



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO
Assessorato alle Pari Opportunità

CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO UNA NECESSITÀ PER TUTTI

2007

5

© Provincia Autonoma di Trento

*Assessorato all'emigrazione,
solidarietà internazionale, sport
e pari opportunità*

Redazione del testo

Prof.sa Paola Villa, Dott.sa Barbara Franchini

Progettazione e coordinamento

dott.ssa Lucia Trettel, dott.ssa Francesca Alioli
Ufficio per le politiche di pari opportunità

FRANCHINI, Barbara

Conciliare famiglia e lavoro : una necessità per tutti / [redazione del testo Barbara Franchini, Paola Villa]. – Trento : Provincia Autonoma di Trento, 2007. – xx p. ; 21 cm. – (Osservatorio per le politiche di pari opportunità ; 5)

Nome degli A. dal verso del front.- In testa al front.: Provincia autonoma di Trento, Assessorato alle pari opportunità

1. Lavoro e famiglia – Italia 2. Lavoro e famiglia – Trentino 3. Lavoratrici madri I. Villa, Paola II. Trento (Provincia). Assessorato alle pari opportunità III. Tit. 331.44



PROVINCIA
AUTONOMA DI TRENTO
Assessorato alle Pari Opportunità

CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO UNA NECESSITÀ PER TUTTI

*Giunta della Provincia autonoma di Trento
Trento, 2007*

Osservatorio per le politiche di pari opportunità



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

**Assessorato all'emigrazione,
solidarietà internazionale,
sport e pari opportunità**

Osservatorio per le politiche di pari opportunità

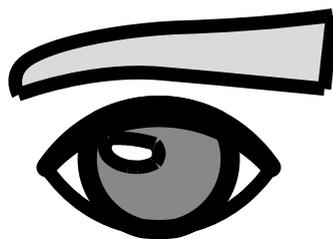


CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO UNA NECESSITÀ PER TUTTI

Introduzione	5
1. Conciliazione	7
2. Partecipazione femminile e fecondità	10
2.1 Introduzione	10
2.2 Un confronto tra l'Italia e gli altri paesi europei	11
2.3 L'andamento del tasso di occupazione in Italia e in Trentino	17
2.4 L'andamento del tasso di fecondità in Italia e in Trentino	21
2.5 Osservazioni conclusive	23
3. Difficoltà persistenti in famiglia, nel mondo del lavoro, nella società	24
3.1 In famiglia	24
3.2 Nel mondo del lavoro	27
3.3 Nella società	30
3.4 Conclusioni	32
4. Le misure di conciliazione tra la vita lavorativa e familiare	33
4.1 I congedi parentali	33
4.2 La sperimentazione di nuove forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro nelle imprese	37
4.3 Gli asili nido	46
4.4 Le operatrici di nido familiare - Tagesmutter/Tagesvater	53
4.5 I voucher conciliativi - Buoni di Servizio o di Accompagnamento	55
Riferimenti bibliografici	58



Introduzione



Questo lavoro propone alcuni elementi di riflessione sul tema della conciliazione lavoro-famiglia, concentrando l'attenzione sulle famiglie con figli piccoli. Va precisato che la conciliazione non riguarda solo le problematiche connesse con l'accudimento dei bambini, ma investe più in generale il lavoro di cura nei confronti dei soggetti fragili (malati, anziani, disabili). Ma è anche vero che la cura dei bambini riveste un'importanza centrale, all'interno del più ampio discorso sul lavoro di cura, in quanto mette direttamente l'accento sulla relazione tra maternità e partecipazione delle madri al mercato del lavoro.

Sulla base di un'analisi descrittiva sintetica, articolata su più temi, ci si propone di fornire un quadro d'insieme di un fenomeno complesso, che investe diverse dimensioni: le famiglie, il mondo del lavoro e le istituzioni pubbliche. Uno degli obiettivi del lavoro è presentare le principali misure attualmente disponibili per la conciliazione lavoro-famiglia, dare alcune indicazioni quantitative sul loro utilizzo a livello locale, infine delineare alcuni elementi per una valutazione dei progressi fatti e dei problemi aperti al fine di permettere una migliore progettazione degli interventi da realizzare nel prossimo futuro. La discussione sui principali strumenti di conciliazione introdotti dal legislatore – a livello nazionale e/o provinciale – e sui risultati conseguiti è preceduta da una breve analisi dell'andamento della relazione tra fecondità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Il Capitolo 1 introduce il tema della conciliazione. Sono presentate alcune riflessioni sul concetto al fine di evidenziare come il problema della conciliazione tra vita familiare e attività professionale non riguardi solo le madri con figli piccoli, ma interessi tutte le persone che lavorano. In una prospettiva di ampio respiro la conciliazione ha a che fare con i progetti di vita e di lavoro delle famiglie: conciliare scelte riproduttive e scelte lavorative vuol dire non dover subordinare una scelta all'altra.

Il Capitolo 2 focalizza l'attenzione sulla relazione tra partecipazione al mercato del lavoro e fecondità, mettendo a confronto l'esperienza dei principali paesi europei con quella dell'Italia, per poi considerare il caso del Trentino. L'evidenza empirica mostra come in Trentino, ma ancor di più nel paese nel suo complesso, maternità e partecipazione femminile sono ancora difficilmente conciliabili, sebbene negli anni più recenti si siano registrati alcuni timidi segnali di miglioramento riconducibili agli sforzi intrapresi per favorire la conciliazione.

Il Capitolo 3 presenta i principali risultati di alcune recenti indagini condotte a livello nazionale – riportando, dove disponibili, dati a livello regionale e/o provinciale - che testimoniano le difficoltà di conciliazione incontrate dalle donne (con figli piccoli) in ambito familiare, nel mondo del lavoro e più in generale nella società.

Il Capitolo 4 propone una lettura ragionata dell'evidenza empirica disponibile sulle principali misure di conciliazione introdotte dal legislatore a livello nazionale e/o provinciale al fine di evidenziare i progressi fatti e ciò che rimane ancora da fare per meglio favorire la conciliazione di vita lavorativa e vita familiare in Trentino.

Iva Berasi
Assessore alle Pari Opportunità



1. Conciliazione

In Italia il cammino per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro si presenta ancora irto di difficoltà: sia il tasso di occupazione femminile sia il tasso di fecondità rimangono tra i più bassi in assoluto in Europa. La conciliazione tra scelte riproduttive e scelte lavorative rimane quindi un problema irrisolto.

Conciliare significa mettere le coppie (quindi uomini e donne) nelle condizioni di poter scegliere in base alle aspettative e ai progetti di vita. Il termine conciliazione fa riferimento ai problemi sollevati nel mondo contemporaneo dalla rottura dell'armonia nella realizzazione di sé, non solo in quanto individui ma anche come coppia, con un progetto di vita familiare. I vincoli posti dal mondo del lavoro rendono difficili, quindi tendono a limitare, le scelte riproduttive. Al tempo stesso, l'organizzazione della vita familiare, quindi la divisione del lavoro di cura sia all'interno della famiglia che a livello sociale, limitano fortemente le scelte lavorative delle madri con figli piccoli.

Valentina Cardinali (2006) ben evidenzia come l'espressione "conciliazione tra vita e lavoro" chiami in causa una distorsione culturale per cui il "lavoro" (quello retribuito) non è più considerato una parte significativa della vita dei singoli, ma come un qualcosa che sottrae tempo e risorse a ciò che viene identificato con il termine "vita", ovvero tutto ciò che attiene all'individuo al di fuori della sfera lavorativa (famiglia, relazioni, tempo libero).

Si assume, implicitamente, che i due mondi siano tra loro separati, con forme e tempi sempre più incompatibili. E' questa perdita di armonia nella realizzazione di sé che ha portato all'elaborazione dell'espressione "conciliazione".

Non a caso gli anglosassoni utilizzano il termine *reconciliation* per sottolineare l'obiettivo ultimo: ri-mettere insieme, quindi in armonia, dimensioni distinte che la società ha portato a separazione, ma che fanno capo alla stessa persona. Vita familiare e vita lavorativa sono proprie di ciascun individuo. Ri-conciliare significa ricercare un nuovo equilibrio tra queste sfere naturali che appartengono ad ogni persona, in quanto tale.

La conciliazione riguarda uomini e donne: conciliare scelte riproduttive e scelte lavorative vuol dire non dover subordinare una scelta all'altra. Perseguire obiettivi di conciliazione significa favorire un'armonia nelle scelte delle coppie rispetto alle loro aspirazioni non solo come individui, ma anche come famiglia.

Tuttavia, la conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa rimane un tema avvertito più dalle donne che dagli uomini. Inoltre, è diffusa nell'opinione comune l'idea che la conciliazione sia una questione femminile. La conciliazione, se affrontata come se fosse solo un problema di donne, rischia di essere non solo discriminatoria (andando a rafforzare la segregazione esistente nel mercato del lavoro) ma anche inefficace. E' importante perciò sostenere un cambiamento culturale – che non è ancora del tutto maturato – in merito ai ruoli di genere in famiglia, nel mondo del lavoro e più in generale nella società.

Il concetto di "conciliazione" tra lavoro e famiglia è stato introdotto nei documenti nell'Unione Europea (UE) negli anni '90 con la predisposizione di raccomandazioni e direttive che muovono

dall'assunto che il problema della conciliazione non riguarda solo le donne, ma tutti i lavoratori¹. Gli Stati membri sono quindi stati invitati ad adottare provvedimenti diretti a promuovere una crescente condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi anche al fine di agevolare l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro. La Risoluzione del Consiglio Europeo (del 6 dicembre 1994) afferma che l'obiettivo di un'equa partecipazione delle donne ad una strategia di crescita economica orientata all'aumento dell'occupazione nell'UE deve essere perseguita:

“attraverso il miglioramento dell'organizzazione dell'orario di lavoro, l'agevolazione all'inserimento e al reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, una maggiore partecipazione degli uomini alla vita familiare.”
(Risoluzione del Consiglio Europeo, 1994 in: Istat, 2004a, p. 173).

Le donne hanno fatto grandi progressi, soprattutto nel campo dell'istruzione, e costituiscono un capitale umano prezioso per lo sviluppo. Ma questi progressi non si riflettono ancora in modo pieno nella posizione occupata dalle donne nel mondo del lavoro.

Se da un lato si assiste ad una crescente integrazione delle donne nel mercato del lavoro, dall'altro non è cambiata la distribuzione dei compiti familiari, né l'approccio culturale ai ruoli di genere. Il lavoro non retribuito (lavoro domestico e lavoro di cura) rimane ancora essenzialmente attribuito alle donne, mentre il lavoro retribuito è visto come il principale compito degli uomini. Da ciò segue che l'organizzazione del lavoro nelle imprese, e più in generale nella società, tende ad essere modellata sugli uomini, quindi su soggetti senza compiti di cura. In altre parole, il mondo del lavoro assume, implicitamente, che dietro ad ogni uomo che lavora ci sia una donna che si occupa della riproduzione sociale, ovvero della cura delle persone.

Questo modello stilizzato si applica ad una società fondata su una famiglia tradizionale, con l'uomo occupato a tempo pieno nel mondo del lavoro e la donna casalinga occupata a tempo pieno nel lavoro domestico e di cura.

Ma va incontro a problemi e contraddizioni in una società basata sulla famiglia a doppia partecipazione, con entrambi i partner presenti nel mercato del lavoro. Il passaggio dalla famiglia tradizionale (basata sul malebreadwinner) a quella a doppia partecipazione (dove le madri lavorano) richiede cambiamenti nell'organizzazione del lavoro all'interno della famiglia (con una maggiore condivisione delle responsabilità familiari), nella gestione dei tempi di lavoro nel sistema produttivo (che tenga conto delle esigenze delle persone con responsabilità familiare), infine nella disponibilità e accessibilità di servizi alla persona (per la cura di bambini, anziani non autosufficienti, portatori di handicap).

Con l'innalzarsi del livello di istruzione delle giovani generazioni, è cambiato l'atteggiamento delle donne verso il lavoro. È ampiamente riconosciuto che le giovani donne perseguono strategie volte ad aumentare il loro grado di indipendenza economica.

È inoltre accettato il fatto che queste giovani hanno come modello ideale di riferimento quello della doppia presenza, ovvero aspirano a rimanere presenti nel mercato del lavoro senza dover rinunciare per questo alla maternità. Laddove queste aspirazioni riescono ad essere soddisfatte, le risorse economiche della famiglia risultano più elevate, e si aprono nuovi problemi legati alla conciliazione tra lavoro per il mercato e impegni familiari.

¹ Cfr. la raccomandazione 92/241/CEE e le direttive 92/85/CEE e 96/94/CEE.



Per un numero non trascurabile di giovani donne le difficoltà di conciliazione si risolvono nella rinuncia al lavoro con l'uscita dalla vita attiva, dopo un periodo più o meno lungo di lavoro retribuito. Attorno a queste problematiche si è sviluppato il dibattito sulle difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia, e si sono moltiplicate le ricerche e le analisi volte ad evidenziare i fattori in gioco e i possibili strumenti di intervento. Ciò ha attirato l'interesse dei policy makers - a livello europeo, nazionale e locale - preoccupati di favorire l'innalzamento del tasso di occupazione femminile senza creare ripercussioni negative in termini di fecondità. Questo ha portato all'elaborazione di strategie e all'implementazione di politiche finalizzate a favorire la conciliazione lavoro-famiglia.

L'esperienza di altri paesi europei suggerisce che è possibile coniugare vita professionale e vita lavorativa. Ovvero, un innalzamento del tasso di occupazione femminile non implica, necessariamente, una caduta della fecondità. La distanza che separa la situazione nel nostro paese da quella di altri paesi europei è ancora grande, tuttavia anche in Italia è possibile individuare alcuni positivi segnali di cambiamento, seppur timidi. Negli anni più recenti, in molte regioni del Paese, inclusa anche la provincia di Trento, si è registrato un simultaneo miglioramento nei tassi di occupazione femminile e nei tassi di fecondità. I dati disaggregati a livello regionale mostrano una correlazione positiva tra variazione del tasso di fecondità e variazione del tasso di occupazione femminile: entrambi i tassi sono aumentati di più nelle regioni del Centro-Nord, quindi anche in Trentino, laddove lo sforzo per rafforzare le misure di conciliazione (in primo luogo, l'aumento nella dotazione di asili nido) è stato più intenso.

2. Partecipazione femminile e fecondità

2.1 Introduzione

In una prospettiva di lungo periodo, i principali problemi di carattere socio-economico presenti nei paesi dell'UE sono individuabili nei seguenti indicatori: basso tasso di fecondità, basso tasso di occupazione ed elevata incidenza della povertà nei nuclei familiari con figli minori.

Questi tre problemi sono tra loro connessi e la loro soluzione dipenderà dalla capacità di elevare i tassi di attività della popolazione femminile senza ripercussioni negative sulle scelte riproduttive delle famiglie, in altre parole rendendo possibile la realizzazione del numero di figli desiderato.

In Europa, a causa dei bassi tassi di fecondità e del progressivo aumento dell'aspettativa di vita, la popolazione sta invecchiando. L'andamento demografico pone difficili sfide al modello sociale europeo. Al fine di consentire ai sistemi pensionistici, ai sistemi sanitari e all'assistenza di lunga durata di continuare a perseguire i relativi obiettivi e mantenere la sostenibilità finanziaria è cruciale un allargamento dell'offerta di lavoro.

Un aumento del tasso di occupazione è necessario non solo ai fini della sostenibilità dei sistemi di welfare, ma anche per migliorare le performance dell'economia europea.

Le riserve di lavoro potenziale cui attingere per innalzare i tassi di occupazione nei singoli paesi sono costituite dagli immigrati, dai lavoratori anziani (identificati nella fascia di età 55-64 anni) e dall'ulteriore innalzamento dei tassi di attività femminili. In termini assoluti, la principale componente della forza lavoro potenziale è costituita dalle donne. Ciò giustifica l'enfasi posta sull'innalzamento del tasso di occupazione femminile all'interno della strategia europea per l'occupazione (SEO).

