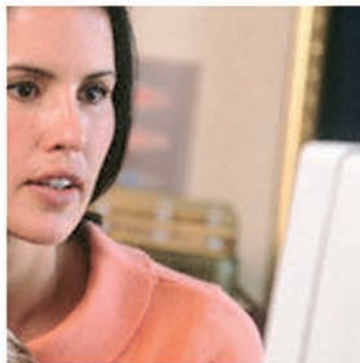




SISTEMA STATISTICO NAZIONALE
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Argomenti n. 33



Conciliare lavoro e famiglia

Una sfida quotidiana

 Istat

I settori

AMBIENTE E TERRITORIO		<i>Ambiente, territorio, climatologia</i>
POPOLAZIONE		<i>Popolazione, matrimoni, nascite, decessi, flussi migratori</i>
SANITÀ E PREVIDENZA		<i>Sanità, cause di morte, assistenza, previdenza sociale</i>
CULTURA		<i>Istruzione, cultura, elezioni, musei e istituzioni similari</i>
FAMIGLIA E SOCIETÀ		<i>Comportamenti delle famiglie (salute, letture, consumi, etc.)</i>
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE		<i>Amministrazioni pubbliche, conti delle amministrazioni locali</i>
GIUSTIZIA E SICUREZZA		<i>Giustizia civile e penale, criminalità</i>
CONTI ECONOMICI		<i>Conti economici nazionali e territoriali</i>
LAVORO		<i>Occupati, disoccupati, conflitti di lavoro, retribuzioni</i>
PREZZI		<i>Indici dei prezzi alla produzione e al consumo</i>
AGRICOLTURA E ZOOTECNIA		<i>Agricoltura, zootecnia, foreste, caccia e pesca</i>
INDUSTRIA E SERVIZI		<i>Industria, costruzioni, commercio, turismo, trasporti e comunicazioni, credito</i>
COMMERCIO ESTERO		<i>Importazioni ed esportazioni per settore e Paese</i>

Alla produzione editoriale collocata nei 13 settori si affiancano le pubblicazioni periodiche dell'Istituto: Annuario statistico italiano, Bollettino mensile di statistica e Compendio statistico italiano. Il Rapporto annuale dell'Istat viene inviato a tutti gli abbonati anche ad un solo settore.



SISTEMA STATISTICO NAZIONALE
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

Conciliare lavoro e famiglia

Una sfida quotidiana

A cura di: Rita Ranaldi e Maria Clelia Romano

Editing: Laura Cialdea

Per chiarimenti sul contenuto della pubblicazione rivolgersi a:

Istat, Servizio struttura e dinamica sociale

tel. 06 4673.4479

e-mail: romano@istat.it

Istat, Servizio formazione e lavoro

tel. 06 4673.4706

e-mail: ranaldi@istat.it

Conciliare lavoro e famiglia

Una sfida quotidiana

Argomenti n. 33 - 2008

Istituto nazionale di statistica

Via Cesare Balbo, 16 - Roma

Coordinamento editoriale:

Servizio produzione editoriale

Via Tuscolana, 1788 - Roma

Videoimpaginazione:

Carlo Nappi

Copertina:

Maurizio Bonsignori

Foto:

Ariel Skelley/Corbis

Stampa:

C.S.R. Centro stampa e riproduzione S.r.l.

Via di Pietralata, 157 - Roma

Si autorizza la riproduzione a fini non commerciali e con citazione della fonte.



Indice

	<i>Pag.</i>
Introduzione	9
1. Mercato del lavoro e ruoli di genere: l'Italia nel contesto internazionale	15
1.1 - Il mercato del lavoro: i principali indicatori	15
<i>1.1.1 La diffusione dell'occupazione part time</i>	19
1.2 - La rigidità dei ruoli di genere nella famiglia	22
1.3 - Il ruolo delle politiche.....	30
<i>1.3.1 Le politiche di conciliazione</i>	32
2. La partecipazione al mercato del lavoro	41
2.1 - Il mercato del lavoro in Italia nell'ultimo decennio.....	41
<i>2.1.1 Tra le donne più part time e più lavoro a tempo determinato</i>	44
<i>2.1.2 Diminuiscono i disoccupati</i>	46
2.2 - Famiglia e mercato del lavoro	48
2.3 - Le differenze nelle varie aree geografiche del Paese.....	53
3. La giornata lavorativa	59
3.1 - Introduzione.....	59
3.2 - Il tempo dedicato al lavoro retribuito	61

	<i>Pag.</i>
3.2.1 <i>Il ritmo giornaliero del lavoro retribuito e la percezione degli intervistati</i>	63
3.2.2 <i>Orario di lavoro e opinione degli intervistati</i>	66
3.2.3 <i>La sovrapposizione dei tempi di vita: lavoro e non lavoro</i>	69
4. Lavoro familiare e genere: un gap trasversale alle fasi della vita	75
4.1 - <i>Le disuguaglianze di genere nel lavoro familiare</i>	75
4.2 - <i>Tempi complessivi di lavoro e vita quotidiana</i>	78
4.2.1 <i>Una disuguaglianza che resiste negli anni</i>	80
4.3 - <i>Genitorialità e vita quotidiana</i>	82
4.3.1 <i>La giornata di lavoro comincia presto e finisce tardi..</i>	86
4.3.2 <i>Come il part time aiuta a conciliare</i>	90
4.4 - <i>Un focus sulla coppia</i>	96
4.4.1 <i>Verso una maggiore simmetria tra partner?</i>	98
4.4.2 <i>Una disparità sofferta?</i>	99
4.4.3 <i>Quale convergenza nella soddisfazione?</i>	103
4.5 - <i>In sintesi</i>	105
5. Tra lavoro e famiglia: quali strumenti per conciliare? ...	109
5.1 - <i>Introduzione</i>	109
5.2 - <i>Il part time</i>	110
5.2.1 <i>Perché si sceglie di lavorare part time?</i>	113
5.3 - <i>La flessibilità oraria e il telelavoro</i>	116
5.3.1 <i>Uno strumento ancora poco usato il telelavoro</i>	118
5.4 - <i>Il congedo parentale: una fruizione ancora prevalentemente femminile</i>	120
5.5 - <i>Reti di aiuto informale e ricorso a servizi pubblici e privati</i>	129
5.6 - <i>I soggetti e le strutture a sostegno dei genitori che lavorano</i>	132
5.6.1 <i>Un incastro di attori a supporto alla madre lavoratrice</i>	136
5.6.2 <i>E nelle emergenze?</i>	139
5.6.3 <i>Un'alternativa?</i>	142

	<i>Pag.</i>
6. Difficoltà di conciliazione e ricerca di nuovi equilibri	145
6.1 Le difficoltà di conciliazione tra timing diversi	145
6.2 Lavoro retribuito e lavoro di cura: la ricerca di un equilibrio	151
6.2.1 <i>Partecipazione al mercato del lavoro e disponibilità di servizi</i>	156
6.3 Il desiderio di conciliazione dei caregivers di anziani e malati	160
6.4 In sintesi	164
7. La qualità della vita percepita	167
7.1 Il lavoro della donna: un costo per la qualità della vita familiare	167
7.2 La qualità della vita dei partner	174
7.3 Condizione lavorativa della madre e tempi dei figli	177
8. Un approccio multivariato	179
8.1 Cluster analysis: la metodologia applicata.....	179
8.2 Una tipologia di donne occupate in coppia con figli	180
8.2.1 <i>Profili di donne e organizzazione del tempo quotidiano</i>	194
8.3 Una tipologia di uomini occupati in coppia con figli	197
8.3.1 <i>Profili di uomini e organizzazione del tempo quotidiano</i>	208
8.4 In sintesi	211
9. Quando conciliare non è possibile	213
9.1 Introduzione	213
9.2 Le donne mai entrate nel mercato del lavoro	214
9.3 Le donne uscite dal mercato del lavoro.....	221
9.3.1 <i>L'esperienza del licenziamento o delle dimissioni forzate</i>	228
9.4 Le donne inattive.....	230
9.4.1 <i>La condizione di inattività come esito di percorsi differenti</i>	236
9.5 Il desiderio di lavorare delle madri.....	237
9.6 Il desiderio di lavorare dei caregivers di anziani e malati	243
Bibliografia	247



Introduzione

Con l'incremento nei tassi di occupazione femminile e il conseguente indebolimento del modello tradizionale di divisione dei ruoli familiari (caratterizzato dall'uomo *breadwinner*, responsabile cioè di procurare le risorse economiche per provvedere alle necessità della famiglia, e dalla donna dedita alle cure della casa e dei figli) è cresciuta anche in Italia l'attenzione per i problemi connessi alla necessità di conciliare ruoli diversi.

Il problema della conciliazione tra tempi diversi esiste in tutti i paesi sviluppati e coinvolge tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere e dall'età. Tuttavia, a causa della diseguale distribuzione del carico di lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia, la difficoltà di conciliare è avvertita soprattutto dalle donne, in modo particolare nella fase del ciclo di vita immediatamente successiva alla nascita dei figli. Le donne continuano ad accollarsi le maggiori responsabilità di cura dei figli e degli altri familiari, indipendentemente dal regime di *welfare* e dalle specifiche politiche familiari e per l'infanzia adottate a livello politico. Infatti, nessuna politica pubblica, neanche nei paesi caratterizzati da politiche egualitarie, è stata efficace abbastanza da indurre trasformazioni radicali nella divisione di genere del lavoro familiare (Sainsbury D., 1996).

L'introduzione è stata curata da: Rita Ranaldi e Maria Clelia Romano.

Le elaborazioni statistiche dei dati relativi all'Indagine Uso del tempo sono state effettuate da: Tania Cappadozzi, Gianni Corsetti, Manuela Michelini e Roberta Ricci.

Nelle scelte relative all'allocazione del loro tempo, le donne sono pertanto costrette a pesare costi e benefici di un'eventuale attività lavorativa, a fronte delle responsabilità e degli obblighi familiari (Stier H., Lewin-Epstein N., Braun M., 2001).

In Italia come nel resto dei paesi mediterranei, la divisione del lavoro familiare appare quasi inalterata nel corso del tempo, con una forte asimmetria a svantaggio delle donne (De Sandre P. et al., 1997). Eppure, "una divisione rigida dei compiti familiari secondo linee di genere è l'ostacolo più grosso sia alle pari opportunità tra donne e uomini nel mercato del lavoro, sia a una maggiore partecipazione dei padri all'allevamento e alla cura dei figli" (Zanatta A.L., 2002).

Indagini recenti hanno messo in evidenza qualche segnale di cambiamento, soprattutto quando entrambi i partner sono occupati e hanno un elevato livello di istruzione: in tal caso i padri mostrano una tendenza a partecipare maggiormente alla cura dei figli piccoli¹. Tuttavia si tratta di timidi segnali, affatto sufficienti a indicare un cambiamento di rotta significativo in termini di gestione del lavoro domestico e familiare.

Se il contesto familiare è caratterizzato dalla diseguale distribuzione di genere del lavoro non pagato e dalla complessiva scarsa condivisione del lavoro domestico e di cura, il quadro peggiora, quando oltrepassando le mura domestiche, si volge lo sguardo verso le politiche familiari adottate nel nostro Paese. Sebbene il tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare sia divenuto negli ultimi anni, anche sotto la spinta delle direttive dell'Unione europea, uno degli obiettivi centrali delle politiche sociali e familiari in tutti i paesi dell'Unione, l'Italia si colloca all'ultimo posto tra i paesi europei per consistenza del "pacchetto di aiuti per i figli" (Naldini M., 2002).

Fatta eccezione per le importanti novità introdotte negli ultimi anni in materia di congedi di maternità e paternità, numerosi studi sottolineano la scarsa generosità del nostro Paese in tema di trasferimenti monetari alle famiglie e servizi per l'infanzia. Del resto le stesse agevolazioni in tema di maternità/paternità non incoraggiano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, quanto piuttosto le compensano per il tempo investito nella cura dei figli (Gauthier A., 1996).

¹ Su questo tema si veda Rosina A. e L.L. Sabbadini, *Diventare padri in Italia*, Roma: Istat, 2005.

La scarsa condivisione del lavoro familiare all'interno delle mura domestiche, il non riconoscimento politico del valore economico del lavoro domestico e di cura trovano terreno fertile e si alimentano grazie ad un sistema di valori ancora fortemente radicato nel nostro Paese e che identifica nella figura femminile il soggetto deputato a svolgere lavoro domestico e di cura, al punto da generare nelle stesse donne profondi sensi di colpa di fronte alle eventuali loro inadeguatezze nello svolgimento del duplice ruolo lavorativo e familiare.

La mancanza di un contesto familiare e culturale favorevole alla conciliazione si traduce nel nostro Paese in una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro e, al contempo, in una persistente bassa fecondità (da trent'anni sotto la soglia dei due figli per donna), creando non pochi problemi sia per la crescita economica del paese, sia per i rapporti tra le generazioni.

La rilevanza politica e sociale del tema della conciliazione è stata colta anche dalla statistica ufficiale che ha prestato negli ultimi anni un'attenzione crescente alla rilevazione del fenomeno nelle sue varie sfaccettature: ricorso a forme flessibili di organizzazione del lavoro retribuito, fruizione delle misure a sostegno di paternità e maternità, strategie individuali e familiari per conciliare ruoli diversi, efficacia degli strumenti adottati. Le fonti che la statistica ufficiale offre sono varie, tuttavia in questo volume privilegeremo le informazioni derivanti da due indagini campionarie sulle famiglie: la rilevazione Forze di lavoro e la rilevazione multiscopo Uso del tempo. La prima costituisce la principale fonte per l'analisi del mercato del lavoro. Da essa vengono derivate le stime ufficiali dei principali aggregati dell'offerta di lavoro, gli occupati e le persone in cerca di occupazione. L'indagine viene condotta in maniera armonizzata in ambito europeo² e, come contemplato da regolamento comunitario, prevede l'inclusione nel questionario standard di un "modulo ad hoc", che approfondisce un argomento specifico i cui contenuti variano da un anno all'altro. Nel secondo trimestre 2005 è stato introdotto il modulo ad hoc³, "Lavoro e famiglia", che approfondisce la tematica della riconciliazione tra il

² Il Regolamento comunitario n. 577/98 prevede lo svolgimento di un'indagine armonizzata sulle forze di lavoro da effettuarsi durante tutte le 52 settimane di un anno. L'indagine è stata ulteriormente vincolata ai successivi Regolamenti n°1575/2000 (che esplicita le variabili target dell'indagine), n°1897/2000 (che definisce il concetto di persona in cerca di occupazione) e ad altri successivi regolamenti che hanno apportato alcune integrazioni alla lista delle variabili target.

³ Regolamento della Commissione (EC) n. 29/2004.

lavoro e la vita familiare, i cui obiettivi principali sono: 1) analizzare se le persone che si prendono cura di bambini, di anziani o di altri adulti non autosufficienti partecipano al mercato del lavoro nel modo che desiderano e, se impossibilitate a farlo, capire se questo dipende dalla mancanza di adeguati servizi di supporto alla famiglia; 2) conoscere il grado di flessibilità delle varie tipologie di lavoro al fine di riconciliare l'attività lavorativa con la vita familiare; 3) analizzare la frequenza delle assenze dal lavoro per motivi familiari ed, in particolare, il ricorso al congedo parentale per prendersi cura dei figli.

L'indagine sull'uso del tempo è considerata a livello internazionale una fonte di informazioni cruciali (Eurostat, 2000) ai fini dell'analisi della conciliazione lavoro-famiglia ed in particolare della divisione del lavoro tra uomini e donne. Conciliare ruoli diversi significa infatti sostanzialmente conciliare tempi diversi: tempi per il lavoro, tempi per la famiglia, tempi per sé. Inoltre questa indagine consente di rilevare non solo i comportamenti, ma anche la percezione che gli intervistati stessi hanno dell'organizzazione dei propri tempi di vita, e dunque il grado di soddisfazione che esprimono, e dal quale non si può prescindere in uno studio sulle forme e gli esiti della conciliazione.

Ciò è ancora più vero con riferimento all'indagine condotta in Italia nel 2002-2003, nel corso della quale è stata indagata la tematica della conciliazione lavoro-famiglia con un set di quesiti progettati ad hoc su richiesta del Dipartimento delle Pari opportunità, che ha voluto a tal fine stipulare una convenzione con l'Istat.

Sfruttando le informazioni fornite da queste due indagini nel presente volume si analizzano alcune delle principali problematiche connesse allo studio della conciliazione tra lavoro e famiglia. In particolare, nel primo capitolo vengono messe in evidenza le peculiarità dell'Italia nel contesto internazionale con riferimento al mercato del lavoro, alla divisione di genere del lavoro familiare e alla cronica inadeguatezza delle politiche per la famiglia. Nel secondo capitolo si focalizza l'attenzione sulle caratteristiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro e sull'andamento dei principali indicatori nel corso dell'ultimo decennio. Nei capitoli 3 e 4 si punta l'attenzione sul tempo dedicato al lavoro retribuito e al lavoro familiare, con particolare riferimento, nel primo caso, alle sovrapposizioni tra tempo di lavoro e tempi di vita e, nel secondo, alla disuguaglianza di genere nei carichi di lavoro e alla persistente asimmetria all'interno della coppia.

Nel capitolo 5 viene proposta una rassegna delle principali strategie di conciliazione con riferimento non solo all'organizzazione dell'orario di lavoro (part time, flessibilità oraria, telelavoro), ma anche alle misure che liberano il tempo altrimenti dedicato alla cura (servizi pubblici e privati, reti informali, eccetera) mettendone in evidenza diffusione ed elementi di criticità.

Le difficoltà di conciliazione tra timing diversi e la ricerca di un migliore equilibrio tra tempo di lavoro e tempo per la famiglia sono oggetto del sesto capitolo, mentre nel settimo si analizzano gli indicatori soggettivi, ovvero il livello di soddisfazione espresso con riferimento, in generale, ad una serie di ambiti della vita quotidiana e, nello specifico, al tempo ad essi dedicato.

Per concludere l'analisi delle difficoltà di conciliazione degli occupati, il capitolo 8 riporta i risultati di una *cluster analysis* che consente di individuare i principali modelli di conciliazione, per donne e uomini occupati con figli.

Infine nel capitolo 9 si descrivono i principali aggregati di donne, per i quali la sfida della conciliazione tra lavoro e famiglia ha avuto un esito negativo: si tratta di donne, infatti, che motivano la loro condizione di non occupate e/o di inattive con esigenze di cura dei figli o, in generale, di carattere familiare.



1. Mercato del lavoro e ruoli di genere: l'Italia nel contesto internazionale

1.1 - Il mercato del lavoro: i principali indicatori

Nel contesto europeo l'Italia si distingue per una situazione del mercato del lavoro del tutto particolare, caratterizzata da notevoli differenze di genere a svantaggio della popolazione femminile.

In generale, il livello di partecipazione al mercato del lavoro è tra i più bassi d'Europa. Nel 2005 solo Malta e Ungheria presentano un livello di partecipazione inferiore a quello italiano (Tavola 1.1). Nel nostro Paese il tasso di attività della popolazione tra 15 e 64 anni risulta pari al 62,5 per cento contro, per esempio, il 79,8 della Danimarca, il 76,9 dei Paesi Bassi, il 75,3 del Regno Unito, il 69,7 della Spagna e il 66,8 della Grecia. L'Italia si differenzia, quindi, non solo dai paesi del Nord Europa, caratterizzati da una differente tradizione di *welfare*, ma anche dai paesi dell'area mediterranea, con un contesto culturale più simile a quello italiano.

Il presente capitolo è stato curato da: Rita Ranaldi (par. 1.1) e Maria Clelia Romano (parr. 1.2, 1.3).

Il gap dell'Italia con gli altri paesi diventa ancora più evidente se si considera la componente femminile della popolazione: rispetto alla media europea la differenza tra i tassi di attività è di 3,2 punti percentuali per gli uomini e 12,1 punti percentuali per le donne (50,4 per cento per l'Italia, contro il 62,5 per cento delle media dei paesi dell'Unione europea).

Tavola 1.1 - Tasso di attività, tasso di occupazione e tasso di disoccupazione della popolazione di 15-64 anni per sesso nell'Unione europea - Anno 2005 (valori percentuali)

PAESI	Tasso di attività			Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Italia	74,6	50,4	62,5	69,9	45,3	57,6	6,3	10,1	7,8
Austria	79,3	65,6	72,4	75,4	62,0	68,6	4,9	5,5	5,2
Belgio	73,9	59,5	66,7	68,3	53,8	61,1	7,7	9,5	8,5
Cipro	82,9	62,5	72,4	79,2	58,3	68,5	4,4	6,6	5,5
Danimarca	83,6	75,9	79,8	79,8	71,9	75,9	4,5	5,3	4,9
Estonia	73,6	66,9	70,1	67,0	62,0	64,5	8,9	7,1	8,1
Finlandia	76,6	72,8	74,7	70,3	66,5	68,4	8,3	8,7	8,5
Francia	75,1	64,1	69,5	68,8	57,6	63,1	8,3	10,1	9,1
Germania	80,6	66,9	73,8	71,2	59,6	65,4	11,6	11,0	11,3
Grecia	79,2	54,5	66,8	74,2	46,1	60,1	6,2	15,4	10,0
Irlanda	80,7	60,8	70,8	76,9	58,3	67,6	4,7	4,0	4,4
Lettonia	74,4	65,1	69,5	67,6	59,3	63,3	9,2	8,9	9,0
Lituania	72,1	64,9	68,4	66,1	59,4	62,6	8,3	8,4	8,4
Lussemburgo	75,8	57,0	66,4	73,2	53,6	63,5	3,4	5,8	4,5
Malta	79,0	36,9	58,2	73,7	33,6	53,9	6,7	9,5	7,5
Paesi Bassi	83,7	70,0	76,9	79,9	66,4	73,2	4,5	5,1	4,8
Polonia	70,8	58,1	64,4	58,9	46,8	52,8	16,8	19,4	18,0
Portogallo	79,0	67,9	73,4	73,4	61,7	67,5	7,1	9,2	8,1
Regno Unito Repubblica	81,9	68,8	75,3	77,6	65,9	71,7	5,2	4,3	4,8
Ceca	78,4	62,4	70,4	73,3	56,3	64,8	6,5	9,9	8,0
Slovacchia	76,5	61,5	68,9	64,6	50,9	57,7	15,5	17,2	16,3
Slovenia	75,1	66,1	70,7	70,4	61,3	66,0	6,2	7,2	6,7
Spagna	80,9	58,3	69,7	75,2	51,2	63,3	7,1	12,2	9,2
Svezia	80,5	75,9	78,2	74,3	70,2	72,3	7,7	7,4	7,6
Ungheria	67,9	55,1	61,3	63,1	51,0	56,9	7,0	7,4	7,2
EU-25	77,8	62,5	70,2	71,3	56,3	63,8	8,4	10,0	9,1
EU-15	78,9	63,2	71,0	72,9	57,4	65,1	7,6	9,1	8,3

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, Aprile-Giugno 2005

Anche in riferimento all'occupazione, le differenze tra l'Italia e il resto dell'Unione europea sono legate quasi esclusivamente al genere femminile. Infatti, mentre per gli uomini la differenza tra il tasso di

occupazione medio europeo e quello italiano è poco superiore ad un punto percentuale, per le donne tale differenza raggiunge ben 11 punti percentuali. Nel nostro Paese il tasso di occupazione femminile è infatti pari al 45,3 per cento ed è superiore solo a quello registrato a Malta. I livelli più elevati di occupazione femminile si registrano nel Nord-Europa, in particolare in Danimarca e in Svezia, dove oltre il 70 per cento delle donne tra 15 e 64 anni risulta occupato. Livelli leggermente inferiori si registrano nei Paesi Bassi (66,4) e nel Regno Unito (65,9).

Diversa la situazione per la disoccupazione, che pone l'Italia in una posizione centrale nel contesto europeo. Il tasso di disoccupazione maschile, pari al 6,3 per cento, risulta di 2,1 punti inferiore a quello europeo, mentre quello femminile è pressoché uguale alla media europea (10,1 per cento in Italia e 10,0 per cento nella media europea).

La partecipazione al mercato del lavoro varia al variare dei carichi familiari. Prendendo in considerazione la fascia di età tra 25 e 49 anni, corrispondente a quella fase del ciclo di vita in cui si esce dalla famiglia di origine e si forma una nuova famiglia, il tasso di occupazione decresce all'aumentare del numero di figli (Tavola 1.2). In Italia si passa dal 64,5 per cento tra le donne senza figli, al 59,0 per cento tra le madri con un figlio con meno di 15 anni, al 50,6 per cento tra le donne con due figli, fino ad arrivare addirittura al 35,6 per cento tra quante hanno più di due figli di età compresa tra 0 e 14 anni. Il trend è analogo prendendo in considerazione l'Unione europea nel suo complesso, anche quei paesi, quali i Paesi Bassi e il Regno Unito, caratterizzati da livelli occupazionali sensibilmente più elevati rispetto all'Italia.

Anche l'età dei bambini influisce sui livelli di partecipazione al lavoro. Quasi ovunque, in presenza di figli piccoli i livelli occupazionali delle madri risultano più bassi.

Le difficoltà di accesso al lavoro da parte delle donne con figli è un fenomeno comune non solo al nostro Paese, ma anche al resto dell'Unione europea, altresì in quei paesi dove il tasso di occupazione femminile è sensibilmente più alto rispetto all'Italia. Quindi le difficoltà di conciliazione tra lavoro retribuito per il mercato e responsabilità familiari sono un problema non soltanto per la realtà italiana, ma anche se in termini diversi, per il resto dell'Europa.

**Tavola 1.2 - Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni per numero ed età dei figli nell'Unione europea
Anno 2005 (valori percentuali)**

PAESI	Senza figli	Un figlio 0-14 anni	Due figli 0-14 anni	Tre o più figli 0-14 anni	Un figlio 0-2 anni	Due figli, il più piccolo 0-2 anni	Tre o più figli, il più piccolo 0-2 anni	Un figlio 3-5 anni	Due figli, il più piccolo 3-5 anni	Tre o più figli, il più piccolo 3-5 anni
Italia	64,5	59,0	50,6	35,6	59,6	48,0	33,6	61,0	51,7	39,3
Austria	83,4	78,7	68,1	51,1	74,5	54,8	43,4	74,4	65,8	51,0
Belgio	75,0	72,2	74,8	52,2	77,8	72,7	41,9	65,6	77,8	55,6
Cipro	79,5	71,0	73,1	58,0	66,1	73,6	57,0	71,9	81,4	61,4
Danimarca	80,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Estonia	84,9	77,9	64,4	-	-	-	-	-	74,8	-
Finlandia	78,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francia	78,9	75,4	69,7	48,3	74,1	58,2	33,5	73,9	72,9	57,0
Germania	79,9	66,8	56,5	39,6	45,8	36,0	25,7	65,6	57,1	38,7
Grecia	63,5	60,6	56,1	50,0	58,9	52,4	41,3	62,1	55,3	53,3
Irlanda	69,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lettonia	76,6	80,2	69,0	45,7	-	-	-	90,9	64,4	-
Lituania	80,8	81,3	78,8	60,6	75,9	81,2	-	84,1	73,1	58,6
Lussemburgo	78,2	71,9	63,5	44,5	79,1	61,2	-	77,8	62,1	-
Malta	52,6	34,5	21,9	16,0	49,5	22,1	26,6	27,5	24,6	9,7
Paesi Bassi	82,1	76,3	73,2	60,5	80,7	71,1	57,7	74,6	72,2	57,0
Polonia	68,4	68,1	61,9	48,4	55,6	48,2	35,3	48,2	59,6	48,6
Portogallo	76,0	79,4	76,0	62,2	81,7	76,8	67,6	82,8	75,6	-
Regno Unito	83,7	74,8	68,9	45,5	72,8	57,9	36,9	72,1	65,4	45,1
Repubblica Ceca	83,8	68,6	57,1	33,7	19,0	15,1	12,8	58,1	55,9	40,3
Slovacchia	73,2	69,3	61,1	33,3	16,9	19,9	15,6	67,9	60,9	32,6
Slovenia	82,3	87,5	87,6	82,3	82,3	79,9	88,9	88,9	92,1	-
Spagna	69,6	61,2	54,0	45,7	64,5	50,1	41,6	61,9	54,0	46,7
Svezia	80,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ungheria	78,1	64,0	53,8	21,3	12,2	13,9	-	67,2	57,4	27,9
EU-25	75,5	68,7	61,9	45,1	62,3	50,9	34,8	68,0	61,5	47,2
EU-15	75,8	68,5	62,0	45,5	64,9	52,8	36,0	68,0	61,6	47,6

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, Aprile-Giugno 2005

1.1.1 - La diffusione dell'occupazione part time

Nonostante l'introduzione di alcune modifiche normative nelle politiche del lavoro¹ che hanno reso più conveniente per le imprese il ricorso all'utilizzo di personale part time, in Italia la domanda di lavoro a tempo parziale resta piuttosto bassa. Secondo quanto stimato dal *Sistema Informativo Excelsior*², le assunzioni part time previste dalle imprese per il 2006 sono circa 98 mila, pari al 14,1 per cento del totale delle assunzioni previste; nel 2005 ne erano state previste il 15,2 per cento. Ad una domanda di occupazione part time bassa da parte delle imprese, corrisponde anche un'offerta di lavoro a tempo parziale piuttosto ridotta, nonostante la crescita registrata negli ultimi anni.

Ovunque, in tutti i paesi dell'Unione europea, il lavoro part time è più diffuso tra le donne che tra gli uomini (Figura 1.1). Nel nostro Paese l'incidenza dell'occupazione part time femminile è cresciuta nel corso degli anni, ma non a livelli tali da raggiungere i valori degli altri paesi dell'Europa settentrionale. Mentre nei Paesi Bassi tre donne su quattro lavorano a tempo parziale, in Belgio, Regno Unito e Germania più di due donne su cinque, nel nostro Paese la diffusione del lavoro a tempo ridotto si riduce ad una donna su quattro. In Italia le donne hanno dovuto adeguarsi ad un modello occupazionale di tipo maschile, caratterizzato da un orario prolungato nell'arco della giornata.

Analizzando la distribuzione per genere dei motivi dell'utilizzo del tempo parziale emerge chiaramente come la riduzione dell'orario lavorativo sia utilizzata dalle donne come uno strumento per conciliare le necessità familiari con il lavoro retribuito (Figura 1.2).

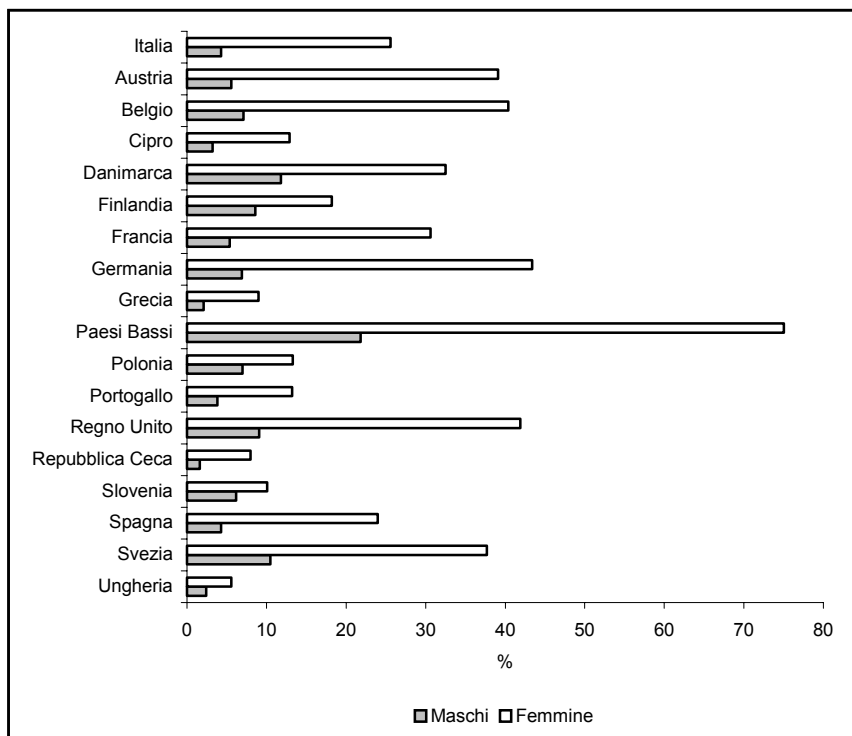
Infatti, mentre i motivi legati alle responsabilità di cura familiare sono quasi inesistenti o marginali tra gli uomini, per i quali prevalgono motivazioni legate essenzialmente all'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno oppure a scelte attinenti allo studio o alla formazione, collegate principalmente alle prime fasi della vita lavorativa, tra le

¹ Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n.61 e successive modifiche e integrazioni.

² Il *Sistema Informativo Excelsior*, promosso e realizzato da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea, si colloca stabilmente, a partire dal 1997, tra le maggiori fonti informative disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito tra le indagini previste dal Programma Statistico Nazionale. I dati raccolti su un campione di oltre 100 mila imprese italiane, aggiornati con cadenza annuale, mettono a disposizione una serie di informazioni sulla domanda di lavoro delle imprese in Italia e sulle principali caratteristiche (età, livello di istruzione, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, eccetera) delle figure professionali richieste. È possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità per il breve e medio periodo da parte delle imprese.

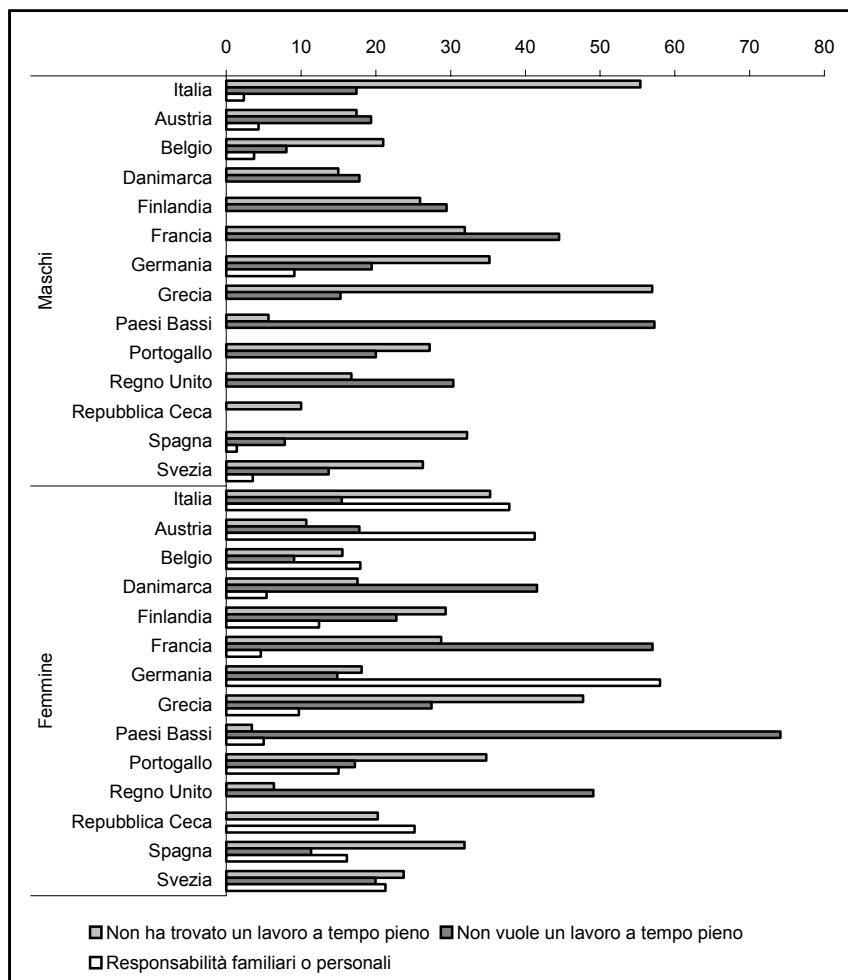
donne le motivazioni familiari diventano predominanti in Italia ed in altre realtà europee, come Germania e Austria. Interessante notare come in altri paesi dell'Unione europea, quali Paesi Bassi, Francia, Regno Unito e Danimarca, la motivazione più diffusa è rappresentata dalla scelta di un'occupazione part time in quanto non si desidera un lavoro a tempo pieno. Nei Paesi Bassi quasi tre donne su quattro occupate part time ha scelto tale regime orario perché non vuole lavorare a tempo pieno.

Figura 1.1 - Occupati part time di 15-64 anni per sesso in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, 2005

Figura 1.2 - Occupati part time di 15-64 anni per sesso e alcuni motivi di utilizzo del lavoro a tempo parziale in alcuni paesi dell'Unione europea - Anno 2005 (per 100 occupati a tempo parziale)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, 2005

In merito all'utilizzo del part time, quindi, c'è un aspetto che deve essere preso in considerazione e non trascurato: da una parte offre indubbi vantaggi sul piano della compatibilità tra l'ambito familiare e

quello lavorativo, ma dall'altra c'è da domandarsi quanto questo sia frutto di una scelta desiderata e quanto sia un ripiego dovuto all'impossibilità di lavorare a tempo pieno (Paragrafo 5.2).

In conclusione, nonostante la presenza delle donne nel mercato del lavoro italiano sia notevolmente cresciuta nell'ultimo decennio, come si vedrà meglio nel capitolo 2, il differenziale con l'Europa in termini di occupazione permane tuttora elevato. Il mercato del lavoro nel nostro Paese si caratterizza per una maggiore rigidità che rende difficile conciliare gli impegni familiari con la possibilità di affermarsi professionalmente, soprattutto se sono presenti in famiglia figli piccoli. In molti paesi del Nord Europa, i livelli di fecondità sono cresciuti anche in presenza di un'alta percentuale di occupazione femminile e ciò grazie a politiche del lavoro che incentivano flessibilità oraria e part time e politiche familiari di sostegno alla maternità.

1.2 - La rigidità dei ruoli di genere nella famiglia

L'Italia si caratterizza nel contesto europeo non solo per una maggiore rigidità del mercato del lavoro, ma anche per un altro aspetto peculiare della vita familiare: il forte gap di genere nel lavoro domestico e di cura.

La diseguale divisione di genere del lavoro familiare è un fenomeno generalizzato: in tutti i paesi le donne si fanno carico della gestione della casa e della cura della famiglia in misura maggiore degli uomini. Questa differenza è evidente sia perché ogni giorno la quota di donne che svolgono lavoro familiare³ è più elevata di quella degli uomini, sia perché il tempo che mediamente vi dedicano è maggiore. Tuttavia questo gap di genere assume in Italia tratti molto più spiccati, visto che continua a ricadere sulle donne un carico di lavoro familiare più pesante che negli altri paesi e il contributo degli uomini resta tra i più bassi al mondo.

Se si considera la popolazione adulta⁴, in Italia in un giorno medio

³ Nel lavoro familiare ricadono sia attività domestiche (cucinare, pulire la casa, fare il bucato, curare le piante, eccetera), sia attività di cura di bambini e adulti conviventi.

⁴ La classe di età considerata è quella compresa tra i 20 i 74 anni, rispetto alla quale è possibile procedere alla comparazione internazionale. Per un approfondimento dei dati relativi agli altri paesi si vedano: Eurostat (2004) e Eurostat (2006).

settimanale⁵, le donne dedicano al lavoro familiare 5h20' (Tavola 1.3), più di tutte le altre donne europee: per la precisione circa un'ora e mezza in più delle norvegesi, delle svedesi e delle finlandesi e comunque più delle donne dell'Europa orientale o di altri paesi mediterranei, come la Spagna.

Al contrario, in Italia gli uomini dedicano alle stesse attività meno tempo che in tutti gli altri paesi europei: appena 1h35' della propria giornata. La componente maschile della popolazione si distingue per questo scarso coinvolgimento del lavoro familiare non solo rispetto a quanti risiedono nei paesi nordici, ma anche rispetto agli uomini di altri paesi mediterranei. Da un lato, infatti, è più contenuto il tempo quotidiano investito in queste attività, dall'altro, sono anche più numerosi quanti nel corso della giornata non dedicano neanche dieci minuti ad attività di lavoro familiare: si tratta del 30,0 per cento degli italiani a fronte per esempio dell'8,0 per cento degli svedesi e del 19,0 per cento dei francesi.

La tavola 1.3 riporta anche il tempo dedicato al lavoro retribuito che riflette ovviamente le differenze di genere nei tassi di occupazione relativi ai vari paesi⁶. In questo caso il rapporto di genere si inverte: gli uomini italiani sono al quarto posto tra quelli che dedicano più tempo al lavoro retribuito (4h15'), preceduti dai Lettoni (5h), dai Lituani (4h46') e dagli spagnoli (4h21').

Le donne, coerentemente con i più bassi tassi di occupazione (Paragrafo 1.1), sono quelle che vi investono meno (1h52'), al pari delle tedesche e delle belghe con le quali condividono livelli simili di frequenza di partecipazione, ovvero la frequenza di persone che svolgono, nel corso della giornata, attività di lavoro retribuito⁷.

Di conseguenza, le italiane fanno registrare la più forte asimmetria nelle due componenti del lavoro totale: il 74,0 per cento del tempo di lavoro totale (retribuito e familiare) è dedicato al lavoro familiare, a fronte del 53,0 per cento per esempio delle lettoni.

⁵ Ovvero in un giorno teorico che tiene conto di quanto succede nei vari giorni della settimana.

⁶ Si tratta infatti di durate medie generiche, riferite a tutta la popolazione indipendentemente dalla condizione lavorativa e dal fatto che abbia effettivamente svolto nel giorno considerato ore di lavoro retribuito.

⁷ Il significato di questo indicatore non va confuso con quello dei tassi di occupazione riportati nel paragrafo 1.1. In generale, infatti, la frequenza di partecipazione indica il numero di persone che svolgono in un determinato tipo di giorno (medio, in questo caso), una specifica attività, senza fornire informazioni su quante persone svolgono l'attività in generale o quante persone la svolgono ogni giorno.

Tavola 1.3 - Tempo dedicato al lavoro dalla popolazione di 20-74 anni per tipo di lavoro e paese (durata media generica in ore e minuti, composizione e frequenza di partecipazione in percentuale)

	Italia	Belgio	Estonia	Finlandia	Francia	Germania	Lituania	Polonia	Regno Unito	Slovenia	Spagna	Svezia	Ungheria
DURATA													
<i>Femmine</i>	1:52	1:53	2:26	2:33	2:17	1:52	3:29	3:31	2:15	2:24	2:42	2:06	2:18
Lavoro retribuito	5:20	4:32	5:02	3:56	4:30	4:11	3:56	4:29	4:45	4:15	4:58	4:55	4:58
Lavoro familiare	7:12	6:25	7:28	6:29	6:47	6:03	7:25	8:00	7:00	6:39	7:40	7:01	7:16
<i>Maschi</i>													
Lavoro retribuito	4:15	3:15	3:35	3:48	3:48	3:20	5:00	4:46	4:01	4:10	3:54	4:21	3:32
Lavoro familiare	1:35	2:38	2:48	2:16	2:22	2:21	1:50	2:09	2:22	2:18	2:40	1:37	2:40
Lavoro totale	5:50	5:53	6:23	6:04	6:10	5:41	6:50	6:55	6:23	6:29	6:34	5:58	6:12
COMPOSIZIONE PERCENTUALE													
<i>Femmine</i>	26,0	29,0	33,0	39,0	34,0	31,0	47,0	44,0	32,0	36,0	35,0	30,0	32,0
Lavoro retribuito	74,0	71,0	67,0	61,0	66,0	69,0	53,0	56,0	68,0	64,0	65,0	70,0	68,0
Lavoro familiare	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Maschi</i>													
Lavoro retribuito	73,0	56,0	56,0	63,0	62,0	59,0	73,0	70,0	63,0	65,0	59,0	73,0	57,0
Lavoro familiare	27,0	44,0	44,0	37,0	38,0	41,0	27,0	30,0	37,0	35,0	41,0	27,0	43,0
Lavoro totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
FREQUENZA DI PARTECIPAZIONE													
<i>Femmine</i>	28,0	29,0	35,0	37,0	34,0	29,0	45,0	57,0	35,0	36,0	32,0	31,0	32,0
Lavoro retribuito	96,0	97,0	98,0	98,0	97,0	97,0	95,0	99,0	98,0	97,0	97,0	96,0	97,0
<i>Maschi</i>													
Lavoro retribuito	53,0	43,0	46,0	48,0	49,0	44,0	59,0	70,0	52,0	52,0	43,0	52,0	44,0
Lavoro familiare	70,0	90,0	87,0	90,0	81,0	88,0	76,0	93,0	87,0	88,0	82,0	72,0	86,0

Fonte: Eurostat, 2006

Anche tra gli uomini si riscontra la ripartizione meno equilibrata tra lavoro retribuito e non, ma nella direzione opposta, visto che gli italiani dedicano al primo il 73,0 per cento del tempo complessivo di lavoro, al pari degli spagnoli e dei lettoni. Va tuttavia ricordato che per questi ultimi il carico di lavoro complessivo e il contributo al lavoro familiare sono significativamente più elevati.

Considerando solo gli occupati (Tavola 1.4), le italiane risalgono dall'ultimo posto della classifica per collocarsi alla sesta posizione per durata del tempo dedicato al lavoro retribuito: lavorano infatti mediamente per 4h37'⁸, ovvero oltre un'ora in meno delle lituane e delle lettoni, e meno anche delle polacche, delle ungheresi e delle spagnole. Su livelli simili si collocano le francesi, mentre le donne degli altri paesi europei, grazie anche ad una maggiore incidenza dell'occupazione part time, trascorrono lavorando una quota più contenuta della giornata: in particolare, le norvegesi si collocano all'ultimo posto della graduatoria con le loro 3h46' quotidiane.

Considerando il tempo di lavoro totale (retribuito e familiare), la distanza che separa le italiane dalle donne scandinave è di circa un'ora di lavoro in più, solo le occupate dei Paesi dell'Est (lettoni, lituane, polacche, ungheresi, slovene, estoni) presentano una situazione più critica, sono cioè complessivamente più oberate delle italiane

Cosa ne consegue rispetto agli altri tempi di vita? In generale, nei paesi dell'Europa occidentale, le donne occupate riescono a contare su una quantità di tempo non "vincolato", come si può definire quello libero dal lavoro, maggiore rispetto alle italiane: ciò accade talvolta per un minore investimento nel lavoro familiare (come nel caso della Spagna), talvolta per una minore durata del tempo di lavoro retribuito (come nel caso del Belgio) e, più frequentemente, per una minore durata quotidiana di entrambe le tipologie di lavoro.

Anche gli uomini occupati primeggiano per il minimo coinvolgimento nel lavoro familiare: vi dedicano addirittura 1h10' al giorno, meno di quanto accade in tutto il resto dell'Europa. Va tuttavia notato che dedicano al lavoro retribuito 6h12', meno solo dei lettoni e dei lituani. Questo investimento nel lavoro retribuito fa sì che gli italiani

⁸ Si ricorda che le medie riportate si riferiscono al giorno medio settimanale, inoltre si tratta di medie generiche calcolate cioè su tutta la popolazione occupata, compresi gli assenti, ovvero quanti, per vari motivi (ferie, malattia, eccetera) non hanno svolto nel giorno considerato alcun intervallo di lavoro.

Tavola 1.4 - Uso del tempo della popolazione occupata (durata in ore e minuti)

	Italia	Belgio	Estonia	Finlandia	Francia	Germania	Lettonia	Lituania	Norvegia	Polonia	Regno Unito	Slovenia	Spagna	Svezia	Ungheria
FEMMINE															
Dormire	8:00	8:16	8:23	8:22	8:38	8:11	8:21	8:13	8:07	8:08	8:25	8:12	8:11	8:05	8:18
Pasti e cura della persona	2:44	2:36	2:06	2:02	2:57	2:31	2:06	2:16	2:02	2:14	2:07	2:02	2:28	2:23	2:21
Lavoro totale	8:30	7:45	8:17	7:41	8:12	7:03	8:54	9:19	7:12	8:44	7:34	8:47	8:26	7:37	8:37
Lavoro retribuito, studio	4:37	3:53	4:13	4:20	4:32	3:52	5:46	5:55	3:46	4:46	4:06	4:23	4:57	4:05	4:43
Lavoro familiare	3:53	3:52	4:04	3:21	3:40	3:11	3:08	3:24	3:26	3:58	3:28	4:24	3:29	3:32	3:54
Spostamenti	1:28	1:30	1:15	1:16	1:05	1:27	1:26	1:07	1:17	1:10	1:33	1:09	1:22	1:28	1:02
Tempo libero e tempo non specificato	3:18	3:53	3:59	4:39	3:08	4:48	3:13	3:05	5:22	3:43	4:21	3:50	3:33	4:27	3:42
MASCHI															
Dormire	7:59	8:01	8:22	8:12	8:24	8:00	8:16	8:08	7:53	7:59	8:11	8:06	8:15	7:52	8:08
Pasti e cura della persona	2:52	2:35	2:11	1:55	2:58	2:21	2:08	2:23	1:58	2:14	1:55	2:07	2:31	2:05	2:30
Lavoro totale	7:22	7:18	7:20	7:31	7:37	6:57	8:07	8:10	7:08	8:03	7:36	7:44	7:31	7:40	7:34
Lavoro retribuito, studio	6:12	5:03	5:00	5:32	5:44	5:05	6:41	6:31	4:56	6:10	5:42	5:20	6:11	5:17	5:25
Lavoro familiare	1:10	2:15	2:20	1:59	1:53	1:52	1:26	1:39	2:12	1:53	1:54	2:24	1:20	2:23	2:09
Spostamenti	1:40	1:43	1:20	1:17	1:10	1:31	1:31	1:17	1:23	1:15	1:36	1:14	1:23	1:32	1:10
Tempo libero e tempo non specificato	4:07	4:23	4:47	5:05	3:51	5:11	3:58	4:02	5:38	4:29	4:42	4:49	4:20	4:51	4:38

Fonte : Eurostat, 2006

risalgano la graduatoria del tempo totale di lavoro passando dall'ultimo all'undicesimo posto, seguiti solo da quattro paesi (Belgio, Germania, Estonia, Norvegia) in cui gli uomini dedicano meno tempo al lavoro retribuito; di conseguenza, pur contribuendo maggiormente al *menage* familiare, complessivamente dedicano al lavoro totale una porzione delle 24 ore inferiore a quella degli italiani.

Lo scarso coinvolgimento degli italiani nella gestione della vita familiare persiste anche in presenza di figli piccoli, quando cioè il carico di lavoro e le responsabilità familiari presentano un picco (Tavola 1.5). Per i padri in coppia con figli fino a sei anni, cresce rispetto alla media il tempo dedicato al lavoro familiare, ma in misura contenuta e fino ad attestarsi su un valore (1h51') che resta comunque il più basso d'Europa. La distanza (di 39') che li separa dai padri francesi, collocati al penultimo posto, è di per sé esplicativa della peculiarità del comportamento degli uomini italiani rispetto al lavoro familiare. Addirittura sul tempo complessivo di lavoro si riduce il tempo speso in attività di lavoro familiare, perché in questa fase del ciclo di vita familiare la divisione di genere del lavoro tende ad accentuarsi e i padri investono ancora più nel lavoro retribuito: il contrario accade per le donne, per le quali invece il lavoro familiare copre l'80,0 per cento del tempo totale dedicato al lavoro.

In sintesi, nel nostro Paese l'uomo continua a svolgere il tradizionale ruolo di *breadwinner* e la donna ad essere la responsabile della gestione della vita domestica. Questo equilibrio tuttavia diventa precario nel momento in cui la donna entra nel mercato del lavoro e si trova a dover conciliare ruoli diversi e crescenti carichi di lavoro. Anche in questo caso il contributo degli uomini, come si vedrà meglio nel capitolo 4, seppure crescente resta marginale e comunque inadeguato.

I costi di questa divisione dei ruoli sono ben evidenziati nel confronto con gli altri Paesi: le lavoratrici italiane dormono meno che in tutti gli altri paesi europei, e si collocano al quart'ultimo posto per tempo dedicato alle attività di svago (seguite solo da lituane, lettoni e francesi). Sotto quest'ultimo profilo il gap di genere appare tra i più marcati. In Italia le occupate contano in un giorno medio su 49' in meno

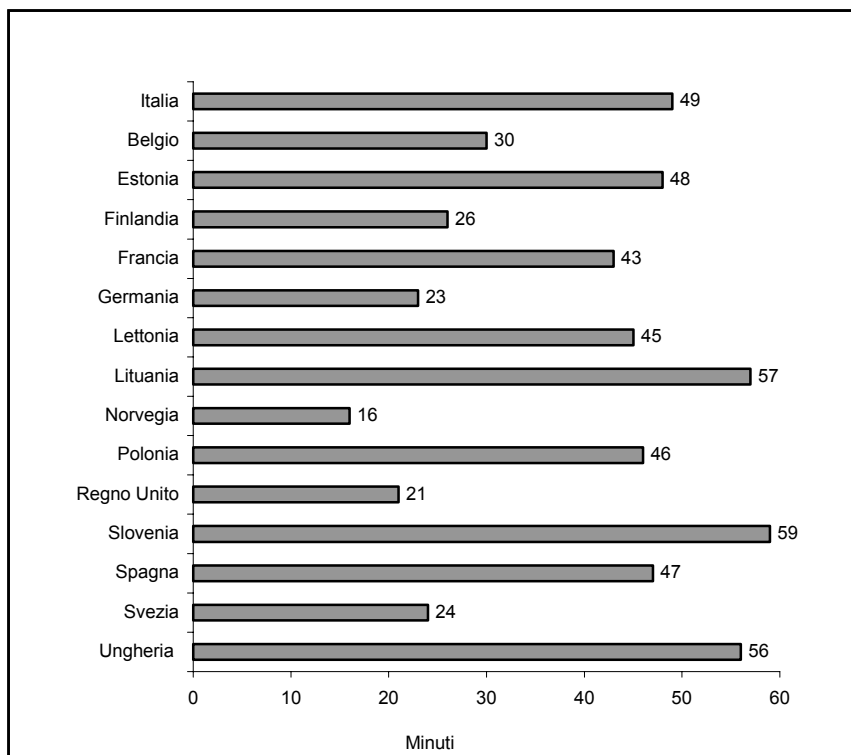
Tavola 1.5 - Tempo dedicato al lavoro dai genitori in coppia con figli fino a 6 anni per tipo di lavoro e paese (durata media generica in ore e minuti e composizione in percentuale)

	Italia	Belgio	Estonia	Finlandia	Francia	Germania	Norvegia	Regno Unito	Slovenia	Svezia	Ungheria
DURATA											
<i>Femmine</i>											
Lavoro retribuito	1:51	2:38	2:03	2:14	2:13	1:12	2:15	2:00	3:01	2:17	1:31
Lavoro familiare	7:15	5:27	6:51	6:05	5:49	6:11	5:26	6:09	6:15	5:29	7:33
Lavoro totale	9:06	8:05	8:54	8:19	8:02	7:23	7:41	8:09	9:16	7:46	9:04
<i>Maschi</i>											
Lavoro retribuito	6:19	4:47	4:32	5:15	4:55	4:32	4:47	5:33	5:38	4:53	4:47
Lavoro familiare	1:51	2:57	2:41	2:48	2:30	3:00	3:12	2:46	2:54	3:21	3:11
Lavoro totale	8:10	7:44	7:13	8:03	7:25	7:32	7:59	8:19	8:32	8:14	7:58
COMPOSIZIONE PERCENTUALE											
<i>Femmine</i>											
Lavoro retribuito	20,0	33,0	23,0	27,0	28,0	16,0	29,0	25,0	33,0	29,0	17,0
Lavoro familiare	80,0	67,0	77,0	73,0	72,0	84,0	71,0	75,0	67,0	71,0	83,0
Lavoro totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Maschi</i>											
Lavoro retribuito	77,0	62,0	63,0	65,0	66,0	60,0	60,0	67,0	66,0	59,0	60,0
Lavoro familiare	23,0	38,0	37,0	35,0	34,0	40,0	40,0	33,0	34,0	41,0	40,0
Lavoro totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Eurostat, 2004

di tempo libero rispetto agli uomini (Figura 1.3). Di peggio accade solo in alcuni paesi dell'Est (Lituania, Ungheria, Estonia, Slovenia), dove comunque, ad eccezione della Lituania, le donne dispongono di una quantità di tempo libero mediamente più elevata che in Italia.

Figura 1.3 - Gap di genere nel tempo libero della popolazione occupata di 20-74 anni per paese (differenza M-F in minuti)



Fonte: Eurostat, 2006

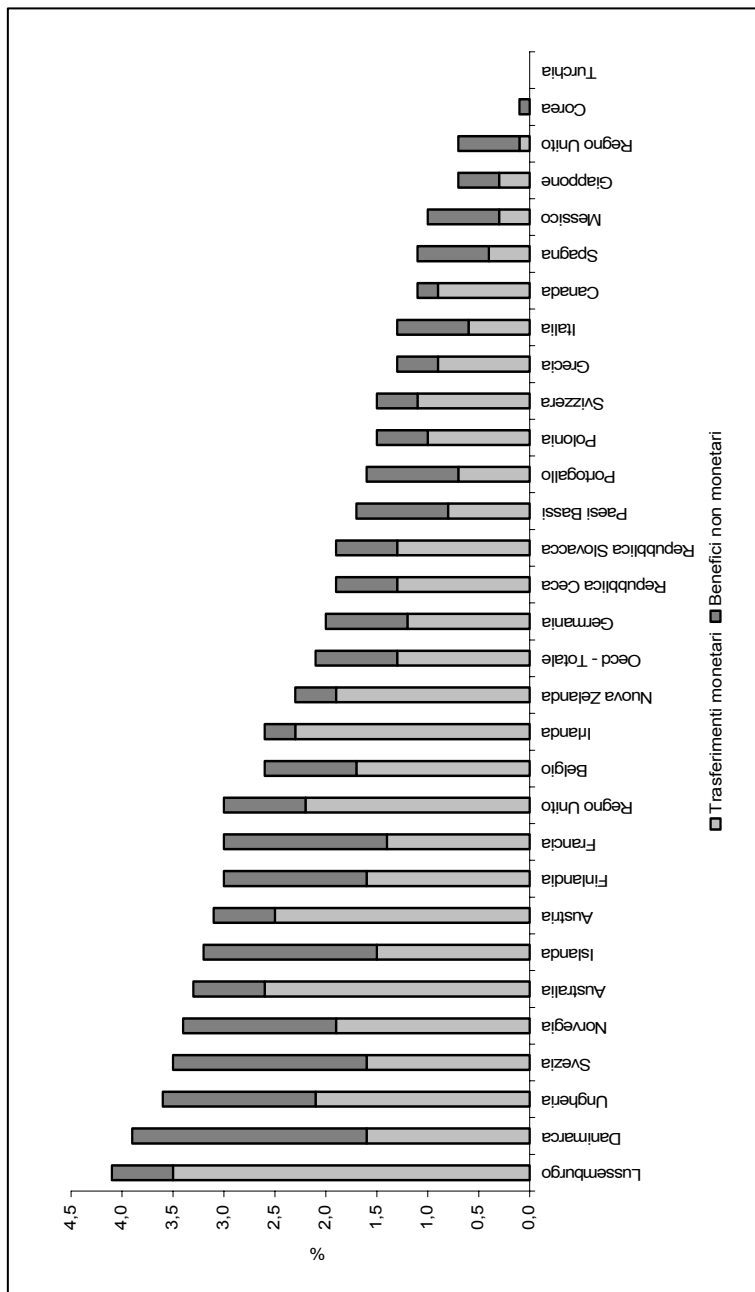
1.3 - Il ruolo delle politiche

La possibilità di trovare un equilibrio soddisfacente tra lavoro e famiglia non dipende solo dalle opportunità di accesso al mercato del lavoro e da una più equa ripartizione di genere dei carichi di lavoro familiare: un ruolo altrettanto importante assumono le politiche che, in diversa forma e misura, sono rivolte alle famiglie. Nonostante il diffuso riconoscimento della famiglia quale valore da difendere, in Italia l'istituzione familiare non è mai stata trattata come soggetto sociale, diretto destinatario di politiche di intervento. Di fatto, la sua esistenza è stata data per scontata, così come la sua persistenza funzionale nel tempo, trattandola solo in modo residuale negli interventi di politica sociale e trascurandone il ruolo di mediazione nelle relazioni interindividuali: la stessa politica sociale per la famiglia è stata considerata come un sottoprodotto delle altre politiche sociali (Donati, 1996).

La semplice indicazione del peso attribuito nei diversi Paesi alla famiglia nel portafoglio pubblico dà un'idea piuttosto chiara dell'importanza che assume in ognuno di essi la tutela degli interessi familiari. In Italia, la spesa destinata alla famiglia in rapporto al Pil è tra le più basse dei Paesi Ocse (1,3 per cento) (Figura 1.4). L'esiguità dei trasferimenti destinati alle famiglie è un chiaro indicatore dell'inadeguatezza sul piano economico della politica familiare, e costituisce il segnale di un generale disinteresse a livello istituzionale verso i problemi della famiglia.

Lo scarso sviluppo di politiche familiari è in parte riconducibile all'ottimismo con cui si è sempre guardato alle reti di solidarietà familiare e generazionale (in netta prevalenza femminili), che rappresentano in Italia ancora un puntello essenziale a sostegno dei compiti di riproduzione sociale e di cura svolti dalla famiglia. La rete parentale ha dovuto sopperire in Italia alle carenze del sistema pubblico, ricoprendo il ruolo di risorsa implicita del welfare. Per quanto possa sembrare paradossale non sono state le politiche ad alleggerire i compiti della famiglia, compreso il sostegno economico dei suoi componenti. Sono le famiglie che hanno supplito alle carenze del welfare. Tuttavia, gli attuali processi demografici tradottisi in una semplificazione dei nuclei familiari (Istat, 2005) indeboliscono questo ruolo tradizionale della famiglia e rendono più urgenti misure politiche direttamente orientate al nucleo familiare come tale, ovvero il passaggio da politiche

Figura 1.4 - Spesa pubblica per prestazioni per le famiglie per tipo di prestazione e paese - Anno 2003 (in percentuale sul Pil)



sociali basate sulla residualità della famiglia a politiche sociali imperniate sulla soggettività sociale della stessa (Donati, 1996).

L'Italia, come altri paesi mediterranei (Grecia, Spagna, Portogallo), non solo non ha mai sviluppato una politica familiare unitaria e coerente, ma presenta anche il più basso livello di generosità dei trasferimenti pubblici a sostegno delle famiglie con figli (Naldini, 2002). In particolare, per le famiglie con figli è stato fatto assai poco anche in termini di trasferimenti economici, contrariamente a quanto avviene altrove (Sgritta, 1997).

1.3.1 - Le politiche di conciliazione

Non più roseo il quadro se si guarda alle «politiche di conciliazione dei tempi», ovvero all'insieme di misure finalizzate a equilibrare i tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa e che comprendono oltre alle azioni di supporto attivate dai contesti aziendali, il sistema dei congedi parentali (intesi come strumenti legislativi di sostegno alla maternità/paternità dei lavoratori) e i servizi all'infanzia.

All'inizio degli anni Novanta comincia a essere introdotto nei documenti ufficiali dell'Unione europea il termine "conciliazione", intendendo con essa la volontà di predisporre direttive, raccomandazioni, suggerimenti ai diversi paesi per l'adozione di misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare vita familiare e vita lavorativa. Dai documenti della Commissione europea emergono alcuni indirizzi chiave: innanzitutto la conciliazione tra lavoro e famiglia non è un problema solo delle donne, ma anche degli uomini. Essa va intesa come più equa redistribuzione tra uomini e donne del lavoro retribuito e familiare: pertanto vanno incentivate, da un lato, una maggiore partecipazione delle donne alle attività produttive, dall'altro, una maggiore condivisione degli uomini del lavoro familiare. In tale ottica, in numerosi documenti l'Unione sollecita oltre che un'organizzazione del mercato del lavoro più flessibile e maggiormente sensibile alle esigenze delle famiglie, anche la fruizione dei congedi parentali da parte di entrambi i genitori e il potenziamento dei servizi di cura per l'infanzia e per gli adulti bisognosi di assistenza.

Si tratta di suggerimenti che in quanto tali non vincolano i paesi membri alla loro applicazione e che si devono confrontare con le forti differenze nazionali, ma che, al contempo, sono in linea con l'opinione ormai condivisa secondo cui conciliare lavoro e famiglia non è una questione che riguarda unicamente la sfera familiare, né tantomeno solo

le donne o il mondo del lavoro: si tratta invece di un problema che coinvolge la società nel suo complesso, istituzioni politiche comprese.

Il sistema dei congedi parentali è uno dei principali strumenti delle politiche di conciliazione, per aiutare le madri di bimbi piccoli a non uscire dal mercato del lavoro. Essi si declinano in modo diverso nei Paesi europei, in base alle diverse concezioni di welfare nazionale. Il prospetto 1 può essere un'utile sintesi della situazione in alcuni paesi dell'Unione Europea e in Norvegia. Il quadro è molto eterogeneo sia per quanto concerne la data di introduzione della legge, sia per il livello di retribuzione percepita, sia per la durata minima e massima (fino ai tre anni in Spagna e Francia). Inoltre in alcuni paesi il congedo parentale è definito un diritto individuale e non trasferibile, mentre in altri è familiare (padre e madre decidono chi tra i due ne usufruisce e in quale misura). Infine la flessibilità del congedo è valutata in base alle possibilità che i genitori hanno di usufruirne: in un'unica soluzione, a blocchi o con interruzioni (Scisci e Vinci, 2002).

Ovviamente al di là delle differenze sul piano legislativo ciò che occorre valutare anche in chiave comparativa è la reale fruizione dei congedi e il loro effetto in termini di benessere familiare e di una più equa distribuzione del lavoro tra uomini e donne. In generale, il numero delle donne e degli uomini che usufruiscono di questo permesso è notevolmente aumentato in tutta Europa negli ultimi anni, ma permangono ancora numerosi problemi. Innanzitutto, nonostante la Direttiva europea punti a un aumento dei permessi per gli uomini, le norme nazionali pongono così tante restrizioni che in pratica sono in gran parte le donne a doversi assentare dal lavoro per badare ai bambini. L'atteggiamento ostile di molti datori di lavoro verso chi chiede tali congedi rimane un forte deterrente: di conseguenza, spesso gli uomini non ne usufruiscono per paura di vedere compromesse le proprie possibilità di carriera, mentre numerose donne lamentano discriminazioni al proprio ritorno da un'assenza per maternità.

Inoltre in ben sei Stati (Grecia, Irlanda, Olanda, Portogallo, Spagna e Regno Unito) questo tipo di congedo non è retribuito in alcun modo. L'Italia è uno dei Paesi dove il compenso durante il periodo di astensione dal lavoro è più basso (30 per cento dello stipendio), mentre in Danimarca, Svezia, e Norvegia i lavoratori possono usufruire di un compenso pari all'80-100 per cento della paga.

Prospetto 1 - Quadro di sintesi dei congedi parentali in alcuni paesi europei

PAESI	Diritto per legge al congedo parentale	Durata del congedo	Periodo in cui è possibile usufruire del congedo	Congedo parentale in più tempi	Indennità	Base individuale o familiare	Congedo maternità	Congedo paternità
Italia	Introdotta nel 1977; modificata con legge n.53 dell'8/3/2000	10 mesi 6 per ciascun genitore	Per 10 mesi successivi al congedo di maternità, fino al compimento dell'8° anno del bambino, da estendere a 11 mesi se il padre prende 3 mesi di congedo	Sì	30% dello stipendio	Familiare: individuale dal 8/3/2000	5 mesi (due prima e tre dopo il parto) con l'80% dello stipendio	No. Il padre può usufruire del congedo di maternità in caso di morte della madre o di sua grave malattia
Regno Unito	Introdotta alla fine del 1999	13 sett. per ciascuno dei genitori	Fino al compimento del 5° anno del figlio	Fino a 4 sett. l'anno per 3 anni + 1 sett. per gli anni successivi per ciascun genitore	Nessuna	Individuale	Da maggio 2000: 18 sett. di congedo; (90% dello stipendio per 6 settimane + un forfait per altre 12)	No
Francia	Introdotta nel 1977; con modifiche negli anni 1984, 86, 91, 94	3 anni	Fino al 3° anno compiuto del figlio	No	Nessuna indennità con un solo figlio, pagamento forfait con due o + figli (461 Euro/mese)	Familiare: individuale dal 8/3/2000	Da 16 a 26 sett. (min. di 4 sett. da prendere prima della nascita). Pagato con l'84% dello stipendio non soggetto a tassazione	3 giorni da prendere nei 15 giorni immediatamente precedenti o successivi alla nascita

Fonte: Scisci e Vinci, 2002

Prospetto 1 segue - Quadro di sintesi dei congedi parentali in alcuni paesi europei

PAESI	Diritto per legge al congedo parentale	Durata del congedo	Periodo in cui è possibile usufruire del congedo	Congedo parentale in più tempi	Indennità	Base individuale o familiare	Congedo maternità	Congedo paternità
Germania	Introdotta nel 1986	34 mesi	Fino al 3° anno compiuto del figlio	Sì	Indennità forfettaria relativa al reddito familiare (337 Euro/mese) fino ai 2 anni compiuti del bambino	Familiare: individuale dal 8/3/2000	14 sett. (6 prima + 8 dopo la nascita) al 100% dello stipendio	No
Spagna	Introdotta nel 1980 e modificata nel 1995	36 mesi	Fino al 3° anno compiuto del figlio	No	Nessuno	Dal novembre 1999 è un diritto individuale	16 sett., di cui max 6 prima e 10 dopo la nascita, con indennità pari al 100% dello stipendio. Parte del congedo (fino a dieci sett.) può essere trasferita al padre	2 giorni con indennità pari al 100% dello stipendio + eventuali 10 sett. di congedo di maternità se trasferito dalla madre
Finlandia	Introdotta nel 1980 e modificata nel 1995 e nel 1990	26 sett. + eventuale periodo care leave entro il 3° anno compiuto del figlio	Dopo il congedo di maternità	Sì	In media 65% della retribuzione annua	Familiare	17,5 sett. (5 prima e 9 dopo la nascita) indennità pari in media al 66% della retribuzione annua	1 sett. pagata come il congedo di maternità

Fonte: Scisci e Vinci, 2002

Prospetto 1 segue - Quadro di sintesi dei congedi parentali in alcuni paesi europei

PAESI	Diritto per legge al congedo parentale	Durata del congedo	Periodo in cui è possibile usufruire del congedo	Congedo parentale in più tempi	Indennità	Base individuale o familiare	Congedo maternità	Congedo paternità
Danimarca	Introdotta nel 1984 + <i>ChildCareLeave</i> introdotto nel 1992	10 sett. + 13 sett. di <i>ChildCareLeave</i>	Dopo il congedo di maternità	No	No	Familiare	18 sett. (4 prima e 14 dopo la nascita) con indennità pari a quella di disoccupazione	10 giorni pagati come il congedo di maternità
Svezia	Introdotta nel 1974; alcuni cambiamenti di cui gli ultimi nel 1995	18 mesi	Fino all'8° anno compiuto del figlio	Si	Si	Familiare: i mesi di congedo devono essere usufruiti in alternanza dal padre e dalla madre (<i>Pappa e Mamma leave</i> obbligatori)	60 giorni prima della nascita, poi entra in gioco il congedo parentale	2 sett. all'80% dello stipendio
Norvegia	Si	Fino al 1° anno compiuto del figlio	Fino al 1° anno compiuto del figlio	No	No	Familiare	No	2 sett. non retribuite

Fonte: Scisci e Vinci, 2002

È proprio in questi paesi del resto che si registra sia un più elevato uso dei congedi, sia un più frequente ricorso al congedo da parte dei padri; spesso infatti, come nel caso svedese, le quote di congedo sono riservate separatamente ai padri e alle madri, per garantire una più equa distribuzione del lavoro di cura. Non a caso in Svezia il 50 per cento dei padri usufruisce dei congedi per un periodo di almeno due mesi (dato comunque ancora lontano dagli standard fissati dal governo svedese nel 1990, secondo cui almeno i 2/3 dei padri avrebbero dovuto usufruire del sistema dei congedi).

