punto di vista sul rapporto tra il tempo da dedicare ad un eventuale lavoro e il tempo da dedicare alle cure da parte delle madri inattive.

In questo caso, la disponibilità ipotetica a lavorare è massima quando il figlio più piccolo ha un'età compresa tra 3 e 5 anni (Tabella 1.6), ossia quando egli si trova nella fase pre-scolare, quella in cui in genere i bambini frequentano la scuola dell'infanzia (detta anche scuola materna o asilo). Potrebbe sembrare strano che con l'aumentare dell'età e dell'autonomia del bambino, la disponibilità della mamma a lavorare non aumenti, anzi diminuisca in modo anche significativo. In realtà, questa tendenza trova una spiegazione se si considera che insieme all'età del bambino, aumenta anche l'età della mamma. Evidentemente, i dati esprimono che la volontà di rendere la propria disponibilità a lavorare non più ipotetica ma effettiva (cercare un'occupazione, ancora prima che trovarla), decresce al crescere del periodo che la donna trascorre fuori dal mercato del lavoro. Questo può valere per le madri che non hanno mai lavorato ma anche per quelle che hanno interrotto l'attività lavorativa in occasione della maternità. In questa dinamica, le maternità molteplici, allungano il tempo di assenza della donna dal mercato del lavoro e dunque cronicizzano le difficoltà a cercare una nuova occupazione (Tabella 1.6).

1.4.5 Lo scoraggiamento delle madri inattive nel Mezzogiorno

Nel Mezzogiorno, tra le madri inattive, quelle che manifestano una disponibilità ipotetica a rientrare sul mercato del lavoro sono in percentuale significativamente superiore rispetto al Nord (Tabella 1.7).

Evidentemente le madri inattive sarebbero ipoteticamente disponibili a ridurre il tempo dedicato alla cura dei figli per lavorare fuori casa molto più al Sud che

Tabella 1.6. Madri inattive soddisfatte del rapporto lavoro-cura della famiglia e madri che vorrebbero dedicare più tempo alla cura, distinta per fasce d'età del figlio più piccolo. Dati Istat (2011a)

età del figlio più piccolo	madri inattive soddisfatte del rapporto lavoro-cura	madri inattive che vorrebbero più lavoro e meno cura
0-2 anni	72,3	27,7
3-5 anni	63,5	36,5
6-10 anni	70,4	29,6
11-14 anni	72	28

Tabella 1.7. Madri inattive i che vorrebbero dedicare meno tempo alla cura, distinta per zone geografiche. Dati Istat (2011a)

madri inattive	vorrebbero più lavoro e meno cura
sud	35,9
nord	21,8

al Nord. Questo significa che al Sud gli elementi che ostacolano la trasformazione della disponibilità ipotetica ad entrare sul mercato del lavoro in disponibilità effettiva hanno un peso maggiore e, probabilmente sono affiancati da ulteriori ostacoli meno presenti al Nord.

Considerando la situazione di contesto peculiare del Mezzogiorno, viene naturale pensare che questo effetto sia dovuto al maggiore livello di disoccupazione. Poiché si ragiona in termini percentuali e si considerano persone inattive (che non hanno un lavoro ma neanche lo cercano), la maggiore disponibilità ipotetica delle donne del Sud a lasciare la casa per lavorare, che si riscontra nei dati rilevati, non può essere ricondotta in modo diretto al livello maggiore di disoccupazione. Tuttavia, è possibile ravvisare un effetto indiretto: la maggiore sfiducia nella possibilità di trovare un lavoro, induce le madri – al pari di altre categorie – a non cercare neanche e a rimanere inattive.

Questa ipotesi trova una conferma nel fatto che anche per i padri, si registra un fenomeno analogo e ancora più accentuato. Il doppio dei padri inattivi al Sud rispetto al Nord, sarebbe disponibile a togliere tempo alla cura dei figli per lavorare ma comunque non cerca lavoro (Tabella 1.8).

Questa interpretazione è in linea con i dati che vedono la partecipazione delle madri al lavoro nel Sud simile a quella del Nord, nel momento in cui si isolano

Tabella 1.8. Padri inattivi i che vorrebbero dedicare meno tempo alla cura, distinti per zone geografiche. Dati Istat (2011a)

padri inattivi	vorrebbero più lavoro e meno cura
sud	60,9
nord	30,2

gli effetti della variabile figli da quelli del contesto generale più sfavorevole all'occupazione nel Mezzogiorno.

1.5 GLI STRUMENTI DELLA CONCILIAZIONE TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO

Dal quadro illustrato in precedenza, emerge che un numero elevato di madri non lavorano a causa della difficoltà a conciliare il lavoro e la famiglia. Tra le donne che lasciano il mercato del lavoro a causa della maternità, molte vorrebbero tornare a lavorare ma questa disponibilità diminuisce man mano che aumenta il tempo trascorso fuori dal mercato del lavoro. Anche le madri che continuano a lavorare manifestano forti insoddisfazioni rispetto alle possibilità di conciliare il lavoro e la cura dei figli. Quindi, sia per le madri che continuano a lavorare sia per quelle che lasciano il lavoro, il rapporto tra cura dei figli e attività lavorativa retribuita è problematico. Gli strumenti che vengono individuati per migliorare questo rapporto possono essere ricondotti a due tipologie: la possibilità di astenersi dal lavoro per un certo periodo in occasione della nascita e dell'infanzia del figlio e la fruizione di servizi di cura per l'infanzia.

1.5.1 Astensioni dal lavoro obbligatorie e facoltative all'arrivo di un figlio

L'arrivo di un figlio comporta un notevole aumento negli impegni di cura, soprattutto da parte della donna. Attualmente per far fronte a questi impegni, sono stati introdotti alcuni periodi di astensione. Questi si distinguono in un periodo di astensione obbligatoria e in un periodo di astensione facoltativa. L'astensione obbligatoria riguarda esclusivamente le donne, (eccettuando casi particolari come la morte o la grave infermità della madre, l'affidamento esclusivo del bambino al padre o l'abbandono del bambino da parte della madre). Essa è obbligatoria e riguarda tutte le tipologie di lavoratrici, dura cinque mesi (in genere due prima e tre dopo il parto) e prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione a carico dell'INPS, che può raggiungere, in alcuni casi il 100% attraverso un'integrazione a carico del datore di lavoro. L'astensione facoltativa o congedo parentale invece, ha durata variabile (per un massimo di undici mesi complessivi tra i due genitori nel caso dei lavoratori di-

pendenti) e può riguardare o meno anche i padri a seconda della tipologia di lavoro. Essa prevede una indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo di sei mesi e può anche essere frazionata in periodi brevi, anche di un solo giorno proprio perché nasce come risposta alle esigenze dei genitori di prendersi cura del bambino piccolo, nei casi particolari che si possono presentare con tempi e modi diversi.

Dopo aver descritto in modo più dettagliato le due tipologie di astensione, ci si sofferma soprattutto su quella facoltativa, dal momento che è quella sulla quale pesano di più le scelte lavorative espresse dalle lavoratrici madri. In particolare, si propongono separatamente i dati relativi al ricorso all'astensione facoltativa nel periodo immediatamente successivo al periodo di astensione obbligatoria da quelli relativi al ricorso alla astensione facoltativa più in generale durante l'infanzia del bambino. Dunque si distingue tra l'utilizzo della astensione facoltativa come una sorta di proroga di quella obbligatoria e l'utilizzo in generale come possibilità di cura del bambino nei suoi primi anni di vita.

1.5.2 L'astensione obbligatoria

L'astensione obbligatoria è un periodo di 5 mesi in cui la lavoratrice ha il diritto-dovere di assentarsi dal lavoro. La *ratio* dell'astensione obbligatoria è la tutela della madre-lavoratrice (in questo senso essa è un diritto) ma anche del bambino (in questo senso è anche un dovere). Il periodo di astensione obbligatoria in genere copre i due mesi precedenti il parto e il tre mesi successivi che, in casi di comprovata buona salute del nascituro e della madre, possono diventare un mese prima e quattro mesi dopo il parto.