Infine, per ridurre il rischio di povertà ed esclusione sociale è cruciale favorire l'occupazione delle madri con figli piccoli. Una delle caratteristiche comuni della povertà nei paesi europei è la sua concentrazione nelle famiglie con minori.

Ciò è connesso al fatto che in tutti i paesi europei la mancanza di lavoro è un'importante causa di povertà. Il rischio di povertà per i nuclei familiari si riduce in modo significativo all'aumentare del numero di percettori di reddito. Vale la pena ricordare che la maggior parte dei minori poveri vive in famiglie in cui entrambi i genitori sono presenti, ma uno solo è occupato.

La povertà in questi casi non dipende dalla assoluta mancanza di lavoro e di reddito, ma dall'insufficienza del reddito rispetto ai bisogni familiari. Facilitare l'accesso delle donne all'occupazione significa aumentare il reddito delle famiglie con minori, riducendone il rischio di povertà.

In breve, negli ultimi decenni è andata emergendo la consapevolezza che le donne giocano un ruolo centrale nei cambiamenti in atto nei mercati del lavoro in quanto la partecipazione attiva delle donne è indispensabile per il perseguimento di tre importanti obiettivi: per favorire la sostenibilità del modello sociale europeo (basato su un sistema di sicurezza sociale di tipo universale), per migliorare il tasso di crescita del sistema economico europeo e, infine, per ridurre il rischio di povertà ed esclusione sociale. Un aumento dei tassi di occupazione femminile nei paesi europei implica principalmente una maggiore partecipazione delle madri alla vita attiva, pertanto un aumento nella diffusione delle coppie con minori in cui entrambi i partner sono impegnati nel lavoro retribuito.



Dove ciò avviene, la conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare è, in qualche modo, affrontata e risolta.

L'espressione "in qualche modo" vuole sottolineare che in tutti i paesi europei il problema è risolto solo in parte, anche se in alcuni sembra affrontato in modo più soddisfacente rispetto ad altri. In tutti i paesi si rileva infatti un deficit di benessere della famiglia, identificato in base alla differenza tra il numero di figli desiderato e quello realizzato, e un deficit di posti di lavoro per le madri, identificato in base alla differenza tra preferenze nel modello lavorativo della famiglia e partecipazione effettiva delle madri (Villa, 2004).

Il lavoro delle donne è essenziale per migliorare il livello di benessere economico delle famiglie, e ridurre quindi il rischio di povertà, ma è importante anche per la società nel suo complesso.

Ciò spiega la scelta fatta nel Consiglio Europeo di Lisbona (nel 2000) di aver posto come obiettivo da raggiungere per il 2010 non solo un tasso di occupazione totale pari al 70%, ma di aver anche esplicitato l'obiettivo di un tasso di occupazione femminile pari al 60%. Per raggiungere tale risultato è necessario promuovere misure volte ad incentivare la presenza femminile nel mercato del lavoro.

Di qui la necessità di implementare politiche che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Tra queste spicca lo sviluppo dei servizi per la prima infanzia che dovrebbe arrivare ad un livello pari al 33% dei bambini in età 0-3 anni.

La strategia di Lisbona punta quindi a supportare un sistema nel quale entrambi i coniugi lavorano, un sistema a doppia partecipazione che riduce attraverso il lavoro il rischio di povertà, senza ripercussioni negative sui tassi di fecondità.

2.2 Un confronto tra l'Italia e gli altri paesi europei

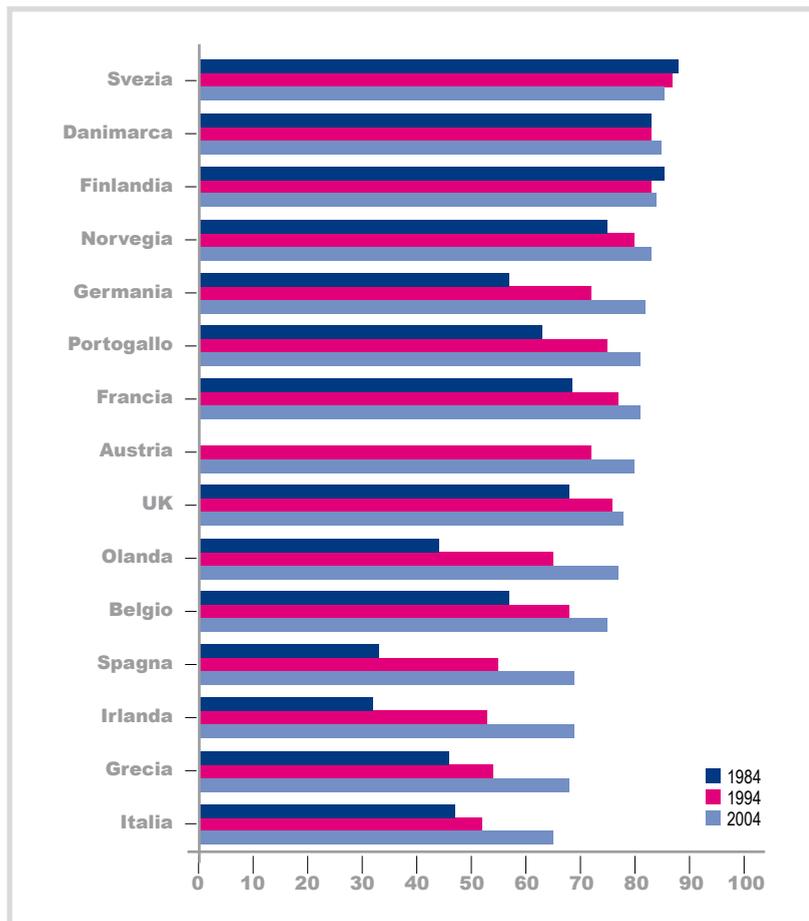
Negli ultimi decenni, nella maggioranza dei paesi industrializzati la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è andata aumentando.

Poiché qui interessa focalizzare l'attenzione sulle donne nell'età centrale (quando vi sono figli minori in famiglia), consideriamo il tasso di partecipazione delle donne nelle classi di età centrali (25-54 anni).

La figura 2.1 riporta per i principali paesi europei l'andamento del tasso di partecipazione delle donne nel periodo 1984-2004.

Per comodità di lettura, i paesi sono ordinati in modo decrescente in base al tasso di partecipazione registrato nel 2004.

➤ **Figura 2.1** **IL TASSO DI PARTECIPAZIONE DELLE DONNE NELLE ETÀ CENTRALI (25-54 ANNI) NEI PAESI EUROPEI. 1984, 1994 E 2004 (%)**



Fonte: OECD database on Labour Force Statistics.

Già nel 1984, il tasso di partecipazione femminile era molto elevato (tra l'80 e il 90%) in Svezia, Finlandia e Danimarca. In un secondo gruppo di paesi - Norvegia, Portogallo, Regno Unito e Francia - con tassi al di sopra del 60% nel 1984, si registrano aumenti rilevanti che portano il tasso di partecipazione femminile attorno all'80% nel 2004. Germania e Olanda, con tassi al di sotto del 60% all'inizio del periodo, registrano aumenti molto consistenti, raggiungendo livelli simili a



quelli del secondo gruppo di paesi. In un terzo gruppo di paesi – Italia, Grecia, Irlanda e Spagna - con tassi di partecipazione al di sotto del 50% nel 1984, nonostante gli aumenti rilevanti registrati (ma tra loro differenziati) nel ventennio, il tasso di partecipazione rimane più basso della media. Va segnalato il caso dell'Italia che registra nel periodo considerato incrementi modesti (rispetto a Spagna, Grecia e Irlanda), scendendo quindi dalla quartultima all'ultima posizione.

Date le differenze tra i paesi sia negli incrementi complessivi registrati dalla partecipazione femminile sia nei livelli raggiunti, vale la pena verificare in che misura le dinamiche nella fecondità hanno risentito dell'andamento della partecipazione femminile. Prima di esaminare i dati sulla fecondità sono necessarie due precisazioni. In primo luogo, va ricordato che in tutti i paesi europei il tasso di fecondità totale (TFT, o numero medio di figli per donna)² è da tempo inferiore a 2,1, che corrisponde al tasso necessario per mantenere costante la popolazione. In secondo luogo, il numero medio di figli "desiderato"³ è non solo sistematicamente superiore al tasso di fecondità effettivo, ma è piuttosto simile tra i paesi europei, attestandosi attorno a 2,2-2,3 figli per donna (Villa, 2004).

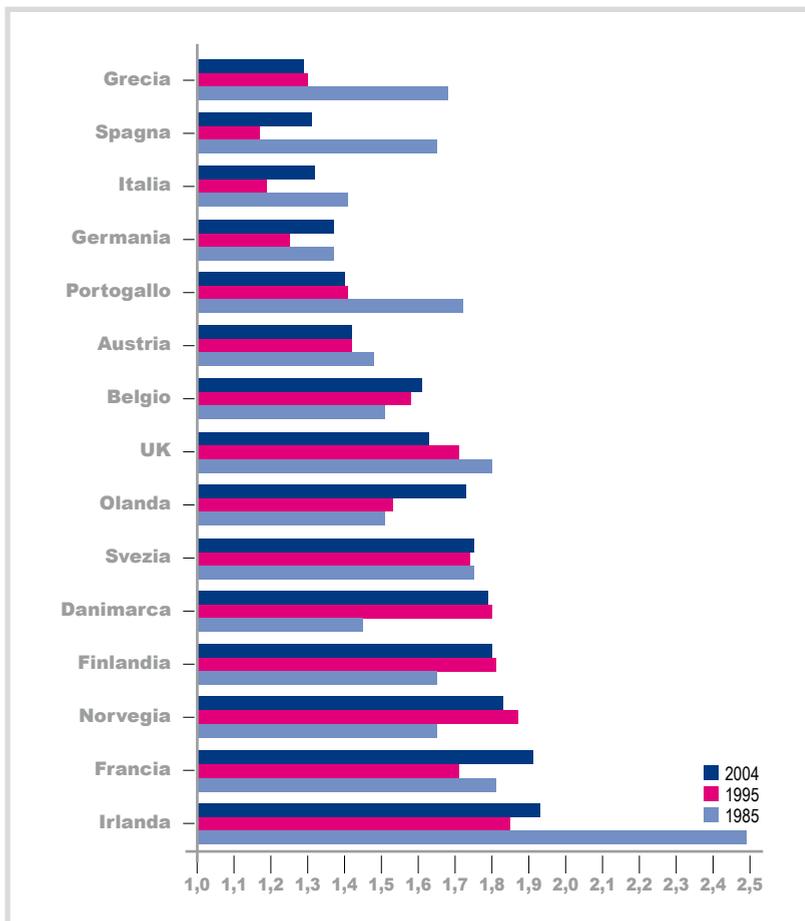
La figura 2.2 riporta l'andamento del tasso di fecondità nel periodo 1985-2004 per i principali paesi europei. Per comodità di lettura, i paesi sono ordinati in modo decrescente in base al TFT registrato nel 2004. Nel 1985 il tasso di fecondità era compreso tra un massimo attorno a 2,5 (in Irlanda) e un minimo attorno a 1,4 (in Germania e Italia); nel 2004 i valori massimi e minimi sono più vicini: 1,9 (in Francia e Irlanda) e 1,3 (in Grecia, Spagna e Italia). C'è stato quindi un processo di convergenza su tassi di fecondità medio-bassi, inferiori sia al numero di figli desiderato (attorno a 2,3) sia al livello richiesto per mantenere costante la struttura della popolazione per età (pari a 2,1). Tutti i paesi europei sono interessati dall'invecchiamento della popolazione e da una mancata realizzazione di maternità. Tuttavia, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, non è riscontrabile una chiara relazione tra dinamiche della partecipazione e dinamiche della fecondità.

I dati sull'andamento della fecondità nel periodo 1985-2004 mostrano differenze di rilievo tra i paesi. In un primo gruppo di paesi si osserva un deciso incremento della fecondità: Danimarca e Olanda innanzitutto, seguite da Francia, Norvegia e Finlandia, registrano incrementi significativi attestandosi nel 2004 su tassi di fecondità attorno a 1,8. Sullo stesso livello si mantiene, in tutto il periodo, la Svezia. Si registrano invece decrementi o solo modesti recuperi (rispetto alla bassa fecondità iniziale) nel Regno Unito, Belgio, Austria, Germania, Italia, Spagna e Grecia.

² Il TFT esprime il numero medio di figli per donna in un dato anno di calendario. E' dato dalla somma dei quozienti specifici di fecondità per età, calcolati rapportando per ogni età feconda (15-49 anni) il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile.

³ Questo indicatore, calcolato sulla base di domande sui figli già avuti e quelli che si vorrebbero avere in futuro, rappresenta una misura delle aspettative di fecondità delle donne che hanno avuto almeno un figlio.

> **Figura 2.2 IL TASSO DI FECONDITÀ TOTALE NEI PAESI EUROPEI. 1985, 1994 E 2004**



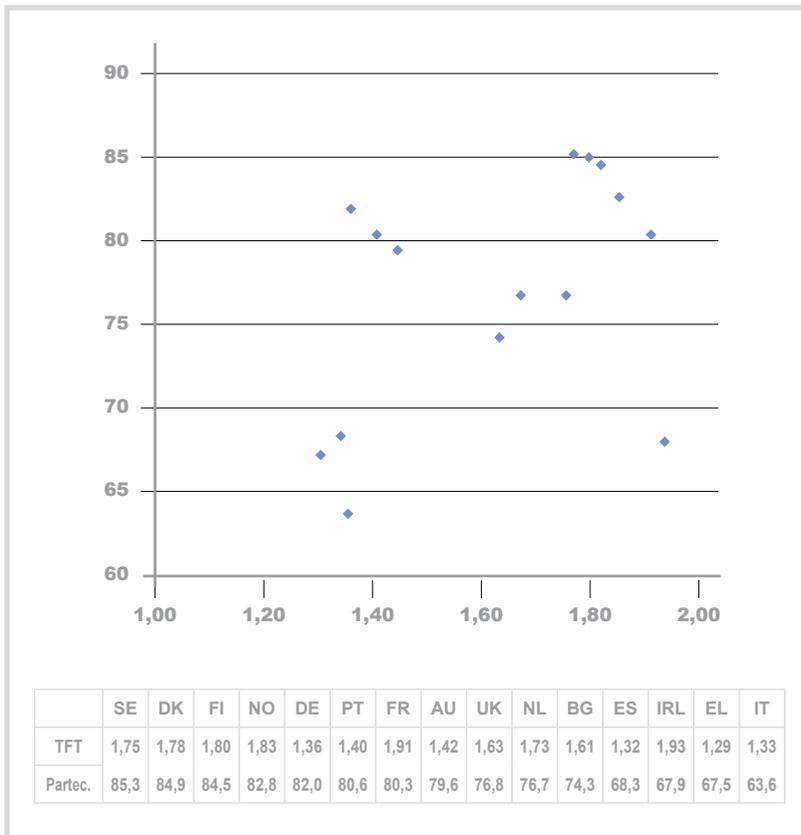
Fonte: Council of Europe (2006), *Recent demographic developments in Europe. 2005*, Council of Europe Publishing, Strasbourg

Come risultato di queste dinamiche si osserva, la presenza di Norvegia, Finlandia, Danimarca, Svezia e Olanda tra i paesi con i più alti tassi di fecondità nel 2004 (tra 1,7 e 1,8) e la presenza di Italia, Spagna e Grecia tra i paesi con i più bassi tassi di fecondità (attorno a 1,3). Come si è visto in precedenza, il primo gruppo di paesi è anche caratterizzato da una elevata partecipazione femminile, a differenza del secondo gruppo. Questo risultato fa presupporre che il problema della conciliazione tra scelte lavorative e scelte riproduttive è affrontato e risolto in modo diverso, con differenze di rilievo tra i paesi. Al fine di chiarire questo aspetto, la figura



2.3 riporta per i paesi europei qui considerati il tasso di partecipazione femminile e il tasso di fecondità nel 2004. Ogni punto nel grafico indica un paese, per ogni paese si può leggere il tasso di fecondità sull'asse orizzontale e il tasso di partecipazione su quello verticale. I dati riportati mostrano che la relazione tra partecipazione e fecondità non è lineare.