I servizi pubblici all'infanzia costituiscono, insieme al sistema dei congedi parentali, un altro elemento determinante nelle strategie di conciliazione famiglia-lavoro. I servizi per l'infanzia sono di due livelli: i nidi per i bambini nella fascia 0-2 anni e la scuola per l'infanzia per i bambini nella fascia 3-6 anni. In Italia, la scuola per l'infanzia essendo parte integrante del sistema educativo nazionale, ha un'offerta pressoché universale ed è frequentata da più dell'80 per cento dei bambini interessati. L'orario di apertura, sebbene molto variabile in base al territorio e alla tipologia (statale, comunale, privata), di norma va dalle 8:00-9:00 della mattina alle 16:00-17:00 del pomeriggio. La situazione, sebbene eterogenea in termini di orari di apertura e di conseguente compatibilità con gli orari di lavoro dei genitori, pone il nostro paese ai primi posti in Europa, insieme a Danimarca, Belgio e Francia per tasso di copertura (Tavola 1.6).

La situazione muta radicalmente se si considera l'offerta di servizi per i bambini fino a due anni. In Italia la copertura dei posti negli asili nido pubblici è di appena il sei per cento dei potenziali fruitori, a fronte per esempio del 39,0 per cento della Francia e del 58,0 per cento della Danimarca. La scarsa diffusione di questi servizi nel nostro paese è anche da attribuire a un'opinione più diffusa che altrove secondo cui i figli piccoli crescono meglio in ambienti familiari (Boeri, Del Boca, Pissarides, 2005) e dunque al riconoscimento della priorità delle cure familiari per i primi tre anni di vita del bambino.⁹

Sebbene i servizi pubblici per i bambini fino a tre anni costituiscano una risorsa di primaria importanza a sostegno delle madri lavoratrici. (Del Boca, 2005), e la disponibilità di servizi di buona qualità a prezzo abbordabile per i bambini molto piccoli sia un elemento cruciale nelle

⁹ In Svezia, invece, le forme di cura che coinvolgono entrambi i genitori, sono promosse soprattutto nel corso del primo anno e mezzo di vita del figlio.

decisioni delle madri relative alla partecipazione al mercato del lavoro, la disponibilità di posti resta di gran lunga inferiore al fabbisogno, soprattutto se si considera che questa percentuale è molto inferiore a quella relativa al tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle madri con figli di questa fascia di età.

Tavola 1.6 - Tasso di copertura e orario di apertura dei servizi pubblici per l'infanzia, per classi di età dei bambini (posti ogni 100 bambini)

	0-2 anni		3-6 anni	
	Copertura (%)	Ore di apertura (al giorno)	Copertura (%)	Ore di apertura (al giorno)
Italia	6,0	9,0	87,0	8,0
Austria	10,0	7,0	70,0	6,0
Belgio	30,0	9,0	99,0	7,0
Danimarca	55,0	10,5	90,0	10,5
Finlandia	23,0	10,0	42,0	10,0
Francia	39,0	10,0	87,0	8,0
Germania	9,0	10,0	73,0	6,0
Grecia	3,0	9,0	48,0	4,0
Irlanda	2,0	9,0	50,0	4,0
Lussemburgo	3,0	9,0	76,0	5,0
Paesi Bassi	2,0	10,0	66,0	7,0
Portogallo	12,0	7,0	72,0	5,0
Spagna	5,0	5,0	77,0	5,0
Svezia	40,0	11,0	72,0	11,0
Regno Unito	2,0	8,0	60,0	5,0

Fonte: De Henau et al. (2006)

Inoltre le graduatorie europee vedono l'Italia al decimo posto (su 15) per qualità dei servizi offerti dai nidi: per esempio, mentre in Danimarca ci sono tre bambini per insegnante, in Italia il numero è doppio (Del Boca, 2007).

Ad ogni modo i problemi non si fermano qui: l'organizzazione degli orari scolastici ha un ruolo importante almeno per tutto il periodo della scuola dell'obbligo. Ciononostante gli orari delle scuole elementari e medie sono ben lontani dall'aiutare i genitori a conciliare lavoro e famiglia: i bambini spesso tornano a casa per pranzo e non hanno attività organizzate. Il tempo pieno è diffuso solo nelle grandi città del Centro-Nord, dove è usato da circa la metà degli alunni delle

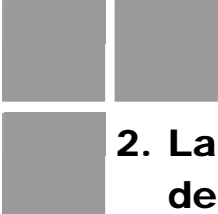
elementari¹⁰. Il coordinamento tra le politiche del lavoro e le politiche dell'istruzione almeno per quel che riguarda gli orari degli adulti, come lavoratori (lavoratrici) e come genitori, continua a mancare.

Le politiche di conciliazione basate sui congedi parentali e quelle basate sull'offerta dei servizi di cura sono molto importanti, ma comunque non sufficienti. È auspicabile anche estendere gli orari di apertura dei servizi. In particolare negli ultimi anni, molta attenzione si è posta allo sviluppo di politiche temporali mirate ad una più efficiente temporalizzazione della vita collettiva¹¹. I sistemi di orari pubblici, e non solo la quantità e qualità degli stessi, costituiscono per i cittadini, al contempo, vincoli e risorse in base a cui costruire agende quotidiane (Bonfiglioli, 2001). In particolare gli orari scolastici fungono da vincoli di sistema tra gli orari individuali di lavoro dei genitori, gli orari dei servizi sul territorio, in modo particolare dei trasporti, e tempi complessivi della famiglia.

In sintesi, come sostiene Marina Piazza (2001), il sistema delle misure di conciliazione, cioè delle misure di flessibilità favorevoli alle lavoratrici e ai lavoratori, prevede un complesso e articolato insieme di misure e politiche che non possono essere considerate separatamente e che coinvolgono aree e attori diversi.

¹⁰ Chiara Saraceno, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in *Polis*, 2003, n.2, pp. 199-218.

¹¹ La Legge 53 del 2000 e le leggi regionali sui tempi rappresentano il punto di arrivo di un percorso sociale, politico-amministrativo e legislativo avviato a metà degli anni Ottanta. La legge 53 basandosi sull'esperienza avviata dal 1990 in centinaia di comuni italiani che hanno istituito un Ufficio tempi e redatto il Piano dei tempi e degli orari, obbliga i sindaci di città con più di 30 mila abitanti a predisporre un Piano territoriale degli orari, a istituire un Ufficio tempi comunale, a individuare un dirigente in materia, a istituire un tavolo di concertazione delle istituzioni cittadine (sindacati, associazioni delle imprese, Camera di commercio, eccetera). Non è un caso inoltre che nella stessa legge siano regolamentati i congedi parentali in applicazione della direttiva europea e le politiche temporali. Ciò a sottolineare la volontà di mettere in relazione le azioni per la conciliazione dentro i luoghi di lavoro con le azioni per la conciliazione sul territorio, in particolare mediante il coordinamento degli orari dei servizi pubblici.



2. La partecipazione al mercato del lavoro

2.1 - Il mercato del lavoro in Italia nell'ultimo decennio

La crescita della partecipazione e dell'occupazione femminile rappresenta una delle maggiori trasformazioni del mercato del lavoro degli ultimi decenni, ma nonostante ciò i guadagni registrati dalle donne non hanno permesso di eguagliare i livelli raggiunti dagli uomini e tanto meno i livelli europei.

Il periodo che va dal 1995 al 2005 è caratterizzato da un aumento dell'offerta di lavoro, occupati e persone in cerca di occupazione. Le forze di lavoro sono passate da 22 milioni 784 mila nel 1995 a 24 milioni 451 mila nel 2005 con un aumento di 1 milione e 667 mila unità (Tavola 2.1). Tra 15 e 64 anni il tasso di attività è aumentato di quasi quattro punti, attestandosi al 62,4 per cento nel 2005 (contro il 58,5 per cento nel 1995). Nel decennio preso in considerazione l'andamento della partecipazione al mercato del lavoro risulta differenziato in base al genere. Mentre per gli uomini il ritmo di crescita è stato sempre piuttosto contenuto con variazioni percentuali (rispetto all'anno precedente) sempre inferiori all'un per cento, tra le donne l'incremento dell'offerta di lavoro è stato molto più consistente, in particolare fino al 2003.

Il presente capitolo è stato curato da: Rita Ranaldi.

Nell'arco del decennio considerato il tasso di attività maschile è passato dal 72,6 per cento al 74,4 per cento, mentre quello femminile si è attestato al 50,4 per cento nel 2005 salendo di sei punti percentuali rispetto al 1995.

Tavola 2.1 - Forze di lavoro di 15-64 anni e tasso di attività per sesso - Anni 1995-2005 (a) (dati in migliaia e tassi)

ANNI	Forze di lavoro			Tasso di attività		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1995	14.179	8.605	22.784	72,6	44,3	58,4
1996	14.151	8.732	22.883	72,5	45,1	58,8
1997	14.150	8.819	22.968	72,4	45,6	59,0
1998	14.221	9.004	23.225	73,0	46,7	59,8
1999	14.231	9.175	23.406	73,2	47,6	60,4
2000	14.281	9.317	23.598	73,6	48,5	61,0
2001	14.275	9.493	23.769	73,7	49,5	61,6
2002	14.352	9.624	23.975	74,1	50,2	62,1
2003	14.480	9.809	24.289	74,9	50,9	62,9
2004	14.546	9.818	24.365	74,5	50,6	62,5
2005	14.640	9.811	24.451	74,4	50,4	62,4

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

(a) I dati relativi agli anni 1995-2003 sono frutto di una ricostruzione statistica.

Prendendo in considerazione l'occupazione, il decennio che va dal 1995 al 2005 è caratterizzato da un aumento pari a 2 milioni 323 mila unità (Tavola 2.2). Nel 2005 il numero degli occupati è pari a 22 milioni 563 mila.

L'andamento dei livelli di occupazione è stato molto differenziato tra uomini e donne. L'espansione dell'occupazione complessiva può essere attribuita quasi esclusivamente alla crescita dell'occupazione femminile. L'occupazione maschile ha subito un calo nei primi anni del decennio, come conseguenza della congiuntura economica negativa che ha caratterizzato gli anni immediatamente precedenti, per poi riprendere a crescere con ritmi meno sostenuti rispetto a quelli femminili. Nel 2005 il numero degli uomini occupati è pari a 13 milioni 738 mila, 782 mila in più rispetto al 1995.

Tavola 2.2 - Occupati di 15-64 anni e tasso di occupazione per sesso - Anni 1995-2005 (a) (dati in migliaia e tassi)

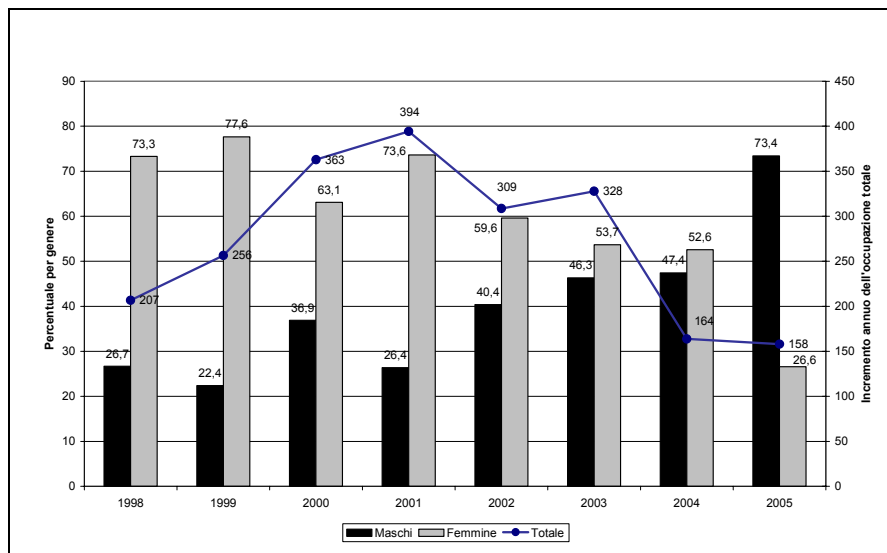
ANNI	Occupati			Tasso di occupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1995	12.956	7.284	20.240	66,2	37,5	51,8
1996	12.924	7.404	20.328	66,2	38,1	52,1
1997	12.917	7.467	20.384	66,0	38,5	52,3
1998	12.972	7.618	20.591	66,5	39,4	52,9
1999	13.030	7.817	20.847	67,0	40,5	53,7
2000	13.164	8.046	21.210	67,8	41,8	54,8
2001	13.268	8.337	21.604	68,4	43,4	55,9
2002	13.392	8.521	21.913	69,1	44,4	56,7
2003	13.544	8.697	22.241	70,0	45,1	57,5
2004	13.622	8.783	22.404	69,7	45,2	57,4
2005	13.738	8.825	22.563	69,7	45,3	57,5

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

(a) I dati relativi agli anni 1995-2003 sono frutto di una ricostruzione statistica.

Le donne da 7 milioni 284 mila unità nel 1995 sono passate a 8 milioni 825 mila unità nel 2005 con un incremento di 1 milione 541 mila unità. Il ritmo di crescita dell'occupazione femminile ha raggiunto il picco nel 2001, quando il numero delle occupate è aumentato del 3,6 per cento rispetto all'anno precedente. Nel 2005 il ritmo di crescita dell'occupazione maschile (+0,9 per cento) è superiore a quello della componente femminile (+0,5 per cento). Per la prima volta dalla metà degli anni Novanta il contributo delle donne all'aumento dell'occupazione risulta inferiore a quello degli uomini (Figura 2.1), confermando e amplificando il trend della progressiva riduzione del contributo femminile alla crescita dell'occupazione che aveva iniziato a manifestarsi dal 2002. Come conseguenza, la quota delle lavoratrici sul totale degli occupati scende al 39,1 per cento nel 2005. Tale risultato ha determinato un ulteriore ampliamento del divario con l'Unione europea, dove nel complesso dei 25 paesi aderenti all'Unione l'incidenza dell'occupazione femminile è infatti aumentata rispetto al 2004, portandosi nel 2005 al 44,2 per cento.

Figura 2.1 - Incremento annuo dell'occupazione totale (in migliaia di unità) e composizione percentuale dell'incremento per sesso - Anni 1998-2005 (a)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

(a) I dati relativi agli anni 1998-2003 sono frutto di una ricostruzione statistica.

In Italia la crescita dell'occupazione nel decennio si è tradotta in un aumento del tasso di occupazione di quasi sei punti percentuali, passando dal 51,8 per cento nel 1995 al 57,5 per cento nel 2005. Nel periodo preso in considerazione si è ridotto il differenziale tra uomini e donne in termini di occupazione, ma nonostante ciò la distanza tra i due sessi si mantiene ancora elevata: nel 2005 il tasso di occupazione della popolazione tra 15 e 64 anni è pari al 69,7 per cento tra gli uomini e al 45,3 per cento tra le donne.

2.1.1 - Tra le donne più part time e più lavoro a tempo determinato

L'incremento del numero di occupati nell'ultimo decennio ha riguardato, per entrambi i sessi anche se in misura maggiore per le donne, esclusivamente le posizioni lavorative dipendenti, salite del 15,6 per cento (+2.230 mila unità). Nel 2005 occupa una posizione subordinata il 69,3 per cento degli uomini e il 79,4 per cento delle donne

(Tavola 2.3). La quota di lavoro autonomo nel decennio considerato si è ridotta dal 31,7 al 30,7 per cento tra gli uomini e dal 25,2 al 20,6 per cento tra le donne.

Tavola 2.3 - Occupati indipendenti, alle dipendenze, part time e dipendenti a termine per sesso - Anni 1995-2005 (a) (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

ANNI	Indipendenti		Dipendenti		Occupati a tempo parziale		Occupati dipendenti a termine	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
1995	31,7	25,2	68,3	74,8	5,9	22,2	9,3	13,7
1996	31,8	25,0	68,2	75,0	6,0	22,1	9,5	12,9
1997	31,7	24,6	68,3	75,4	6,1	22,6	9,8	13,2
1998	31,8	24,4	68,2	75,6	6,2	23,0	10,2	13,8
1999	31,5	24,0	68,5	76,0	6,4	24,0	10,8	14,7
2000	31,7	23,4	68,3	76,6	6,5	24,6	11,2	15,1
2001	31,6	22,9	68,4	77,1	6,2	24,4	10,7	14,7
2002	31,2	22,5	68,8	77,5	6,1	24,5	10,7	14,6
2003	31,4	22,4	68,6	77,6	5,2	24,9	10,5	14,7
2004	31,8	22,2	68,2	77,8	4,8	25,0	9,9	14,5
2005	30,7	20,6	69,3	79,4	4,6	25,6	10,5	14,7

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

(a) I dati relativi agli anni 1995-2003 sono frutto di una ricostruzione statistica.

La crescita dell'occupazione dipendente ha riguardato sia i lavoratori con contratto a tempo indeterminato sia, in misura maggiore, i lavoratori con un lavoro a tempo determinato. La crescita del lavoro a termine, diffusa sull'intero territorio nazionale, ha coinvolto sia la componente maschile sia, in misura maggiore, la componente femminile, confermando le differenze di genere. Nel 2005 ha un lavoro a termine il 10,5 per cento degli uomini e il 14,7 per cento delle donne; dieci anni prima le stesse percentuali valevano rispettivamente 9,3 per cento e 13,7 per cento (Tavola 2.3).

Prendendo in considerazione il regime orario, l'occupazione a tempo parziale nel 2005 è salita complessivamente, in confronto all'inizio del periodo, del 21,7 per cento (pari a 517 mila unità in più), a sintesi di un incremento nella componente femminile e di un calo di quella maschile. Infatti, dopo un trend lievemente crescente nei primi

cinque anni del periodo, che ha raggiunto il picco nel 2000, il numero di uomini occupati a tempo parziale ha iniziato a decrescere. Per la componente femminile, invece, il trend è stato sempre crescente passando da 1 milione 614 mila unità nel 1995 a 2 milioni 262 mila occupate part time dopo dieci anni (+648 mila unità). L'incidenza del lavoro part time è cresciuta dal 22,2 al 25,6 per cento tra le donne, mentre tra gli uomini è scesa dal 5,9 al 4,6 per cento. Si è allargato, così, il divario tra i due sessi in termini di incidenza del lavoro a tempo parziale.

2.1.2 - *Diminuiscono i disoccupati*

Tra il 1995 e il 2005 l'andamento della disoccupazione è stato speculare a quello dell'occupazione, ma con un certo ritardo temporale (Tavola 2.4). Dopo un iniziale trend crescente il numero delle persone in cerca di lavoro ha raggiunto il massimo livello nel 1998 con 2 milioni 634 mila unità, negli anni seguenti è iniziata una flessione progressiva che ha fatto registrare nel 2005 il valore minimo dell'intero periodo del numero di disoccupati (1 milione 889 mila unità).

Tavola 2.4 - Persone in cerca di occupazione e tassi di disoccupazione per sesso - Anni 1995-2005 (a) (dati in migliaia e tassi)

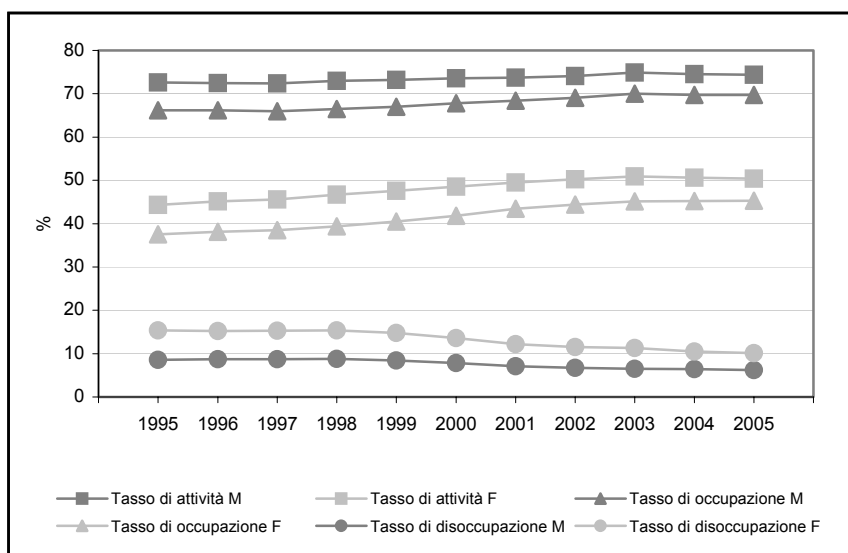
ANNI	Persone in cerca di occupazione			Tasso di disoccupazione			Tasso di disoccupazione (lunga durata)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1995	1.223	1.321	2.544	8,6	15,4	11,2	3,8	6,6	4,9
1996	1.227	1.328	2.555	8,7	15,2	11,2	4,1	6,8	5,1
1997	1.232	1.352	2.584	8,7	15,3	11,3	4,3	7,0	5,3
1998	1.248	1.386	2.634	8,8	15,4	11,3	4,4	7,3	5,5
1999	1.202	1.358	2.559	8,4	14,8	10,9	4,3	7,2	5,5
2000	1.118	1.271	2.388	7,8	13,6	10,1	4,0	6,7	5,0
2001	1.008	1.157	2.164	7,1	12,2	9,1	3,6	5,9	4,5
2002	959	1.103	2.062	6,7	11,5	8,6	3,2	5,3	4,0
2003	936	1.112	2.048	6,5	11,3	8,4	3,1	5,9	4,2
2004	925	1.036	1.960	6,4	10,5	8,0	2,8	5,3	3,8
2005	902	986	1.889	6,2	10,1	7,7	2,8	5,1	3,7

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

(a) I dati relativi agli anni 1995-2003 sono frutto di una ricostruzione statistica.

L'andamento della disoccupazione per sesso è piuttosto omogeneo e ricalca, anche nella successione temporale, le tendenze medie già esaminate (Figura 2.2). In particolare, il trend decrescente del rapporto tra i disoccupati e le forze di lavoro ha interessato in misura maggiore la componente femminile della popolazione. Nonostante ciò, le differenze tra i tassi di disoccupazione di uomini e donne si sono solo leggermente attenuate e queste ultime continuano a mantenere un tasso di disoccupazione nettamente più elevato rispetto a quelli degli uomini: nel 2005 è pari al 6,2 per cento per gli uomini e al 10,1 per cento per le donne.

Figura 2.2 - Tasso di attività, tasso di occupazione e tasso di disoccupazione per sesso - Anni 1995-2005 (a)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

(a) I dati relativi agli anni 1995-2003 sono frutto di una ricostruzione statistica.

Il numero degli inattivi in età compresa tra 15 e 64 anni, dopo un trend leggermente decrescente, ha ripreso a crescere nel biennio 2004-2005. Tale crescita ha riguardato entrambi i sessi e soprattutto il Mezzogiorno. In particolare, l'incremento registrato per la componente femminile in tale area geografica riflette la crescita del numero di donne

inattive nel Paese. Tale trend crescente spiega in larga parte il calo della disoccupazione. La crescita dell'inattività nelle regioni meridionali indica il diffondersi di fenomeni di rinuncia ad intraprendere concrete azioni di ricerca di lavoro

2.2 - Famiglia e mercato del lavoro

L'incremento dell'occupazione avviene nel contesto di un sovraccarico di lavoro sulle donne, soprattutto quando il ruolo di lavoratrice si va ad aggiungere a quello di moglie e/o madre e, quindi, alle responsabilità di lavoro familiare e di cura.

Il contesto familiare¹ influenza in maniera determinante la presenza femminile sul mercato del lavoro (Tavola 2.5): prendendo in considerazione le donne di età compresa tra 35 e 44 anni, che rappresenta la fascia di età con la più elevata quota di occupate (61,3 per cento), il tasso di occupazione, pari all'86,7 per cento tra le single, scende al 76,5 per cento tra le mogli (senza figli) e al 55,1 per cento tra le madri (che vivono con il partner).

Anche il tasso di attività ha un trend analogo: quanto più elevato è il carico familiare, tanto più la partecipazione attiva delle donne al lavoro si riduce (Tavola 2.6). Ed è proprio tale carico familiare che contribuisce ad ampliare le disuguaglianze di genere. Per esempio se si considera la classe di età tra i 35 e i 44 anni, tra i single la differenza di genere rispetto ai principali indicatori del mercato del lavoro è molto contenuta; al contrario, la condizione di partner o di genitore amplia il divario tra i due sessi: tra i padri che vivono in coppia la quota di popolazione in età 35-44 anni occupata è pari al 94 per cento a fronte del 55,1 per cento delle donne che vivono nello stesso contesto familiare. La partecipazione delle madri al mercato del lavoro diminuisce, inoltre, al crescere del numero di figli: è occupata poco più di un terzo delle madri con tre o più figli. Le differenze di genere, tra i genitori che vivono senza il partner, sono più contenute: gli uomini presentano tassi di attività e di occupazione più bassi rispetto ai coetanei che vivono in

¹ Il contesto familiare utilizzato individua il ruolo svolto in famiglia: single (famiglia di un solo componente), monogenitore (genitore senza coniuge o partner che vive insieme a uno o più figli), partner in coppia senza figli (persona che vive con il rispettivo coniuge o partner senza avere figli in famiglia), partner in coppia con figli (genitore che vive insieme al coniuge o partner e insieme a uno o più figli), figlio/a (figlio/a celibe o nubile che vive con uno o entrambi i genitori).

coppia (con o senza figli); per le donne, invece, gli stessi indicatori sono pressoché equivalenti a quelli delle donne in coppia senza figli.

Tavola 2.5 - Tasso di occupazione delle persone di 25-64 anni per sesso, classe di età e ruolo nella famiglia - Anno 2005

RUOLO NELLA FAMIGLIA	Maschi					Femmine				
	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
Single	83,7	89,2	84,0	40,7	76,3	81,3	86,7	75,9	25,5	60,4
Monogenitore	70,2	90,0	88,0	43,7	66,8	67,0	75,6	66,8	26,1	57,1
Partner in coppia senza figli	93,8	95,1	88,8	32,4	69,8	75,3	76,5	51,3	15,1	45,9
Partner in coppia con figli	92,1	94,0	89,9	48,6	82,3	46,3	55,1	49,7	22,7	46,7
Con un figlio	93,2	94,9	90,1	43,3	78,7	54,3	66,2	52,2	20,3	48,9
Con due figli	90,4	94,1	90,3	54,8	85,5	39,0	53,4	50,7	27,6	47,6
Con tre o più figli	88,6	90,7	88,6	54,4	83,1	25,8	37,4	39,1	23,5	35,4
Figlio/a	70,9	75,6	67,9	36,7	71,2	58,4	64,2	61,2	37,6	59,1
Totale	80,1	91,2	88,1	42,7	77,4	58,2	61,3	53,5	20,8	49,7

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

Tavola 2.6 - Tasso di attività delle persone di 25-64 anni per sesso, classe di età e ruolo nella famiglia - Anno 2005

RUOLO NELLA FAMIGLIA	Maschi					Femmine				
	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
Single	89,6	93,0	87,8	42,9	80,3	87,4	91,1	80,0	26,8	63,9
Monogenitore	79,2	94,9	90,4	45,9	69,8	79,4	84,1	71,5	27,9	62,8
Partner in coppia senza figli	96,9	97,5	91,3	33,8	72,0	82,2	81,2	54,0	15,5	49,0
Partner in coppia con figli	96,4	97,0	92,5	50,1	85,0	52,6	60,0	52,2	23,1	50,5
Figlio/a	80,6	83,4	72,7	38,0	80,1	70,8	72,8	65,4	37,8	70,3
Totale	87,3	94,9	91,0	44,3	81,4	66,8	66,6	56,4	21,5	54,3

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

Escludendo i ruoli di “single” e “figlio/a”, a parità di classe di età e struttura familiare, il tasso di disoccupazione femminile è sempre più che doppio di quello maschile (Tavola 2.7). Anche in presenza di figli le

donne continuano a cercare lavoro, ma con tutte le difficoltà nel trovare un'occupazione che consenta loro di prendersi cura contemporaneamente anche della prole.

Tavola 2.7 - Tasso di disoccupazione delle persone di 25-64 anni per sesso, classe di età e ruolo nella famiglia - Anno 2005

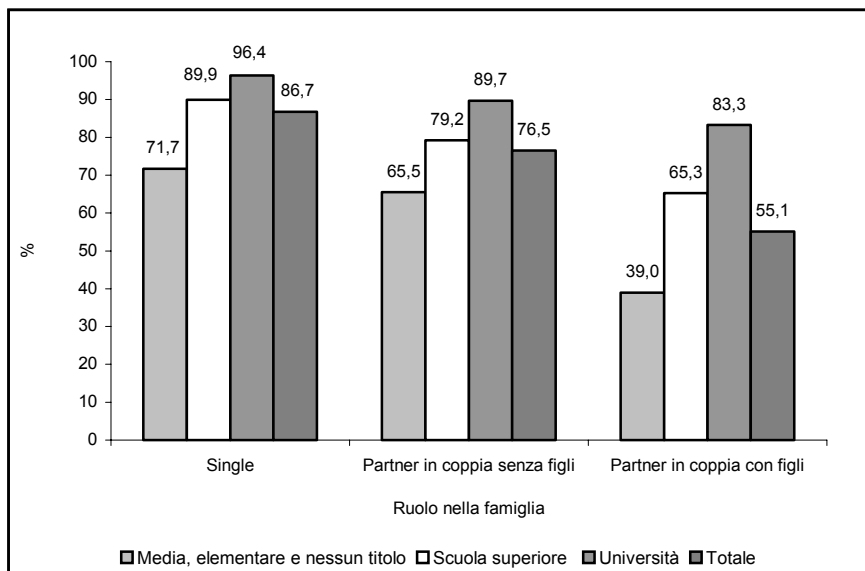
RUOLO NELLA FAMIGLIA	Maschi					Femmine				
	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
Single	6,6	4,1	4,4	5,0	5,0	7,0	4,8	5,2	4,7	5,5
Monogenitore	11,4	5,2	2,6	4,9	4,3	15,7	10,1	6,6	6,5	9,1
Partner in coppia senza figli	3,2	2,5	2,8	4,3	3,1	8,4	5,8	5,0	2,7	6,3
Partner in coppia con figli	4,4	3,1	2,8	3,0	3,2	12,0	8,1	4,8	2,1	7,4
Figlio/a	12,0	9,3	6,6	3,4	11,2	17,5	11,9	6,4	0,6	15,9
Totale	8,2	3,9	3,2	3,6	4,9	12,9	8,0	5,1	3,2	8,4

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

Il possesso di un titolo di studio elevato attenua l'effetto del contesto familiare rispetto alla presenza delle donne nel mercato del lavoro. In presenza di un titolo di studio universitario la partecipazione delle donne è molto alta in tutti i contesti familiari: il livello di occupazione raggiunge l'83,3 per cento tra le madri in coppia di età compresa tra 35 e 44 anni (Figura 2.3).

Analizzando più in dettaglio le caratteristiche dell'occupazione, emerge che le donne hanno maggiori difficoltà nel raggiungere livelli dirigenziali, qualunque sia il contesto familiare in cui vivono. Tuttavia le differenze di genere minime tra i single (il 20,5 per cento delle persone tra 35 e 44 anni è dirigente o imprenditore) tendono ad accentuarsi con l'aumentare del carico familiare. Infatti, svolgono una professione "prestigiosa" tra i partner senza figli il 19,2 per cento degli uomini contro il 16,0 per cento delle donne, tra i genitori in coppia il

Figura 2.3 - Tasso di occupazione delle donne di 35-44 anni per titolo di studio e ruolo nella famiglia - Anno 2005



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

15,8 per cento dei padri contro il 10,9 per cento delle madri (Tavola 2.8).

L'incidenza dell'impiego a tempo determinato è nettamente più elevato tra le donne che tra gli uomini, in tutte le fasce di età. Tra le persone di 35-44 anni in coppia con figli la diffusione del lavoro a termine delle donne è superiore di 6,2 punti rispetto agli uomini.

Sulla crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro ha influito il progressivo sviluppo delle forme di lavoro flessibili che possono aiutare le donne a conciliare il lavoro con le esigenze familiari. L'incidenza del lavoro part time è nettamente superiore tra le donne rispetto agli uomini, sia a parità di età che di contesto familiare (Tavola 2.9). Mentre per gli uomini l'incidenza degli occupati part time non varia di molto al variare del ruolo familiare, per le donne esiste una relazione diretta tra carichi familiari e incidenza dell'impiego part time: all'aumentare dei primi, cresce la quota di occupate che svolgono un

Tavola 2.8 - Occupati di 35-44 anni per sesso, posizione nella professione e ruolo nella famiglia - Anno 2005 (composizione percentuale)

RUOLO NELLA FAMIGLIA	Dirigente, imprenditore	Impiegato	Operaio	Lavoratore in proprio	Totale
MASCHI					
Single	20,6	24,0	35,3	20,1	100,0
Monogenitore	13,1	13,1	37,1	36,6	100,0
Partner in coppia senza figli	19,2	27,1	34,3	19,4	100,0
Partner in coppia con figli	15,8	23,0	39,7	21,5	100,0
FEMMINE					
Single	20,4	43,2	25,1	11,2	100,0
Monogenitore	10,0	37,2	41,0	11,7	100,0
Partner in coppia senza figli	16,0	43,5	28,1	12,4	100,0
Partner in coppia con figli	10,9	42,9	34,0	12,2	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

Tavola 2.9 - Occupati part time di 25-64 anni per sesso, classe di età e ruolo nella famiglia - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

RUOLO NELLA FAMIGLIA	Maschi					Femmine				
	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
Single	4,5	4,2	5,8	8,6	5,2	13,8	12,7	13,7	17,4	14,0
Monogenitore	8,4	3,1	1,2	7,7	3,9	39,2	28,7	22,8	16,1	26,0
Partner in coppia senza figli	2,7	3,1	3,3	8,8	4,0	18,6	21,0	19,1	20,8	19,6
Partner in coppia con figli	2,2	2,7	2,7	5,0	2,9	37,2	36,3	23,0	18,6	30,9
Figlio/a	6,1	6,7	6,9	7,5	6,3	20,7	17,2	11,2	9,1	19,5
Totale	4,4	3,4	3,1	6,3	3,9	25,5	30,3	21,3	18,6	25,5

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

lavoro ad orario ridotto. Rispetto alle single (12,7 per cento), tra i 35 e i 44 anni, l'incidenza delle occupate a tempo parziale raddoppia quando sono mogli senza figli (21 per cento) e triplica quando al ruolo di moglie

si aggiunge anche quello di madre (36,3 per cento); tale incidenza inoltre aumenta ulteriormente se i figli sono più di uno.

2.3 - Le differenze nelle varie aree geografiche del Paese

Notevoli sono le differenze tra le diverse aree territoriali del Paese: come si è visto l'occupazione femminile è aumentata ad un ritmo di crescita superiore a quello maschile, ma tale aumento si è registrato soprattutto nell'Italia settentrionale e centrale (Tavola 2.10).

Tavola 2.10 - Tasso di attività per sesso e ripartizione geografica – Anni 1995-2005 (a)

ANNI	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Mezzogiorno
MASCHI				
1995	73,5	75,9	72,5	70,1
1996	73,6	75,8	72,5	70,1
1997	73,2	75,9	72,1	70,2
1998	73,4	76,2	72,3	71,2
1999	73,9	76,6	72,8	71,2
2000	74,3	77,1	73,1	71,4
2001	74,7	77,4	73,2	71,2
2002	75,2	77,5	73,6	71,6
2003	76,6	78,7	75,5	71,3
2004	77,0	77,8	75,6	70,3
2005	77,2	78,0	75,2	69,9
FEMMINE				
1995	50,1	51,2	46,6	35,5
1996	51,3	52,5	47,4	35,6
1997	51,4	53,7	47,8	36,1
1998	52,6	54,1	48,5	37,7
1999	53,7	55,1	50,1	38,2
2000	54,7	56,5	51,2	38,6
2001	55,7	57,4	52,5	39,5
2002	56,8	58,2	53,0	39,9
2003	57,5	59,2	54,6	40,0
2004	57,8	59,1	55,1	38,7
2005	58,0	59,4	55,5	37,5

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

(a) I dati relativi agli anni 1995-2003 sono frutto di una ricostruzione statistica.

C'è stata una crescita anche nel Mezzogiorno, ma non della stessa intensità di quella verificatasi nel resto del Paese, amplificando in tal modo lo storico divario territoriale tra Nord e Sud.

Quasi tutto l'incremento di occupazione che si è registrato negli ultimi dieci anni è da attribuire al Centro-nord. Solo il 16,8 per cento dell'incremento complessivo del numero di occupati verificatosi dal 1995 al 2005 è da attribuire alle regioni dell'Italia meridionale e insulare. Nel periodo di tempo considerato l'occupazione è aumentata del 13,6 per cento nell'Italia centrosettentrionale, mentre solo del 6,5 per cento nel Mezzogiorno. Con riferimento alle donne, nel Centro-nord le occupate sono aumentate del 24,3 per cento, mentre nel Sud e nelle Isole solo del 12,2 per cento.

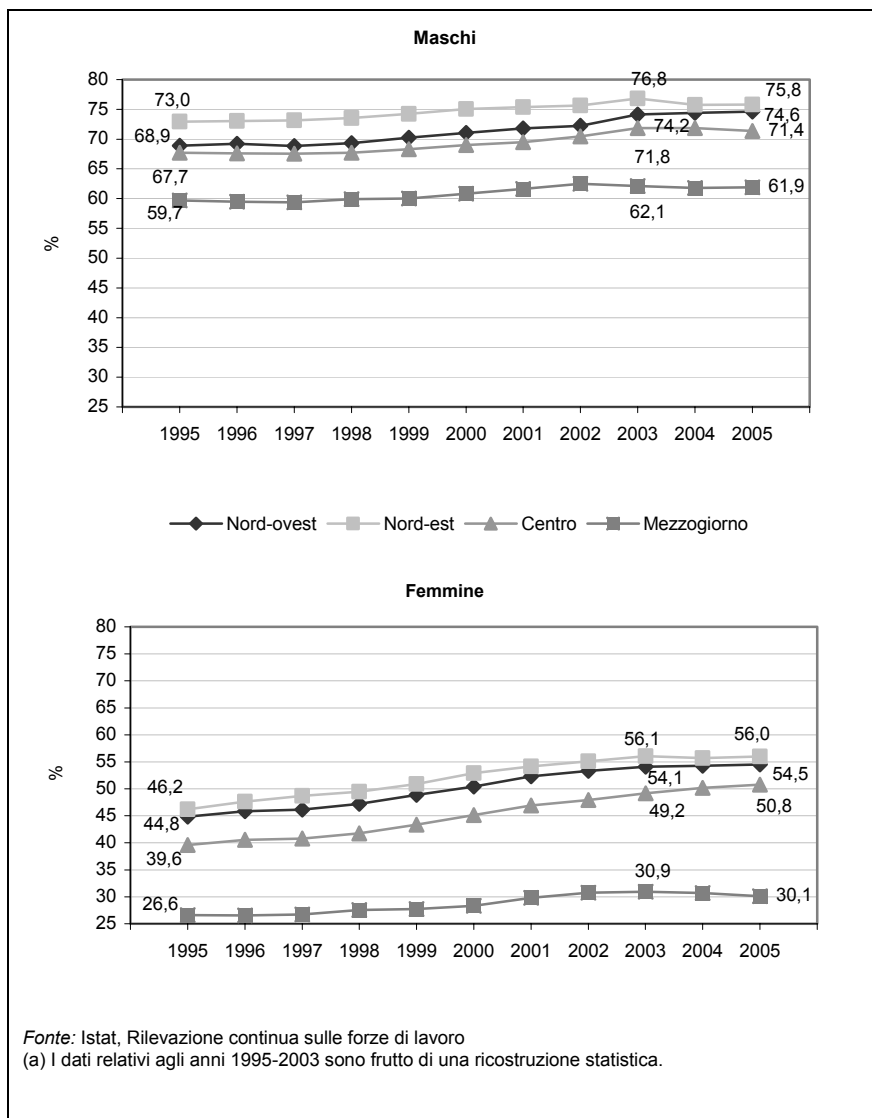
Nel Mezzogiorno il tasso di occupazione maschile è passato dal 59,7 per cento nel 1995 al 61,9 per cento nel 2005, mentre quello femminile dal 26,6 al 30,1 per cento (Figura 2.4). Nel Nord-ovest il tasso di occupazione femminile supera quello delle regioni meridionali e insulari di più di 25 punti percentuali.

In maniera speculare il numero delle persone in cerca di lavoro è diminuito sia al Nord che al Sud e nelle Isole, ma con un trend differenziato (-32,5 per cento al Centro-nord e -19,6 per cento nel Mezzogiorno). Mentre nel Centro-nord la diminuzione, in termini percentuali, è stata la stessa sia per gli uomini che per le donne, nel Mezzogiorno la diminuzione è stata leggermente superiore per gli uomini (Figura 2.5).

Quindi, il processo di crescita dell'occupazione e dell'offerta di lavoro femminile sembra un fenomeno ristretto alle aree economicamente più avanzate nelle quali esistono da tempo fenomeni di saturazione dell'offerta maschile.

In merito alle caratteristiche dell'occupazione femminile, le differenze territoriali più evidenti riguardano una maggiore diffusione del lavoro precario nel Mezzogiorno ed una più rilevante espansione dell'occupazione a tempo parziale nel Centro e nel Nord del Paese. Ha un impiego a tempo determinato poco più di una donna su dieci residenti nel Nord-ovest; nel Sud e nelle Isole tale incidenza raddoppia riguardando il 21,7 per cento delle dipendenti a termine (Tavola 2.11). L'incidenza dell'occupazione part time, invece, raggiunge il 27,8 per cento nell'Italia nord-orientale e si riduce al 22,2 per cento nel Mezzogiorno.

Figura 2.4 - Tasso di occupazione della popolazione di 15-64 anni per sesso e ripartizione geografica - Anni 1995-2005 (a)



**Figura 2.5 - Tasso di disoccupazione per sesso e ripartizione geografica
Anni 1995-2005 (a)**

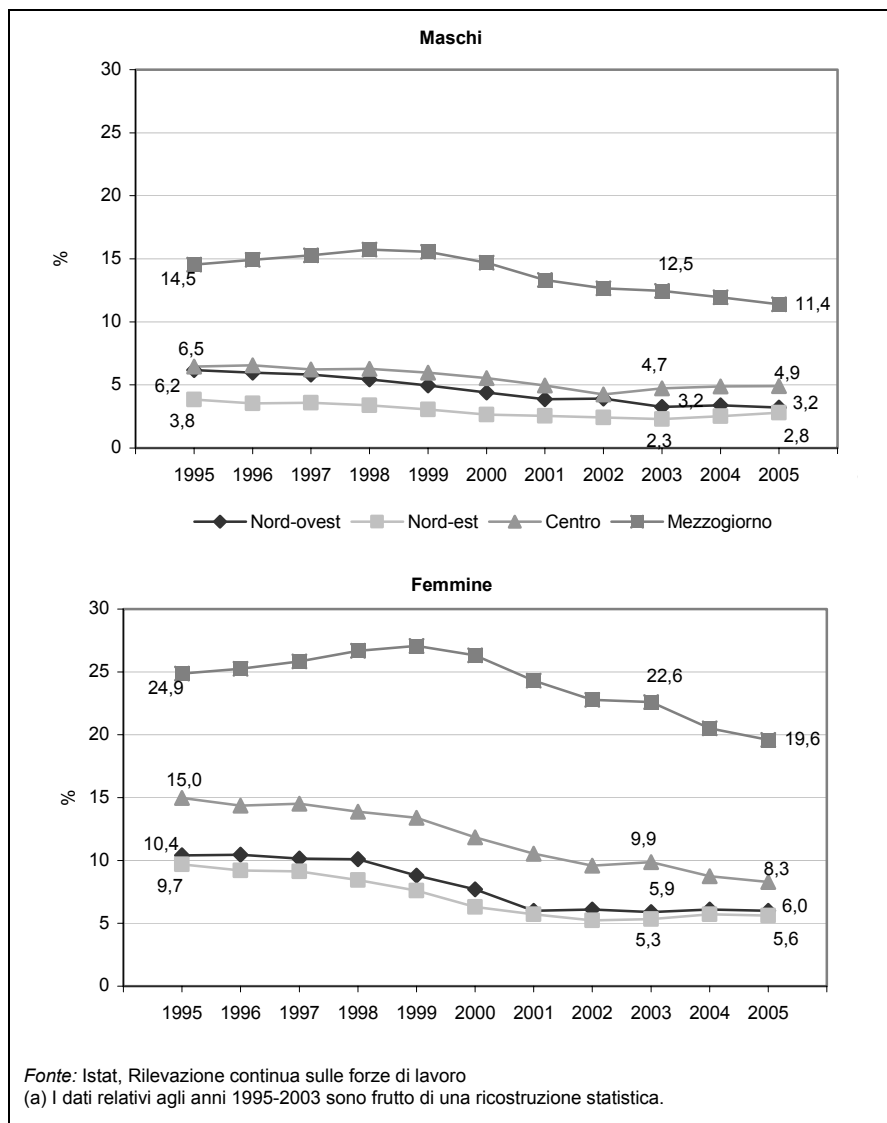


Tavola 2.11 - Occupati part time e occupati dipendenti a termine per ripartizione geografica e sesso - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Occupati a tempo parziale		Occupati dipendenti a termine	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Nord-ovest	3,8	25,7	7,3	10,9
Nord-est	3,8	27,8	8,8	13,5
Centro	5,6	26,6	10,5	13,7
Mezzogiorno	5,3	22,2	14,4	21,7
Totale	4,6	25,6	10,5	14,7

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

L'influenza del contesto familiare sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro è evidente in tutte le aree geografiche del nostro Paese. In particolare, l'aumento dei carichi familiari sembra aggravare ulteriormente il divario territoriale tra Nord e Sud, rendendo critica la situazione delle donne che risiedono nel Mezzogiorno. Il tasso di occupazione delle madri nella fascia di età 35-44 anni che vivono in coppia nell'Italia meridionale e insulare è pari al 36,5 per cento, contro il 70,4 per cento di quelle che risiedono nell'Italia nord-orientale (Tavola 2.12).

Tavola 2.12 - Tasso di occupazione delle persone di 35-44 anni per sesso, ripartizione geografica e ruolo nella famiglia - Anno 2005

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Maschi			Femmine		
	Single	Partner in coppia senza figli	Partner in coppia con figli	Single	Partner in coppia senza figli	Partner in coppia con figli
Nord-ovest	92,9	96,7	97,7	89,5	83,9	66,7
Nord-est	92,8	97,5	97,9	93,5	82,2	70,4
Centro	91,0	97,0	96,5	90,0	77,1	61,9
Mezzogiorno	78,8	87,7	88,3	70,5	54,5	36,5
Totale	89,2	95,1	94,0	86,7	76,5	55,1

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005



3. La giornata lavorativa

3.1 - Introduzione

Una chiave per studiare il problema del *work-life balance* è rappresentata dalle ore di lavoro e dal numero totale di ore residue su cui ciascun individuo può contare “per un uso discrezionale”.¹ Conciliare ruoli diversi significa infatti sostanzialmente conciliare tempi diversi: tempi per il lavoro, tempi per la famiglia, tempi per sé.

Ovviamente le ore di lavoro condizionano fortemente la qualità della vita: maggiore è il tempo dedicato al lavoro nel corso di una giornata o di una settimana, meno tempo resta per godere dei frutti di tale impegno. Considerare l’influenza del lavoro sulla conciliazione dei bisogni richiede però una più ampia definizione delle ore lavorate. Il tempo non retribuito, ma speso in attività che consentono a sé e alla propria famiglia di conservare un certo standard di vita, va anch’esso considerato.

Per avere, cioè, un quadro completo delle difficoltà di conciliazione e delle possibili soluzioni è necessario misurare, accanto al tempo di lavoro retribuito, anche il tempo per il lavoro non retribuito e in

Il presente capitolo è stato curato da: Maria Clelia Romano.

¹ Fisher, K. e R. Layte, *Measuring Work-Life Balance Using Time Diary Data*. (eIJTUR: vol. 1, n.1, 2004), 1-13.

generale il tempo non obbligato, ovvero il tempo libero dal lavoro e dalle esigenze fisiologiche.

Agli indicatori oggettivi di comportamento vanno inoltre affiancati indicatori soggettivi: non è sufficiente rilevare una effettiva situazione di conflitto tra ruoli, e le eventuali strategie adottate per farvi fronte, ma anche la percezione che di tale conflitto hanno i diretti interessati. Ciò nonostante le relazioni tra dimensione soggettiva e comportamenti siano spesso complesse e di difficile interpretazione: la soddisfazione rimanda infatti ad una eterogeneità di dimensioni qualitative del vivere quotidiano che difficilmente possono essere colte nel loro complesso da un'indagine statistica.

Possedere certi beni, avere accesso a dei servizi o a delle "opportunità", avere più tempo da dedicare allo svago non significa *automaticamente* avere una vita "conciliata". Allo stesso modo un lavoro molto impegnativo in termini di ore lavorate può essere percepito come oneroso o essere, al contrario, molto gratificante e come tale di per sé favorire la conciliazione (Paragrafo 3.2.2)².

Sotto questo profilo le indagini sull'uso del tempo forniscono informazioni preziose all'analisi della conciliazione tra lavoro e famiglia. I diari giornalieri, nei quali le persone riportano quello che fanno durante il giorno, dove e con chi si trovano, offrono un ampio spettro di informazioni necessarie a misurare l'equilibrio tra tempi diversi.

Ciò è ancora più vero con riferimento alla rilevazione condotta in Italia nel 2002-2003, nel corso della quale è stata indagata la tematica della conciliazione lavoro famiglia con un set di quesiti progettati ad hoc su richiesta del Dipartimento delle Pari opportunità che ha voluto a tal fine stipulare una convenzione con l'Istat.

In questo capitolo, a partire dai dati sull'uso del tempo, si focalizzerà l'attenzione sul tempo dedicato al lavoro retribuito, evidenziandone le sovrapposizioni con gli altri tempi di vita e i risvolti in termini di soddisfazione. Nel successivo, invece, si analizzerà il tempo dedicato al lavoro non retribuito e il tempo totale di lavoro.

² Diversi studi hanno messo in evidenza l'importanza delle caratteristiche del lavoro svolto, degli aspetti relazionali con colleghi e superiori e in generale dell'ambiente lavorativo ai fini della capacità dei lavoratori di conciliare lavoro e famiglia: si vedano in particolare Peter Berg, Arne L. Kalleberg, Eillen Appelbaum, *Balancing Work and Family: The Role of High - Commitment Environments*, in *Industrial Relations*, vol.42, n.2, aprile 2003 e Anna-Maija Lehto, *Time Pressure as a Stress Factor. Competitiveness and Gendering Changes in Working Conditions*. Contributo presentato al II International Congress Women, Work and Health, 19-22 settembre 1999 a Rio de Janeiro, pp.145-146

3.2 - Il tempo dedicato al lavoro retribuito

Il tempo dedicato al lavoro retribuito³ rappresenta una parte importante della giornata, che condiziona fortemente l'organizzazione di tutti gli altri tempi di vita (tempo per la famiglia, per la cura della propria persona, tempo libero, eccetera)⁴.

Se si considera il complesso degli occupati, in un giorno medio settimanale il tempo di lavoro occupa poco meno di un quarto dell'intera giornata, cioè 5h27'⁵, ad esso vanno aggiunti i 44' di tempo necessari per raggiungere il luogo di lavoro e fare ritorno a casa. Considerando solo il collettivo di quanti hanno dedicato al lavoro retribuito almeno dieci minuti nel corso della giornata, la durata media (specificata) del tempo di lavoro si attesta sulle 7h39': per la precisione 7h47' in un giorno feriale, 6h48' di sabato e 7h di domenica. In altri termini, una giornata lavorativa vede assorbito dal lavoro quasi un terzo delle 24 ore⁶.

L'impatto del tempo di lavoro sulla giornata degli occupati non è lo stesso per uomini e donne: in un giorno medio settimanale, gli uomini dedicano al lavoro retribuito 6h03' contro le 4h28' delle donne. Questa differenza è dovuta in parte ad una frequenza di partecipazione femminile più bassa (66,1 per cento contro il 74,4 per cento), in parte ad una durata effettiva del tempo di lavoro per le donne generalmente più contenuta (6h46' contro 8h09' degli occupati).

Indipendentemente dal genere, il tipo di professione e il regime orario influenzano molto l'ammontare di tempo quotidiano dedicato al lavoro (Tavola 3.1). I lavoratori autonomi dedicano al lavoro

³ Molti studi hanno dimostrato che la stima delle ore di lavoro derivante dalle indagini sull'uso del tempo è più accurata e attendibile di quelle derivanti dai quesiti utilizzati nelle indagini sulle forze di lavoro: su questo aspetto si veda tra gli altri Gershuny J. (2000), Robinson J.P. and Godbey G. (1999).

⁴ Nel corso dell'indagine Istat multiscopo Uso del tempo 2002-2003 gli intervistati hanno compilato un diario giornaliero, nel quale hanno descritto le attività svolte nel corso delle 24 ore di un giorno casualmente assegnato alla famiglia campione (e a tutti i suoi componenti).

⁵ Questo valore tiene conto anche di quanti nello specifico giorno considerato, per varie ragioni, non hanno lavorato.

⁶ Nel seguito del lavoro si farà riferimento ai tempi di lavoro al netto degli spostamenti e, ove non diversamente specificato, verranno commentate le durate medie generiche, in quanto consentono di contestualizzare il tempo dedicato ad una specifica attività nell'arco della giornata (la somma delle durate medie generiche riferite alle varie attività quotidiane ammonta alle 24 ore) e di comparare collettivi di diversa dimensione.

mediamente circa un'ora in più dei dipendenti (+57' gli uomini, +28' le donne).

Tavola 3.1 - Tempo dedicato al lavoro dagli occupati per sesso e tipo di lavoro - Anni 2002-2003 (durata media specifica, durata media generica in ore e minuti e frequenza di partecipazione in percentuale) (a)

		Maschi	Femmine	Totale
Autonomi	M.g.	6:43	4:51	6:10
	%	79,6	70,0	76,8
	M.s.	8:26	6:56	8:02
Dipendenti	M.g.	5:46	4:23	5:11
	%	72,1	65,0	69,1
	M.s.	8:00	6:44	7:30
Totale	M.g.	6:03	4:28	5:27
	%	74,4	66,1	71,2
	M.s.	8:09	6:46	7:39

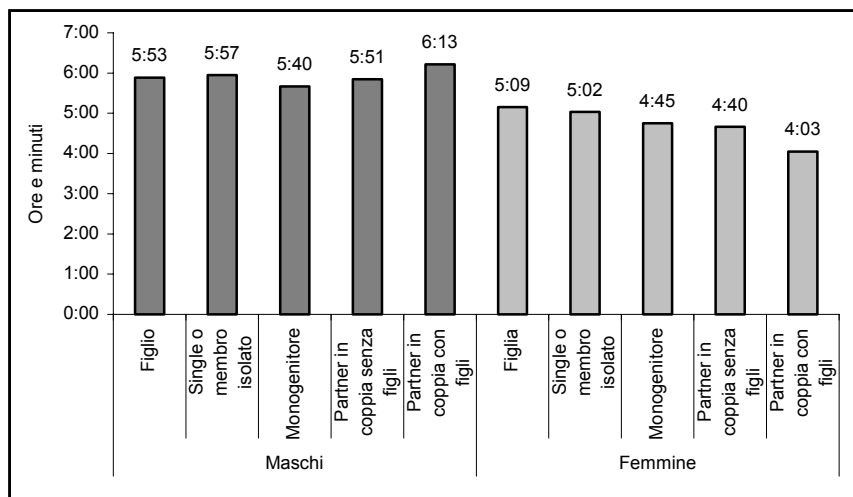
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

(a) La durata media generica misura il tempo impiegato nello svolgere determinate attività dall'insieme della popolazione. La durata media specifica misura il tempo impiegato nello svolgere determinate attività solo dall'insieme della popolazione che le svolge effettivamente. La frequenza di partecipazione ad una data attività misura la percentuale di popolazione che mediamente, in un determinato tipo di giorno, svolge una determinata attività.

Invece, non sono indipendenti dal genere le variazioni e l'intensità delle stesse che si associano ai diversi ruoli familiari e che sono in genere più ampie per le donne. In particolare, le donne lavorano di più se non hanno carichi familiari, dunque se sono single o vivono a casa dei genitori. Vivere con un partner e, soprattutto, avere figli comporta, invece, un decremento del tempo dedicato al lavoro retribuito e un parallelo incremento del tempo di lavoro familiare (Figura 3.1). Le madri in coppia dedicano al lavoro retribuito 4h03' contro le 5h09' di quante vivono ancora a casa dei genitori.

Agli uomini accade il contrario: gli occupati in coppia con figli sono i lavoratori che dedicano una parte più cospicua della propria giornata al lavoro retribuito (6h13' contro 5h53' degli uomini che vivono come figli con i genitori).

Figura 3.1 - Tempo dedicato al lavoro dagli occupati per sesso e ruolo nella famiglia - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

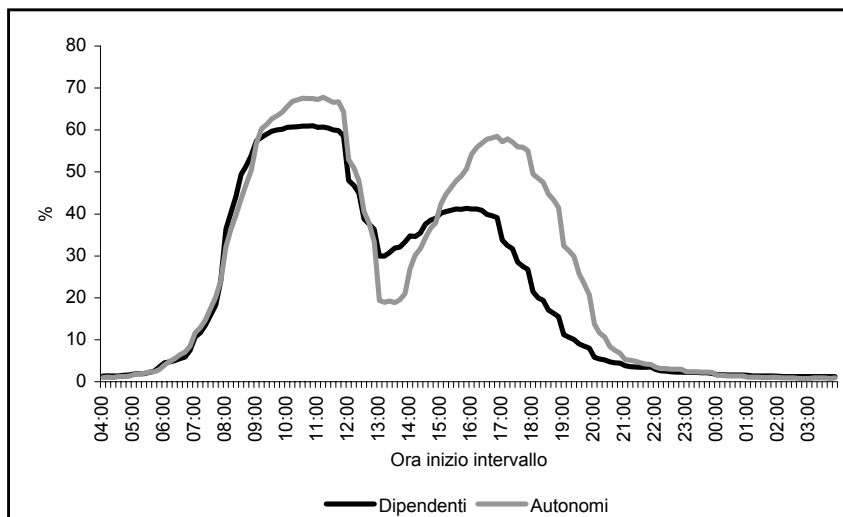
3.2.1 - Il ritmo giornaliero del lavoro retribuito e la percezione degli intervistati

L'analisi dei grafici per punti orari che riportano la percentuale di persone impegnate nel lavoro alle varie ore del giorno, consente di mettere in luce i momenti della giornata in cui si concentrano le attività di lavoro. In generale, la curva della partecipazione alle attività lavorative presenta un andamento bimodale (Figura 3.2). Per autonomi e dipendenti il primo picco di partecipazione si registra tra le 9:00 e le 12:00, quando è al lavoro più del 50 per cento degli occupati. Ad eccezione che tra le 7:00 e le 8:00 del mattino, la frequenza di partecipazione degli autonomi è generalmente più elevata.

Nella seconda parte della giornata le differenze sono ancora più evidenti: a partire dalle 15:00, i dipendenti fanno registrare una minore frequenza di partecipazione. Alle 17:00, per esempio, sono al lavoro il 33,8 per cento dei dipendenti a fronte del 57,2 per cento degli autonomi. In altri termini, i dipendenti hanno generalmente un orario lavorativo più concentrato e sono meno numerosi quelli che lavorano di pomeriggio; per gli autonomi, invece, la parte centrale della mattinata e

il pomeriggio presentano una frequenza di partecipazione molto simile e comunque più elevata di quella relativa ai dipendenti.

Figura 3.2 - Frequenza di partecipazione degli occupati alle attività di lavoro retribuito per posizione nella professione e punti orari - Anni 2002-2003 (in percentuale)

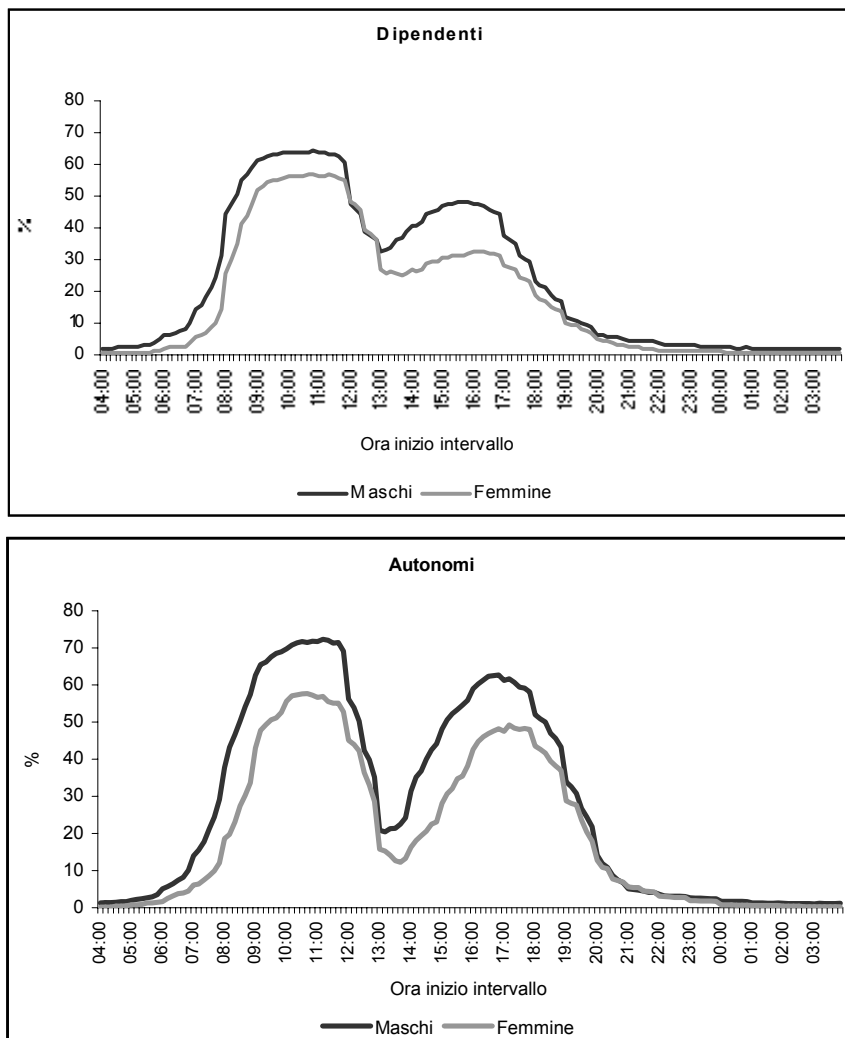


Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Un'altra differenza riguarda la pausa pranzo più diffusa tra gli autonomi: tra le 13:00 e le 13:30 poco meno di un terzo dei dipendenti lavora, contro il 19 per cento circa degli autonomi.

Passando alle differenze di genere, la frequenza di partecipazione delle donne è più bassa di quella degli uomini a tutte le ore del giorno. Inoltre, le curve che descrivono l'andamento della partecipazione femminile sono più strette, ad indicare una maggiore concentrazione dell'attività lavorativa in particolari momenti della giornata: iniziano a lavorare più tardi ed è più diffusa rispetto agli uomini l'interruzione dell'attività lavorativa ad ora di pranzo. In particolare, le curve degli autonomi presentano un andamento bimodale molto simile tra i due generi. Tra i dipendenti, invece, sono più evidenti le differenze: la partecipazione pomeridiana alle attività di lavoro delle donne è molto più contenuta (Figura 3.3).

Figura 3.3 - Frequenza di partecipazione degli occupati alle attività di lavoro retribuito per posizione nella professione, sesso e punti orari - Anni 2002-2003 (in percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

In sintesi, avere un lavoro autonomo comporta non solo una dilatazione dell'orario di lavoro, ma anche una sua maggiore estensione nell'arco delle 24 ore. Tuttavia le abituali interruzioni ad ora di pranzo vengono incontro alle esigenze di flessibilità soprattutto delle donne che cercano anche di concentrare al massimo le ore di lavoro, al pari di quanto fanno le lavoratrici alle dipendenze, che restano avvantaggiate dalla possibilità di liberare le ore pomeridiane.

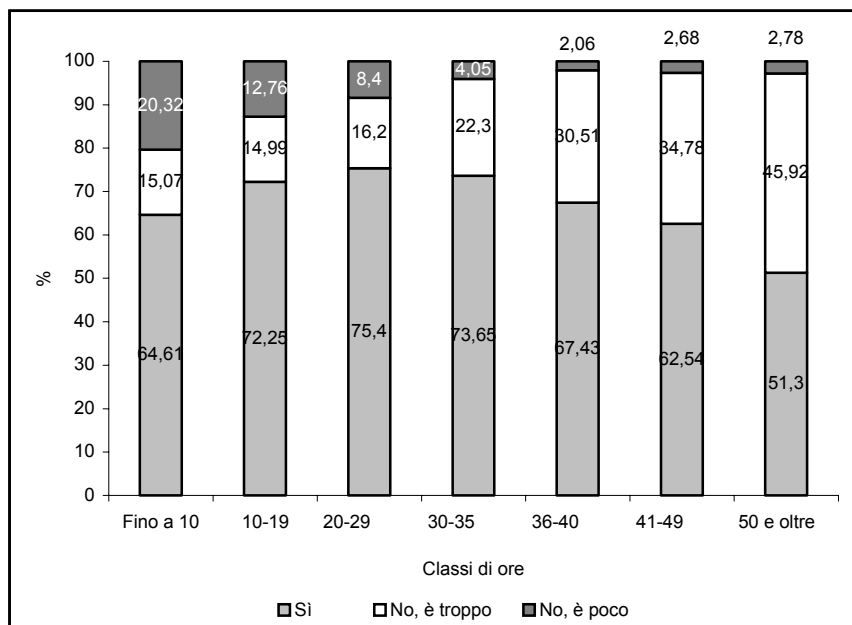
3.2.2 - Orario di lavoro e opinione degli intervistati

Le diverse articolazioni degli orari di lavoro fin qui descritte si associano a diversi livelli di soddisfazione.

Due terzi degli occupati si ritiene soddisfatto del tempo dedicato al lavoro, il 31,5 per cento lo ritiene eccessivo e il 3,5 per cento, al contrario, troppo esiguo. La relazione con il numero di ore settimanali abitualmente lavorate è evidente (Figura 3.5): al crescere del numero di ore cresce la quota di quanti ritengono eccessivo il tempo di lavoro. Ad esempio, il 45,9 per cento degli occupati che abitualmente lavorano oltre le 50 ore a settimana dichiara di lavorare troppo, contro il 34 per cento di quanti lavorano tra le 40 e le 49 ore. Sebbene la relazione tra quantità di ore di lavoro abituali e soddisfazione per il tempo dedicato al lavoro sia evidente, emergono anche degli elementi che evidenziano la dimensione fortemente soggettiva della percezione del tempo. A titolo di esempio, se si considera la classe di ore di lavoro settimanale più diffusa (36-40 ore), il 67,4 per cento si dichiara soddisfatto del tempo di lavoro, il 30,5 per cento lo ritiene eccessivo e il due per cento troppo poco. Ciò a conferma che sulla percezione influiscono molteplici fattori, spesso di natura qualitativa, e relativi non solo al tipo di lavoro ma in generale alla qualità della vita del lavoratore.

La differenza negli orari di lavoro di autonomi e dipendenti è interiorizzata al punto che la stessa percezione dell'orario di lavoro ne risente. I dipendenti che si dichiarano soddisfatti del tempo dedicato al lavoro lavorano in media circa 38 ore a settimana, gli autonomi soddisfatti del tempo di lavoro lavorano in media 46 ore e mezzo. Similmente, la media settimanale delle ore lavorate dai dipendenti che considerano eccessivo l'orario di lavoro si attesta sulle 42 ore, contro le 53 degli autonomi.

Figura 3.4 - Occupati per soddisfazione del tempo dedicato al lavoro e classi di ore di lavoro abituale settimanale - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)

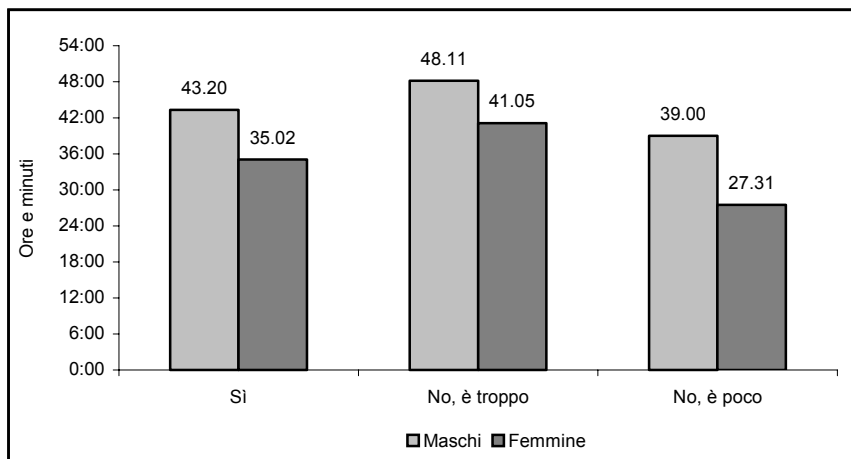


Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Anche le differenze di genere si riflettono sulla valutazione del proprio tempo di lavoro. Le donne che ritengono adeguato il tempo dedicato al lavoro vi dedicano mediamente otto ore in meno degli uomini: per la precisione, rispettivamente 35 e 43 ore. La differenza è analoga anche tra quanti ritengono il tempo di lavoro eccessivo: rispettivamente 41 e 48 ore (Figura 3.5).