1.5.3 L'astensione facoltativa o congedo parentale

Il congedo parentale prevede e regola la possibilità di astensione dal lavoro da parte del genitore per rispondere alle esigenze di cura del bambino. La peculiarità del congedo per la cura dei figli è quella di non essere fruibile solo a ridosso dalla nascita del figlio ma in qualsiasi periodo che ricada nei primi otto anni di età del bambino per i lavoratori dipendenti e nel primo anno di vita per le lavoratrici parasubordinate e autonome. Il congedo può durare fino a 10 mesi che possono essere fruiti in un'unica soluzione o frazionati. Esso prevede una indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo di sei mesi complessivi tra i due genitori. Spesso accade che al termine della astensione obbligatoria, la madre ricorra al congedo per cura. Il ricorso al congedo per cura è prevalente tra le donne, direttamente proporzionale (come incidenza e come durata) all'età e al titolo di studio ed è meno diffuso nel Mezzogiorno (35,4%) rispetto al Nord (48,5%).

Ne possono usufruire i lavoratori dipendenti (madri e padri), le lavoratrici autonome (solo le madri), le lavoratrici parasubordinate (madri). La durata del pe-

riodo di congedo e quella dell'arco temporale all'interno del quale il congedo parentale è esigibile varia a seconda della tipologia di contratto.

I lavoratori dipendenti

I lavoratori dipendenti possono usufruire di un periodo non superiore ai sei mesi per la madre e di un periodo non superiore ai sei mesi per il padre. L'arco temporale all'interno del quale i genitori possono usufruire dei congedi corrisponde ai primi otto anni di vita del figlio.³ I genitori possono usufruire del congedo anche contestualmente. La somma dei periodi usufruiti da ciascun genitore non può eccedere i dieci mesi. Questo limite massimo è aumentato a undici mesi, a condizione che il padre usufruisca del congedo per almeno tre mesi (continuativi o frazionati). L'obiettivo di questa maggiorazione e delle sue condizioni è cercare di rimuovere la suddivisione tra i ruoli genitoriali che vedono la madre come la responsabile naturale dei compiti di cura e che è sedimentata nella cultura sociale al punto che i tentativi di superarla incontrano forti resistenze proprio di natura culturale. Si tratta di un tentativo basato su incentivi. Il riferimento normativo per l'astensione facoltativa dei genitori lavoratori dipendenti è costituito dal D.Lgs. 151/2001 (art. 32).

Le lavoratrici autonome

Le lavoratrici dipendenti possono usufruire di un periodo non superiore a tre mesi (solo per la madre). L'arco temporale all'interno del quale la madre può usufruire dei congedi corrisponde al primo anno di vita del figlio. Anche in questo caso il riferimento normativo è dato dal D.Lgs. 151/2001 (art. 32).

Le lavoratrici parasubordinate

Le lavoratrici parasubordinate possono usufruire di un periodo non superiore a tre mesi⁴, a condizione che non siano titolari di pensione e che non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. L'arco temporale all'interno del quale i genitori possono usufruire dei congedi corrisponde al primo anno di vita del figlio. In questo caso il riferimento normativo è il D. M. 12 luglio 2007 che ha esteso le

³ Il congedo parentale è prolungato a tre anni nel caso handicap o situazione di gravità accertata del bambino. In alternativa, i genitori che rientrano nelle situazioni descritte possono usufruire di un permesso di due ore al giorno. (Legge n. 104/1992 art. 4, comma 1) L'arco temporale all'interno del quale il diritto al congedo è esigibile è esteso fino ai dodici anni di età in caso di adozioni e affidamenti. Inoltre, nel caso di parto multiplo o di adozione di più bambini, il periodo di congedo parentale è esigibile per ciascun bambino e dunque è cumulabile.

⁴ Il diritto si estende ai padri solo in caso di morte o di grave infermità della madre, di affidamento esclusivo del bambino al padre o di abbandono del bambino da parte della madre. (D.M. 4 aprile 2002, art. 3)

tutele previste dal D.Lgs. 151/2001 (art. 32), entrato in vigore in data 7.11.2007 (quindi applicato ai parti avvenuti a partire da tale data).

In ogni caso è prevista una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera per un periodo che non può superare i sei mesi complessivi (nel caso in cui il congedo sia usufruibile da parte di entrambi i genitori, la somma del periodo coperto da indennità per ciascuno non può superare i sei mesi).

1.5.4 Il ricorso all'astensione facoltativa alla nascita di un figlio

Escludendo il periodo di astensione obbligatoria, quasi il 40% delle donne lavoratrici interrompe temporaneamente e per almeno un mese il lavoro dopo la nascita di un figlio. Nelle stesse condizioni, gli uomini che interrompono l'attività lavorativa sono l'1,8%.⁵

La percentuale delle madri che si astengono dal lavoro per almeno un mese al di là della astensione obbligatoria cresce all'aumentare dell'età e del titolo di studio.

Rispetto all'età, il discrimine più significativo è rappresentato dai 35 anni (Tabella 1.9). Rispetto al titolo di studio, il discrimine più significativo è costituito dal diploma (Tabella 1.10). In quest'ultimo caso, le differenze sono ancora più marcate: tra le madri (almeno) diplomate la percentuale di quelle che si astengono dal lavoro per almeno un mese oltre il periodo obbligatorio supera di 13 punti quella misurata tra le madri che hanno conseguito la licenza media.

Tabella 1.9. Ricorso alla astensione facoltativa per almeno un mese per titolo di studio. Dati Istat (2011a)

titolo di studio	astensione facoltativa per almeno un mese
licenza elementare	20,1
licenza media	27
diploma	40
laurea	41,5

Tabella 1.10. Ricorso alla astensione facoltativa per almeno un mese per età. Dati Istat (2011a)

età	astensione facoltativa per almeno un mese
fino a 34	32
tra 35 e 44	40,4
più di 45	42,2

In particolare il titolo di studio influisce in modo significativo anche sulla durata del periodo di astensione non obbligatoria. Le madri laureate tendono ad astenersi di più per periodi più brevi, ribaltando la situazione che caratterizza invece le madri con il titolo di licenza elementare (Tabella 1.11).

Tabella 1.11. Durata dell'astensione facoltativa per titolo di studio ed età. Dati Istat (2011a)

titolo di studio	durata della astensione non obbligatoria	
	< 6 mesi	> 6 mesi
licenza elementare	42	58
licenza media	67	33
diploma	64	36
laurea	69	31

1.5.5 Il ricorso all'astensione facoltativa alla nascita di un figlio nel Mezzogiorno

Rispetto alla collocazione geografica, emerge in generale un ricorso a un periodo di astensione di almeno un mese più elevato al Nord (39,8) che al Sud (27,4). Oltre a ricorrere meno alla astensione temporanea dal lavoro, le donne del Mezzogiorno, la utilizzano per periodi più brevi.

Al Nord, le donne che lasciano il lavoro per più di tre mesi per dedicarsi alla cura del neonato sono il 71% mentre al Sud sono la metà (figure 1.6 e 1.7).

Questa tendenza è probabilmente collegata a condizioni di lavoro meno favorevoli nel Mezzogiorno e in particolare alla minore incidenza di imprese private di dimensioni medio-grandi che, rispetto a quelle di piccole dimensioni, sono in grado di fronteggiare meglio e con costi meno elevati la sostituzione temporanea della lavoratrice neo-mamma.