> **Figura 2.3** IL TASSO DI FECONDITÀ TOTALE E IL TASSO DI PARTECIPAZIONE FEMMINILE (25-54 ANNI) NEI PAESI EUROPEI NEL 2004



Fonte: OECD database on Labour Force Statistics; Council of Europe (2006), *Recent demographic developments in Europe. 2005*, Council of Europe Publishing, Strasbourg

Se si considera anche la dinamica registrata da partecipazione e fecondità negli ultimi venti anni, è possibile raggruppare i paesi in tre grandi gruppi. In un primo gruppo di paesi (Norvegia, Finlandia, Danimarca e Svezia) una elevata partecipazione femminile è associata ad una lieve ripresa della fecondità, che si attesta su valori decisamente superiori alla media (rispettivamente

circa 1,8 e 1,5). In un secondo gruppo di paesi l'aumento nella partecipazione si è accompagnato ad un recupero della fecondità (Olanda, Francia).

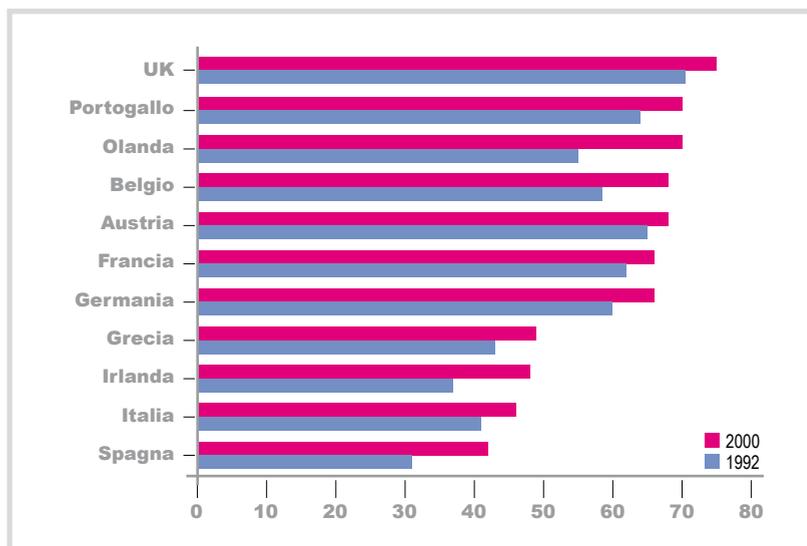
In un terzo gruppo di paesi, viceversa, sembra ancora essere forte il trade-off tra partecipazione al mercato del lavoro e maternità. E' questo il caso di Germania e Austria che hanno attualmente tassi di partecipazione abbastanza elevati (82% e 79,6%, rispettivamente) ma tassi di fecondità al di sotto della media (1,36 e 1,42 rispettivamente).

Ma il trade-off appare ancor più marcato in Grecia, Spagna e Italia dove – nonostante i timidi segnali di ripresa nel TFT – il tasso di partecipazione femminile rimane notevolmente più basso.

In tutti i paesi il tasso di fecondità effettivo si discosta dal numero di figli desiderato (attorno a 2,3 figli per donna), ma questa discrepanza è più marcata in alcuni paesi rispetto ad altri. Questo gap è il risultato dell'esistenza di ostacoli quali il tardo ingresso nel mercato del lavoro, l'instabilità dell'impiego, la mancanza di un sostegno alle famiglie con figli minori (assegni per i minori, congedi parentali, disponibilità di nidi, ecc.).

E' dimostrato che le misure a favore dell'occupazione delle madri hanno un impatto positivo sulla fecondità e sul benessere delle famiglie. Infatti, i paesi dell'Europa settentrionale vantano i maggiori tassi di occupazione ed, al contempo, i più elevati tassi di fecondità, grazie ad un'effettiva implementazione di politiche family friendly tanto nel proprio sistema di welfare come nei sistemi di organizzazione del lavoro delle imprese.

➤ **Figura 2.4 LE COPPIE A DOPPIA PARTECIPAZIONE NEI PAESI DELL'UE, 1992 E 2000 (%)**



Fonte: Eurostat (2002).



Favorire l'occupazione delle madri, quindi facilitare la conciliazione lavoro-famiglia, si traduce nella diffusione delle famiglie a doppia partecipazione e nella riduzione del rischio di povertà nelle famiglie con minori. La figura 2.4 mostra che laddove la partecipazione femminile è elevata, la maggioranza delle famiglie è costituita da coppie a doppia partecipazione, con i due partner occupati. E' questo il caso dei paesi del Nord Europa (Regno Unito, Olanda, Francia e Germania). Viceversa, laddove la partecipazione femminile è bassa, la maggioranza delle famiglie ha un solo percettore di reddito (il maschio, capofamiglia). E' questo il caso dei paesi del Mediterraneo (Grecia, Italia e Spagna) e Irlanda. E sono questi i paesi che registrano elevati livelli nel rischio di povertà per i minori (0-15 anni): 24% in Italia e Spagna, 22% in Irlanda, 19% in Grecia (Eurostat database, in Villa, 2007, tab. 3).

Nella maggioranza dei paesi europei il rischio di povertà è più elevato tra i minori (0-15 anni) rispetto al resto della popolazione (16 anni e più). Fanno eccezione i paesi del Nord Europa (Danimarca, Svezia, Finlandia, Norvegia), caratterizzati da un basso rischio di povertà tra i minori, inferiore al resto della popolazione. Come è naturale aspettarsi, in tutti i paesi la mancanza di lavoro nelle famiglie è una importante causa di povertà ed il rischio di povertà si riduce in modo rilevante all'aumentare dell'intensità lavorativa nel nucleo, cioè all'aumentare del numero di occupati in famiglia. Nell'UE15 il rischio di povertà nelle famiglie con figli (a carico) è pari al 63% dove nessuno risulta occupato, al 39% dove meno della metà delle persone in età di lavoro risulta occupato, al 18% nei nuclei dove alcuni (ma non tutti) sono occupati, e al 7% nei nuclei dove tutti sono occupati. Per l'Italia, il rischio di povertà nelle famiglie con minori in base all'intensità lavorativa del nucleo è grossomodo in linea con quanto osservato per la media UE15: si passa da un massimo del 70% per le famiglie senza occupazione ad un minimo del 5% dove tutti sono occupati. Ciò implica che l'alto rischio di povertà registrato nel nostro paese tra i minori (0-15 anni) è in larga parte attribuibile all'ancora elevata diffusione delle famiglie monoreddito, con la donna casalinga. La maggior parte dei minori poveri vive, infatti, in famiglie in cui entrambi i genitori sono presenti, ma uno solo è occupato. La povertà in questi casi non dipende dalla assoluta mancanza di lavoro (e di reddito), ma dall'insufficienza del reddito rispetto ai bisogni familiari. Facilitare l'accesso delle donne all'occupazione significa aumentare il reddito delle famiglie con minori, riducendone il rischio di povertà. In conclusione, per ridurre il rischio di povertà nelle famiglie con minori è cruciale favorire l'occupazione delle madri.

2.3 L'andamento del tasso di occupazione in Italia e in Trentino

Nel paragrafo precedente si è visto che anche in Italia l'occupazione femminile è andata aumentando nel tempo, ma meno intensamente rispetto agli altri paesi europei; si è inoltre osservato che, nonostante l'inversione nel trend della fecondità registrato nell'ultimo decennio, il numero medio di figli per donna nel nostro paese è tuttora molto al disotto di quello osservato nei paesi ad alta partecipazione femminile.

Se è vero che in Italia l'aumento dell'occupazione femminile nel lungo periodo è stato lento rispetto all'esperienza degli altri paesi, è pur vero che è stato di grande rilievo nella storia del paese. Nel 1977 il tasso di occupazione femminile (calcolato con riferimento alla popolazione in età di lavoro, sulla base delle vecchie serie dell'indagine Istat sulle forze di lavoro) era solo del 32%, cioè poco più della metà rispetto all'obiettivo di Lisbona (60%); nei quindici anni successivi era cresciuto in modo discontinuo, con un brusco calo in corrispondenza della recessione del 1992-93.

A metà degli anni '90, il tasso di occupazione femminile era decisamente basso: attorno al 36%. Ma a partire dalla metà degli anni '90, si sono registrati costanti e progressivi aumenti che hanno innalzato il tasso di occupazione femminile a circa il 43%, per il paese nel suo complesso. L'innalzamento nel tasso di occupazione medio è il risultato di cambiamenti significativi nel profilo per età (v. fig. 2.5).

Negli anni '70, la stragrande maggioranza delle donne in età di lavoro era inattiva; era inoltre alta la quota di donne senza alcuna esperienza lavorativa. Tra la minoranza di donne presenti sul mercato del lavoro il comportamento prevalente era di rimanere attive fino al matrimonio o alla nascita del primo figlio. Il profilo dei tassi di occupazione per età aveva quindi il tipico andamento di una V rovesciata, con un picco attorno ai 27 anni, seguito da una progressivo brusco calo. In quegli anni, il problema della conciliazione era risolto con l'uscita dal mercato del lavoro per dedicarsi completamente al lavoro di cura.

Con l'innalzarsi del livello d'istruzione delle giovani generazioni di donne il profilo partecipativo si è modificato radicalmente.

E' aumentato non solo il numero di giovani donne che entrano nel mercato del lavoro, ma si è progressivamente innalzata l'età media di ingresso nel lavoro (come risultato sia dell'innalzamento della scolarità, sia della disoccupazione giovanile crescente) ed è cambiato il modello partecipativo. La stragrande maggioranza delle nuove generazioni di donne rimane attiva anche dopo la formazione di una famiglia e la nascita dei figli.

Il profilo del tasso di occupazione femminile per età nel 2003 (v. fig. 2.5) ha il tipico andamento a U rovesciata: aumenta fino a raggiungere un livello massimo attorno ai 29-30 anni di età, rimane su livelli elevati (attorno al 57%) per tutte le età centrali (30-50 anni circa), e poi cala rapidamente.

Il cambiamento non solo nel profilo partecipativo per età è indubbiamente molto forte e sta ad indicare l'aumento nell'occupazione femminile, pertanto l'innalzamento nel tasso di occupazione complessivo registrato in Italia nel lungo periodo, è da attribuire principalmente all'innalzamento del tasso di occupazione delle madri (con figli minori).

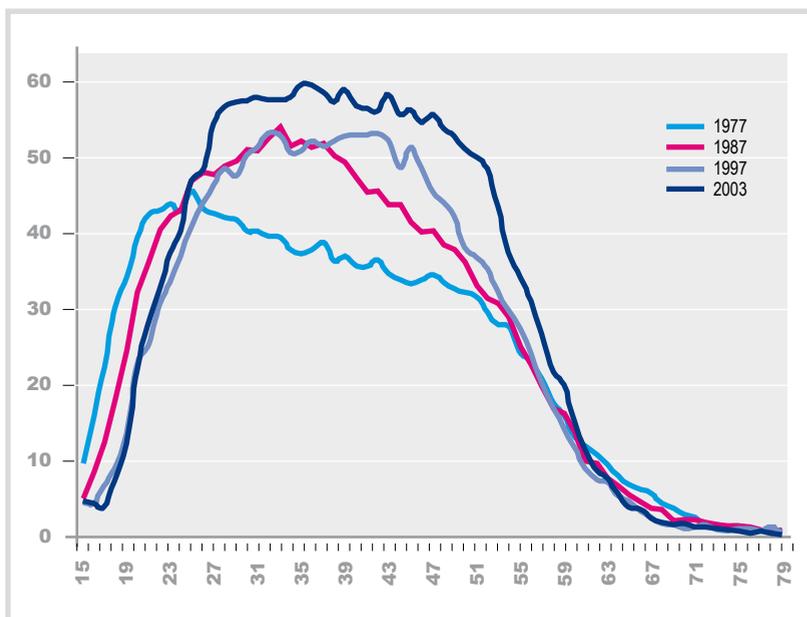
Sebbene non siano disponibili dati a livello provinciale con questo livello di disaggregazione⁴, è possibile estendere l'analisi precedente anche al caso del Trentino.

In altre parole, anche in Trentino, l'innalzamento registrato nel tempo nel tasso di occupazione complessivo è dovuto all'aumento dell'offerta femminile, e questo aumento è riconducibile in gran parte all'aumento del tasso di occupazione delle madri.

⁴ Le indagini Istat sulle forze di lavoro si basano su un ampio campione di famiglie, la cui rappresentatività a livello provinciale è assicurata limitatamente alle principali variabili.



> Fig. 2.5 **L'EVOLUZIONE DEL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PER ETÀ IN ITALIA, 1977-2003 (%)**



Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro, vecchia serie (nostre elaborazioni).

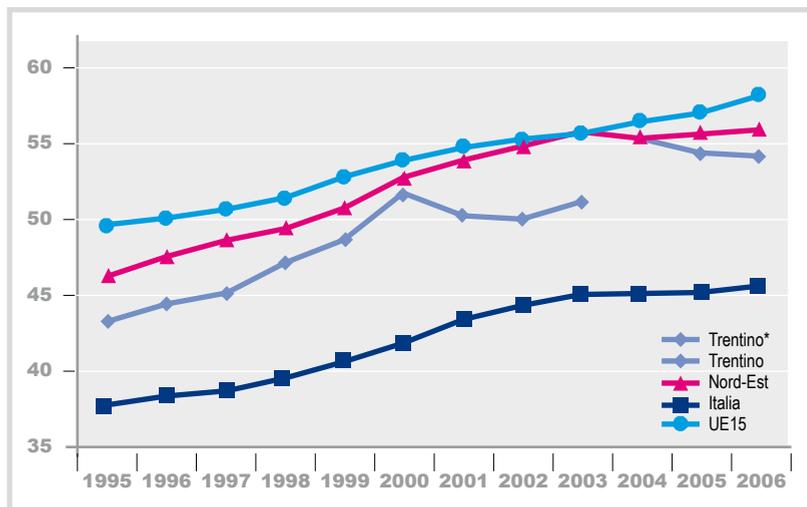
Si è in precedenza osservato, commentando l'andamento del tasso di occupazione femminile in Italia nel lungo periodo, che è a partire dal 1995 che l'aumento è stato non solo continuo ma anche più marcato rispetto al periodo precedente.

Limitatamente al periodo 1995-2006, la figura 2.6 mette a confronto il trend nel tasso di occupazione femminile in Italia con quello registrato in Trentino, nel Nord-Est e nei paesi dell'UE (media UE15).

I dati per il Trentino presentano una discontinuità dovuta all'avvio da parte dell'Istat della nuova indagine sulle forze di lavoro.

Con l'avvio della nuova indagine, l'Istat ha provveduto alla ricostruzione delle vecchie serie per rendere i dati confrontabili con quelli delle nuove serie, ma limitatamente al livello nazionale e regionale. Non è pertanto possibile procedere ad un confronto puntuale.