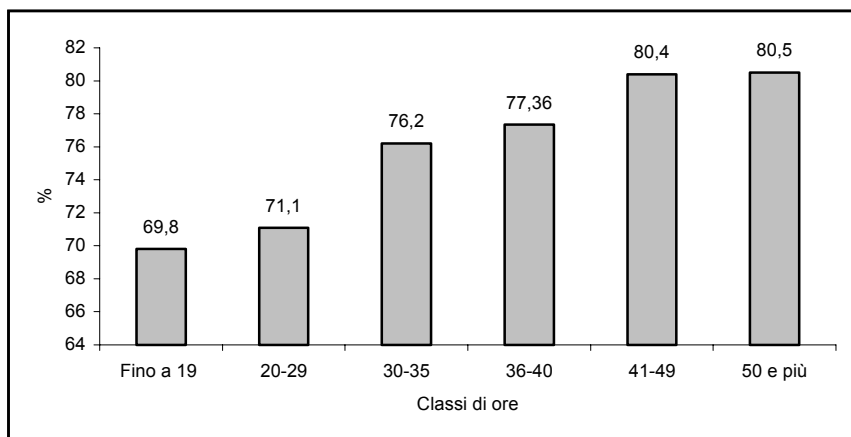
Al di là della relazione tra tempo abituale di lavoro e percezione dello stesso, è interessante anche approfondire la relazione tra queste due dimensioni e la soddisfazione espressa sul lavoro in generale. Sotto questo profilo chi lavora abitualmente più ore è anche più frequentemente soddisfatto del lavoro (Figura 3.6). Essere gratificati dal lavoro è molto probabilmente una preconditione della disponibilità a dedicarvi più tempo.

Figura 3.5 - Ore abituali di lavoro settimanale svolto dagli occupati per sesso, soddisfazione del tempo dedicato al lavoro - Anni 2002-2003 (numero medio)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

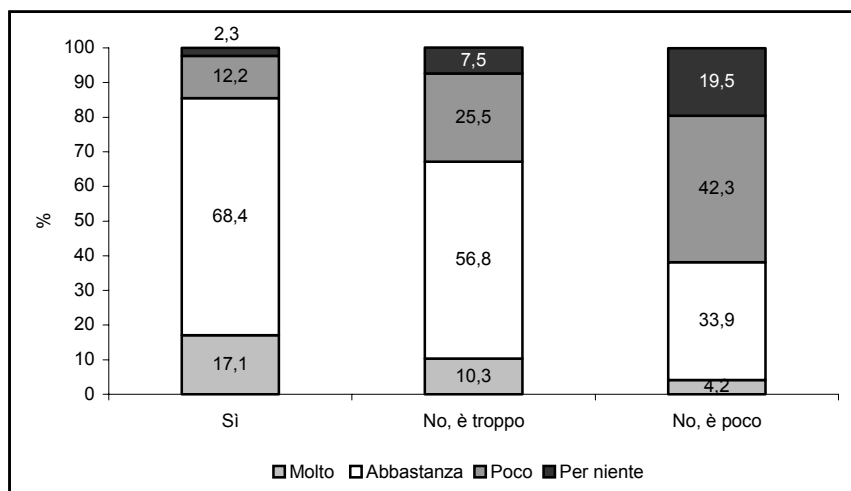
Figura 3.6 - Occupati soddisfatti (molto o abbastanza) del lavoro per classi di ore di lavoro abituale settimanale - Anni 2002-2003 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Diversa è invece la relazione tra soddisfazione per la situazione lavorativa in generale e la soddisfazione relativa al tempo che vi si dedica. Ovviamente ci sono lavoratori soddisfatti del tempo dedicato al lavoro e non del lavoro nel suo complesso, e viceversa. Tuttavia, in linea generale, se il tempo di lavoro è ritenuto eccessivo o troppo scarso, aumenta la frequenza di quanti si dichiarano insoddisfatti del lavoro (Figura 3.7). Tra quanti ritengono scarso il tempo di lavoro gli insoddisfatti ammontano al 61,7 per cento; tra quanti lo ritengono eccessivo scendono al 32,9 per cento e si riducono al 14,4 per cento tra quanti esprimono soddisfazione per la dimensione temporale.

Figura 3.7 - Occupati per grado di soddisfazione del lavoro e soddisfazione per il tempo di lavoro - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

3.2.3 - La sovrapposizione dei tempi di vita: lavoro e non lavoro

Il tema dell'orario di lavoro è sempre più centrale nell'ottica delle politiche di conciliazione, non solo per le richieste dei lavoratori di orari più flessibili e sincronizzabili con gli altri tempi sociali, ma anche per le crescenti richieste di flessibilità provenienti dal mercato del lavoro, in parte originate dall'esigenza di assecondare le necessità produttive, in

parte connesse alla natura stessa di alcune sempre più diffuse professioni (per esempio quelle di natura intellettuale). Tuttavia, rispondere alla richiesta di disponibilità e di flessibilità dell'orario di lavoro può significare che il lavoro diventi un ambito predominante della propria quotidianità, in grado di schiacciare gli altri tempi di vita oltre che di modificarne la qualità del vissuto. Di fatto, spesso i tempi di lavoro impegnano gli individui anche in momenti della giornata o della settimana solitamente dedicati alla famiglia, al tempo libero, eccetera. La linea di confine tra le due dimensioni (lavoro/non lavoro) è sempre più sfumata: si ricevono telefonate di lavoro anche nel tempo libero, si scaricano messaggi di posta concernenti il lavoro anche nel fine settimana, eccetera.

In Italia più di cinque milioni di occupati (23,2 per cento) dichiarano di lavorare in tempi extra-lavorativi⁷. Le differenze di genere sono minime essendo il fenomeno connesso per lo più al tipo di lavoro svolto. Infatti, gli sconfinamenti del tempo di lavoro sono più diffusi tra gli autonomi, che lo sperimentano nel 37,3 per cento dei casi a fronte del 18 per cento dei dipendenti (Figura 3.8). Le professioni per le quali il fenomeno è più significativo sono, tra i dipendenti, gli insegnanti (67,3 per cento), i dirigenti (55,5 per cento) e i quadri (40,3 per cento); tra gli autonomi, i liberi professionisti (57,3 per cento) e gli imprenditori (44,7 per cento).

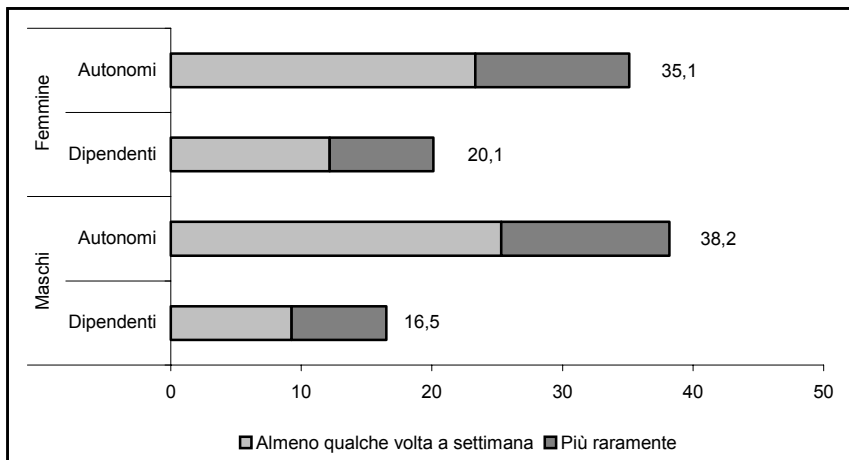
Anche la frequenza con cui si lavora al di fuori dell'orario di lavoro è più elevata per gli autonomi: tra questi il 66,2 per cento lavora al di fuori dell'orario di lavoro almeno qualche volta a settimana, contro il 58,2 per cento dei dipendenti. Tuttavia, sono gli insegnanti a dichiarare più frequentemente, in assoluto, una maggiore regolarità di lavoro a casa: il 37,7 per cento lo fa tutti i giorni. Questo dato spiega anche perché tra le donne dipendenti il fenomeno sia più diffuso che tra gli uomini. Tra gli autonomi sono invece gli imprenditori a lavorare tutti i giorni fuori dell'orario di lavoro in misura maggiore (23,1 per cento).

Se lo sconfinamento dei tempi di lavoro negli altri tempi di vita è quotidiano, esso si traduce in un incremento del tempo lordo di lavoro di oltre mezz'ora. Chi lo fa tutti i giorni ha un orario giornaliero di lavoro mediamente più lungo di 46 minuti rispetto a quanti non sperimentano

⁷ Rientrano in tale categoria quanti affermano di lavorare al di fuori del proprio orario di lavoro, portare il lavoro a casa o lavorare durante il proprio tempo libero.

questo sconfinamento: su base settimanale totalizzano cioè oltre cinque ore di lavoro aggiuntivo.

Figura 3.8 - Occupati per frequenza con cui capita di lavorare al di fuori dell'orario di lavoro, portarsi il lavoro a casa o lavorare durante il tempo libero per sesso e tipo di lavoro - Anni 2002-2003 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)



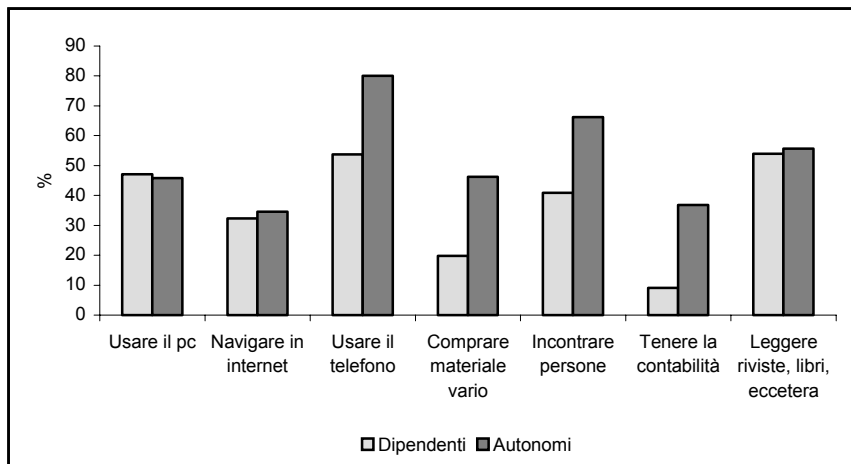
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Se si analizzano le specifiche attività svolte frequentemente (almeno qualche volta durante la settimana) a fini lavorativi ma fuori dall'orario di lavoro, al primo posto per frequenza di svolgimento si colloca l'uso del telefono, a cui ricorre il 65,1 per cento degli occupati che lavorano fuori dell'orario di lavoro. Anche leggere riviste (54,7 per cento) e incontrare persone (51,9 per cento) sono attività svolte da oltre la metà degli individui più volte nell'arco di una settimana. Seguono poi l'utilizzo del pc (46,6 per cento), l'uso di Internet (33,3 per cento), l'acquisto di materiale vario (31,2 per cento) e il lavoro di contabilità (21,1 per cento) (Figura 3.9).

Le attività di formazione/informazione attraverso la lettura di materiale cartaceo o l'accesso ad Internet, insieme all'uso del pc, sono attività diffuse in ugual misura tra autonomi e dipendenti. La gestione delle relazioni di lavoro (di persona o per telefono) e le attività più

direttamente collegate al proprio lavoro (acquisto materiale e gestione della contabilità) sono più diffuse tra gli autonomi.

Figura 3.9 - Occupati per attività svolte almeno qualche volta a settimana a fini lavorativi ma al di fuori dell'orario di lavoro, per posizione nella professione - Anni 2002-2003 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)




Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Lo sconfinamento del tempo di lavoro in altri tempi di vita si lega in modo complesso alla soddisfazione per il proprio tempo di lavoro: tra quanti sperimentano questa sovrapposizione dei tempi (soprattutto se ciò accade quotidianamente) sono più numerosi gli occupati che ritengono eccessivo il tempo di lavoro (cinque punti percentuali in più rispetto a quanti non lavorano mai fuori dall'orario di lavoro) e che si dichiarano stressati per motivi di lavoro (12 punti in più); allo stesso tempo, sono anche più numerosi coloro che si dichiarano più frequentemente molto soddisfatti del proprio lavoro in generale (quattro punti percentuali in più). A questo proposito, va forse sottolineato che sentirsi gratificati dal lavoro può essere una prerogativa stessa dello sconfinamento del lavoro in altri tempi di vita.

In conclusione, i risultati confermano la complessità della relazione tra orario di lavoro e soddisfazione. Lavorare oltre una certa soglia di

ore (variabile per autonomi e dipendenti), così come vivere uno sconfinamento (che tra l'altro spesso si associa a una maggiore durata del tempo di lavoro) sono fattori che possono associarsi alla sensazione che il lavoro occupi una parte eccessiva del proprio tempo quotidiano e ad una conseguente insoddisfazione; tuttavia la relazione può essere anche di segno opposto, per cui un lavoro molto impegnativo e invasivo della quotidianità può associarsi ad un più alto livello di gratificazione.



4. Lavoro familiare e genere: un gap trasversale alle fasi della vita

4.1 - Le disuguaglianze di genere nel lavoro familiare

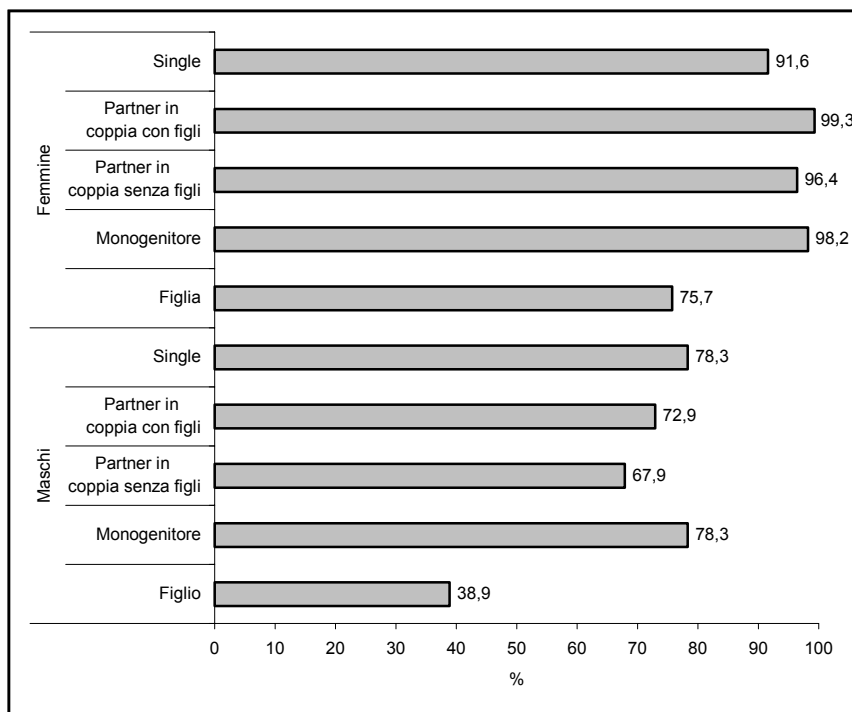
Come si è visto nel capitolo 1, la divisione del lavoro in Italia presenta una connotazione di genere più spiccata che negli altri paesi. Il lavoro familiare resta una responsabilità quasi esclusiva delle donne in tutte le fasi della vita. Nel presente capitolo saranno oggetto di analisi i carichi di lavoro che ricadono sulla donna lavoratrice soprattutto quando è madre, il ruolo ancora marginale degli uomini anche nelle fasi più critiche del ciclo di vita familiare e i mutamenti che si sono registrati nel periodo che separa le due rilevazioni Istat sull'uso del tempo.

Se si considera il numero di persone che in un giorno medio dedica almeno dieci minuti ad un'attività di lavoro familiare: le differenze tra uomini e donne sono evidenti in qualsiasi condizione familiare, che si viva ancora a casa dei genitori, che si faccia parte di una coppia e, addirittura, anche quando si vive da soli.

Il presente capitolo è stato curato da: Maria Clelia Romano.

Già quando si vive come figli nella propria famiglia di origine, nel corso delle 24 ore il 75,7 per cento delle donne è impegnato in attività di lavoro familiare a fronte di appena il 38,9 per cento dei maschi nella stessa condizione familiare (Figura 4.1). Anche quando si è single, il coinvolgimento nel lavoro familiare è diverso: dedicano almeno dieci minuti alle attività domestiche il 78,3 per cento degli uomini a fronte del 91,6 per cento delle donne. La condizione di single è quella che, dopo la condizione di figlia, alleggerisce maggiormente le donne ma, come evidente, in misura molto limitata.

Figura 4.1 - Lavoro familiare delle persone occupate per sesso e ruolo nella famiglia in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003
(frequenza di partecipazione in percentuale)

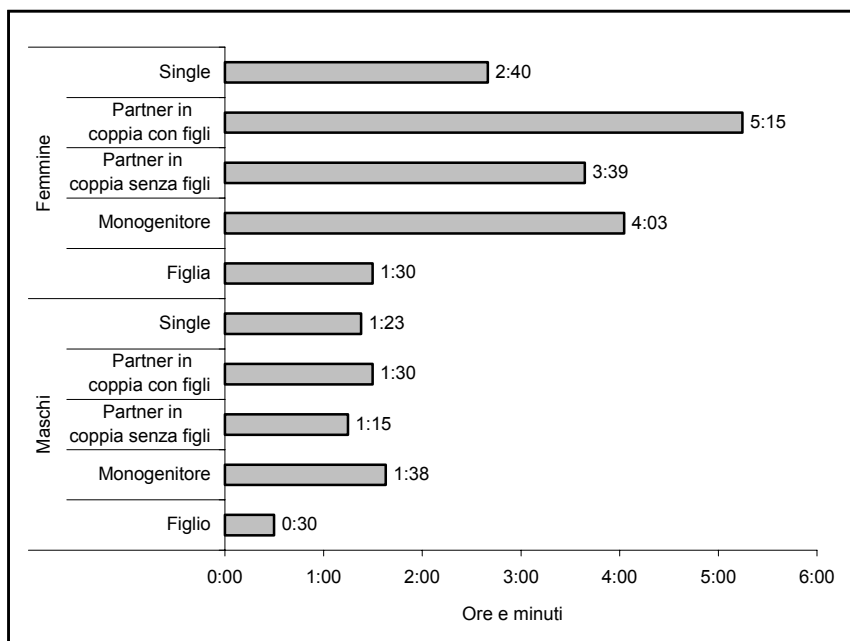


Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Le differenze persistono quando si forma una famiglia: che vi siano o meno dei figli, conta poco; circa tre uomini in coppia su dieci non svolgono nel corso di un giorno medio alcuna attività di lavoro familiare, al contrario quasi nessuna donna in coppia riesce a esimersi dal farlo.

L'analisi del tempo dedicato al lavoro familiare non fa che confermare e chiarire la dimensione delle differenze appena descritte. Se per le donne il passaggio dalla condizione di single a quella di partner in coppia accresce il carico di lavoro familiare di un'ora, in assenza di figli, e di oltre due ore e mezza in presenza di figli (Figura 4.2), la situazione per gli uomini è completamente diversa: le differenze sono

Figura 4.2 - Tempo di lavoro familiare delle persone occupate per sesso e ruolo nella famiglia in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)



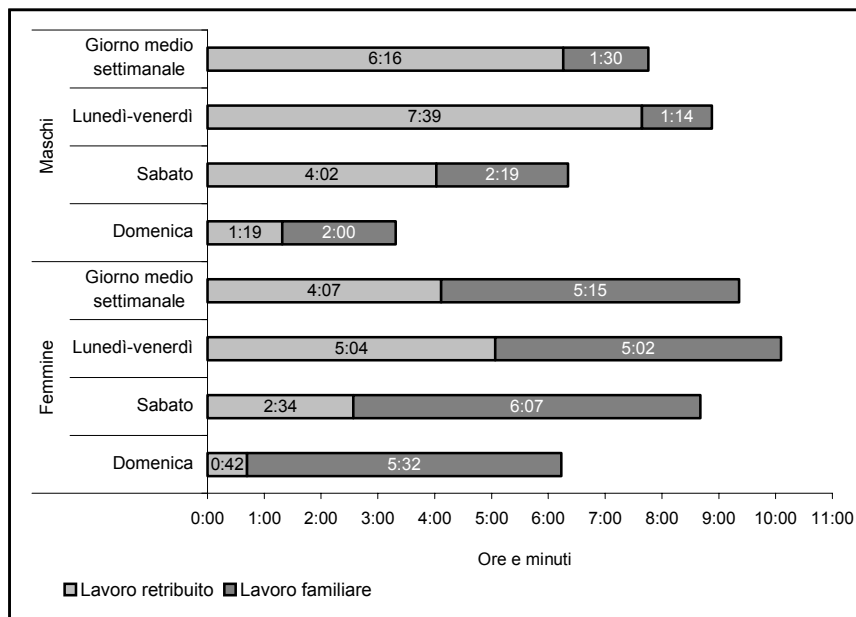
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

rispettivamente di otto minuti in meno (per quanti vivono in coppia senza figli) e di otto minuti in più per quanti vivono in coppia con figli. In altri termini, entrare a far parte di una coppia per gli uomini significa ridurre il tempo per il lavoro familiare, per le donne l'effetto della formazione della famiglia è di tutt'altro segno.

4.2 - Tempi complessivi di lavoro e vita quotidiana

Il gap di genere nel lavoro familiare determina un carico di lavoro complessivo (retribuito e familiare) per le donne molto più elevato che per gli uomini, ancora una volta in tutte le situazioni familiari, ma certamente con maggiore evidenza quando si vive in coppia (Figura 4.3).

Figura 4.3 - Tempo di lavoro totale (retribuito e familiare) delle persone occupate in coppia con figli per sesso e tipo di giorno - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)

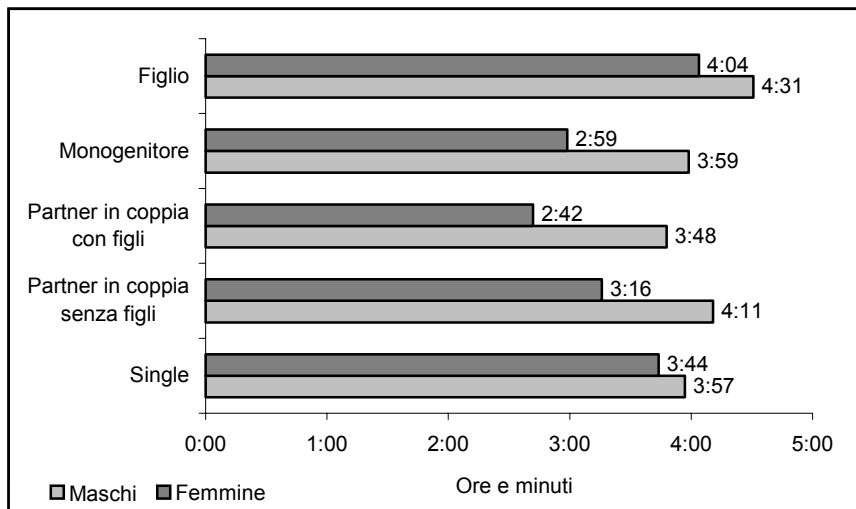


Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Le differenze di genere infatti sono presenti, ma minime, per quanti vivono ancora a casa dei genitori o da soli, mentre si amplificano al crescere delle responsabilità familiari. Le donne in coppia senza figli dedicano complessivamente al lavoro (retribuito e familiare) 1h14' in più degli uomini, questo divario raggiunge 1h36' in presenza di figli: visto che le madri dedicano complessivamente 9h22' al lavoro e i padri 7h46'.

Gli altri tempi di vita non possono che esserne fortemente condizionati, le donne sono costrette a comprimere il tempo dedicato alle attività fisiologiche e alle attività di svago. Il tempo libero di cui dispongono è sempre inferiore a quello degli uomini, qualunque sia la condizione familiare (Figura 4.4). In particolare, vivere in coppia con figli per le donne occupate significa contare su 2h42' di tempo libero, mentre gli uomini riescono a disporre di oltre un'ora in più (3h48').

Figura 4.4 - Tempo libero delle persone occupate per sesso e ruolo nella famiglia in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003
(durata media generica in ore e minuti)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Il gap di genere nei carichi di lavoro caratterizza tutti i giorni della settimana, weekend compreso. La diseguale composizione del lavoro

totale fa sì le donne non riescano neanche nel fine settimana a disporre di una quantità di tempo libero simile a quella degli uomini. Addirittura di domenica le differenze si esasperano ulteriormente: le donne in coppia dispongono di oltre due ore di tempo in meno degli uomini per le attività di svago, *leisure*, per la precisione -1h52' nelle coppie senza figli e -2h05' in presenza di figli.

4.2.1 - Una disuguaglianza che resiste negli anni

Le disuguaglianze nella divisione dei carichi di lavoro familiare hanno radici lontane e riflettono fattori culturali rispetto ai quali non è verosimile attendersi cambiamenti repentini, né tanto meno radicali.

Tuttavia rispetto a 14 anni addietro¹ si rileva qualche importante mutamento nella direzione di una maggiore convergenza tra uomini e donne, frutto di opposte tendenze: ovvero una significativa riduzione del tempo di lavoro familiare da parte delle donne e un incremento nel tempo di lavoro familiare degli uomini.

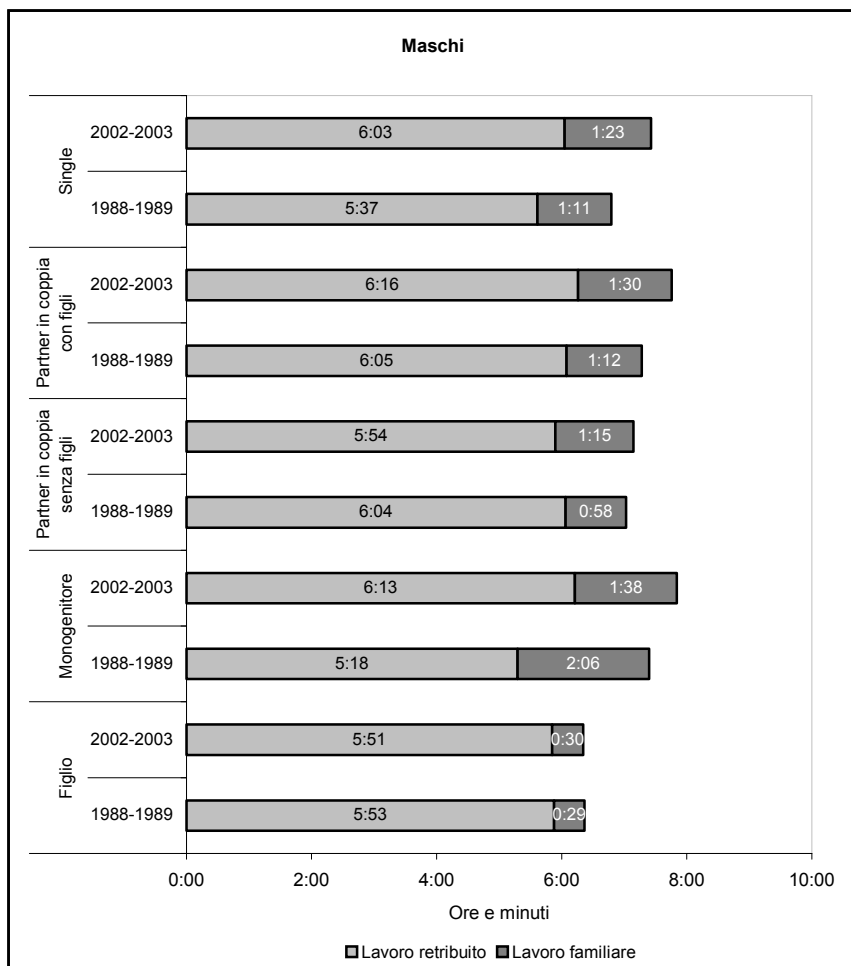
In particolare, dalla figura 4.5 relativa alle donne risulta evidente non solo che la contrazione delle ore di lavoro familiare è trasversale alle diverse condizioni familiari, ma anche che questa riduzione comporta, non traducendosi in un pari incremento di tempo dedicato al lavoro retribuito, una riduzione del tempo di lavoro totale: considerando le occupate in coppia con figli, si è passati nell'arco di 14 anni dalle 5h40' alle 5h15'.

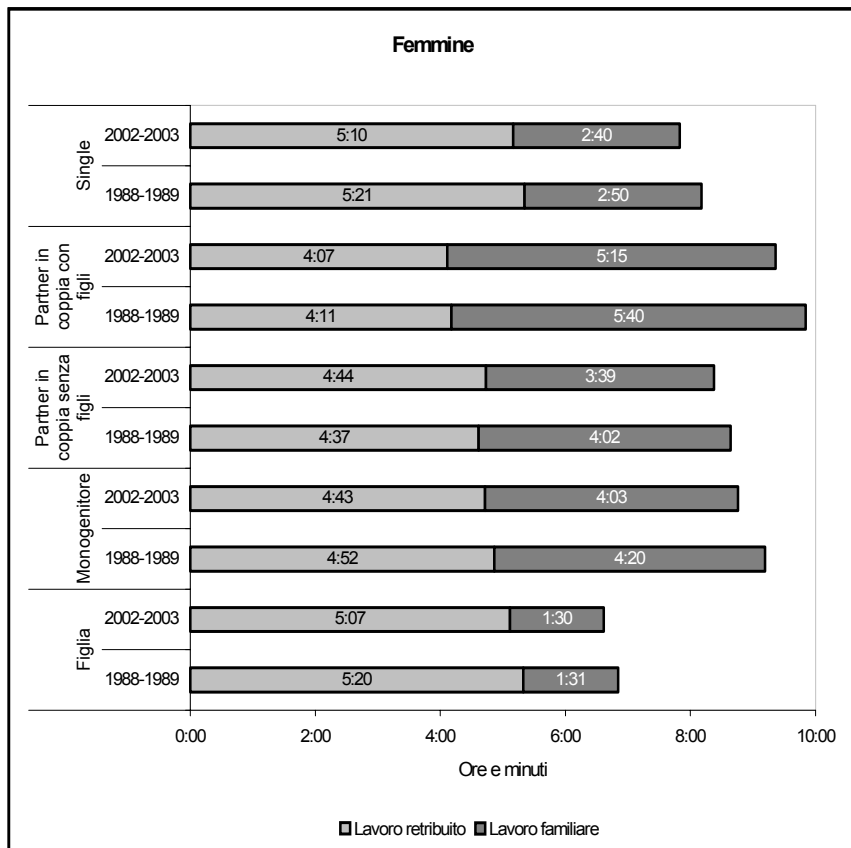
Meno significativo, ma comunque presente, il cambiamento anche nell'organizzazione della vita quotidiana degli uomini che, nel 2002-2003, dedicano al lavoro familiare mediamente più tempo di 14 anni prima, indipendentemente dalla condizione familiare in cui si trovano. In particolare, per gli uomini in coppia con figli, si registra un incremento nel tempo di lavoro familiare di 18' per le durate (precisamente si è passati da 1h12' a 1h30'), e di 5,2 punti percentuali per la frequenza di partecipazione (dal 67,7 per cento al 72,9 per cento).

Questo incremento insieme a quello che si rileva nel lavoro retribuito, si associa ad un complessivo incremento dei tempi di lavoro e ad una conseguente riduzione del tempo libero dei padri.

¹ Nel 1988-1989 l'Istat ha condotto la prima indagine multiscopo sull'uso del tempo che nonostante le differenze metodologiche consente una comparazione dei risultati.

Figura 4.5 - Tempo di lavoro retribuito e familiare degli occupati per sesso, ruolo nella famiglia e anno di rilevazione - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)



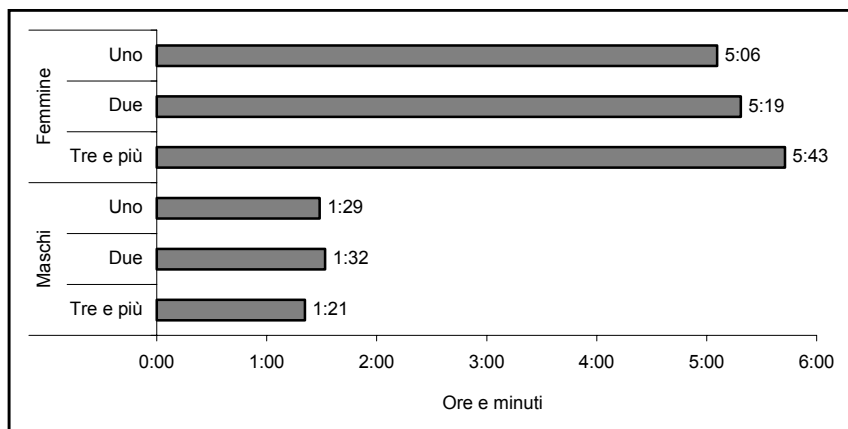


Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

4.3 - Genitorialità e vita quotidiana

Vivere in una coppia con o senza figli per gli uomini, come si è visto, non comporta un forte aggravio di lavoro familiare: lo stesso si può dire in termini di numero di figli. Averne più di due determina per i padri addirittura una lieve riduzione della frequenza di partecipazione al lavoro familiare e della durata delle attività svolte (Figura 4.6). Al contrario aumenta, ma di poco, il tempo dedicato al lavoro retribuito.

Figura 4.6 - Tempo di lavoro familiare delle persone occupate in coppia con figli per sesso e numero di figli in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)



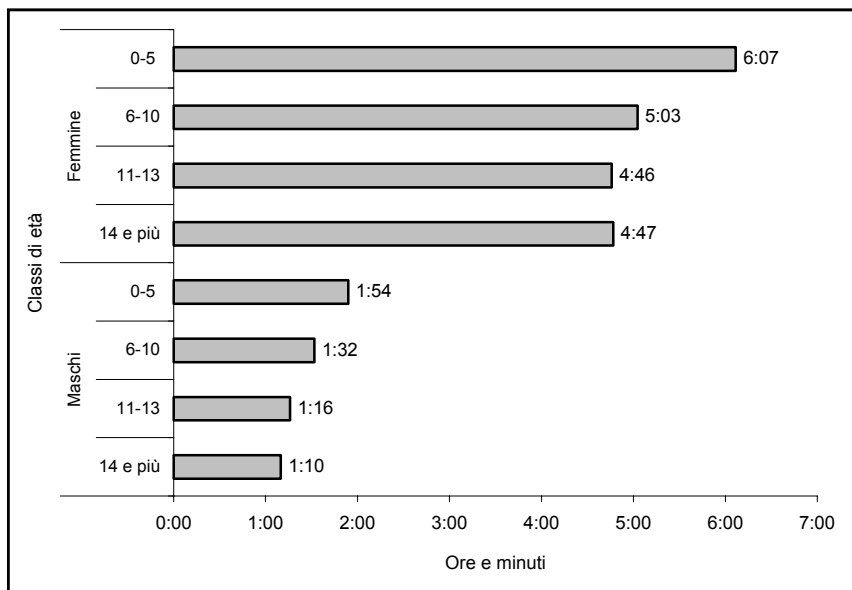
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

La presenza di figli in età prescolare è l'unica condizione che si associa ad un incremento dell'investimento dei padri nel lavoro familiare. La frequenza di partecipazione a queste attività varia dal 63,2 per cento dei padri con figli maggiori di 13 anni, all'84,3 per cento dei padri con l'ultimo figlio di età inferiore ai sei anni. Insieme alla percentuale di quanti svolgono nel corso della giornata almeno un'attività di lavoro familiare cresce anche la quantità di tempo dedicato ad esse. Si passa da 1h10' dei padri dei più "grandicelli" a 1h54' dei padri di bambini piccoli (Figura 4.7). Va sottolineato, tuttavia, che questo incremento riguarda esclusivamente le attività di cura dei figli e non le attività di lavoro domestico.

Discorso diverso per le madri, i cui carichi di lavoro sono significativamente condizionati dal numero, oltre che dall'età dei figli: si passa dalle 5h06' di lavoro familiare per le donne con un solo figlio, alle 5h19' delle madri di due figli, alle 5h43' delle madri con tre o più figli. Parallelamente le stesse donne comprimono il tempo dedicato al lavoro retribuito che passa dalle 4h08'-09' delle madri con al massimo due figli, alle 3h50' delle donne che ne hanno di più. Anche il tempo

dedicato alle attività fisiologiche e allo svago subisce un'ulteriore contrazione, non registrata invece per i padri.

Figura 4.7 - Tempo di lavoro familiare delle persone occupate in coppia con figli per sesso ed età dei figli in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

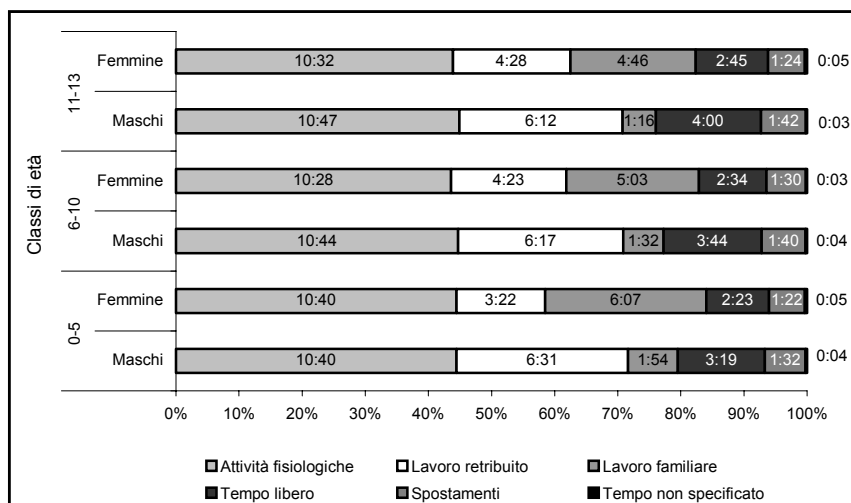
Se si considera l'età dei figli, avere un figlio in età prescolare significa per le madri dedicare al lavoro familiare 1h15' in più del tempo impiegato per le stesse attività in presenza di figli maggiori di 13 anni: per la precisione si passa dalle 6h07' delle prime alle 4h47' delle seconde. Anche per le madri, in presenza di figli piccoli il lavoro di cura assorbe più tempo che nelle fasi successive, quando i figli sono più grandi. Tuttavia, buona parte del tempo liberato dal lavoro di cura al crescere dei figli viene assorbito dall'incremento di impegno per le attività domestiche alle quali, per esempio, le madri di bambini tra zero e cinque anni dedicano 3h15' contro le 3h56' delle madri di bambini con più di 13 anni.

Man mano che crescono i figli, in particolare dall'ingresso di questi ultimi nell'età scolare, aumenta anche l'investimento delle madri in lavoro retribuito, non solo sul piano della frequenza di partecipazione, ma anche in termini di tempo mediamente speso nel corso di una giornata in tale attività.

La diseguale composizione del lavoro totale fa sì che, in presenza di figli piccoli, non solo i carichi di lavoro siano per le donne meno diversificati tra i vari giorni della settimana, ma che sia anche più forte il gap di genere. Di domenica, infatti, i padri di bambini in età prescolare dedicano al lavoro totale 3h58', le madri 7h57'. Di conseguenza la differenza di genere in termini di tempo libero supera le due ore, e compare una differenza di mezz'ora a svantaggio delle donne anche in termini di tempo dedicato alle attività fisiologiche.

In sintesi, nelle fasi della vita in cui le responsabilità familiari sono più pressanti, ovvero in presenza di figli piccoli, le donne mediamente dedicano al lavoro nel complesso 9h29', gli uomini 8h25' (Figura 4.8):

Figura 4.8 - Uso del tempo delle persone occupate in coppia con figli per sesso e classe di età del figlio, in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

il sovraccarico delle madri ha come corrispettivo la minima quantità di tempo libero a disposizione: 2h23' a fronte delle 3h19' degli uomini.

Questa situazione di particolare criticità diventa ancora più evidente se si concentra l'attenzione sulle persone in coppia di 25-44 anni. In presenza di figli in età prescolare, le donne di questa classe di età arrivano ad avere un tempo di lavoro totale pari a 9h32' e appena 2h20' di tempo libero. Anche in presenza di figli tra i 6 e i 10 anni la quantità di lavoro totale non cambia, ma ne varia la composizione interna: il tempo per il lavoro familiare si riduce e cresce quello dedicato al lavoro retribuito.

Questa fase del ciclo di vita è più onerosa anche per i padri che, pur continuando a conservare più tempo libero delle madri, totalizzano un tempo di lavoro totale pari a 8h30'.

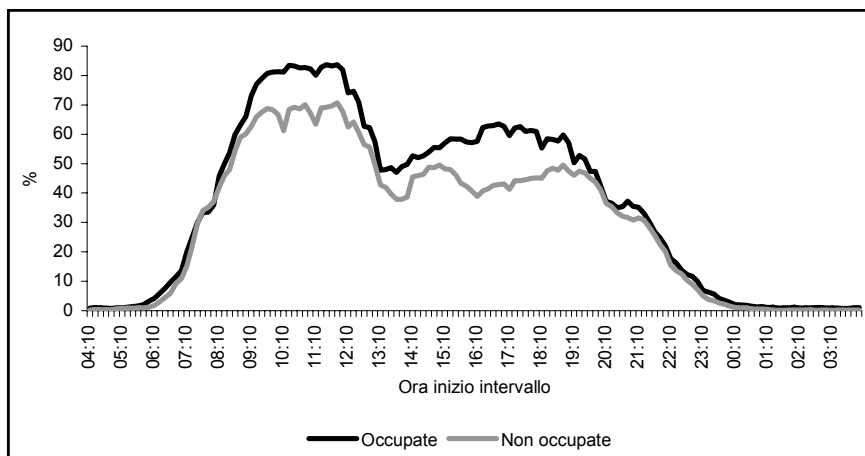
4.3.1 - La giornata di lavoro comincia presto e finisce tardi

Per le donne occupate dover conciliare lavoro e famiglia non significa solo gestire maggiori carichi di lavoro, ma anche impegnare in attività di lavoro momenti della giornata generalmente dedicati ad altre attività.

Come visibile dalla figura 4.9, la percentuale di donne occupate impegnate in attività di lavoro (retribuito o familiare) durante un giorno medio settimanale è sempre più alta rispetto a quella delle donne non occupate. Le differenze più sensibili si registrano nelle ore centrali della mattina e del pomeriggio: per esempio alle 11:00 sono impegnate in attività di lavoro l'82,3 per cento delle occupate a fronte del 67,2 per cento delle non occupate. Similmente alle 17:00 lavora il 62,7 per cento delle prime contro il 43,1 per cento delle seconde. Tuttavia anche nelle prime ore del mattino e nelle ore serali la percentuale di donne impegnate nel lavoro è più elevata tra le occupate: alle 6:30 stanno già lavorando, il 7,6 per cento delle occupate e il 4,5 per cento delle non occupate; alle 23:30 rispettivamente il 5,7 per cento e il 3,4 per cento.

Le differenze tra le percentuali di donne occupate e non occupate impegnate in attività di lavoro durante le 24 ore diminuiscono notevolmente nel passaggio da un giorno feriale al sabato e alla domenica. Tuttavia anche la domenica, quando le due curve presentano andamenti molto simili, resta più elevata la percentuale di donne occupate che svolgono attività di lavoro (retribuito o non) di pomeriggio.

Figura 4.9 - Frequenza di partecipazione al lavoro (retribuito e familiare) delle donne (25-54 anni) in coppia con figli per punti orari e condizione lavorativa in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (in percentuale)

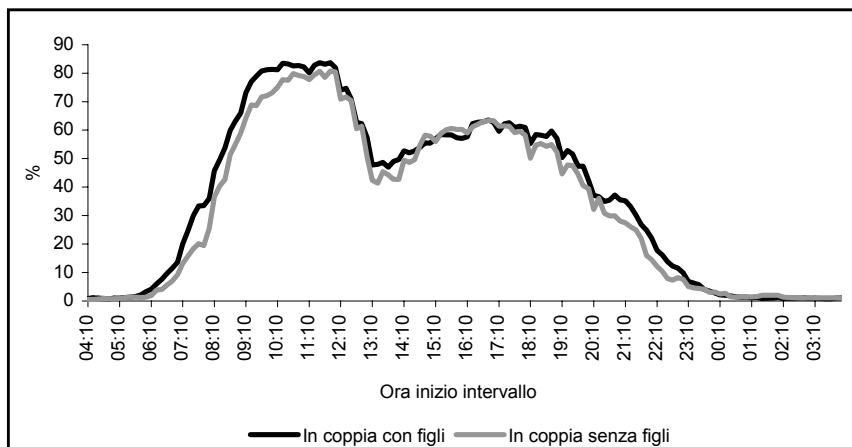


Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Come visibile dalla figura 4.10 che confronta donne in coppia occupate con figli con donne in coppia occupate ma senza figli, le lavoratrici madri impegnate in attività di lavoro sono più numerose nella prima mattinata e nelle ore serali.

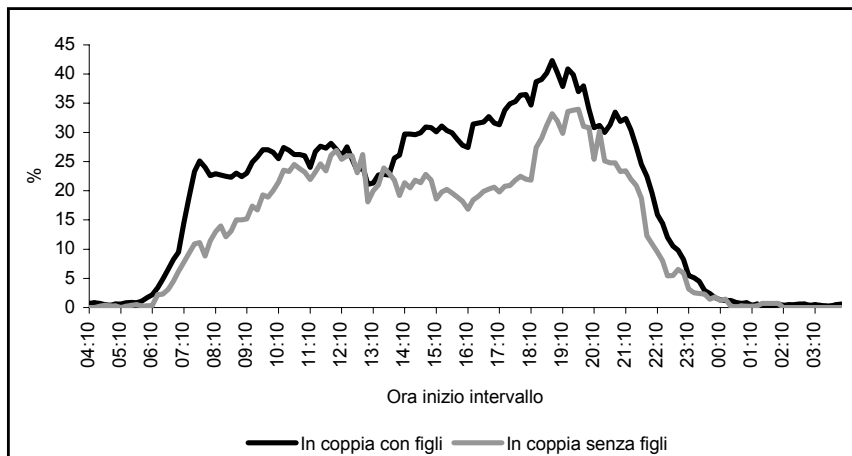
Ma di quale lavoro si tratta? Essenzialmente di lavoro familiare come evidenziato dalla figura 4.11. Infatti, a tutte le ore del giorno sono più numerose le madri che svolgono attività domestiche o di cura. La differenza è particolarmente evidente nelle prime ore del mattino (tra le 7:00 e le 9:00) e nel pomeriggio tra le 14:00 e le 19:00. Prosegue tuttavia anche dopo, basti osservare che alle 22:00 il 19,6 per cento delle donne con figli conviventi è impegnato in attività di lavoro familiare contro il 10,9 per cento delle donne in coppia senza figli. Dopo 30 minuti la differenza è ancora elevata (rispettivamente 12,0 e 5,4 per cento).

Figura 4.10 - Frequenza di partecipazione al lavoro (retribuito e familiare) delle occupate (25-54 anni) in coppia per punti orari e tipo di coppia in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (in percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Figura 4.11 - Frequenza di partecipazione al lavoro familiare delle donne occupate (25-54 anni) in coppia per punti orari e tipo di coppia in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (in percentuale)

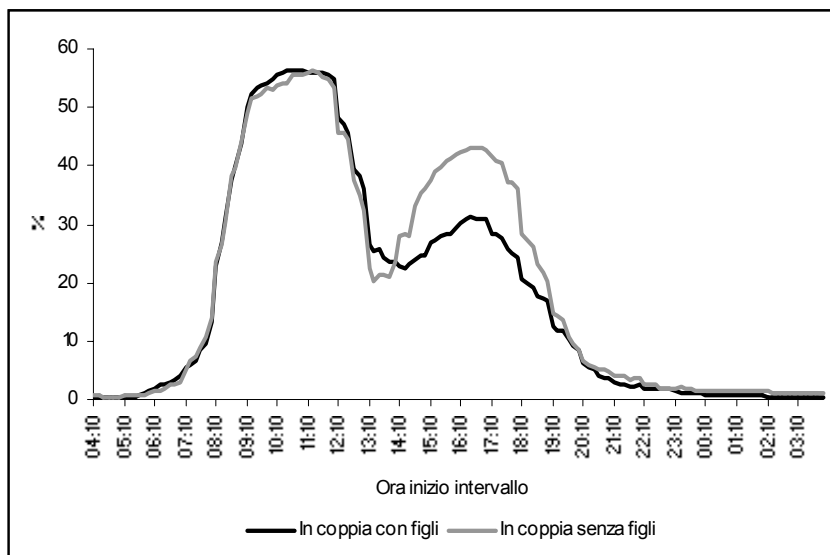


Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Al contrario la presenza di figli in famiglia impone un'organizzazione dell'orario di lavoro extradomestico che liberi le ore pomeridiane (Figura 4.12): le 14:00 rappresentano l'ora in cui questa differenza comincia a comparire, per poi rapidamente evidenziarsi. A titolo di esempio la percentuale di occupate con figli al lavoro alle 17:00 è pari al 31,1 per cento contro il 42,8 per cento delle donne in coppia senza figli.

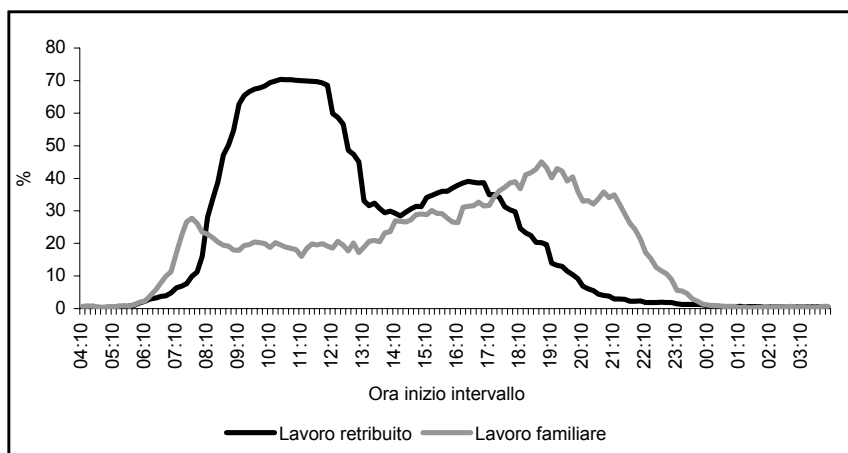
Infine, l'analisi del ritmo giornaliero del lavoro retribuito e familiare in un giorno feriale evidenzia come la percentuale di donne occupate in attività di cura della casa e della famiglia aumenti al diminuire della percentuale di donne occupate in attività retribuite, lasciando trasparire una sorta di effetto sostituzione tra le due tipologie di attività lavorativa (Figura 4.13).

Figura 4.12 - Frequenza di partecipazione al lavoro retribuito delle occupate (25-54 anni) in coppia per punti orari e tipo di coppia in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (in percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Figura 4.13 - Frequenza di partecipazione al lavoro retribuito e familiare delle occupate (25-54 anni) in coppia con figli per punti orari in un giorno ferialle - Anni 2002-2003 (in percentuale)



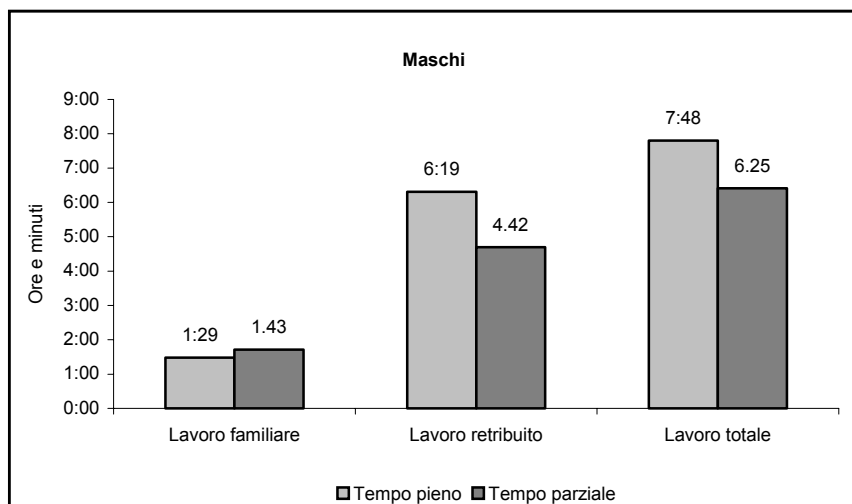
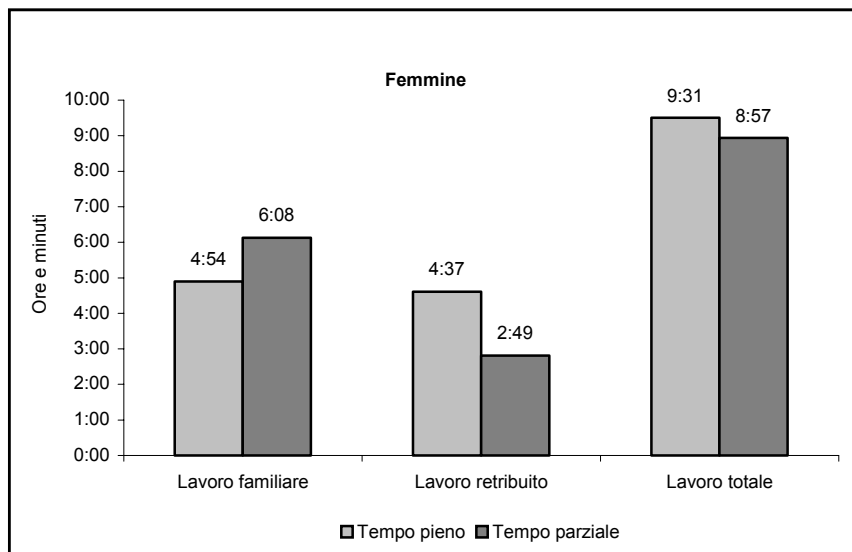
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

4.3.2 - Come il part time aiuta a conciliare

Ovviamente lavorare part time o full time significa trovarsi a gestire differenti carichi di lavoro: le differenze tuttavia non sono tutte dell'entità prevedibile. Mediamente gli occupati part time dedicano al lavoro retribuito oltre due ore in meno degli occupati full time (3h06' contro 5h49'), ma dove confluisce il tempo liberato? Il tempo non dedicato al lavoro viene in gran parte impiegato dai padri in attività di tempo libero (+1h01'), di cura personale (+22') e in piccola parte in lavoro familiare (+14'). Per le donne, invece, che costituiscono circa i tre quarti degli occupati a tempo parziale, l'aumento di tempo non lavorato si traduce solo in minima parte in un incremento di tempo libero. Alla riduzione del tempo di lavoro retribuito si associa, infatti, un incremento di quasi pari entità del tempo dedicato alle attività domestiche e di cura, che passa da 4h54' delle madri occupate a tempo pieno a 6h08' delle madri occupate a tempo parziale (Figura 4.14).

Di conseguenza le differenze nei carichi di lavoro totale in base al diverso regime orario non sono particolarmente significative: il tempo libero dal lavoro totale è di appena 34' più elevato di quello delle donne che lavorano a tempo pieno.

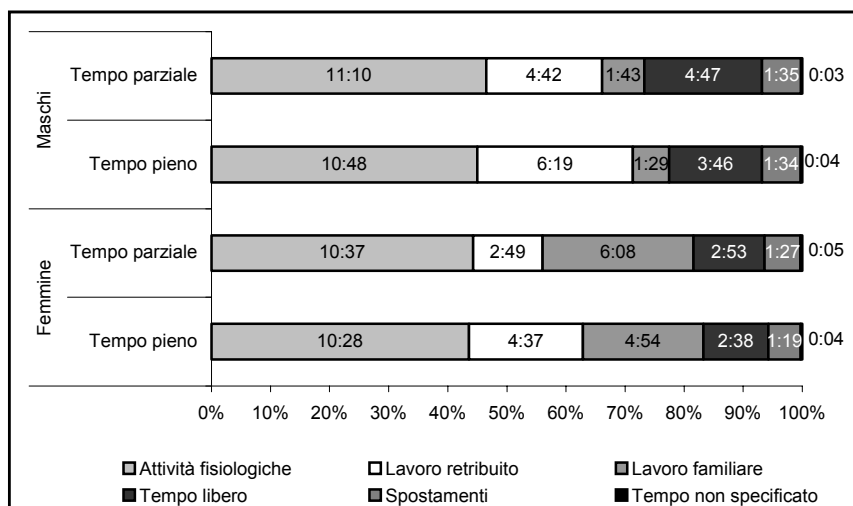
Figura 4.14 - Tempo dedicato al lavoro dalle persone in coppia con figli per sesso, regime orario e tipo di lavoro in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

In sintesi, come evidenziato anche in altri studi², gli uomini, anche a fronte di una riduzione del tempo di lavoro retribuito, incrementano solo in piccola misura la loro partecipazione al lavoro familiare, mentre riescono a recuperare un parte cospicua di tempo da dedicare alle attività di *leisure*. Per le donne il discorso è diverso: anche per le occupate part time il lavoro resta l'attività prevalente, semplicemente si assiste ad un effetto di sostituzione del lavoro retribuito con quello familiare e il recupero di tempo libero è comunque molto contenuto (Figura 4.15).

Figura 4.15 - Uso del tempo delle persone occupate in coppia con figli in un giorno medio settimanale per regime orario - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti e in percentuale)



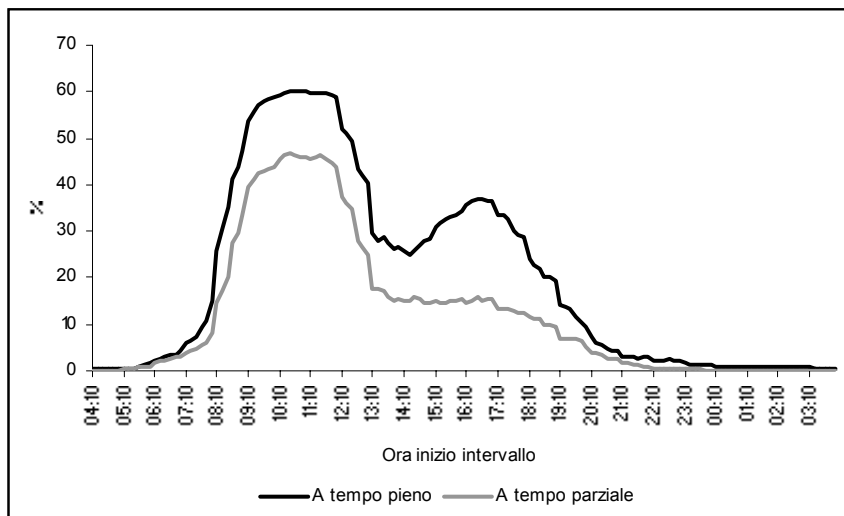
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Anche il ritmo della giornata varia al variare del regime orario. Come evidente dalla figura 4.16, le occupate part time impegnate nel lavoro retribuito sono meno numerose a tutte le ore del giorno. Tuttavia la differenza maggiore si evidenzia nelle ore del pomeriggio: alle 17:00, per esempio, stanno svolgendo un'attività di lavoro retribuito il 15,6 per

² Vedi tra gli altri Glorieux Ignace, Koelet Suzana (2002), Linda Laura Sabbadini e Rina Camporese (1998).

cento delle occupate part time a fronte del 36,6 per cento delle occupate full time. Il part time dunque viene usato prevalentemente per liberare dal lavoro le ore pomeridiane e favorire la gestione della vita familiare.

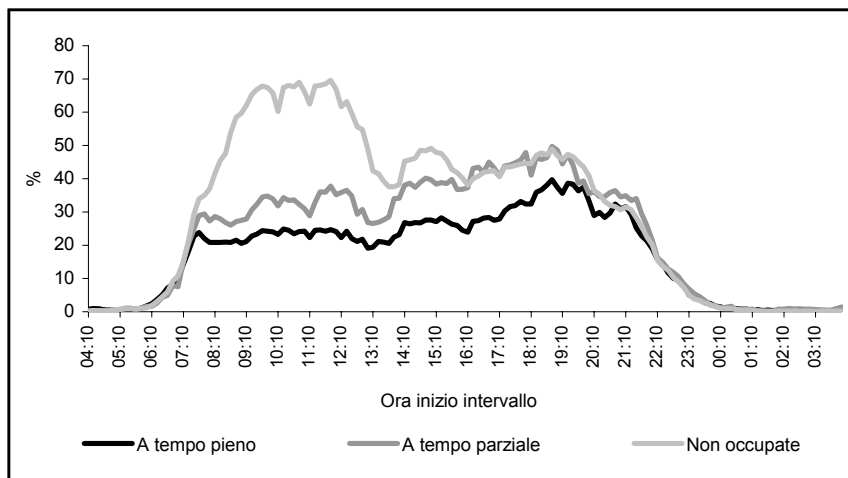
Figura 4.16 - Frequenza di partecipazione al lavoro retribuito delle donne occupate (25-54 anni) in coppia con figli per punti orari e regime orario in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (in percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Di fatti, se si guardano le curve relative al lavoro familiare (Figura 4.17), l'andamento relativo alle occupate part time nelle ore pomeridiane è quasi sovrapposto a quello delle non occupate: sempre alle 17:00 stanno svolgendo attività di lavoro familiare il 43,3 per cento delle occupate part time e il 42,4 per cento delle non occupate, a fronte del 27,5 per cento delle occupate full time.

Figura 4.17 - Frequenza di partecipazione al lavoro familiare delle donne in coppia (25-54 anni) con figli per punti orari, condizione lavorativa e regime orario in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (in percentuale)

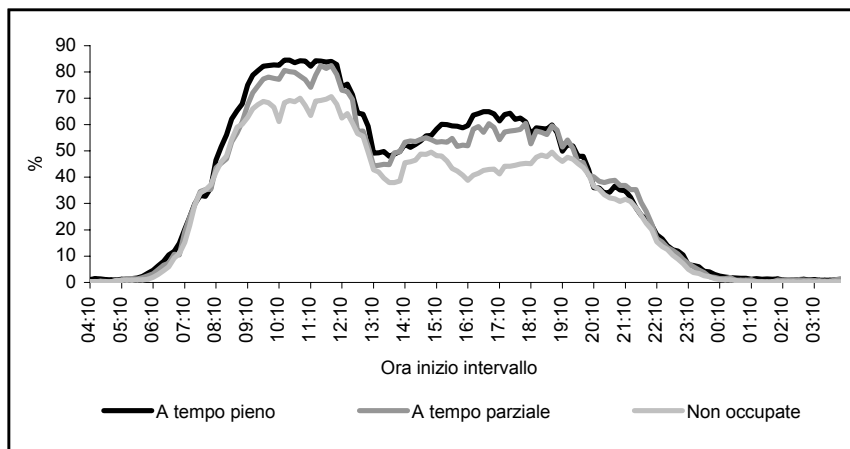


Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Considerando il ritmo giornaliero delle attività di lavoro nel complesso, si conferma lo scarso guadagno in tempo “libero” che deriva da un regime orario parziale. La frequenza di partecipazione ad attività di lavoro resta per le occupate part time di poco inferiore a quella delle occupate full time in tutte le ore del giorno (Figura 4.18). Di riflesso, anche le differenze in termini di frequenza di partecipazione alle attività di tempo libero nel corso della giornata sono poco rilevanti: ancora alle 17:00 svolgono attività di *leisure* il 19,4 per cento delle occupate full time e il 22,9 per cento delle occupate part time, a fronte del 37 per cento delle non occupate (Figura 4.19).

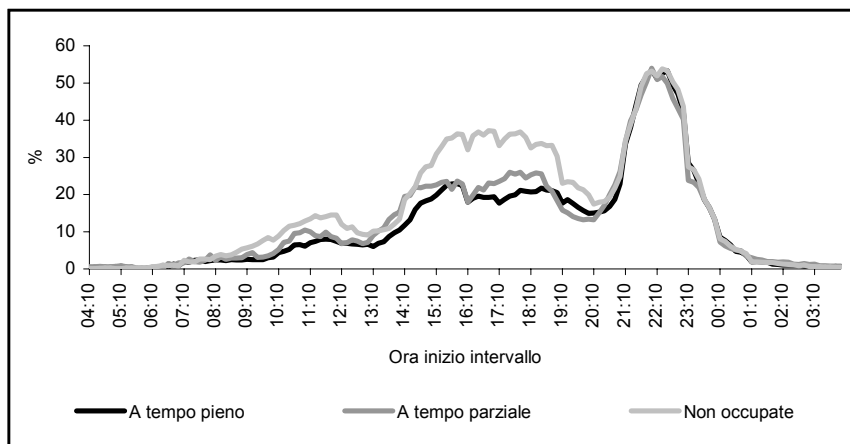
In conclusione, molto probabilmente proprio nella scarsa efficacia che il part time mostra nel ridurre i tempi di lavoro, si conferma la funzione di questo strumento ai fini della conciliazione tra lavoro e famiglia; funzione deducibile anche, come si vedrà nel capitolo 7, dalla più diffusa soddisfazione per l’organizzazione dei tempi di vita che ad esso si associa.

Figura 4.18 - Frequenza di partecipazione al lavoro totale (retribuito e familiare) delle donne (25-54 anni) in coppia con figli per punti orari, condizione lavorativa e regime orario in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (in percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Figura 4.19 - Frequenza di partecipazione alle attività di tempo libero delle donne (25-54 anni) in coppia con figli per punti orari, condizione lavorativa e regime orario in un giorno medio settimanale - Anni 2002-2003 (in percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

4.4 - Un focus sulla coppia

Se si considera la coppia come unità di analisi è possibile utilizzare un indicatore sintetico della simmetria/asimmetria nel carico di lavoro familiare, ovvero la quantità di tempo di lavoro familiare a carico della donna sul totale del tempo dedicato alla stessa attività da entrambi i partner³.

L'inserimento della donna sul mercato del lavoro è il fattore che favorisce maggiormente la condivisione dei carichi di lavoro familiare: alle casalinghe compete l'82,1⁴ per cento del carico complessivo di lavoro familiare, contro il 75,4 per cento delle occupate. La gestione del lavoro familiare è più equilibrata tra le coppie più giovani e tra quelle residenti nelle regioni del Nord. A titolo di esempio, le occupate meridionali coprono l'80,6 per cento del tempo di lavoro familiare svolto da entrambi i partner, a fronte del 73,1 per cento delle donne residenti nel Nord (Tavola 4.1).

Del resto, a parità di numero di figli, nelle regioni meridionali, il coinvolgimento degli uomini è in generale più basso di quello registrato nel Nord e nel Centro, sia in termini di frequenza di partecipazione sia in termini di tempo investito. Svolgono almeno un'attività di lavoro familiare il 68 per cento dei padri del Sud a fronte del 74 per cento dei padri del Centro e del 76,4 per cento dei padri del Nord. Il tempo mediamente investito è rispettivamente pari a 1h16', 1h34' e 1h39'. Il quadro non cambia se si considera il lavoro totale svolto dagli uomini, i padri del Sud lavorano complessivamente per una quantità di tempo inferiore a quella registrata nelle altre zone del Paese.

Anche avere un titolo di studio elevato o uno status professionale medio alto accresce la probabilità che il lavoro familiare sia più equamente suddiviso tra i due partner.

Così come non è indifferente il lavoro svolto dal partner. Le coppie in cui l'uomo è un lavoratore autonomo sono quelle nelle quali la divisione del lavoro familiare è più diseguale: l'80,9 per cento del lavoro totale ricade sulle donne a fronte del 72,5 per cento delle coppie in cui lui lavora alle dipendenze.

³ Tale indice assume valore 100 nei casi in cui il lavoro familiare ricada esclusivamente sulla donna, è pari a 50 in caso di perfetta condivisione dei carichi di lavoro familiare, i valori compresi tra 0 e 49 e quelli compresi tra 51 e 99 indicano rispettivamente un carico di lavoro, progressivamente più sbilanciato, rispettivamente, sull'uomo o sulla donna.

⁴ Il dato si riferisce alle coppie in cui la donna ha meno di 65 anni.

Tavola 4.1 - Indice di asimmetria del lavoro familiare nelle coppie in cui entrambi i partner sono occupati per tipo di coppia - Medie 1988-1989 e 2002-2003 (indice di asimmetria)(a)

	Coppia con figli		Coppia senza figli		Totale	
	1988-89	2002-03	1988-89	2002-03	1988-89	2002-03
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA						
Nord	79,7	73,8	76,5	70,9	79,0	73,1
Centro	83,0	76,6	79,2	71,2	82,3	75,7
Mezzogiorno	85,2	80,6	85,4	80,4	85,2	80,6
NUMERO DI FIGLI						
1 figlio	79,9	75,2	-	-	79,9	75,2
2 figli	82,3	76,4	-	-	82,3	76,4
3 figli e più	87,9	79,7	-	-	87,9	79,7
ETÀ DEL FIGLIO PIÙ PICCOLO						
0-5	78,0	73,0	-	-	78,0	73,0
6-10	79,9	75,6	-	-	79,9	75,6
11-13	84,6	76,1	-	-	84,6	76,1
14 e più	86,3	79,5	-	-	86,3	79,5
ETÀ DELLA DONNA						
25-44	80,6	74,6	75,8	70,6	80,0	73,8
45-64	86,2	79,0	82,6	77,9	85,7	78,9
TITOLO DI STUDIO DELLA DONNA						
Laurea	79,0	74,3	70,3	67,1	77,7	72,7
Diploma	80,6	75,3	75,2	72,5	79,6	74,7
Licenza media	80,8	76,8	79,3	72,4	80,5	75,9
Licenza elementare, senza titolo	86,7	82,1	87,7	82,4	86,8	82,2
TIPO DI LAVORO DELLA DONNA						
Dipendente	81,4	75,2	76,7	72,4	80,6	74,7
Autonoma	83,7	79,3	82,9	72,9	83,5	77,8
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE DELLA DONNA						
Dirigente, imprenditore, libera professionista	81,1	72,4	73,5	69,7	80,1	71,8
Direttivo, quadro, insegnante, impiegata	79,5	74,9	75,4	71,7	78,7	74,2
Operaia	84,8	76,4	80,0	74,4	84,2	76,0
Lavoratrice in proprio, socia cooperativa, coadiuvante	84,0	81,7	83,8	74,0	83,9	80,0
TIPO DI LAVORO DELL'UOMO						
Dipendente	80,2	73,4	76,8	69,1	79,7	72,5
Autonomo	86,3	81,5	81,3	78,8	85,4	80,9
Totale	82,0	76,1	78,3	72,5	81,3	75,4

Fonte: Istat, Indagini multiscopo sulle famiglie: Uso del tempo 1988-1989 e 2002-2003

(a) Tempo dedicato dalle donne in coppia al lavoro familiare rispetto al tempo totale della coppia.