1.5.6 Il ricorso all'astensione facoltativa durante l'infanzia del figlio

Come anticipato (par. 1.5.3), il congedo parentale prevede e regola la possibilità di astensione dal lavoro da parte del genitore per rispondere alle esigenze di cura del bambino. La peculiarità del congedo per la cura dei figli è quella di non essere fruibile solo a ridosso dalla nascita del figlio ma in qualsiasi periodo che ricada nei primi otto anni di età del bambino per i lavoratori dipendenti e nel primo anno di vita per le lavoratrici parasubordinate e autonome. Sebbene il congedo parentale, almeno per i lavoratori dipendenti può essere usufruito da entrambi i genitori (i padri possono persino godere di un mese in più), dai dati risulta che sono prevalentemente le donne ad usufruirne (Figura 1.8).

astensione facoltativa alla nascita di un figlio **NORD**

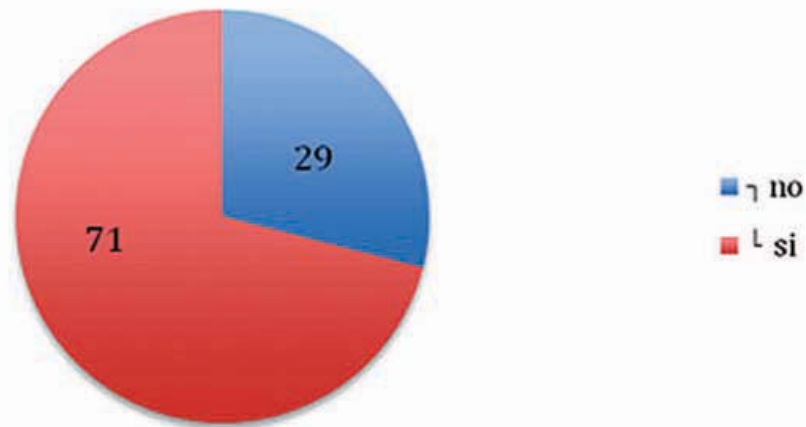


Figura 1.6. Ricorso alla astensione facoltativa alla nascita del figlio per almeno un mese al Nord. Dati Istat (2011a)

astensione facoltativa alla nascita di un figlio **SUD**

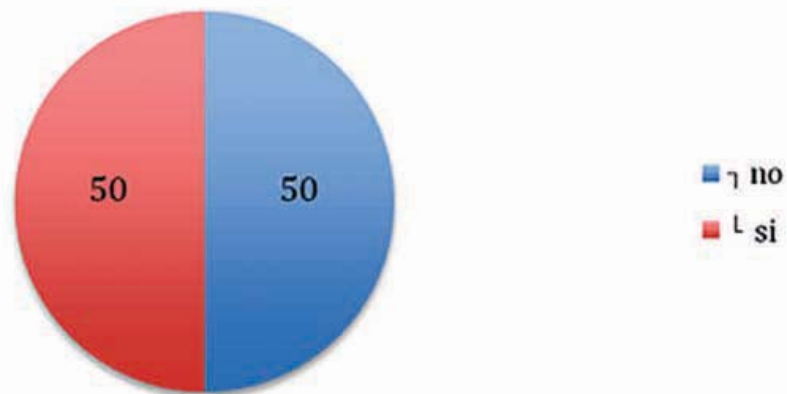


Figura 1.7. Ricorso alla astensione facoltativa alla nascita del figlio per almeno un mese al Sud. Dati Istat (2011a)

All'interno dell'insieme di chi ha usufruito del congedo parentale, la percentuale di coloro che ne hanno usufruito per almeno un mese continuativo vede ancora prevalere le donne sugli uomini (Figura 1.9).

Così come accade per astensione facoltativa nel periodo immediatamente successivo alla fine della astensione obbligatoria, anche nel periodo successivo della vita del bambino, sono soprattutto le donne ad assentarsi dal lavoro, e inoltre lo fanno per periodi più lunghi rispetto agli uomini. Anche in questo caso, la fruizione del periodo di congedo parentale da parte delle donne aumenta all'aumentare del titolo di studio: tra

le donne laureate e diplomate ne usufruisce circa il 49% mentre tra le donne in possesso al massimo della licenza media ne usufruisce il circa il 30%. Questa differenza si spiega probabilmente considerando che un titolo di studio più elevato consente l'accesso ad una occupazione più tutelata. Tuttavia, se le madri con un titolo di studio meno elevato accedono meno al congedo parentale, quelle che vi accedono lo fanno per un periodo più lungo: probabilmente per titoli di studio più basso si constata un attaccamento al lavoro meno forte, dovuto alla minore responsabilità di coordinamento di altri lavoratori e al peso minore di incentivi legati alle progressioni di carriera.

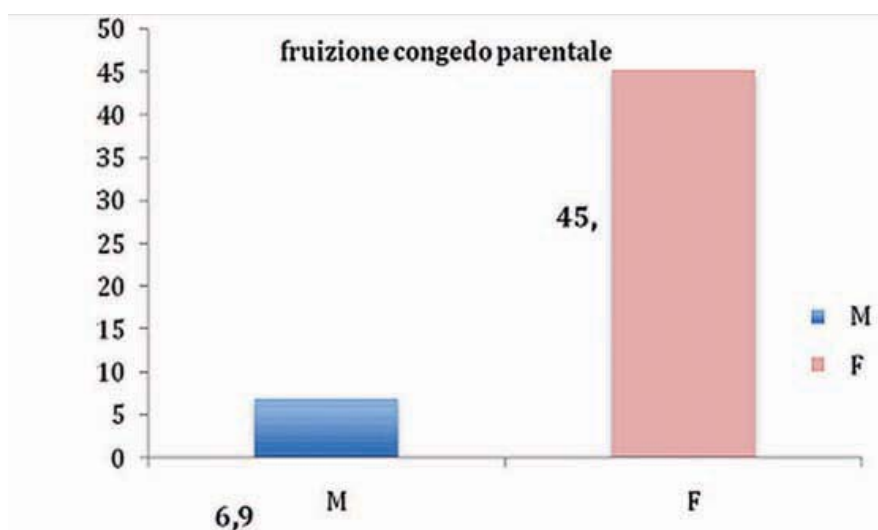


Figura 1.8. Ricorso al congedo parentale durante l'infanzia del figlio: confronto tra maschi e femmine. Dati Istat (2011a)

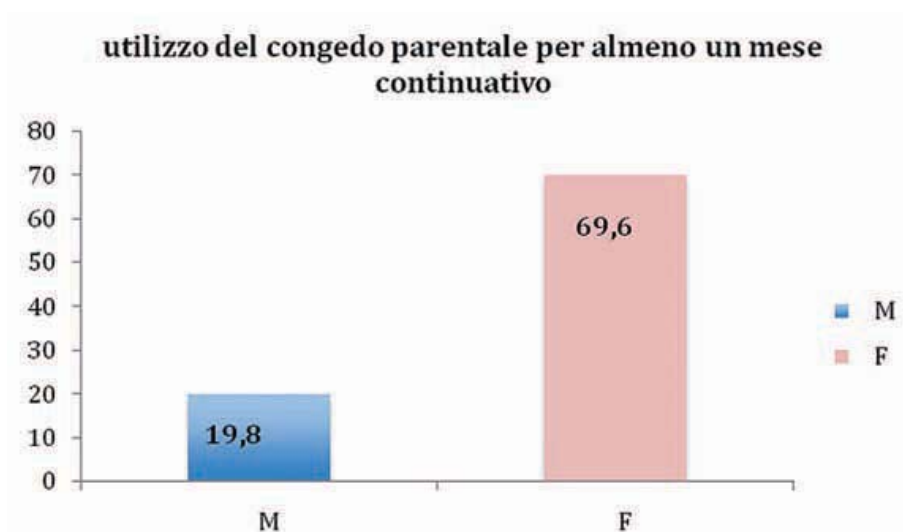


Figura 1.9. Ricorso al congedo parentale per almeno un mese durante l'infanzia del figlio: confronto tra maschi e femmine. Dati Istat (2011a)

1.5.7 Il ricorso all'astensione facoltativa durante l'infanzia del figlio nel Mezzogiorno

Le madri del Mezzogiorno ricorrono meno al congedo parentale (35,4%) rispetto a quelle del Nord (48,5%). Allo stesso modo è più bassa la percentuale delle donne meridionali che ricorre al congedo parentale per un mese continuativo: si tratta del 57% di quelle che ricorrono al congedo parentale e dunque del 20% rispetto al totale. Al Nord, ricorre al congedo parentale continuativo per più di un mese il 71,5% di quelle che ricorrono al congedo parentale, dunque il 35% del totale (figure 1.10 e 1.11).