➤ Fig. 2.6 **L'ANDAMENTO DEL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE IN TRENTO, 1995-2006 (% OCCUPATE SULLA POPOLAZIONE FEMMINILE 15-64 ANNI)**



Note:
 * I valori dal 1995 al 2003 della serie relativa al Trentino si basano sulla vecchia indagine ISTAT sulle forze di lavoro, non sono confrontabili con i valori della nuova indagine; i valori per il Nord-Est e l'Italia si basano sulla ricostruzione predisposta dall'ISTAT per renderli compatibili con i valori della nuova indagine, avviata nel 2003.
 s I valori per il 2006 sono stimati dall'OPES, sulla base dei dati trimestrali disponibili nel gennaio 2007.
 Fonte: Istat, Eurostat in: OPES, Sistema di indicatori, in: <http://www.osservatoriodeltrentino.it/indicatori/>

Pur con le dovute cautele, si può osservare che in Trentino il tasso di occupazione femminile è in tutto il periodo sensibilmente più elevato rispetto al dato nazionale, ma attestandosi su livelli leggermente inferiori a quelli del Nord-Est e della media UE15. I dati disponibili lasciano presupporre che anche in Trentino, come nel Nord-Est, il tasso di occupazione femminile è cresciuto di più della media nazionale, accorciando leggermente la distanza rispetto alla media UE15. Tuttavia, gli anni più recenti registrano un netto rallentamento, o meglio un leggero arretramento, per il Trentino che potrebbe segnalare la presenza di difficoltà maggiori rispetto al Nord-Est rispetto all'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e alla conciliazione lavoro-famiglia. A questo proposito, il Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento (Osservatorio del Mercato del Lavoro, 2006, p. 18) segnala che il recente calo nell'offerta di lavoro femminile si manifesta principalmente tra le 25-34enni, ovvero in quella fascia di età in corrispondenza della quale le donne hanno il loro primo figlio.

I dati sul tasso d'occupazione in rapporto alla tipologia familiare mostrano l'impatto negativo della vita di coppia e della presenza di figli sull'occupazione femminile. Questo tipo di disagi non è fornito dall'Istat in modo sistematico. non è quindi possibile vedere cosa è cambiato nel tempo. Tuttavia, i dati elaborati dall'Istat per il paese nel suo complesso nel 2003 mostrano un impatto negativo della vita di coppia e della presenza di figli sull'occupazione femminile in Italia: il tasso d'occupazione delle donne tra i 35 ed i 44 anni è pari



all'86,5% se single e scende al 51,5% se in coppia con figli (Istat, 2004, tab. 4.40). Si rileva un andamento inverso se invece si analizzano i dati relativi al tasso d'occupazione maschile. Anche in Trentino, come in Italia, il fatto di essere genitore ha principalmente un impatto negativo sull'occupazione delle madri. Nel 2003 il tasso di occupazione tra le single di 20-49 anni era pari al 73,2%, ma scende a 58,6% tra le madri di un bambino al di sotto dei 6 anni; viceversa per gli uomini il tasso di occupazione tra i single di 29-49 anni era pari a 85,0%, ma sale a 97,8% tra i padri di un bambino al di sotto dei 6 anni⁵. Per molte donne, la famiglia e la maternità implicano ancora la rinuncia al lavoro. Al tempo stesso per molte donne il lavoro, ma anche la lunga ed estenuante ricerca di un lavoro buono, sufficientemente tutelato, può portare al rinvio della maternità o alla rinuncia di una seconda.

2.4 L'andamento del tasso di fecondità in Italia e in Trentino

Nel nostro paese nascono in media 1,3 figli per donna in età feconda (15-49 anni). E' uno dei livelli più bassi di fecondità osservati nei paesi sviluppati, ed è il risultato di una progressiva diminuzione delle nascite in atto dagli inizi del secolo scorso, interrotta solo attorno alla prima metà degli anni '60 quando nel breve periodo di "baby boom" si è registrato un massimo di 2,7 figli per donna. Dal 1975, con un tasso di fecondità tornato al livello dei primi anni '50, è iniziata una nuova lunga fase di diminuzione della fecondità che si è protratta per trent'anni. Nel 1995 si è toccato il minimo storico (1,19 figli per donna). A partire dalla seconda metà degli anni '90 si osserva una lieve ripresa.

> **Tab. 2.1** **NUMERO MEDIO DI FIGLI PER DONNA (TFT) IN TRENTINO ALTO ADIGE E IN ITALIA, 1991-2005**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005*	2006*
T-AA	1,41	1,42	1,35	1,34	1,34	1,39	1,42	1,41	1,45	1,46	1,46	1,44	1,46	1,55	1,54	1,54
Trento	1,25	1,33	1,26	1,25	1,25	1,26	1,33	1,36	1,39	1,43	1,42	1,43	1,40	1,54	1,48	1,49
Bolzano	1,53	1,48	1,41	1,42	1,42	1,43	1,51	1,46	1,51	1,48	1,51	1,45	1,52	1,55	1,59	1,59
Nord-Est	1,09	1,10	1,06	1,04	1,05	1,09	1,11	1,13	1,15	1,21	1,21	1,25	1,26	1,35	1,35	1,38
Italia	1,33	1,32	1,26	1,22	1,19	1,22	1,23	1,21	1,23	1,26	1,25	1,27	1,29	1,33	1,32	1,35

* dati provvisori.

Fonte: Istat, Indicatori demografici (sezione "altri dati"), in <http://demo.istat.it>

⁵ Dati Istat LFS, elaborazioni del Servizio Statistica PAT.

L'andamento della fecondità nel lungo periodo in Trentino Alto Adige segue grossomodo quello registrato per l'intero paese, ma con alcune differenze. Il tasso di fecondità è sempre più elevato rispetto alla media nazionale fino ai primi anni '70 mentre la caduta della fecondità, nella seconda metà degli anni '70, risulta più marcata fino a far coincidere il dato regionale con quello nazionale negli anni '80; infine, negli anni più recenti, la ripresa della fecondità nella regione è un po' più significativa rispetto a quanto registrato a livello nazionale. I dati disaggregati per provincia, disponibili a partire dal 1991, mostrano differenze significative in termini di livello (v. tab. 2.1): il tasso di fecondità in Trentino è sistematicamente più basso rispetto all'Alto Adige, ma decisamente superiore alla media nazionale e, soprattutto al dato medio per il Nord-Est. Nel 1994-95 il tasso di fecondità tocca i minimi storici: 1,25 in Trentino, 1,04 nel Nord-Est e 1,19 per il paese nel suo complesso. Il decennio seguente (1995-2006) si caratterizza per una lieve ripresa della fecondità, maggiore nel Nord-Est (da 1,05 a 1,35) rispetto sia al Trentino (da 1,25 a 1,49) che alla media nazionale (da 1,19 a 1,35). L'incremento delle nascite è un fenomeno in lieve ma costante aumento negli anni più recenti, particolarmente accentuato nel 2004. Questa ripresa della natalità è più marcata nel Nord-Est, e all'interno di quest'area nelle regioni che precedentemente avevano registrato i più bassi livelli. Anche il Trentino, pur con un tasso di fecondità sempre superiore alla media del Nord-Est, ha registra un leggero recupero in termini di nascite. Il recente incremento delle nascite è da mettere in relazione sia a mutamenti nelle scelte delle coppie sia alla maggiore presenza straniera regolare (v. tab. 2.2).

➤ **Tab. 2.2** **NUMERO MEDIO DI FIGLI PER DONNA (TFT) PER CITTADINANZA DELLA MADRE E AREA GEOGRAFICA. 1995 E 2004**

	2004			1995	VARIAZIONE 1995-2004 (PUNTI PERCENT.)
	Italiane	Straniere	Totale Residenti		
Trento	1,42	3,44	1,55	1,27	+0,15
Nord-Est	1,19	2,84	1,35	1,05	+0,14
Italia	1,26	2,61	1,33	1,19	+0,07

Fonte: ISTAT (2006b). "Natalità e fecondità della popolazione residente: caratteristiche e tendenze recenti. Anno 2004", Nota informativa, 1 agosto 2006.

In Italia, non è calato il desiderio di maternità, che secondo le rilevazioni statistiche rimane in linea con quello degli altri paesi UE, tuttavia esiste un divario maggiore rispetto agli altri paesi in termini di realizzazione delle aspirazioni. Ciò che scoraggia le nascite nel nostro paese sono problemi di natura economica e sociale quali il basso reddito a disposizione delle famiglie, gli oneri imposti dall'acquisto di una casa e le condizioni di precariato che interessano le giovani coppie italiane nell'età più probabile per il concepimento dei figli. Va inoltre ricordato che in Italia le giovani donne incontrano maggiori difficoltà nell'inserimento nel mercato del lavoro. Questo è vero anche in Trentino: il tasso di disoccupazione femminile registrato



nel 2005, nonostante sia nettamente inferiore alla media nazionale, risulta essere doppio di quello maschile (rispettivamente 5,2% e 2,5%), ed in aumento; inoltre le donne sono sovrarappresentate nei lavori atipici, in particolare nelle tipologie contrattuali a tempo determinato (maschi 10,4%, femmine 17,4%), nelle collaborazioni coordinate e continuative e nelle attività di collaborazione a progetto (2.200 delle circa 4.000 posizioni contabilizzate in totale)⁶. E' importante ricordare che si tratta di tipologie contrattuali che si associano tuttora ad una situazione occupazionale poco tutelata e sicura, pertanto ancora meno conciliabile con l'eventuale presenza di carichi familiari. Queste situazioni occupazionali insicure, con basse tutele, hanno forti implicazioni: tendono a rallentare i progetti di formazione delle famiglie, quindi a posticipare le scelte di maternità. E' questo un fattore che certamente contribuisce a spiegare il basso tasso di fecondità e l'elevata età delle donne alla nascita del primo figlio.

2.5 Osservazioni conclusive

L'evidenza empirica sui tassi di occupazione femminile e i tassi di fecondità in Italia mostrano l'esistenza di un vero e proprio paradosso: è il fenomeno che vede associarsi, da una parte, una limitata partecipazione femminile al mercato del lavoro e dall'altra, un bassissimo numero medio di figli per donna. Si rileva un basso tasso di fecondità anche nel Mezzogiorno, dove la presenza femminile nel mercato del lavoro è rimasta a livelli molto bassi, e contestualmente il tasso di fecondità è continuato a scendere nel corso degli anni. Sembra quindi confermata, anche per l'Italia, la mancanza di trade-off tra il tasso di occupazione femminile ed il tasso di fecondità. Le regioni dove le condizioni favorevoli nel mercato del lavoro si sono combinate con uno sforzo crescente, da parte delle autorità locali, per favorire l'occupazione delle madri sono anche quelle che hanno registrato incrementi positivi sia nei tassi di occupazione sia nei tassi di fecondità. E' interessante rilevare che questo problema è stato recentemente recepito persino dalla Banca d'Italia. Nella Relazione sul 2005, presentato il 31 maggio del 2006, all'interno del capitolo dedicato al mercato del lavoro, si legge:

"La fase di espansione dell'offerta di lavoro femminile si è accompagnata anche con l'avvio di un lento superamento di alcuni squilibri della nostra economia, come il basso tasso di fecondità e il differenziale nelle retribuzioni di fatto tra uomini e donne. La correlazione tra variazione del tasso di fecondità, misurato dal numero medio di figli per donna di età compresa tra 15 e 49 anni, e variazione del tasso di occupazione femminile tra regioni è positiva e significativa. Entrambi i tassi sono aumentati di più nelle regioni del Centro Nord, dove la dotazione di asili nido per numero di bambini è più elevata. Per l'intero Paese il numero medio di figli per donna (di età compresa tra 15 e 49 anni) è salito da 1,18 a 1,29 e il tasso di occupazione della classe di età 15-44 dal 40,4 al 47,2 per cento tra il 1995 e il 2003." (Banca d'Italia, 2006, p. 116)

In conclusione, l'implementazione di misure a favore dell'occupazione femminile (condizioni favorevoli del mercato del lavoro, posti di lavoro di qualità, orari che tengano conto delle esigenze della famiglia, disponibilità ed accessibilità dei servizi, condivisione del lavoro di cura in famiglia) renderebbero effettiva la possibilità di combinare lavoro e maternità e di avere quindi il numero di figli desiderato.

⁶ Cfr. Osservatorio del Mercato del Lavoro (2006), tabb. 2.3 e 2.13.

3. Difficoltà persistenti in famiglia, nel mondo del lavoro, nella società

L'entrata delle donne nel mercato del lavoro, e la loro permanenza dopo l'esperienza di maternità, rimane difficoltosa. Gli ostacoli alla diffusione delle famiglie a doppia partecipazione sono molteplici e possono essere sintetizzati nei seguenti elementi:

- diseguale divisione delle responsabilità familiari tra i partner;
- maggiori difficoltà di accesso delle giovani donne a lavori di qualità, cioè lavori stabili con contratti standard (ed un buon grado di tutele, in caso di maternità);
- mancanza di condizioni di lavoro flessibili (gestione degli orari, telelavoro, ecc.);
- mancanza di appropriati e accessibili servizi di cura per bambini, anziani e disabili;
- permanenza di stereotipi che penalizzano le donne in tutti gli ambiti della vita: privata, lavorativa e sociale.

Le donne sono spesso costrette a scegliere tra la maternità e la carriera lavorativa per le difficoltà incontrate nell'ambito familiare, in quello lavorativo e/o in quello sociale. Questo capitolo si propone di illustrare, alla luce dell'evidenza empirica disponibile, le difficoltà incontrate dalle donne con figli piccoli nel conciliare le responsabilità familiari con l'impegno in ambito professionale. La discussione procede considerando in primo luogo la sfera familiare (§ 3.1), poi quella del mondo del lavoro (§3.2), infine quella sociale (§3.3).

3.1 In famiglia

L'Italia è tra i paesi europei con meno tempo libero a disposizione delle persone adulte, e ciò è vero soprattutto per le donne, al penultimo posto della graduatoria dell'uso del tempo libero (dopo le francesi) (Eurostat, 2006). La minore disponibilità di tempo libero quotidiano da parte delle donne rispetto agli uomini caratterizza indistintamente tutti i paesi; tuttavia il gap è particolarmente elevato in Italia, in tutte le fasi della vita. Questa differenza si manifesta durante l'infanzia, si acuisce con l'ingresso nell'età adulta e l'assunzione di responsabilità familiari. Si osserva ciò perché gli uomini, nonostante dedichino al lavoro retribuito più tempo delle donne, contribuiscono solo in misura marginale al lavoro familiare, e meno rispetto al resto d'Europa (Istat, 2006d, p. 2). L'indagine Multiscopo sulle famiglie Uso del Tempo (Istat, 2006d), condotta nel 2002-2003, rileva informazioni dettagliate sulle attività svolte dalle persone nell'arco delle 24 ore del giorno⁷. Questa indagine contribuisce all'approfondimento di una molteplicità di aspetti della vita quotidiana, inclusa la divisione del lavoro tra uomini e donne. I dati evidenziano, come è naturale attendersi, che la quantità di tempo libero di cui si può disporre nell'arco della giornata dipende dalle dinamiche che caratterizzano gli altri tempi

7 La rilevazione "Uso del Tempo" fa parte di un sistema integrato di indagini sociali (Indagini Multiscopo sulle famiglie). Questa indagine costituisce un importante strumento di osservazione su come le persone organizzano la propria giornata e sulle relazioni tra i tempi quotidiani dei vari componenti della famiglia. Attraverso la compilazione di un diario è possibile conoscere il modo in cui ciascun soggetto intervistato ripartisce le 24 ore tra le varie attività giornaliere, gli spostamenti, i luoghi frequentati e le persone con cui le ha trascorse.



di vita, che a loro volta variano al variare dell'età, della condizione professionale e della fase del ciclo di vita. La classe di età in cui il tempo libero è più sacrificato è quella tra i 35 e i 44 anni, quando all'impegno di lavoro si sommano le responsabilità familiari.