La presenza di figli nel nucleo, invece, ha un impatto diverso a seconda dell'età e del numero. Come si è già visto la presenza di più bambini grava fondamentalmente sulla donna, di conseguenza l'asimmetria è crescente al crescere del numero dei figli. Anche al crescere dell'età dei figli cresce l'asimmetria interna alla coppia, perlopiù a seguito del calo nel contributo dei padri che, come si è visto, è particolarmente significativo solo nei primi anni di vita del bambino.

La più elevata asimmetria al crescere dei figli assume anche un altro significato per i contenuti che il lavoro familiare presenta. Come visto nel paragrafo 4.3, man mano che i figli crescono, cala il tempo dedicato al lavoro di cura e aumenta per le madri il tempo dedicato alle attività domestiche che, come noto, sono di per sé più routinarie e meno gratificanti.

4.4.1 - Verso una maggiore simmetria tra partner?

L'indice di asimmetria, pur continuando ad assumere valori elevati e ad indicare una persistente e generalizzata disuguaglianza di genere che prescinde dalle caratteristiche della coppia e dei partner, presenta valori inferiori a quelli registrati 14 anni addietro. Se nel 1988-1989 le donne occupate in coppia coprivano l'81,3 per cento del tempo complessivamente dedicato al lavoro familiare dai due partner, nel 2002-2003 questo valore scende al 75,4 per cento: per la precisione 76,1 per cento in presenza di figli e 72,5 per cento in loro assenza. La ripartizione dei carichi di lavoro familiare appare dunque più paritaria che in passato. Tuttavia, come sottolineato già in altri studi (Istat, 2005) e come si è visto nel paragrafo 5.2.1, questo avvicinamento tra uomini e donne è conseguenza non tanto di un maggiore coinvolgimento maschile nel lavoro familiare, ma di una strategia difensiva delle donne che, per affrontare il carico complessivo di lavoro, hanno optato per una riduzione del tempo dedicato al lavoro familiare. Ciò è accaduto per tutte le donne, occupate o casalinghe, single o madri, istruite e meno istruite, eccetera.

Il grado di asimmetria tra i partner si è ridotto rispetto a tutte le dimensioni della vita familiare, ovvero attività domestiche e di cura. Ciononostante, all'interno della coppia tutte le attività di pulizia e riordino della casa e quelle relative alla preparazione dei pasti continuano ad essere di competenza quasi esclusivamente femminile (il 90 per cento delle ore dedicate a queste attività competono alle donne). Per quanto minimo, in tutte queste attività quotidiane è presente il

contributo maschile, che scompare invece quasi del tutto se si tratta di lavare e stirare. In ogni caso, il contributo maggiore proveniente dagli uomini continua a riguardare la manutenzione della casa e dei veicoli; anche nella cura delle piante e degli animali si osserva un impegno superiore a quello delle donne.

Un discorso a parte merita il lavoro di cura dei figli, rispetto al quale l'asimmetria interna alla coppia, oltre che inferiore a quella registrata nel 1988-1989 (rispettivamente 68,6 per cento e 73 per cento), è comunque più contenuta rispetto a quella rilevata per le attività domestiche. Anche nel lavoro di cura le mamme rispondono alle più diverse esigenze dei figli. La gran parte del loro impegno è rappresentato da cure fisiche o sorveglianza (dar da mangiare, vestire, fare addormentare il bambino o semplicemente tenerlo d'occhio). Il 72,4 per cento delle madri occupate di bambini fino a 13 anni svolge tali attività e vi dedica mediamente 1h14' al giorno. Le stesse attività sono svolte solo dal 26,4 per cento dei padri e per soli tre quarti d'ora, in media, al giorno.

In sintesi, nonostante la riduzione della simmetria tra partner restano a carico delle donne le attività routinarie più onerose e meno gratificanti di lavoro familiare e soprattutto quelle "obbligatorie": agli uomini resta ancora il privilegio di scegliere non solo "se" partecipare, ma anche in "cosa" e ciò si traduce spesso nella scelta di attività sporadiche e comunque più gratificanti (per es. parlare e giocare con i figli).

4.4.2 - *Una disparità sofferta?*

Nonostante la evidente disparità di genere nei carichi di lavoro familiare, le donne non appaiono particolarmente insoddisfatte della divisione dei carichi di lavoro domestico e di cura all'interno della coppia.

Le ragioni di questo apparente paradosso sono state indagate in molti studi. Secondo alcuni, le scarse alternative in termini di relazioni a disposizione riducono il potere di contrattazione delle donne nella coppia: di conseguenza esse vedrebbero la divisione del lavoro come soddisfacente, semplicemente perché ritengono di non avere diritto a qualcosa di più (Lennon Rosenfeld, 1994). Secondo la teoria dell'equità (Sprecher Susan, 1986), invece, nella misura in cui le donne percepiscono i propri partner come soggetti in grado di compensare il basso contributo alla vita familiare, con input maggiori in altri importanti campi della vita familiare, come il lavoro retribuito, sarà

giustificato un maggiore coinvolgimento delle donne nel lavoro familiare⁵. In effetti, questi approcci riescono probabilmente a dare ragione di quanto accade nelle coppie con una tradizionale divisione dei ruoli, e rendono comprensibile l'elevato numero di donne non occupate che risultano molto o abbastanza soddisfatte di come viene diviso con il partner il lavoro domestico (oltre i due terzi) e di cura (oltre l'80 per cento).

Tuttavia, come sostengono Thompson e Walker (1989), questi approcci non spiegano perché le donne continuano a svolgere la gran parte del lavoro familiare, anche quando sono occupate. In questo caso intervengono fattori di natura culturale: secondo l'approccio "gender ideology", nella misura in cui le norme che regolano la vita sociale definiscono come "femminili" i compiti di gestione e cura della casa, gli individui accetteranno una divisione del lavoro in cui le donne svolgono la gran parte delle attività domestiche e sono preparate a ciò da processi di socializzazione anticipatoria già durante l'infanzia. Quando questa ideologia è fatta propria dalle donne, esse stesse mettono in atto una serie di comportamenti che limitano fortemente la stessa possibilità degli uomini di apprendere il modo in cui prendersi cura della casa e dei figli (Sara M. Allen e Alan J. Hawkins, 1999).

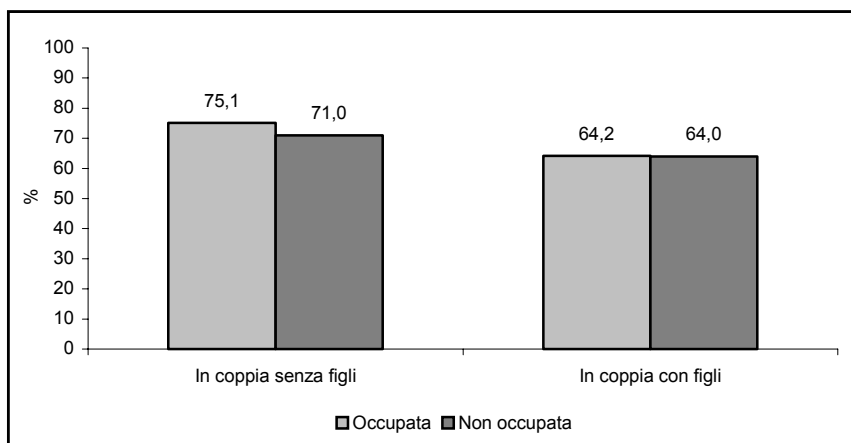
In effetti, anche in Italia, l'inserimento della donna nel mondo del lavoro e la conseguente amplificazione dei carichi di lavoro complessivi non si associa in generale ad una maggiore insoddisfazione. Non si rilevano differenze tra le madri occupate e quelle non occupate: sono soddisfatte della divisione del lavoro domestico tra i due partner il 64,2 per cento delle prime, a fronte del 64,0 per cento delle seconde (Figura 4.20). Parimenti sulla divisione del lavoro di cura esprimono soddisfazione l'81,0 per cento delle madri occupate contro l'80,7 per cento delle non occupate. In generale, la presenza di figli si associa ad una maggiore insoddisfazione per la divisione del lavoro domestico: coerentemente con i crescenti carichi di lavoro. Si passa dal 35,8 per cento delle madri occupate al 24,9 per cento delle occupate in coppia senza figli.

Anche dall'analisi delle caratteristiche sociodemografiche e dell'attività lavorativa svolta non emergono differenze significative. Essere più o meno giovane, vivere al Sud o al Nord, in unione libera o in una coppia coniugata, avere un livello di istruzione più o meno

⁵ Si veda tra gli altri Alfred DeMaris, Monica A. Longmore (1996).

elevato non determina variazioni nel grado di soddisfazione espresso sulla divisione del lavoro domestico e di cura. Allo stesso modo non si osservano mutamenti al variare del tipo di attività lavorativa svolta dall'intervistata (regime orario, posizione nella professione, eccetera).

Figura 4.20 - Donne in coppia di 25-54 anni che si dichiarano molto o abbastanza soddisfatte della divisione del lavoro domestico tra i due partner per condizione lavorativa e tipo di coppia - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



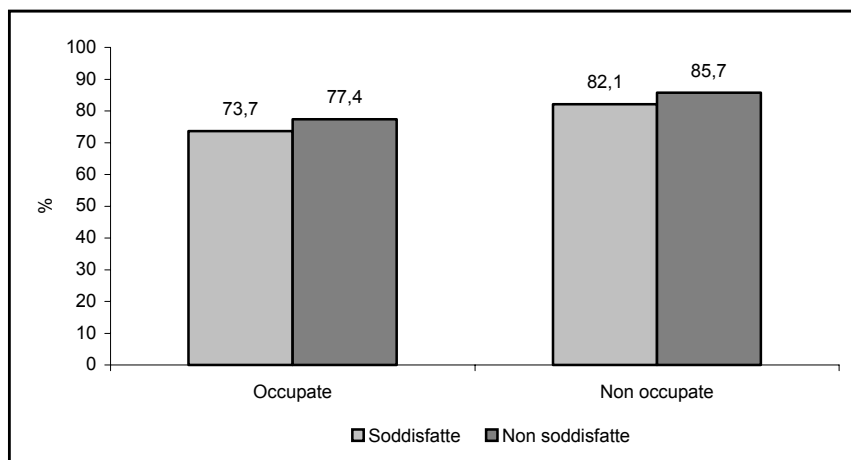
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Le uniche due variabili che sembrano avere un impatto sulla soddisfazione relativa alla divisione dei carichi di lavoro espressa dalle occupate sono l'età dei figli e il tipo di lavoro svolto dal partner. Nel primo caso all'aumentare dell'età dei figli, e coerentemente con quanto emerso in merito ai carichi di lavoro, cala il numero di madri che si dichiarano molto o abbastanza soddisfatte della divisione del lavoro domestico, passando dal 67,2 per cento delle madri di bambini fino a cinque anni al 62,7 per cento delle madri di figli con più di 13 anni. Ancora più evidente l'importanza dell'occupazione del partner: se si tratta di un dipendente, le donne soddisfatte della divisione del lavoro domestico e di cura sono rispettivamente il 66,3 per cento e l'83,1 per cento, ma se si tratta di un lavoratore autonomo queste percentuali scendono al 58,1 e al 76,4 per cento. Del resto, come si è già visto, avere un partner con un lavoro autonomo significa per le donne vivere con

maggior probabilità in una coppia più asimmetrica. In altri termini solo nelle situazioni altamente critiche, l'insoddisfazione delle donne diventa più visibile.

Un nesso tra soddisfazione dichiarata e la diseguale ripartizione dei carichi di lavoro familiare emerge in generale considerando l'indice di asimmetria, ovvero la percentuale di lavoro familiare svolta dalle donne sul complesso del lavoro svolto dai due partner. Nelle coppie in cui lei si dichiara soddisfatta della divisione del lavoro domestico, mediamente cade sulle spalle della donna il 73,7 per cento del lavoro complessivo a fronte del 77,4 per cento che caratterizza le donne non soddisfatte (Figura 4.21). Una differenza di pari entità separa soddisfatte e insoddisfatte tra le donne non occupate: sebbene, in entrambi i casi, l'indice di asimmetria si collochi su livelli mediamente più elevati (superiori all'80 per cento del tempo di lavoro complessivo).

Figura 4.21 - Indice di asimmetria del lavoro familiare nelle coppie con figli con donna di 25-54 anni per condizione lavorativa della donna e soddisfazione espressa dalla donna sulla divisione del lavoro domestico con il partner - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Anche per gli uomini in coppia con figli la soddisfazione si associa ad una divisione del lavoro familiare meno asimmetrica: i soddisfatti

svolgono mediamente all'incirca il 20,0 per cento del lavoro domestico e del lavoro di cura svolto dalla coppia, mentre tra gli insoddisfatti la percentuale di lavoro svolto scende rispettivamente al 15,9 per cento e al 16,3 per cento.

In altri termini, sembrerebbe che la divisione del lavoro familiare possa risultare più soddisfacente se più paritaria, non solo per le donne per le quali ciò significherebbe una riduzione dei tempi di lavoro, ma anche per gli uomini per i quali la variazione sarebbe di segno esattamente opposto.

Ad ogni modo, nonostante sia cresciuto il potere di contrattazione della donna all'interno della coppia, grazie all'inserimento nel mondo del lavoro, all'incremento del livello di istruzione, all'inserimento in posizioni lavorative di maggiore prestigio (fattori che secondo alcune teorie garantirebbero alle donne maggiore potere di contrattazione nella coppia), il lavoro familiare continua ad essere strutturalmente e simbolicamente identificato con le donne (Thompson e Walzer, 1989). Le donne ritenendo di propria responsabilità il lavoro familiare, scoraggiano il coinvolgimento maschile e tendono sempre più a "monitorare" e "dirigere" il contributo dei padri alla vita familiare (Greenstein, 1996), inibendone una maggiore partecipazione (Sara M.Allen e Alan J. Hawkins, 1999).

4.4.3 - Quale convergenza nella soddisfazione?

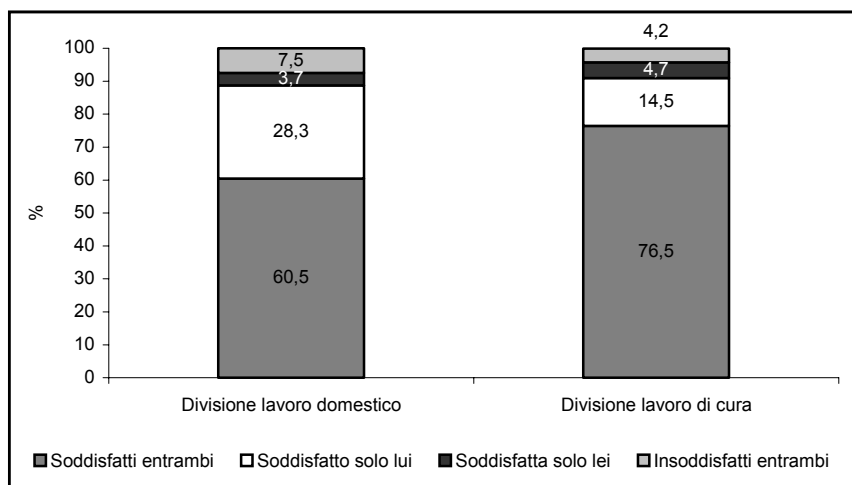
Se si guarda alla convergenza nella soddisfazione sulla divisione dei carichi di lavoro espressa dai due partner emerge una forte concordanza di opinioni: nel 60,5 per cento delle coppie in cui sono entrambi occupati la divisione del lavoro domestico tra i due partner è soddisfacente, la percentuale sale al 76,5 per cento se si considera il lavoro di cura (Figura 4.22). In altri termini, in tre coppie su cinque, nel primo caso, e in tre coppie su quattro nel secondo, la divisione dei carichi di lavoro non rappresenta un problema visto che se ne dichiarano soddisfatti entrambi i partner. Inoltre è la divisione del lavoro domestico, percepito come oneroso e poco gratificante, ad associarsi più frequentemente ad una insoddisfazione non solo individuale, ma anche di coppia.

La convergenza di significato opposto, ovvero di insoddisfazione espressa da entrambi i partners, riguarda un numero molto più contenuto di coppie: nel 7,5 per cento e nel 4,2 per cento dei casi entrambi i

partner si dichiarano poco o per niente soddisfatti, rispettivamente della divisione del lavoro domestico e del lavoro di cura.

I casi di non concordanza nelle risposte fornite dai due partner riguardano essenzialmente la circostanza in cui ad una soddisfazione dell'uomo corrisponde una non soddisfazione della donna (28,3 per cento e 14,5 per cento). Rari i casi in cui la concordanza è di segno opposto.

Figura 4.22 - Coppie con figli per soddisfazione espressa dai partner sulla divisione del lavoro domestico e di cura all'interno della coppia - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Ovviamente la probabilità di essere entrambi soddisfatti della divisione dei ruoli in famiglia dipende da una serie di fattori. In generale, se la donna ricopre una posizione lavorativa elevata (dirigenti, imprenditrice, libera professionista) o l'uomo lavora alle dipendenze cresce la frequenza di coppie in cui i partner convergono nell'esprimere soddisfazione. Al contrario, i casi in cui la donna lavora part time o l'uomo ha un lavoro autonomo sono quelli per i quali si registra un più forte incremento di coppie insoddisfatte o di coppie in cui è soddisfatto solo lui. Anche avere più di due figli o avere l'ultimo figlio tra i 6 e i 10

anni si associa ad una maggiore frequenza di coppie insoddisfatte della divisione dei ruoli in famiglia.

Distinguendo lavoro domestico e lavoro di cura, su quest'ultimo aspetto un'opinione positivamente convergente è più frequente nelle coppie in cui la donna è più matura (oltre i 45 anni), con basso titolo di studio e figli più grandi: in altri termini nelle condizioni in cui il lavoro di cura tende a scemare.

4.5 - In sintesi

I tempi obbligati condizionano la vita quotidiana delle donne molto più di quella degli uomini. In particolare è il forte gap di genere in termini di carichi di lavoro familiare ad originare la differente organizzazione degli altri tempi di vita. Le differenze nei carichi di lavoro familiare compaiono già durante l'infanzia e l'adolescenza, si acquiscono nell'età adulta e persistono fino alle età più avanzate, ripercuotendosi su tutta l'organizzazione della quotidianità.

Il quadro che ne deriva descrive una tradizionale divisione dei ruoli che vede l'uomo investire nel lavoro retribuito e la donna farsi carico della gran parte del lavoro familiare, anche quando è inserita sul mercato del lavoro e deve far fronte ad un sovraccarico lavorativo di difficile gestione.

Nonostante questa persistente asimmetria di genere, emergono nei 14 anni che separano le due rilevazioni segnali di una convergenza nei modelli di uso del tempo femminile e maschile⁶. Sembra dunque

⁶ Parte delle variazioni osservate nell'organizzazione della vita quotidiana è originata dalle modifiche strutturali e dalle tendenze demografiche che hanno interessato la popolazione. In particolare, in Italia nell'arco dei 14 anni che separano le due rilevazioni sull'uso del tempo, l'aumento nella speranza media di vita, il calo della fecondità, il conseguente invecchiamento demografico, l'aumento del tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro, l'innalzamento dell'età media di uscita dalla famiglia di origine e la conseguente posticipazione della formazione di nuove famiglie sono tra i principali processi di trasformazione che hanno caratterizzato la famiglia italiana e che si riflettono, insieme ad altri processi quali l'innalzamento del livello di istruzione, sulla struttura delle 24 ore analizzata per grandi gruppi di popolazione. Tuttavia all'origine dei mutamenti riscontrati si collocano anche variazioni nei comportamenti e negli stili di vita, come evidenziato in alcuni studi. Su questo tema si veda Romano M.C., Bruzzese D. (2005), *La partecipazione dei padri al lavoro familiare nel contesto della quotidianità*, in Rosina A., Sabbadini L.L., *Diventare padri in Italia*, Collana Argomenti, Istat, Roma: pp. 212-247 e Romano M.C., Bruzzese D. *Uso del tempo e differenze di genere: principali tendenze*, in Istat (2007) *I tempi della vita quotidiana*, Collana Argomenti, Istat, Roma: pp. 29-79.

confermata anche per l'Italia la tesi, da più parti sostenuta, di una progressiva convergenza nella struttura dell'uso del tempo di uomini e donne, al pari di quella tra gruppi sociali (Robinson & Godbey, 1999, Gershuny, 2000; Niemi, 1995). In particolare, si conferma la tendenza rilevata a livello internazionale verso una progressiva maggior partecipazione degli uomini al lavoro familiare e una riduzione del carico di lavoro domestico delle donne (Gershuny, 2000).

Cionostante, le responsabilità di gestione della casa e della famiglia in Italia restano in maniera ancora preponderante a carico delle donne, condizionandone fortemente quantità e qualità degli altri tempi di vita, soprattutto in presenza di figli. La strategia difensiva delle donne, concretizzatasi nella riduzione dei tempi di lavoro familiare e l'incremento di partecipazione dei padri al lavoro familiare hanno ridotto il gap di genere interno alla coppia e complessivamente migliorato la qualità della vita delle donne in coppia, in termini di tempo sottratto al tempo di lavoro totale.


In questo contesto non può non far riflettere il dato per cui la disparità di genere non sembra associarsi ad una diffusa insoddisfazione sulla divisione dei ruoli all'interno della coppia. Sicuramente giocano un ruolo chiave fattori culturali, fortemente interiorizzati dalle stesse donne, e che attribuiscono loro in maniera quasi esclusiva le responsabilità familiari. Di conseguenza a meno che la disparità non superi certe (elevate) soglie, le donne non esplicitano insoddisfazione, quasi come se non si attendessero un contributo diverso dai loro partners o semplicemente che gli bastasse quello attuale.

Solo in alcuni casi, quando il contributo degli uomini è particolarmente scarso (per es. se sono lavoratori autonomi), o quando la predominanza delle attività di lavoro domestico priva le donne anche della gratificazione derivante dal lavoro di cura, allora cresce, ma in modo comunque contenuto, la frequenza con cui manifestano insoddisfazione.

Permangono infine aree di forte criticità associate a specifiche fasi del ciclo di vita familiare. In particolare, emerge in Italia una categoria sociale che appare *overburdened by work*: le persone tra i 25 e i 44 anni, occupate e in coppia con figli. Si tratta di una categoria sociale pressata dagli impegni lavorativi, da un lato, e dagli oneri conseguenti alla costituzione di una famiglia propria, dall'altro. La vita quotidiana è fortemente scandita dai tempi di lavoro; il tempo destinato alle attività di *leisure* ne risulta fortemente condizionato. Anche il tempo per

dormire, mangiare e altra cura della persona appare compreso rispetto alle persone nella stessa condizione familiare, ma in altra classe di età o ai coetanei in altra condizione familiare. Tuttavia rispetto a 14 anni addietro se per le donne si registra una significativa riduzione del tempo di lavoro totale (conseguente al calo del tempo di lavoro familiare) e quindi comunque un miglioramento, pur nella persistente criticità di questa fase del ciclo di vita, per gli uomini invece si rileva un sostanziale incremento del tempo totale di lavoro (+41'), un calo del tempo libero (-22') e una perdita di tempo da dedicare al *personal care* (-33').

Al di là delle differenze di genere dunque, in corrispondenza di alcune fasi del ciclo di vita emergono delle criticità di cui è auspicabile che le politiche sociali tengano conto nella pianificazione degli interventi a sostegno delle famiglie nei prossimi anni.



5. Tra lavoro e famiglia: quali strumenti per conciliare?

5.1 - Introduzione^a

Come si è visto nel capitolo precedente conciliare lavoro e famiglia rappresenta per le donne una sfida quotidiana. A fronte di queste difficoltà, la prima strategia che le donne hanno messo in atto per far fronte agli elevati carichi di lavoro complessivo è stata la riduzione del tempo dedicato al lavoro familiare, ed in particolare alle attività domestiche. Si tratta di una strategia individuale ma che accomuna donne di ogni età, condizione familiare e status lavorativo.

Tuttavia esistono anche altri strumenti a disposizione delle donne per conciliare impegni lavorativi e responsabilità familiari: in questo capitolo ne analizzeremo i principali.

Nella prima parte vengono illustrati alcuni degli strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (part time, telelavoro, flessibilità dell'orario in ingresso e/o uscita dal lavoro). In modo particolare, si entrerà nel dettaglio delle motivazioni che spingono molte donne a scegliere il part time, la cui funzionalità nel conciliare ruoli diversi è già emersa nel precedente capitolo.

Il presente capitolo è stato curato da: Tania Cappadozzi (parr. 5.2, 5.3, e 5.5), Rita Ranaldi (parr. 5.4, 5.6, 5.6.1 e 5.6.2) e Maria Clelia Romano (parr. 5.1 e 5.6.3).

^{a)} Le informazioni sul regime orario, la flessibilità oraria e l'interesse per il telelavoro rilevati tramite l'indagine Uso del tempo e analizzati nel presente capitolo fanno parte di un modulo ad hoc oggetto di una Convenzione tra Istat e Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità, finanziata dal F.E.S.R. e dal F.S.E.

Anche la fruizione dei congedi parentali può essere intesa come uno strumento che libera il tempo di lavoro, soprattutto a seguito della maggiore flessibilità nell'utilizzo degli stessi introdotta dalla legge 53 del 2000. Vedremo oltre alle caratteristiche dei fruitori anche gli elementi di criticità, in termini di disinformazione o di ostacoli all'utilizzo, che continuano ad accompagnarsi all'applicazione della normativa.

Nella seconda parte, invece, si porrà l'attenzione sulle misure di supporto formale e informale che liberano tempo per la cura dei membri della famiglia: dunque non solo sul sostegno derivante dalla rete parentale, in particolar modo per l'accudimento dei piccoli, ma anche sul ruolo che servizi pubblici e privati svolgono nel venire incontro alle esigenze dei genitori che lavorano, pure in condizioni di particolare difficoltà.

5.2 - Il part time

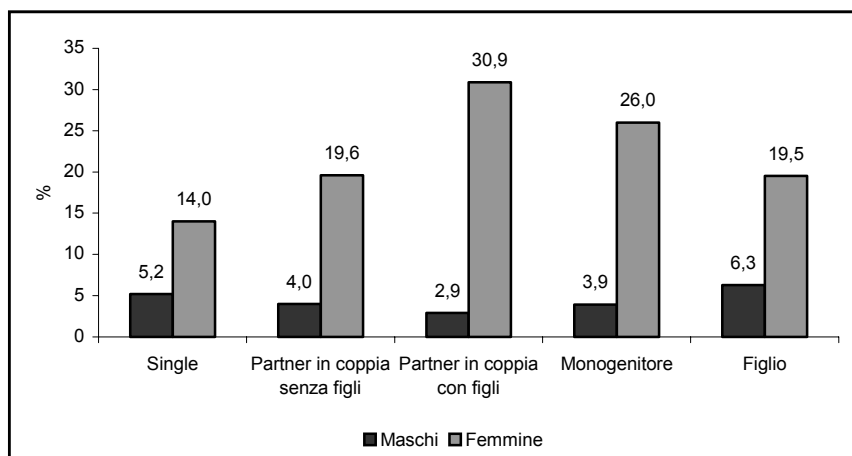
La possibilità di accedere a un'occupazione a tempo parziale costituisce uno dei principali strumenti che permettono di ridurre le difficoltà di conciliazione tra carico familiare e impegni di lavoro extradomestico: non a caso, come si è visto in precedenza (Paragrafo 2.2), sono soprattutto le donne a utilizzare tale forma di organizzazione del lavoro.

Il divario tra i due generi nell'utilizzo di tale forma di lavoro si amplifica al crescere delle responsabilità familiari, fino a raggiungere la distanza massima tra i partner in coppia con figli (Figura 5.1).

L'aver figli, infatti, come emerso già da altri studi (Istat, 2005) accentua il ruolo di *breadwinner* dei padri, simmetricamente a quanto avviene per le madri in direzione del ruolo di *caregiver*¹.

In generale le responsabilità familiari si associano ad una elevata propensione da parte delle madri a lavorare part time, indipendentemente dal tipo di lavoro svolto, siano cioè dipendenti o lavoratrici autonome (Tavola 5.1). Tuttavia questo strumento è più diffuso tra le dipendenti e in particolare tra quelle fino a 44 anni.

¹ C. Saraceno, *Paternalità e maternità. Non solo disuguaglianze di genere*, in "Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere" (Roma: Istat, 2006).

Figura 5.1 - Occupati part time per sesso e ruolo nella famiglia - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro 2005

Tavola 5.1 - Madri in coppia occupate part time per posizione nella professione e classe di età - Anni 2002-2003 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)

CLASSI DI ETÀ	Dipendenti	Autonome	Totale
Fino a 34	32,2	19,4	29,9
35-44	34,0	26,7	32,4
45-54	18,6	21,0	19,1
55-64	17,8	22,5	19,5
Totale	28,1	23,5	27,1

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Probabilmente il part time viene utilizzato dalle donne occupate alle dipendenze come strumento di conciliazione prevalentemente nelle fasi della vita in cui i figli sono più piccoli, mentre le autonome, come si vedrà nel paragrafo successivo, nella stessa condizione ricorrono più frequentemente allo strumento della flessibilità oraria.

In effetti, considerando la classe di età del figlio più piccolo si nota come le madri dipendenti con bambini fino a dieci anni di età facciano ricorso al part time molto più frequentemente rispetto alle madri con lavoro autonomo, mentre in presenza di figli più grandi le differenze si riducono notevolmente (Tavola 5.2).

Anche tra le lavoratrici autonome il ricorso ad un'organizzazione del lavoro con orario ridotto, sebbene si attesti su un livello molto inferiore rispetto a quanto registrato per le dipendenti, è più frequente in presenza di figli fino a dieci anni.

Tavola 5.2 - Madri in coppia occupate part time per posizione nella professione e classe di età del figlio più piccolo - Anni 2002-2003 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)

CLASSI DI ETÀ DEL FIGLIO	Dipendenti	Autonome	Totale
0-5	34,3	26,6	32,7
6-10	34,8	27,5	33,4
11-14	21,7	23,7	22,2
15 e più	21,6	19,7	21,2
Totale	28,1	23,5	27,1

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Analizzando la tipologia di part time e le motivazioni che spingono i lavoratori dipendenti² a optare per un regime orario ridotto risultano evidenti differenze di genere (Tavola 5.3). Tra le donne, infatti, il part time orizzontale, cioè un orario di lavoro ridotto ma comunque con frequenza quotidiana, è di gran lunga più diffuso rispetto al part time verticale, ovvero concentrato in alcuni periodi dell'anno (73,9 per cento contro 26,1 per cento). Tale preferenza resta valida per le donne in tutte le condizioni familiari, anche se le madri sono quelle che in maggior misura optano per tale forma di orario di lavoro (76,3 per cento di quelle in coppia e 74,4 per cento delle madri sole).

² Nell'indagine Uso del tempo il regime orario degli occupati (part time e flessibilità oraria) è rilevato tramite quesiti diversi, a seconda che si tratti di dipendenti o autonomi. Solo per i primi, inoltre, si sono indagate altre dimensioni, quali la tipologia di part time, le motivazioni del particolare regime orario indicato, eccetera.

Tra gli uomini, invece, le due tipologie sono quasi equivalenti: il 53,2 per cento degli uomini sceglie il part time orizzontale e il restante 46,8 per cento quello verticale. Solo i single e i padri soli utilizzano con maggior frequenza il part time verticale (rispettivamente il 58,6 per cento e il 64,5 per cento) rispetto a quello orizzontale.

Tavola 5.3 - Occupati part time alle dipendenze per sesso, tipologia di lavoro part time e ruolo nella famiglia - Anni 2002-2003 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

RUOLO NELLA FAMIGLIA	Maschi		Femmine		Totale	
	Tempo parziale verticale	Tempo parziale orizzontale	Tempo parziale verticale	Tempo parziale orizzontale	Tempo parziale verticale	Tempo parziale orizzontale
Single	58,6	41,4	31,3	68,7	43,5	56,5
Partner in coppia senza figli	46,0	54,0	25,8	74,2	30,1	69,9
Partner in coppia con figli	44,9	55,1	23,7	76,3	26,3	73,7
Monogenitore	64,5	35,5	25,6	74,4	26,6	73,4
Figlio	46,4	53,6	33,1	66,9	38,2	61,8
Totale	46,8	53,2	26,1	73,9	30,3	69,7

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

5.2.1 - Perché si sceglie di lavorare part time?

Riguardo alle motivazioni del part time (Tavola 5.4), le donne dichiarano di svolgerlo prevalentemente per scelta (42,3 per cento), gli uomini a seguito di un'imposizione del datore di lavoro (46,8 per cento).

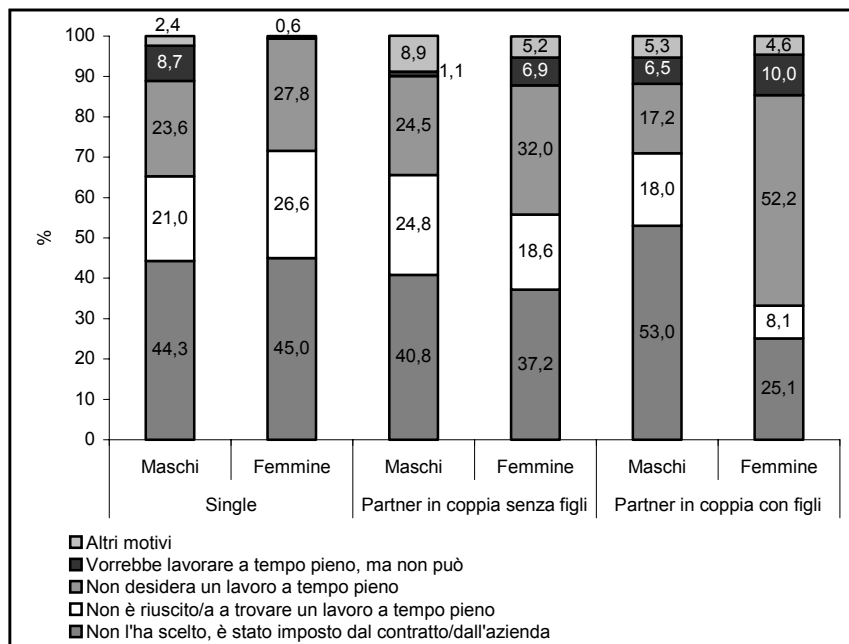
Tavola 5.4 - Occupati part time alle dipendenze per sesso e motivi del part time - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)

MOTIVI DEL TEMPO PARZIALE	Maschi	Femmine
Non l'ha scelto, è stato imposto dal contratto/dall'azienda	46,8	31,4
Non è riuscito/a a trovare un lavoro a tempo pieno	22,7	14,6
Non desidera un lavoro a tempo pieno	18,5	42,3
Vorrebbe lavorare a tempo pieno, ma non può	8,2	7,8
Altri motivi	3,7	3,9
Totale	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

La condizione familiare incide in modo evidente sulle motivazioni del part time (Figura 5.2). Tra i single la struttura delle motivazioni al part time appare molto simile tra uomini e donne: prevalentemente si ritrovano a lavorare part time per volere dell'azienda il 44,3 per cento degli uomini e il 45 per cento delle donne; contemporaneamente dichiarano di voler lavorare part time il 23,6 per cento degli uomini e il 27,8 per cento delle donne single. Far parte di una coppia implica, invece, per le donne una maggiore propensione a lavorare part time: il 32,0 per cento in assenza di figli, il 52,2 per cento tra le madri. Al contrario, tra gli uomini la percentuale di quanti desiderano lavorare part time resta pressoché stabile tra i single e gli uomini in coppia senza figli (dal 23,6 per cento al 24,5 per cento), mentre diminuisce in presenza di figli (17,2 per cento).

Figura 5.2 - Occupati part time alle dipendenze single o in coppia, per sesso, ruolo nella famiglia e motivi del part time - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)



Concentrando l'attenzione sulle donne in coppia, che più degli altri lavorano part time per scelta o perché non potrebbero lavorare a tempo pieno, si nota che il 71,7 per cento delle madri svolge questo tipo di lavoro per accudire i figli (Tavola 5.5).

Tavola 5.5 - Occupate part time alle dipendenze, che vivono in coppia e non vogliono o non possono lavorare full time per tipologia di coppia e motivi del part time - Anni 2002-2003 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)

MOTIVI PER NON LAVORARE A TEMPO PIENO	Coppia senza figli	Coppia con figli	Totale
Per badare ai figli	-	71,7	65,5
Per conciliare lavoro domestico ed extradomestico	32,0	28,4	28,7
Per trascorrere più tempo in famiglia/a casa	39,5	29,1	30,0
Per avere più tempo libero da dedicare a se stessi	27,4	9,3	10,8

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Le altre motivazioni riportate dalle lavoratrici part time con figli segnalano il desiderio di trascorrere più tempo in famiglia (29,1 per cento) e la necessità di conciliare lavoro domestico ed extradomestico (28,4 per). Per le donne in coppia senza figli la motivazione prevalente collegata alla scelta del part time è la possibilità di avere più tempo da trascorrere in famiglia (39,5 per cento).

Anche indagando la semplice disponibilità dei dipendenti a tempo pieno a lavorare part time, sono soprattutto le donne a manifestare l'interesse a trasformare il proprio rapporto in un regime orario part time (20,3 per cento a fronte del 5,6 per cento degli uomini); in valore assoluto sono oltre un milione le donne che si dichiarano interessate al part time qualora fosse data loro l'opportunità di scegliere, a fronte di poco più di 500 mila uomini (Tavola 5.6).

Tavola 5.6 - Occupate alle dipendenze a tempo pieno per sesso, disponibilità a lavorare part time e tipo di part time che sceglierebbero - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)

DISPONIBILITÀ A LAVORARE A TEMPO PARZIALE	Maschi	Femmine
No	90,7	74,9
Sì	5,6	20,3
<i>Di tipo verticale</i>	3,0	6,7
<i>Di tipo orizzontale</i>	2,6	13,6
Non so	3,7	4,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

5.3 - La flessibilità oraria e il telelavoro

La flessibilità oraria in ingresso e/o uscita dal lavoro rappresenta, insieme al part time, un altro importante strumento di conciliazione lavoro-famiglia: dichiarano di usufruirne 5.291 uomini e 3.602 donne (pari rispettivamente al 38,3 per cento e al 41,3 per cento degli occupati) (Tavola 5.7).

Tavola 5.7 - Occupati che utilizzano la flessibilità dell'orario in ingresso e/o in uscita dal lavoro per sesso, posizione nella professione e ripartizione geografica - Anni 2002-2003 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Maschi			Femmine		
	Dipendenti	Autonomi	Totale	Dipendenti	Autonomi	Totale
Nord	44,7	33,2	41,1	43,4	44,0	43,5
Centro	40,7	34,6	38,8	39,9	45,2	41,2
Mezzogiorno	32,7	36,5	33,8	33,2	49,3	36,5
Totale	40,0	34,6	38,3	40,3	45,5	41,3

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Il ricorso a questo strumento, condizionato ovviamente dalle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro, è generalmente più

frequente nelle regioni del Nord rispetto a quelle del Centro e del Sud. Tuttavia mentre tra i lavoratori autonomi i più assidui utilizzatori della flessibilità oraria risiedono nelle regioni del Sud (36,5 per cento), tra i dipendenti ciò accade soprattutto nel Nord e nel Centro.

Per quanto riguarda le donne, in tutte le ripartizioni sono più le autonome a utilizzare tale strumento di conciliazione (in media il 45,5 per cento contro il 40,3 per cento delle dipendenti).

In particolare sono soprattutto le madri autonome a farvi ricorso (il 47,1 per cento di quelle in coppia con figli e il 47,8 per cento delle madri sole), mentre per le dipendenti la flessibilità è utilizzata più dalle single (46,8 per cento) e dalle donne in coppia senza figli (43,5 per cento).

Il ricorso della flessibilità da parte delle madri autonome è nettamente più frequente rispetto alle madri dipendenti, in particolare in presenza di figli con più di dieci anni (Tavola 5.8).

Tavola 5.8 - Madri in coppia occupate che utilizzano la flessibilità dell'orario in ingresso e/o in uscita dal lavoro per posizione nella professione e classe di età del figlio più piccolo - Anni 2002-2003 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)

CLASSI DI ETÀ	Dipendenti	Autonome	Totale
0-5	42,2	44,2	42,6
6-10	42,5	47,9	43,5
11-14	39,2	54,5	42,9
15 e più	37,2	46,4	39,4
Totale	40,0	47,1	41,6

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Per i lavoratori dipendenti è possibile analizzare anche le esigenze in base a cui utilizzano la flessibilità in ingresso e uscita dal lavoro. Le madri ricorrono alla flessibilità prevalentemente per motivi familiari: il 45,5 per cento di quelle in coppia e il 39,6 per cento delle madri sole. Per le altre donne, come per la maggior parte degli uomini, il ricorso alla flessibilità è motivato prevalentemente da esigenze lavorative e, in seconda istanza, personali (Tavola 5.9).

Tavola 5.9 - Occupati alle dipendenze che usano la flessibilità dell'orario in ingresso e/o in uscita dal lavoro per ruolo nella famiglia, sesso e esigenze per cui usano la flessibilità - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)

ESIGENZE	Single	Partner in coppia con figli	Partner in coppia senza figli	Figlio	Totale
MASCHI					
Esigenze familiari	4,4	16,7	12,0	4,9	12,1
Esigenze personali	33,2	14,9	21,1	26,1	20,0
Esigenze lavorative	62,0	66,7	66,0	67,3	66,5
Altre esigenze	0,4	1,6	0,9	1,7	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
FEMMINE					
Esigenze familiari	4,0	45,5	14,9	6,5	28,9
Esigenze personali	41,0	12,1	27,4	30,3	21,3
Esigenze lavorative	52,7	41,9	57,3	60,5	48,7
Altre esigenze	2,3	0,5	0,3	2,7	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE					
Esigenze familiari	4,2	28,2	13,4	5,5	19,2
Esigenze personali	36,6	13,8	24,1	27,7	20,5
Esigenze lavorative	57,9	56,8	61,9	64,7	59,0
Altre esigenze	1,3	1,2	0,6	2,1	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

5.3.1 - Uno strumento ancora poco usato: il telelavoro

Infine uno degli strumenti più innovativi che potrebbero aiutare a risolvere i problemi di conciliazione lavoro-famiglia, quantomeno per alcune tipologie di lavoratori dipendenti, è il telelavoro. Il suo impiego è ancora molto limitato: circa 115 mila lavoratori (pari allo 0,7 per cento degli occupati) affermano di telelavorare già. Tuttavia, il 12,7 per cento delle occupate e il 9,0 per cento degli occupati si dichiarano interessati a questa forma di organizzazione del lavoro (Tavola 5.10).

Tavola 5.10 - Occupati alle dipendenze per sesso e interesse verso il telelavoro - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)

INTERESSE VERSO IL TELELAVORO	Maschi	Femmine	Totale
Lo svolgo già	0,7	0,6	0,7
Sarebbe interessato	9,0	12,7	10,5
Non sarebbe interessato	47,3	50,0	48,5
Non sarebbe possibile per il tipo di lavoro	32,5	27,2	30,3
Non sa	10,4	9,4	10,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Tra le donne le più interessate sono quelle in coppia, indipendentemente dalla presenza (13,2 per cento) o meno (13,7 per cento) di figli. Tra gli uomini invece sono i single ad essere più interessati a tale forma di lavoro (10,8 per cento).

Tra coloro che si dichiarano interessati al telelavoro o che lo svolgono già, il motivo indicato più frequentemente all'origine del loro interesse è l'autonomia nella gestione del proprio tempo (54,3 per cento delle donne e 49,7 per cento degli uomini). Tuttavia, anche su questo piano si evidenziano differenze di genere: il telelavoro è visto come uno strumento di conciliazione tra lavoro e famiglia dal 45,6 per cento delle donne, contro il 31,1 per cento degli uomini (Tavola 5.11).

Tavola 5.11 - Occupati alle dipendenze che svolgono o sarebbero interessati a svolgere telelavoro per sesso e motivo dell'interesse verso il telelavoro - Anni 2002-2003 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

MOTIVI INTERESSE TELELAVORO	Maschi	Femmine
Per avere maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo	49,7	54,3
Per avere maggiore autonomia nella gestione del proprio lavoro	26,4	18,9
Per essere più concentrato	13,0	8,4
Per conciliare meglio impegni familiari e lavorativi	31,1	45,6
Per evitare/ridurre tempi e costi del viaggio tra casa e lavoro	29,2	19,7
Altro	5,9	4,1

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Infine, analizzando la tipologia familiare, risulta che sono soprattutto gli occupati con figli a considerare il telelavoro come una possibile strategia di conciliazione tra lavoro e impegni familiari: per la precisione il 43,3 per cento dei padri in coppia e il 40,7 per cento dei padri soli, a fronte del 61,5 per cento delle madri in coppia e del 56,8 per cento delle madri sole. Per gli altri, siano essi uomini o donne e in qualsiasi altra condizione familiare, il telelavoro è prevalentemente uno strumento per riappropriarsi del proprio tempo.

5.4 - Il congedo parentale: una fruizione ancora prevalentemente femminile

Una direttiva europea del 1996 (Council directive 96/34/EC of 3.6.1996, OJ L145) definisce il congedo parentale e i requisiti minimi per facilitare la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali³. In Italia, tale direttiva viene applicata con la legge n. 53 dell'8 marzo 2000 (*Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città*), con la quale si cerca di dare qualche risposta concreta al problema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura, in particolare alla condivisione dei compiti e responsabilità tra coniugi nella cura dei figli e nella gestione degli impegni familiari.

Anche la normativa precedente all'entrata in vigore di tale legge prevedeva dei diritti di astensione dal lavoro, ma più limitati nel tempo e pressoché inesistenti per i padri⁴.

³ Il congedo parentale è un congedo facoltativo da usufruire per la cura dei figli in aggiunta al congedo obbligatorio per maternità/paternità; è esclusa, quindi, la cura di persone adulte; è utilizzabile fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino sia da parte dei genitori naturali che adottivi; ha una durata minima di tre mesi; può essere fruito in maniera continuativa o frazionata; è un diritto individuale per entrambi i genitori ed è accordato su una base non trasferibile sia alla madre che al padre; può essere posticipato dal datore di lavoro per giustificati motivi; alla fine del congedo parentale i genitori lavoratori hanno il diritto di tornare allo stesso lavoro, oppure ad uno equivalente coerentemente a quanto stabilito nel contratto di lavoro.

⁴ La normativa attuale prevede che entrambi i genitori (madre lavoratrice dipendente o autonoma, padre lavoratore dipendente) hanno diritto, nel complesso, a dieci mesi di astensione dal lavoro (al massimo sei mesi per ognuno dei genitori). Prima del 2000 i padri potevano fruire del congedo parentale a condizione che la madre fosse una lavoratrice alle dipendenze e rinunziasse al diritto dell'astensione facoltativa. Ora il congedo parentale può essere fruito pure dal padre, anche quando la madre è casalinga. Al fine di incentivare l'utilizzo del congedo parentale da parte dell'uomo, e favorire, quindi, la condivisione delle responsabilità familiari e il reinserimento della

Il congedo parentale si configura come uno strumento volto a favorire la compatibilità tra il ruolo di genitore e quello di lavoratore, garantendo ai genitori la possibilità di trascorrere più tempo con i propri figli, agevolando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e incoraggiando un maggiore coinvolgimento dei padri nelle attività di cura della famiglia.

Gli occupati alle dipendenze, genitori di bambini di età inferiore a otto anni, che hanno dichiarato di usufruire del congedo parentale nel periodo di tempo che va da aprile-giugno 2004 allo stesso periodo dell'anno seguente⁵, sono 506 mila: di questi la gran parte è costituita da madri (345 mila contro 161 mila padri). Ne hanno fruito, infatti, quasi una donna su quattro, mentre tra gli uomini la stessa proporzione scende al 7,5 per cento (Tavola 5.12).

Tavola 5.12 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 8 anni che hanno utilizzato il congedo parentale nei 12 mesi precedenti l'intervista per sesso e ripartizione geografica - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Maschi	Femmine	Totale
Nord	5,2	24,2	13,9
Centro	8,6	24,7	15,4
Mezzogiorno	9,8	23,8	14,0
Totale	7,5	24,2	14,2

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

madre nel mondo del lavoro, se il padre fruisce dell'astensione facoltativa per più di tre mesi, la durata massima del suo congedo si prolunga a sette mesi, arrivando, così, ad una durata massima di 11 mesi di congedo a disposizione della coppia.

⁵ Coerentemente a quanto previsto dal piano dei Moduli ad hoc approvati da Eurostat e al fine di adempiere al regolamento della Commissione (EC) N° 29/2004, nel secondo trimestre del 2005 è stato introdotto nel questionario della rilevazione continua sulle forze di lavoro un modulo di approfondimento sulla riconciliazione tra lavoro e vita familiare, il quale prevede una parte specifica sull'utilizzo dei congedi parentali. La popolazione di riferimento è rappresentata dai genitori tra 15 e 64 anni che svolgono un lavoro alle dipendenze e che vivono con figli di età compresa tra 0 e 7 anni. Sono stati esclusi i lavoratori autonomi in quanto i loro diritti di astensione dal lavoro sono più limitati.

A livello territoriale, mentre per le madri non emergono differenze significative tra le diverse aree del Paese, tra i padri risulta un più diffuso utilizzo del congedo parentale tra quelli residenti nel Mezzogiorno (il 9,8 per cento contro il 5,2 per cento dell'Italia settentrionale e l'8,6 per cento dell'Italia centrale). Tale differenza è da attribuire al fatto che i padri del Nord hanno più frequentemente una partner occupata che può usufruire del congedo parentale, mentre quelli del Sud hanno più spesso una partner casalinga che non può farvi ricorso.

L'utilizzo del congedo parentale come strumento di conciliazione tra lavoro e famiglia è fortemente legato all'età dei figli. Tanto più piccolo è il figlio minore tanto più diffuso è il ricorso all'astensione facoltativa sia da parte delle madri che dei padri (Tavola 5.13).

Tavola 5.13 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 8 anni che hanno utilizzato il congedo parentale nei 12 mesi precedenti l'intervista per sesso, classe di età del figlio più piccolo e numero di figli - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

	Maschi	Femmine	Totale
CLASSE DI ETÀ DEL FIGLIO			
0-2	10,9	40,9	22,6
3-5	5,6	13,9	9,0
6-7	2,6	6,8	4,4
Totale	7,5	24,2	14,2
NUMERO DI FIGLI			
Uno	8,0	25,3	15,4
Due	7,3	22,5	13,4
Tre e più	6,5	26,2	12,3
Totale	7,5	24,2	14,2

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Il 40,9 per cento delle madri fruisce del congedo parentale quando il figlio più piccolo ha meno di tre anni (il 54,7 per cento delle madri nel primo anno di vita del bambino); la stessa percentuale si riduce al 13,9 per cento se il figlio minore ha un'età compresa tra tre e cinque anni, e scende ancora al 6,8 per cento quando il figlio più piccolo inizia la scuola dell'obbligo. Ciò dipende in parte dal maggiore bisogno di

assistenza e cura dei bambini più piccoli, ma anche dal fatto che dopo il compimento del terzo anno la fruizione del congedo parentale comporta una significativa riduzione della retribuzione⁶.

Ciò spiega anche la minore frequenza di utilizzo del congedo parentale da parte dei monogenitori, oppure delle famiglie monoreddito (Tavola 5.14). La presenza di un'altra fonte di reddito in famiglia, infatti, si rivela fondamentale per far fronte alla riduzione della retribuzione che il congedo parentale comporta.

Tavola 5.14 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 8 anni che hanno utilizzato il congedo parentale nei 12 mesi precedenti l'intervista per sesso, ruolo in famiglia e condizione occupazionale del partner - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

RUOLO NELLA FAMIGLIA E CONDIZIONE LAVORATIVA DEL PARTNER	Maschi	Femmine	Totale
In coppia	7,5	24,6	14,1
Con partner occupato	8,3	24,8	17,2
Con partner non occupato	6,7	19,6	7,3
Senza partner (monogenitore)	5,5	18,3	17,2
Totale	7,5	24,2	14,2

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Al crescere del livello di istruzione aumenta il ricorso all'astensione facoltativa dal lavoro sia da parte dei padri che delle madri (Tavola 5.15). Tra le madri laureate la proporzione di coloro che se ne sono avvalse raggiunge il 30,7 per cento (45,3 per cento quando il figlio minore ha meno di tre anni), mentre tra le lavoratrici in possesso della licenza elementare o senza titolo di studio tale proporzione scende al 9,3 per cento.

Coerentemente al titolo di studio, hanno usufruito maggiormente del congedo parentale le lavoratrici che occupano un posto di lavoro

⁶ La normativa vigente prevede che fino al terzo anno di vita del figlio spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un massimo complessivo di sei mesi; oltre questi limiti temporali il congedo parentale non è retribuito, mentre viene conservata una retribuzione del 30 per cento solo in caso di reddito inferiore ad un certo minimo. Alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono delle condizioni di maggior favore circa la retribuzione prevista nei periodi di fruizione dei congedi parentali, come ad esempio il mantenimento di una retribuzione del 100 per cento nel primo mese di astensione facoltativa e del 30 per cento nei successivi cinque mesi.

“prestigioso”. Infatti, si sono astenute dal lavoro il 31,7 per cento delle dirigenti (48,2 per cento se il figlio più piccolo ha meno di tre anni) e solo il 16 per cento delle operaie. Al contrario, gli uomini che occupano posizioni professionali più elevate sono meno propensi ad assentarsi dal lavoro per prendersi cura dei figli (Tavola 5.15).

Tavola 5.15 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 8 anni che hanno utilizzato il congedo parentale nei 12 mesi precedenti l'intervista per sesso, titolo di studio e posizione nella professione - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

	Maschi	Femmine	Totale
TITOLO DI STUDIO			
Laurea o altro titolo post-diploma	10,9	30,7	21,8
Diploma di scuola superiore post obbligo	9,1	26,5	17,2
Licenza media	5,7	14,9	8,3
Nessun titolo, licenza elementare	3,0	9,3	4,1
Totale	7,5	24,2	14,2
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE			
Dirigente, quadro	8,6	31,7	16,0
Impiegato	11,4	27,9	20,5
Operaio	5,1	16,0	8,2
Totale	7,5	24,2	14,2

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

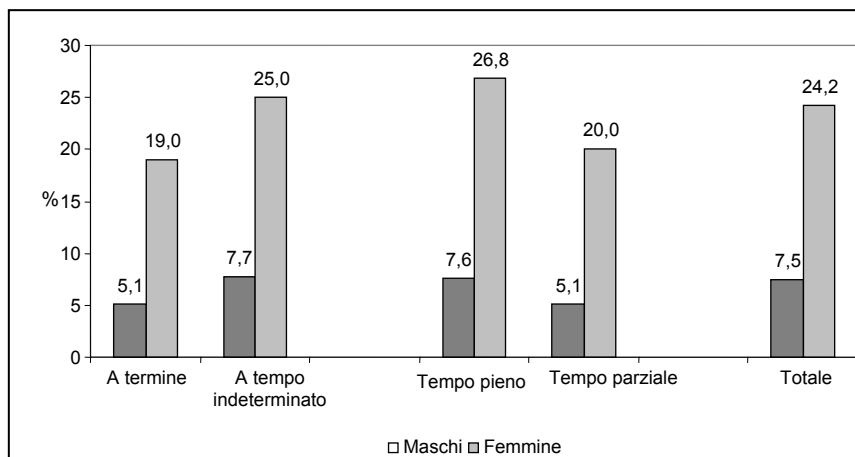
Tra i settori di attività economica in cui risulta più diffuso l'utilizzo del congedo parentale da parte delle madri figurano la pubblica amministrazione (26,5 per cento), il settore dell'istruzione (29,7 per cento, tra le professoressa e le insegnanti il 32,1 per cento) e il settore della sanità (30,3 per cento).

In presenza di una situazione occupazionale precaria, sia le madri che i padri usufruiscono meno del congedo parentale (Figura 5.2). Molto probabilmente ciò è da attribuire alla paura di perdere il lavoro, nonché al timore di essere ostacolati nell'accesso ad un'occupazione a tempo indeterminato. Hanno usufruito dell'astensione facoltativa dal lavoro per maternità il 25 per cento delle donne occupate a tempo indeterminato contro il 19 per cento delle lavoratrici con un impiego a termine.

Risultano delle differenze significative circa l'utilizzo del congedo parentale anche al variare del regime orario (Figura 5.3). Si sono

astenute dal lavoro per prendersi cura dei figli più di una donna su quattro che lavora a tempo pieno e una donna su cinque che lavora ad un regime orario ridotto. Quando l'età del figlio più piccolo è inferiore a tre anni, le stesse proporzioni valgono rispettivamente 43,0 per cento e 36,7 per cento. In tal caso la minore diffusione del congedo parentale quando si lavora part time si può attribuire al fatto che un'occupazione a tempo parziale costituisce già di per sé uno strumento per conciliare carichi familiari e impegni lavorativi.

Figura 5.3 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 8 anni che hanno utilizzato il congedo parentale nei 12 mesi precedenti l'intervista per sesso, carattere dell'occupazione e tipologia di orario - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Passando da un'analisi a livello individuale ad un'analisi di coppia, cioè prendendo in considerazione tutte quelle coppie in cui entrambi i partner svolgono un impiego subordinato, emerge che nel 28,1 per cento delle coppie almeno un genitore ha usufruito del congedo parentale, più precisamente nel 20,1 per cento dei casi solo lei e solo nel 5,2 per cento entrambi.

Analizzando la modalità con cui il congedo parentale è stato fruito risulta che, mentre le donne optano prevalentemente per la fruizione in un'unica soluzione in modo continuativo (53,4 per cento), gli uomini, invece, privilegiano un uso frazionato nel tempo (55,8 per cento). Tuttavia quando il figlio minore ha più di due anni anche per le madri risulta più diffuso un utilizzo frazionato nel tempo (54,9 per cento). Quando la prole cresce il ricorso all'astensione facoltativa per maternità/paternità diventa più spezzettato nel tempo, in quanto utilizzato quando se ne ha effettivamente necessità (Tavola 5.16).

Tavola 5.16 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 8 anni che hanno utilizzato il congedo parentale nei 12 mesi precedenti l'intervista per sesso, classe di età del figlio più piccolo e modalità di utilizzo del congedo parentale - Anno 2005 (composizione percentuale)

MODALITÀ DI UTILIZZO DEL CONGEDO PARENTALE	Maschi			Femmine		
	Classe di età del figlio		Totale	Classe di età del figlio		Totale
	0-2	3-7		0-2	3-7	
In un'unica soluzione in modo continuativo	38,1	41,6	39,3	57,5	42,3	53,4
Per periodi frazionati	57,5	52,4	55,8	40,8	54,9	44,6
Non sa	4,4	6,0	4,9	1,6	2,7	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

I genitori che non fruiscono del congedo facoltativo per maternità/paternità restano tanti: si tratta di quasi due milioni di padri e poco più di un milione di madri.

Il motivo prevalente per cui i genitori non hanno usufruito dell'astensione facoltativa dal lavoro nei 12 mesi precedenti l'intervista è perché non ne hanno avuto bisogno: il 45,9 per cento delle madri e oltre la metà dei padri ha dichiarato che non si è presentata la necessità di ricorrere al congedo parentale, percentuali che decrescono all'aumentare dell'età del figlio più piccolo (Tavola 5.17). Nella graduatoria dei motivi la seconda posizione è occupata da coloro che dichiarano di non averne usufruito, in quanto preferiscono lavorare: si tratta del 19,7 per cento degli uomini e del 16 per cento delle donne.

Un genitore su dieci ha dichiarato di non essere a conoscenza dell'esistenza del congedo parentale: ciò impone che notevoli passi avanti debbano essere fatti in termini di sensibilizzazione e di diffusione della normativa. La scarsa conoscenza della legge n.53 del 2000 emerge

Tavola 5.17 - Occupati alle dipendenze di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 8 anni che non hanno fruito del congedo parentale nei 12 mesi precedenti l'intervista per sesso, classe di età del figlio più piccolo e motivo del non utilizzo - Anno 2005 (composizione percentuale)

MOTIVI DEL NON UTILIZZO DEL CONGEDO PARENTALE	Maschi			Femmine		
	Classe di età del figlio		Totale	Classe di età del figlio		Totale
	0-2	3-7		0-2	3-7	
Poco o per niente remunerato	2,7	3,1	2,9	3,8	5,1	4,7
Non c'è flessibilità nella scelta del periodo	2,0	3,4	2,8	2,0	2,2	2,1
Effetti negativi sulle ferie, l'anzianità, la previdenza, la carriera	1,7	2,0	1,9	1,8	2,3	2,1
Non può usufruirne (a)	1,1	1,5	1,4	12,8	7,2	9,0
Non informato dell'esistenza del congedo parentale	10,0	10,4	10,3	7,7	11,6	10,3
Preferisce lavorare per scelta personale	21,7	18,1	19,7	17,0	15,5	16,0
Non ne ha avuto bisogno	49,4	51,6	50,6	44,9	46,4	45,9
Altro	11,3	9,8	10,5	10,1	9,8	9,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

(a) Riguarda tutti quei genitori che non possono avvalersi del congedo parentale in quanto non ancora maturato il diritto a fruirne, sia perché il figlio è nato da poco tempo e le madri sono in astensione obbligatoria per maternità, sia perché hanno già utilizzato l'intero periodo previsto dalla normativa.

anche analizzando le motivazioni riportate per esteso da coloro che hanno risposto di non aver utilizzato il congedo facoltativo per altri motivi: un gruppo abbastanza consistente, infatti, ha dichiarato di esserne a conoscenza, ma pensa di non averne diritto in quanto il partner non lavora o è un lavoratore autonomo, oppure perché ritiene che il congedo parentale sia fruibile fino al compimento del terzo anno di età del figlio, oppure perché pensa che sia retribuito solo per il primo anno di vita del bambino. Un altro elemento che lascia intravedere quanto sia carente l'informazione in materia risulta da una quota consistente di persone che dichiarano di non aver utilizzato il congedo parentale in

quanto il proprio contratto lavorativo non lo prevede. Se si escludono alcune categorie, quali ad esempio i lavoratori a domicilio, oppure gli occupati senza contratto, la normativa sull'astensione facoltativa per maternità/paternità si applica a tutti i lavoratori alle dipendenze. Naturalmente dietro ciò potrebbe celarsi anche la reticenza da parte di alcuni datori di lavoro, soprattutto nel privato, ad applicare la normativa.

Interessante notare come la motivazione "poco o per niente remunerato" riguardi solo una parte limitata di genitori, il 4,7 per cento delle madri e il 2,9 per cento dei padri. Ciò che emerge analizzando i dati è che la riduzione della retribuzione influisce sicuramente sulla scelta di usufruire o meno del congedo parentale, ma indirettamente e come fattore secondario. Il congedo parentale viene considerato una sorta di "ultima spiaggia", al fine conciliare la vita lavorativa e le attività di cura della famiglia. Infatti, come visto in precedenza, quasi la metà dei genitori ha dichiarato di non aver avuto la necessità di ricorrere al congedo parentale e questo perché i bambini sono stati sempre bene, non si sono mai ammalati, non si sono verificate situazioni di emergenza, perché sul versante lavorativo hanno preferito utilizzare ferie, banca ore, permessi oppure altri strumenti quali la flessibilità oraria o il part time, oppure perché hanno potuto contare sulla rete degli aiuti informali, senza dover sopportare una riduzione del reddito familiare.

Continuando ad analizzare i motivi per cui i genitori non hanno avuto bisogno di ricorrere al congedo parentale emerge chiaramente come sia ancora prevalente il contesto culturale che accentua il ruolo di *breadwinner* per i padri e il ruolo di *caregiver* per le madri. Infatti, tra gli uomini una risposta assai diffusa sul motivo per cui non si è presentata la necessità di fruire dell'astensione facoltativa per maternità/paternità è quella che la moglie sta a casa e si occupa a tempo pieno della cura dei figli, oppure è la moglie che ha preso il part time, la flessibilità oraria, le ferie, oppure lo stesso congedo parentale per far fronte alle esigenze familiari. La condivisione dei ruoli, cioè il fatto di alternarsi con il partner nella gestione della cura dei figli, è ancora piuttosto marginale ed è più frequentemente riportato dalle madri che dai padri.

In conclusione, ancora evidenti difficoltà si frappongono all'applicazione della legge n.53 del 2000: da una parte un contesto culturale ancora poco favorevole ad una equa divisione di genere nel lavoro di cura, dall'altra la penalizzazione economica che il congedo

parentale comporta soprattutto se si tiene conto dei differenziali di reddito tra uomini e donne.

5.5 - Reti di aiuto informale e ricorso a servizi pubblici e privati

Oltre alle diverse forme di organizzazione dell'orario di lavoro, le donne per conciliare lavoro e famiglia hanno bisogno delle reti di aiuti informali e dei servizi. Appare ormai evidente, dai numerosi studi condotti sull'argomento⁷, che soprattutto per le donne in coppia con figli piccoli, la scelta di continuare a lavorare è strettamente subordinata, oltre che a forme più flessibili di organizzazione del lavoro (Paragrafi 5.2 e 5.3), anche al supporto della rete di aiuti informali (da parte di amici, parenti, vicini che offrano gratuitamente il proprio sostegno) e alla possibilità di ricorrere a servizi pubblici o privati⁸.

Nel 2003, il 16,7 per cento delle famiglie dichiara di ricevere un sostegno gratuito da persone non coabitanti (Tavola 5.18). Tra queste, le famiglie che risultano maggiormente aiutate dalla rete di aiuti informali sono quelle composte da genitori soli con bambini piccoli (34,1 per cento), seguite dalle coppie con un bambino e senza anziani nel nucleo, in cui la madre risulta occupata (33,7 per cento).

Considerando l'andamento nel tempo degli aiuti ricevuti, si nota come siano solo le famiglie con bambini, e in particolare le due tipologie appena descritte (coppie con madri occupate e monogenitori), a beneficiare maggiormente della rete degli aiuti informali, pur in un generale contesto di diminuzione delle famiglie aiutate.

Esaminando le diverse tipologie di aiuti ricevuti dalle famiglie con bambini, l'87,1 per cento delle famiglie in cui la madre lavora riceve aiuto nell'assistenza dei bambini, contro il 68,9 per cento dei genitori soli e il 59,5 per cento delle famiglie in cui la madre è casalinga (Tavola 5.19). Le famiglie con madri lavoratrici sono maggiormente aiutate anche nello svolgimento delle attività domestiche (22 per cento).

Se agli aiuti ricevuti dalla rete informale si affiancano a quelli pubblici e quelli provenienti dal settore privato, la quota di famiglie aiutate sale dal 16,8 per cento al 24,3 per cento (Tavola 5.20).

⁷ Si veda tra gli altri, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2004* (Istat: Roma, 2005), 287-300.

⁸ L'indagine multiscopo Famiglia e soggetti sociali consente di analizzare congiuntamente i dati relativi a tutte queste forme di aiuto alle famiglie, pertanto di seguito verranno utilizzati dati provenienti da tale fonte.

Tavola 5.18 - Famiglie che hanno ricevuto almeno un aiuto gratuito da persone non coabitanti nelle ultime quattro settimane per tipologia familiare - Anni 1983, 1998 e 2003 (per 100 famiglie con le stesse caratteristiche)(a)

TIPOLOGIE FAMILIARI	1983	1998	2003
Famiglia con almeno un anziano e senza bambini	30,7	16,0	18,4
Un componente	48,6	24,2	28,3
Due componenti	28,9	11,6	14,1
Tre componenti o più	15,7	10,2	8,2
Famiglia con almeno un bambino e senza anziani	25,1	23,7	27,2
Coppia con madre casalinga	20,2	15,4	18,3
Coppia con madre che lavora	30,9	31,2	33,7
Coppia con madre in altra condizione	27,0	24,9	24,4
Monogenitore	38,9	30,8	34,1
Altro	6,5	7,2	30,1
Famiglia con almeno un anziano e almeno un bambino	14,8	11,7	15,5
Famiglia senza anziani e senza bambini	17,4	8,7	9,7
Un componente	33,0	14,1	15,9
Coppia con figli	11,6	5,2	5,2
Coppia senza figli	17,8	8,9	9,6
Monogenitore	18,2	11,2	7,6
Altro	17,3	16,7	14,9
Totale	23,3	14,8	16,7

Fonte: Istat, Indagine Famiglia e soggetti sociali, 2003 (in Parentela e reti di solidarietà. Informazioni n. 26, 2006)

(a) Nel 1983 non venivano rilevati gli aiuti nello studio, quindi i valori per il 1998 e il 2003 escludono questo tipo di aiuto.

Anche considerando gli aiuti ricevuti da istituzioni e servizi privati, le famiglie con almeno un bambino e madre occupata restano di gran lunga quelle più aiutate (42,8 per cento). Tra queste ben il 33,3 per cento riceve aiuti informali, il 13,9 per cento ricorre a servizi privati a pagamento, mentre solo il 2,2 per cento è aiutato dalle istituzioni.

I genitori soli e le famiglie con madre casalinga sono invece quelle che ricevono in misura maggiore aiuti dai servizi pubblici (rispettivamente il 6,7 per cento e il 6 per cento). Inoltre nelle famiglie con madre casalinga il ricorso ai servizi privati è minimo (2,8 per

cento), per cui tra le famiglie con bambini sono quelle meno frequentemente aiutate (23,8 per cento). I genitori soli, invece, ricorrono molto anche ai servizi privati (11,6 per cento), per cui la percentuale di famiglie aiutate raggiunge il 40,4 per cento.