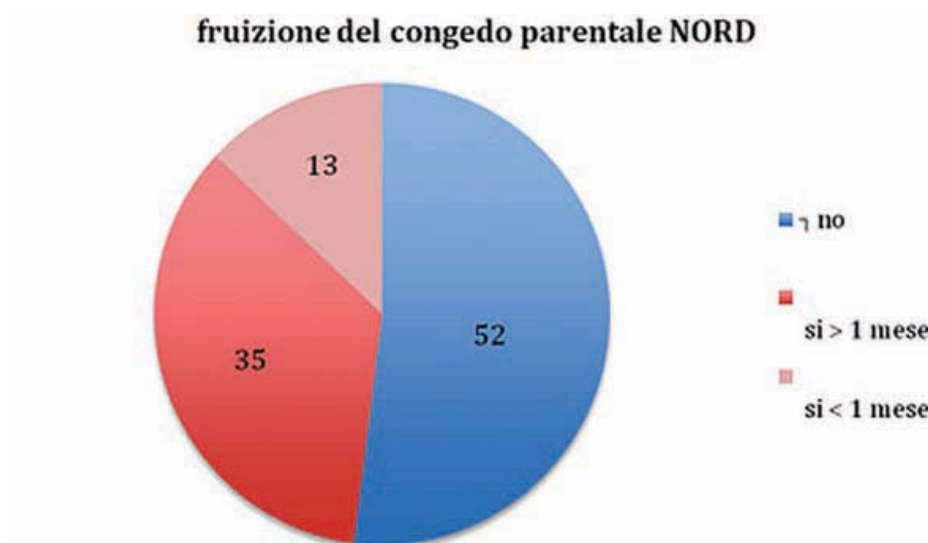


Figura 1.10. Ricorso delle lavoratrici madri al congedo parentale durante l'infanzia del figlio al Nord. Dati Istat (2011a)

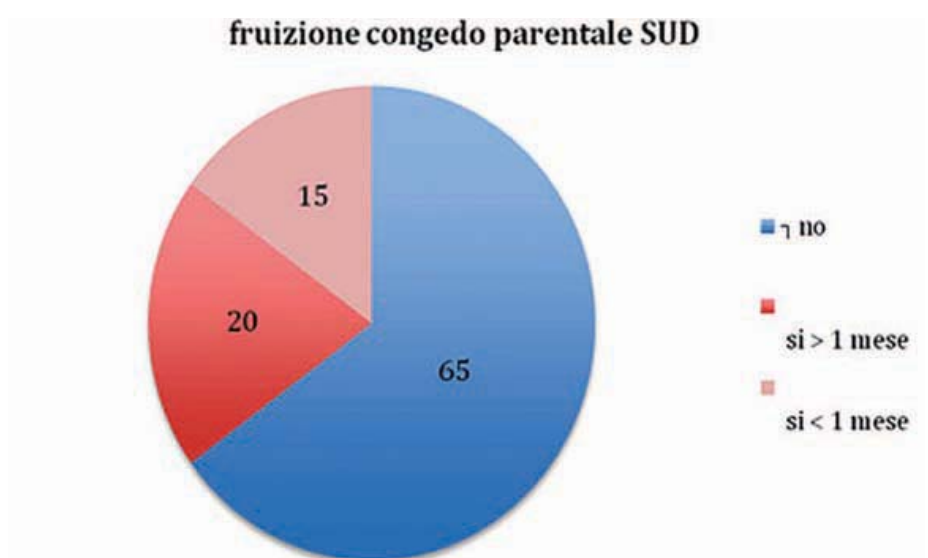


Figura 1.11. Ricorso delle lavoratrici madri al congedo parentale durante l'infanzia del figlio al Sud. Dati Istat (2011a)

Anche la durata del congedo parentale è più bassa al Sud che al Nord: quindi le donne meridionali, oltre a ricorrere meno al congedo, lo fanno anche per periodi più brevi (figure 1.12 e 1.13).

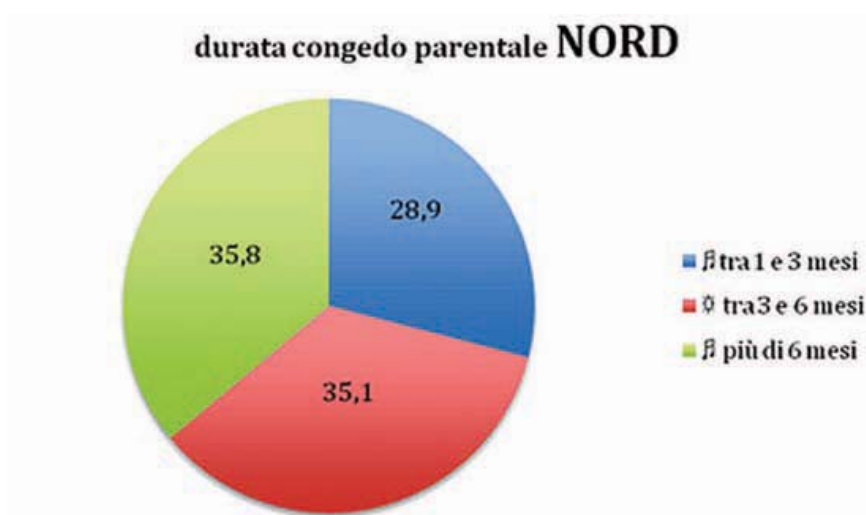


Figure 1.12. Durata del congedo parentale: confronto tra Nord e Sud. Dati Istat (2011a)

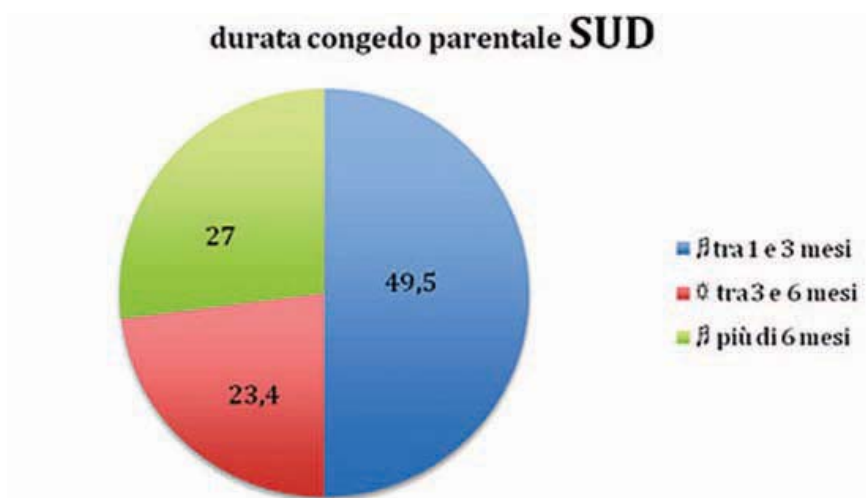


Figura 1.13. Durata del congedo parentale: confronto tra Nord e Sud. Dati Istat (2011a)

1.5.8 La carenza di servizi di supporto

Tra le donne che hanno responsabilità di cura, non lavora il 44,5%. Del 55,5% che lavora, il 34,6% è in regime di part-time.

La inaccessibilità di servizi di supporto è la ragione per la quale il 15,4% delle madri che lavorano in part-time riferiscono di non poter passare in full-time. Per la stessa ragione, il 14% delle madri inattive riferisce di non potersi proporre sul mercato del lavoro (Tabella 1.12).