In Italia, la dimensione del tempo libero evidenzia un forte e generalizzato gap di genere: in tutte le fasi della vita, le donne dispongono di meno tempo libero. Se si limita l'analisi all'età adulta (20-64 anni) risulta che le donne dispongono di 3h28' di tempo libero in media al giorno, contro le 4h16' degli uomini. La differente incidenza del tempo libero sulla vita quotidiana di uomini e donne (pari, rispettivamente, al 14,4% e al 17,7% della giornata) è essenzialmente riconducibile al maggior carico lavorativo complessivo (retribuito e familiare) che ricade sulla giornata delle donne. Se si limita l'analisi alla popolazione occupata, si osserva per le coppie senza figli che le donne dedicano al lavoro retribuito circa un'ora in meno rispetto agli uomini, e la differenza aumenta a circa due ore per le coppie con figli. Questa minore quantità di lavoro per il mercato non implica tuttavia maggiore tempo libero. E' interessante osservare in proposito che uomini e donne single (v. tab. 3.1) hanno in media lo stesso ammontare di tempo libero (4h32'). Il passaggio alla vita di coppia comporta un aumento di tempo libero per gli uomini (che guadagnano circa 20') e una riduzione per le donne (che sacrificano circa mezzora). L'arrivo di figli si traduce in una riduzione consistente per entrambi, ma maggiore per le donne. Infine, si osserva un paradosso: le madri sole hanno a disposizione più tempo libero rispetto alle donne in coppia con figli (3h31' e 3h06', rispettivamente).

> **Tab. 3.1** **ATTIVITÀ DI TEMPO LIBERO SVOLTE IN UN GIORNO MEDIO SETTIMANALE DALLA POPOLAZIONE DI 20-64 ANNI PER RUOLO FAMILIARE E SESSO. ITALIA, 2002-2003 (durata media specifica in ore e minuti)**

	MASCHI	FEMMINE
Single	4:32	4:33
Partner in coppia senza figli	4:50	4:01
Partner in coppia con figli	4:01	3:06
Monogenitore	4:02	3:31
Figlio	4:56	4:25
Altro ruolo familiare	4:51	4:09
Totale	4:24	3:37

Fonte: ISTAT (2006d), "Le differenze di genere nelle attività del tempo libero", Statistiche in breve.

Per capire le ragioni di ciò è utile osservare ciò che avviene all'interno delle famiglie per quanto riguarda l'uso del tempo, e le differenze tra uomini e donne nella gestione delle responsabilità familiari. La tabella 3.2 riporta la distribuzione nell'uso del tempo, nel corso di una giornata media infrasettimanale, della popolazione occupata distinta per sesso. Se il tempo totale dedicato alle attività classificate come fisiologiche (dormire, mangiare, ecc.) è abbastanza simile tra uomini e donne (11,15 e 11,08 ore al giorno, rispettivamente), si registrano invece differenze significative nei tempi dedicati alle altre attività. In particolare si osserva un maggior impegno degli uomini nel lavoro retribuito (con una media di 6,09 ore al giorno, rispetto alle 4,32 per le donne), più che compensata dal maggior impegno delle donne nel lavoro familiare (con una media di 3,53 ore al giorno, rispetto a 1,10 per gli uomini).

> **Tab. 3.2** **USO DEL TEMPO (IN ORE E MINUTI) DELLA POPOLAZIONE OCCUPATA DI 20-64 ANNI PER SESSO ED ATTIVITÀ SVOLTE IN UN GIORNO MEDIO SETTIMANALE – ITALIA, ANNO 2002-2003**

	MASCHI	FEMMINE
Attività fisiologiche*	11.15	11.08
Lavoro retribuito	6.09	4.32
Lavoro familiare	1.10	3.53
Istruzione/Formazione	0.02	0.04
Tempo libero	3.37	2.52
Spostamenti e viaggi finalizzati	1.43	1.29
Totale (ore nella giornata)	24.00	24.00

* Il tempo per le attività fisiologiche è quello che si dedica ad attività quali: dormire, mangiare, vestirsi, lavarsi, riposare, cura della propria persona, ecc.
Fonte: ISTAT (2007b), L'Uso del tempo. Indagine 2002-2003.

Per gli uomini il tempo totale di lavoro (retribuito e familiare) occupa il 30% di un giorno medio, mentre per le donne occupa il 35,6%. Per gli uomini occupati, il tempo libero rappresenta il 17,7% della giornata, mentre per le donne occupate corrisponde solamente al 11,9% della giornata. Quindi le donne sacrificano parte del loro tempo libero (nonché di quello dedicato alle attività fisiologiche) per dedicarlo al lavoro retribuito.

Anche la suddivisione del tempo totale dedicato al lavoro (retribuito e familiare) è diversa tra uomini e donne. Gli uomini dedicano solo un 16% al lavoro familiare, le donne quasi la metà (46%). In breve, il gap relativo al tempo dedicato al lavoro di cura è il più evidente elemento di differenziazione di genere nell'uso del tempo quotidiano, tale gap ha delle ovvie ripercussioni



sull'organizzazione di tutti gli altri tempi di vita.

Esistono, come è ovvio attendersi, differenze tra le donne. Il gruppo di donne più oberate di lavoro sono quelle con figli piccoli che vivono in coppia (nella fascia di età 25-44 anni): dedicano al lavoro familiare ben 5h19' al giorno.

Vivere in coppia con figli comporta un aggravio notevole rispetto a chi, nella stessa fascia d'età, non ha figli. Questo aggravio si riversa quasi esclusivamente sulle donne, che dedicano 2h18' giornaliere di lavoro in più alla famiglia rispetto alle coetanee senza figli, mentre il lavoro familiare degli uomini aumenta solamente di un'ora (rispetto ai coetanei senza figli).

Per concludere, l'evidenza empirica suggerisce che in Italia non è ancora maturata la consapevolezza che le responsabilità familiari sono un compito che spetta ad entrambi i genitori. Molti intendono la conciliazione come un problema che riguarda unicamente le madri con figli piccoli che intendono lavorare, quasi si trattasse di un loro capriccio, mentre è un problema che si ripercuote sull'intera società, e dovrebbe spingere verso una maggiore condivisione dei carichi familiari tra uomini e donne.

Al fine di favorire un cambiamento culturale, con effetti positivi anche nell'ambito professionale, è necessaria anche una ridistribuzione dei compiti all'interno delle famiglie. Ciò sarà realizzato quando termini quali 'genitorialità' e 'corresponsabilità' saranno diventati d'uso comune, cioè quando entrambi i genitori assumeranno un ruolo attivo nell'ambito familiare, partecipando in modo più equilibrato alla cura e all'educazione dei figli.

Si tratta di un passo decisivo per raggiungere la parità di opportunità tra uomini e donne. Pari opportunità non significa solamente parità di diritti sul lavoro, ma anche adempiere agli stessi compiti ed assumersi le stesse responsabilità in famiglia.

La conciliazione è pertanto un compito che spetta ad entrambi, uomini e donne, e necessita di interventi e strategie che siano condivisibili ed equamente suddivisibili affinché non diventino discriminanti unicamente per uno dei due.

3.2 Nel mondo del lavoro

Nel mondo del lavoro, le condizioni di disuguaglianza che penalizzano le donne nei confronti degli uomini sono evidenti.

In ogni segmento del mercato del lavoro si osserva una sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali, una loro sovra-rappresentazione nelle tipologie contrattuali a tempo determinato ed in generale nei lavori atipici, nei settori meno retribuiti, nei livelli più bassi della struttura gerarchica.

Nonostante le donne abbiano raggiunto, e spesso superato, i livelli di istruzione maschili, ancora ricoprono ruoli meno qualificanti e meno retribuiti.

Tali condizioni, unitamente alla mancanza di misure conciliative appropriate, divengono variabili determinanti che comportano spesso un atteggiamento di scoraggiamento al momento dell'inserimento nel mondo del lavoro, quando non costringono addirittura all'abbandono di un'attività lavorativa già iniziata dopo la nascita di un figlio.

In una recente indagine condotta dall'Isfol (v. tabb. 3.3 e 3.4) è emerso che la maternità rappresenta ancora il motivo principale dell'abbandono del lavoro da parte delle donne. La maternità toglie, momentaneamente o definitivamente, il 13,3% delle donne dal mercato del lavoro italiano. Anche in Trentino la conciliazione rappresenta un serio problema per le don-

ne: i carichi familiari pesano ancora quasi esclusivamente sulla componente femminile e l'essere genitore ha un impatto negativo sull'occupazione delle madri: il 16,4% delle donne abbandona il lavoro dopo la maternità.

Basti pensare che in Trentino tra il gennaio 2004 e l'ottobre 2005 ben 687 donne (quasi due al giorno) si sono dimesse dal lavoro entro il primo anno di vita del figlio (Covi e Tarter, 2005, p.1).

> **Tab. 3.3 LA PARTECIPAZIONE LAVORATIVA DELLE MADRI IN ITALIA, 2005 (%)**

PRIMA DELLA NASCITA DEL FIGLIO	DOPO LA NASCITA DEL FIGLIO		
	Lavora	Non lavora	Totale
Lavora	13,3	13,3	61,4
Non lavora	36,1	36,1	38,6
Totale	49,6	49,6	100

Fonte: Indagine Isfol PLUS, in: Isfol (a cura di) (2006, p. 310).



> **Tab. 3.4 LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DELLE MADRI PRIMA E DOPO LA NASCITA DI UN FIGLIO, PER REGIONE DI RESIDENZA (%)**

REGIONE DI RESIDENZA	CONDIZIONE OCCUPAZIONALE			
	L-L	NL-L	L-NL	NL-NL
Piemonte / V. d'Aosta	54,8	1,4	13,8	30,0
Lombardia	52,4	1,5	19,0	27,0
Trentino A.A.	49,5	0,9	16,4	33,1
Veneto	50,9	1,5	17,3	30,3
Friuli Venezia Giulia	54,2	2,4	14,2	29,3
Liguria	51,7	2,0	13,3	33,0
Emilia Romagna	56,3	3,6	15,0	25,1
Toscana	50,7	1,9	16,4	31,1
Umbria	52,8	2,6	8,5	36,0
Marche	59,5	2,1	12,8	25,6
Lazio	49,1	3,0	14,0	33,9
Abruzzo	47,5	5,5	12,2	34,8
Molise	49,9	3,9	8,9	37,2
Campania	36,0	2,9	10,4	50,6
Puglia	40,9	3,3	7,9	47,9
Basilicata	40,1	2,9	8,9	48,0
Calabria	40,7	3,3	7,6	48,4
Sicilia	34,0	3,2	8,9	54,0
Sardegna	46,8	1,8	9,6	41,7

Legenda: L-L: lavora prima, lavora dopo; NL-L: non lavora prima, lavora dopo; L-NL: lavora prima, non lavora dopo; NL-NL: non lavora prima, non lavora dopo.
 Fonte: Indagine Isfol PLUS, in: Isfol (a cura di) (2006, p. 314).

I modelli di organizzazione del lavoro utilizzati nelle imprese sono nella maggioranza dei casi rigidi nei confronti delle esigenze dei lavoratori con responsabilità familiari; inoltre le misure che, se impiegate adeguatamente, potrebbero rappresentare una soluzione ai problemi di concilia-

zione sono utilizzate in modo inefficace. E' il caso del part-time, cui le imprese spesso guardano come unico strumento di conciliazione: è scelto quasi esclusivamente dalle donne, ed in un mondo in cui il raggiungimento di alte qualifiche in ambito lavorativo è strettamente legato alla disponibilità oraria dei lavoratori, si trasforma in un contenitore di lavori a bassa qualifica, poco remunerati e senza possibilità di carriera. In Italia la percentuale di uomini che lavorano con un orario part-time è molto esigua; ma la differenza nell'utilizzo del part-time tra uomini e donne è ancor più marcata in Trentino dove il part-time risulta più diffuso: è a part-time solo il 3,9% degli uomini occupati, contro il 32,6% delle donne occupate (Osservatorio del Mercato del Lavoro, 2006, tab. 2.12).

3.3 Nella società

In Italia l'offerta di servizi a sostegno della famiglia è abbastanza carente. I servizi alla prima infanzia sono costosi e distribuiti in modo disomogeneo sul territorio. Per i bambini più grandi sia in età prescolare che scolare sorgono difficoltà nel conciliare l'orario ed il calendario scolastico dei bambini con l'orario e i periodi di ferie dei genitori (se entrambi occupati). La soluzione più diffusa è quella di lasciare i bambini ai nonni (o altri familiari), in coerenza con un modello di welfare familistico che relega il lavoro di cura al piano dell'informalità.

Il ruolo delle persone che prestano aiuto nelle reti di aiuto informale è molto importante nell'organizzazione della vita sociale. L'indagine condotta dall'Istat sulle reti di solidarietà presenti sul territorio nazionale⁸ rileva un peso crescente nel quinquennio 1998-2003 della quota di persone che prestano aiuto gratuitamente a persone non coabitanti, dal 22,5% al 23,8% (Istat, 2006a, p. 55). Il numero di ore prestate per dare aiuto gratuito si è leggermente ridotto nel quinquennio, ma è aumentato per quanto riguarda la cura dei bambini. L'assistenza ai bambini assorbe un numero crescente del totale delle ore di aiuto informale: 83 milioni di ore (pari al 37,7%) nel 1998, contro 101 milioni di ore (pari al 39,4%) nel 2003. La rete di aiuto informale s'indirizza in primo luogo ai parenti stretti. I figli/e, le nuore/generi e i nipoti rappresentano i principali destinatari degli aiuti per le persone con 55 anni e più. Nonostante il calo della fecondità tenda a contenere il peso delle coppie con figli piccoli e madre che lavora, le esigenze delle donne occupate con bambini sono aumentate. Infatti, la quota di aiuti destinata alle coppie con figli e con la madre che lavora è importante e in crescita nel quinquennio. I dati dell'indagine campionaria sulle nascite, realizzata dall'Istat nel 2005 (v. tab. 3.5) confermano quanto continua ad essere intenso il ricorso alla rete di aiuti informale. Poco più della metà dei bambini piccoli (il 52,3% a livello nazionale) sono affidati ai nonni quando la madre lavora, solo il 13,5% frequenta un nido pubblico e il 14,3% un nido privato, il 9,2% è affidato ad una baby-sitter e il 7,3% è accudito dagli stessi genitori. L'analisi territoriale conferma che il sostegno alle famiglie con figli piccoli è prevalentemente offerto dalla rete di aiuti informali, principalmente dai nonni (anziché da servizi erogati dal sistema di welfare). Ma emergono differenze rilevanti quando si considerano gli asili nido: i bambini che frequentano un nido pubblico sono quasi il 18,6% nel Nord-Est, ma solo il 5,4% nel Sud. Le percentuali più elevate di bambini che frequentano un asilo nido pubblico si registrano nella provincia autonoma di Trento (28,9%), seguita da Emilia-Romagna (26,1%) e Toscana (21,1%). La

8 La rilevazione sugli aiuti informali è stata recentemente pubblicata dall'Istat (2006a) nel volume "Parentela e reti di solidarietà" che presenta i risultati dell'indagine "Famiglia e soggetti sociali" svolta nel novembre 2003 su un campione di oltre 19 mila famiglie.



frequenza di un asilo privato, viceversa, tende a registrare valori più elevati laddove c'è meno disponibilità di asili pubblici.

> **Tab. 3.5** **BAMBINI NELLA FASCIA DI ETÀ 1-2 ANNI, PER PERSONE O SERVIZI A CUI SONO AFFIDATI PREVALENTEMENTE QUANDO LA MADRE È AL LAVORO, PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA. ANNO 2005 (%)**

	genitori	nonni	baby sitter	nido pubblico	nido privato	parenti o amici	TOTALE
Nord-Ovest	6,5	56,9	8,7	12,9	12,1	2,8	100
Nord-Est	6,4	53,1	7,2	18,6	12,6	2,1	100
Centro	7,3	50,5	8,8	16,7	13,6	2,9	100
Sud	9,5	49,2	12,2	5,4	17,5	6,2	100
Isole	8,0	44,3	10,2	11,8	21,4	0,1	100
ITALIA	7,3	52,3	9,2	13,5	14,3	3,4	100

Fonte: Seconda edizione dell'Indagine campionaria sulle nascite, in: ISTAT, *Essere madri in Italia (2007a, tab. 8)*.