Tavola 5.19 - Famiglie che hanno ricevuto almeno un aiuto gratuito da persone non coabitanti nelle ultime quattro settimane per alcune tipologie familiari e tipo di aiuto ricevuto - Anno 2003 (per 100 famiglie con le stesse caratteristiche)

AIUTI RICEVUTI	Famiglie con almeno un bambino	Famiglie con almeno un bambino		Genitori soli con almeno un bambino	Totale delle famiglie che ricevono almeno un aiuto
		Madre casalinga	Madre occupata		
Aiuto economico	17,1	30,6	7,5	34,3	16,8
Prestazioni sanitarie	5,3	8,9	3,7	7,0	19,7
Assistenza adulti	2,3	3,3	1,0	4,5	12,7
Assistenza bambini	76,4	59,5	87,1	68,9	28,5
Attività domestiche	19,1	13,8	22,0	19,6	34,8
Compagnia, accompagnamento, ospitalità	7,6	7,2	5,4	12,6	20,9
Espletamento pratiche burocratiche	8,9	11,7	7,8	9,5	19,6
Lavoro extra domestico	3,5	3,4	4,0	3,4	3,2
Studio	3,6	4,4	3,1	5,8	2,4
Famiglie che hanno ricevuto almeno un aiuto	27,0	18,3	33,3	30,0	16,8

Fonte: Istat, Indagine Famiglia e soggetti sociali, 2003 (in Rapporto annuale sulla situazione del Paese nel 2004, 2005)

Tavola 5.20 - Famiglie che nelle ultime settimane hanno ricevuto almeno un aiuto per provenienza dell'aiuto e alcune tipologie familiari - Anno 2003 (per 100 famiglie con le stesse caratteristiche)

TIPOLOGIE FAMILIARI	Informale	Privato	Pubblico	Totale
Famiglie con almeno un bambino e madre casalinga	18,3	2,8	6,0	23,8
Famiglie con almeno un bambino e madre occupata	33,3	13,9	2,2	42,8
Genitori soli con almeno un bambino	30,0	11,6	6,7	40,4
Totale delle famiglie che ricevono almeno un aiuto	16,8	7,8	4,4	24,3

Fonte: Istat, Indagine Famiglia e soggetti sociali, 2003 (in Rapporto annuale sulla situazione del Paese nel 2004, 2005)

5.6 - I soggetti e le strutture a sostegno dei genitori che lavorano

Nei paragrafi precedenti sono stati considerati i diversi strumenti che consentono di conciliare l'attività lavorativa con i carichi della vita familiare. Ma come si combinano le diverse forme di organizzazione dell'orario di lavoro con la rete di aiuti informali e il ricorso a servizi pubblici e/o privati al fine di poter continuare a lavorare? Quali sono le principali strategie di cui si avvalgono i genitori per poter recarsi a lavoro?

Notevoli sono le differenze di genere circa i soggetti e le strutture cui vengono affidati i figli mentre i genitori sono al lavoro⁹.

Mentre è al lavoro, il 78,1 per cento dei 4.768 mila padri di età compresa tra 15 e 64 anni affida i propri figli con meno di 15 anni alla propria moglie o compagna, il 23 per cento alla rete di aiuti informali rappresentata da parenti che non vivono in casa, quali genitori, suoceri, fratelli, eccetera, e il 16,7 per cento a servizi pubblici e/o privati come asili nido, scuole per l'infanzia, ludoteche, eccetera (Tavola 5.21).

Ben diversa è la graduatoria dei soggetti e/o delle strutture che si prendono cura dei figli mentre le 2.921 mila madri lavorano. I nonni, gli zii dei bambini o altri parenti che non vivono in casa (42,0 per cento) sono i soggetti cui più spesso vengono affidati i figli durante la giornata lavorativa delle mamme; seguono nella graduatoria gli asili nido e la scuola per l'infanzia (28,0 per cento); i figli vengono lasciati al papà solo dal 27,2 per cento delle madri.

Il "primato" del partner come *caregiver* dei figli quando i padri sono al lavoro si mantiene anche in quei casi in cui la moglie è occupata, sia quando lavora part time (74,5 per cento) sia, seppure in misura minore, quando è impegnata a tempo pieno nell'attività lavorativa (59,8 per cento). Se la moglie o la compagna non è coinvolta in un'attività lavorativa, i padri le affidano i propri figli nella quasi totalità dei casi (Tavola 5.22).

⁹ Nel modulo di approfondimento su "Lavoro e famiglia", previsto nel secondo trimestre del 2005 della rilevazione continua sulle forze di lavoro, è stato chiesto agli occupati di età compresa tra 15 e 64 anni, genitori di bambini con meno di 15 anni, chi si prende abitualmente cura dei loro figli quando sono al lavoro. Se i figli hanno un'età compresa tra 6 e 14 anni non sono considerate le ore che i bambini trascorrono nella scuola dell'obbligo. La domanda prevede più risposte possibili, per cui la somma delle percentuali rispetto ai differenti *caregivers* presenti in alcune tavole riportate in questo paragrafo non sarà uguale a 100.

Tavola 5.21 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per sesso, ripartizione geografica e tipologie di caregivers che si prendono cura dei figli quando i genitori sono al lavoro - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

TIPOLOGIE DI CAREGIVERS	Maschi				Femmine			
	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Baby sitter	3,3	4,0	2,5	3,1	5,8	7,4	7,2	6,5
Asilo nido, scuola materna (a)	21,8	17,8	10,1	16,7	31,6	27,9	20,6	28,0
<i>Pubblici</i>	19,1	16,3	9,2	14,9	27,8	24,8	17,6	24,6
<i>Privati</i>	2,9	1,8	1,1	2,0	4,3	3,4	3,6	3,9
Partner	74,1	74,9	84,3	78,1	26,3	27,9	28,7	27,2
Altri parenti che vivono in casa	5,2	6,9	3,6	4,9	8,5	11,1	8,9	9,2
Parenti che non vivono in casa	27,8	26,2	15,5	23,0	42,6	41,4	41,2	42,0
Amici o vicini di casa	0,9	0,7	0,5	0,7	1,9	1,5	1,9	1,8
Resta/no da solo/i	2,2	2,5	1,9	2,1	5,3	5,4	7,6	5,9
Portato/i sul posto di lavoro	0,2	0,3	0,3	0,3	1,4	1,2	1,8	1,4
Orario di lavoro coincidente con quello della scuola dell'obbligo	5,3	5,5	3,9	4,8	11,6	10,6	10,9	11,2
Temporaneamente assente dal lavoro (b)	-	-	0,1	0,1	1,1	1,1	0,6	1,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

(a) Sono compresi anche pre-scuola, dopo scuola, nido aziendale, asilo familiare/condominiale, ludoteca.

(b) Comprende chi è assente dal lavoro per assenza obbligatoria/facoltativa per maternità/paternità, per cassa integrazione guadagni e chi non ha un lavoro stabile.

La situazione non è identica per le madri occupate, che delegano la cura dei figli ai rispettivi compagni non occupati solo in poco più di cinque casi su dieci. Tra gli uomini, il partner come *caregiver* dei figli è più diffuso nel Sud che nel Centro-nord, ciò a causa di un più basso livello di occupazione femminile nelle regioni meridionali. Per la stessa ragione, risulta un ricorso più frequente ad asili nido e scuole per l'infanzia nell'Italia settentrionale (21,8 per cento per i padri e 31,6 per le madri), sia pubbliche che private; tale risultato è da attribuire in parte anche ad una maggiore offerta di servizi per l'infanzia nel Nord rispetto alle altre aree del Paese.

Tavola 5.22 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per sesso, condizione professionale del partner e alcune tipologie di caregivers che si prendono cura dei figli quando i genitori sono al lavoro - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

TIPOLOGIE DI CAREGIVERS	Non occupati	Partner occupati			Totale
		Totale	Tempo parziale	Tempo pieno	
MASCHI					
Baby sitter	0,2	5,7	3,6	7,0	3,1
Asilo nido, scuola materna (a)	8,0	24,3	25,4	23,7	16,6
Partner	93,9	65,2	74,5	59,8	78,7
Altri parenti che vivono in casa	2,4	6,9	5,9	7,4	4,8
Parenti che non vivono in casa	6,7	36,9	32,1	39,7	22,7
Rimane/rimangono da solo/i	0,5	3,5	2,4	4,0	2,1
Orario di lavoro coincidente con quello della scuola dell'obbligo	2,3	7,1	6,3	7,6	4,8
FEMMINE					
Baby sitter	1,5	6,8	2,4	6,9	6,5
Asilo nido, scuola materna (a)	18,8	28,7	18,4	29,0	28,1
Partner	53,5	28,9	47,4	28,3	30,2
Altri parenti che vivono in casa	5,9	7,9	6,5	7,9	7,8
Parenti che non vivono in casa	24,9	43,4	33,2	43,7	42,4
Rimane/rimangono da solo/i	7,2	5,1	5,1	5,1	5,2
Orario di lavoro coincidente con quello della scuola dell'obbligo	8,9	11,3	9,4	11,4	11,2

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

(a) Sono compresi anche pre-scuola, dopo scuola, nido aziendale, asilo familiare/condominiale, ludoteca.

Quando i figli sono molto piccoli, sia per gli uomini che per le donne, è più diffuso il ricorso alla baby sitter (4,5 e 9,8 per cento rispettivamente) e alla rete di parenti che non vive con la famiglia (24,4 e 52,4 per cento rispettivamente); quando i figli sono in età prescolare continua ad essere elevato il ricorso ai nonni ed altri parenti (25,8 per i padri e 46,2 per le madri), e aumenta la proporzione di coloro che si avvalgono di servizi sia pubblici che privati (22,4 e 41,1 per cento rispettivamente). In età scolare, dopo le ore trascorse nella scuola

dell'obbligo, i bambini vengono lasciati soli in casa molto più spesso (8,4 per cento per i padri e 20,3 per le madri) (Tavola 5.23).

Tavola 5.23 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per sesso, classe di età del figlio più piccolo e alcune tipologie di caregivers che si prendono cura dei figli quando i genitori sono al lavoro - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

TIPOLOGIE DI CAREGIVERS	Maschi					Femmine				
	0-2	3-5	6-10	11-14	Totale	0-2	3-5	6-10	11-14	Totale
Baby sitter	4,5	3,4	2,8	1,2	3,1	9,8	7,1	6,0	2,6	6,5
Asilo nido, scuola materna (a)	14,0	22,4	17,7	12,6	16,7	24,6	41,1	27,9	18,7	28,0
Partner	80,3	77,9	77,7	75,4	78,1	27,2	27,4	27,4	27,0	27,2
Altri parenti che vivono in casa	4,7	4,1	5,4	5,4	4,9	8,6	6,9	10,1	10,9	9,2
Parenti che non vivono in casa	26,3	25,8	22,6	15,0	23,0	53,0	46,2	40,2	27,0	42,0
Resta/no da solo/i	0,1	0,2	1,5	8,4	2,1	0,1	0,4	4,4	20,3	5,9
Portato/i sul posto di lavoro	-	0,2	0,4	0,6	0,3	1,4	1,0	1,9	1,4	1,4
Orario di lavoro coincidente con quello della scuola dell'obbligo	1,5	4,0	6,9	7,8	4,8	2,8	10,0	15,9	16,2	11,2

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

(a) Sono compresi anche pre scuola, dopo scuola, nido aziendale, asilo familiare/condominiale, ludoteca.

Rispetto a chi ha trovato un impiego part time, le madri che lavorano a tempo pieno si avvalgono più frequentemente della rete parentale (44,4 per cento), del marito (28 per cento) e della baby sitter (7,5 per cento); invece, in presenza di un orario lavorativo ridotto che consente di trascorrere più tempo con i figli, si riduce il ricorso a nonni, baby sitter e partner, mentre sono più frequenti quelle situazioni in cui le madri si avvalgono di servizi quali asili nido e scuole per l'infanzia (30,8 per cento), oppure non hanno bisogno di un supporto perché l'orario di lavoro coincide con quello di frequenza della scuola dell'obbligo da parte dei figli (Tavola 5.24).

Tavola 5.24 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per regime orario e tipologie di *caregivers* che si prendono cura dei figli quando le madri sono al lavoro - Anno 2005 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)

TIPOLOGIE DI CAREGIVERS	Regime orario		Totale
	Tempo pieno	Tempo parziale	
Baby sitter	7,5	4,7	6,5
Asilo nido, scuola materna (a)	26,5	30,8	28,0
Partner	28,0	25,9	27,2
Altri parenti che vivono in casa	9,2	9,1	9,2
Parenti che non vivono in casa	44,4	37,7	42,0
Amici o vicini di casa	2,0	1,5	1,8
Resta/no da solo/i	6,5	4,8	5,9
Portato/i sul posto di lavoro	1,6	1,1	1,4
Orario di lavoro coincidente con quello della scuola dell'obbligo	10,0	13,3	11,2
Temporaneamente assente dal lavoro (b)	1,1	0,7	1,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

- (a) Sono compresi anche pre-scuola, dopo scuola, nido aziendale, asilo familiare/condominiale, ludoteca.
 (b) Comprende chi è assente dal lavoro per assenza obbligatoria/facoltativa per maternità/paternità, per cassa integrazione guadagni e chi non ha un lavoro stabile.

5.6.1 - Un incastro di attori a supporto alla madre lavoratrice

Ma a quante differenti tipologie di *caregivers* i genitori sono costretti a ricorrere per poter andare a lavoro? Se si escludono dal conteggio quelle situazioni che non prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti nella cura dei figli, come quando ad esempio i bambini rimangono da soli in casa, oppure vengono portati dal genitore sul posto di lavoro, oppure quando l'orario di lavoro del genitore coincide con quello di frequenza della scuola dell'obbligo, un quarto dei genitori si avvale di più tipologie di *caregivers* al fine di poter svolgere la propria attività lavorativa (Tavola 5.25). Il 71,4 per cento dei padri e il 62,2 per cento delle madri, mentre sono al lavoro, affidano i loro figli ad un solo soggetto o struttura. Come già evidenziato nella prima parte di questo paragrafo, per i papà l'unico *caregiver* per i figli è rappresentato più frequentemente dalla moglie o compagna (55,7 per cento), mentre per le mamme dai parenti, quali genitori o suoceri che non vivono in casa (25,5 per cento).

Tavola 5.25 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per sesso e numero di tipologie di *caregivers* che si prendono cura dei figli quando i genitori sono al lavoro - Anno 2005 (composizione percentuale)

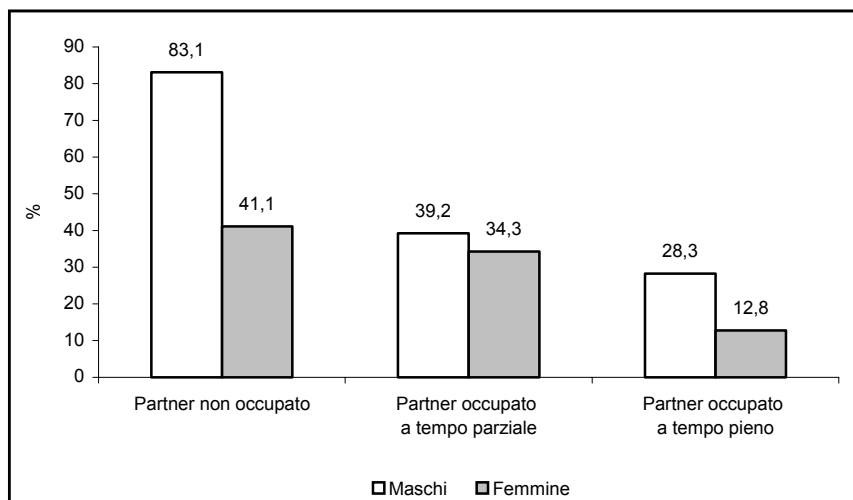
TIPOLOGIE DI CAREGIVERS	Maschi	Femmine	Totale
Una tipologia di <i>caregiver</i>	71,4	62,2	67,9
<i>Baby sitter</i>	1,0	3,1	1,8
Asilo nido, scuola materna (a)	3,4	13,6	7,2
<i>Partner</i>	55,7	13,5	39,7
Altri parenti che vivono in casa	1,9	5,9	3,4
Parenti che non vivono in casa	9,2	25,5	15,4
Amici o vicini di casa	0,2	0,6	0,4
Più tipologie di <i>caregivers</i>	25,6	25,0	25,4
<i>Partner + parenti che non vivono in casa</i>	8,0	5,5	7,1
<i>Partner + asilo nido/scuola materna</i>	7,7	3,5	6,1
Asilo nido/scuola materna + parenti che non vivono in casa	1,7	5,7	3,2
<i>Partner + altri parenti che vivono in casa</i>	1,8	1,3	1,6
Altre combinazioni	6,4	9,0	7,4
Nessuna tipologia di <i>caregivers</i>	2,9	12,8	6,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

(a) Sono compresi anche pre-scuola, dopo scuola, nido aziendale, asilo familiare/condominiale, ludoteca.

L'utilizzo esclusivo del partner come unico *caregiver* dei propri figli da parte dei padri sale all'83,1 per cento se la compagna non ha un'attività lavorativa, scende al 39,2 per cento se questa è occupata part time, e si riduce al 28,3 per cento se questa lavora a tempo pieno; riguardo alle madri che vivono in coppia, solo il 14,9 per cento affida i propri figli esclusivamente al marito mentre è al lavoro ed anche quando questo non è coinvolto in un'attività lavorativa, oppure lo è, ma solo parzialmente, non vengono mai raggiunti i livelli riportati dai padri (Figura 5.4). Si evince chiaramente dai dati come il ruolo di cura dei figli non sia simmetrico fra i due sessi, ma fortemente sbilanciato nei confronti della donna, anche a parità di coinvolgimento dei partners nel mercato del lavoro. Una differenza di genere meno marcata si ha solo quando il partner lavora ad un regime orario ridotto.

Figura 5.4 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni e che, mentre sono al lavoro, affidano i propri bambini esclusivamente al partner per sesso e condizione professionale del partner - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)



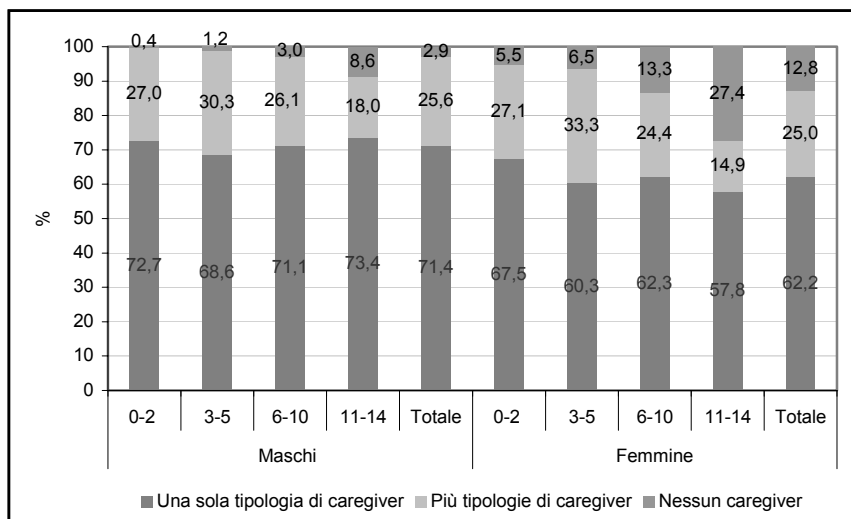
Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Con riferimento a chi si avvale di più soggetti e/o strutture nella cura dei figli durante la giornata lavorativa, la situazione più frequente è rappresentata, tra i padri, dal ricorso combinato alla partner e alla rete parentale non convivente (8,0 per cento) e, tra le madri, dall'utilizzo congiunto di asilo nido o scuola materna e dei nonni (5,7 per cento). Ovviamente il ricorso a più tipologie di *caregivers* aumenta, per entrambi i sessi, se maggiore è il coinvolgimento del partner nel mercato del lavoro.

Riguardo all'età del figlio piccolo, l'impiego congiunto di più soggetti che si prendono cura dei figli mentre i genitori sono al lavoro è più diffuso quando la prole è in età prescolare (30,3 per cento nel caso dei padri e 33,3 per cento nel caso delle madri), fase del ciclo di vita in cui risulta indispensabile per poter continuare a lavorare, oltre alla presenza del partner o di un altro aiuto proveniente dalla rete parentale, il ricorso a strutture quali asili nido e scuole per l'infanzia (Figura 5.5).

Quando i figli sono più grandi la frequenza della scuola dell'obbligo consente ai genitori di ridurre il numero di *caregivers* che si prendono cura dei figli.

Figura 5.5 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per sesso, classe di età del figlio più piccolo e numero di tipologie di *caregivers* che si prendono cura dei figli quando i genitori sono al lavoro - Anno 2005 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

5.6.2 - E nelle emergenze?

Ma cosa succede, in periodi particolari, quando i *caregivers* cui vengono abitualmente affidati i figli quando i genitori sono al lavoro, non sono disponibili, perché la scuola è chiusa, la baby sitter è in ferie, o perché la nonna è malata?

In mancanza di soluzioni alternative, i genitori devono prendere giorni di ferie oppure ridurre l'orario di lavoro o ancora ricorrere ad altre soluzioni lavorative per accudire i figli. Si tratta del 24,6 per cento delle madri e del 13,7 per cento dei padri (Tavola 5.26). Ancora una volta sono le donne che si fanno carico più degli uomini di tamponare situazioni di emergenza. Maggiore è la numerosità della prole, tanto più probabile che i genitori usufruiscano dei propri giorni di ferie oppure

riducano il proprio orario di lavoro per accudire i figli, quando la persona o la struttura cui vengono abitualmente affidati non sono disponibili. La proporzione di madri che si è dovuta assentare dal lavoro è pari al 23,1 per cento quando ha un solo bambino da accudire, mentre sale al 28,6 per cento quando il numero dei figli sale a più di due.

Tavola 5.26 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni che nei 12 mesi precedenti l'intervista hanno preso giorni di ferie o ridotto l'orario di lavoro per prendersi cura dei figli, per sesso, numero di figli con meno di 15 anni e classe di età del figlio più piccolo - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

	Maschi	Femmine	Totale
NUMERO DI FIGLI TRA 0 E 14 ANNI			
Uno	12,5	23,1	16,7
Due	15,3	27,1	19,5
Tre e più	15,5	28,6	19,2
Totale	13,7	24,6	17,9
CLASSE DI ETÀ DEL FIGLIO			
0-2	16,3	28,3	20,6
3-5	14,7	28,7	19,9
6-10	12,7	23,6	16,9
11-14	10,2	17,5	13,2
Totale	13,7	24,6	17,9

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Se la scuola è chiusa o se la nonna è malata, i genitori si assentano dal lavoro soprattutto quando i figli sono piccoli; quando sono grandi la necessità di assentarsi dal lavoro per giorni interi o solo per poche ore si riduce (17,5 per cento), anche per una maggiore autonomia dei figli e la conseguente possibilità di rimanere da soli (Tavola 5.26).

Prendendo in considerazione le caratteristiche del lavoro svolto, dall'analisi dei dati emerge che hanno preso giorni di ferie o ridotto l'orario di lavoro per prendersi cura dei figli per la momentanea indisponibilità dei *caregivers*, di più chi ha un impiego alle dipendenze (25,2 per cento) rispetto a chi ha un lavoro autonomo (22,3 per cento);

in particolare tra i primi, ne hanno fatto meno ricorso coloro che vivono una condizione lavorativa più precaria (Tavola 5.27).

Tavola 5.27 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni che nei 12 mesi precedenti l'intervista hanno preso giorni di ferie o ridotto l'orario di lavoro per prendersi cura dei figli, per sesso e alcune caratteristiche dell'attività lavorativa - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

	Maschi	Femmine	Totale
TIPO DI LAVORO			
Dipendente	14,8	25,2	19,1
<i>A termine</i>	9,3	18,2	14,3
<i>A tempo indeterminato</i>	15,2	26,3	19,6
Autonomo	11,3	22,3	14,4
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE			
Dirigente, imprenditore, libero professionista	18,2	30,6	21,9
Impiegato	18,5	28,3	23,8
Operaio	11,1	19,6	13,9
Lavoratore in proprio	10,2	19,2	12,5
Totale	13,7	24,6	17,9
REGIME ORARIO			
Tempo pieno	13,9	25,4	17,2
Tempo parziale	9,4	23,3	21,7
Totale	13,7	24,6	17,9

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Si sono assentati più frequentemente dal lavoro i genitori che occupano posizioni lavorative più elevate, forse anche per una maggiore flessibilità del lavoro svolto: hanno preso ferie o ridotto l'orario di lavoro il 30,6 per cento delle madri dirigenti, imprenditrici o libere professioniste, contro il 19 per cento delle madri operaie o lavoratrici in proprio. Anche in questo caso, un'occupazione part time, rispetto ad un'occupazione a tempo pieno, permette di far fronte meglio a situazioni di emergenza dovute alla momentanea indisponibilità delle strutture cui vengono abitualmente affidati i figli mentre si è al lavoro: si è assentato dal lavoro il 23,3 per cento delle madri occupate part time contro il 25,4 delle madri che lavora a tempo pieno.

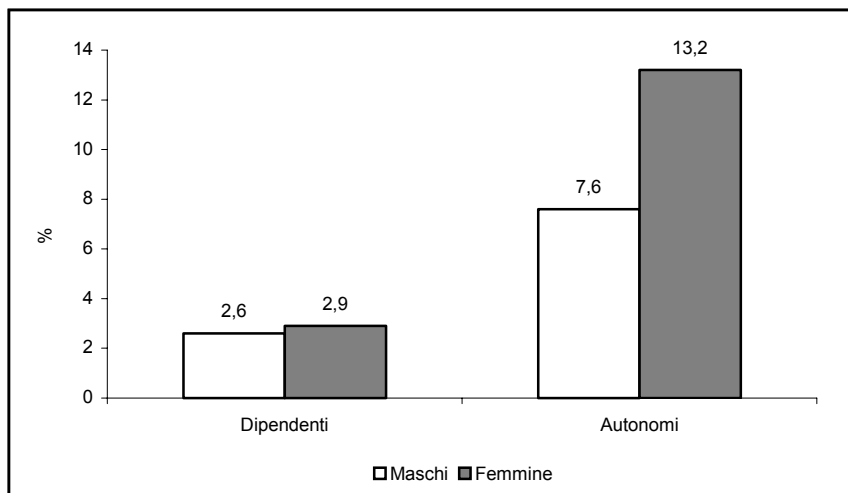
5.6.3 - Un'alternativa?

Infine alcuni occupati dichiarano di trascorrere con regolarità (e cioè almeno qualche volta a settimana) parte o tutto il tempo di lavoro con qualche familiare coabitante: si tratta di 485 mila lavoratori e 323 mila lavoratrici.

In particolare se si considerano gli occupati con figli minori, 376 mila affermano di trascorrere regolarmente parte del loro tempo di lavoro con i figli: il 59 per cento è costituito da padri. È un fenomeno che coinvolge il 4,1 per cento degli occupati in coppia con figli dell'età considerata e il 5,0 per cento delle occupate.


La pratica di trascorrere tempo di lavoro con i figli è in generale più diffusa tra i lavoratori autonomi: ma non mancano dipendenti che lo segnalano. Per la precisione coinvolge il 13,2 per cento delle madri autonome a fronte del 2,9 per cento delle dipendenti e il 7,6 per cento degli autonomi a fronte del 2,6 per cento dei lavoratori alle dipendenze (Figura 5.6).

Figura 5.6 - Occupati in coppia con figli di 0-17 anni che trascorrono con regolarità parte o tutto il tempo di lavoro con i figli per sesso e tipo di lavoro - Anni 2002-2003 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)



In generale si tratta per lo più di lavoratori in proprio, soci di cooperativa, coadiuvanti impegnati nel settore dell'agricoltura e del commercio, e che hanno un orario abituale di lavoro settimanale più elevato della media. Infatti gli occupati con figli minori che trascorrono parte del tempo di lavoro con i figli lavorano abitualmente 50 ore a settimana a fronte delle circa 45 dei padri che non vivono tale esperienza: stesso discorso per le madri per le quali l'orario abituale di lavoro settimanale è rispettivamente pari a circa 38 e 33 ore.

Non sono stati indagati i motivi per cui si condivide con i figli parte o tutto il tempo di lavoro. In parte si tratta di persone che lavorano anche a casa, o alle quali capita di portare il lavoro a casa, in parte di persone che risolvono in tal modo l'affidamento dei figli durante il tempo di lavoro. Quanto questo sia uno strumento per conciliare lavoro e famiglia è dunque difficile a dirsi, anche se gli indicatori di soddisfazione di cui tratteremo più ampiamente nel capitolo 7, lasciano intravedere una più frequente soddisfazione tra i genitori che vivono tale esperienza e quindi almeno da questo punto di vista una certa efficacia della condivisione familiare dei tempi di lavoro.



6. Difficoltà di conciliazione e ricerca di nuovi equilibri

6.1 - Le difficoltà di conciliazione tra *timing* diversi

Nel corso della rilevazione sull'Uso del tempo è stato chiesto direttamente agli intervistati se avessero difficoltà nel conciliare i propri impegni quotidiani (lavoro retribuito, lavoro domestico, cura dei figli, eccetera) con i tempi della vita familiare e della collettività.

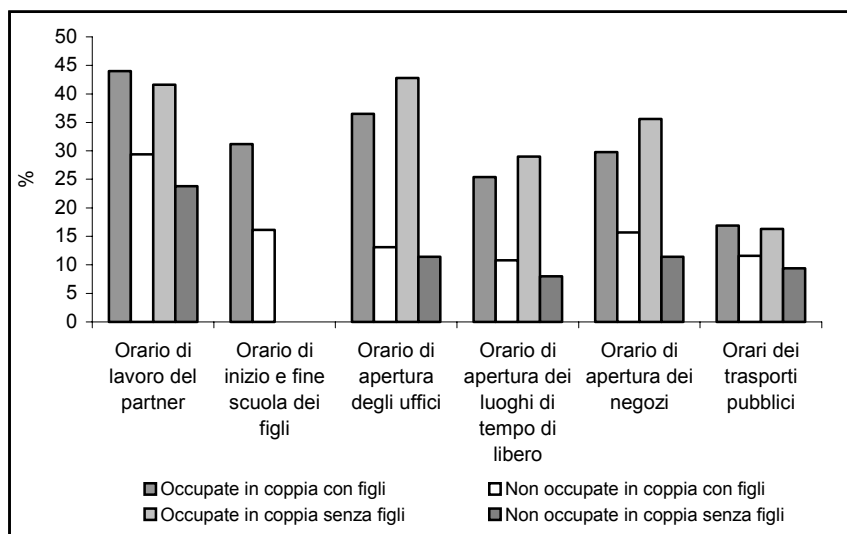
Infatti, alla difficoltà di gestire una risorsa generalmente scarsa come il tempo si aggiungono le difficoltà oggettive che si incontrano nel conciliare i propri impegni quotidiani con il *timing* della famiglia e del contesto in cui vivono. Per gli occupati, in genere, gli orari dei servizi (negozi, trasporti pubblici, uffici, eccetera) e gli orari di apertura e chiusura della scuola, per quanti hanno figli, rappresentano un vincolo con cui fare i conti nell'organizzazione dei propri tempi quotidiani.

Concentrando l'attenzione sulle donne, dai dati si evidenzia una generale maggiore influenza della condizione occupazionale, rispetto alla presenza di figli, sulle difficoltà di conciliazione tra orari diversi. In altri termini, se si esclude l'orario di inizio e fine scuola, le donne hanno difficoltà a conciliare gli orari della propria quotidianità con i ritmi sociali in quanto lavoratrici più che come madri (Figura 6.1).

Il presente capitolo è stato curato da: Maria Clelia Romano (par. 6.1) e Rita Ranaldi (parr. 6.2, 6.3 e 6.4).

Le difficoltà più frequenti sono quelle di conciliazione dei propri impegni con l'orario lavorativo del partner, indicato dal 44 per cento delle madri occupate e dal 41,6 per cento delle occupate in coppia senza figli. Al secondo posto si collocano le incompatibilità con gli orari degli uffici, di cui si lamentano rispettivamente il 36,5 e il 42,8 per cento. In generale, tra le occupate senza figli sono più numerose quante hanno difficoltà di conciliazione con gli orari dei servizi, probabilmente per ragioni connesse in parte al maggiore tempo dedicato al lavoro retribuito, in parte a diversi stili di vita.

Figura 6.1 - Donne di 25-54 anni in coppia con molte o abbastanza difficoltà nel conciliare i propri impegni quotidiani con una serie di aspetti per tipo di coppia, condizione professionale e singolo aspetto - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



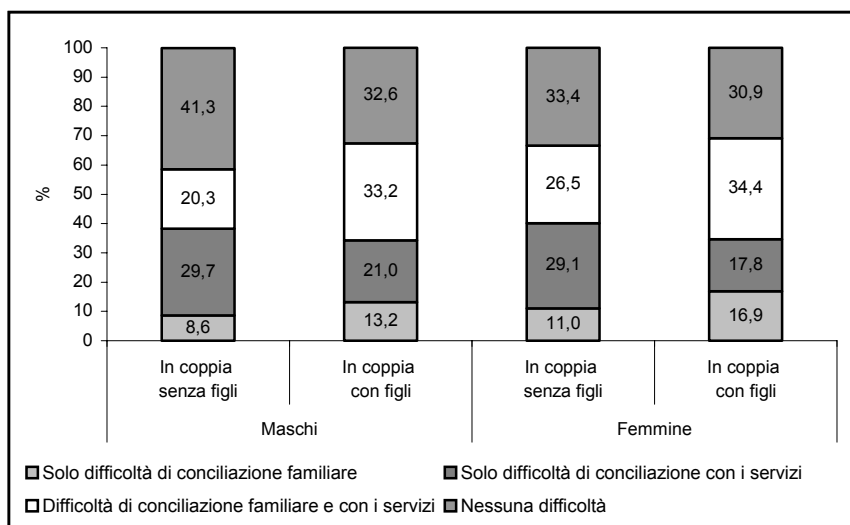
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Ovviamente il significato che queste difficoltà hanno nella gestione della vita quotidiana è molto vario. Una cosa è affrontare e risolvere quotidianamente il problema di accompagnare o riprendere il figlio da scuola in orari non funzionali al proprio lavoro, tutt'altra cosa è

lamentare una difficoltà nel conciliare i propri orari con quelli di apertura dei servizi, pur senza sminuire l'importanza di una efficace "temporalizzazione" della vita collettiva.

Dalla figura 6.2 si evince che la presenza di figli comporta in generale più problemi di conciliazione: il 34,4 per cento delle donne in coppia con figli lamenta difficoltà sia familiari, ovvero di conciliazione con gli orari (di lavoro e scuola) degli altri componenti la famiglia, sia nella fruizione dei servizi, a fronte del 26,5 per cento delle donne in coppia senza figli. Una relazione simile si osserva tra gli uomini: tra questi, tuttavia, in generale è più elevata la percentuale di quanti non lamentano alcuna difficoltà ed, in particolare, è più contenuto il numero di quanti hanno difficoltà di conciliazione con gli orari della famiglia.

Figura 6.2 - Occupati in coppia per difficoltà di conciliazione, sesso e tipo di coppia - Anni 2002-2003 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)



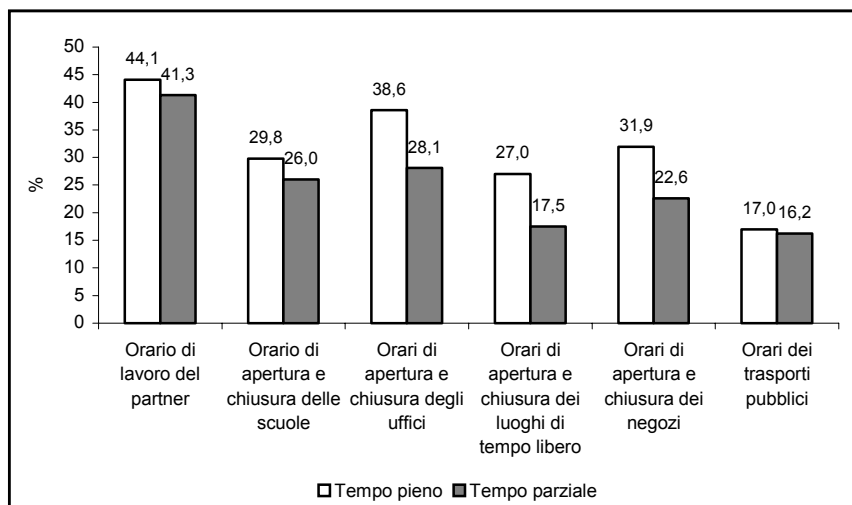
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Le situazioni più critiche riguardano le madri occupate che lavorano alle dipendenze (il 35,2 per cento ha difficoltà sia familiari sia di fruizione dei servizi contro il 31,4 per cento delle autonome), con orario

a tempo pieno (36,6 per cento contro il 28,5 per cento delle lavoratrici part time), con figli tra i 6 e i 10 anni (44,7 per cento contro il 27,9 per cento delle madri con figli dai 14 anni in su).

In particolare, lavorare part time significa vedere ridurre in maniera significativa le difficoltà di conciliazione tra orari diversi. A titolo di esempio, lamentano problemi di compatibilità tra i propri impegni e gli orari di apertura e chiusura delle scuole il 30,1 per cento delle lavoratrici a tempo pieno contro il 26,0 delle lavoratrici part time (Figura 6.3).

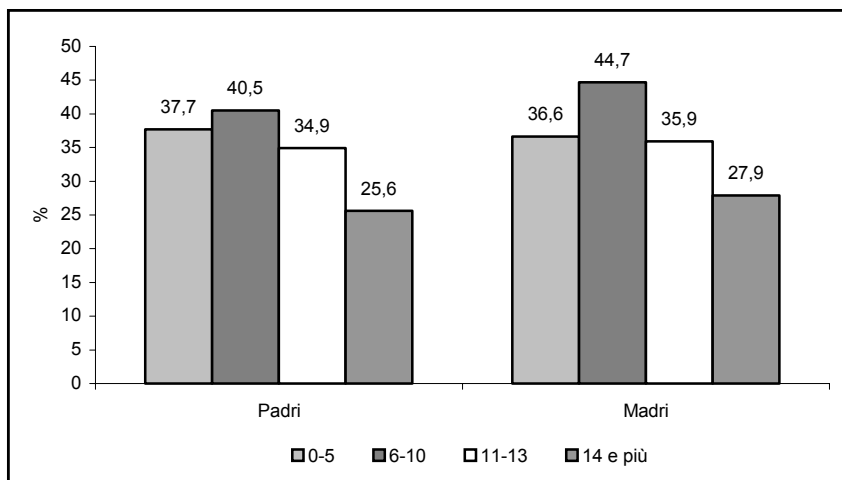
Figura 6.3 - Occupate in coppia con figli che hanno molta o abbastanza difficoltà di conciliazione, per singola difficoltà e regime orario - Anni 2002-2003 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Invece, avere un figlio che inizia a frequentare la scuola è anche per i padri un fattore che moltiplica le difficoltà di conciliazione (Figura 6.4). Il 47 per cento delle madri e il 48,3 per cento dei padri con figli in questa classe di età lamenta difficoltà di conciliazione con gli orari scolastici.

Figura 6.4 - Genitori occupati in coppia che hanno difficoltà di conciliazione con gli orari della famiglia e dei servizi per sesso ed età del figlio più piccolo - Anni 2002-2003 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)



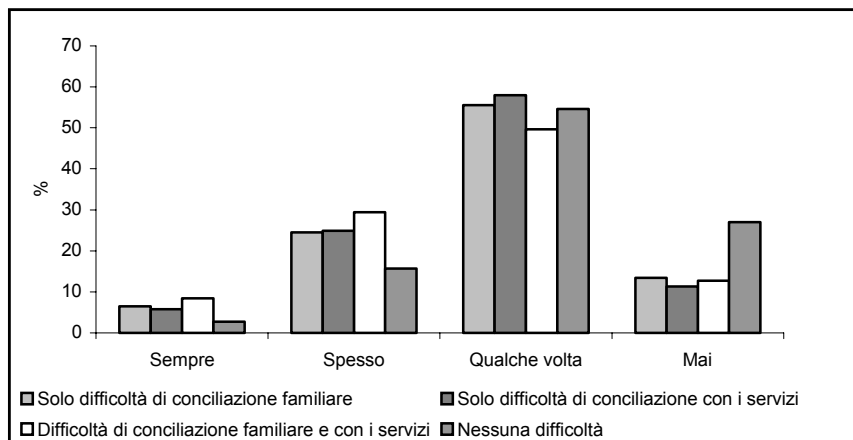
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Avere difficoltà di conciliazione significa anche essere più frequentemente stressate: all'87,3 per cento delle madri occupate che hanno più tipologie di difficoltà capita di essere stressate contro il 72,9 per cento di quante non lamentano alcuna difficoltà. Anche la frequenza con cui capita di sentirsi stressate è più elevata nel primo caso (Figura 6.5).

Allo stesso modo le donne che hanno difficoltà di conciliazione sono più frequentemente insoddisfatte non solo del tempo che dedicano al lavoro, al partner, ai figli, ma anche in generale della vita e della divisione dei ruoli nella coppia.

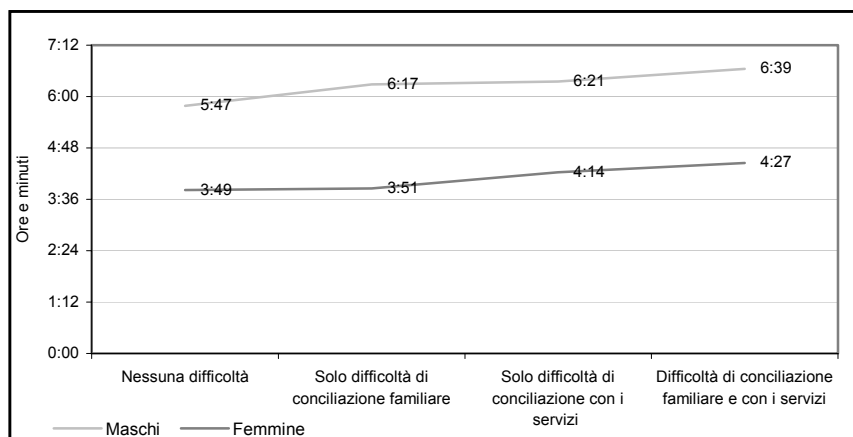
La relazione tra difficoltà di conciliazione e tempo dedicato al lavoro retribuito è ben visibile nel grafico 6.6. Al crescere dell'orario di lavoro giornaliero cresce la difficoltà di conciliazione, sia con le esigenze familiari sia con gli orari dei servizi. Ciò accade sia per gli uomini che per le donne: in particolare tra queste ultime, quante non hanno difficoltà lavorano mediamente 3h49' al giorno, quelle che

Figura 6.5 - Occupate in coppia con figli per difficoltà di conciliazione e frequenza con cui si sentono stresse - Anni 2002-2003 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Figura 6.6 - Tempo dedicato al lavoro retribuito in un giorno medio settimanale dai genitori occupati in coppia per sesso e difficoltà di conciliazione con gli orari della famiglia e dei servizi - Anni 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

hanno difficoltà, sia familiari sia di accesso ai servizi, lavorano oltre mezz'ora in più (4h27').

6.2 - Lavoro retribuito e lavoro di cura: la ricerca di un equilibrio

Se si prova a mettere sui due piatti di una bilancia, da una parte, il lavoro extradomestico e, dall'altra, la cura dei figli, quante madri lavoratrici hanno trovato un perfetto equilibrio tra queste due dimensioni? Quante, invece, non sono soddisfatte dell'organizzazione della loro vita lavorativa e delle loro responsabilità di cura e, quindi, vorrebbero dedicare più tempo all'attività lavorativa e ridurre il peso di cura della prole? Viceversa, quante madri desiderano dare più spazio nella loro vita al ruolo di *caregiver* in una situazione in cui vincoli lavorativi non consentono di trascorrere le ore volute con i propri figli?

Quasi due madri su tre (il 63,2 per cento) dichiara di non voler modificare l'organizzazione della propria vita per bilanciare meglio il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla cura dei figli¹ (Tavola 6.1). Il "livello di appagamento" è più elevato tra le madri residenti al Nord (64,7 per cento) e meno tra quelle che vivono al Centro (60,0 per cento). Dall'altro lato ci sono poco più di un milione di donne, pari al 36,8 per cento delle madri lavoratrici, che vorrebbe modificare l'equilibrio tra lavoro retribuito e lavoro di cura. Più precisamente, il sei per cento delle donne vive una situazione in cui il ruolo di madre non consente loro di dedicare più spazio all'attività lavorativa, mentre per tre donne su dieci si verifica la situazione opposta, ovvero quella in cui gli impegni lavorativi non permettono di trascorrere con i propri figli il tempo desiderato. Il desiderio di lavorare di più e destinare meno tempo al ruolo di *caregiver* è manifestato in misura maggiore dalle donne che dagli uomini (2,8 per cento), in particolare dalle madri che vivono nel Mezzogiorno (8,1 per cento).

¹ In questo paragrafo si è interessati esclusivamente a valutare l'equilibrio tra tempo dedicato alla cura e tempo destinato al lavoro extradomestico, al fine di valutare quanti riescono a conciliare queste due dimensioni. Chi desidera per esempio riservare meno tempo sia all'attività lavorativa che al ruolo di *caregiver*, in quanto vuole dare più spazio al proprio tempo libero, ai propri hobbies, alla cura della propria persona, eccetera è da considerare come non interessato a modificare l'organizzazione tra la sfera del lavoro e la sfera della famiglia.

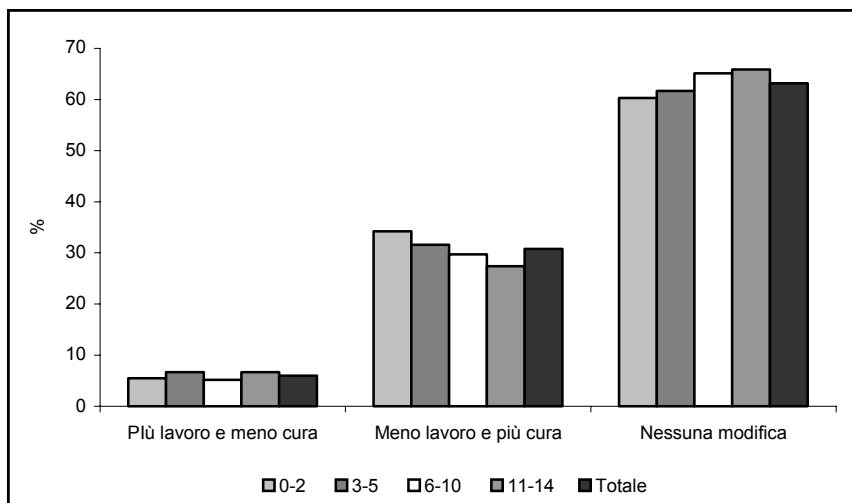
Tavola 6.1 - Occupati di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per sesso, desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura dei figli e ripartizione geografica - Anno 2005 (composizione percentuale)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Maschi				Femmine			
	Più lavoro e meno cura	Meno lavoro e più cura	Nessuna modifica	Totale	Più lavoro e meno cura	Meno lavoro e più cura	Nessuna modifica	Totale
Nord	2,1	28,8	69,1	100,0	4,5	30,8	64,7	100,0
Centro	2,6	34,2	63,3	100,0	6,9	33,1	60,0	100,0
Mezzogiorno	3,7	24,4	71,9	100,0	8,1	28,9	62,9	100,0
Totale	2,8	28,2	69,0	100,0	6,0	30,8	63,2	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Al crescere dell'età del figlio più piccolo aumenta la proporzione di madri che non desidera cambiare l'organizzazione della vita lavorativa e delle responsabilità di cura (Figura 6.7): si passa, infatti, dal 60,3 per cento delle madri con figli con meno di due anni al 65,9 per cento delle madri con bambini da 11 a 14 anni di età. Quindi, è soprattutto quando il figlio è molto piccolo che il livello di soddisfazione personale sulla compatibilità tra carichi familiari e lavoro retribuito è più basso. In tale fascia di età, quando il bambino ha bisogno di maggiori cure ed assistenza, le madri desidererebbero dare più spazio al loro ruolo di *caregiver* e dedicare meno tempo all'attività lavorativa (34,2 per cento). Man mano che i figli crescono e hanno meno bisogno dell'assistenza continua da parte del genitore il desiderio di dare più spazio alla cura e meno al lavoro decresce.

Figura 6.7 - Occupate di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura dei figli e classe di età del figlio più piccolo - Anno 2005 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Le madri senza partner che vorrebbero modificare l'equilibrio tra lavoro e famiglia sono quasi due ogni cinque (39,3 per cento), in particolare il 12,2 per cento vorrebbe lavorare di più e dedicare meno tempo alla cura (Tavola 6.2). In tali circostanze il desiderio di lavorare di più discende molto probabilmente da una condizione economica più disagiata, per cui maggior tempo dedicato al lavoro si tradurrebbe anche in maggiori entrate per la famiglia. In presenza del partner, quando questo è non occupato, aumenta la proporzione di donne che sono soddisfatte della suddivisione del loro tempo tra cure familiari e attività lavorativa (68,0 per cento); evidentemente la presenza di un compagno che le supporti nell'assistenza ai figli contribuisce ad accrescere il loro livello di appagamento tra le due sfere della vita.

Ma come impattano le caratteristiche dell'occupazione delle madri sul loro desiderio di modificare o meno la suddivisione del tempo dedicato alla famiglia e quello destinato al lavoro?

Tavola 6.2 - Occupate di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura dei figli, contesto familiare e condizione occupazionale del partner - Anno 2005 (composizione percentuale)

CONTESTO FAMILIARE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEL PARTNER	Più lavoro e meno cura	Meno lavoro e più cura	Nessuna modifica	Totale
In coppia	5,3	31,2	63,5	100,0
Con partner occupato	5,1	31,6	63,3	100,0
Con partner non occupato	8,7	23,2	68,0	100,0
Senza partner (monogenitore)	12,2	27,1	60,7	100,0
Totale	6,0	30,8	63,2	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Le madri che hanno un'occupazione autonoma vivono una situazione in cui gli impegni lavorativi sono così onerosi che vorrebbero dare meno spazio al lavoro e trascorrere più tempo con i figli (33,3 per cento); godono sicuramente di una maggiore flessibilità oraria che permette loro di conciliare gli orari dei figli con quelli di inizio e fine della giornata lavorativa, ma il lavoro le impegna così tanto che desidererebbero comunque lavorare di meno e dedicarsi maggiormente al ruolo di genitore (Tavola 6.3).

Anche le madri che occupano una posizione "prestigiosa", cioè sono dirigenti, imprenditrici o libere professioniste, vorrebbero modificare l'organizzazione della propria vita per bilanciare meglio il tempo dedicato al lavoro e quello destinato alla famiglia (39,5 per cento); più precisamente il 36,0 per cento desidererebbe lavorare di meno e trascorrere più tempo a casa con i figli. Anche gli impegni extradomestici delle lavoratrici in proprio sono tali che desidererebbero dedicare più tempo alle loro responsabilità di cura e meno al lavoro retribuito (33,4 per cento).

Le operaie sono coloro che, invece, più delle altre madri, vorrebbero dare più spazio al lavoro e meno al ruolo di *caregiver* (9,6 per cento).

Tavola 6.3 - Occupate di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura dei figli e posizione nella professione - Anno 2005 (composizione percentuale)

	Più lavoro e meno cura	Meno lavoro e più cura	Nessuna modifica	Totale
TIPO DI LAVORO				
Dipendente	6,1	30,2	63,7	100,0
Autonomo	5,3	33,3	61,4	100,0
Totale	6,0	30,8	63,2	100,0
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE				
Dirigente, imprenditrice	3,5	36,0	60,5	100,0
Impiegata	3,9	32,0	64,1	100,0
Operaia	9,6	26,3	64,0	100,0
Lavoratrice in proprio	5,8	33,4	60,8	100,0
Totale	6,0	30,8	63,2	100,0
Professoressa, insegnante	4,7	22,1	73,2	100,0

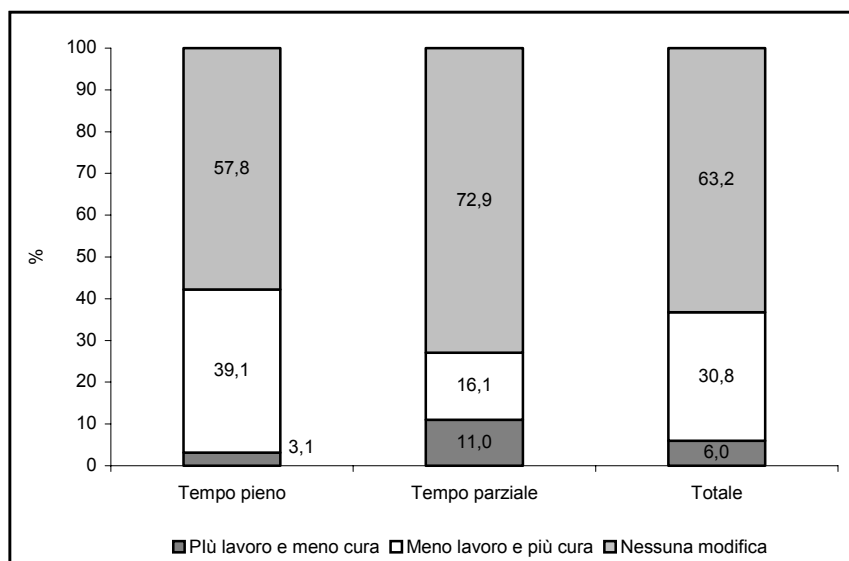
Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Tra le varie categorie professionali, le madri che svolgono la professione di insegnante riescono a bilanciare meglio delle altre gli impegni lavorativi con i carichi familiari; infatti, quasi i tre quarti di loro non vorrebbe cambiare l'organizzazione della loro vita circa la suddivisione dei tempi tra necessità di cura della prole ed esigenze lavorative (vedi anche paragrafo 8.2.1).

Il 72,9 per cento delle madri che ha un'occupazione part time, contro il 57,8 per cento di quelle che lavora a tempo pieno, non desidera modificare l'equilibrio raggiunto in merito alla ripartizione dei tempi di lavoro per il mercato e per il carico familiare (Figura 6.8). Tra le donne con figli che lavorano con un orario full time, una quota consistente, quasi 40 ogni 100, desidera lavorare meno e dare più spazio al ruolo di *caregiver*. Anche in questo caso, il lavoro a tempo parziale si configura come un valido strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro extradomestico. Nonostante ciò, 287 mila madri che hanno trovato un impiego a tempo parziale, il 27,1 per cento, desiderano bilanciare meglio il rapporto tra tempi di attività di cura dei figli e tempi destinati al mercato del lavoro; tra queste 117 mila (l'11,0 per cento sul totale

delle madri occupate part time) vivono una situazione in cui i carichi familiari sono così pesanti che risulta impossibile dedicare più tempo al lavoro, impedendo loro di partecipare al mercato del lavoro nel modo che desiderano. Nell'ipotesi che l'insieme di queste donne, qualora ne avesse la possibilità, iniziasse a lavorare a tempo pieno, il lavoro full time della componente femminile tra 15 e 64 anni con figli con meno di 15 anni avrebbe potuto registrare almeno potenzialmente un significativo aumento, passando dall'incidenza effettivamente segnata del 63,8 per cento al 67,8 per cento.

Figura 6.8 - Occupate di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura dei figli e regime orario - Anno 2005 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

6.2.1 - Partecipazione al mercato del lavoro e disponibilità di servizi

L'Organizzazione internazionale del lavoro afferma che tutti, indipendentemente dal loro sesso, dovrebbero avere la possibilità di conciliare il lavoro con le responsabilità per i rispettivi figli o altri

familiari; dovrebbero essere a disposizione delle famiglie servizi e strutture adeguati per la cura di bambini o di altri familiari bisognosi di assistenza, cosicché coloro che hanno responsabilità familiari possano esercitare il diritto di scegliere liberamente come partecipare al mondo del lavoro.

Il grado di partecipazione al mercato del lavoro può essere condizionato dalla mancanza di servizi e strutture adeguate volte a supportare la famiglia nell'assistenza ai bambini. La disponibilità di servizi sul territorio diventa poi fondamentale se non si può contare sull'appoggio della rete parentale, che come noto svolge in Italia un ruolo basilare a sostegno della famiglia.

Quindi, quanto l'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia, in particolare quanto il fatto di non poter lavorare di più, dipende dalla mancanza e/o inadeguatezza di servizi e strutture sul territorio cui affidare la cura di bambini²?

Tra le 174 mila madri che desiderano dedicare più tempo al lavoro extradomestico e meno al ruolo di *caregiver*, nel 27,2 per cento dei casi l'impossibilità di lavorare più ore deriva dalla indisponibilità di servizi³ adeguati sul territorio che per costi, orari, vicinanza alla zona di residenza e presenza di personale specializzato sarebbero in grado di fornire un apprezzato supporto nella cura di bambini⁴ (Figura 6.9).

L'indisponibilità di servizi adeguati, sia pubblici che privati, rappresenta un problema ai fini di una conciliazione desiderata tra lavoro e famiglia soprattutto per le madri che risiedono nell'Italia centrale (31,3 per cento) e nell'Italia meridionale (29,8 per cento).

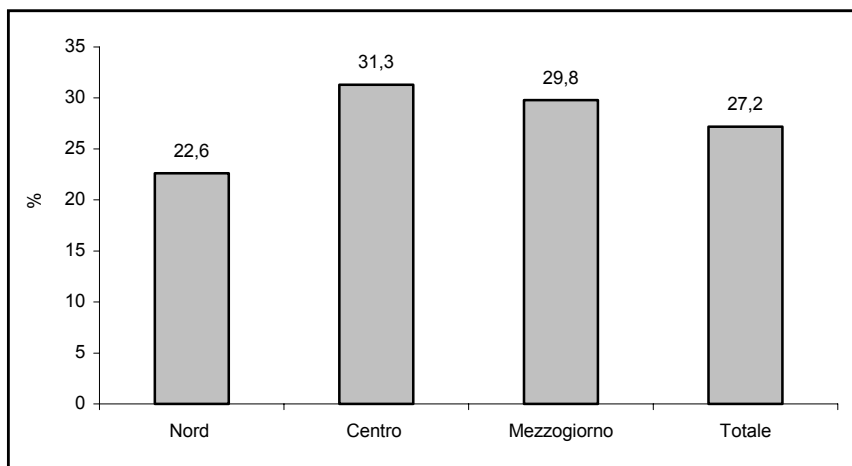
L'inadeguatezza dei servizi per la cura dei bambini è dovuta soprattutto all'assenza sul territorio di tali strutture, preoccupazione avvertita soprattutto nel Sud, e ai costi di accesso troppo elevati, problema manifestato principalmente dalle madri che vivono nelle altre aree del Paese.

² La Rilevazione continua sulle forze di lavoro, nel modulo di approfondimento su "Lavoro e famiglia", permette di misurare l'impatto dell'indisponibilità di servizi di sostegno alla famiglia sulle donne di età compresa tra 15 e 64 anni che hanno figli con meno di 15 anni e che vorrebbero dedicare meno tempo alla cura dei figli e dare più spazio all'attività lavorativa.

³ I servizi per la cura dei bambini, cui si fa riferimento, comprendono baby sitter a pagamento, asili nido, scuola materna, pre-scuola, centri doposcuola, asili familiari/condominiali, ludoteche; siano essi pubblici o privati.

⁴ L'adeguatezza di questi elementi dei servizi è evidenziata in fase di intervista.

Figura 6.9 - Occupate di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni che desiderano dedicare più tempo al lavoro e meno all'attività di cura dei figli e sono impossibilitate dal farlo a causa della mancanza e/o inadeguatezza dei servizi per ripartizione geografica - Anno 2005 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)

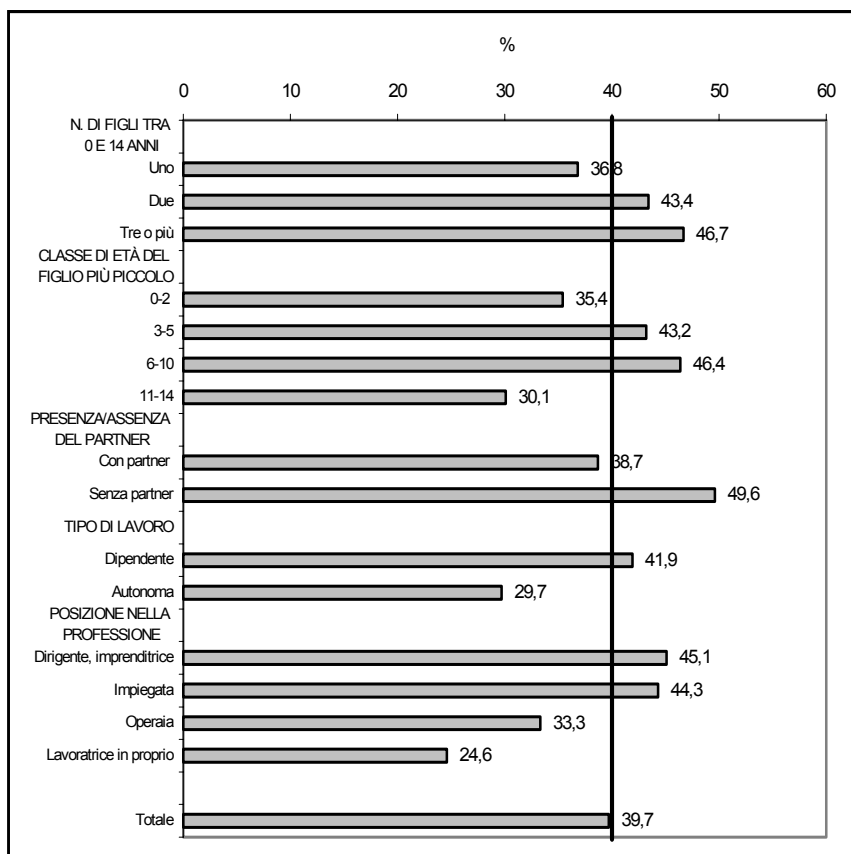


Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

La carenza e l'inadeguatezza di servizi e strutture sul territorio cui delegare la cura della prole risulta ancora più evidente se si considera il motivo per cui i genitori hanno dovuto prendere giorni di ferie, oppure ridurre l'orario di lavoro, perché i *caregivers*, cui vengono abitualmente affidati i figli quando i genitori sono al lavoro, non erano disponibili, per esempio perché la scuola era chiusa, la baby sitter era in ferie, o perché il nonno era malato. Quasi quattro madri ogni dieci (il 39,7 per cento) non avrebbe usufruito delle proprie ferie per assistere i propri figli se in questi periodi particolari, caratterizzati dalla momentanea indisponibilità delle strutture e/o dei soggetti che generalmente si prendono cura dei figli, avesse avuto a disposizione dei servizi alternativi idonei cui affidare i bambini (Figura 6.10). L'assenza o l'inadeguatezza di eventuali servizi alternativi rappresenta un ostacolo alla conciliazione tra lavoro e vita familiare delle madri soprattutto quando la numerosità della prole è maggiore (43,4 per cento se hanno due figli e 46,7 se ne hanno più di due); se hanno figli di età compresa tra tre e dieci anni, se

non hanno un partner su cui contare in queste situazioni di emergenza (49,6 per cento).

Figura 6.10 - Occupate di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni che hanno preso ferie e/o ridotto l'orario di lavoro nei 12 mesi precedenti l'intervista per prendersi cura dei figli a causa della mancanza e/o inadeguatezza di servizi alternativi per la cura dei bambini per alcune caratteristiche - Anno 2005 (per 100 occupate con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Con riferimento alle caratteristiche del lavoro svolto, la carenza di servizi alternativi adeguati è meno avvertita dalle madri che svolgono una professione autonoma (29,7 per cento), in particolare dalle lavoratrici in proprio (24,6 per cento); in tali circostanze la flessibilità e la maggiore indipendenza di cui godono le lavoratrici autonome, rispetto a chi ha un lavoro subordinato, consente di far fronte a situazioni di emergenza dovute alla momentanea indisponibilità dei soggetti e delle strutture che si prendono abitualmente cura dei loro figli.

L'inadeguatezza dei servizi alternativi di supporto alle famiglie cui affidare i bambini in assenza temporanea degli abituali *caregivers*, è determinata in primo luogo, come nel caso precedente, dall'assenza sul territorio, soprattutto nel Sud, di tali strutture, e in secondo luogo, a differenza del caso precedente, dagli orari e/o dai periodi di apertura incompatibili con le esigenze personali: la maggior parte delle madri ne avrebbe bisogno prevalentemente nei giorni feriali durante le ore diurne.

In conclusione, l'indisponibilità di servizi e strutture di supporto alla famiglia nella cura di bambini, sia nella routine quotidiana, sia in situazioni di emergenza, rappresenta in alcune realtà un vero e proprio ostacolo alla conciliazione tra vita familiare e lavorativa, impedendo a coloro che hanno responsabilità di cura di esercitare il diritto di scegliere liberamente come partecipare al mondo del lavoro.

Quindi, come già evidenziato nel capitolo 1, al fine di favorire la conciliabilità tra impegni familiari e lavorativi, è fondamentale che le politiche sociali, a fronte di una carenza di strutture, si adoperino per incentivare lo sviluppo di servizi a supporto della famiglia.

6.3 - Il desiderio di conciliazione dei *caregivers* di anziani e malati

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia derivano non solo quando all'attività lavorativa si affiancano responsabilità familiari che riguardano il ruolo di partner o di genitore, ma anche quando all'impiego retribuito si associa il ruolo di figlio/a di genitori anziani bisognosi di assistenza o, comunque, il ruolo di *caregiver* di persone adulte non autosufficienti.

In modo analogo a quanto esposto per i genitori di bambini con meno di 15 anni, anche per le persone che accudiscono regolarmente anziani o malati ci si può chiedere quanto la necessità di prendersi cura

di individui non autosufficienti impedisce di partecipare al mondo del lavoro nel modo in cui si desidera⁵.

Quindi, quanti non riescono a conciliare come vorrebbero il lavoro extradomestico retribuito con la presenza di un'attività di assistenza e di cura⁶ verso familiari non in grado di essere autonomi in alcune attività della vita quotidiana?

Tra chi svolge il ruolo di *caregiver*, quanti occupati non sono soddisfatti dell'organizzazione della loro vita lavorativa e delle loro responsabilità di cura e, quindi, vorrebbero dedicare più tempo all'attività lavorativa e ridurre il tempo destinato alla cura?

Circa sette occupati su dieci che offrono assistenza informale, il 71,9 per cento degli uomini e il 69,5 delle donne, dichiarano di non voler modificare l'organizzazione della propria vita per bilanciare meglio il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla cura di persone non autosufficienti⁷ (Tavola 6.4). Il "livello di appagamento" è più elevato tra le donne più "anziane" (73,4 per cento) e meno tra le donne che hanno un'età compresa tra 35 e 44 anni. Complessivamente poco più di 300 mila lavoratrici, pari al 30,4 per cento, vorrebbe modificare l'equilibrio tra lavoro retribuito e lavoro di cura. Più precisamente, il 6,4 per cento delle donne vive una situazione in cui il ruolo di *caregiver* non consente loro di dare più spazio all'attività lavorativa, mentre per quasi un quarto si verifica la situazione opposta, ovvero quella in cui gli impegni lavorativi non permettono di dedicare il tempo desiderato all'assistenza di persone limitate nella loro autonomia.

⁵ La Rilevazione continua sulle forze di lavoro, nel modulo di approfondimento su "Lavoro e famiglia", permette di valutare le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia per le persone di età compresa tra 15 e 64 anni che si prendono regolarmente cura, senza essere pagati, di anziani o di persone con più di 14 anni non autosufficienti.

⁶ Sono prese in considerazione attività come prestazioni sanitarie (iniezioni, medicazioni, eccetera), aiuto in attività fisiologiche (lavarsi, vestirsi, mangiare, eccetera), aiuto nelle attività domestiche (lavare, stirare, fare la spesa, preparare i pasti, eccetera), compagnia, accompagnamento, espletamento di attività lavorative extradomestiche, aiuto nello studio. Sono escluse tra le attività di cura i soli aiuti economici, il lavoro volontario con associazioni o organizzazioni e l'assistenza come professione.

⁷ Si è interessati esclusivamente a valutare l'equilibrio tra tempo dedicato alla cura e tempo destinato al lavoro extradomestico, al fine di valutare quanti riescono a conciliare queste due dimensioni. Chi desidera per esempio riservare meno tempo sia all'attività lavorativa che al ruolo di *caregiver*, in quanto vuole dare più spazio al proprio tempo libero, ai propri hobbies, alla cura della propria persona, eccetera è da considerare come non interessato a modificare l'organizzazione tra la sfera del lavoro e la sfera dell'assistenza.

Tavola 6.4 - Occupati di 15-64 anni che si prendono regolarmente cura di anziani o adulti non autosufficienti per sesso, desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura e classe di età - Anno 2005 (composizione percentuale)

CLASSI DI ETÀ	Maschi				Femmine			
	Più lavoro e meno cura	Meno lavoro e più cura	Nessuna modifica	Totale	Più lavoro e meno cura	Meno lavoro e più cura	Nessuna modifica	Totale
Fino a 34	4,4	21,2	74,4	100,0	7,6	21,1	71,2	100,0
35-44	4,1	25,7	70,2	100,0	8,2	29,2	62,6	100,0
45-64	4,2	23,5	72,3	100,0	5,1	21,5	73,4	100,0
Totale	4,2	23,9	71,9	100,0	6,4	24,0	69,5	100,0

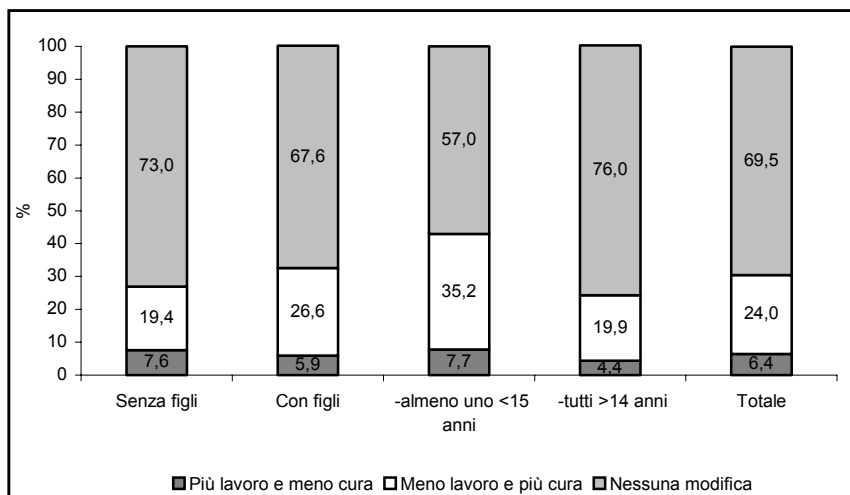
Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Rispetto alle donne occupate, madri di bambini con meno di 15 anni, chi offre assistenza a persone adulte non autosufficienti è più soddisfatto dell'equilibrio raggiunto tra tempo dedicato al lavoro extradomestico retribuito e tempo dedicato all'assistenza, in particolare tra queste ultime è più bassa la proporzione (24,0 per cento) di coloro che desiderano limitare il tempo di lavoro retribuito ed ampliare il tempo destinato alla cura. Sicuramente la cura dei figli risulta un'attività più impegnativa, anche psicologicamente, dell'assistenza a persone anziane: quando al ruolo di *caregiver* di persone non autosufficienti si affianca anche il compito di genitore di bambini con meno di 15 anni, la proporzione di donne insoddisfatte della conciliabilità tra lavoro e famiglia scende al 57,0 per cento, mentre sale al 35,2 per cento la percentuale di coloro che vivono una situazione in cui gli impegni lavorativi sono così pressanti da non riuscire a dedicare all'attività di cura il tempo che vorrebbero (Figura 6.11).