In entrambi i casi, la inaccessibilità a causa dei costi troppo elevati è la prin-

cipale ragione (oltre il 50,6%); la seconda ragione (circa il 20%) è costituita dall'assenza dei servizi. La inaccessibilità ai servizi per l'infanzia incide in modo fortemente prevalente sulla inaccessibilità ai servizi di supporto per la cura in generale (sia di bambini sia di adulti) come causa sia del lavoro part-time sia della inattività. In altre parole, tra le donne che non accedono al full-time per ragioni di cura della famiglia intese in senso generale (figli e adulti anziani e/o disabili), l'89,6% adduce come causa la carenza di servizi per l'infanzia. Analogamente tra le donne che rimangono inattive per ragioni di cura della famiglia intese in senso generale (figli e adulti anziani e/o disabili), il 79,3% adduce come causa la carenza di servizi per l'infanzia. Questo comporta che un miglioramento nella accessibilità ai servizi per l'infanzia, comporterebbe una riduzione significativa del bacino di donne che rimangono fuori dal mercato del lavoro, completamente o in parte, per ragioni legate al lavoro di cura.

Tabella 1.12. Madri inattive o in part-time a causa della inaccessibilità dei servizi per l'infanzia, ragioni e incidenza della inaccessibilità dei servizi per l'infanzia rispetto ai servizi di cura in generale. Dati Istat (2011a)

MADRI	per inaccessibilità ai servizi infanzia	ragioni		incidenza inaccessibilità servizi per infanzia rispetto ai servizi di cura in generale
		servizi infanzia troppo costosi	servizi infanzia assenti	
inattive	14	55,5	17,2	79,3
part-time	15,4	52,6	20,6	89,6

1.6 LE CONSEGUENZE ECONOMICHE DEL GAP DI GENERE

L'abbandono del lavoro a causa della maternità gioca un ruolo centrale nell'alimentare il gap di genere e i problemi economici ad esso collegati. Infatti, in Italia, mentre gli abbandoni da parte delle donne per altri motivi sono in calo,

quello per maternità si mantiene costante. In particolare, l'abbandono del lavoro a causa del matrimonio si è ridotto significativamente passando dal 15,2% delle nate tra il 1944 e il 1953 al 7,1% di quelle nate dopo il 1973. Contemporaneamente, gli abbandoni per maternità si mantengono a livelli vicini al 15%. Da questi dati emerge con chiarezza che gli abbandoni legati alla maternità sono un elemento che alimenta in modo significativo e costante il gap di genere.

1.6.1 Il gap quantitativo in Italia

Dal punto di vista quantitativo, nel 2011, in Italia, risulta occupato il 46,5% delle donne, sia secondo Istat sia secondo OCSE: dunque più della metà delle donne è disoccupata o inattiva.

Confronto tra donne e uomini in Italia

Il confronto tra le donne e gli uomini occupati in Italia vede uno scarto di oltre 20 punti percentuali. Infatti, gli uomini occupati nello stesso anno sono il 67,5 (Figura 1.14).

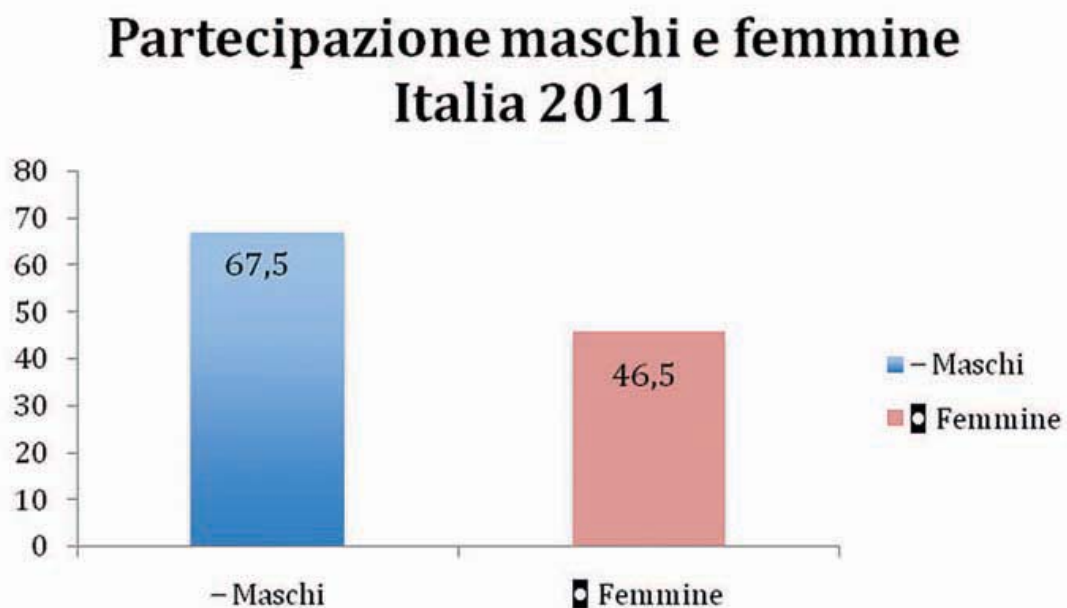


Figura 1.14. Percentuale di occupati tra gli uomini e tra le donne in Italia nel 2011. Dati Istat (2011a)

Il gap occupazionale italiano tra i generi varia sensibilmente al variare delle zone geografiche e del titolo di studio (Figura 1.15). Le regioni del Nord sono caratterizzate da una maggiore partecipazione delle donne rispetto alle regioni del Sud. Sia al Nord sia al Sud, il gap si riduce significativamente all'aumentare del titolo di studio. Tra i laureati, i maschi occupati sono l'11% in più delle donne. Tra coloro che hanno un titolo di licenza elementare, i maschi occupati sono il 31% in più delle donne.

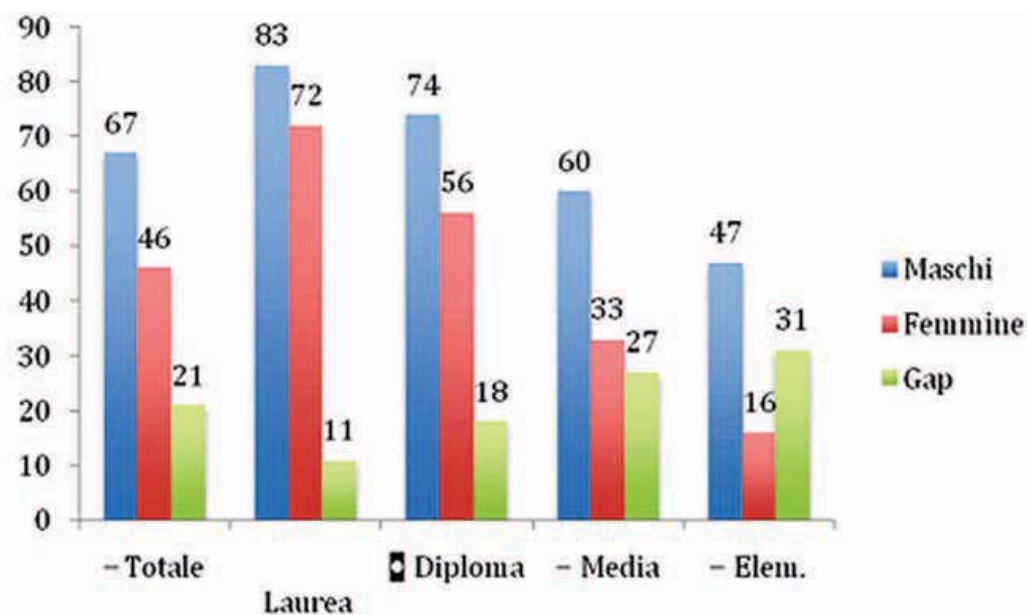


Figura 1.15. Percentuale di maschi e femmine occupate in Italia nel 2011 e gap tra i due valori per titolo di studio. Dati Istat (2011a)

Confronto tra l'Italia e gli altri paesi

Nel 2011, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia, oltre ad essere al di sotto della media dei paesi Ocse (56,7) è stata tra le più basse in assoluto. Più bassa che in Italia (46,5%), è solo in Grecia, Messico e Turchia. Rispetto al 2010 l'Italia ha guadagnato un posto, superando la Grecia: tuttavia, il sorpasso non è dovuto ad un miglioramento della situazione italiana, che rimane quasi invariata (+0,4) ma al peggioramento della situazione greca (-3%), evidentemente legato agli effetti più generali della crisi economica sulla Grecia.