In Italia i servizi all'infanzia, in particolare per la fascia 0-3 anni, sono a volte insufficienti, costosi e distribuiti in modo disomogeneo sul territorio.

Anche per i bambini più grandi, per la cura dei quali si riscontra una maggiore disponibilità di servizi, sorgono numerosi problemi nel conciliare l'orario ed il calendario scolastico dei bambini con l'orario e le ferie di genitori lavoratori. Ciò fa sì che per le madri che lavorano la soluzione più diffusa sia quella di lasciare i bambini ai nonni. Ovviamente tale soluzione non è adottabile da tutti.

Le ragioni sono molte e diverse: i nonni sono venuti a mancare, oppure non godono di condizioni di salute che consentano di prendersi cura dei bambini piccoli, oppure non è possibile fare affidamento sui nonni per chi si trova a vivere e lavorare lontano dalla propria famiglia d'origine. Va inoltre detto che l'affidamento dei bambini ai nonni diverrà una soluzione ancor meno fruibile nel prossimo futuro, date le previsioni di innalzamento dell'età pensionabile e la sempre più probabile presenza di loro familiari anziani (genitori) da accudire.

Per la mancanza di servizi accessibili spesso le madri si vedono costrette ad abbandonare il proprio lavoro per dedicarsi alla cura dei figli e spesso l'uscita dal mercato del lavoro per maternità diviene definitiva.

Laddove ciò si verifica si ha una forte perdita di benessere sia da parte della famiglia, che avrà un minore livello di reddito, sia da parte delle madri, che perdono la possibilità di perseguire una propria realizzazione professionale, sia a livello socio-economico, per la perdita di risorse.

3.4 Conclusioni

Nella società contemporanea il lavoro dovrebbe rappresentare una opportunità per tutti. Eppure la maternità continua ad essere un importante motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne in età lavorativa. Affinché le donne non siano penalizzate nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro, è necessario intervenire con strumenti che favoriscono una bilanciata distribuzione del lavoro di cura:

- nell'ambito familiare, è necessario un riequilibrio nella divisione delle responsabilità famigliari all'interno della coppia;
- nell'ambito lavorativo, devono essere computi sforzi volti a favorire l'incontro tra le esigenze dell'impresa e quelle dei lavoratori e delle lavoratrici;
- nell'ambito sociale, si dovrebbero promuovere misure di sostegno alle famiglie con figli, sia attraverso un adeguato sostegno economico sia attraverso la diffusione di servizi accessibili.



4. Le misure di conciliazione tra la vita lavorativa e familiare

Sono molti i compiti che ricadono nella sfera delle responsabilità della donna, per cultura, attitudine o disponibilità. Alcuni di questi compiti sono inderogabili altri possono essere condivisi con altri componenti della famiglia (il partner, i nonni, ecc.) o sostituiti con il ricorso a servizi (colf, baby-sitter, asilo nido, ecc.). Possono essere identificate come misure di conciliazione tutti gli strumenti orientati al sostegno delle donne che lavorano, sia sostenendo quelle attività che le donne sono disposte a delegare ad altri (la cura delle persone, la pulizia e la gestione della casa) sia favorendo nel mondo del lavoro soluzioni organizzative family friendly.

Questo capitolo propone una lettura ragionata dell'evidenza empirica sui principali strumenti di conciliazione introdotti dal legislatore, a livello nazionale e/o a livello provinciale, e i risultati conseguiti. Gli strumenti qui considerati sono:

- i congedi parentali (§ 4.1);
- gli incentivi per la sperimentazione di nuove forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro (§ 4.2),
- gli asili nido (§ 4.3),
- il servizio di assistenza domiciliare Tagesmutter/Tagesvater (§ 4.4)
- i voucher conciliativi (§ 4.5).

Il primo strumento (i congedi parentali) interviene nell'ambito familiare: è orientato a favorire una maggiore condivisione del lavoro di cura in famiglia. Il secondo gruppo di strumenti (gli incentivi per la sperimentazione di un'organizzazione del lavoro family-friendly) interviene nell'ambito lavorativo: propone la rimozione degli ostacoli presenti nel mondo del lavoro all'occupazione delle madri attraverso l'introduzione di misure di flessibilità a sostegno delle persone con responsabilità familiari. Gli altri tre strumenti (asili nido, Tagesmutter, voucher) intervengono nell'area dell'ambito sociale: sono finalizzati ad aiutare le famiglie a doppia partecipazione, con figli piccoli, attraverso la produzione di servizi (e/o il loro sostegno economico).

4.1 I congedi parentali

La legge 53 del 2000, intitolata "Disposizioni per il sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi nelle città" ha introdotto importanti innovazioni rispetto all'originaria disciplina in materia di astensione dal lavoro e di permessi per la cura e l'assistenza dei figli⁹. Il principale elemento innovatore è costituito dalla totale equiparazione del padre e della madre nelle attività di cura dei figli, recependo la Direttiva comunitaria (n. 34 del 1996) che impone agli stati membri il riconoscimento del diritto individuale al congedo parentale ai lavoratori di ambedue i sessi.

⁹ Per una esposizione sintetica, al tempo stesso rigorosa, delle innovazioni introdotte dalla Legge 53/2000 si rimanda alla relazione di Eleonora Stenico al Convegno "Congedi Parentali", 8 marzo 2005, in Poggio e Cozza (a cura di) (2005).

Nella legge 53/2000 l'espressione “congedo parentale” fa riferimento al periodo di astensione facoltativa dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino. Il diritto all'astensione facoltativa è riconosciuto ad entrambi i genitori per un periodo massimo (continuativo o frazionato) di 6 mesi per ciascun genitore fino all'ottavo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo di 10 mesi. Per il solo padre lavoratore il periodo massimo individuale è elevabile a 7 mesi, nel caso in cui eserciti il suo diritto per almeno tre mesi. In questo caso, il periodo massimo complessivo può arrivare a 11 mesi. Con questo “bonus” il legislatore ha voluto incentivare l'utilizzo del congedo da parte dei padri, in una prospettiva di promozione della condivisione, quindi di una più equa ripartizione delle responsabilità familiari. È importante ricordare che nei primi 3 anni di vita del bambino, e per i primi 6 mesi complessivi (tra padre e madre) il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione. I contratti collettivi di lavoro possono contemplare condizioni di maggior favore; ciò accade per la maggioranza dei contratti della pubblica amministrazione che prevedono una indennità pari al 100% della retribuzione per i primi 30 giorni di congedo parentale. L'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, su richiesta del Ministero delle politiche sociali e del lavoro, ha predisposto il monitoraggio sulla fruizione dei congedi parentali su un ampio campione nazionale di dipendenti nella pubblica amministrazione, nel settore privato e nel terzo settore¹⁰, con riferimento al periodo 2001-2004. Alcuni dati di sintesi sono presentati nelle tabelle 4.1, 4.2 e 4.3.

➤ **Tab. 4.1** **INCIDENZA DEGLI UTILIZZATORI^a DEL CONGEDO PARENTALE E QUOTA DI UTILIZZATORI MASCHI PER SETTORE, ITALIA. 2001-2004 (% sul totale dei dipendenti)**

	2001	2002	2003	2004
a) incidenza degli utilizzatori sul numero totale dei dipendenti(%)				
- settore pubblico	3,3	4,1	4,1	4,0
- settore privato	2,6	2,9	2,6	2,9
b) quota di utilizzatori maschi sul totale degli utilizzatori (%)				
- settore pubblico	17,5	19,0	19,4	23,2
- settore privato	4,6	4,0	11,7	11,3

*a: le informazioni sugli utilizzatori fanno riferimento al numero di domande di congedo (indipendentemente dalla durata del periodo di congedo).
Fonte: Gavio e Lelleri (2006b), in: www.osservatorionazionalefamiglie.it*

¹⁰ Nel sito www.osservatorionazionalefamiglie.it sono disponibili i risultati della ricerca sul monitoraggio della Legge 53/2000.



> **Tab. 4.2 GLI UTILIZZATORI^a DEL CONGEDO PARENTALE PER SESSO E MACRO-AREA IN ITALIA NEL 2004 (%)**

	M utilizzatori/ M dipendenti		F utilizzatrici/ F dipendenti		M utilizzatori/ MF utilizzatori	
	pubblico	privato	pubblico	privato	pubblico	privato
Nord-Ovest	1,7	:	6,3	:	14,0	:
Nord-Est	2,2	:	7,1	:	16,5	:
Centro	1,9	:	6,2	:	21,2	:
Sud e isole	2,1	:	3,5	:	47,8	:
Italia	2,0	0,5	5,8	8,3	23,2	11,3

a: le informazioni sugli utilizzatori fanno riferimento al numero di domande di congedo (indipendentemente dalla durata del periodo di congedo).
Fonte: Gavio e Lelleri (2006a), in: www.osservatorionazionalefamiglie.it

> **Tab. 4.3 LE MODALITÀ DI FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE NEL SETTORE PUBBLICO PER GENERE, ITALIA. 2004 (%)**

	M	F	MF
fino a 31 giorni	92,1	54,0	61,7
32-62 giorni	4,9	16,4	14,0
63-93 giorni	1,7	9,7	8,1
oltre 94 giorni	0,5	19,9	16,2
Totale	100	100	100

Fonte: Gavio e Lelleri (2006a), in: www.osservatorionazionalefamiglie.it

I dati disponibili consentono di fare un primo bilancio riassumibile nei seguenti punti:

- il grado di utilizzo dello strumento dei congedi parentali da parte dei dipendenti pare stabile sia nel settore pubblico che nel settore privato (v. tab. 4.1), dopo un leggero aumento registrato nei primi anni dall'approvazione della legge;
- l'utilizzo dei congedi parentali è sensibilmente maggiore nel settore pubblico rispetto al settore

privato: nel 2004 i congedi parentali sono utilizzati dal 4,1% dei dipendenti pubblici e dal 2,9% dei dipendenti privati (v. tab. 4.1);

- c. permangono differenze significative tra le macro aree: la percentuale di dipendenti che utilizzano i congedi parentali è maggiore al Centro-Nord rispetto al Mezzogiorno, e questa differenza è in larga misura dovuta al minor utilizzo dell’astensione facoltativa da parte delle donne del Sud (v. tab. 4.2);
- d. si osserva, come atteso, un maggior utilizzo dei congedi parentali da parte delle madri sia nel settore pubblico che nel settore privato: nel 2004 l’incidenza degli utilizzatori è del 2% per gli uomini e del 5,8% per le donne nel pubblico, e dello 0,5% per gli uomini e del 8,3% per le donne nel privato (v. tab. 4.2);
- e. ma si osserva anche un tendenziale aumento nell’utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri: tra il 2001 e il 2004 la percentuale di maschi sul totale degli utilizzatori aumenta sia nel settore pubblico (dal 17,5% al 23,2%) sia nel settore privato (dal 4,6% al 11,3%) (v. tab. 4.1);
- f. tra uomini e donne restano sostanziali differenze nelle modalità di fruizione del congedo, ovvero nella distribuzione per numero di giorni di congedo utilizzati nell’anno (v. tab. 4.3): la stragrande maggioranza dei padri utilizza il congedo solo se può usufruire di una indennità elevata (quindi prevalentemente nel settore pubblico, e per non più di un mese); la stragrande maggioranza delle madri utilizza giornate retribuite solo al 30% o non retribuite affatto.

RIQUADRO 1 CONGEDO PARENTALE IN PROVINCIA DI TRENTO

La normativa sui congedi parentali a livello locale fa riferimento alla normativa nazionale (L. 53/2000). Il personale dell’area non dirigenziale del comparto Autonomie Locali, comparto Scuola e comparto Sanità della Provincia Autonoma di Trento gode di una Contrattazione Collettiva Provinciale in parte differente.

- Durante i primi otto anni di vita del bambino la madre lavoratrice e/o il padre lavoratore, possono usufruire del congedo parentale e quindi possono astenersi facoltativamente dal lavoro (anche contemporaneamente) per la durata massima di 10 mesi (elevabile a 11 nel caso in cui il padre eserciti il suo diritto per un periodo superiore ai 3 mesi). E’ possibile per uno dei due genitori usufruire dell’intero periodo di congedo. Per il comparto Sanità, però, gli ultimi 4 mesi devono essere fruiti in blocco, non frazionati com’è per gli altri due comparti.
- Il trattamento economico prevede la retribuzione al 100% per i primi trenta giorni. Per il restante periodo spetta il 30% della retribuzione fino a 3 anni d’età del bambino, con la copertura degli oneri previdenziali. Dai 3 agli 8 anni non è prevista alcuna retribuzione, ma è garantita la copertura degli oneri previdenziali, a carico dell’Amministrazione.
- La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre ha diritto, entro l’ottavo anno d’età del bambino, di chiedere un periodo di aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi.

Anche nell’ambito del territorio provinciale si riscontra una elevata asimmetria tra uomini e donne nell’utilizzo di questa misura di conciliazione. Rispecchiando la tendenza emersa a livello



nazionale, la quota di congedi richiesti dagli uomini è andata aumentando, sia in termini di numero sia in termini di giorni di congedo. Tuttavia, se si confrontano i dati relativi al 2004 a livello nazionale e a livello provinciale si osserva, per quanto riguarda l'uso del congedo parentale da parte dei padri, un minor utilizzo a livello locale rispetto a quanto osservato a livello nazionale. Se nell'indagine nazionale la quota dei padri (in termini di numero di congedi nell'anno) è del 23,2% nel pubblico e del 11,3% nel privato (v. tab. 4.2), nella provincia di Trento la quota complessiva (pubblico e privato) è solo del 12,9% (v. tab. 4.4), attestandosi quindi su un livello piuttosto basso, di poco superiore a quanto rilevato a livello nazionale nel settore privato.

> **Tab. 4.4** **NUMERO DI CONGEDI, QUOTA DI CONGEDI UTILIZZATI DAGLI UOMINI, QUOTA DI GIORNATE DI CONGEDO UTILIZZATE DAGLI UOMINI NEL SETTORE PUBBLICO NELLA PROVINCIA DI TRENTO, 2000-2004**

	Numero di congedi parentali	Quota di congedi utilizzati dai padri (%)	Quota di giornate di congedo utilizzate dai padri (%)
2000*	1.059	9,1	3,5
2001	2.278	10,4	4,7
2002	2.451	11,3	5,9
2003	2.544	13,3	6,0
2004	2.736	12,9	5,9

* dati parziali: non includono i congedi parentali del settore privato (dati INPS non disponibili)
Fonte: Poggio e Cozza (2005).