In merito alla tipologia di orario col quale si lavora, analogamente a quanto emerso per le madri con figli piccoli (Paragrafo 6.2), anche tra coloro che si prendono cura di anziani o malati, chi ha un'occupazione part time, rispetto a chi lavora a tempo pieno, presenta un livello di soddisfazione più elevato circa la ripartizione dei tempi di lavoro per il mercato e per la cura (Figura 6.12). Tra le donne che lavorano con un orario full time, coloro che offrono servizi di cura informale ad anziani

o malati sono più soddisfatte del livello di conciliazione raggiunto tra lavoro e famiglia (67,9 per cento) rispetto alle madri che si occupano dei figli (57,8 per cento).

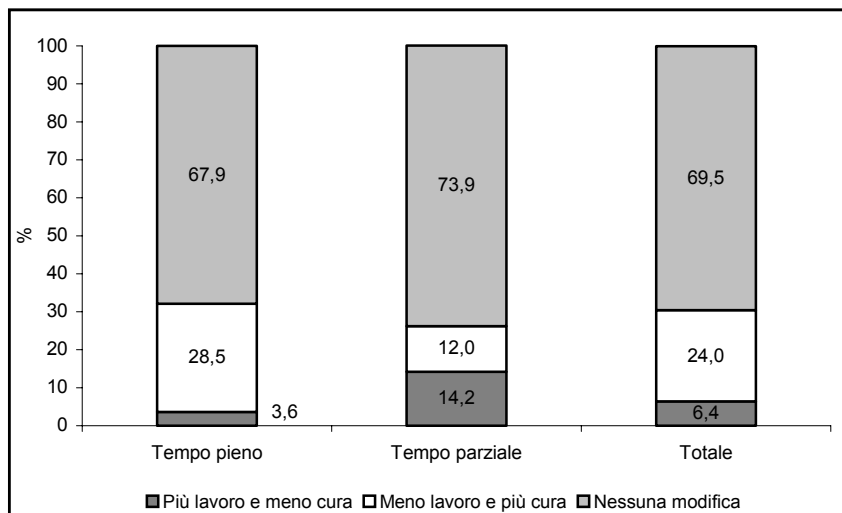
Figura 6.11 - Occupate di 15-64 anni che si prendono regolarmente cura di anziani o adulti non autosufficienti per desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura e presenza/assenza di figli - Anno 2005 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Tra chi ha trovato un impiego a tempo parziale, il 26,2 per cento desidera bilanciare meglio il rapporto tra tempi per la cura e tempi destinati al mercato del lavoro. Così se da una parte il lavoro a tempo parziale consente di conciliare meglio il lavoro extradomestico con le necessità di cura della famiglia, dall'altra può essere il frutto di una scelta non desiderata risultando un ripiego; il 14,2 per cento delle occupate part time vivono una situazione in cui i carichi familiari sono così pesanti che risulta impossibile dedicare più tempo al lavoro, impedendo loro di partecipare al mercato del lavoro nel modo che desiderano.

Figura 6.12 - Occupate di 15-64 anni che si prendono regolarmente cura di anziani o adulti non autosufficienti per desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura e regime orario - Anno 2005 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

6.4 - In sintesi

Dai dati analizzati in questo capitolo emerge chiaramente come le difficoltà di conciliazione tra gli impegni quotidiani e i tempi della famiglia e della società, in generale, quali orari di uffici, negozi, trasporti, siano un problema concreto per una quota consistente dell'universo femminile. Lavorare a tempo pieno e/o alle dipendenze accentua tali difficoltà.

“Faticare” nel conciliare gli impegni di tutti i giorni con i tempi del partner, dei figli, gli orari di apertura dei servizi, oltre a creare problemi oggettivi nella gestione dei propri tempi di vita, può essere una fonte di stress e accrescere l'insoddisfazione non solo per il tempo dedicato al lavoro, al partner, ai figli, ma anche in generale per la qualità della vita e della divisione dei ruoli nella coppia.

La presenza di difficoltà di conciliazione spinge molte donne a ricercare un migliore equilibrio tra tempo dedicato al lavoro retribuito e lavoro di cura dei figli. La ricerca di un nuovo equilibrio può muoversi in due direzioni: verso il desiderio di dedicare maggior tempo al lavoro retribuito e meno all'attività di cura, oppure, viceversa, verso la volontà di lavorare di meno e destinare più spazio al ruolo di *caregiver*. La situazione più frequente è quella in cui gli impegni lavorativi non permettono di trascorrere il tempo desiderato con i propri figli, soprattutto quando questi sono molto piccoli.

Il desiderio di bilanciare meglio tempi per il lavoro e tempi per la cura emerge non solo in presenza di figli, ma anche quando all'impiego retribuito si affianca il ruolo di *caregiver* di anziani e/o altre persone adulte non autosufficienti. Si comprende meglio l'entità che il problema potrà avere nell'immediato futuro se si considera il processo di invecchiamento della popolazione, nonché la carenza di strutture di assistenza per anziani: ciò comporterà che un numero sempre più consistente di adulti, ancora in età lavorativa, dovrà farsi carico dell'accudimento dei genitori anziani non più autosufficienti.

Una maggiore disponibilità di servizi e strutture per l'assistenza a bambini e anziani contribuirebbe a ridurre le difficoltà di conciliazione delle donne impegnate in attività di cura. Una donna su quattro vivrebbe meglio il suo duplice ruolo di madre e lavoratrice, qualora fossero presenti sul territorio servizi per l'infanzia, adeguati per costi, orari, vicinanza alla zona di residenza e presenza di personale specializzato.

In tale contesto, per una donna lavorare part time significa, oltre che vedere ridotte in maniera significativa le difficoltà di conciliazione tra orari diversi, anche avvertire meno il desiderio di modificare l'equilibrio tra tempi di lavoro per il mercato e tempi per la famiglia. Nonostante ciò, non si può trascurare il fenomeno opposto, che riguarda le occupate che lavorano part time per curare figli o altri familiari bisognosi di assistenza, per le quali non è possibile dedicare più tempo al lavoro e dunque partecipare, come invece vorrebbero, al mercato del lavoro. Il tal caso il part time è una soluzione obbligata, in assenza di alternative, vissuta dalle donne come una rinuncia più che come uno strumento di conciliazione.



7. La qualità della vita percepita

7.1 - Il lavoro della donna: un costo per la qualità della vita familiare

L'analisi finora effettuata sui comportamenti delle donne occupate ha messo in luce, da un lato, la situazione di oggettivo sovraccarico di lavoro a cui sono esposte le donne lungo tutto l'arco della vita, e in particolar modo in alcune situazioni familiari (in presenza di più figli, di figli in età prescolare, eccetera), dall'altro, le strategie adottate per far fronte all'esigenza di conciliare impegni lavorativi e esigenze familiari.

È apparso evidente che le scelte familiari, sia in termini di costituzione di una famiglia propria, sia in termini di comportamenti riproduttivi impattano fortemente sulla vita quotidiana delle donne e solo in misura marginale su quella degli uomini.

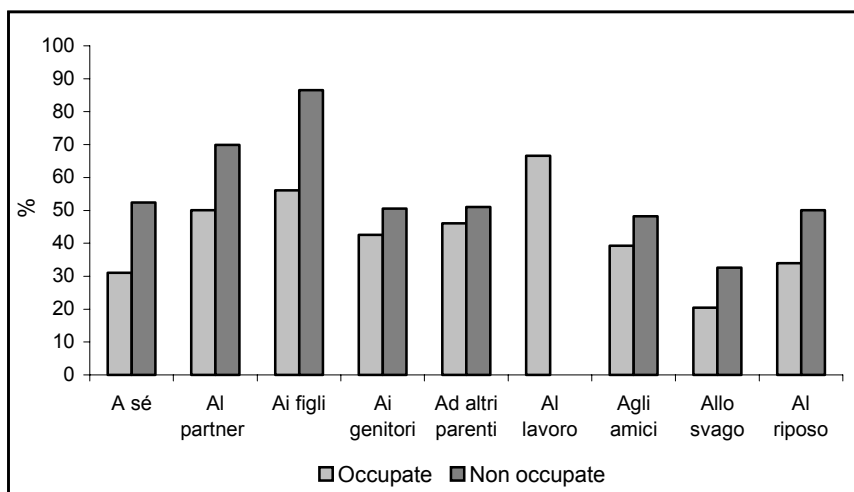
Tuttavia il quadro derivante da un'analisi degli indicatori oggettivi va completato alla luce delle informazioni che rimandano al vissuto delle persone e dunque alla percezione che le stesse hanno del modo, soddisfacente o meno, in cui spendono il proprio tempo.

A tale proposito un set di quesiti relativi alla soddisfazione espressa dagli intervistati in merito alla quantità di tempo dedicata ad alcuni

specifici aspetti della vita quotidiana può aiutarci a chiarire l'importanza del tema della conciliazione in termini di qualità della vita percepita.

Innanzitutto, continuando a concentrare l'attenzione sul segmento di popolazione per il quale i problemi conseguenti alla necessità di conciliare lavoro-famiglia sono sicuramente più pressanti, ovvero sulle donne in coppia con figli, il primo dato che emerge è che la condizione lavorativa determina per le donne un significativo incremento dell'insoddisfazione non solo per il tempo dedicato alla famiglia, ma anche in senso lato per il tempo dedicato a se stesse (per il riposo, lo studio, lo svago, eccetera) (Figura 7.1).

Figura 7.1 - Donne di 25-54 anni in coppia con figli che si dichiarano soddisfatte del tempo destinato ad alcuni aspetti della vita per ciascun aspetto e condizione lavorativa - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



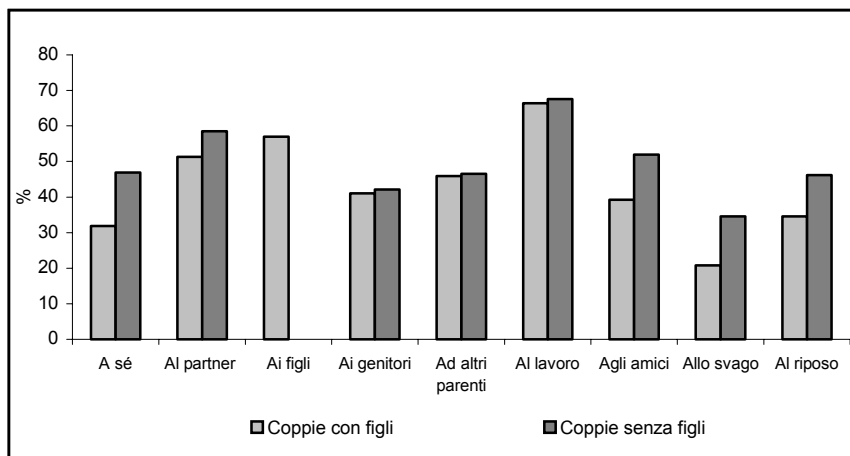
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Guardando i dati l'impressione è che le frequenze relative all'insoddisfazione riflettano una gerarchia di valori: le differenze più elevate nella percentuale di insoddisfatte tra occupate e non occupate si rilevano sul tempo dedicato a se stesse, ai figli, al partner e ad un'esigenza fisiologica, come il riposo. Per gli altri ambiti, svago, relazioni amicali e parentali, l'insoddisfazione per il tempo ad essi

riservato continua ad essere più frequente tra le occupate, ma la differenza, più contenuta rispetto alle non occupate, sembra rimandare ad una minore importanza attribuita in generale a questi ambiti.

Nel momento in cui una quota importante del proprio tempo quotidiano è assorbita dal lavoro retribuito, si potrebbe ritenere scontato che il tempo sia insufficiente a soddisfare tutte le altre esigenze. Ciò non toglie che l'insoddisfazione espressa dalle donne relativamente al tempo dedicato a se stesse e alla famiglia sia un chiaro sintomo di disagio. Un disagio che in parte deriva dall'aver un ruolo lavorativo, in parte si associa a condizioni familiari gravose. Infatti, confrontando le lavoratrici in coppia con figli e quelle in coppia senza figli, le differenze sebbene meno evidenti di quelle emerse nel confronto con le non occupate, comunque permangono. Le madri sono più frequentemente insoddisfatte del tempo che riescono a dedicare ai vari aspetti della vita e in particolare a se stesse, al tempo libero nelle sue diverse dimensioni (vita relazionale, relax, *leisure*, eccetera) e al partner (Figura 7.2).

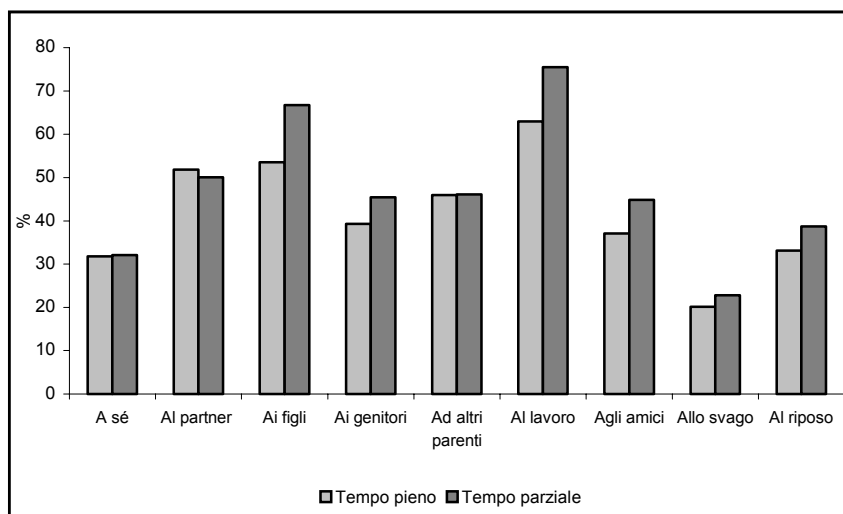
Figura 7.2 - Donne occupate in coppia che si dichiarano soddisfatte del tempo destinato ad alcuni aspetti della vita per ciascun aspetto e tipo di coppia - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Avere un'occupazione part time si associa ad una generale maggiore soddisfazione per il tempo dedicato ai vari aspetti della propria vita (Figura 7.3). In particolare le lavoratrici part time esprimono più frequentemente soddisfazione per il tempo dedicato ai figli (66,7 per cento contro il 53,5 per cento delle lavoratrici full time) e al lavoro (75,5 per cento contro il 63 per cento).

Figura 7.3 - Donne occupate in coppia con figli che si dichiarano soddisfatte del tempo destinato ad alcuni aspetti della vita per ciascun aspetto e regime orario - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

In generale dunque la mancanza di tempo affligge prevalentemente le lavoratrici madri, in particolare quelle che lavorano full time, e si esprime in una diffusa percezione di non corrispondenza tra le aspettative individuali e la realtà quotidiana, tra una organizzazione ideale dei tempi di vita e l'effettiva ripartizione di una risorsa limitata, come il tempo.

Anche il numero dei figli e l'età degli stessi influenzano la percezione che le donne hanno del modo in cui spendono il proprio tempo. Sostanzialmente avere più figli accresce la percezione di avere poco tempo libero, in termini sia di relax che di svago, coerentemente del resto con quanto accade sul piano oggettivo. Più precisamente, le

donne occupate con un figlio sono insoddisfatte di questo aspetto nel 50,1 per cento dei casi a fronte del 57,9 per cento di quante hanno tre o più figli.

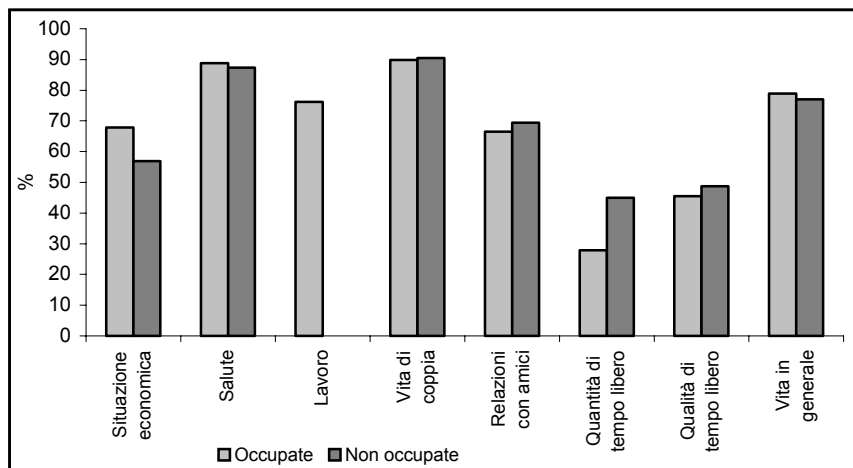
La relazione con l'età del figlio è invece di diverso significato. Avere un figlio piccolo ed essere assorbite dal lavoro di cura, di fatto, accresce la frequenza con cui le donne percepiscono inadeguato il tempo dedicato a se stesse e al partner, ma poco incide sugli altri aspetti della vita, sia in termini di tempo ad essi dedicato che di qualità percepita. Quasi a dire che la maternità conduce nei primi anni di vita del figlio a rinunce talmente onerose, perché riguardanti ambiti prioritari della propria vita, che restano del tutto in secondo piano, almeno in termini di percezione, le rinunce, che pure obiettivamente queste donne fanno (Capitolo 4), rispetto ad altre dimensioni della vita quotidiana (ovvero le relazioni amicali e tutte le forme di fruizione del tempo libero).

Tutt'altra cosa però è la soddisfazione riferita ai vari aspetti della propria vita: infatti, si può essere molto soddisfatti di un aspetto a cui si dedica poco tempo e al contrario, poco soddisfatti di un aspetto a cui si ritiene di dedicare molto tempo. Sotto questo profilo emergono dei risultati molto interessanti: la diversa condizione lavorativa delle madri non sembra associarsi a differenze significative nella soddisfazione per la vita in generale. La percentuale di donne che si dichiara molto o abbastanza soddisfatta della vita che fa si attesta sul 78,9 per cento per le occupate e sul 77,1 per cento per le non occupate (Figura 7.4). Tuttavia mentre le donne occupate sono più frequentemente soddisfatte della situazione economica, le non occupate invece, contando su una maggiore quantità di tempo libero, sono più soddisfatte di questa dimensione sia sul piano quantitativo che qualitativo.

In sintesi la maggiore tranquillità sul piano finanziario delle famiglie a doppio reddito ha per le donne un costo chiaro: meno tempo libero e minori possibilità di fruirne in maniera soddisfacente.

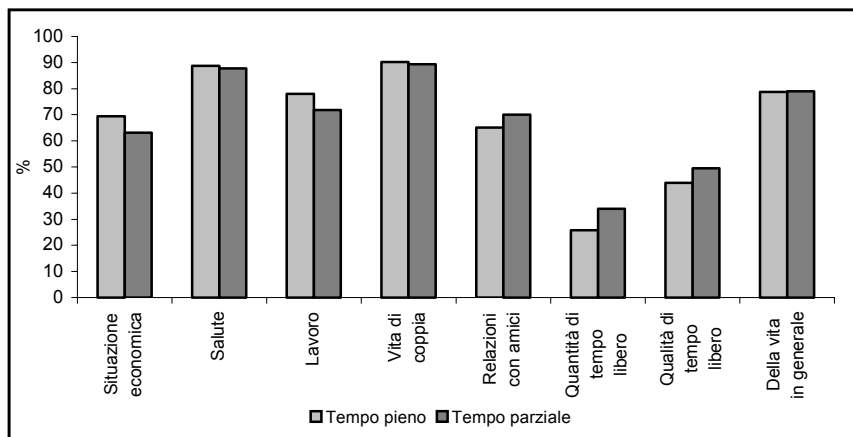
Se lavorare part time si associa ad una maggiore soddisfazione relativa all'organizzazione dei propri tempi di vita, la relazione tra regime orario e qualità generale dei vari aspetti della propria vita si presenta più complessa. Come comprensibile, le lavoratrici part time sono meno frequentemente soddisfatte della situazione economica, ma anche del lavoro in generale (Figura 7.5). Al contrario sono più soddisfatte delle relazioni amicali e della quantità e qualità del tempo libero. Non ci sono differenze di sorta in merito alla soddisfazione per la vita in generale.

Figura 7.4 - Donne di 25-54 anni in coppia con figli che si dichiarano soddisfatte di alcuni aspetti della vita per ciascun aspetto e condizione lavorativa - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

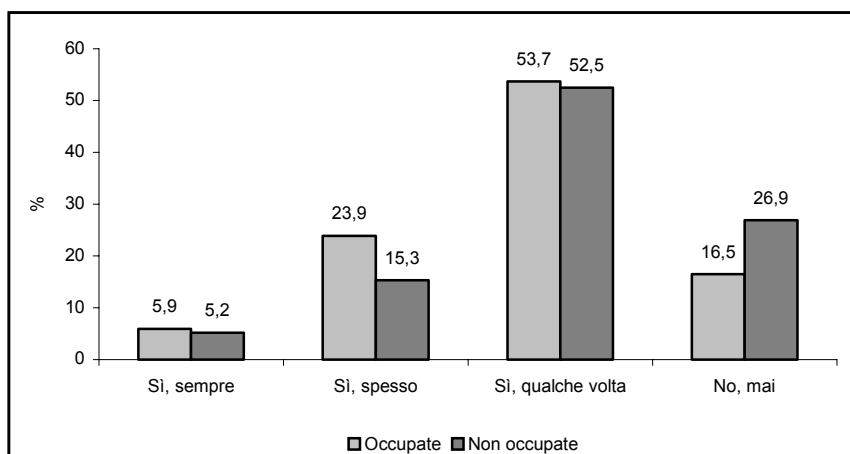
Figura 7.5 - Donne occupate in coppia con figli che si dichiarano soddisfatte di alcuni aspetti della vita per ciascun aspetto e regime orario - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Lavorare comunque presenta un costo in termini di stress. In generale tra gli occupati sono più numerose le persone a cui capita di sentirsi stressate. In particolare, se si guarda alle donne con figli, la percentuale di donne che si sentono stressate sempre o spesso è del 29,8 per cento tra le occupate e del 20,5 per cento tra le non occupate (Figura 7.6). Al contrario non sono mai stressate il 16,5 per cento delle lavoratrici contro il 26,9 per cento di quante non lavorano.

Figura 7.6 - Donne di 25-54 anni in coppia con figli per frequenza con cui si sentono stressate e condizione lavorativa - Anni 2002-2003
(per 100 donne con le stesse caratteristiche)



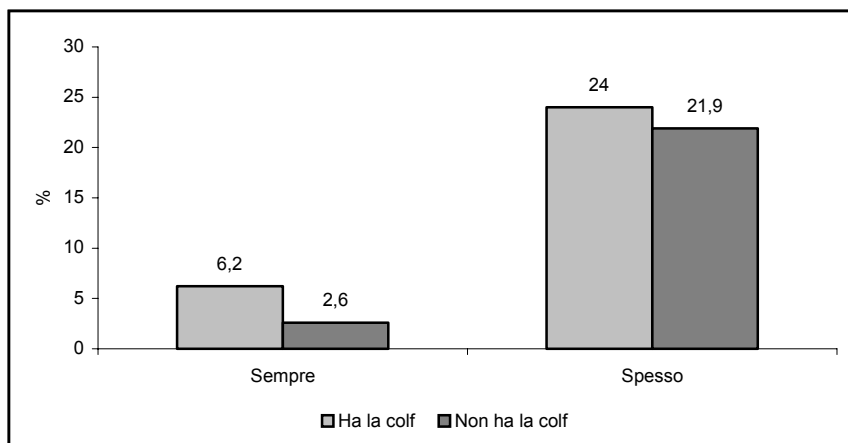
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Il significato delle differenze si chiarisce alla luce della fonte principale dello stress indicata dalle donne. Un milione e 223 mila lavoratrici madri pari al 31,6 per cento del complesso delle occupate in coppia con figli indica il lavoro come fonte principale di stress. Tuttavia si tratta di una percentuale ben più bassa di quella che si registra per le lavoratrici senza figli che si sentono stressate dal lavoro nel 43,6 per cento dei casi, probabilmente sia per il maggior tempo che mediamente vi dedicano, sia per un maggiore investimento nello stesso. Le madri non occupate indicano invece più frequentemente come causa di stress la situazione in generale (52,5 per cento contro il 37,6 per cento delle

occupate), la situazione finanziaria, (15,6 per cento contro il 6 per cento) e il rapporto con i figli (9,4 per cento contro il 3,8 per cento).

Avere un figlio tra i 6 e i 10 anni accresce la probabilità di sentirsi stressate, probabilmente per i problemi di conciliazione con gli orari scolastici (Paragrafo 7.1), così come avere un partner che lavora alle dipendenze, dunque con scarsa flessibilità di orario lavorativo. Al contrario poter contare su una colf o una babysitter è un fattore protettivo (Figura 7.7).

Figura 7.7 - Donne di 25-54 anni occupate in coppia con figli che si sentono stressate sempre o spesso per ricorso a servizi di collaborazione domestica - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

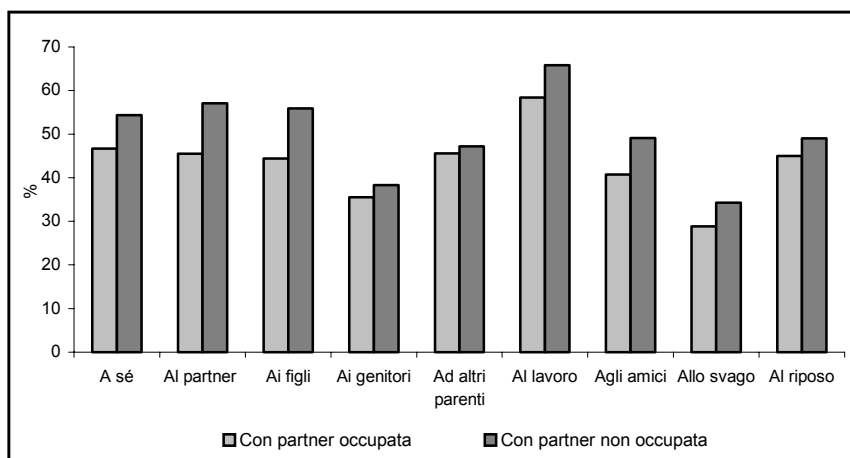
7.2 - La qualità della vita dei partner

Se la donna lavora, la mancanza di tempo o meglio l'inadeguatezza del tempo disponibile rispetto alle esigenze della vita personale e familiare non viene percepita solo dalle dirette interessate, ma anche dal loro partner.

Mettendo a confronto uomini in coppia con figli e partner occupata, con quanti nella stessa condizione lavorativa e familiare hanno una partner non occupata, emerge tra i primi una sistematica maggiore

frequenza di persone non soddisfatte del tempo destinato ai vari ambiti della vita. Questa insoddisfazione è più frequente sia se si considera il tempo dedicato alla famiglia (partner, figli, genitori, eccetera), sia se si considera il tempo dedicato in senso lato a se stessi (compreso riposo, svaghi) (Figura 7.8). È interessante notare che anche il tempo dedicato al proprio lavoro è più frequentemente ritenuto non adeguato, perché eccessivo: lo giudicano tale il 58,4 per cento di quanti hanno una partner non occupata a fronte del 65,8 per cento dei casi in cui è occupata.

Figura 7.8 - Uomini occupati in coppia con figli che si dichiarano soddisfatti del tempo destinato ad alcuni aspetti della vita per ciascun aspetto e condizione lavorativa della partner - Anni 2002-2003 (per 100 uomini con le stesse caratteristiche)



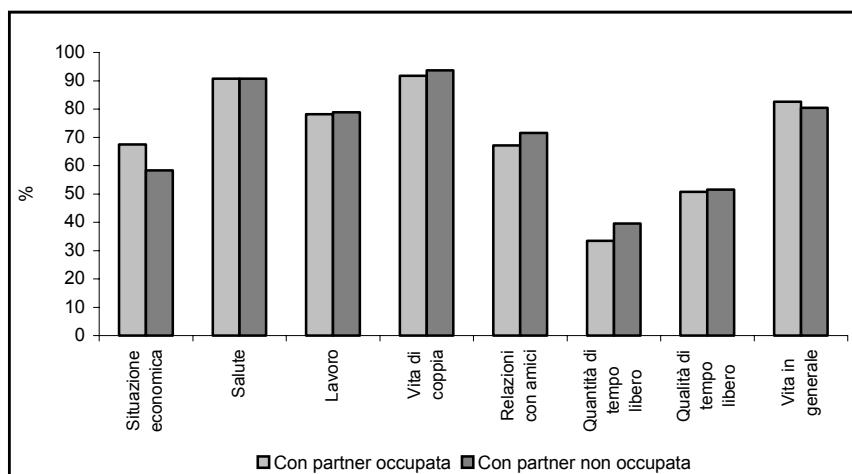
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Al di là della più diffusa percezione di mancanza di tempo cosa accade alla soddisfazione relativa ai vari aspetti della vita? Come per le donne quando si guarda alla qualità della vita percepita, le differenze associate ad una diversa condizione lavorativa della donna quasi scompaiono e comunque si ridimensionano molto.

Più precisamente avere una partner occupata non si associa a variazioni significative nella frequenza di soddisfazione per il lavoro, la vita di coppia, la salute, la qualità della vita in generale. Al contrario,

coerentemente con quanto già emerso per le donne, relativamente a due dimensioni, ovvero la soddisfazione espressa sulla situazione economica e quella relativa al tempo libero, la condizione della partner mostra una sua rilevanza, sebbene di segno opposto (Figura 7.9). La soddisfazione per la situazione economica è più diffusa tra i partner di donne occupate, i quali, al contrario, sono meno frequentemente soddisfatti della quantità di tempo libero a loro disposizione.

Figura 7.9 - Uomini occupati in coppia con figli che si dichiarano soddisfatti di alcuni aspetti della vita per ciascun aspetto e condizione lavorativa della partner - Anni 2002-2003 (per 100 uomini con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

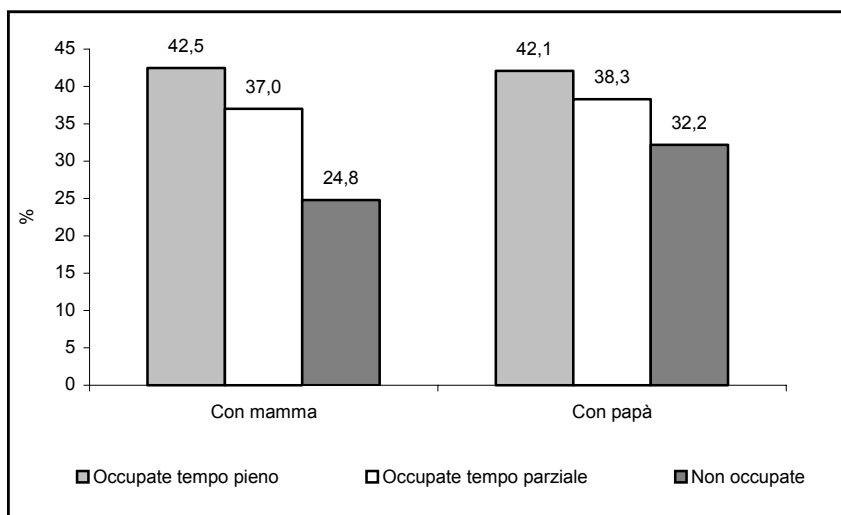
I partner delle occupate sono anche più frequentemente soggetti a sentirsi stressati: al 21,8 per cento capita sempre o spesso a fronte del 18,1 per cento dei partner di donne non occupate. Al contrario il 23,3 per cento dei primi non è mai stressato a fronte del 30,7 per cento dei secondi. Tuttavia, se si guarda alle cause principali dello stress, anche per gli uomini avere una compagna che contribuisce al mantenimento economico della famiglia significa essere meno frequentemente stressati per la situazione finanziaria (8,1 per cento contro il 15,5 per cento dei partner delle non occupate).

Su entrambi i partner dunque l'occupazione della donna sembra avere le stesse conseguenze, anche se di intensità diversa, perché maggiore per le donne: entrambi hanno una più diffusa percezione di inadeguatezza del proprio tempo, entrambi non sono soddisfatti del proprio tempo libero, soprattutto sul piano quantitativo. Entrambi però dichiarano più frequentemente di essere soddisfatti della situazione finanziaria e non lasciano trasparire una qualità della vita percepita significativamente diversa da quella espressa da partner in coppia con donna non occupata.

7.3 - Condizione lavorativa della madre e tempi dei figli

La condizione lavorativa delle madri impatta anche sulla soddisfazione espressa dai figli sul tempo trascorso con i genitori. Avere una madre occupata si associa più frequentemente per i bambini tra i 6 e 14 anni al desiderio di trascorrere più tempo con lei (Figura 7.10).

Figura 7.10 - Bambini da 6 a 14 anni che vivono con entrambi i genitori e che esprimono desiderio di trascorrere più tempo con i genitori per singolo genitore, condizione lavorativa e regime orario della madre - Anni 2002-2003 (per 100 bambini con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Il 40,8 per cento dei figli delle occupate vorrebbe trascorrere più tempo con la mamma a fronte del 24,8 per cento dei figli delle non occupate. Similmente, i figli delle occupate affermano di voler trascorrere più tempo anche con i padri: 40,9 per cento contro il 32,2 per cento. L'effetto positivo del part time in termini di conciliazione lavoro famiglia risulta evidente anche se si adotta il punto di vista dei figli: esprimono il desiderio di trascorrere più tempo con la mamma il 37 per cento dei figli delle lavoratrici part time a fronte del 42,5 per cento dei figli delle lavoratrici a tempo pieno.

La relazione tra inserimento della madre nel mercato del lavoro e desiderio di trascorrere più tempo col papà presenta lo stesso segno e intensità. Quasi come se il lavoro della madre generasse in generale una minore soddisfazione per il tempo trascorso con entrambi i genitori.



8. Un approccio multivariato

8.1 - *Cluster analysis*: la metodologia applicata

La varietà dei modelli di conciliazione tra ruolo familiare e ruolo lavorativo e l'importanza degli stessi nello studio delle condizioni di vita trova conferma dai risultati di un'analisi multidimensionale. Con l'intento di pervenire alla individuazione di una tipologia di modelli di conciliazione adottati da madri e padri occupati è stata applicata, distintamente per i due collettivi, l'analisi delle corrispondenze multiple ed una successiva *cluster analysis*, effettuata con il metodo gerarchico aggregativo di *Ward*¹. L'analisi ha riguardato complessivamente 11 milioni e 639 mila persone occupate in coppia con figli: per la precisione, 7 milioni e 385 mila padri e 4 milioni e 254 mila madri.

Le variabili attive utilizzate nell'analisi sono quelle relative alle caratteristiche socio-anagrafiche e alle caratteristiche dell'attività lavorativa svolta; le variabili illustrative sono invece quelle relative alla percezione del tempo e ad altre caratteristiche individuali o familiari ritenute rilevanti ai fini dell'analisi della conciliazione lavoro-famiglia.

Il presente capitolo è stato curato da: Maria Clelia Romano.

¹ Entrambe le analisi sono state effettuate attraverso l'utilizzo del software Spad.

Complessivamente le variabili attive sono state 21 nell'analisi sulle madri e 22 in quella sui padri².

Le variabili illustrative inserite nell'analisi delle corrispondenze sono in tutto 33³.

Per l'interpretazione dei gruppi verranno considerate le modalità che maggiormente contribuiscono alla loro formazione, individuate attraverso l'analisi del valore test, che misura la significatività della presenza di ogni singola modalità nel gruppo⁴.

8.2 - Una tipologia di donne occupate in coppia con figli

L'analisi delle corrispondenze multiple e la successiva *cluster* consentono di delineare nove profili di lavoratrici con figli, emblematici dei modelli di conciliazione prevalenti nella popolazione femminile. La *cluster analysis* è stata applicata sulle coordinate dei primi sette fattori

² Le variabili attive, comuni a entrambe le analisi sono: l'età, il livello di istruzione, la ripartizione geografica, l'ampiezza demografica del comune di residenza, il numero di figli, l'età del figlio più piccolo, la posizione nella professione, il settore di attività economica, il tipo di contratto di lavoro (a termine, a tempo indeterminato), le ore settimanali abituali di lavoro extra-domestico, il regime orario, il motivo della scelta del regime orario part time, la disponibilità a lavorare part time, l'utilizzo della flessibilità oraria, le esigenze in base alle quali si ricorre alla flessibilità oraria, il lavoro atipico (lavoro a turni, serale, notturno, di sabato, di domenica), la percentuale sulle 24 ore del tempo dedicato al lavoro familiare, la percentuale sulle 24 ore del tempo dedicato al lavoro extra-domestico, la percentuale sulle 24 ore del tempo libero, l'indice di asimmetria (percentuale del tempo dedicato dalla donna al lavoro familiare sul totale del tempo dedicato dalla coppia al lavoro familiare), la presenza di almeno una difficoltà di conciliazione con gli orari di inizio e fine della scuola dei figli, gli orari di apertura e chiusura degli uffici o dei negozi. Nel caso dell'analisi effettuata sui i padri è stata aggiunta una 22^a variabile attiva: la condizione della partner.

³ Presenza di figli che frequentano l'asilo nido, ricorso della famiglia a un servizio di baby sitter, ricorso della famiglia a un servizio di collaborazione domestica, fruizione dell'astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità, fruizione dell'astensione dal lavoro per la malattia del figlio, ore di lavoro straordinario, interesse a svolgere telelavoro, motivo del part time, soddisfazione relativa al tempo dedicato ai figli, al lavoro, a se stesso, al partner, ai genitori, ad altri parenti, ad amici, allo svago, al riposo, soddisfazione per la situazione economica, la salute, il lavoro, la vita di coppia, gli amici, la quantità di tempo libero, la qualità di tempo libero, la vita in generale, la divisione del lavoro domestico nella coppia, la divisione del lavoro di cura dei figli nella coppia, la sensazione di stress, la fonte principale di stress, le difficoltà a conciliare il proprio orario di lavoro con quello del partner, il tempo quotidiano dedicato al lavoro extra-domestico, al lavoro familiare, al lavoro totale. Nel caso dell'analisi effettuata per le madri è stata aggiunta anche la condizione del partner.

⁴ Si considerano significativi valori test maggiori di due in valore assoluto, corrispondenti ad una probabilità non inferiore al 95 per cento.

ottenuti dall'analisi delle corrispondenze multiple, che spiegano il 27,8 per cento dell'inerzia complessiva della nuvola dei punti originari.

Tra le partizioni migliori, automaticamente proposte dal software, si è scelta quella che crea nove gruppi. La percentuale di inerzia spiegata dalla partizione scelta è pari a 0,65.

Gruppo 1: Occupate alle dipendenze part time per scelta e con flessibilità oraria

Il gruppo più numeroso è costituito da oltre mezzo milione di donne (596 mila madri, pari al 14,0 per cento delle madri occupate). Tutte lavorano alle dipendenze con regime orario part time. Il 44,9 per cento lavora settimanalmente non più di 20 ore e il 32,1 per cento tra le 21 e le 29 ore. Si tratta per lo più di impiegate o quadri (68,6 per cento) che non effettuano ore di straordinario (76,1 per cento). Il 64,6 per cento ha conseguito il diploma.

La gran parte di queste donne (73,3 per cento) ha scelto il regime orario ridotto, perché non desidera lavorare a tempo pieno: in particolare, due donne su tre hanno preferito il part time per badare ai figli (64,1 per cento), una su quattro (23,6 per cento) per conciliare meglio il lavoro domestico e extra domestico.

Sono per lo più donne appartenenti alla classe di età centrale (il 57,3 per cento ha tra i 35 e i 44 anni) e residenti nelle regioni del Nord Italia (77,6 per cento).

Il 54,2 per cento fa ricorso anche alla flessibilità dell'orario in ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro: la qual cosa nel 41 per cento dei casi accade per rispondere ad esigenze familiari.

Sono donne con figli piccoli: il 23,7 per cento ha figli tra zero e due anni, il 21 per cento tra tre e cinque e un altro 24,9 per cento tra sei e dieci anni. Il 32,3 per cento delle madri con almeno un figlio tra zero e otto anni afferma di aver fruito dell'astensione facoltativa dal lavoro per maternità.

La maggioranza (81,5 per cento) si considera soddisfatta del tempo dedicato al lavoro. Al contrario, probabilmente perché assorbite dal ruolo di madre, ritengono poco il tempo dedicato al partner (55,5 per cento), a se stesse (73 per cento).

Gruppo 2: Le insegnanti

Il secondo gruppo per dimensione è costituito da 517 mila donne (12,1 per cento). Comprende quasi esclusivamente donne occupate nel settore dell'istruzione (94,3 per cento), nel ruolo di insegnanti (89,2 per cento). Si tratta dunque di occupate alle dipendenze a tempo pieno (97,8 per cento). Sono donne con elevato titolo di studio: il 49,6 per cento ha conseguito la laurea. Nella gran parte dei casi (83,1 per cento) non hanno la possibilità di fruire della flessibilità oraria in ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro. Tuttavia, l'81,7 per cento non lavorerebbe part time e il 49,9 per cento non è interessato al telelavoro.

Del resto due donne su cinque (41,5 per cento) lavorano per un numero di ore a settimana comprese tra 21 e 29 e il 28,1 per cento meno di 20 ore.

Si tratta di donne mature: il 58,2 per cento ha un'età che supera i 45 anni e non hanno figli piccoli. Infatti, il 70,8 per cento non ha figli tra zero e otto anni, il 52,2 per cento non ha figli minori di 15 anni.

La metà (55,1 per cento) afferma di non avere difficoltà di conciliazione del proprio orario di lavoro con gli altri orari (dei servizi, della scuola dei figli, eccetera).

La maggioranza (87,1 per cento) è molto o abbastanza soddisfatta del proprio lavoro e del tempo che gli dedica (80,6 per cento). Più della metà afferma di essere soddisfatta anche del tempo dedicato ai figli (70,1 per cento) ed al partner (63,2 per cento). Il 76,2 per cento esprime molta o abbastanza soddisfazione rispetto alla situazione economica. Il 15,5 per cento può contare sull'aiuto di una colf.

Gruppo 3: Occupate alle dipendenze a tempo pieno con flessibilità

Il terzo gruppo è costituito da 508 mila madri occupate (11,9 per cento): tutte lavorano a tempo pieno con un contratto a tempo indeterminato che consente nel 95,1 per cento dei casi flessibilità dell'orario in ingresso e/o uscita dal lavoro.

La flessibilità viene incontro sia a esigenze familiari (45,1 per cento), sia a esigenze di lavoro (37,5 per cento) o personali (11,7 per cento). Sono impiegate o quadri (90,4 per cento), prevalentemente nel settore della pubblica amministrazione (42,6 per cento) e della sanità (17 per cento).

Oltre la metà (57,5 per cento) delle donne che ricadono in questo gruppo lavora 36 ore settimanali e fanno ore di straordinario (37,3 per cento). Sono madri con titolo di studio medio-alto (il 67,6 per cento ha

conseguito il diploma, il 21,6 per cento la laurea), La metà non ha figli minori di nove anni (57,3 per cento).

La maggioranza non è interessata a lavorare part time (77,8 per cento), anche se il 20,9 per cento sarebbe interessato al telelavoro (a fronte di un valore medio pari al 10,3 per cento). Più della metà (59,7 per cento) incontra difficoltà nel conciliare il proprio orario di lavoro con gli orari dei servizi, della scuola dei figli, eccetera. Si ritengono molto soddisfatte della situazione economica (77,0 per cento) e della vita in generale (75,9 per cento).

Questo gruppo presenta un profilo molto simile a quello delle insegnanti sia per caratteristiche socio-culturali che per fase del ciclo di vita familiare. Se ne differenzia però oltre che per il settore di attività economica, per un orario lavorativo effettivamente full time sebbene compensato dalla possibilità di fruire della flessibilità oraria.

Gruppo 4: Lavoratrici autonome schiacciate dal lavoro

Il quarto gruppo per dimensione è costituito da 506 mila donne (11,9 per cento). Si tratta di un collettivo costituito interamente da lavoratrici autonome in prevalenza con un lavoro in proprio (83,0 per cento), occupate nel settore del commercio o dei trasporti (55,1 per cento) o in agricoltura (19,8 per cento) e che lavorano per un numero di ore settimanali superiore alle 40 ore (62,3 per cento). Si tratta inoltre di donne con basso titolo di studio: il 24,8 per cento ha conseguito la licenza elementare, il 45,7 per cento ha la licenza media.

Sono per lo più donne che hanno superato i 45 anni (61,9 per cento), con il figlio più piccolo di età maggiore di 14 anni (69,9 per cento). Sono donne sovraccariche anche di lavoro familiare: il 51,9 per cento si accolla oltre l'80 per cento del carico di lavoro familiare svolto dalla coppia.

Buona parte (44,4 per cento) ritiene di dedicare troppo tempo al lavoro extra domestico.

Gruppo 5: Occupate alle dipendenze a tempo pieno nel settore dei servizi senza flessibilità oraria

Il presente gruppo è costituito da 505 mila madri (11,9 per cento). Sono tutte madri che, come quelle del terzo gruppo, lavorano alle dipendenze a tempo pieno, ma in questo caso senza la possibilità di fruire (87,1 per cento) della flessibilità oraria in ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro. Anche l'orario di lavoro, la posizione professionale e il

settore di attività economica rendono le donne di questi due gruppi molto simili. Infatti, il 56,3 per cento abitualmente lavora 36 ore alla settimana; la maggior parte è impiegata o quadro (56,3 per cento), nel settore sanità (33,1 per cento) e della pubblica amministrazione (17,7 per cento). Similmente alle donne del terzo gruppo, il 56,8 per cento ha tra i 35 e i 44 anni, quasi tutte affermano di non voler lavorare part time (79 per cento) e il 61,1 per cento delle madri non ha figli minori di otto anni. A differenza del terzo gruppo, invece, il 55,2 per cento risiede nelle regioni del Mezzogiorno, abitualmente non fanno ore di straordinario (73 per cento) e hanno più di un figlio: il 54,7 per cento ha due figli e il 15,4 per cento ha tre o più figli a fronte di un valore medio dell'8,6 per cento.

Il 63,6 per cento riporta difficoltà di conciliazione tra i propri orari e quelli dei servizi e il 44,7 per cento ritiene poco il tempo dedicato ai figli.

In sintesi l'elemento distintivo di questo gruppo rispetto al terzo è la non possibilità di fruire della flessibilità dell'orario di lavoro, che a fronte di un numero di figli mediamente più elevato ovviamente accresce la probabilità di avere difficoltà di conciliazione dei propri impegni quotidiani con quelli dei familiari e dei servizi in genere.

Gruppo 6: Neomamme occupate alle dipendenze a tempo pieno

Questo gruppo è costituito dall'11,3 per cento delle donne occupate con figli, pari a 479 mila madri.

Si tratta di occupate alle dipendenze a tempo pieno, nel 70,1 per cento dei casi senza possibilità di fruire della flessibilità oraria. La maggior parte lavora un numero di ore settimanali comprese tra 37 e 40 (79,4 per cento). Sono madri diplomate (54,9 per cento) o con licenza media (37,8 per cento), che lavorano come operaie (44,4 per cento), impiegate o quadri (55,0 per cento), in buona parte nel settore dell'industria (40,7 per cento) e disposte a lavorare part time (64,7 per cento).

Si tratta di donne giovani: il 55,6 per cento ha un'età compresa tra 25 e 34 anni. Hanno un solo figlio (67,3 per cento), per lo più in età non scolare (il 44,1 per cento tra zero e due anni e il 20,4 per cento tra tre e cinque anni). Un terzo di esse (34,4 per cento) ha utilizzato o sta utilizzando il periodo di astensione facoltativa dal lavoro per maternità, il 17,1 per cento ha fatto ricorso ai congedi per malattia del figlio.

Il 30,6 per cento dedica più di otto ore al giorno alle attività di lavoro domestico e di cura.

Il 67,5 per cento incontra difficoltà nel conciliare i propri orari con quelli dei propri familiari e dei servizi in generale. Del resto il 49,9 per cento ritiene troppo il tempo dedicato al lavoro e il 39,5 per cento lo indica come causa di stress.

Oltre la metà (59,1 per cento) ritiene che il tempo dedicato al partner sia poco e il 58,3 per cento poco il tempo dedicato ai figli. Così come quello dedicato al tempo libero (77,4 per cento) e a se stesse (72,9 per cento). Il 58,1 per cento è soddisfatto invece del tempo che dedica ai genitori.

Questo gruppo sembra mescolare in sé le caratteristiche del gruppo n.5 e del gruppo n.8 con i quali condivide simili percentuali di fruizione della flessibilità oraria. L'orario di lavoro è assimilabile alle donne del gruppo n.9, tuttavia, diversamente dagli altri due gruppi le donne che rientrano in questo *cluster* presentano una composizione per status lavorativo e titolo di studio più eterogenei. Ciò che sembra caratterizzarle maggiormente è la fase del ciclo di vita che stanno vivendo: sono giovani con figli piccoli, assorbite dal lavoro domestico e di cura e, di conseguenza, con difficoltà di conciliazione tra un orario di lavoro ritenuto spesso eccessivo e l'insufficienza, almeno nella loro percezione, di quello dedicato alla famiglia e, in generale, a se stesse.

Gruppo 7: Autonome con flessibilità oraria

In questo gruppo costituito da 419 mila donne (9,8 per cento) ricadono solo lavoratrici autonome: in particolare il 58,8 per cento è rappresentato da lavoratrici in proprio e il 32,1 per cento da libere professioniste. I settori di attività economica prevalenti sono quelli del commercio (42,4 per cento) e degli altri servizi (24,2 per cento). Il 39,0 per cento circa di queste madri definisce il proprio lavoro a tempo parziale. Il 58,5 per cento ha un orario di lavoro flessibile, poiché l'orario di inizio e fine dell'attività lavorativa non sono fissi.

Si tratta di madri giovani (il 54,5 per cento ha tra 35-44 anni e il 29,1 tra 25 e 34 anni), con figli piccoli (il 32,3 per cento ha figli minori di due anni e un altro 22,7 per cento di età tra i tre e i cinque anni). Il 12,9 per cento ha tre o più figli. Il 26,0 per cento ha conseguito la laurea.

Il 29,4 per cento dedica al lavoro familiare circa sette ore e mezza al giorno. La maggioranza è soddisfatta del tempo che dedica ai figli (68,4

per cento), al lavoro (73,2 per cento), agli svaghi (27,8 per cento), al riposo (40,8 per cento). Il 15,9 per cento ha la colf.

In sintesi, diversamente dalle autonome del quarto gruppo, sono più giovani e vivono di conseguenza una fase diversa del ciclo di vita familiare. Inoltre, hanno un livello di istruzione e uno status socio-economico mediamente più elevato: queste caratteristiche insieme ad un orario di lavoro meno pressante e più flessibile creano le condizioni per una maggiore gratificazione rispetto ai vari ambiti della vita (lavorativo e familiare).

Gruppo 8: Occupate alle dipendenze a tempo pieno senza flessibilità oraria

Questo gruppo è costituito da 396 mila donne (9,3 per cento). Si tratta di un gruppo molto simile al quarto, ma costituito da donne occupate alle dipendenze e a tempo pieno: la gran parte non ha la possibilità di fruire di flessibilità dell'orario di ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro (61,5 per cento). Si differenziano dalle dipendenti full time del quinto gruppo, però, sia per un più elevato orario di lavoro, sia per uno status lavorativo mediamente più basso. Infatti, quasi tre su quattro (71,4 per cento) lavorano dalle 37 alle 40 ore settimanali e si tratta in gran parte di operaie (58,6 per cento), con basso titolo di studio (licenza elementare: 29,8 per cento e licenza media 40,0 per cento), per lo più occupate nel settore dell'industria o delle costruzioni (45,8 per cento).

L'81,4 per cento ha almeno 45 anni e circa la metà (44,2 per cento) risiede nelle regioni dell'Italia nord-occidentale.

La maggioranza (74,4 per cento) non svolge ore di straordinario. Il 73,5 per cento non lavorerebbe part time a fronte di un valore medio del 39,2 per cento; il 58,9 per cento non è interessato al telelavoro. Oltre la metà ha un solo figlio (61,9 per cento), il 97,6 per cento non ha figli tra zero e otto anni, e il 93 per cento non ha figli minori di 15 anni.

Al pari delle donne più giovani del sesto gruppo risentono dell'orario di lavoro al punto da esserne spesso stressate. Il 45,9 per cento ritiene eccessivo il tempo dedicato al lavoro e il 40,9 per cento indica il lavoro come fonte principale di stress. Di conseguenza il 50,9 per cento ritiene poco il tempo dedicato ai figli.

Quasi nessuna di queste donne vive in famiglie che acquistano servizi di collaborazione domestica (2,5 per cento).

Sul piano del vissuto soggettivo, queste donne sono molto simili a quelle del sesto gruppo: sentono la pressione del lavoro e l'inadeguatezza del tempo residuo da destinare alla famiglia. Tuttavia mentre quelle del sesto gruppo sarebbero disposte a lavorare part time, per conciliare i vari ruoli, per queste donne, non pressate dalla presenza di figli piccoli, potrebbe essere sufficiente anche solo disporre di un orario lavorativo più flessibile per recuperare un equilibrio nella vita quotidiana.

Gruppo 9: Occupate alle dipendenze part time per mancanza di alternative

L'ultimo gruppo per numerosità è composto da 328 mila donne (7,7 per cento), lavoratrici dipendenti a tempo parziale (99,4 per cento). Si tratta di donne che, diversamente da quelle del primo gruppo, hanno adottato il regime orario ridotto non per scelta (77,3 per cento), ma per mancanza di alternative (è stato imposto dal datore di lavoro o non sono riuscite a trovare un lavoro tempo pieno). Due su cinque (43,9 per cento) hanno un lavoro a termine. Oltre la metà (60,6 per cento) lavora un numero di ore settimanali comprese tra 0 e 20 e il 24,1 per cento lavora un numero di ore comprese tra 21 e 29. Il 90 per cento non effettua ore di straordinario.

Diversamente dalle lavoratrici part time del primo gruppo, la maggioranza (76,5 per cento) non ha la possibilità di fruire di flessibilità dell'orario di ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro. Anche il livello di istruzione, generalmente basso, e la posizione nella professione le differenzia dalle donne del primo *cluster*: il 52,1 per cento ha terminato gli studi dopo la scuola dell'obbligo, il 15,2 per cento si è fermato alla licenza elementare; infine, il 70,3 per cento lavora come operaia.

Avere un lavoro part time, sebbene non per scelta, fa sì che più della metà di queste madri (60 per cento) non abbia difficoltà di conciliazione oraria e che il 72,7 per cento sia soddisfatta del tempo dedicato ai figli. Tuttavia il 16,6 per cento ritiene poco il tempo dedicato al lavoro e il 38,9 non se ne ritiene soddisfatta. Il 37,3 per cento è anche soddisfatta della quantità di tempo libero a sua disposizione, il 47,9 per cento del tempo dedicato agli amici, il 58,6 per cento al partner.

Tavola 8.1 segue - Nove gruppi di donne occupate con figli

CARATTERISTICHE PRINCIPALI	Gruppo 6	%	Gruppo 7	%	Gruppo 8	%	Gruppo 9	%
Numerosità (v.a. in migliaia)	479	11,3	419	9,8	396	9,3	328	7,7
Posizione nella professione	Impiegate o quadri Operale	55,0 44,4	Lavoratrici in proprio Libero prof.	58,8 32,1	Operale	58,6	Operale	70,3
Settore di attività economica	Industria o costruzioni	40,7	Commercio, trasporti Altri servizi	42,4 24,2	Industria e costruzioni	45,8	Altri servizi	
Età	25-34	55,6	25-34 35-44	29,1 54,5	45 e oltre	81,4		
Numero di figli	1 figlio	67,3	3 o più	12,9	1 figlio	61,9		
Età del figlio più piccolo	0-2 3-5	44,1 20,4	0-2 3-5	32,3 22,7	14 e oltre No figli 0-8	93,0 97,6	No figli 0-8	57,3
Livello di istruzione	Diploma Licenza media	54,9 37,8	Laurea	26,0	Licenza media Licenza elementare	40,0 29,8	Licenza media Licenza elementare	52,1 15,2
Ripartizione geografica	Nord-ovest	44,4			Nord-ovest	44,2		
Tipo di lavoro							A termine	43,9
Regime orario	Tempo pieno	100,0	Tempo parziale	39,0	Tempo pieno	100,0	Tempo parziale	99,4
Motivo del tempo parziale							Imposto/non trovato tempo pieno	77,3
Disponibilità a lavorare a tempo parziale	SI	64,7			No	73,5		
Tempo parziale per badare ai figli								SI
Tempo parziale per conciliare meglio lavoro domestico e extra								SI
Flessibilità oraria	No	70,1	SI	58,5	No	61,5	No	76,5

Tavola 8.1 segue - Nove gruppi di donne occupate con figli

CARATTERISTICHE PRINCIPALI	Gruppo 6	%	Gruppo 7	%	Gruppo 8	%	Gruppo 9	%
Posizione nella professione	Impiegate o quadri Operate	55,0 44,4	Lavoratrici in proprio Libero prof.	58,8 32,1	Operate	58,6	Operate	70,3
Settore di attività economica	Industria o costruzioni	40,7	Commercio, trasporti Altri servizi	42,4 24,2	Industria e costruzioni	45,8	Altri servizi	
Età	25-34	55,6	35-44	29,1 54,5	45 e oltre	81,4		
Numero di figli	1 figlio	67,3	3 o più	12,9	1 figlio	61,9		
Età del figlio più piccolo	0-2 3-5	44,1 20,4	0-2 3-5	32,3 22,7	14 e oltre No figli 0-8	93,0 97,6	No figl 0-8	57,3
Livello di istruzione	Diploma Licenza media	54,9 37,8	Laurea	26,0	Licenza media Licenza elementare	40,0 29,8	Licenza media Licenza elementare	52,1 15,2
Ripartizione geografica	Nord-ovest	44,4			Nord-ovest	44,2		
Tipo di lavoro							A termine	43,9
Regime orario	Tempo pieno	100,0	Tempo parziale	39,0	Tempo pieno	100,0	Tempo parziale	99,4
Motivo del tempo parziale							imposto/non trovato tempo pieno	77,3
Disponibilità a lavorare a tempo parziale	Sì	64,7			No	73,5		
Tempo parziale per badare ai figli								Sì
Tempo parziale per conciliare meglio lavoro domestico e extra domestico								Sì
Flessibilità oraria	No	70,1	Sì	58,5	No	61,5	No	76,5
Ore abituali di lavoro settimanale	37-40	79,4			37-40	71,4	0-20 21-29	60,6 24,1

Tuttavia, il 43,1 per cento afferma di non essere soddisfatta della situazione economica; addirittura la situazione finanziaria è causa di stress per il 13,1 per cento. Per queste donne l'asimmetria nella coppia in termini di lavoro familiare a carico dei due partner è molto forte: il 56,7 per cento svolge, infatti, oltre l'80 per cento del lavoro familiare complessivamente svolto dai due partner. Inoltre, quasi nessuna fa ricorso a un servizio di collaborazione domestica (0,8 per cento).

8.2.1 - Profili di donne e organizzazione del tempo quotidiano

I nove profili di donne emersi dalla *cluster analysis* si caratterizzano, come prevedibile, anche per un diverso uso del tempo quotidiano. Questa informazione ricavabile dai diari giornalieri, completa il quadro dei modelli di conciliazione.

Come emerge dalla tavola 8.2 e coerentemente con i tratti distintivi riportati nel precedente paragrafo, i due gruppi di madri più oberate dai carichi di lavoro complessivo (retribuito e familiare), sono il gruppo n.4 delle autonome e il gruppo n.5 delle dipendenti.

Il gruppo n.5 (*occupate alle dipendenze a tempo pieno senza flessibilità oraria nel settore dei servizi*) è in assoluto quello in cui la vita quotidiana si presenta maggiormente condizionata dai carichi di lavoro. Il tempo medio dedicato complessivamente al lavoro è di ben 10h22' (il 43,2 per cento della loro giornata), con 6h00' di lavoro retribuito e 4h22' di lavoro familiare. Tale sovraccarico di lavoro impone una riduzione del tempo dedicato alle attività fisiologiche, quali dormire, mangiare e altra cura della persona, (10h10'), e alle attività di tempo libero (2h09'), per le quali le durate si attestano sui valori più bassi rispetto a tutti gli altri gruppi. Anche la percentuale di partecipazione alle attività di tempo libero raggiunge il livello più basso in questo gruppo rispetto a tutti gli altri (92,1 per cento): vale a dire che, nel corso di un giorno medio, circa l'otto per cento di queste donne non può contare neanche su dieci minuti di tempo libero. La contrazione del tempo libero e del tempo dedicato alle attività fisiologiche che caratterizza la giornata delle impiegate del quinto gruppo si spiega sostanzialmente col fatto che vivono una fase impegnativa del ciclo di vita familiare e presentano una diversa struttura familiare (sono più numerose le donne con due o più figli). In effetti, confrontato con gli altri gruppi di dipendenti a tempo pieno, risulta ancora più evidente il

Tavola 8.2 - Attività svolte in un giorno medio settimanale dalle donne occupate in coppia con figli per singolo cluster e tipo di attività (durata media generica in ore e minuti e frequenza di partecipazione in percentuale)

ATTIVITÀ	Gruppo 1: Occupate alle dipendenze part time per scelta e con flessibilità oraria		Gruppo 2: Le insegnanti		Gruppo 3: Occupate alle dipendenze a tempo pieno con flessibilità		Gruppo 4: Lavoratrici autonome schiacciate dal lavoro		Gruppo 5: Occupate alle dipendenze a tempo pieno nel settore dei servizi senza flessibilità oraria	
	Mg	%	Mg	%	Mg	%	Mg	%	Mg	%
Dormire, mangiare e altra cura della persona	10:46	100,0	10:30	100,0	10:32	100,0	10:20	100,0	10:10	100,0
Lavoro retribuito	3:03	62,4	3:05	60,7	4:00	59,1	6:01	81,4	6:00	87,6
Istruzione e formazione	0:02	2,1	0:02	1,6	0:00	0,0	0:00	0,2	0:01	0,8
Lavoro familiare	5:46	99,7	5:38	98,6	4:51	99,5	4:05	98,6	4:22	99,8
Tempo libero	2:49	95,4	3:23	97,6	2:55	95,7	2:24	92,3	2:09	92,1
Spostamenti	1:31	95,1	1:17	94,9	1:38	95,6	1:07	88,9	1:16	97,9
Tempo non specificato	0:04	6,9	0:04	8,6	0:05	10,2	0:03	6,4	0:03	4,8

ATTIVITÀ	Gruppo 6: Neomamme occupate alle dipendenze a tempo pieno		Gruppo 7: Autonome con flessibilità oraria		Gruppo 8: Occupate alle dipendenze a tempo pieno senza flessibilità oraria		Gruppo 9: Occupate alle dipendenze part time per mancanza di alternative	
	Mg	%	Mg	%	Mg	%	Mg	%
Dormire, mangiare e altra cura della persona	10:40	100,0	10:34	100,0	10:44	100,0	10:22	100,0
Lavoro retribuito	3:50	50,1	3:04	59,7	4:22	54,7	2:55	63,0
Istruzione e formazione	0:01	0,3	0:02	0,7	0:00	0,1	0:02	1,6
Lavoro familiare	5:36	99,4	6:13	99,5	4:27	97,4	6:07	99,8
Tempo libero	2:34	98,7	2:41	95,8	3:11	99,0	3:09	96,4
Spostamenti	1:16	90,2	1:25	94,9	1:15	91,2	1:20	95,4
Tempo non specificato	0:03	8,0	0:02	5,2	0:02	5,8	0:04	9,8

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

condizionamento dei tempi di lavoro su tutti gli altri tempi di vita. Tuttavia se si considera nello specifico il tempo di lavoro familiare il gruppo n.6 si caratterizza per una quota particolarmente ampia delle 24 ore dedicate al lavoro domestico e di cura. In particolare è quest'ultima componente, spiegata dal fatto che queste donne sono madri di bambini piccoli, a determinare buona parte di questa differenza e a spiegare meglio il vissuto soggettivo (di generale insoddisfazione) associato a questo gruppo.

Anche nel gruppo n.4 (*lavoratrici autonome schiacciate dal lavoro*), il tempo medio dedicato complessivamente alle attività lavorative (retribuite o meno) è molto elevato: si attesta sulle 10h06', pari al 42,1 per cento delle 24 ore, e presenta una composizione interna molto simile al gruppo precedente (6h01' di lavoro retribuito e 4h05' di lavoro familiare). Anche queste madri fanno fronte ai carichi di lavoro contraendo il tempo dedicato alle attività di fisiologiche (10h20') e al tempo libero (2h24'). La differenza con l'altro gruppo di autonome (n.7) è evidente anche sotto il profilo dei bilanci temporali: le donne del settimo gruppo dedicano mediamente la metà del tempo delle donne dell'ottavo gruppo al lavoro retribuito (3h04'), tuttavia sono più cariche di lavoro familiare (6h13'), coerentemente con la diversa condizione familiare che vivono (sono più giovani e hanno figli piccoli), ma grazie alla compressione del tempo di lavoro riescono a ricavare più tempo libero (2h41' contro le 2h24') e, come si è visto, ad essere in genere più soddisfatte.

Al contrario i due gruppi con carichi di lavoro minori sono il n.2 e il n.1. La giornata del gruppo n.2 (*le insegnanti*) si caratterizza per una quota di tempo libero quotidiano a disposizione particolarmente alta (3h23'), comunque più elevata non solo di quella relativa alle altre lavoratrici full time, ma anche di quella relativa alle lavoratrici part time. Il tempo dedicato in un giorno medio al lavoro retribuito è, infatti, di poco superiore alle tre ore (3h05') e comunque più basso che in tutti gli altri gruppi di lavoratrici full time. Di conseguenza, nonostante il tempo dedicato al lavoro familiare si attesti sulle 5h38', il tempo complessivo di lavoro non raggiunge le nove ore (8h43').

Le insegnanti in effetti presentano un'organizzazione del tempo quotidiano molto simile a quello delle *occupate alle dipendenze part time per scelta e con flessibilità oraria* (Gruppo n.1). Per queste ultime il tempo totale di lavoro si attesta su livelli simili (8h49'), con 3h03'

dedicate al lavoro retribuito e 6h07' impegnate con il lavoro familiare, mentre il tempo libero raggiunge le 2h49'.

In generale, come si è già visto nel capitolo 4, lavorare part time fa dilatare il tempo libero a disposizione nel corso della giornata, ma non oltre una certa soglia: una grande parte del guadagno di tempo conseguente alla minore durata del lavoro retribuito viene utilizzata, infatti, per attività di lavoro familiare, di conseguenza resta alta la quantità di ore di lavoro totale (Gruppi n.9 e n.1). Emblematico è il caso del gruppo n.9 che pur dedicando appena 2h55' al lavoro retribuito, riesce a raggiungere le 9h02' di lavoro totale quotidiano, a causa del forte investimento in lavoro familiare, peraltro non giustificata dalle caratteristiche strutturali del gruppo ma riconducibile solo ad una divisione dei ruoli all'interno della coppia fortemente asimmetrica.

Infine, anche la possibilità di fruire di flessibilità in ingresso e in uscita dal luogo di lavoro, fa sì che le donne riescano a trovare un'organizzazione del tempo quotidiano in grado di "liberare" tempo (Gruppi 3-1-7).

8.3 - Una tipologia di uomini occupati in coppia con figli

La *cluster analysis* relativa alla sottopopolazione maschile è stata applicata alle coordinate fattoriali dei primi sette assi ottenuti dall'analisi delle corrispondenze multiple e che spiegano il 27,6 per cento dell'inerzia complessiva della nuvola dei punti originari. Tra le partizioni migliori che automaticamente il software Spad propone si è scelta la partizione che crea sette gruppi. La percentuale di inerzia spiegata dalla partizione scelta è pari a 0,57.

Gruppo 1: Dipendenti a tempo pieno senza flessibilità oraria (operai)

Il gruppo più numeroso è composto da 1 milione e 923 mila uomini (26,0 per cento), quasi tutti occupati alle dipendenze a tempo pieno (99,6 per cento), senza possibilità di fruire della flessibilità in ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro (99 per cento). La grande maggioranza è costituita da operai (81,7 per cento), che hanno conseguito la licenza elementare (17,4 per cento) o la licenza media (52 per cento) e lavorano nel settore dell'industria (60,6 per cento).

Due su tre (64,2 per cento) dedicano al lavoro tra le 37 e le 40 ore a settimana, è generalmente non effettuano ore di straordinario (66,7 per

cento). Non sono interessati a lavorare part time (92,9 per cento), né al telelavoro (48,7 per cento).

Oltre la metà ha una partner che non lavora (57,6 per cento).

Il 56,0 per cento dei padri non ha figli tra zero e otto anni. Oltre la metà è soddisfatto del tempo dedicato ai figli (54,1 per cento), a se stesso (54,3 per cento) e al partner (54,6 per cento). Tuttavia più di due su cinque (45,4 per cento) non sono soddisfatti della situazione economica. Quasi tutti (99,1 per cento) vivono in famiglie che non fanno ricorso al servizio di collaborazione domestica.

Gruppo 2: Dipendenti a tempo pieno con flessibilità oraria (ma stressati dal lavoro)

È costituito da 1 milione e 588 mila uomini (21,5 per cento). Anche in questo caso, come per il precedente gruppo, quasi tutti occupati alle dipendenze a tempo pieno (99,7 per cento), ma con la possibilità di fruire della flessibilità oraria in ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro (96,5 per cento).

Questa flessibilità viene tuttavia utilizzata prevalentemente per esigenze di lavoro (66,3 per cento) o personali (14,4 per cento).

Inoltre, diversamente dagli uomini che ricadono nel primo gruppo, sono perlopiù impiegati, quadri (47,4 per cento) o dirigenti (11,7 per cento). Il 15,8 per cento ha conseguito la laurea (contro un valore medio riferito a tutti gli occupati con figli pari al 10,5 per cento), il 43,5 per cento ha conseguito il diploma. Il 56,9 per cento risiede nelle regioni settentrionali.

Il 50,1 per cento abitualmente svolge tra le 37 e le 40 ore di lavoro settimanali. Oltre la metà effettua ore di straordinario (54,8 per cento). La grande maggioranza non lavorerebbe part time (88,3 per cento).

Circa la metà ha un solo figlio (47,4 per cento) ma di età superiore agli otto anni (49,1 per cento): tra i padri dei bambini più piccoli, il 48,2 per cento non ha usato i giorni di astensione dal lavoro per malattia del figlio.