Anche i dati Eurostat vanno nella stessa direzione, collocando l'Italia agli ultimi posti per livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Il confronto tra la partecipazione femminile al mercato del lavoro è un dato che non tiene conto del livello generale di occupazione. Per questa ragione potrebbe accadere che un livello di occupazione femminile basso in un dato paese sia conseguenza di una situazione occupazionale negativa per entrambi i sessi. Teoricamente, è possibile che un paese abbia un livello di occupazione femminile basso ma che anche quello maschile sia basso e quindi che il gap non ci sia o sia limitato.

Per evitare di incorrere in questo tipo di distorsione, si può guardare direttamente ai gap dei diversi paesi. Come si vede nella figura 1.18, l'Italia è agli ultimi posti anche guardando direttamente al gap: dunque in Italia c'è un livello di occupazione più basso sia per gli uomini che per le donne accompagnato da un gap tra i più alti in Europa e tra i paesi OCSE (Figura 1.16 e 1.17).



Figura 1.16. Occupazione femminile nei Paesi Ocse; Dati: OECD, Employment database 2012



Figura 1.17. Occupazione femminile nei Paesi dell'Unione Europea; Dati Eurostat

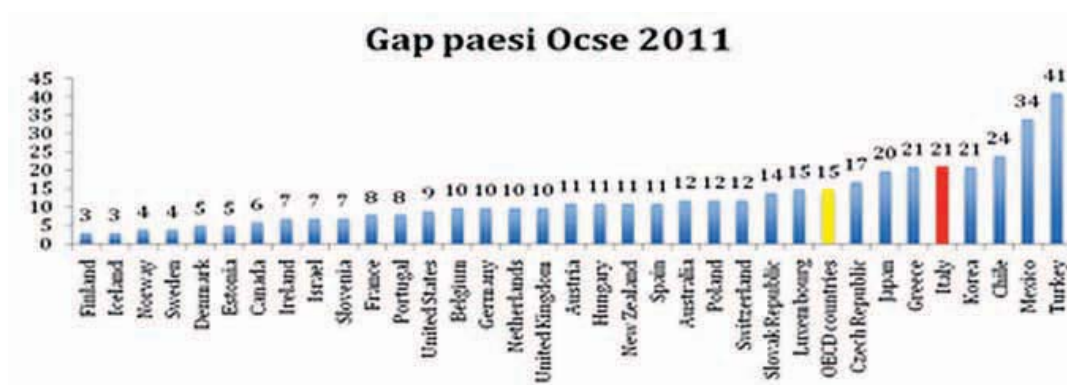


Figura 1.18. Gap tra occupazione maschile e femminile nei paesi Ocse; Fonte: OECD, Employment database 2012 - Elaborazione

1.6.2 Il gap qualitativo in Italia

Confronto tra donne e uomini in Italia

Come anticipato, le differenze tra la partecipazione al mercato del lavoro dei maschi e quella delle femmine non riguardano solo aspetti quantitativi ma anche quelli qualitativi. Infatti, le donne, oltre ad essere occupate in percentuale più bassa, spesso percepiscono salari più bassi e occupano posizioni (profili) professionali meno vantaggiose e meno adeguate alle professionalità possedute.

In Italia, il gap occupazionale quantitativo di genere è più basso proprio tra i laureati: come si è visto (par. 1.6.1.), tra i laureati maschi, è occupato l'83% e tra le femmine il 72%, con un gap di 11 punti che è il più basso in assoluto.

Inoltre, un altro dato particolarmente significativo che riguarda i laureati e le laureate è che se si considera l'insieme degli occupati laureati, le donne risultano essere più presenti degli uomini, sia al Nord che al Sud (Figura 1.19).



Figura 1.19. Suddivisione degli occupati laureati per sesso. Dati: Istat (2011a)

Nonostante la maggiore presenza di donne tra gli occupati laureati, nel 2011, le posizioni professionali più elevate (liberi professionisti con dipendenti per il lavoro indipendente e dirigenti per il lavoro dipendente) vedono una presenza femminile pari a circa un terzo rispetto a quella degli uomini (Tabella 1.13).

Tabella 1.13. Suddivisione degli occupati in posizioni elevate per sesso. Dati: Istat (2011a). Dati in migliaia

	liberi professionisti con dipendenti	dirigenti	totale
maschi	157,355	289,211	446,566
femmine	43,529	106,468	149,997

Suddivisione degli occupati di alto profilo per sesso

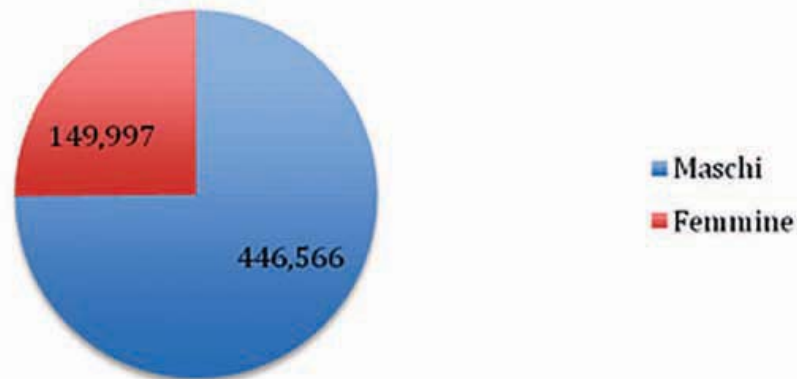


Figura 1.20. Gap occupazionale per altri profili lavorativi in Italia nel 2011. Dati: Istat (2011a)

Quindi, i tra i laureati, la presenza delle donne è maggiore rispetto a quella degli uomini ma nonostante questo le donne presenti nelle occupazioni di alto profilo sono solo un terzo degli uomini (Tabella 1.13 e figura 1.20).

Confronto tra l'Italia e gli altri paesi

Il confronto internazionale mette in evidenza che il gap salariale di genere in Italia è tra i più bassi. Esso è più basso sia rispetto alla media Ocse (Figura 1.21) sia rispetto alla media dell'Europa (Figura 1.22). Tuttavia questo dato apparentemente positivo nasconde un situazione ancora una volta negativa per l'Italia. Infatti, il gap salariale è basso a causa della alta tendenza delle donne con salari bassi ad uscire dal mercato del lavoro (OECD, 2012b).

1.6.3 La rilevanza economica del gap di genere

I divari di genere hanno un peso economico significativo che emerge in modo chiaro:

- confrontando la relazione che intercorre tra occupazione femminile e Prodotto Interno Lordo (PIL) in diversi paesi: dove è più alta la partecipazione delle donne è più alto anche il PIL;
- osservando la stessa relazione in momenti diversi all'interno dello stesso paese: quando aumenta la partecipazione delle donne, aumenta anche il PIL. In particolare, alcune proiezioni mostrano gli effetti economici positivi e significativi che avrebbe la chiusura (o la riduzione) dei gap di genere per ciascun paese.