In breve, in Trentino il ricorso dei padri a questa misura di conciliazione risulta ancora residuale: gli uomini usufruiscono del congedo solamente in casi eccezionali, quando le donne sono impossibilitate a farlo e comunque per tempi brevi e frazionati. E' plausibile ritenere che la possibilità concessa dalla contrattazione collettiva per il settore pubblico a livello locale ad un solo genitore di utilizzare fino a 10 mesi di congedo (superando il limite individuale dei 6 mesi, stabilito a livello nazionale) abbia frenato possibili comportamenti innovatori da parte dei padri. E' opportuno ricordare che i congedi parentali sono stati disciplinati dal legislatore al fine di favorire una più equa divisione dei compiti all'interno della famiglia, in modo da permettere la piena realizzazione di uomini e donne nel lavoro e nella vita privata. Le evidenze empiriche mostrano che le agevolazioni previste dalla giurisprudenza per incoraggiare i padri ad utilizzare maggiormente i congedi parentali stentano a diventare comportamenti diffusi. Ciò avviene principalmente per tre ordini di motivi. Una prima ragione dello scarso utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri è da ricondurre all'esistenza di persistenti resistenze culturali, sia all'interno

del sistema di coppia, dove la madre continua ad essere ritenuta insostituibile quando si tratta di accudire i bimbi mentre il padre appare in un certo senso accessorio o meno affidabile, sia all'interno delle aziende, dove i dirigenti, i responsabili delle risorse umane, ma anche gli stessi colleghi di lavoro, sono spesso condizionati da una cultura organizzativa che considera poco professionale chi si assenta dal lavoro per dedicarsi ad attività di cura. Una seconda importante ragione dipende da valutazioni economico-professionali. La scelta e le modalità di fruizione del congedo sono in buona parte determinate dal trattamento economico e dalla condizione lavorativa dei genitori. Mediamente la retribuzione delle madri è inferiore a quella dei padri e ciò influisce pesantemente nella scelta di chi fra i coniugi si asterrà dal lavoro, dove si cercherà di arrecare il minor danno possibile all'economia familiare. Non a caso le ricerche empiriche riscontrano un maggiore utilizzo da parte dei padri nel settore pubblico rispetto al settore privato, e comunque con una forte concentrazione nel periodo in cui l'indennità è elevata (quindi, nei primi 30 giorni quando l'indennità è al 100% nel pubblico e all'80% in alcuni settori nel privato). Un terzo fattore che ostacola l'implementazione della legge è la scarsa informazione. Finora è mancata una comunicazione pubblica mirata specificatamente ai lavoratori uomini, ai loro familiari e ai datori di lavoro volta a incoraggiare l'utilizzo dei permessi da parte dei padri lavoratori. Lo scarso utilizzo della possibilità di avvalersi del congedo parentale da parte degli uomini deriva, quindi, sia da una non adeguata conoscenza di quanto previsto dalle leggi¹¹, sia dagli stereotipi che portano a considerare la madre quale principale responsabile della cura dei figli, in particolare nei primi anni di età.

4.2 La sperimentazione di nuove forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro nelle imprese

Nel corso dell'ultimo decennio, la Commissione Europea ha investito molto nella ricerca finalizzata alla modernizzazione del lavoro, attraverso l'analisi di nuovi modelli organizzativi e l'individuazione di strumenti che incentivino l'adozione e l'implementazione degli stessi da parte delle imprese al fine di favorire la conciliazione. Le resistenze al cambiamento presenti in molte strutture organizzative sono legate alla persistenza di una cultura tradizionale del lavoro, in cui il coinvolgimento dei lavoratori è limitato, e continua ad essere dato grande rilievo ai sistemi di controllo ed alle strutture gerarchiche. Se ciò è vero in generale, lo è in misura più accentuata nel nostro paese. Studi recenti sull'Italia rivelano grandi difficoltà da parte delle imprese ad adottare modelli organizzativi innovativi¹². In Italia, la stragrande maggioranza delle imprese non ha introdotto quei cambiamenti – nella gestione delle risorse umane, nei sistemi degli orari di lavoro, nelle modalità organizzative – necessari per favorire l'occupazione delle madri e per trasformare una risorsa potenziale in una risorsa da impiegare per migliorare l'efficienza delle imprese. Il problema della conciliazione tende ad essere visto come un costo per l'impresa, anziché come uno strumento che può essere utilizzato per aumentare l'efficienza. Inoltre, in molti casi l'atteggiamento delle organizzazioni sindacali finisce per essere controproducente: anziché porsi in un'ottica innovativa, volta a proporre soluzioni organizzative vantaggiose sia per

11 E' questo un problema presente anche negli altri paesi dell'UE. Secondo una ricerca pubblicata da Eurobarometro nel 2004, il 25% degli uomini non è al corrente della possibilità di usufruire del congedo parentale, in: www.ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm.

12 Natali (2006); Villa (2005; 2006); Ponzellini e Tempia (2003); La Salandra (2004).



le madri lavoratrici sia per l'impresa, vengono avanzate richieste di tipo rivendicativo (ad esempio, limitandosi a chiedere un po' più di part-time). Laddove le rivendicazioni tendono a tradursi per l'impresa solo in un aumento dei costi organizzativi, finiscono per rafforzare l'atteggiamento ostile del management nei confronti delle azioni positive e delle politiche di conciliazione.

Nel panorama di sistemi organizzativi poco sensibili ai problemi della conciliazione lavoro-famiglia, si evidenziano alcuni settori più aperti alla contrattazione decentrata ed in cui misure di conciliazione sono più diffuse: il settore pubblico e quello del commercio (grande distribuzione).

Le misure conciliative maggiormente adottate sono: la conversione di lavori a tempo pieno in lavori a tempo parziale (con clausole di reversibilità), accordi per l'elasticità giornaliera in entrata e in uscita, accordi individuali o collettivi di flessibilità dell'orario su base annua, forme di telelavoro e lavoro da casa, banche delle ore. Tuttavia, la lentezza con cui tali misure si stanno diffondendo rivela uno scarso interesse al problema della conciliazione non solo da parte delle imprese, ma anche da parte delle organizzazioni sindacali. Ciò è sorprendente se valutato alla luce delle innovazioni introdotte dal legislatore a partire dal 1991.

RIQUADRO 2 LE "AZIONI POSITIVE" E LA LEGGE N. 125/1991

Le azioni positive, strumento nato negli Stati Uniti negli anni '50 per garantire parità di diritti alle minoranze etniche e alle donne, divengono un'elaborazione giuridica e un orientamento europeo in materia di lavoro nella Raccomandazione europea del 1984 e nazionale con la Legge n. 125 del 1991.

L'UE con la Raccomandazione n. 635/1984 chiede agli Stati membri di adottare una politica di "azioni positive" in favore delle donne, contro le disparità esistenti, specie sul lavoro. Nel 1991 il Parlamento italiano approva la Legge n. 125 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" le cui disposizioni (art. 1 comma 1) hanno lo scopo di "favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro", mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Il termine azioni positive fa riferimento ad azioni riservate a gruppi specifici di donne, intraprese per eliminare e prevenire discriminazioni, per compensare svantaggi derivanti da atteggiamenti e comportamenti nell'organizzazione sociale, anche attraverso una maggior presenza delle donne nelle posizioni apicali. I progetti di azione positive – sviluppati dalla collaborazione tra responsabili aziendali, comitati di pari opportunità, rappresentanze sindacali e amministratori pubblici – possono riguardare azioni per l'inserimento delle donne in settori e ruoli tradizionalmente maschili, per superare posizioni di svantaggio, favorire la valorizzazione delle competenze professionali femminili, aggiornare i criteri di progressione di carriera e conciliare le responsabilità lavorative con quelle della vita familiare. Questi progetti devono essere intesi come occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale di lavoratrici e lavoratori e dell'innovazione nei processi e nelle culture di impresa. La legge n. 125/1991 impone a tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di Piani di azioni positive; il successivo decreto legislativo n. 29/1993, riprendendo questa disposizione, stabilisce l'obbligatorietà dei Comitati per le Pari Opportunità a tutte le pubbliche amministrazioni.

Sul piano della giurisprudenza, si è affermata la consapevolezza del problema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. A livello europeo, ma anche a livello nazionale e provinciale, esiste una legislazione favorevole alla conciliazione. In Italia sono state promosse forme di finanziamento delle politiche di conciliazione a partire dalla legge 10 Aprile 1991 n. 125: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, che prevede finanziamenti per la realizzazione di azioni positive (v. riquadro 2), e dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”¹³ che non solo sancisce la conciliazione di vita professionale e familiare come un diritto fondamentale soggettivo del nostro ordinamento, ma prevede finanziamenti per la realizzazione di progetti volti a favorire la conciliazione. La promozione di soluzioni organizzative innovative, volte a favorire la conciliazione, è inoltre sostenuta - in modo diretto, esplicito e generoso - a livello nazionale dall'articolo 9 della legge 53/2000. Il legislatore ha inteso favorire “un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione” attraverso una pluralità di strumenti. L'obiettivo esplicito è quello di fornire una soluzione diretta al problema della conciliazione promuovendo misure a sostegno della flessibilità lavorativa a beneficio dei lavoratori e delle lavoratrici, dando al contempo ai datori di lavoro la possibilità di recuperare i costi generati dall'applicazione di tali misure. L'obiettivo è di favorire la flessibilità nell'organizzazione aziendale del lavoro cercando di rispondere alle esigenze dei lavoratori, madri e padri, senza danneggiare le aziende, ma offrendo a queste cospicui finanziamenti per l'elaborazione e la realizzazione di progetti specifici di conciliazione.

RIQUADRO 3 L'ART. 9 DELLA LEGGE 53/2000

Le disposizioni previste dalla Legge 53/2000 mirano ad un riequilibrio nella distribuzione dei compiti di cura dei figli e di altri familiari, sostenendo finanziariamente le aziende che intendono sviluppare forme di flessibilità finalizzate alla conciliazione tra vita familiare e lavorativa, in modo da consentire a uomini e donne una bilanciata distribuzione dei carichi familiari. L'art. 9 della Legge prevede, in particolare, tre tipologie d'azione che possono essere presentate alla richiesta di finanziamento:

- a. progetti articolati per consentire ai lavoratori genitori di usufruire di particolari forme di flessibilità di orari e di organizzazione del lavoro (come il part-time reversibile, il telelavoro, lo job-sharing, ecc....);
- b. programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo il periodo di congedo;
- c. progetti che consentono la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali con altro imprenditore o lavoratore autonomo.
- d. interventi ed azioni volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o disabili a carico ovvero con anziani non autosufficienti a carico*.

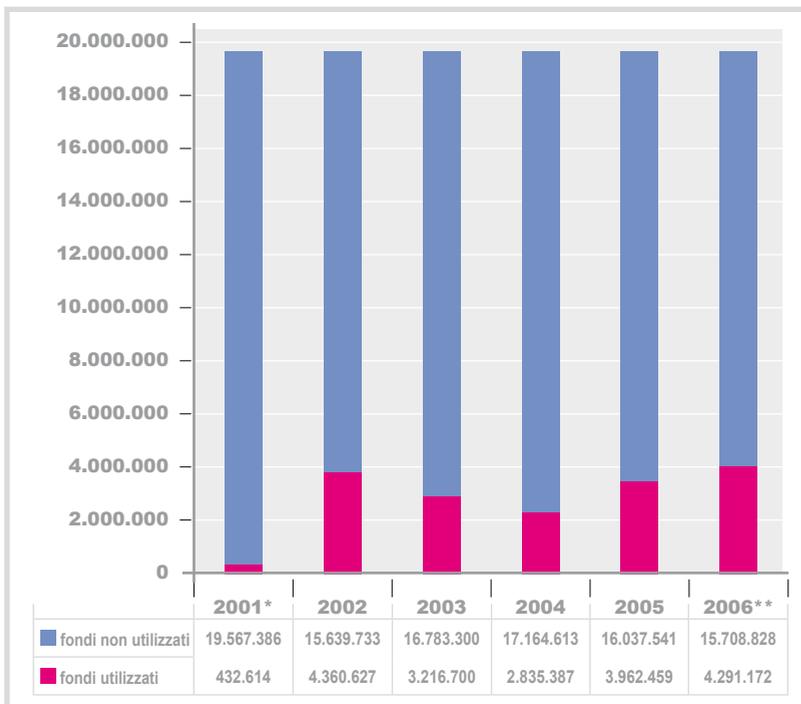
* Tipologia di azione definita nell'art. 1254 della L. 296/2006 (Legge finanziaria per il 2007).

13 Il decreto interministeriale 15 maggio 2001 (e le successive Circolari Ministeriali n. 14/2002, n. 4/2003, n. 16/2006, n. 1/2007, n. 2/2007) definiscono nei dettagli le condizioni di ammissibilità dei progetti e i criteri per l'accesso ai finanziamenti.



Questa legge rappresenta una svolta culturale in quanto indica una consapevolezza emergente del problema della conciliazione e dell'importanza di promuovere soluzioni innovative ed efficienti, per imprese e dipendenti. Nonostante ciò, è scarsa la conoscenza di questa legge. E' generalmente ricordata nella parte riguardante il possibile utilizzo dei congedi parentali mentre le disposizioni contenute nell'art. 9 sono conosciute in maniera sommaria. Ciò è provato dal fatto che, a fronte di uno stanziamento annuo di 20 milioni di euro per il finanziamento dei progetti a carico del Fondo per l'Occupazione, a 6 anni dalla promulgazione della legge, gran parte delle risorse disponibili resta inutilizzata (v. fig. 4.1). Il numero di progetti presentati e il numero di progetti ammessi al finanziamento rimane ancora molto al di sotto delle aspettative, interessando solo una piccola manciata di imprese. Questo è vero per tutto il paese, ma con alcune differenze a livello territoriale. I pochi progetti presentati sono concentrati in poche regioni.

> **Fig. 4.1 UTILIZZO DEI FONDI MESSI A DISPOSIZIONE DALLA LEGGE 53/2000, 2001-2006**



Fonte: MLPS, Direzione Generale del Mercato del Lavoro, Divisione IV, Giugno 2006.

* I dati relativi al 2001 fanno riferimento ai progetti ammessi per le scadenze di Settembre e Novembre.

** I dati relativi al 2006 fanno riferimento ai progetti ammessi per le scadenze di Febbraio e Giugno.

Il Trentino Alto Adige (v. tab. 4.5), si posiziona tra le regioni che hanno meno utilizzato le opportunità offerte da questa legge. Dall'entrata in vigore della legge al 2006, sono stati presentati

solamente due progetti di cui uno solo finanziato, contro i 78 progetti dell'Emilia, i 52 del Piemonte e i 24 del Veneto. Il progetto ammesso al finanziamento, intitolato “Mamma&Bancaria”, è stato presentato nel giugno 2006 dalla Cassa Rurale di Trento ed ha ottenuto il finanziamento totale, pari a 118 mila Euro. Questo dato sconcertante può essere attribuito a più fattori, tra cui la scarsa attenzione nel mondo del lavoro locale alle problematiche della conciliazione, le piccole dimensioni delle imprese presenti a livello provinciale e quindi le difficoltà connesse alla predisposizione di un progetto da presentare per il finanziamento, infine l'insufficiente conoscenza delle disposizioni legislative. Nel corso del 2007, altre due aziende trentine sono riuscite ad ottenere i finanziamenti previsti dall'articolo 9 della legge 53/2000 per l'introduzione di misure aziendali a sostegno della conciliazione tra lavoro famiglia. I due progetti, il cui finanziamento è stato concesso con il decreto del Ministro del Lavoro e del Ministro delle Politiche per la famiglia emanato il 28 marzo 2007, erano stati presentati alla scadenza del 10 ottobre 2006 (per una descrizione sintetica dei progetti v. Riquadro 4). Inoltre, vari altri progetti sono stati presentati nel corso del 2007, per i quali però non sono ancora noti i risultati della valutazione. Sembra quindi possibile rilevare un rinnovato interesse da parte delle aziende del territorio trentino verso le opportunità offerte dell'articolo 9. In questo cambio di prospettiva ha sicuramente giocato un ruolo importante il Protocollo di intesa promosso a livello locale dall'Assessorato provinciale alle pari opportunità, insieme alla Consigliera di parità, e sottoscritto il 10 gennaio 2007 dalle OO.SS., dalle Associazioni datoriali, di categoria e del terzo settore. Attraverso tale Protocollo, l'Assessorato alle pari opportunità ha voluto assumere quel ruolo chiave che la normativa riserva alle autonomie locali nella promozione dell'articolo 9.