Tre su cinque hanno una partner che lavora (59,0 per cento) e due su tre (65 per cento) hanno difficoltà a conciliare i propri orari lavorativi con quelli dei servizi (negozi, apertura scuole, uffici, eccetera).

Inoltre il 55,7 per cento afferma di avere poco tempo da dedicare ai propri figli, al partner (53,7 per cento), a se stesso (54,1 per cento) e agli amici (54,6 per cento) e di essere stressato dal lavoro (44,9 per cento). Il

67,2 per cento non è soddisfatto della quantità di tempo libero. Infine, per il 41,5 per cento dei padri il tempo dedicato al lavoro è troppo.

Gruppo 3: Autonomi giovani sovraccarichi di lavoro

È composto da 1 milione e 241 mila uomini (16,8 per cento) di lavoratori autonomi a tempo pieno (100 per cento): precisamente il 57,8 per cento lavora in proprio, il 24,0 per cento come libero professionista e un altro 18,2 per cento come imprenditore, prevalentemente nel settore del commercio e dei trasporti (45,3 per cento).

La maggioranza (80,0 per cento) dedica al lavoro oltre le 40 ore settimanali.

Il 64,6 per cento giudica flessibile l'orario di inizio e fine dell'attività lavorativa.

Sono uomini prevalentemente collocati nella fascia d'età centrale (il 63,7 per cento ha tra i 35 e i 44 anni) o più giovani (il 23,9 per cento tra 25 e 34 anni), con figli piccoli (il 61,2 per cento ha un figlio minore di sei anni e l'86,3 per cento almeno un figlio fino a dieci anni) e una partner occupata (60,8 per cento).

Similmente ai dipendenti del secondo gruppo, il 65,3 per cento incontra difficoltà nel conciliare i propri orari con quelli dei servizi.

Si tratta di uomini in gran parte soddisfatti del lavoro (83,8 per cento), della situazione economica (70,6 per cento), ma poco o per niente soddisfatti del tempo dedicato ai figli (66,1 per cento), a se stessi (62,6 per cento), al partner (60,3 per cento), agli svaghi (76,1 per cento), agli amici (57,9 per cento) e in generale della quantità di tempo libero (74,1 per cento).

Del resto il 49,9 per cento afferma di essere stressato dal lavoro, a cui il 42,8 per cento ritiene di dedicare troppo tempo.

Gruppo 4: Dipendenti a tempo pieno impiegati nella pubblica amministrazione senza flessibilità

È costituito da 1 milione e 159 mila uomini (15,7 per cento) che lavorano a tempo pieno (99,4 per cento) in qualità di impiegati o quadri (83,1 per cento), prevalentemente nel settore della pubblica amministrazione (60,9 per cento) e della sanità (13,2 per cento). La metà (55,3 per cento) ha il diploma di scuola superiore.

La gran parte (71,0 per cento) abitualmente lavora 36 ore a settimana e non fruisce della flessibilità dell'orario in ingresso e/o uscita

dal luogo di lavoro (66,5 per cento), ma non è interessato ad un lavoro part time (90,2 per cento).

Si tratta di uomini con età superiore ai 45 anni (54,6 per cento), con due figli (54,6 per cento), di età comunque superiore agli otto anni (62,3 per cento). Il 53,7 per cento risiede nelle regioni del Mezzogiorno.

Si tratta per lo più di uomini soddisfatti del tempo dedicato al lavoro (76,0 per cento), ai figli (59,6 per cento), al partner (60,7 per cento), al riposo (56,4 per cento) e a se stessi (58,9 per cento).

La quasi totalità (97,1 per cento) è molto soddisfatta anche della divisione del lavoro familiare e di cura dei figli con la partner, il 77,4 per cento nel complesso è soddisfatto della propria vita, il 95,0 per cento della vita di coppia e il 73,1 per cento delle relazioni con amici.

Infine, poco meno della metà (47,3 per cento) non ha difficoltà di conciliazione oraria.

Gruppo 5: Autonomi più maturi

È costituito da 1 milione e 127 mila uomini (15,2 per cento), quasi esclusivamente, come gli uomini del terzo gruppo, lavoratori autonomi (100 per cento), a tempo pieno (99,7 per cento). Il 69,4 per cento è costituito da lavoratori in proprio, il 15,6 per cento da imprenditori. Il 31,2 per cento ha conseguito solo la licenza elementare.

Il 62,6 per cento usa la flessibilità oraria in ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro; il 74,2 per cento lavora oltre le 40 ore a settimana. Lavorano per lo più nel settore dell'agricoltura (14,7 per cento) e del commercio, trasporti (37,7 per cento).

Il 51,3 per cento non dedica neanche dieci minuti del proprio tempo al lavoro familiare, delegato generalmente alla partner che nel 56,7 per cento dei casi non lavora.

Il 92,6 per cento ha 45 anni o più e l'82,8 per cento ha figli con più di 14 anni.

Il 53,6 per cento non incontra difficoltà nel conciliare i propri orari con quelli dei servizi o degli impegni quotidiani degli altri componenti della famiglia.

Gruppo 6: I precari dell'agricoltura

È composto da 202 mila uomini (2,7 per cento) per lo più occupati part time (1'88,3 per cento), con un lavoro a termine (50,3 per cento), nel settore dell'agricoltura (30,8 per cento). Un quarto (25,7 per cento) ha conseguito appena la licenza elementare. Il 46,2 per cento è inquadrato come operaio.

Il 52,8 per cento dedica al lavoro un massimo di 20 ore settimanali. Il 59,4 per cento fruisce della flessibilità oraria di ingresso e uscita dal luogo di lavoro. Il 62,4 per cento ha una partner non occupata.

Lo scarso carico di lavoro fa sì che il 63 per cento non incontri difficoltà nel conciliare i propri orari con quelli dei servizi.

Inoltre, la maggioranza è soddisfatta del tempo che dedica ai figli (70,1 per cento), alla partner (70,5 per cento), agli amici (59,4 per cento), a se stessi (71,6 per cento). Il 55,5 per cento è soddisfatto della quantità di tempo libero.

Come comprensibile, tuttavia, il 42,0 per cento non è soddisfatto del proprio lavoro (a fronte di una media del 21,4 per cento), a cui il 21,3 per cento afferma di dedicare poco tempo; il 54,0 per cento non è soddisfatto della propria situazione economica. Addirittura il 14,8 per cento indica la situazione finanziaria la principale causa di stress.

Gruppo 7: Insegnanti

È costituito da 147 mila uomini (2,0 per cento), in maggioranza insegnanti (93,5 per cento) impiegati nel settore dell'istruzione (96,8), a tempo pieno (94 per cento). Sono laureati (71,5 per cento) con età superiore ai 44 anni (75,8 per cento). La maggioranza ha una partner occupata (77,5 per cento) e non ha figli con meno di nove anni (68 per cento).

Il 44,3 per cento abitualmente lavora fino ad un massimo di 20 ore settimanali.

La maggioranza (80,0 per cento) non fruisce della flessibilità dell'orario in ingresso e/o uscita dal luogo di lavoro e il 59,9 per cento non effettua ore di lavoro straordinario.

Tavola 8.3 - Sette gruppi di uomini occupati con figli

CARATTERISTICHE PRINCIPALI	Gruppo 1 %	Gruppo 2 %	Gruppo 3 %	Gruppo 4 %	Gruppo 5 %	Gruppo 6 %	Gruppo 7 %
Numerosità (v.a. in migliaia)	1.923 26,0	1.588 21,5	1.241 16,8	1.159 15,7	1.127 15,2	202 2,7	147 2,0
Posizione nella professione	Operai 81,7	Impiegati o quadri 47,4	Lavoratori in proprio 57,8	Impiegati, quadri 99,4	Lavoratori in proprio 69,4	Operai 46,2	Insegnanti 93,5
		Dirigenti 11,7	Liberi prof. 24,0		Imprenditori 15,6	Lavoratori in proprio	
		Operai 40,6	Imprenditori 18,2				
Settore di attività economica	Industria e costruzioni 60,6	Industria e costruzioni 42,4	Commercio e trasporti 45,3	P.a. 60,9	Commercio o trasporti 37,7	Agricoltura 30,8	Istruzione 96,8
				Sanità 13,2	Agricoltura 14,7		
Età			35-44 63,7	45 anni e più 54,6	45 anni e più 92,6		45 anni e più 75,8
			25-34 23,9				
Numero figli		1 figlio 47,4		2 figli 54,6			
Età del figlio più piccolo	No figli 0-8 anni 56,0	No figli 0-8 anni 49,1	0-2 31,7	No figli 0-8 anni 62,3	14 anni e più 82,8		No figli 0-8 anni 68,0
		0-2 24,3	3-5 28,3				
			6-10 25,1				

Tavola 8.3 segue - Sette gruppi di uomini occupati con figli

CARATTERISTICHE PRINCIPALI	Gruppo 1 %	Gruppo 2 %	Gruppo 3 %	Gruppo 4 %	Gruppo 5 %	Gruppo 6 %	Gruppo 7 %
Livello di istruzione	Licenza media 52,0 Licenza elementare 17,4	Diploma 43,5 Laurea 15,8		Diploma 55,3	Licenza elementare 31,2	Licenza elementare 25,7	Laurea 71,5
Ripartizione geografica		Nord-ovest 34,3 Nord-est 22,7		Sud 35,1 Isole 18,5		Isole 28,2	
Tipo di lavoro				A tempo indet. 98,2	A tempo indet. 97,5	Lavoro a termine 50,3	
Ore abituali di lavoro settimanale	37-40 64,2	37-40 50,1	41 e più 80,0	36 71,0	41 e più 74,2	0-20 52,8	0-20 44,3
Regime orario	Tempo pieno 99,6	Tempo pieno 99,7	Tempo pieno 100,0	Tempo pieno	Tempo pieno 99,7	Tempo parziale 88,3	Tempo pieno 94,0
Disponibilità a lavorare a tempo parziale	No 92,9	No 88,3		No 90,2			No 86,3
Flessibilità oraria	No 99,0	Si 96,5	Si 64,6	No 66,5	Si 62,6	Si 59,4	No 80,0
Esigenze in base alle quali si ricorre alla flessibilità oraria		Esigenze lavoro 66,3 Esigenze personali 14,4 Esigenze familiari 14,5					

Tavola 8.3 segue - Sette gruppi di uomini occupati con figli

CARATTERISTICHE PRINCIPALI	Gruppo 1	%	Gruppo 2	%	Gruppo 3	%	Gruppo 4	%	Gruppo 5	%	Gruppo 6	%	Gruppo 7	%
Lavoro straordinario	No	66,7	Si	54,8			Si	55,7			No	54,8		Nessuna difficoltà 55,9
Interesse a svolgere telelavoro	Non interessa	48,7	Non interessa	42,7			Non interessa	49,1						
	Non avrebbero possibilità	36,6	Non avrebbero possibilità	35,7										
Almeno una difficoltà di conciliazione degli orari	Almeno una difficoltà	65,0	Almeno una difficoltà	65,3			Nessuna difficoltà	47,3			Nessuna difficoltà	63,0		Si 13,0
Fruizione dei congedi parentali	No	43,1	No	49,1			A tempo indet.				A tempo indet.			Si 62,7
Fruizione astensione dal lavoro per malattia del figlio	No	42,1	No	48,2										Si 72,7
Ricorso al servizio di collaborazione domestica	No	99,1			Si	10,1								Si 60,6
Soddisfazione per il tempo dedicato ai figli	Si	54,1	È poco	55,7	È poco	66,1	Si	59,6			Si	70,1		Si 81,8
Soddisfazione per il tempo dedicato al lavoro			È troppo	41,5	È troppo	42,8	Si	76,0						È poco 21,3

Tavola 8.3 segue - Sette gruppi di uomini occupati con figli

CARATTERISTICHE PRINCIPALI	Gruppo 1	% Gruppo 2	% Gruppo 3	% Gruppo 4	% Gruppo 5	% Gruppo 6	% Gruppo 7
Soddisfazione per il tempo dedicato a se stesso	Sì 54,3	È poco 54,1	È poco 62,6	Sì 58,9		Sì 71,6	
Soddisfazione per il tempo dedicato al partner	Sì 54,6	È poco 53,7	È poco 60,3	Sì 60,7		Sì 70,5	
Soddisfazione per il tempo dedicato ai genitori			Molto, abbastanza 47,9				Sì 66,1
Soddisfazione per il tempo dedicato ad amici		È poco 54,6	È poco 57,9			Sì 59,4	
Soddisfazione per il tempo dedicato a svago e hobbies			È poco 76,1	A tempo ind.	A tempo ind.		
Soddisfazione per il tempo dedicato al riposo				Sì 56,4		Sì 56,5	
Soddisfazione per la situazione economica	Poco, per niente 45,4		Molto, abbastanza 70,6			Poco, per niente 54,0	
Soddisfazione per il lavoro			Molto, abbastanza 83,8			Poco, per niente 42,0	
Soddisfazione per la vita di coppia				Molto, abbastanza 95,0			

Tavola 8.3 segue - Sette gruppi di uomini occupati con figli

CARATTERISTICHE PRINCIPALI	Gruppo 1	% Gruppo 2	% Gruppo 3	% Gruppo 4	% Gruppo 5	% Gruppo 6	% Gruppo 7
Soddisfazione per le relazioni con amici			Molto, 73,1 abbastanza				
Soddisfazione per la quantità di tempo libero		Poco, per niente 67,2	Molto, 74,1 abbastanza	Molto, 45,9 abbastanza		Molto, 55,5 abbastanza	
Soddisfazione nel complesso per la propria vita			Molto, 77,4 abbastanza				No 65,0
Soddisfazione per la divisione del lavoro domestico e di cura dei figli con la partner			A tempo ind. 97,1		A tempo ind.		Si 77,5
Fonte principale di stress		Lavoro 44,9	Lavoro 49,9			Situazione finanziaria 14,8	
Difficoltà a conciliare impegni con ore di lavoro della partner					Poco, 57,1 per niente		
Partner occupata	No 57,6	Si 59,0	Si 60,8		No 56,7		No 62,4

Il 62,7 per cento è soddisfatto del tempo che dedica ai figli; il 72,7 per cento è soddisfatto del tempo dedicato al lavoro; il 81,8 per cento del tempo dedicato al partner; il 66,1 per cento del tempo dedicato al riposo e il 60,6 per cento di quello dedicato a se stessi. Infine il 65 per cento afferma di non avere difficoltà a conciliare gli impegni con le ore di lavoro del partner e il 55,9 per cento non denuncia alcuna difficoltà di conciliazione né con gli orari dei servizi né con quelli degli impegni quotidiani dei familiari.

Il 13 per cento vive in famiglie che ricorrono ad un servizio di collaborazione domestica.

Uno sguardo di sintesi

Anche se esula dagli obiettivi del presente lavoro, occorrerebbe forse interrogarsi sul diverso significato che conciliare lavoro e famiglia acquista per la popolazione maschile. Evidentemente la flessibilità dell'orario e soprattutto il part time, non sono strumenti che svolgono per gli uomini la funzione di conciliare lavoro e famiglia. La flessibilità se utilizzata è per lo più funzionale all'attività lavorativa svolta e il part time è conseguenza di mancanza di alternative.

Ad ogni modo si può forse intendere la soddisfazione espressa sull'utilizzo del proprio tempo come indicatore di conciliazione raggiunta, almeno sul piano della percezione.

Premesso che anche per gli uomini lavorare alle dipendenze o avere un lavoro autonomo fa la differenza, visto che i gruppi si suddividono chiaramente in base a questa variabile, si ripropone per gli uomini, come per le donne, il modello di conciliazione degli insegnanti, come categoria di lavoro full time che, grazie all'impatto dei tempi di lavoro, presenta un elevato livello di soddisfazione per i vari aspetti della vita familiare e lavorativa.

L'altro gruppo di lavoratori full time che sembra soddisfatto è quello dei dipendenti nella pubblica amministrazione (Gruppo n.4) che, nonostante una scarsa fruizione della flessibilità oraria, grazie ad un orario lavorativo abituale di 36 ore settimanali e una fase più avanzata del ciclo di vita, riesce a conciliare i vari aspetti della vita, rispetto ai quali esprime più frequentemente che altri gruppi soddisfazione.

La situazione appare meno equilibrata invece per gli operai del primo gruppo che, pur non essendo soddisfatti della situazione economica e del lavoro, riescono a dedicare tempo sufficiente alla famiglia. Simile, ma esasperata dalla precarietà, la condizione del

gruppo n.6 che ovviamente dispone di tempo sufficiente per la famiglia, ma a scapito di forti insoddisfazioni maturate sul piano lavorativo e finanziario.

Infine, il gruppo n.2 costituito da dipendenti full time di status medio alto, viene assorbito dal lavoro in maniera eccessiva, al punto da raggiungere stati di stress e non trovare sufficiente tempo per la famiglia.

Gli autonomi si spaccano prevalentemente per fase del ciclo di vita. I primi (Gruppo n.3) più giovani e sovraccarichi di lavoro sono molto soddisfatti della dimensione lavorativa ma non trovano sufficiente tempo per la famiglia. Vivono tra l'altro una fase del ciclo di vita familiare in cui le esigenze di cura sono più pressanti, perché hanno figli piccoli, e partner occupata. I secondi (Gruppo n.5), invece, di età più matura ma anche di status culturale medio basso non manifestano espliciti problemi di conciliazione, aiutati in ciò anche da una moglie più frequentemente non occupata e da figli più grandi.

8.3.1 - Profili di uomini e organizzazione del tempo quotidiano

Tuttavia si potrebbe considerare anche la quantità di lavoro familiare svolto e dunque la partecipazione alla vita familiare, un indicatore di conciliazione.

Dall'analisi delle tavole di *budget time* che consentono di ricostruire il profilo della vita quotidiana dei sette gruppi di padri emerge innanzitutto l'importanza del tipo di lavoro svolto nell'introdurre significative differenze nell'organizzazione della vita quotidiana. In generale, gli autonomi dedicano al lavoro retribuito una quantità di tempo giornaliero mediamente più elevato (oltre le sette ore), ma con diverso impatto sugli altri tempi di vita.

Gli autonomi del terzo gruppo, giovani e con figli piccoli, mediamente dedicano al lavoro familiare 1h20', di conseguenza presentano il più elevato carico di lavoro quotidiano totale (8h28' tra lavoro retribuito e lavoro familiare). Sono di conseguenza costretti a comprimere il tempo libero fino ad una soglia minima (3h11') e il tempo dedicato al sonno, ai pasti e alla cura della persona (10h44').

Al contrario, gli autonomi del quinto gruppo, dedicando pochissimo tempo al lavoro familiare (37'), possono contare su oltre tre ore e mezza di tempo libero (3h50') e 11 ore di tempo per le attività fisiologiche.

Tra i dipendenti, è il secondo gruppo a caratterizzarsi per un tempo di lavoro totale mediamente più elevato (7h59': 6h23' per il lavoro

retribuito e 1h36' per il lavoro familiare) e che li costringe a recuperare tempo a scapito delle attività fisiologiche (10h44') e del tempo libero (3h37').

I padri del sesto gruppo, precari a tempo parziale, dedicano il tempo "liberato" dal lavoro alle attività di tempo libero (4h54') e a quelle fisiologiche (11h28') che raggiungono le durate massime rispetto agli altri gruppi. Non investono invece in misura significativamente diversa dagli altri gruppi nel lavoro familiare (1h36'), che si attesta addirittura su un livello inferiore a quello fatto registrare dagli impiegati del quarto gruppo (1h53') e dagli insegnanti (1h44').

Questi ultimi sono, tra gli impiegati full time, quelli che riescono a recuperare più tempo libero (4h50'), e a dedicare al lavoro retribuito appena 4h51' al giorno, mostrando dunque un profilo di organizzazione quotidiana dei tempi molto simile a quello dei lavoratori part time del sesto gruppo.

In conclusione dunque l'analisi di bilanci temporali dei gruppi completa il quadro dei profili di uomini in coppia con figli, delineandone ancora meglio le caratteristiche. Il gruppo n.2 tra i dipendenti e il gruppo n.3 degli autonomi sono accomunati dall'avere più frequentemente degli altri una partner occupata, tempi complessivi di lavoro molto elevati e anche un relativamente maggiore coinvolgimento nel lavoro familiare. Ciononostante come si è visto non sono soddisfatti del tempo dedicato alla famiglia, probabilmente sia per l'invasione dei tempi di lavoro superiore alla media, sia perché si trovano in una fase ancora impegnativa del ciclo di vita familiare.

In generale, inoltre emerge che il coinvolgimento nel lavoro familiare, non si avvantaggia della riduzione dell'orario per il lavoro retribuito. Le categorie con un orario di lavoro più contenuto (insegnanti, precari, dipendenti della pubblica amministrazione) non dedicano il tempo liberato dal lavoro retribuito a quello familiare, quanto piuttosto al tempo libero che non scende mai sotto le quattro ore e mezza o alle attività fisiologiche.

Tavola 8.4 - Attività svolte in un giorno medio settimanale dagli uomini occupati in coppia con figli per singolo cluster e tipo di attività (durata media generica, durata media specifica in ore e minuti e frequenza di partecipazione in percentuale)

ATTIVITÀ	Gruppo 1: Dipendenti a tempo pieno senza flessibilità oraria		Gruppo 2: Dipendenti a tempo pieno con flessibilità oraria		Gruppo 3: Autonomi sovraaccanichi di lavoro		Gruppo 4: Dipendenti a tempo pieno impiegati nella pubblica amministrazione senza flessibilità	
	Mg	%	Mg	%	Mg	%	Mg	%
Dormire, mangiare e altra cura della persona	10:50	100,0	10:44	100,0	10:44	100,0	10:39	100,0
Lavoro retribuito	6:07	73,3	6:23	74,8	7:08	83,6	5:12	74,9
Istruzione e formazione	0:01	0,8	0:00	0,4	0:01	0,4	0:01	1,2
Lavoro familiare	1:32	74,3	1:36	76,7	1:20	75,0	1:53	81,7
Tempo libero	3:57	97,7	3:37	97,6	3:11	95,4	4:30	99,5
Spostamenti	1:29	96,6	1:38	96,9	1:34	96,0	1:42	97,7
Tempo non specificato	0:04	6,6	0:02	4,6	0:03	6,2	0:03	5,8

ATTIVITÀ	Gruppo 5: Autonomi che usano la flessibilità oraria		Gruppo 6: I precari dell'agricoltura		Gruppo 7: Insegnanti	
	Mg	%	Mg	%	Mg	%
Dormire, mangiare e altra cura della persona	11:01	100,0	11:28	100,0	10:49	100,0
Lavoro retribuito	7:01	82,2	4:25	71,0	4:51	77,3
Istruzione e formazione	0:00	0,3	0:00	0,3	0:09	4,7
Lavoro familiare	0:37	46,7	1:36	72,8	1:44	82,2
Tempo libero	3:50	97,9	4:54	99,2	4:50	99,3
Spostamenti	1:29	94,8	1:36	96,8	1:30	97,3
Tempo non specificato	0:01	3,3	0:0	4,0	0:07	13,2

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

8.4 - In sintesi

I risultati delle due *cluster analysis* evidenziano profili omogenei di donne e uomini occupati in coppia con figli che offrono interessanti spunti di riflessioni e sollecitano approfondimenti ulteriori. Part time e flessibilità oraria rappresentano per le donne strategie di organizzazione del tempo di lavoro che favoriscono in misura diversa la conciliazione con i carichi di lavoro familiare. Non poter ricorrere a nessuna di queste strategie e gestire, di conseguenza, elevati sovraccarichi di lavoro determina evidenti difficoltà di conciliazione e impatta fortemente sulla qualità della vita percepita.

Completamente diverso il discorso per gli uomini, per i quali il lavoro part time e la possibilità di fruire di flessibilità oraria non rappresentano strumenti in grado di migliorare la qualità della vita percepita. Il part time, in particolare, pur consentendo di dedicare più tempo alla vita familiare sembra associarsi ad una maggiore insoddisfazione. Una migliore qualità della vita percepita si associa invece, tra gli uomini, a fattori di natura diversa che chiamano in causa, tra l'altro, la composizione della famiglia, la condizione lavorativa della partner e la gratificazione derivante dal lavoro svolto.



9. Quando conciliare non è possibile

9.1 - Introduzione

Tramite l'indagine Uso del tempo è possibile individuare tre aggregati di popolazione femminile per i quali è possibile parlare di una conciliazione fallita o addirittura neanche ricercata.

Si tratta delle donne che per motivi familiari:

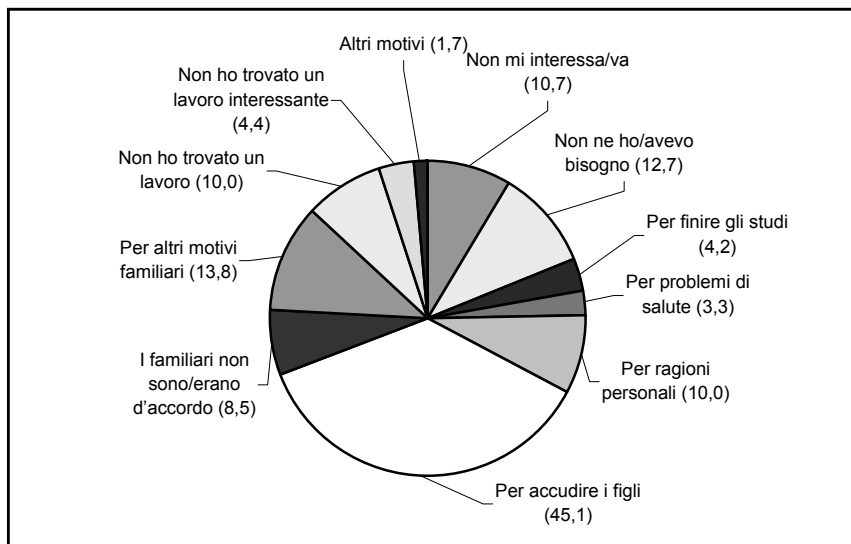
1. non hanno mai svolto un'attività lavorativa;
2. hanno interrotto o smesso definitivamente di lavorare;
3. che non cercano lavoro.

Nelle pagine seguenti cercheremo di descrivere i profili di questi tre aggregati di popolazione, evidenziandone tratti comuni e peculiarità.

9.2 - Le donne mai entrate nel mercato del lavoro

In Italia le donne che non hanno mai svolto un'attività lavorativa sono 7 milioni e 663 mila, ovvero il 46,1 per cento dell'intera popolazione femminile di 15 anni e più. Se si escludono, oltre alle inabili al lavoro, le studentesse e le donne in cerca di prima occupazione, ovvero quante si trovano in una fase del ciclo di vita rispetto a cui sarebbe inappropriato o quantomeno prematuro parlare di una definitiva non partecipazione al mercato del lavoro, si scende a 5 milioni e 37 mila donne. Si tratta di donne appartenenti a tutte le generazioni e, quindi, di un universo molto eterogeneo anche in termini di possibili evoluzioni dello "stato" colto al momento dell'intervista, nel senso che per le più anziane è prevedibile che la condizione non lavorativa sia definitiva, mentre per le più giovani si può anche ipotizzare un mutamento e dunque un successivo ingresso nel mondo del lavoro. Tutte queste donne sono comunque accomunate dal non avere fatto esperienza nella loro vita di un'attività lavorativa.

Figura 9.1 - Donne che non hanno mai lavorato per motivo della non partecipazione al mercato del lavoro - Anni 2002-2003
(composizione percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Le ragioni della non partecipazione al mercato del lavoro sono varie; tuttavia, come evidente dalla figura 9.1, la necessità di accudire i figli rappresenta la ragione di gran lunga più frequente: essa è indicata da oltre quattro donne su dieci che non hanno mai lavorato (45,1 per cento). A distanza seguono altri motivi familiari, scelte legate al non interesse o al non bisogno di lavorare, ragioni legate alla struttura del mercato del lavoro, ovvero alla mancanza di lavoro o di opportunità lavorative interessanti.

La necessità di accudire i figli copre il 74,4 per cento dei casi di motivazione familiare. Seguono poi generici motivi familiari (24,2 per cento) e il disaccordo dei familiari (14,4 per cento). In particolare, 1 milione e 523 mila donne hanno indicato la cura dei figli come unico motivo che le ha tenute lontane dal mercato del lavoro; a queste se ne aggiungono altre 274 mila che hanno indicato insieme alla cura dei figli solo altre motivazioni familiari. Si arriva a 2 milioni e 270 mila se si considerano anche le donne che hanno indicato insieme alla cura dei figli ragioni personali, di salute eccetera. La cura dei figli rappresenta dunque per le donne italiane di tutte le generazioni, giovani e meno giovani (Tavola 9.1), il principale motivo di non partecipazione al mercato del lavoro e, dunque, di non conciliazione tra ruoli familiari e lavorativi. La necessità di curare i figli viene indicata come motivo della non partecipazione al mercato del lavoro più frequentemente dalle donne residenti nelle regioni del Nord, con basso titolo di studio, con un partner che ha un lavoro autonomo (per lo più come lavoratore in proprio, socio di cooperativa, eccetera).

Non meno significativo appare il dato per cui nel complesso 427 mila donne indicano il non accordo dei familiari ad un eventuale loro inserimento sul mercato del lavoro: 226 mila donne hanno indicato solo questo motivo. Questa motivazione sembra in parte un retaggio di condizionamenti culturali, essendo per lo più indicata dalle donne con più di 65 anni, in parte associarsi ad uno status sociale medio-basso, essendo sovrarappresentate (anche tra le più giovani) le donne con basso titolo di studio e quelle residenti nelle regioni del Sud. Tuttavia non va sottovalutato che anche tra le giovani (fino a 34 anni) si riscontrano frequenze superiori al sette per cento.

Generiche motivazioni familiari vengono infine indicate da 695 mila donne.

Tavola 9.1 - Donne che non hanno mai lavorato (esclusivamente o anche per motivi familiari per singolo motivo della non partecipazione al mercato del lavoro e alcune caratteristiche - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

	Per accudire i figli	Perché i familiari non sono/erano d'accordo	Per altri motivi familiari
CLASSE DI ETÀ			
Fino a 34	22,5	7,5	9,4
35-44	45,3	5,9	12,5
45-54	49,3	7,1	11,9
55-64	52,4	7,1	15,4
65-74	50,5	11,8	15,9
75 e più	45,0	10,0	15,7
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA			
Nord-ovest	51,9	7,1	18,7
Nord-est	54,6	4,4	21,1
Centro	40,0	7,6	17,2
Sud	45,2	10,3	11,4
Isole	41,7	8,1	9,7
TITOLO DI STUDIO			
Laurea	32,0	3,9	11,4
Diploma	35,4	5,7	9,8
Licenza media	40,9	6,5	12,6
Licenza elementare/senza titolo	50,0	10,4	15,5
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE			
Dirigente, imprenditore, libero professionista	42,7	10,0	12,5
Direttivo, quadro, impiegato	48,9	5,8	13,0
Operaio	47,4	9,4	12,2
Lavoratore in proprio, socio cooperativa, coadiuvante	52,3	6,1	16,0
Non indicato	10,2	12,2	8,8
TIPO DI OCCUPAZIONE DEL PARTNER			
Dipendente	47,6	8,5	12,7
Autonomo	50,5	6,1	14,8
TOTALE			
Valori assoluti (in migliaia)	2.270	427	695
Valori percentuali	45,1	8,5	13,8

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Poiché l'obiettivo del presente paragrafo è quello di fare luce sulle interconnessioni tra scelte familiari e condizione lavorativa, si è proceduto alla ricodifica delle motivazioni in modo da costituire tre diversi aggregati: le donne che hanno indicato solo motivazioni di carattere familiare all'origine della non partecipazione al mercato del lavoro; le donne che hanno indicato motivazioni familiari e di altra natura; e le donne che hanno riportato ragioni varie, ma tutte di carattere non familiare.

I tre aggregati sono così costituiti: due milioni 416 mila donne, pari al 48,0 per cento di quante non sono mai entrate sul mercato del lavoro né sono in attesa di entrarvi motivano questa loro condizione esclusivamente con ragioni di carattere familiare. Questo aggregato aumenta di oltre mezzo milione (610 mila donne pari al 12,1 per cento), se si considerano le donne che hanno indicato ragioni familiari insieme ad altre di diversa natura¹. Infine un altro 40,0 per cento (2 milioni e 12 mila donne) indica ragioni diverse (Tavola 9.2).

Per analizzare le caratteristiche socio-demografiche delle donne per le quali la conciliazione non è stata possibile, si è scelto di concentrare l'attenzione solo su quante hanno indicato esclusivamente motivazioni di carattere familiare non potendo, qualora siano indicate anche motivazioni di altra natura, individuare quella più importante.

Concentrandoci su questo specifico aggregato, l'impedimento di natura familiare incide fortemente sulla condizione non lavorativa delle donne a partire dai 35 anni. Tra le donne di 35-44 anni il 44,7 per cento non ha mai lavorato esclusivamente per ragioni familiari, a fronte per esempio del 27,4 per cento delle più giovani (25-34 anni). Questo dato è in buona parte riconducibile alla tendenza sempre più diffusa nel nostro paese a procrastinare ormai oltre i 30 anni le scelte familiari e procreative e, dunque, a sperimentare oltre questa soglia d'età le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Tuttavia è tra le generazioni più anziane che cresce la percentuale di donne che per motivazioni di carattere familiare non sono mai entrate sul mercato del lavoro. Infatti la percentuale di donne con più di 54 anni che riferiscono questo tipo di impedimento si colloca tra il 54 e il 56 per cento.

¹ Il quesito prevedeva più risposte.

Tavola 9.2 - Donne che non hanno mai lavorato per tipo di motivo della non partecipazione al mercato del lavoro e alcune caratteristiche - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

	Solo motivi familiari	Motivi familiari e di altra natura	Solo altri motivi
CLASSE DI ETÀ			
Fino a 34	24,1	11,3	64,5
35-44	44,7	13,1	42,1
45-54	47,7	12,7	39,5
55-64	56,1	12,4	31,5
65-74	54,0	13,2	32,7
75 e più	53,7	9,8	36,5
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA			
Nord-ovest	61,1	7,4	31,5
Nord-est	58,2	10,2	31,5
Centro	45,8	11,2	43,0
Sud	46,0	13,5	40,5
Isole	41,9	13,8	44,3
TITOLO DI STUDIO			
Laurea	40,3	4,6	55,1
Diploma	34,7	12,4	52,9
Licenza media	40,8	12,9	46,3
Licenza elementare/ senza titolo	55,4	11,8	32,8
ETÀ AL MATRIMONIO			
Fino a 20 anni	52,6	14,3	33,1
21-24	49,5	11,8	38,6
25-27	48,3	11,8	39,9
28 anni e più	42,3	13,6	44,1
STATO CIVILE			
Nubile	17,8	5,9	76,2
Coniugata	49,1	12,8	38,1
Separata/divorziata	39,4	15,9	44,7
Vedova	55,3	11,9	32,7

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Tavola 9.2 segue - Donne che non hanno mai lavorato per tipo di motivo della non partecipazione al mercato del lavoro e alcune caratteristiche - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

	Solo motivi familiari	Motivi familiari e di altra natura	Solo altri motivi
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE DEL PARTNER			
Dirigente, imprenditore, libero professionista	42,2	14,3	43,5
Direttivo, quadro, impiegato	48,8	13,5	37,7
Operaio	51,1	10,2	38,6
Lavoratore in proprio, socio cooperativa, coadiuvante	48,7	16,8	34,5
TIPO DI LAVORO DEL PARTNER			
Dipendente	50,0	11,7	38,3
Autonomo	47,2	15,7	37,1
TOTALE			
Valori assoluti (in migliaia)	2.416	610	2.012
Valori percentuali	48,0	12,0	40,0

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Ad ogni modo ciò non sminuisce la forte criticità del dato relativo alle 477 mila donne tra i 25 e i 44 anni che dichiarano nel 2002 di non lavorare solo per esigenze familiari.

Coerentemente con i tassi di occupazione e disoccupazione sono le donne del Sud a rappresentare il sottogruppo più numeroso tra quante non hanno mai lavorato, e di conseguenza anche tra quante non hanno mai lavorato per motivi familiari. Tuttavia, le ragioni squisitamente familiari sembrano rappresentare un vincolo soprattutto per le donne residenti nel Nord del Paese, visto che il 61,1 per cento di quante risiedono nel Nord-ovest e il 58,2 per cento di quante risiedono nel Nord-est riportano motivazioni di natura familiare, a fronte del 46,0 per cento di quante risiedono nel Sud e del 41,9 per cento delle residenti nelle Isole. In queste due ultime aree geografiche incidono, più fortemente che altrove, motivazioni legate alla struttura del mercato del

lavoro (per esempio, non hanno trovato un lavoro o un lavoro interessante).

Anche risiedere in un centro metropolitano aumenta il rischio che per ragioni familiari una donna non acceda al mercato del lavoro: il 54,8 per cento delle donne residenti nei centri metropolitani indica questo tipo di motivazione a fronte di valori più bassi, che oscillano dal 39,6 per cento delle residenti nelle periferie dei grandi centri urbani al 48,0 per cento nei centri tra 2 mila e 50 mila abitanti.

Le donne che per ragioni familiari non hanno mai lavorato sono anche caratterizzate mediamente da un livello di istruzione mediamente più basso e non solo in conseguenza della struttura per età del collettivo. Anche controllando per classi di età, infatti, tra quante per motivi familiari non hanno mai avuto esperienza lavorativa sono sovrarappresentate le donne con licenza elementare.

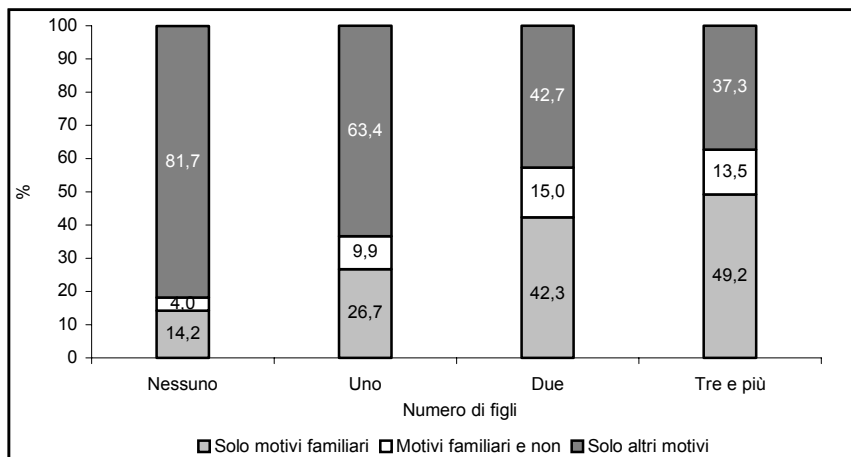
Pure l'età al matrimonio non appare secondaria: visto che il 52,6 per cento delle donne sposate prima dei 20 anni indica tali motivazioni, a fronte del 42,3 per cento di quante si sono sposate dopo i 27 anni. In questo caso probabilmente oltre che un fattore generazionale incide l'investimento in formazione che si associa ad una più elevata età al matrimonio e che rappresenta anche un fattore motivazionale forte nell'accedere al mercato del lavoro.

Il profilo di uno status socio-culturale medio basso è confermato dai dati relativi al partner di queste donne: il 51,1 per cento delle donne con partner operaio indicano tali motivazioni, a fronte del 42,2 per cento di quante hanno un partner dirigente, imprenditore o libero professionista.

Selezionando inoltre la classe di età tra i 25 e i 44 anni², emerge che le donne che hanno rinunciato a lavorare per motivi familiari aumentano all'aumentare del numero di figli. Indicano esclusivamente motivazioni familiari il 26,7 per cento delle donne con un solo figlio, rispetto al 42,3 per cento di quelle con due figli e al 49,2 per cento di quante hanno tre o più figli (Figura 9.2).

² La selezione di un collettivo più omogeneo per fase del ciclo di vita si è resa necessaria al fine di evitare di mettere in relazione la non partecipazione al mercato del lavoro con uno stato individuale o familiare contingente, non avendo la possibilità di ricostruire il ciclo di vita individuale e familiare dei rispondenti.

Figura 9.2 - Donne di 25-44 anni che non hanno mai lavorato per tipo di motivo della non partecipazione al mercato del lavoro e numero di figli - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

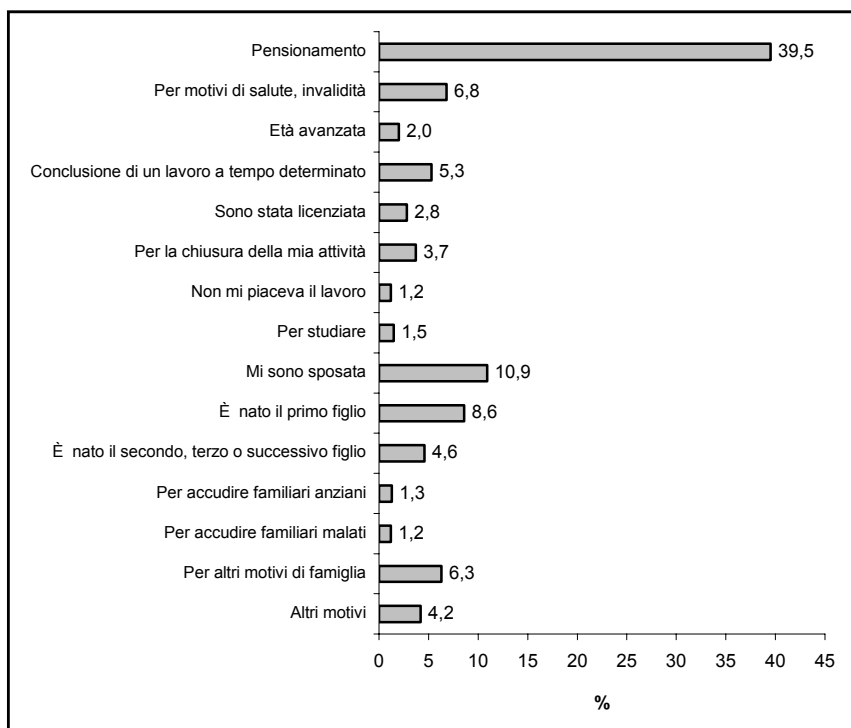
In sintesi, dal confronto tra i tre sottogruppi, emerge che, tra quante hanno rinunciato a lavorare (esclusivamente o anche) per esigenze familiari risultano sovrarappresentate le donne che hanno superato i 55 anni, risiedono nel Nord del Paese, nei centri delle aree metropolitane, hanno un basso titolo di studio, si sono sposate prima dei 20 anni, e hanno più di due figli.

9.3 - Le donne uscite dal mercato del lavoro

Il secondo insieme di donne oggetto di analisi è costituito da quante pur avendo svolto un'attività lavorativa nel corso della propria vita hanno smesso definitivamente o temporaneamente di lavorare per ragioni di carattere familiare.

Complessivamente le donne che hanno lavorato ma al momento dell'intervista non lavorano più sono 8 milioni e 976 mila. I motivi sono vari, ma, ovviamente, quello di gran lunga più frequente è il pensionamento (Figura 9.3).

Figura 9.3 - Donne che hanno smesso di lavorare per motivo dell'interruzione - Anni 2002-2003 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Smettere di lavorare è tuttavia un'esperienza che molte donne vivono per incompatibilità tra il lavoro e la loro vita familiare. Considerando l'eterogeneità delle motivazioni familiari, dalle scelte matrimoniali, a quelle procreative, alle esigenze di cura dei familiari, le donne che hanno smesso di lavorare per una di esse raggiungono quasi tre milioni (2 milioni e 936 mila), pari al 32,7 per cento del totale. Per la precisione più di un milione di donne (1 milione e 178 mila) si è ritirato dal lavoro per motivi connessi alla maternità, altre 979 mila semplicemente perché si sono sposate; a queste si aggiungono 779 mila donne che indicano altri motivi di cura o altre esigenze familiari.

L'impatto delle varie ragioni è dunque molto eterogeneo. Gli eventi dirompenti sono sicuramente il matrimonio e la nascita del primo figlio che originano il 19,4 per cento degli abbandoni. Seguono poi generici motivi familiari (6,2 per cento), la nascita di figli di ordine successivo al primo (4,6 per cento) e la necessità di accudire familiari bisognosi di cure per età avanzata (1,3 per cento) o problemi di salute (1,2 per cento).

L'analisi delle caratteristiche strutturali consente di delineare il profilo delle donne che hanno "pagato" con la fine dell'attività lavorativa le scelte di vita familiare. Innanzitutto sono sovrarappresentate le donne dai 25 ai 54 anni. Questo dato è riconducibile non solo alla pressione del carico familiare, che è effettivamente più forte e difficilmente gestibile proprio nelle classi di età della formazione della famiglia e delle scelte procreative, ma anche al tipo di quesito posto che non consente di ricostruire l'intera biografia dell'individuo. Pertanto è probabile che le più anziane, anche qualora abbiano sperimentato nella loro vita lavorativa un'interruzione dovuta a ragioni familiari, abbiano in seguito ripreso a lavorare e definitivamente interrotto l'attività lavorativa per altri motivi (in prevalenza pensionamento o età avanzata): queste donne di conseguenza non sono colte al momento dell'intervista come facenti parte del collettivo di quante hanno interrotto per motivi familiari. Tutto ciò non sminuisce il significato di un dato particolarmente critico: ovvero che 1 milione e 441 mila donne fino a 54 anni, non occupate al momento dell'intervista, indichino a spiegazione della condizione non lavorativa motivazioni di ordine familiare. In particolare, tra le donne di 35-44 anni che hanno smesso di lavorare, i motivi familiari spiegano il 57,6 per cento dei ritiri. Simile il valore relativo alla classe di età successiva: 55,8 per cento (Tavola 9.3).

Dall'analisi generazionale emerge che le donne più giovani (fino a 44 anni) hanno smesso di lavorare per sposarsi meno frequentemente delle donne di età tra i 45 e i 54 anni. Al contrario, tra le donne più giovani è maggiormente diffusa l'esperienza dell'abbandono dell'attività lavorativa in seguito alla maternità (Tavola 9.4).

Tavola 9.3 - Donne che hanno smesso di lavorare per tipologia di motivo dell'interruzione e alcune caratteristiche - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

	Motivi familiari	Motivi di altra natura
CLASSE DI ETÀ		
Fino a 34	34,4	65,6
35-44	57,6	42,4
45-54	55,8	44,1
55-64	34,4	65,6
65-74	24,1	75,9
75 e più	15,3	84,7
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA		
Nord-ovest	37,8	62,2
Nord-est	35,2	64,8
Centro	27,3	72,7
Sud	28,0	72,0
Isole	28,1	71,9
TITOLO DI STUDIO		
Laurea	19,8	80,2
Diploma	33,0	67,0
Licenza media	45,5	54,5
Licenza elementare/senza titolo	26,6	73,4
ETÀ AL MATRIMONIO		
Fino a 20	39,9	60,1
21-24	45,1	54,9
25-27	40,4	59,6
28 e più	39,3	60,7
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE DEL PARTNER		
Dirigente, imprenditore, libero professionista	52,4	47,6
Direttivo, quadro, impiegato	45,7	54,3
Operaio	39,9	60,1
Lavoratore in proprio, socio cooperativa, coadiuvante	35,6	64,4
TOTALE		
Valori assoluti (in migliaia)	2.936	6.040
Valori percentuali	32,7	67,3

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

La fine dell'attività lavorativa per ragioni di natura familiare è un'esperienza vissuta più frequentemente nelle regioni settentrionali. Gli specifici motivi tuttavia hanno un impatto diverso a seconda del

contesto territoriale. Il matrimonio è un motivo riportato più frequentemente dalle donne del Nord-est e delle Isole (37,9 e 42,9 contro per esempio il 28,1 per cento del Nord-ovest). La nascita del primo figlio invece è riportata dal 31,2 per cento delle donne del Nord-ovest contro il 19,0-23,0 per cento delle donne residenti nelle altre ripartizioni geografiche. Infine, le donne del Sud sono sovrarappresentate tra quante hanno indicato come motivo la nascita di figli di ordine successivo al primo.

Tavola 9.4 - Donne che hanno smesso di lavorare per motivi familiari, per classe di età e motivo - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

MOTIVI	Classi di età					Totale
	Fino a 34	35-44	45-54	55-64	65 e più	
Matrimonio	8,9	17,1	18,8	10,3	8,3	10,9
Nascita del primo figlio	13,1	18,3	12,7	9,7	3,6	8,5
Nascita del secondo, terzo o successivo figlio	6,1	13,6	7,4	3,5	2,1	4,6
Cura dei familiari anziani	3,5	1,7	..	1,3
Cura di familiari malati	1,5	1,9	1,1	1,2
Altri motivi familiari	6,1	7,1	11,9	7,2	4,1	6,2

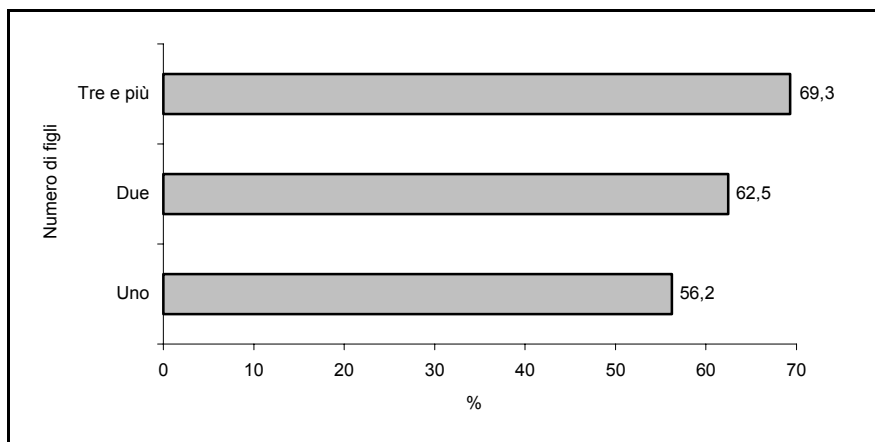
Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Se si considera la biografia lavorativa delle donne che hanno vissuto l'esperienza dell'interruzione lavorativa per ragioni familiari, emerge che questo tipo di necessità si presenta soprattutto per le donne che lavorano alle dipendenze. Infatti, il 36,2 per cento delle dipendenti che hanno smesso di lavorare hanno interrotto il lavoro per motivi familiari a fronte del 20,3 per cento delle lavoratrici autonome. Le lavoratrici in questo senso più vulnerabili sono le operaie dell'industria e del commercio e le impiegate nel settore del commercio, che nell'insieme coprono la metà del collettivo di donne che hanno rinunciato a lavorare per motivi familiari.

Dall'analisi delle caratteristiche del partner emerge una maggiore propensione a lasciare il lavoro per ragioni familiari da parte delle donne che hanno un partner con uno status lavorativo elevato. Si tratta del 52,4 per cento delle donne con partner imprenditore, libero professionista, dirigente, a fronte del 39,9 per cento delle donne con partner operaio.

Inoltre, la percentuale di donne che ha smesso di lavorare per ragioni familiari varia molto al variare del numero di figli e dell'età degli stessi (Figura 9.4). Considerando le donne di 25-44 anni, si va dal 56,2 per cento di quante hanno un solo figlio al 69,3 per cento di quante hanno tre figli o più e dal 55,7 per cento di quante hanno figli di almeno 14 anni al 62,8 per cento di quante hanno almeno un figlio minore di sei anni. Questo dato conferma che all'aumentare del numero di figli, e soprattutto quando questi sono di età prescolare, l'obiettivo della conciliazione tra lavoro e famiglia diventa ancora più difficile da perseguire.

Figura 9.4 - Donne di 25-44 anni che hanno smesso di lavorare per motivi familiari per numero di figli - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Di fronte ad un'esperienza altamente critica come l'interruzione dell'attività lavorativa per motivi familiari appare di grande interesse l'informazione relativa al modo in cui è stata vissuta la rinuncia al lavoro. In generale, le donne indotte a questa esperienza da motivi familiari si dichiarano meno frequentemente contente di questa scelta. Innanzitutto, il 38,3 per cento delle donne che hanno smesso di lavorare per motivi non familiari non avrebbero voluto farlo, la percentuale sale al 41,0 tra quelle che hanno interrotto per motivi familiari (Tavola 9.5).

Tavola 9.5 - Donne che hanno smesso di lavorare per contentezza al momento dell'interruzione lavorativa, ripartizione geografica e motivo dell'interruzione - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)

	Nord		Centro		Mezzogiorno		Totale	
	Motivi familiari	Motivi non familiari	Motivi familiari	Motivi non familiari	Motivi familiari	Motivi non familiari	Motivi familiari	Motivi non familiari
No, avrei preferito continuare a lavorare	39,5	35,0	37,8	38,1	47,8	44,9	41,0	38,3
No all'inizio, si in seguito	6,7	6,9	8,7	7,2	7,4	5,5	7,2	6,6
Si all'inizio, no in seguito	11,6	3,4	11,9	5,9	13,2	5,8	12,0	4,6
Si	42,2	54,7	41,5	48,8	31,6	43,8	39,8	50,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Anche la percentuale di quante erano contente all'inizio, ma hanno cambiato idea in seguito, cresce se i motivi della decisione sono di ordine familiare: si tratta del 12,0 per cento di quante hanno lasciato il lavoro per motivi familiari a fronte del 4,6 per cento di quante riportano motivi diversi. Dunque per poco più della metà delle donne si può ritenere che l'interruzione dell'attività lavorativa sia stata conseguenza di una scelta non voluta e fortemente condizionata dalla situazione familiare. In particolare sono le donne che hanno lasciato il lavoro per curare familiari malati o anziani quelle che hanno smesso più frequentemente malvolentieri (oltre il 70 per cento dei casi). Tra quelle che hanno lasciato per la nascita dei figli è più frequente un ripensamento: erano cioè contente al momento dell'interruzione, ma non lo sono state più in seguito.

Si rilevano anche differenze territoriali: il 47,8 per cento delle donne che risiedono nel Sud e che hanno interrotto per motivi familiari ha dichiarato che avrebbe preferito non farlo, a fronte del 38-39 per cento registrato nelle aree del Centro e del Nord del Paese. Va detto però che l'interruzione del lavoro si associa ad insoddisfazione più frequentemente tra le donne del Sud, anche quando i motivi della fine dell'attività lavorativa sono di natura diversa. Probabilmente questo dato

va interpretato alla luce delle maggiori difficoltà delle donne meridionali a rientrare sul mercato del lavoro una volta che ne sono fuoriuscite.

Sono inoltre soprattutto le giovani (dai 25 ai 44 anni) a manifestare più frequentemente delle altre un mutamento di atteggiamento nei confronti della fine dell'attività lavorativa indotta dalle esigenze familiari.

9.3.1 - L'esperienza del licenziamento o delle dimissioni forzate

L'interruzione dell'attività lavorativa sebbene avvenga in particolari fasi del ciclo di vita femminile e sia vissuta malvolentieri potrebbe comunque essere frutto di una scelta. Di tutt'altro significato, invece, un eventuale abbandono del lavoro subito dalla donna per condizionamenti esterni.

Complessivamente 178 mila donne dichiarano di avere vissuto nel corso della propria vita l'esperienza di un licenziamento in occasione o a seguito di una gravidanza; altre 686 mila affermano di essere state messe in condizione di lasciare il lavoro (attraverso proprie dimissioni). Si tratta rispettivamente del 2,0 per cento e del 7,6 per cento delle donne che hanno interrotto un'attività lavorativa e che al momento dell'intervista si collocavano ancora fuori dal mercato del lavoro (Tavola 9.6).

Tavola 9.6 - Donne per esperienza di un'interruzione dell'attività lavorativa a seguito o in occasione di una gravidanza, motivo dell'interruzione e classe di età - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

EVENTUALI INTERRUZIONI E MOTIVI	Classi di età					Totale
	Fino a 34	35-44	45-54	55-64	65 e più	
No	86,1	78,9	85,6	90,6	95,0	90,4
Sì, è stata licenziata	4,1	5,0	3,3	1,8	-	2,0
Sì, è stata messa in condizione di lasciare il lavoro attraverso sue dimissioni	9,8	16,1	11,0	7,6	4,4	7,6

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Questi dati fanno luce su un'esperienza altamente critica e sottolineano ulteriormente, qualora ce ne fosse ancora bisogno, la vulnerabilità della donna lavoratrice e madre. Inoltre, avendo rivolto tale quesito solo alle donne non occupate al momento dell'intervista, è ipotizzabile che anche una parte di quante hanno ripreso a lavorare a seguito di un'interruzione, e che dunque al momento dell'intervista risultavano occupate, abbiano fatto una tale esperienza. Di conseguenza, i dati molto probabilmente sottostimano le reali dimensioni del fenomeno. Ad ogni modo, anche in questo caso sono le donne tra i 35 e i 44 anni le più vulnerabili³. In questa classe di età sale al cinque per cento la percentuale di quante sono state licenziate e al 16,1 per cento la percentuale di donne messe in condizione di dimettersi.

Il licenziamento o le dimissioni sono avvenute nel 44,3 per cento dei casi durante la gravidanza e in un altro 32,6 per cento dei casi nel corso del primo anno di vita del bambino.

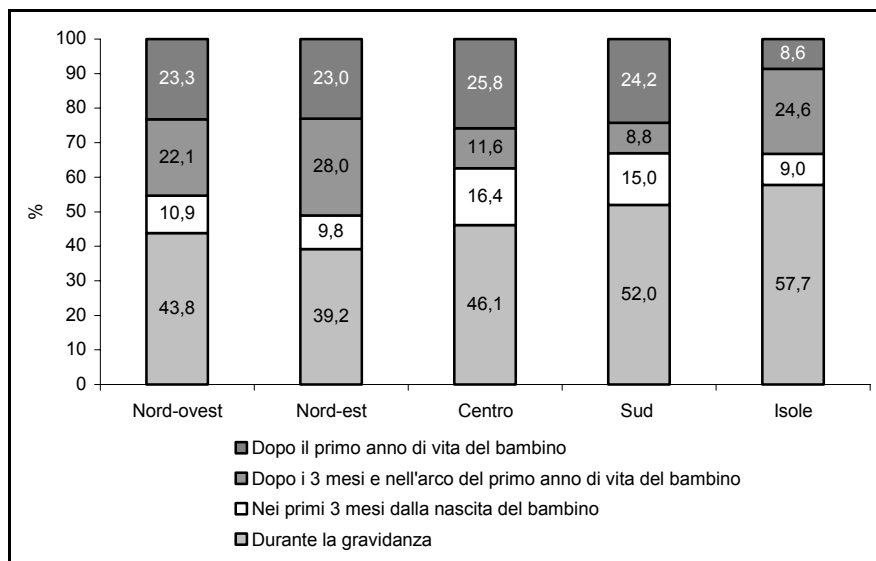
Un'esperienza così altamente critica risulta più frequente nel Mezzogiorno, dove il 2,7 per cento delle intervistate dichiara di essere stata licenziata (a fronte dell'1,5 per cento del Nord e del 2,4 per cento del Centro) e il 9,1 per cento di essere stata messa in condizione di dimettersi (a fronte rispettivamente del 7,0 per cento e del 7,3 per cento). Inoltre nel Sud e nelle Isole le donne smettono di lavorare per motivi connessi alla maternità in tempi più rapidi (Figura 9.5): nel corso della gravidanza, infatti, sono state licenziate o costrette alle dimissioni il 49,3 per cento delle donne residenti nel Mezzogiorno contro per esempio il 41,9 per cento delle donne settentrionali. Nelle regioni del Nord e soprattutto del Centro, invece, questa rottura con il mondo del lavoro si colloca più frequentemente un po' più in avanti rispetto alla nascita del figlio. Dopo il primo anno di vita del bambino infatti sono state licenziate o portate alle dimissioni il 19,3 per cento delle meridionali, contro il 22,3 per cento di quelle del Nord e il 30,8 per cento delle donne del Centro.

In sintesi, il problema della conciliazione tra lavoro e famiglia non riguarda solo le donne che non riescono ad entrare sul mercato del lavoro o quelle che adottano tutte le strategie a loro disposizione per conservare il ruolo lavorativo, ma riguarda anche quante hanno pagato

³ Anche questo dato potrebbe risentire del fatto che queste donne sono state colte nella fase del ciclo di vita individuale e familiare più critico, mentre le donne più mature potrebbero essere rientrate sul mercato del lavoro anche dopo una tale esperienza.

con la fuoriuscita dal mercato del lavoro la scelta di una maternità, perché hanno ritenuto insostenibili i carichi di lavoro o perché sono state in qualche modo spinte a farlo.

Figura 9.5 - Donne che hanno smesso di lavorare per interruzione dell'attività lavorativa a seguito o in occasione di una gravidanza, per momento dell'interruzione e ripartizione geografica - Anni 2002-2003 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

9.4 - Le donne inattive

In questo paragrafo affrontiamo un altro aspetto della conciliazione impossibile, ovvero quella della non ricerca di lavoro per ragioni familiari.

In Italia, l'84,7 delle donne in età attiva non cerca lavoro⁴: si tratta di 7 milioni e 565 mila donne. Il 70,9 per cento è costituito da

⁴ Le donne in età attiva che non lavorano, escludendo, oltre alle occupate, le ritirate dal lavoro e le inabili sono 8 milioni 923 mila.

casalinghe, il 26,3 per cento da studenti e il 2,8 per cento da persone in altra condizione.

Poiché anche in questo caso l'obiettivo dell'analisi è delineare le caratteristiche delle donne che non cercano lavoro per motivi familiari, pur essendo in età attiva, e le specifiche motivazioni addotte, si è deciso di escludere dall'analisi le studentesse che, nella stragrande maggioranza dei casi, motivano la non ricerca di lavoro con il fatto di essere impegnate nel proseguimento degli studi.

Il collettivo su cui ci concentreremo è dunque costituito da 5.577 donne, quasi esclusivamente casalinghe (96,2 per cento)⁵.

Anche in questo caso proseguiamo con l'analisi dell'aggregato costituito dalle donne che non cercano lavoro per ragioni familiari, procedendo al confronto con le donne nella stessa condizione ma per motivi diversi.

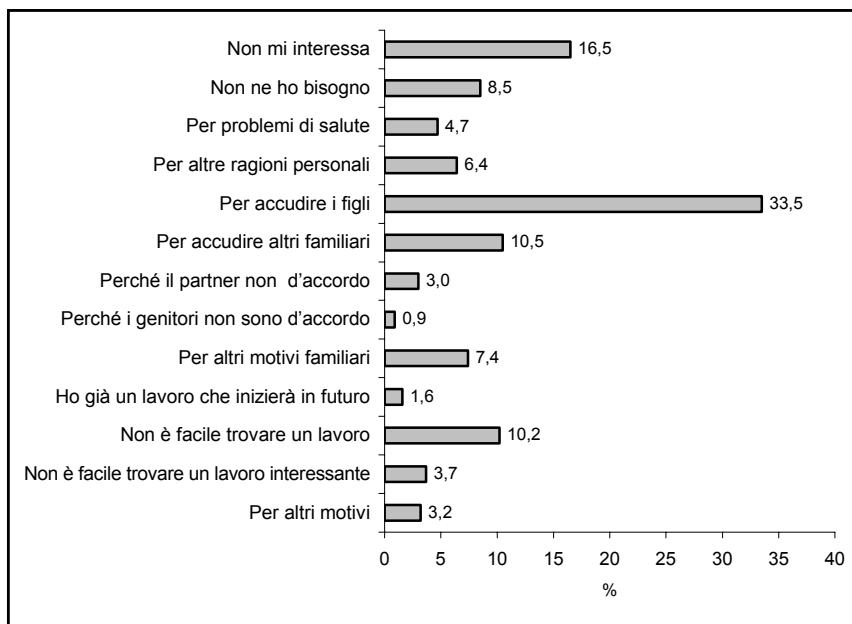
Innanzitutto le donne che in Italia non cercano lavoro per motivi esclusivamente di natura familiare sono oltre due milioni (pari al 39,1 per cento delle donne in età attiva che non cercano lavoro). Altre 524 mila indicano insieme a motivi familiari anche altri di diversa natura (9,4 per cento). Poco meno di tre milioni (51,4 per cento) solo altri motivi.

Come evidente dalla Figura 9.6 i motivi sono vari, ma quello di gran lunga prevalente è la necessità di accudire i figli (33,5 per cento), seguito dal non interesse per lo svolgimento di un'attività lavorativa (16,5 per cento), dalla necessità di cura di altri familiari (10,5 per cento) e da motivazioni legate al mercato del lavoro (10,2 per cento).

I motivi di ordine familiare incidono sulla scelta di restare fuori dal mercato soprattutto nelle fasi di formazione della famiglia e dunque per le donne fino ai 44 anni. Il 52,2 per cento delle donne tra i 35 e i 44 anni indica ragioni familiari a fronte per esempio del 39,6 per cento di quante indicano ragioni di altra natura (Tavola 9.7). In particolare la necessità di accudire i figli viene indicata da 503 mila donne tra i 25 e i 34 anni e da 776 mila nella classe di età successiva, pari rispettivamente al 55,3 e al 55,0 per cento delle coetanee che non cercano lavoro. La cura di altri familiari, così come le altre motivazioni familiari vengono indicate invece più frequentemente dalle donne che hanno superato i 45 anni.

⁵ Il collettivo di cui si parla nel presente paragrafo si sovrappone parzialmente come si vedrà anche nel paragrafo 9.4.1 con quelli descritti nei paragrafi precedenti. Tuttavia, ci è sembrato importante distinguerlo per focalizzare nello specifico l'importanza delle motivazioni familiari per le donne che hanno rinunciato ad una posizione attiva sul mercato del lavoro.

Figura 9.6 - Donne di 15-64 anni che non cercano lavoro per motivo della non ricerca - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Sul piano territoriale anche in questo caso le donne residenti nelle regioni del Sud rappresentano un terzo del collettivo oggetto di analisi; insieme alle residenti nelle Isole si arriva esattamente alla metà delle donne che non cercano lavoro, coerentemente con i dati relativi ai tassi di inattività. Tuttavia anche in questo caso, come per le donne mai entrate nel mercato del lavoro, le motivazioni di carattere familiare sono riportate più frequentemente dalle donne del Nord-ovest che non cercano lavoro. L'analisi per specifico motivo mette in luce, però, che la cura dei figli è un problema soprattutto per le donne meridionali, visto che questa ragione viene indicata dal 33,6 per cento a fronte di valori vicini al 30,0 per cento nelle regioni del Centro nord. Anche il non accordo del partner è di ostacolo all'inserimento sul mercato del lavoro

soprattutto per le donne del Mezzogiorno: 66 mila di queste indicano tale ragione, si tratta del 3,5 per cento a fronte del 2,5 per cento delle

Tavola 9.7 - Donne che non cercano lavoro per tipo di motivo e alcune caratteristiche - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

	Solo motivi familiari	Motivi familiari e di altra natura	Solo altri motivi
CLASSE DI ETÀ			
Fino a 34	50,2	9,7	40,1
35-44	52,2	13,7	34,1
45-54	39,7	10,2	50,1
55-64	18,7	4,5	76,8
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA			
Nord-ovest	43,4	4,7	51,9
Nord-est	40,8	7,5	51,6
Centro	33,2	10,1	56,7
Sud	40,4	12,3	47,3
Isole	35,6	9,8	54,5
TITOLO DI STUDIO			
Laurea	28,9	14,6	56,5
Diploma	44,5	9,1	46,2
Licenza media	44,8	10,0	45,3
Licenza elementare/senza titolo	28,7	8,5	62,8
RUOLO NELLA FAMIGLIA			
Single	14,7	3,8	81,5
Partner in oppia con figli	48,4	11,1	40,5
Partner in coppia senza figli	15,1	5,0	80,0
Monogenitore	36,0	7,7	56,3
Figlia	17,1	6,1	76,8
POSIZIONE NELLA PROFESSIONE DEL PARTNER			
Dirigente, imprenditore, libero professionista	38,1	11,2	50,7
Direttivo, quadro, impiegato	38,7	10,4	50,8
Operaio	43,0	8,6	48,4
Lavoratore in proprio, socio cooperativa, coadiuvante	43,5	10,9	45,6
TOTALE			
Valori assoluti (in migliaia)	2179	524	2875
Valori percentuali	39,1	9,4	51,5

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

donne del Nord. In coerenza con i valori che gli indici di vecchiaia assumono nelle varie ripartizioni geografiche, la cura di altri familiari e gli altri generici motivi familiari sono riportati più frequentemente dalle donne residenti nel Nord del Paese.

Se si considera il titolo di studio: sono le donne con medio livello di istruzione a non cercare lavoro per ragioni familiari. Si tratta del 44,5 per cento delle donne che hanno conseguito un diploma o solo la licenza media, a fronte per 28,0-29,0 per cento di quante hanno un titolo di studio più basso o più alto.

La propensione a non cercare lavoro per motivi familiari è più diffusa tra le madri, visto che le donne in coppia con figli indicano tali ragioni nel 48,4 per cento dei casi a fronte per esempio del 18,1 per cento delle donne in coppia senza figli.

Anche la condizione lavorativa del marito sembra avere una sua importanza, visto che la propensione a indicare ragioni familiari è più diffusa tra le donne che hanno un partner con uno status lavorativo basso (operaio, lavoratore in proprio, eccetera).

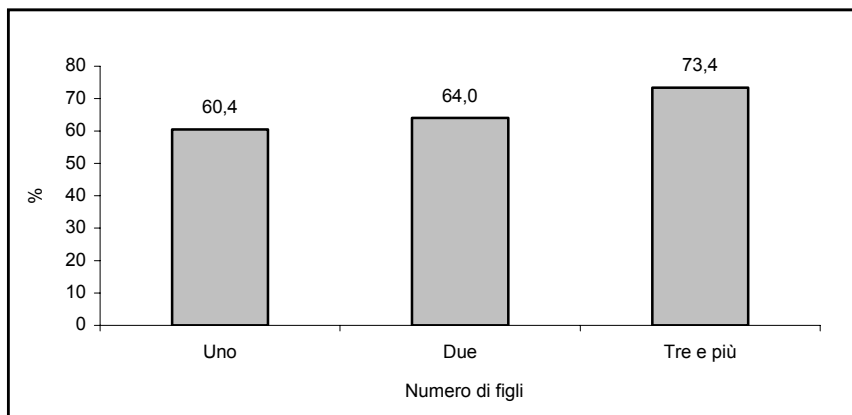
Ancora una volta, inoltre, avere un figlio, soprattutto se è piccolo, accresce la probabilità che una donna giovane rinunci alla ricerca di un lavoro, facendosi assorbire totalmente dal lavoro di cura. Il 57,9 per cento delle donne di 25-44 con un figlio non cerca lavoro per ragioni familiari, questa percentuale sale al 63,1 per cento per le donne con più di due figli. Allo stesso modo il 39,7 per cento delle madri di ragazzi con più di 13 anni indica ragioni familiari a spiegazione della condizione inattiva, a fronte del 54,6 per cento di quante hanno un figlio tra i 6 e i 13 anni e al 71,1 per cento di quante hanno un figlio in età prescolare. Se si considera lo specifico motivo "cura dei figli", risulta ancora più evidente quale vincolo la presenza dei figli rappresenti per le donne che rinunciano ad entrare sul mercato del lavoro: il 60,4 per cento delle donne di 25-44 con un figlio indica tale item a fronte del 73,4 per cento di quante ne hanno almeno due (Figura 9.7).