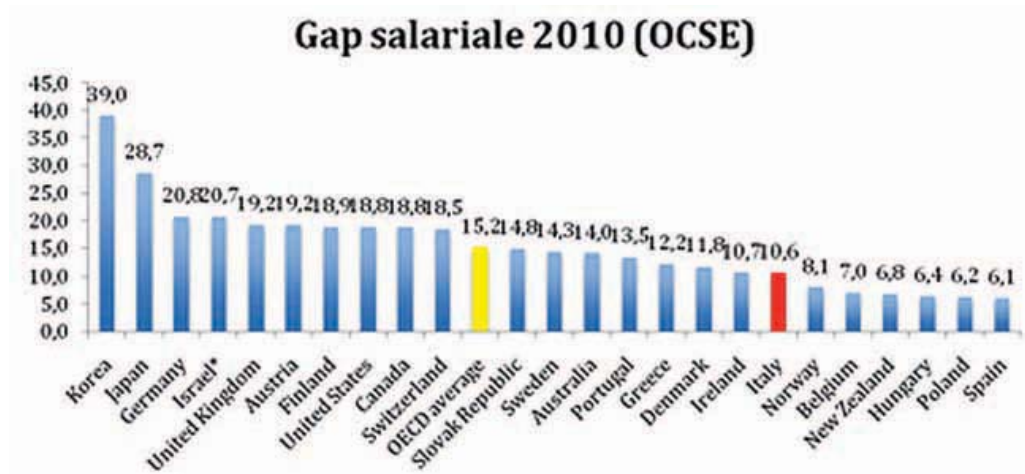


Figura 1.21. Gap salariale di genere nel 2009: confronto tra i paesi Ocse; Fonte: OECD Employment database 2012

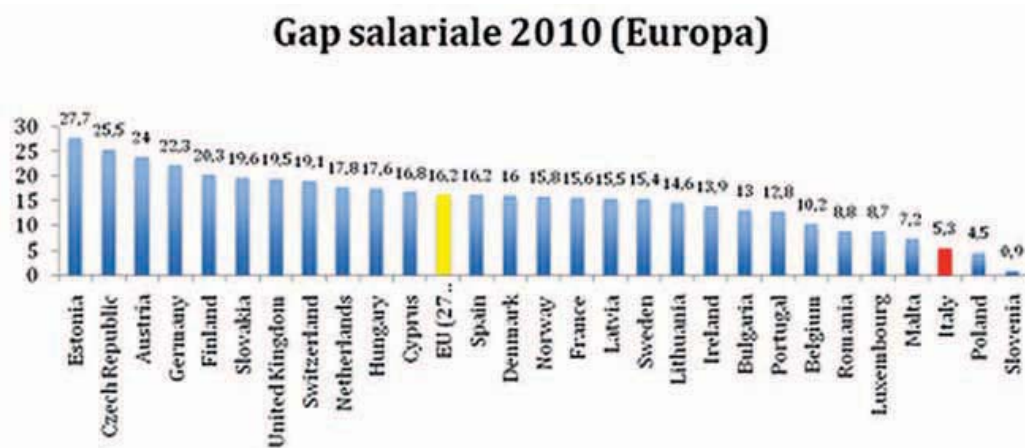


Figura 1.22. Gap salariale di genere nel 2010: confronto tra i paesi di Europa 27. Fonte: Eurostat

Dal confronto tra PIL e divari emerge una relazione diretta tra il PIL di un paese e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Analogamente, quanto più alti sono i divari di genere che caratterizzano un sistema socio-economico tanto più basso è il suo PIL. Nella 1.23 e nelle tabelle 1.14a, 1.14b, 1.14c, si considerano congiuntamente il PIL 2011 e il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro dello stesso anno in diversi paesi: dal confronto emerge che in genere se un paese è caratterizzato da un livello di PIL superiore alla media dei paesi dell'Europa a 27, allora esso presenta anche un livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro superiore alla media dei paesi dell'Europa a 27 (Tabella 1.14a). Ci sono poche eccezioni. In particolare, tra i paesi con un PIL non inferiore alla media dell'Europa a 27, solo Lussemburgo, Belgio, Irlanda e

Italia hanno un livello di partecipazione femminile al lavoro più basso della media (Tabella 1.14b). Tra i paesi con PIL maggiore o uguale alla media europea, l'Italia ha il tasso di partecipazione più basso in assoluto (49,9%) con uno scarto di 10 punti rispetto al penultimo, l'Irlanda (59,7%).

I fattori che possono spiegare questa relazione sono molteplici e per cercare di chiarirli è utile innanzitutto tenere conto che la direzione causale della relazione può essere considerata valida in entrambi i sensi: un maggior livello di PIL comporta una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro; e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro comporta un maggior livello di PIL.

La prima direzione della relazione (maggiore PIL e maggiore occupazione femminile), può essere spiegata considerando che:

- a un livello di reddito pro-capite più elevato in genere corrisponde la possibilità di investire in politiche di miglioramento delle condizioni sociali e quindi anche in politiche di inclusione, alle quali appartengono anche le politiche orientate a combattere i gap di genere attraverso il supporto alla conciliazione lavoro-famiglia.
- occorre inoltre tenere presente che ad un livello di reddito più elevato in genere corrisponde anche un livello di sviluppo culturale più elevato che quantomeno amplifica gli effetti delle politiche di inclusione esistenti, aumentando il numero delle donne che si mostrano interessate ad usufruirne. Il fatto che esistano politiche di inclusione adeguate può infatti costituire una condizione necessaria ma non sufficiente se esse sono attuate in un contesto caratterizzato da forti resistenze culturali. Un livello di PIL più elevato agevola certamente lo sviluppo di entrambi i fattori.

La seconda direzione della relazione (maggiore occupazione femminile e maggiore PIL), può essere spiegata considerando che:

- l'aumento dell'occupazione femminile, oltre a far crescere il livello generale di occupazione direttamente (se quella maschile rimane invariata), genera un ulteriore aumento indiretto dovuto all'acquisto sul mercato dei servizi di cura. In altre parole, le donne che lavorano devono delegare (almeno di parte) i lavori di cura della famiglia: sebbene in alcuni casi essi vengono delegati a reti familiari, spesso è necessario affidarli, attraverso rapporti di lavoro, a esterni che a loro volta passano dal gruppo dei disoccupati a quello degli occupati.
- Inoltre, la nuova occupazione si trasforma in nuovo reddito che andrà almeno in parte in consumi, primi tra tutti i consumi per acquistare sul mercato i servizi di cura che le donne che non lavorano svolgono in prima persona, aumentando la domanda aggregata e quindi anche il PIL. Occorre

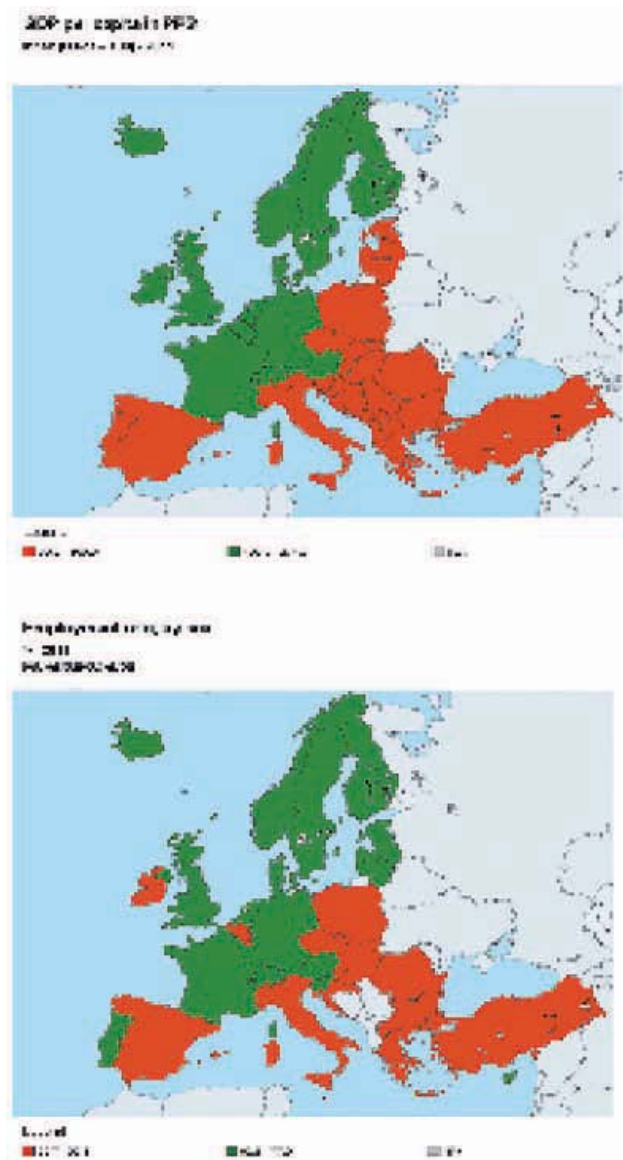


Figura 1.23. La prima cartina riporta in verde i paesi che hanno un PIL superiore alla media europea (Europa 27) e in rosso i paesi che hanno un PIL più basso della media. In particolare, l'Italia – sebbene riportata in rosso – ha un PIL pari a quello della media europea. La seconda cartina riporta in verde i paesi che hanno un livello di occupazione femminile superiore alla media europea e in rosso i paesi che hanno un livello di occupazione femminile più basso della media. L'Italia, pur avendo un PIL in media europea, ha un livello di occupazione femminile pari a quello di paesi molto più poveri, come Grecia e Croazia. Dati Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

inoltre tenere conto che questo effetto è rafforzato dal fatto che in genere la disoccupazione o inattività femminile è presente soprattutto nelle fasce di popolazione con livelli di reddito più bassi: è dunque ragionevole pensare che laddove si riesca ad aumentare il livello di occupazione femminile, si genererà un reddito nuovo che sarà destinato prevalentemente ai consumi e rafforzerà la domanda dell'intero sistema.

Dunque, occupazione femminile e PIL sono due grandezze che tendono a rafforzarsi reciprocamente e di conseguenza la loro relazione può essere considerata un circolo che può diventare virtuoso o vizioso a seconda delle circostanze specifiche.

Tabelle 1.14a, 1.14b, 1.14c. Dati Eurostat riferiti alla figura 33: Confrontando il Pil del 2011 con il tasso di occupazione femminile, emerge che i paesi che hanno un Pil sopra la media in genere hanno anche un livello di occupazione femminile sopra la media (tabella sinistra). Ci sono alcune eccezioni (tabelle a destra). In particolare, l'Italia che è in media per il Pil ha un livello di partecipazione delle donne più basso di molti paesi che sono hanno un Pil sotto la media.

Paese	PIL 2011	occupazione femminile 2011
Switzerland*	157	75,4
Iceland*	111	77,9
Sweden	127	77,2
Norway*	186	77,1
Netherlands	131	71,4
Germany	121	71,1
Denmark	125	72,4
Austria	129	69,6
Japan*	105	63,9
Finland	114	71,9
United Kingdom	109	67,9
United States*	148	65,1
France	108	64,7
EU (27 countries)	100	62,3
Czech Republic	80	61,7
Slovakia	73	57,6
Poland	64	57,6
Bulgaria	46	61,2
Romania	49	57,7
Spain	98	55,5
Malta	85	43,4
Hungary	66	54,9
Greece	79	48,6
Croatia*	61	50,9
Turkey*	52	29,7
Former Yugoslav Republic of Macedonia, the*	35	38,8

non EU 27

Paese	PIL 2011	occupazione femminile 2011
EU (27 countries)	100	62,3
Luxembourg	271	61,9
Belgium	119	61,5
Ireland	129	59,7
Italy	100	49,9

Paese	PIL 2011	occupazione femminile 2011
EU (27 countries)	100	62,3
Cyprus	94	67,3
Portugal	77	64,8
Estonia	67	67,6
Slovenia	84	64,8
Latvia	58	65,8
Lithuania	66	66,7

1.6.4 Gli effetti economici della chiusura dei gap di genere

L'influenza positiva della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è messa in evidenza, oltre che dal confronto sincronico tra le situazioni di paesi diversi anche dal confronto diacronico tra le situazioni di ciascun paese nel corso del tempo: se i gap di genere nel mercato del lavoro si riducono, allora il PIL aumenta. In particolare, alcune proiezioni realizzate dall'OCSE mostrano cosa accadrebbe ai diversi paesi se il gap partecipativo si chiudesse entro il 2030. In particolare, per l'Italia (Figura 1.24), si calcola che "se nel 2030 la partecipazione femminile al lavoro raggiungesse i livelli maschili, la forza lavoro italiana crescerebbe del 7% e il PIL pro-capite crescerebbe di un punto percentuale all'anno" (OECD, 2012b)

Bringing female labour force participation to male levels could raise GDP per capita by 1 percentage point a year

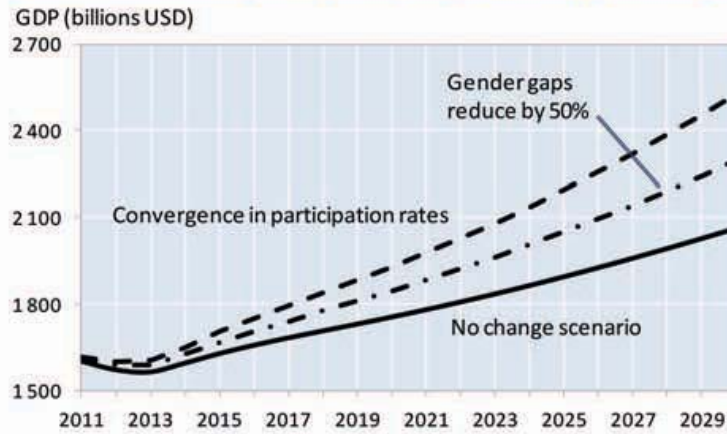


Figura 1.24. La figura confronta le proiezioni realizzate dall'OCSE sull'andamento del PIL italiano fino al 2030 nei casi in cui il gap partecipativo di genere rimanesse costante, si chiudesse o si dimezzasse Fonte: OECD (2012b)

Anche il Rapporto 2010 sull'eguaglianza tra donne e uomini della Commissione Europea (Figura 1.25) stima un incremento di PIL come conseguenza della chiusura del gap di genere nell'occupazione. Per l'Italia esso risulterebbe particolarmente alto, attestandosi al 32%, circa un terzo in più.

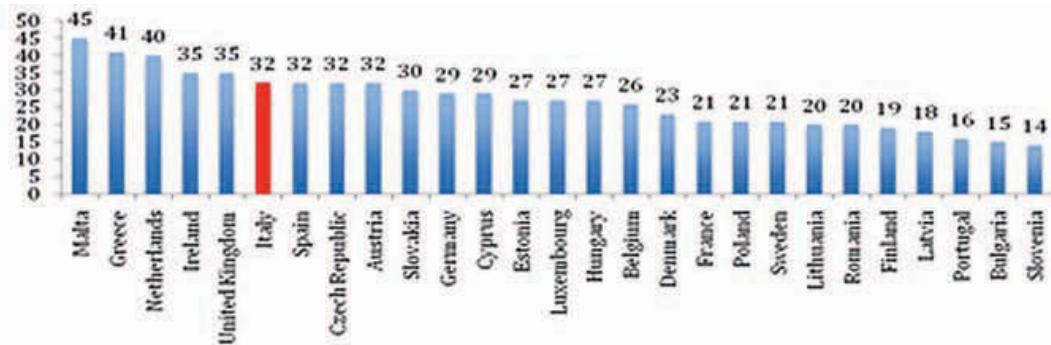


Figura 1.25. Incremento del PIL stimato in corrispondenza alla chiusura del gap occupazionale di genere. Dati: European Commission (2010)