Se poi il figlio più piccolo ha meno di sei anni, il 78,2 per cento delle madri non cerca lavoro per prendersene cura (Figura 9.8).

In sintesi, dunque pur nella varietà dei motivi familiari adottati, la necessità di curare i figli si ripresenta come il vincolo principale con cui le donne devono fare i conti prima di accedere al mercato del lavoro. Le donne maggiormente condizionate dalla situazione familiare nella loro scelta di inattività sono per lo più donne nella fase centrale del ciclo di

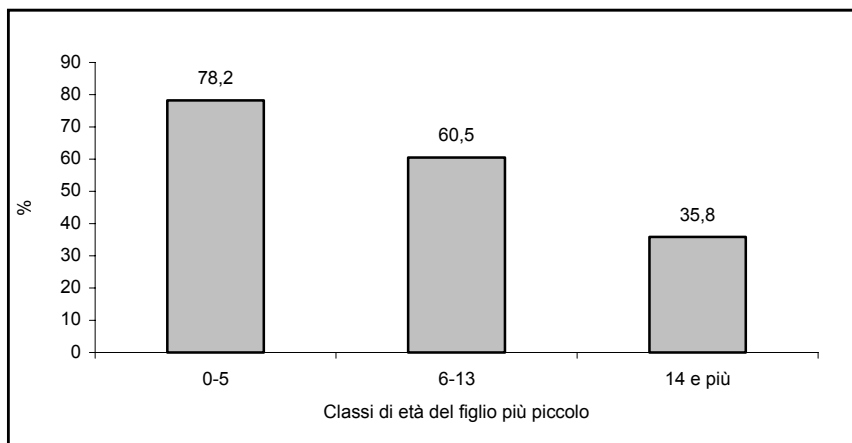
vita, con titolo di studio medio, appartenenti a famiglie di status socio-economico medio basso, madri, soprattutto di figli in età non scolare.

Figura 9.7 - Donne di 25-44 anni che non cercano lavoro per accudire i figli per numero di figli - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

Figura 9.8 - Donne di 25-44 anni che non cercano lavoro per accudire i figli per classe di età del figlio più piccolo - Anni 2002-2003 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo 2002-2003

9.4.1 La condizione di inattività come esito di percorsi differenti

Il collettivo delle donne finora esaminato è eterogeneo non solo per caratteristiche socio-demografiche e motivazioni addotte per spiegare la condizione di non ricerca di lavoro, ma anche per i diversi percorsi biografici. Alcune delle donne che al momento dell'intervista non cercano lavoro infatti hanno lavorato in passato, altre invece non hanno mai avuto un'esperienza lavorativa.

Ci sembra importante stimare anche l'ammontare di questi due diversi aggregati. Ebbene il 55,2 per cento delle donne inattive non ha mai lavorato: si tratta di donne di tutte le età, giovani e meno giovani. Tra di esse la percentuale di quante indicano i motivi familiari come ragione della loro non partecipazione al mercato del lavoro è pari mediamente al 35,7 per cento, ma raggiunge il 49,4 per cento tra le donne di 35-44 anni. Ci preme sottolineare inoltre che 675 mila donne di età inferiore ai 45 anni non ha mai lavorato e al momento dell'intervista non è attivamente impegnata nella ricerca di un'occupazione.

Se si considerano invece le donne che hanno avuto un'esperienza lavorativa il quadro diventa ancora più preoccupante e le difficoltà di conciliazione sperimentate da questo collettivo più evidenti. Si tratta innanzitutto di due milioni e mezzo di donne, anche in questo caso eterogeneo in termini di generazioni di appartenenza. Tuttavia i motivi familiari sono quelli più frequentemente indicati (43,2 per cento) a spiegazione della non partecipazione attuale e vengono riferiti da oltre un milione di donne. Anche in questo caso l'incidenza di queste motivazioni è più forte nelle classi di età fino ai 44 anni: 58,9 per cento delle donne fino a 34 anni e 55,4 per cento di quelle tra i 35 e i 44 anni. In valori assoluti 628 mila donne di età inferiore ai 45 anni che hanno interrotto l'attività lavorativa non sono in condizione di ripresentarsi sul mercato del lavoro per vincoli esclusivamente di natura familiare.

Inoltre, tenendo sempre conto della biografia lavorativa 805 mila donne che hanno lasciato il lavoro per motivi familiari, continuano a indicare questi ultimi come ragione della non partecipazione al mercato del lavoro. Si raggiungono le 907 mila unità se si aggiungono anche le donne che non cercano lavoro sia per motivi familiari sia per altre ragioni. In altri termini per quasi un milione di donne i costi dell'incompatibilità tra lavoro e famiglia sono un'esperienza ormai cronicizzata.

9.5 - Il desiderio di lavorare delle madri

Grazie all'indagine sulle Forze di Lavoro è possibile iniziare a fare luce anche sul modo in cui la non partecipazione viene vissuta. Vista l'importanza del contesto familiare nell'inibire la partecipazione della donna al mercato del lavoro, in questo paragrafo si focalizzerà l'attenzione sulle madri non occupate e in particolare sul loro desiderio di lavorare.

Le madri di bambini con meno di 15 anni in età attiva e non occupate sono poco più di due milioni e mezzo (il 46,8 per cento delle madri); di queste solo 11 ogni 100 sono in cerca di un'occupazione, cioè hanno effettuato attivamente azioni di ricerca di lavoro e sarebbero disponibili a lavorare entro due settimane; per la maggior parte di loro si tratta di un ritorno nel mondo del lavoro, avendo già avuto delle precedenti esperienze lavorative (Tavola 9.8). Il restante 88,8 per cento, invece, appartiene alla componente delle non forze lavoro; di queste il 21 per cento, pur non avendo effettuato azioni attive di ricerca, sarebbe comunque disponibile ad iniziare a lavorare entro due settimane.

Tavola 9.8 - Donne non occupate di 15- 64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per condizione occupazionale - Anno 2005
(dati in migliaia e composizione percentuale)

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE	v.a.	%
In cerca di occupazione	287	11,2
<i>Con precedenti esperienze lavorative</i>	214	8,3
<i>Senza precedenti esperienze lavorative</i>	73	2,8
Inattive	2.284	88,8
<i>Cercano non attivamente ma disponibili (a)</i>	283	11,0
<i>Cercano non attivamente ma non disponibili (a)</i>	97	3,8
<i>Non cercano ma disponibili (a)</i>	256	10,0
<i>Non cercano e non disponibili (a)</i>	1.648	64,1
Totale	2.572	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

(a) La disponibilità a lavorare fa riferimento alle due settimane seguenti la settimana di riferimento.

Prendendo in considerazione le 2.284 mila madri inattive, quasi i tre quarti (74,2 per cento) non è disposto a lavorare pur comprimendo il tempo destinato ad accudire i figli (Tavola 9.9).

Tavola 9.9 - Donne non occupate di 15- 64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per desiderio di lavorare potendo ridurre il tempo dedicato alla cura dei figli e ripartizione geografica - Anno 2005 (composizione percentuale)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Lavorerebbe	Non lavorerebbe	Totale
Nord	18,6	81,4	100,0
Centro	25,1	74,9	100,0
Mezzogiorno	30,1	69,9	100,0
Totale	25,8	74,2	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

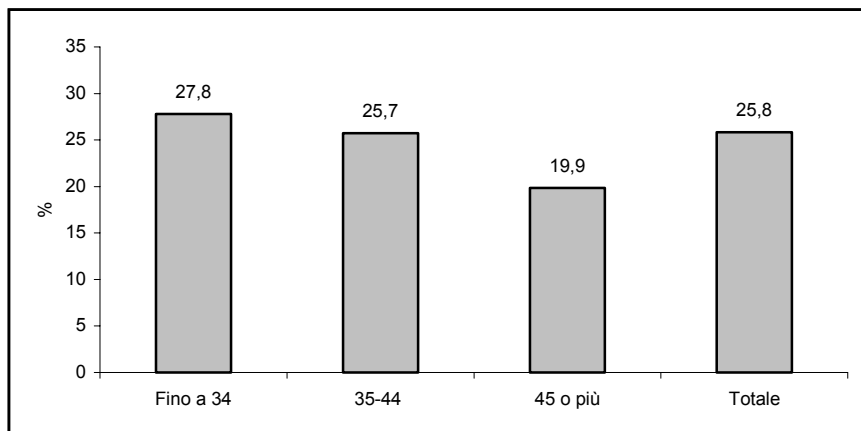
Oltre 589 mila madri, il restante 25,8 per cento, invece, lavorerebbero se potessero ridurre il tempo dedicato al ruolo di *caregiver*. In circostanze simili gli impegni familiari sono talmente onerosi, che impediscono al genitore di intraprendere concrete azioni di ricerca di un impiego e quindi di partecipare al mercato del lavoro come vorrebbe. Nell'ipotesi che l'insieme di queste donne avesse la possibilità di conciliare le esigenze familiari con il desiderio di partecipazione al lavoro e cominciasse, quindi, ad effettuare attivamente azioni di ricerca e fosse disponibile a lavorare entro due settimane, indipendentemente dal fatto di riuscire a trovare o meno un'occupazione, l'offerta di lavoro femminile aumenterebbe del sei per cento passando dalle attuali nove milioni 798 mila unità, registrate nel secondo trimestre del 2005, a dieci milioni 387 mila unità.

Le difficoltà di conciliazione tra famiglia e desiderio di lavorare sono più marcate nelle regioni dell'Italia meridionale, dove, oltre a sperimentare livelli di inattività e disoccupazione più consistenti, ben tre madri su dieci sarebbero disposte a lavorare riducendo i carichi familiari.

Sono soprattutto le generazioni di donne più giovani, con meno di 35 anni, che vivono una situazione in cui i carichi familiari sono così onerosi da non consentire loro di partecipare al mercato del lavoro come desiderano (Figura 9.9). All'aumentare dell'età, la disponibilità ad

entrare a far parte delle forze di lavoro, decresce fortemente, riguardando meno di due donne ogni dieci ultraquarantatrenni.

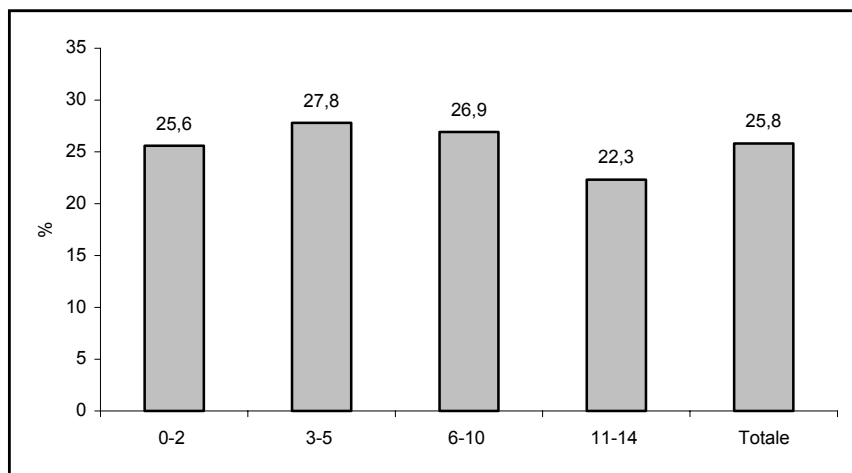
Figura 9.9 - Donne non occupate di 15- 64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni che desiderano lavorare riducendo il tempo dedicato alla cura dei figli per classe di età - Anno 2005 (per 100 inattive con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Analizzando il contesto familiare, il desiderio di lavorare è più forte tra le madri inattive con figli in età prescolare (27,8 per cento) e tra quelle con figli che frequentano la scuola elementare (26,9 per cento); è meno accentuato, invece, per le madri con figli molto piccoli (25,6 per cento) o in età adolescenziale (22,3 per cento) (Figura 9.10). Nel primo caso, i genitori presumibilmente sono meno disposti a contrarre i tempi dedicati alla cura in una fase della vita del bambino che richiede un'assistenza continua. Il desiderio di lavorare, inoltre, è avvertito maggiormente dal 32,5 per cento delle madri sole che non hanno un partner e da un terzo delle mogli o conviventi di padri non occupati (Tavola 9.10). In particolare, in queste due situazioni si può sicuramente affermare che il desiderio di entrare a far parte delle forze lavoro discende da una effettiva necessità economica e condizione di incertezza.

Figura 9.10 - Donne non occupate di 15- 64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni che desiderano lavorare riducendo il tempo dedicato alla cura dei figli per classe di età del figlio più piccolo - Anno 2005 (per 100 inattive con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Tavola 9.10 - Donne non occupate di 15- 64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni che desiderano lavorare riducendo il tempo dedicato alla cura dei figli per contesto familiare e condizione occupazionale del partner - Anno 2005 (per 100 inattive con le stesse caratteristiche)

CONTESTO FAMILIARE E CONDIZIONE
OCCUPAZIONALE DEL PARTNER

In coppia	25,6
Con partner occupato	24,7
Con partner non occupato	33,9
Senza partner (monogenitore)	32,5
Totale	25,8

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

La presenza di una precedente esperienza lavorativa da parte delle madri influisce relativamente sul desiderio di passare da una situazione di inattività ad una di attività. Il desiderio di lavorare è leggermente più sentito tra coloro che hanno già fatto parte del mondo del lavoro (26,6 per cento) in confronto a chi non ha mai avuto un impiego (24,6 per cento).

Come già visto nel paragrafo 6.2.1 per le madri occupate, anche per le donne non occupate inattive è possibile analizzare quanto la mancata partecipazione al mercato del lavoro possa essere condizionata dall'assenza di servizi e strutture adeguate volte a supportare la famiglia nell'assistenza ai bambini⁶?

Tra le 589 mila madri che desiderano avere un'attività extradomestica retribuita dedicando meno tempo al ruolo di *caregiver*, nel 34,5 per cento dei casi l'impossibilità di lavorare deriva dalla indisponibilità di servizi⁷ adeguati sul territorio che per costi, orari, vicinanza alla zona di residenza e presenza di personale specializzato sarebbero in grado di fornire un valido supporto nella cura di bambini⁸ (Figura 9.11).

Come per le madri coinvolte in un'attività lavorativa retribuita, anche per quelle escluse dalle forze lavoro, l'inadeguatezza dei servizi per la cura dei bambini è dovuta soprattutto all'assenza sul territorio di tali strutture (44 per cento delle madri che hanno dichiarato di non lavorare a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cui sopra), preoccupazione avvertita soprattutto nel Sud, e ai costi di accesso troppo elevati (37,3 per cento), problema messo in luce principalmente dalle madri che vivono nelle altre aree del Paese.

L'assenza o l'inadeguatezza di servizi e/o strutture idonei cui affidare i bambini rappresenta un ostacolo alla riconciliazione tra vita familiare e desiderio di partecipazione al mondo del lavoro soprattutto per le madri più giovani: fino all'età di 34 anni il problema riguarda più di quattro madri ogni dieci (44,4 per cento), mentre dopo i 44 anni la

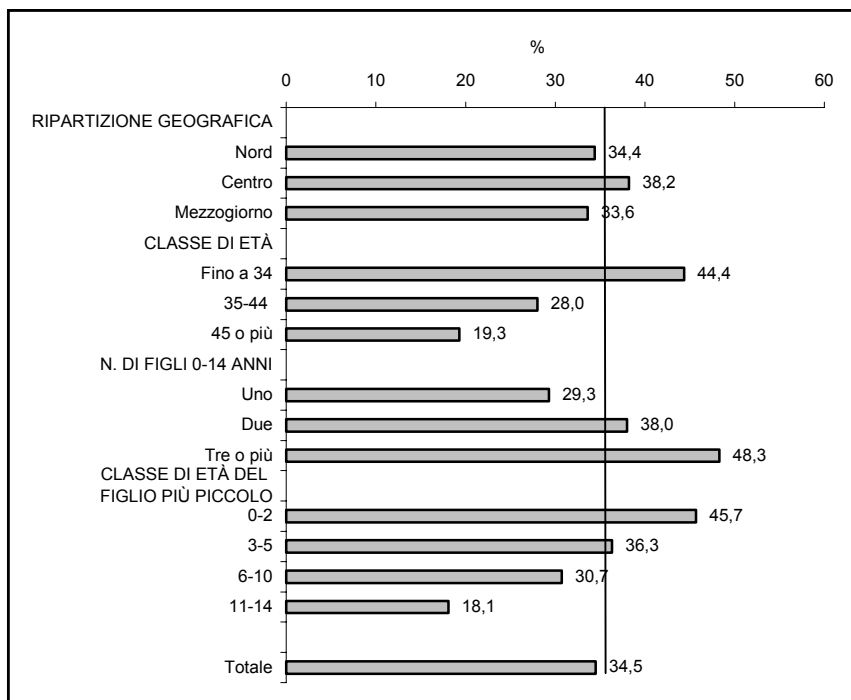
⁶ La Rilevazione continua sulle forze di lavoro, nel modulo di approfondimento su "Lavoro e famiglia", permette di misurare l'impatto dell'indisponibilità di servizi di sostegno alla famiglia sulle donne di età compresa tra 15 e 64 anni che hanno figli con meno di 15 anni e che vorrebbero lavorare dedicando meno tempo alla cura della prole.

⁷ I servizi per la cura dei bambini, cui si fa riferimento, comprendono baby sitter a pagamento, asili nido, scuola materna, pre-scuola, centri doposcuola, asili familiari/condominiali, ludoteche; siano essi pubblici o privati.

⁸ L'adeguatezza di questi elementi dei servizi è evidenziata in fase di intervista.

carezza di strutture adeguate è avvertita da meno di due donne ogni dieci (Figura 9.11).

Figura 9.11 - Donne non occupate di 15- 64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni che desiderano lavorare riducendo il tempo dedicato alla cura dei figli e sono impossibilitate dal farlo a causa della mancanza e/o inadeguatezza dei servizi per alcune caratteristiche - Anno 2005 (per 100 inattive con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Anche la numerosità della prole e l'età dei figli influiscono in maniera rilevante: al crescere del numero di figli presenti in famiglia aumenta sensibilmente la proporzione di madri che avendo a disposizione delle strutture adeguate a supporto della famiglia entrerebbe attivamente nel mercato del lavoro. Quando i figli con meno di 15 anni sono più di due l'indisponibilità di strutture idonee è riportata

da quasi la metà delle intervistate (48,3 per cento); sicuramente la necessità di “sistemare” più figli al fine di lavorare è più problematica di chi ne ha soltanto uno. Con riferimento all’età del figlio più piccolo, man mano che i bambini crescono e diventano più autonomi la disponibilità di servizi adeguati al fine di entrare nel mondo del lavoro diventa una motivazione meno prioritaria. Nella primissima infanzia, invece, la carenza di strutture adeguate sul territorio cui affidare la cura dei bambini è avvertita dal 45,7 per cento delle madri che vorrebbero lavorare riducendo il tempo dedicato al ruolo di *caregiver*. In particolare, in tale fascia di età, l’inadeguatezza di asili nido e di altre strutture per l’infanzia è determinata oltre che dalla completa assenza di servizi nella zona di residenza in cui vive la famiglia, anche da un’insufficienza di posti, qualora questi, invece, siano presenti.

Al fine di comprendere meglio come la mancanza di servizi e strutture adeguate volte a supportare la famiglia nell’assistenza ai bambini possa impattare sul grado di partecipazione al mercato del lavoro e, quindi, favorire o meno una conciliazione desiderata tra cura dei figli, da una parte, e lavoro dall’altra, è opportuno considerare congiuntamente sia le madri occupate, analizzate nel paragrafo 6.2, che quelle inattive, esaminate in questo paragrafo. La realizzazione di strutture e servizi, sia pubblici che privati, adeguati per vicinanza alla zona di residenza, orari, presenza di personale specializzato e costi, implicherebbe che 250 mila madri, pari al 4,6 per cento del totale della popolazione femminile tra 15 e 64 anni con figli con meno di 15 anni, sarebbero disponibili a modificare la propria condizione nei confronti del lavoro, lavorando, tra le occupate, un maggior numero di ore, oppure muovendosi da una situazione di inattività ad una di ricerca di occupazione.

9.6 - Il desiderio di lavorare dei *caregivers* di anziani e malati

La partecipazione della donna al mercato del lavoro è influenzata non solo dalla presenza di figli che la coinvolgono nel ruolo di madre, ma anche dall’essere figlia di genitori anziani bisognosi di assistenza o, comunque, dall’esistenza di un ruolo di *caregiver* di persone adulte non autosufficienti.

In modo analogo a quanto esposto per i genitori di bambini con meno di 15 anni, anche per le persone che accudiscono regolarmente

anziani o malati ci si può chiedere quanto la necessità di prendersi cura di individui non autosufficienti impedisca di partecipare al mondo del lavoro nel modo desiderato.

Prendendo in considerazione le 236 mila donne non occupate che offrono sostegno ad anziani o adulti non autosufficienti, anche per loro si pone il problema quanto il fatto di non lavorare sia frutto di una libera scelta oppure legato alla necessità di dedicarsi unicamente alla cura. Escludendo coloro che hanno cercato attivamente lavoro nelle quattro settimane precedenti l'intervista e sono disponibili ad iniziare a lavorare entro le due settimane seguenti, si concentra l'attenzione sulle 181 mila donne che non cercano lavoro.

Rispetto alle madri analizzate nel paragrafo 9.5 (vedi Tavola 9.9), una quota più consistente di donne, l'84 per cento, non è disposta a lavorare pur comprimendo il tempo destinato alla cura (Tavola 9.11). Il restante 16 per cento, invece, lavorerebbe se potesse ridurre il tempo dedicato al ruolo di *caregiver*. Come per le madri, anche per i *caregivers* di adulti con problemi di autonomia, le difficoltà di conciliazione tra esigenze di cura e desiderio di lavorare sono più marcate nelle regioni dell'Italia meridionale, dove più di due donne su dieci sarebbero disposte a lavorare riducendo i carichi familiari.

Tavola 9.11 - Donne inattive di 15-64 anni che si prendono regolarmente cura di anziani o adulti non autosufficienti per desiderio di lavorare potendo ridurre il tempo dedicato alla cura e ripartizione geografica - Anno 2005 (composizione percentuale)

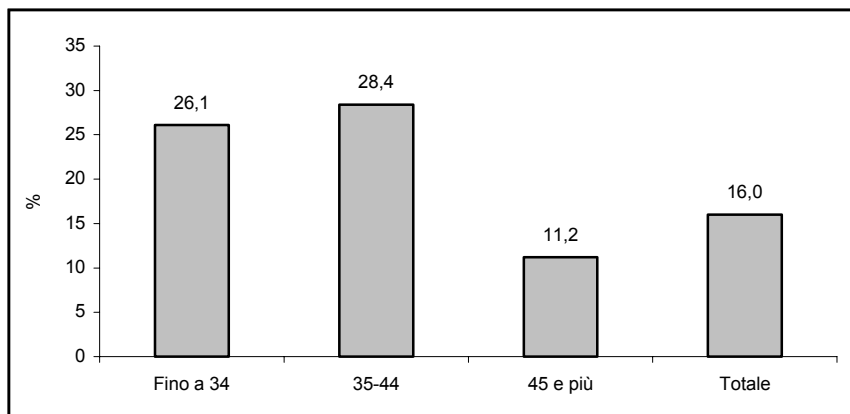
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Lavorerebbe	Non lavorerebbe	Totale
Nord	9,9	90,1	100,0
Centro	16,9	83,1	100,0
Mezzogiorno	21,6	78,4	100,0
Totale	16,0	84,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Il desiderio di conciliare l'attività di cura con la presenza di un'attività lavorativa è maggiormente espresso dalle donne più giovani: in particolare nella fascia di età tra 35 e 44 anni, riguardando 28 donne inattive ogni 100; dopo i 44 anni l'aspirazione di entrare nel mercato del

lavoro pur comprimendo il tempo destinato alle necessità assistenziali interessa una persona su dieci (Figura 9.12).

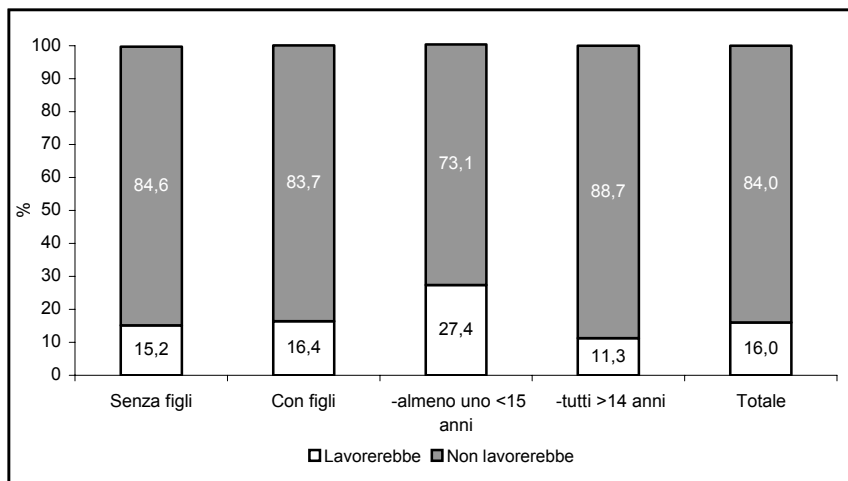
Figura 9.12 - Donne inattive di 15-64 anni che si prendono regolarmente cura di anziani o adulti non autosufficienti e che desiderano lavorare riducendo il tempo dedicato alla cura per classe di età - Anno 2005 (valori per 100 inattive con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

Come nel caso delle occupate, anche tra le donne non partecipi al mercato del lavoro, la presenza di figli con meno di 15 anni si traduce in un livello di insoddisfazione più elevato in merito alla conciliabilità tra lavoro e famiglia. In tal caso, però, l'insoddisfazione si muove in direzione opposta: il 27,4 per cento, infatti, vive una situazione in cui le esigenze di cura sia nei confronti dei propri figli che verso anziani o altri adulti non autosufficienti sono così incombenti da impedire loro di iniziare ad intraprendere azioni attive per la ricerca di un lavoro (Figura 9.13).

Figura 9.13 - Donne inattive di 15-64 anni che si prendono regolarmente cura di anziani o adulti non autosufficienti per desiderio di lavorare potendo ridurre il tempo dedicato alla cura e presenza/assenza di figli - Anno 2005 (composizione percentuale)



Fonte: Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005



Bibliografia

- Allen, S.M. e A.J. Hawkins. "Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviours that Inhibit Greater Father Involvement in Family Work". *Journal of Marriage and Family*, vol.61, n.1 (1999): 199-212.
- Balbo, L. "La doppia presenza". *Inchiesta*, vol.8, n.32 (1978): 3-6.
- Boerin, T., D. Del Boca e C. Pissarides. *Women at Work, an Economic Perspective*. Oxford: Oxford University Press, 2005.
- Bonfiglioli, Sandra, "Le politiche di riorganizzazione dei tempi della città: sviluppo della qualità della vita e del territorio". In *Cosa vogliono le donne. Cosa fanno le donne per conciliare lavoro & famiglia*, 54-59. Milano: Regione Lombardia, Pari opportunità e Formaper, 2001.
- Camporese, R., C. Freguja e L.L. Sabbadini. "Time Use by Gender and Quality of Life". *Social Indicators*, 44 (1997).
- Cnel. *Spesa pubblica per l'assistenza. Ruolo degli enti locali e "trappole della povertà"*. Indagine richiesta dalla Camera dei Deputati. Roma: Commissione XII Affari sociali, Rapporto n.3 (1998).
- Colozzi, I. e P. Donati. *Famiglia e cure di comunità*. Milano: Angeli, 1995.
- De Henau, J., D. Meulders e S. O'dorchai. "The Childcare Triad? Indicators Assessing Three Fields of Child Policies for Working Mothers in the EU-15". *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, Vol.8, n.2 (2006): 129-148.
- Del Boca, D. "The Effect of Child Care and Part-Time Opportunities on Participation and Fertility Decision in Italy". *Journal of Population Economics*, vol.15, n.3 (2002): 549-573.

- Del Boca, D., S. Pasqua e C. Pronzato. "Why Are Fertility and Women's Employment Rates so Low in Italy? Lessons from France and the U.K.". *Iza Discussion paper series*, Iza Dp n.1274 (2004).
- Del Boca, D., S. Pasqua e C. Pronzato. "The Impact of Institution on Motherhood and Work". *Iser Working Paper*, 55 (2006).
- De Maris, A. e M. A. Longmore. "Ideology, Power, and Equity: Testing Competing Explanations for the Perception of Fairness in Household Labor". *Social Forces*, vol.74, n.3 (1996): 1043-1071.
- De Sandre, P. et al. *Matrimonio e figli: tra rinvio e rinuncia. Seconda indagine nazionale sulla fecondità*. Bologna: Il Mulino, 1997. (Studi e ricerche).
- Dex, S., H. Joshi, S. Macran e A. McCulloch. "Women's Employment Transition around Childbearing". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60 (1998): 79-98.
- Dex, S. e H. Joshi. "Careers and Motherhood: Policies for Compatibility". *Cambridge Journal of Economics*, 23 (1999): 641-659.
- Ditch, J., H. Barnes e J. Bradshaw. "A Synthesis of National Family Policies in 1995". *European Observatory on National Family Policies*, Commission of the European Community, 1996.
- Donati, P.P. "Famiglia, soggetti e politiche sociali". Comunicazione presentata al convegno della Presidenza del Consiglio dei Ministri, "Famiglia, generazioni e politiche sociali". Roma, 10-11 maggio 1996.
- Eurostat. *Spese ed entrate per la protezione sociale 1980-1991*. Lussemburgo: Eurostat, 1993.
- Eurostat. *How Europeans Spend their Time. Everyday Life of Women and Men (data 1998-2002)*, Statistical Office of the European Communities, 2004.
- Eurostat. "How is the Time of Women and Men Distributed in Europe?". *Statistics in Focus*, 4 (2006).
- Fisher, K. e R. Layte, "Measuring Work-Life Balance Using Time Diary Data". *Eijtur*, vol.1, n.1 (2004): 1-13.
- Gauthier, A. *The State and the Family*. Oxford: Clarendon Press, 1996.
- Gershuny, J. *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford: Oxford University Press, 2000.
- Gershuny, J.I. e J.P. Robinson. "Measuring Hours of Paid Work: Time-Diary vs. Estimate Questions". *Bulletin of Labour Statistics*, XI-XVII (1994).
- Glorieux, I. S. Koelet. "Differences Between Men and Women in Balancing Between Paid Work, Unpaid Work and Leisure". Comunicazione presentata al convegno Stress, Health & Lifestyle: the Work-Family Interface, Waterloo, 21-23 marzo 2002.
- Corrieri, E. "La famiglia tra redditi e consumi". In A.a.V.v., *Ritratto di famiglia degli anni '80*. Bari: Laterza, 1981.
- Gutierrez-Domènech, M. *Employment after Motherhood: a European Comparison*. Londra: Centre for Economic Performance, 2003.
- Ilo. *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*. Ilo: 2000.

- Istat. *Tempi diversi. L'uso del tempo di uomini e donne nell'Italia di oggi*. Roma: Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1994.
- Istat. *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2003*. Roma: Istat, 2004.
- Istat. *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2004*. Roma: Istat, 2005.
- Istat. *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2005*. Roma: Istat, 2006.
- Istat. *Le differenze di genere nelle attività del tempo libero*. Roma: Istat, 2006. (Statistica in breve).
- Istat. *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*. Roma: Istat, 2006. (Metodi e Norme, n.32)
- Istat. *Avere un figlio in Italia*, Roma: Istat, 2006. (Informazioni, n.32)
- Istat. *Forze di lavoro - Media 2004*. Roma: Istat, 2006. (Annuari, n.10).
- Istat. *Forze di lavoro - Media 2005*. Roma: Istat, 2007. (Annuari, n.11)
- Jacobs, J.A. e K. Gerson. "Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends". *Work, Leisure, and Family Time, in Work and Occupations*, vol. 28, n.1 (2001): 40-63.
- Lehto, Anna-Maija. "Time Pressure as a Stress Factor. Competitiveness and Gendering Changes in Working Conditions". Comunicazione presentata al II International Congress Women, Work and Health. Rio de Janeiro, 19-22 september 1999.
- Lennon, M.C. e S. Rosenfield. 1994 "Relative Fairness and the Division of Housework: the Importance of Options". *American Journal of Sociology*, vol.100, n.2 (1994): 506-531.
- Naldini, M. "Le politiche familiari in Europa". In *Famiglie: mutamenti e politiche sociali*, 303-327. Bologna: Il Mulino, 2001. (Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari, vol. I).
- Naldini, M. "Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata". In *Stato e mercato*, n.3 (2002): 73-100.
- Niemi, I. *Time Use of Women in Europe and North America*. Ginevra: Onu, Commission for Europe and International Research and Training Institute for the Advancement of Women, 1995.
- Nishimura, T. "Which Policies Facilitate the Reconciliation Between Work and Family More? An International Comparative Study Among Seven Developed Countries". *The Japanese Journal of Social Security Policy*, 2, n.2 (2003).
- Oecd. *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in Oecd Countries*. Oecd, May 2004.
- Palomba, R. e I.E. Kotowska. "The Economically Active Population in Europe". *Population Studies*, n.40 (2003).
- Piazza, M. "Il concetto di conciliazione tra vita e lavoro". In *Cosa vogliono le donne. Cosa fanno le donne per conciliare lavoro & famiglia*, 46-53. Milano: Regione Lombardia - Pari opportunità, 2001.

- Piazza, M. "Le politiche di riconciliazione dei tempi". In *Inchiesta*, n.127 (2002): 56-58.
- Prandini, R. e N. Tarroni. *Le politiche e gli strumenti di conciliazione dei tempi. Esperienze e modelli organizzativi nel settore pubblico, privato e privato sociale. (Rapporto di ricerca per l'Osservatorio Nazionale sulla famiglia).*
- Ringen, S. *Citizens, Families, and Reform*. Oxford: Clarendon Press, 1997.
- Robinson, J., R.D. Putnam, e G. Godbey. *Time for Life: the Surprising Ways Americans Use their Time*. Pennsylvania: Penn State University Press, 1997.
- Romano, M.C. "The Conciliation Between Family and Work: Strategies of Italian Women". Comunicazione presentata alla XXVI Conferenza internazionale Iatur "Time use: what's New in Methodology and Application Fields". Roma, 27-29 ottobre 2004.
- Romano, M.C. "Tempi di vita e quotidianità: caratteristiche e tendenze". Comunicazione presentata al convegno Istat, I tempi della vita quotidiana. Roma, dicembre 2005.
- Romano, M.C. "Conciliazione tra lavoro e famiglia: strategie e modelli femminili". Comunicazione presentata alle Giornate di studio sulla Popolazione. Padova, 16-18 febbraio 2005.
- Romano, M.C. e Bruzzese D. La partecipazione dei padri al lavoro familiare nel contesto della quotidianità. In *Diventare padri in Italia*, Rosina A. e L.L. Sabbadini, 212-247. Roma: Istat, 2005. (Argomenti, n.31).
- Romano, M.C. "L'indagine Multiscopo Uso del tempo". In *Il sistema di indagini sociali Multiscopo*, G. Bagatta. Roma: Istat, 2006. (Metodi e Norme, n.31).
- Romano, M.C. e D. Bruzzese. *I tempi della vita quotidiana. Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo*. Roma: Istat, 2007. (Argomenti)
- Rovati, G. "Individui e famiglia: un profilo delle disuguaglianze economiche negli anni Ottanta". In *Classi, disuguaglianze e povertà*, Palumbo M. Milano: F. Angeli, 1993.
- Sabbadini, L.L. "Lavoro familiare, tempo e reti di aiuto". *Tutela*, n.1-2 (1994): 32-47.
- Sabbadini, L.L. e R. Camporese. *Italian Experience in Analysis of "Different Times" and Methodological Aspects in Measurements of Unpaid Work: the European Pilot Survey on Time Use Work*, Working paper n.7, ECE/INSTRAW/UNSD. Geneva, 20-22 April 1998.
- Sabbadini, L.L. "Come cambia la vita delle donne". In *Atti e Interventi. Ministero per le Pari Opportunità*, Siracusa: Emanuele Romeo Editore, 2004. (Demetra. Atti e interventi, n.6)
- Sainsbury, D. *Gender, Equality, and Welfare States*, Cambridge: Cambridge University Press, 1996.

- Saraceno, C. La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti. *Polis*, n.2 (2003): 199-218.
- Scisci, A. e M. Vinci. *Differenze di genere, famiglia, lavoro*. Roma: Carocci Editore, 2002.
- Sgritta, G.B. "Il sostegno economico ai figli: un quadro europeo". In *Lo stato delle famiglie in Italia*, Barbagli M. e C. Saraceno C. 328-343. Bologna: Il Mulino, 1997.
- Sprecher, S. "The Relation Between Inequity and Emotions in Close Relationships". *Social Psychology Quarterly*, vol. 49 (1986), 309-321.
- Stier, H., N. Lewin-Epstein e M. Braun. "Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment Along The Life-Course". *Ajs*, vol. 106, n.6 (2001): 1731-1760.
- Thompson, L. e A.J. Walker. "Gender in Families: Women and Men in Marriage, Work, and Parenthood". *Journal of Marriage and Family*, vol.51 (1989): 845-871.
- Unioncamere. *Rapporto Excelsior 2006 - Alcune tendenze evolutive del mercato del lavoro in Italia*. <http://www.unioncamere.it/excelsior/rapporto.htm>
- Vogel J. *Living Conditions and Inequality in the European Union*. Luxembourg: Eurostat, 1997.
- Zajczyk, F. "Problematiche teoriche e metodologiche per la misurazione della povertà". In *Classi, disuguaglianze e povertà*, Palumbo M. Milano: F. Angeli, 1993.
- Zanatta, A.L. "Conciliazione tra lavoro e famiglia" in *Famiglie: mutamenti e politiche sociali*, 307-328. Bologna: Il Mulino, 2002. (Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari, vol. 2).

C.S.R. Centro stampa e riproduzione S.r.l.
Via di Pietralata, 157 - Roma
agosto 2008 - copie 720

Serie Argomenti – Volumi pubblicati

1. *La selezione scolastica nelle scuole superiori*
2. *Stili di vita e condizioni di salute - Indagini Multiscopo sulle famiglie. Anni 1993-94*
3. *Cultura, socialità, tempo libero - Indagini Multiscopo sulle famiglie. Anni 1993-94*
4. *La media e grande impresa in Italia dal 1991 al 1994 - Struttura e dinamica demografica*
5. *Conti economici regionali delle Amministrazioni pubbliche e delle famiglie*
6. *Famiglia, abitazioni, servizi di pubblica utilità - Indagini Multiscopo sulle famiglie. Anni 1993-94*
7. *Gli incidenti stradali negli anni '90. Rischio e sicurezza sulle strade italiane*
8. *Le pensioni di invalidità in Italia. Anni 1980-94*
9. *L'interruzione volontaria di gravidanza in Italia - Un quadro socio-demografico e sanitario dalla legge 194 ad oggi*
10. *I sistemi locali del lavoro 1991*
11. *Il reddito delle famiglie agricole - Un'analisi dinamica e strutturale per il decennio 1984-93*
12. *I lettori di libri - Comportamenti e atteggiamenti degli italiani nei confronti della lettura*
13. *Come cambia il commercio - Modificazioni strutturali e dinamica occupazionale (1980-96)*
14. *Il mercato degli audiovisivi in Italia - Un'analisi strutturale per il periodo 1980-96*
15. *Le organizzazioni di volontariato in Italia - Strutture, risorse ed attività*
16. *Le statistiche agrarie verso il 2000. Contributi di ricerca all'analisi strutturale e socioeconomica delle aziende*
17. *I Comitati per le pari opportunità nella pubblica amministrazione. Esperienze e problemi nello sviluppo di una cultura di genere*
18. *Nascere nelle 100 Italie. Comportamenti coniugali e riproduttivi nelle province italiane negli anni '80 e '90*
19. *Gli indici delle vendite al dettaglio per ripartizione geografica. Metodologie e risultati*
20. *I trasporti su strada e l'ambiente*
21. *Devianza e disagio minorile*
22. *Le esportazioni dai sistemi locali del lavoro. Dimensione locale e competitività dell'Italia sui mercati internazionali*
23. *I presidi residenziali socio-assistenziali. L'assistenza residenziale a bambini, ragazzi, adulti e anziani - Anno 1999*
24. *La stima ufficiale della povertà in Italia. 1997-2000*
25. *La sicurezza dei cittadini. Un approccio di genere*
26. *Aspetti socio-rurali in agricoltura - Anno 1999*
27. *Principali fattori agricoli di pressione sull'ambiente - Anno 1998*
28. *L'organizzazione dei tempi di lavoro: la diffusione degli orari "atipici"*
29. *Lo sport che cambia. I comportamenti emergenti e le nuove tendenze della pratica sportiva in Italia*
30. *Le cooperative sociali in Italia - Anno 2001*
31. *Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere*
32. *I tempi della vita quotidiana. Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo*
33. *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*



Produzione editoriale
&
Altri servizi

La produzione editoriale

LE PUBBLICAZIONI A CARATTERE GENERALE

Annuario statistico italiano 2007
pp. XXIV+856+1 cd-rom; € 50,00
ISBN 978-88-458-1555-3

Atti - Ottava Conferenza Nazionale di Statistica
novembre 2006
pp. 160+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 978-88-458-1569-0

Bollettino mensile di statistica
pp. 168 circa; € 15,00
ISSN 0021-3136

Compendio statistico italiano 2006
pp. 388; € 15,00
ISBN 978-88-458-1374-0

Italian Statistical Abstract 2005
pp. 376; € 15,00
ISBN 978-88-458-1316-0

Metodi e software per la codifica automatica e assistita dei dati
Tecniche e strumenti
n. 4, edizione 2007
pp. 184; € 17,00
ISBN 978-88-458-1544-7

Rapporto annuale
La situazione del Paese nel 2006
pp. XXXII+496; € 27,00
ISBN 978-88-458-1550-8
ISSN 1594-3135

Rapporto annuale
La situazione del Paese nel 2006
pp. XXXII+496+1 cd-rom; € 32,00
ISBN 978-88-458-1548-5
ISSN 1594-3135

LE NOVITÀ EDITORIALI A CARATTERE TEMATICO

AMBIENTE E TERRITORIO

Agrienvironmental indicators: methodologies, data needs and availability
Essays, n. 16/2006
pp. 140; € 14,00
ISBN 978-88-458-1360-3

Waste statistics on agriculture, forestry and fishing sectors
Essays, n. 17/2006
pp. 144; € 14,00
ISBN 978-88-458-1359-7

Water resources assessment and water use in agriculture
Essays, n. 18/2006
pp. 196; € 14,00
ISBN 978-88-458-1364-1

Atlante statistico dei comuni
Informazioni, n. 25, edizione 2006
pp. 68+1 cd-rom; € 14,00
ISBN 88-458-1362-2

Il calcolo della spesa pubblica per la protezione dell'ambiente (*)
Metodi e norme, n. 33, edizione 2006
pp. 368; € 26,00
ISBN 978-88-458-1380-1

POPOLAZIONE

Avere un figlio in Italia
Approfondimenti tematici dall'indagine campionaria sulle nascite
anno 2002
Informazioni, n. 32, edizione 2006
pp. 120+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 88-458-1377-0

Decessi: caratteristiche demografiche e sociali (*)
anno 2002
Annuari, n. 11, edizione 2007
pp. 144; € 13,00
ISBN 978-88-458-1540-9

Matrimoni, separazioni e divorzi (*)
anno 2003
Annuari, n. 16, edizione 2006
pp. 164+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 88-458-1371-1

Popolazione comunale per sesso, età e stato civile
anni 2002-2005
Informazioni, n. 29, edizione 2006
pp. 184+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 88-458-1372-X

Popolazione e movimento anagrafico dei comuni
anno 2004
Annuari, n. 17, edizione 2006
pp. 280+1 cd-rom; € 27,00
ISBN 88-458-1373-8

SANITÀ E PREVIDENZA

I bilanci consuntivi degli enti previdenziali (*)
anno 2005
Informazioni, n. 9, edizione 2007
pp. 108+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 978-88-458-1560-7

Cause di morte
anno 2002
Annuari, n. 18, edizione 2007
pp. 420; € 32,00
ISBN 978-88-458-1542-3

Decessi: caratteristiche demografiche e sociali (*)
anno 2002
Annuari, n. 11, edizione 2007
pp. 144; € 13,00
ISBN 978-88-458-1540-9

Dimissioni dagli istituti di cura per aborto spontaneo
anni 2002-2003
Informazioni, n. 20, edizione 2006
pp. 118; € 19,00
ISBN 88-458-1350-9



L'interruzione volontaria di gravidanza in Italia
anno 2003
Informazioni, n. 1, edizione 2006
pp. 118; € 14,00
ISBN 88-458-1314-2

Le organizzazioni di volontariato in Italia (*)
anno 2003
Informazioni, n. 27, edizione 2006
pp. 172+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 88-458-1365-7

Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale (*)
I - I trattamenti pensionistici
anno 2005
Annuari, n. 9, edizione 2007
pp. 128+1 cd-rom; € 18,00
ISBN 978-88-458-1553-9

Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale (*)
II - I beneficiari delle prestazioni pensionistiche
anno 2004
Annuari, n. 8, edizione 2006
pp. 124+1 cd-rom; € 18,00
ISBN 978-88-458-1383-2

Stime preliminari della mortalità per causa nelle regioni italiane
anno 2004
Informazioni, n. 1, edizione 2007
pp. 116+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 978-88-458-1381-8

Struttura e attività degli istituti di cura
anno 2003
Informazioni, n. 10, edizione 2006
pp. 126+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 88-458-1331-2

CULTURA

La classificazione Istat dei titoli di studio italiani
anno 2003
Metodi e norme, n. 30, edizione 2006
pp. 96+1 cd-rom; € 15,00
ISBN 88-458-1340-1

I laureati e lo studio (*)
Inserimento professionale dei laureati
Indagine 2004
Informazioni, n. 3, edizione 2007
pp. 116+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 978-88-458-1386-3

Statistiche culturali
anno 2005
Annuari, n. 45, edizione 2007
pp. 176+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 978-88-458-1546-1

FAMIGLIA E SOCIETÀ

I consumi delle famiglie
anno 2004
Annuari, n. 11, edizione 2006
pp. 160+1 cd-rom; € 21,00
ISBN 88-458-1348-7

Diventare padri in Italia
Fecondità e figli
secondo un approccio di genere
Argomenti, n. 31, edizione 2006
pp. 344; € 27,00
ISBN 88-458-1355-X

Reddito e condizioni di vita
anno 2004
Informazioni, n. 31, edizione 2006
pp. 172+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 978-88-458-1376-4

Il sistema di indagini sociali multiscopo
Metodi e norme, n. 31, edizione 2006
pp. 276; € 22,00
ISBN 88-458-1341-X

Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli
anno 2003
Informazioni, n. 18, edizione 2006
pp. 208+1 cd-rom; € 27,00
ISBN 88-458-1347-9

L'uso del tempo
anni 2002-2003
Informazioni, n. 2, edizione 2007
pp. 236+1 cd-rom; € 27,00
ISBN 978-88-458-1385-6

I viaggi in Italia e all'estero nel 2004 (*)
Informazioni, n. 15, edizione 2006
pp. 94+1 cd-rom; € 15,00
ISBN 88-458-1339-8

La vita quotidiana nel 2005
Informazioni, n. 4, edizione 2007
pp. 284+1 cd-rom; € 27,00
ISBN 978-88-458-1387-0

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I bilanci consuntivi degli enti previdenziali (*)
anno 2005
Informazioni, n. 9, edizione 2007
pp. 108+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 978-88-458-1560-7

Il calcolo della spesa pubblica per la protezione dell'ambiente (*)
Metodi e norme, n. 33, edizione 2006
pp. 368; € 26,00
ISBN 978-88-458-1380-1

Le cooperative sociali in Italia
anno 2003
Informazioni, n. 30, edizione 2006
pp. 144+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 978-88-458-1332-0

Finanza locale: entrate e spese dei bilanci consuntivi (comuni, province e regioni)
anni 2001 e 2002
Annuari, n. 10, edizione 2006
pp. 108+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 978-88-458-1366-5

Le organizzazioni di volontariato in Italia (*)
anno 2003
Informazioni, n. 27, edizione 2006
pp. 172+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 88-458-1365-7

La ricerca e sviluppo in Italia (*)
Consuntivo 2002
Previsioni 2003-2004
Informazioni, n. 2, edizione 2006
pp. 136; € 14,00
ISBN 88-458-1315-0

Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale (*)
I - I trattamenti pensionistici
anno 2005
Annuari, n. 9, edizione 2007
pp. 128+1 cd-rom; € 18,00
ISBN 978-88-458-1553-9

Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale (*)
II - I beneficiari delle prestazioni pensionistiche - Anno 2004
Annuari, n. 8, edizione 2006
pp. 124+1 cd-rom; € 18,00
ISBN 978-88-458-1383-2

Statistiche delle amministrazioni pubbliche
anno 2003
Annuari, n. 4, edizione 2006
pp. 416+1 cd-rom; € 37,00
ISBN 978-88-458-1384-9



GIUSTIZIA E SICUREZZA

Matrimoni, separazioni e divorzi (*) anno 2003

Annuari, n. 16, edizione 2006
pp. 164+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 88-458-1371-1

Ritardi della giustizia civile e ricadute sul sistema economico

Costi della giustizia civile
rilevanti per il sistema
delle attività produttive
Quaderni del MIPA, n. 13, ed. 2006
pp. 146; € 14,00
ISBN 88-458-1352-5

Statistiche giudiziarie civili anno 2004

Annuari, n. 13, edizione 2006
pp. 248; € 22,00
ISBN 978-88-458-1368-9

Statistiche giudiziarie penali anno 2004

Annuari, n. 13, edizione 2006
pp. 336+1 cd-rom; € 32,00
ISBN 88-458-1369-X

CONTI ECONOMICI

Il calcolo della spesa pubblica per la protezione dell'ambiente (*)

Metodi e norme, n. 33, edizione 2006
pp. 368; € 26,00
ISBN 978-88-458-1380-1

Contabilità nazionale Conti economici nazionali Anni 1970-2005

Annuari, n. 10, edizione 2007
pp. 760; € 45,00
ISBN 978-88-458-1549-2

LAVORO

Forze di lavoro

Media 2006
Annuari, n. 12, edizione 2007
pp. 208+1 cd-rom; € 27,00
ISBN 978-88-458-1557-7

I laureati e lo studio (*)

Inserimento professionale dei laureati
Indagine 2004
Informazioni, n. 3, edizione 2007
pp. 116+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 978-88-458-1386-3

Lavoro e retribuzioni

anni 2001-2004
Annuari, n. 8, edizione 2007
pp. 196+1 cd-rom; € 22,00
ISBN 978-88-458-1552-2

Rilevazione mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle grandi imprese

Metodi e norme, n. 29, edizione 2006
pp. 92; € 10,00
ISBN 88-458-1328-2

La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione

Metodi e norme, n. 32, edizione 2006
pp. 208; € 22,00
ISBN 88-458-1357-6

Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale (*)

I - I trattamenti pensionistici
anno 2005
Annuari, n. 9, edizione 2007
pp. 128+1 cd-rom; € 18,00
ISBN 978-88-458-1553-9

Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale (*)

II - I beneficiari delle prestazioni
pensionistiche - Anno 2004
Annuari, n. 8, edizione 2006
pp. 124+1 cd-rom; € 18,00
ISBN 978-88-458-1383-2

Gli stranieri nella rilevazione sulle forze di lavoro

Metodi e norme, n. 27, edizione 2006
pp. 76; € 9,00
ISBN 88-458-1323-1

PREZZI

Il valore della moneta in Italia dal 1861 al 2005

Informazioni, n. 21, edizione 2006
pp. 168; € 17,00
ISBN 88-458-1351-7

AGRICOLTURA E ZOOTECNIA

Statistiche dell'agricoltura

anni 2001-2002
Annuari, n. 49, edizione 2006
pp. 356; € 32,00
ISBN 88-458-1334-7

INDUSTRIA E SERVIZI

Conti economici delle imprese anno 2003

Informazioni, n. 8, edizione 2007
pp. 138+1 cd-rom; € 19,00
ISBN 978-88-458-1556-0

Produzione e caratteristiche strutturali dell'industria siderurgica - Anni 2004-2005

Informazioni, n. 33, edizione 2006
pp. 84+1 cd-rom; € 15,00
ISBN 978-88-458-1378-8

La ricerca e sviluppo in Italia (*)

Consuntivo 2002
Previsioni 2003-2004
Informazioni, n. 2, edizione 2006
pp. 136; € 14,00
ISBN 88-458-1315-0

Statistica annuale della produzione industriale anno 2003

Informazioni, n. 5, edizione 2006
pp. 52+1 cd-rom; € 15,00
ISBN 88-458-1322-3

Statistiche dei trasporti anno 2004

Annuari, n. 5, edizione 2007
pp. 280; € 22,00
ISBN 978-88-458-1543-0

Statistiche dei trasporti marittimi anni 2002-2004

Informazioni, n. 5, edizione 2007
pp. 56+1 cd-rom; € 15,00
ISBN 978-88-458-1545-4

Statistiche del trasporto aereo anni 2004-2005

Informazioni, n. 6, edizione 2007
pp. 44+1 cd-rom; € 15,00
ISBN 978-88-458-1547-8

Statistiche sui permessi di costruire anni 2003-2004

Informazioni, n. 7, edizione 2007
pp. 36+1 cd-rom; € 15,00
ISBN 978-88-458-1551-5

I viaggi in Italia e all'estero nel 2004 (*)

Informazioni, n. 15, edizione 2006
pp. 94+1 cd-rom; € 15,00
ISBN 88-458-1339-8

COMMERCIO ESTERO

Commercio estero e attività internazionali delle imprese 2006

1. Mercati, servizi, investimenti diretti
2. Paesi, settori, regioni
+ *L'Italia nell'economia internazionale*
Rapporto ICE 2006-2007 + 1 cd-rom
+ Sintesi del Rapporto ICE
Annuari, n. 9, edizione 2007
pp. 376+440+536+48
€ 100,00 (in cofanetto)
ISBN 978-88-458-1561-4

**5° CENSIMENTO GENERALE DELL'AGRICOLTURA
22 OTTOBRE 2000**

Caratteristiche strutturali delle aziende agricole
Fascicolo nazionale; € 25,00
Fascicoli regionali; € 22,00
Fascicoli provinciali; € 22,00

Caratteristiche tipologiche delle aziende agricole
Fascicolo nazionale; € 20,00
Fascicoli regionali; € 14,00

Organizzazione e atti del 5° Censimento generale dell'agricoltura
pp. 152; € 14,00; ISBN 88-458-1287-1

APPROFONDIMENTI TEMATICI

La coltivazione della vite in Italia
Volume I - Caratteristiche generali
pp. 300; € 26,50; ISBN 88-458-1280-4
Volume II - Vitigni
pp. 248; € 22,00; ISBN 88-458-1281-2

La donna in agricoltura
pp. 316; € 14,00; ISBN 88-458-1284-7

Le imprese agricole
pp. 338; € 22,00; ISBN 88-458-1283-9

Le infrastrutture delle aziende agricole
pp. 150; € 11,50; ISBN 88-458-1279-0

La zootecnia in Italia
pp. 380; € 26,50; ISBN 88-458-1282-0

**14° CENSIMENTO GENERALE DELLA POPOLAZIONE E
DELLE ABITAZIONI - 21 OTTOBRE 2001**

Primi risultati
pp. 300+1 cd-rom; € 25,00; ISBN 88-458-0689-8

Popolazione legale
pp. 312+1 cd-rom; € 27,00; ISBN 88-458-1069-0

Per gli utenti che acquistano oltre 10 volumi dei **PRODOTTI CENSUARI** è previsto uno sconto del 25%.

Struttura demografica e familiare della popolazione residente - Italia
pp. 294+1 cd-rom; € 32,00; ISBN 88-458-1388-6

Struttura socioeconomica e condizione abitativa della popolazione residente - Italia
pp. 226+1 cd-rom; € 25,00; ISBN 88-458-1538-2

Popolazione residente e abitazioni nelle province italiane
Fascicoli provinciali; +1 cd-rom; € 19,00/27,00

Popolazione residente e abitazioni nelle regioni italiane
Fascicoli regionali; +1 cd-rom; € 27,00

Popolazione residente e abitazioni nei grandi comuni italiani
+1 cd-rom; € 17,00/19,00

I documenti - Conoscere il censimento
pp. 628+1 cd-rom; € 50,00; ISBN 88-458-1536-6

Il Piano di rilevazione e il Sistema di produzione - Conoscere il censimento
pp. 450; € 32,00; ISBN 88-458-1539-0

APPROFONDIMENTI TEMATICI

Gli stranieri in Italia: analisi dei dati censuari
pp. 248; € 20,00; ISBN 88-458-1537-4

**8° CENSIMENTO GENERALE DELL'INDUSTRIA E DEI
SERVIZI - 22 OTTOBRE 2001**

Imprese, istituzioni e unità locali
Fascicolo nazionale; € 31,50
Fascicoli regionali; € 22,00
Fascicoli provinciali; € 14,00

Distretti industriali e sistemi locali del lavoro 2001
pp. 158+1 cd-rom; € 17,00; ISBN 88-458-1505-6

Atti
pp. 262; € 11,50; ISBN 88-458-1278-2

Altri prodotti e servizi

ABBONAMENTI 2008

L'abbonamento consente di disporre di tutte le informazioni relative al settore tematico prescelto, diffuse attraverso le pubblicazioni edite nel 2008, accompagnate, ove previsto, da supporto informatico (floppy disk, cd-rom). Gli abbonati riceveranno per posta i prodotti che saranno via via pubblicati nel/i settore/i prescelto/i, editi nell'anno di sottoscrizione dell'abbonamento, ad esclusione dei volumi inseriti nelle collane: Tecniche e strumenti, Essays, Quaderni del Mipa e Censimenti. Oltre all'abbonamento ai singoli settori editoriali è prevista la modalità di abbonamento "Tutti i settori", che comprende tutta la produzione editoriale dell'Istituto edita nel 2008 compresi i volumi del Commercio estero. L'abbonamento all'area "Generale", infine, comprende 11 numeri del *Bollettino mensile di statistica* e l'*Annuario statistico italiano*. Tutti coloro che sottoscriveranno un abbonamento anche ad un solo settore riceveranno una copia del *Rapporto annuale*. Per meglio comprendere il sistema degli abbonamenti è possibile visionare, sul sito www.istat.it, l'elenco 2006 e l'elenco 2007 delle pubblicazioni inviate agli abbonati alle edizioni 2006 e 2007.

Per sottoscrivere gli abbonamenti si può utilizzare il modulo riportato nella pagina seguente.

WWW.ISTAT.IT

Nel sito Internet è possibile informarsi sulla produzione editoriale più recente, richiedere prodotti e servizi offerti dall'Istat, leggere e prelevare i comunicati stampa, accedere alle Banche Dati, collegarsi con altri siti nazionali e internazionali. Attraverso il catalogo on line della produzione editoriale è possibile acquisire tutte le informazioni relative ai prodotti a partire dalle edizioni 2000.

Ulteriori informazioni possono essere richieste a:

ISTAT - Direzione centrale per la diffusione dell'informazione statistica e il supporto alla produzione editoriale - PED/D
Via Cesare Balbo, 16 - 00184 ROMA - Tel. 0646733278/80 - Fax 0646733477 - e-mail: marketing@istat.it

Abbonamenti 2008

Inviare questo modulo via fax al numero 064673.3477 oppure spedire in busta chiusa a:
Istituto nazionale di statistica - DCDE - Commercializzazione e Attività promozionali - Via Cesare Balbo, 16 - 00184 Roma
Per ulteriori informazioni telefonare ai numeri 064673.3278/79/80

Desidero sottoscrivere i seguenti abbonamenti per l'anno 2008:

TIPOLOGIE DI ABBONAMENTO

PREZZI

	ITALIA Euro	ESTERO Euro
Generale (Bollettino mensile di statistica, Annuario statistico italiano)	<input type="checkbox"/> 180,00	<input type="checkbox"/> 200,00
Ambiente e territorio	<input type="checkbox"/> 70,00	<input type="checkbox"/> 80,00
Popolazione (escluso censimenti)	<input type="checkbox"/> 50,00	<input type="checkbox"/> 55,00
Sanità e previdenza	<input type="checkbox"/> 100,00	<input type="checkbox"/> 110,00
Cultura	<input type="checkbox"/> 40,00	<input type="checkbox"/> 45,00
Famiglia e società	<input type="checkbox"/> 140,00	<input type="checkbox"/> 150,00
Pubblica amministrazione	<input type="checkbox"/> 80,00	<input type="checkbox"/> 90,00
Giustizia e sicurezza	<input type="checkbox"/> 40,00	<input type="checkbox"/> 45,00
Conti economici	<input type="checkbox"/> 100,00	<input type="checkbox"/> 110,00
Lavoro	<input type="checkbox"/> 130,00	<input type="checkbox"/> 140,00
Prezzi	<input type="checkbox"/> 40,00	<input type="checkbox"/> 45,00
Agricoltura e zootecnia (escluso censimenti)	<input type="checkbox"/> 40,00	<input type="checkbox"/> 45,00
Industria e servizi (escluso censimenti)	<input type="checkbox"/> 40,00	<input type="checkbox"/> 45,00
Commercio estero	<input type="checkbox"/> 80,00	<input type="checkbox"/> 90,00
Tutti i settori (escluso censimenti)	<input type="checkbox"/> 900,00	<input type="checkbox"/> 1.000,00

Per un totale di _____
 Eventuale sconto (a) _____
Importo da pagare _____

Qualunque abbonamento comprende l'invio di una copia del *Rapporto annuale*.

(a) **Sconti e agevolazioni:** i soggetti pubblici e privati appartenenti al Sistan, gli Enti pubblici, le Biblioteche e le Università usufruiscono di uno sconto del 20% solo se sottoscrivono l'abbonamento direttamente con l'Istat.

DATI PER LA FATTURAZIONE

Ente/Cognome e Nome _____

Referente _____

Codice fiscale * _____

Partita IVA * _____

Indirizzo _____ CAP _____ Città _____

Prov. _____ Tel. _____ Fax _____ E-mail _____

* è necessario compilare sia il codice fiscale che la partita IVA

DESTINATARIO DEI PRODOTTI (compilare solo se diverso dai DATI PER LA FATTURAZIONE)

Ente/Cognome e Nome _____

Indirizzo _____ CAP _____ Città _____

Prov. _____ Tel. _____ Fax _____ E-mail _____

MODALITÀ DI PAGAMENTO:

L'importo dovrà essere versato dall'acquirente, **dopo il ricevimento della fattura**, sul c/c postale n. 619007, oppure con bonifico bancario c/o la Banca Nazionale del Lavoro, **indicando con chiarezza il numero, la data della fattura e il codice cliente**. Per i versamenti tramite bonifico le coordinate bancarie sono: c/c n. 218050, ABI 01005.8, CAB 03382.9; via swift: B.N.L.I. IT RR, codice CIN K, codice anagrafico 63999228/j; IBAN IT64K0100503382000000218050.

INFORMATIVA - I dati da lei forniti saranno utilizzati per l'esecuzione dell'ordine e per l'invio, da parte dell'Istat, di promozioni commerciali, senza alcun impegno da parte sua. Il trattamento dei dati avverrà nell'assoluto rispetto della disciplina dettata dal d.lgs. 196/2003; essi non verranno utilizzati per finalità diverse da quelle indicate e saranno trattati esclusivamente dai dipendenti dell'Istituto incaricati. Il titolare dei dati è l'Istituto nazionale di statistica, Via Cesare Balbo, 16 - 00184 Roma - tel. 064673.3267, fax 064673.3477; responsabile del trattamento dei dati è il Direttore Centrale per la diffusione dell'informazione statistica e il supporto alla produzione editoriale, anche per quanto riguarda l'esercizio dei diritti dell'interessato di cui all'articolo 7 del d.lgs. 196/2003.

Data _____ Firma _____

PVABB08

PIÙ INFORMAZIONI. PIÙ VICINE A VOI.

I Centri d'Informazione Statistica

Per darvi più servizi e per esservi più vicino l'Istat ha aperto al pubblico una rete di Centri d'Informazione Statistica che copre l'intero territorio nazionale. Oltre alla vendita di prodotti informatici e pubblicazioni, i Centri rilasciano certificati sull'indice dei prezzi, offrono informazioni tramite collegamenti con le banche dati del Sistema statistico nazionale (Sistan) e dell'Eurostat (Ufficio di statistica della Comunità europea), forniscono elaborazioni statistiche "su misura" ed assistono i laureandi nella ricerca e selezione dei dati.

Presso i Centri d'Informazione Statistica, semplici cittadini, studenti, ricercatori, imprese e operatori della pubblica amministrazione troveranno assistenza qualificata e un facile accesso ai dati di cui hanno bisogno. D'ora in poi sarà più facile conoscere l'Istat e sarà più facile per tutti gli italiani conoscere l'Italia. Per gli orari di apertura al pubblico consultare il sito www.istat.it nella pagina "Prodotti e servizi".

ANCONA Via Castelfidardo, 4
Telefono 071/5013011 Fax 071/5013085

BARI Piazza Aldo Moro, 61
Telefono 080/5789317 Fax 080/5789335

BOLOGNA Galleria Cavour, 9
Telefono 051/6566111 Fax 051/6566185-182

BOLZANO Via Michael Gamper, 1
Telefono 0471/418400 Fax 0471/418419

CAGLIARI Via Firenze, 17
Telefono 070/34998700-1 Fax 070/34998732-3

CAMPOBASSO Via G. Mazzini, 129
Telefono 0874/604854-8 Fax 0874/604885-6

CATANZARO Viale Pio X, 116
Telefono 0961/507629 Fax 0961/741240

FIRENZE Via Santo Spirito, 14
Telefono 055/2393311 Fax 055/2393335

GENOVA Via San Vincenzo, 4
Telefono 010/5849701 Fax 010/5849742

MILANO Via Porlezza, 12
Telefono 02/806132214 Fax 02/806132205

NAPOLI Via G. Verdi, 18
Telefono 081/4930190 Fax 081/4930185

PALERMO Via G. B. Vaccarini, 1
Telefono 091/6751811 Fax 091/6751836

PERUGIA Via Cesare Balbo, 1
Telefono 075/5826411 Fax 075/5826484

PESCARA Via Caduta del Forte, 34
Telefono 085/44120511-2 Fax 085/4216516

POTENZA Via del Popolo, 4
Telefono 0971/377211 Fax 0971/36866

ROMA Via Cesare Balbo, 11/a
Telefono 06/46733102 Fax 06/46733101

TORINO Via Alessandro Volta, 3
Telefono 011/5166758-64-67 Fax 011/535800

TRENTO Via Brennero, 316
Telefono 0461/497801 Fax 0461/497813

TRIESTE Via Cesare Battisti, 18
Telefono 040/6702558 Fax 040/6702599

VENEZIA-MESTRE Corso del Popolo, 23
Telefono 041/5070811 Fax 041/5070835

La Biblioteca centrale

È la più ricca biblioteca italiana in materia di discipline statistiche e affini. Il suo patrimonio, composto da oltre 500.000 volumi e 2.700 periodici in corso, comprende fonti statistiche e socio-economiche, studi metodologici, pubblicazioni periodiche degli Istituti nazionali di statistica di tutto il mondo, degli Enti internazionali e dei principali Enti e Istituti italiani ed esteri. È collegata con le principali banche dati nazionali ed estere. Il catalogo informatizzato della biblioteca è liberamente consultabile in rete sul sito Web dell'Istat alla voce Biblioteca (www.istat.it).

Oltre all'assistenza qualificata che è resa all'utenza in sede, è attivo un servizio di ricerche bibliografiche e di dati statistici a distanza, con l'invio dei risultati per posta o via fax, cui i cittadini, gli studenti, i ricercatori e le imprese possono accedere.

È a disposizione dell'utenza una sala di consultazione al secondo piano

ROMA Via Cesare Balbo, 16 Telefono 06/4673.2380 Fax 06/4673.2617

E-mail: biblio@istat.it

Orario: Piano secondo da lunedì a venerdì 9.00 - 18.00

Lavoro / Work

Famiglia e società / Household and Society

Conciliare lavoro e famiglia

Una sfida quotidiana

Con la crescita dell'occupazione femminile e l'indebolirsi del modello tradizionale di divisione dei ruoli familiari, è cresciuta anche in Italia l'attenzione ai problemi connessi alla necessità di conciliare ruoli diversi.

La rilevanza politica e sociale di questo tema non è sfuggita alla statistica ufficiale che ha prestato, negli ultimi anni, un'attenzione crescente alla rilevazione del fenomeno nelle sue varie sfaccettature.

Questo volume propone un'analisi delle principali problematiche connesse alla conciliazione tra lavoro e famiglia, utilizzando le informazioni sul tema fornite da due indagini campionarie sulle famiglie: l'indagine sulle forze di lavoro e quella multiscopo sull'uso del tempo.

Dopo avere evidenziato alcune delle peculiarità dell'Italia nel contesto internazionale con riferimento al mercato del lavoro, alla divisione di genere del lavoro familiare e alla cronica inadeguatezza delle politiche per la famiglia, lo studio descrive con ampio supporto di dati statistici l'impatto dei tempi di lavoro (retribuito e non) sulla vita quotidiana, gli strumenti che le donne, in particolare, adottano per far fronte a situazioni di sovraccarico lavorativo e gli esiti che le strategie adottate producono in termini di qualità della vita percepita.

Conciliating Work and Family

A Daily Challenge

The growth of female employment and the weakening of the traditional family have imposed Italy to analyse problems related to conciliating work and family needs. Following the social and political relevance given to this topic in the last years, the official statistics paid special attention to the study of this phenomenon in its various aspects. This book contains an analysis of the main topics related to conciliate work and family needs according to the information gathered from the Labour Force Survey and the multipurpose survey on Time Use.

This study highlights some typical Italian features in the international context with reference to labour market, gender division of household work and the inadequacy of family policies. Furthermore, it describes the impact on everyday life due to (paid and unpaid) working times. In particular, it looks at the strategies women use to face the daily "work overload" and the outcomes that these strategies produce on perceived quality of life.

ISBN 978-88-458-1573-7



9 788845 815737

€22,00