RIQUADRO 4 PROGETTI FINANZIATI DALL'ART. 9 DELLA LEGGE 53/2000 IN TRENTINO

1. Il progetto “Mamma&Bancaria”, presentato dalla Cassa Rurale di Trento, ha ottenuto il finanziamento nel settembre 2006. Il progetto, che rientra nella tipologia a), si rivolge a 9 operatrici di sportello con l'esigenza di una riduzione dell'orario di lavoro per conciliare il lavoro con la cura di figli piccoli, di figli adolescenti e di persone anziane. Il progetto prevede quindi la concessione di part-time reversibili e l'assunzione di 2 persone che, attraverso un'organizzazione flessibile su più filiali, copriranno le ore scoperte.
2. Il progetto “TEMPO – Tutela delle Esigenze di Madri e Padri nell'Organizzazione”, presentato dalla Federazione Trentina della Cooperazione, ha ottenuto il finanziamento nel marzo 2007. Il progetto è stato ideato sulla base di un'analisi dei bisogni di conciliazione condotta su tutto il personale (176 dipendenti) e consiste nell'introduzione di misure di flessibilità per 13 dipendenti donne con figli da 0 a 14 anni. Il finanziamento ministeriale, che ammonta a 177.000 euro, in questo caso supporta i costi aggiuntivi di personale necessari per far fronte alle ore lasciate scoperte. Inoltre, la Federazione attiverà azioni per favorire il “buon rientro” di donne e uomini dopo l'astensione dal lavoro per la cura dei figli piccolo.
3. Il progetto “Un nuovo modello di organizzazione per la parità di genere”, presentato dalla Glacier Vandervell Italy S.r.l di Gardolo, ha ottenuto il finanziamento nel marzo 2007. Il progetto è incentrato sulla introduzione di flessibilità in azienda: in questo caso sarà un dipendente uomo ad usufruire di una particolare forma di part-time per la cura di un familiare non autosufficiente. Il finanziamento andrà incontro ai costi per il personale da assumere in sostituzione delle ore lasciate scoperte.



> **Tab. 4.5** **PROGETTI PRESENTATI (P) E APPROVATI (A) PER REGIONE, 2001-2006**

REGIONE	2001*		2002		2003		2004		2005		2006**		TOTALE	
	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A
Abruzzo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Basilicata	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Calabria	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	4	-	7	1
Campania	3	-	2	1	1	1	6	2	8	2	9	1	29	7
Emilia R.	3	3	28	12	17	9	36	23	50	16	30	15	164	78
Friuli V. G.	-	-	2	-	1	1	-	-	1	-	-	-	4	1
Lazio	2	1	5	5	7	3	5	4	4	-	9	2	32	15
Liguria	2	2	3	1	14	4	11	5	11	6	6	1	47	19
Lombardia	9	4	11	6	7	3	9	7	15	4	13	7	64	31
Marche	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	2	-	5	0
Molise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Piemonte	4	1	1	-	7	5	20	17	28	12	27	17	87	52
Puglia	3	2	4	-	5	-	8	2	10	-	7	-	37	4
Sardegna	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	0
Sicilia	3	-	5	1	1	-	4	-	7	1	4	3	24	5
Toscana	1	-	10	5	17	13	25	5	13	5	16	10	82	38
Trentino A. A.	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1
Umbria	1	-	1	-	2	-	2	1	-	-	-	-	6	1
Valle D'Aosta	-	-	-	-	4	3	1	-	-	-	-	-	5	3
Veneto	3	-	10	7	7	5	1	1	10	6	9	5	40	24
Totale	34	13	86	39	94	47	128	67	157	52	139	63	638	281

Fonte: MLPS, Direzione Generale del Mercato del Lavoro, Divisione IV, Dicembre 2006.

* I dati relativi al 2001 fanno riferimento ai progetti ammessi per le scadenze di Settembre e Novembre.

** L'annualità del 2006 è incompleta in quanto mancante della scadenza di presentazione del 10 Ottobre.

Due recenti documenti testimoniano l’attenzione che la Provincia autonoma di Trento sta dedicando al tema della conciliazione:

- “Interventi di politica del lavoro 2004-2006” (confermato anche per il 2007) che tra i suoi obiettivi prevede anche la promozione di azioni volte a favorire la conciliazione (obiettivo 5);
- “Piano degli interventi in materia di politiche familiari 2007-2008”, che dedica un intero capitolo al tema della conciliazione dei tempi, prevedendo azioni che riguardano il potenziamento della rete di servizi, la promozione dell’art. 9 attraverso l’adesione al Protocollo di intesa dell’Assessorato alle pari opportunità, la definizione di una procedura per valutare e certificare le aziende virtuose (“Audit Famiglia&Lavoro”).

Dal punto di vista normativo, è evidente la progressiva tendenza da parte del legislatore a promuovere forme di finanziamento per favorire la diffusione di azioni conciliative realizzate nelle aziende o a livello territoriale.

Nonostante ciò, rimangono ancora troppo pochi gli esempi di azioni intraprese per promuovere la conciliazione nei luoghi di lavoro.

E ciò è vero sia a livello nazionale, sia a livello locale. Questo risultato contrasta con le possibili azioni che le aziende e il territorio potrebbero promuovere per favorire la conciliazione, a vantaggio sia delle imprese sia dei lavoratori e lavoratrici direttamente coinvolti.

Gli ambiti di intervento e i tipi di azioni che potrebbero essere promossi sono effettivamente molti e diversificati, come sintetizzato da Prandini e Tarroni (2005) e riportato nel Riquadro 5.



RIQUADRO 5 STRUMENTI DI CONCILIAZIONE A DISPOSIZIONE DELLE IMPRESE E DEL TERRITORIO

1. Misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro: part-time; job sharing; flessibilità giornaliera in entrata e in uscita; esenzione dai turni (diurno/notturno); flessibilità su base annua e banca delle ore; turni flessibili, scivolati, orari personalizzati; telelavoro; aspettative e permessi; congedi di maternità e parentali (estensione rispetto alle leggi).
2. Misure di supporto (servizi) che liberano tempo per la cura dei membri della famiglia: asili nido; nursery; scuole materne; locali per ragazzi/circoli; vacanze, colonie estive per ragazzi e famiglie; mense, lavanderie, altri servizi interni; counselling per la conciliazione per problemi familiari; assistenza per anziani non autosufficienti, assistenza e cura dei figli.
3. Misure per supportare il rientro dalla maternità/paternità, per creare una diversa cultura della conciliazione, per non penalizzare le carriere, ma al contrario valorizzare le competenze: supporto, formazione e aggiornamento al rientro da un congedo; mentoring sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura; creazione di una figura, all'interno della direzione del personale, di coordinatore di conciliazione lavoro-famiglia; informazione dell'azienda nei confronti di chi è in congedo.
4. Misure che consentano la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali con altro imprenditore o lavoratore autonomo.
5. Misure per appoggiare finanziariamente i/le dipendenti: integrazione all'indennità di maternità e congedo parentale; indennità per nascite, per i figli disabili, sostegno dei costi dei servizi (asilo nido, scuola materna, baby-sitter, assistenza per anziani e handicappati); borse di studio per i figli; prestiti, mutui, anticipazioni Tfr; abitazione, affitti agevolati, indennità trasloco.
6. Misure di conciliazione del territorio: al governo locale, Comune, Provincia e Regione, spetta il compito di gettare ponti tra il sistema delle aziende e quello dei servizi, degli orari e dei trasporti; promozione di progetti integrati tra vari soggetti; azioni di promozione di pari opportunità; tavoli di concertazione; supporto alla contrattazione in materia; orari della pubblica amministrazione; banche dei tempi; fondo per l'armonizzazione dei tempi per le città.

Fonte: Prandini e Tarroni (2005, pp. 339-375).

4.3 Gli asili nido

In Italia il numero di posti disponibili presso gli asili nido (pubblici e privati, nel loro complesso) è attualmente pari a circa il 10% della popolazione di bambini al di sotto dei tre anni di età. Grazie alle rilevazioni censuarie realizzate dal Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, la prima condotta nel settembre del 2000 e la seconda a fine 2004, sono disponibili informazioni a livello nazionale sul sistema dei servizi educativi per la prima infanzia (che comprendono gli asili nido, i servizi integrativi, i servizi di assistenza domiciliare e i servizi aziendali).

Alcuni dati di sintesi sull'andamento dell'offerta di asili nido in Italia tra il 1992 e il 2004 sono riportati nella tabella 4.6. Nel periodo di tempo considerato si osserva un aumento nel numero complessivo delle strutture, nel tasso di accoglienza e nell'offerta di servizi da parte del settore privato (ovvero, nidi privati e servizi integrativi). La recente indagine condotta a livello nazionale rivela che il numero dei nidi (pubblici e privati) è andato aumentando, con una accelerazione negli ultimi anni (+38% nel periodo 2000-2004 rispetto a +21,5% nel periodo 1992-2000). L'aumento nell'offerta di nidi tradizionali si è accompagnata alla diffusione di nuove tipologie di servizi (servizi integrativi, micronidi e nidi aziendali), la cui attivazione è caratterizzata dalla presenza crescente del settore privato, in particolare del privato sociale.

Il tasso di accoglienza (ovvero la percentuale di posti disponibili rispetto alla popolazione di bambini al di sotto dei tre anni) era solo del 5,8% nel 1992, è aumentato al 7,4% nel 2000 e al 9,9% nel 2004. Va inoltre segnalata la tendenza all'aumento dell'offerta di servizi integrativi, forniti prevalentemente dal settore privato. Nonostante questi miglioramenti, l'obiettivo di raggiungere il 33% di copertura entro il 2010 - fissato dall'UE nella strategia di Lisbona - rimane per l'Italia un traguardo lontano. Permane inoltre una marcata disomogeneità a livello territoriale (v. tab. 4.7).



Tab. 4.6

ALCUNI INDICATORI DI SINTESI SUGLI ASILI NIDO IN ITALIA. 1992, 2000 E 2004

	1992	2000	2004*
numero di asili nido (pubblici e privati)	2.180	3.008	4.885
numero di posti (pubblici e privati)	97.564	118.517	163.527
% bambini accolti (su bambini < 3 anni)	5,8	7,4	9,9
% nidi a titolarità privata	6,7	20,1	33,5
% servizi integrativi a titolarità privata	:	:	69,1

* La rilevazione fa riferimento al 31 dicembre 2004 o inizi del 2005; per le regioni che non sono state in grado di aggiornare i dati, sono stati utilizzati gli ultimi dati disponibili.
Fonte: Centro Nazionale di Documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'Adolescenza (a cura di) (2006).



> **Tab. 4.7 GLI ASILI NIDO NELLE REGIONI IN ITALIA. 2000 E 2004**

	% di accoglienza (nidi pubblici e privati)			servizi educativi integrativi (no.)		
	2000	2004*	var. 2000-2004 (punti perc.)	2000 (no.)	2004 (no.)	2004 (% privati)
Piemonte	10,7	13,1	2,4	62	207	75,4
V. d'Aosta	12,3	12,3	0,0	5	17	11,8
Lombardia	9,7	12,9	3,2	108	467	nd
Provincia di Bolzano	3,6	5,8	2,2	85	129	100,0
Provincia di Trento	11,9	13,8	1,9	19	93	97,8
Veneto	7,2	19,9	12,7	89	89	43,8
Friuli Venezia Giulia	7,8	10,7	2,9	9	53	54,7
Liguria	9,7	12,1	2,4	34	132	nd
Emilia Romagna	18,3	23,9	5,6	137	265	nd
Toscana	11,3	15,7	4,4	63	177	22,6
Umbria	11,6	11,8	0,2	21	31	nd
Marche	11,5	(11,6)	(0,1)	31	85	58,8
Lazio	8,2	(9,5)	(1,3)	31	127	nd
Abruzzo	4,1	(4,1)	:	5	22	59,1
Molise	2,9	(3,4)	(0,5)	0	4	nd
Campania	2,2	(2,3)	:	13	13	0,0
Puglia	2,7	(1,0)	:	5	5	40,0
Basilicata	5,2	5,2	0,0	0	0	nd
Calabria	1,9	(2,0)	:	3	3	66,7
Sicilia	4,7	4,6	-0,1	0	529	0,0
Sardegna	6,4	5,3	-1,1	12	52	11,5
Totale Italia	7,4	9,9	2,5	-	-	-

* La rilevazione fa riferimento al 31 dicembre 2004 o inizi del 2005. Sono indicati tra parentesi i valori non confrontabili con la rilevazione precedente. Per le regioni che non sono state in grado di aggiornare i dati, sono riportati gli ultimi dati disponibili. Per Abruzzo, Campania e Calabria i dati fanno riferimento al settembre 2000; per Marche e Puglia gli ultimi dati si riferiscono ai soli nidi autorizzati in base alla nuova normativa, quindi non confrontabili con quelli del 2000; per Molise e Lazio i dati sono parziali, quindi non confrontabili con quelli del 2000.

Fonte: Centro Nazionale di Documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'Adolescenza (a cura di) (2006).

Gli asili nido sono più numerosi al Centro-Nord, con tassi di accoglienza sistematicamente superiori alla media nazionale, sono invece molto pochi nel Mezzogiorno, dove la copertura del servizio è inferiore al 6% in tutte le regioni. Trento registra un tasso di accoglienza superiore alla media nazionale, in prossimità del 14%, in linea con altre regioni del Nord (Piemonte, Lombardia, Valle d'Aosta e Liguria). Tra le regioni “virtuose” spiccano l'Emilia Romagna, il Veneto e la Toscana, con una copertura del servizio pari al 24%, al 20% e al 16%, rispettivamente. Vale la pena osservare che le regioni virtuose sono anche quelle che più si sono impegnate negli ultimi anni ad aumentare l'offerta di asili nido: il tasso di copertura è aumentato di 12,9 punti in Veneto, di 5,6 punti in Emilia Romagna e di 4,4 punti in Toscana (nel periodo 2000-2004). Tutte le altre regioni, inclusa la provincia di Trento, registrano incrementi molto più modesti.

La diffusione degli asili nido nella maggioranza delle regioni rimane scarsa. Ciò non è da attribuire al mancato interesse da parte delle famiglie con bambini piccoli per questo tipo di servizi. Piuttosto, data la carenza strutturale su quasi tutto il territorio di asili nido, si osserva un rapporto di proporzionalità diretta tra offerta e domanda, nel senso che un livello più alto della domanda (rappresentato da un maggiore numero di bimbi in lista di attesa) si registra non dove i servizi sono di meno, ma dove i servizi sono maggiormente presenti¹⁴.

Gli asili nido, oltre ad essere scarsamente diffusi e distribuiti in modo disomogeneo sul territorio nazionale, sono un servizio piuttosto costoso per le famiglie. I nidi pubblici sono solo in parte sovvenzionati dai comuni ed un'importante quota dei costi resta a carico dei genitori che pagano una retta solitamente determinata sulla base del reddito familiare. Ciò significa che per una famiglia con due ‘normali’ redditi da lavoro a tempo pieno (che possiamo identificare attorno ai 1.000 euro al mese) viene applicata la retta massima, che si aggira attorno ai 400-600 Euro al mese, cifra che non si discosta di molto dal costo della retta di alcuni nidi privati (Villa, 2006).

Per molte famiglie il costo mensile dell'asilo nido è eccessivamente elevato rispetto alla retribuzione percepita dalla madre lavoratrice. Ciò spiega il ricorso all'aiuto informale della famiglia d'origine (con i nonni che accudiscono il bambino piccolo) o la rinuncia al lavoro, soprattutto per le donne con livello d'istruzione medio-basso e l'accesso a lavori di basso profilo professionale (con retribuzioni modeste).

La seconda indagine sulle nascite condotta dall'Istat nel 2005 (v. tab. 4.8) rivela che sul totale dei bambini le cui madri avrebbero voluto che frequentassero il nido, circa un terzo non utilizza il servizio. Sono sostanzialmente tre le ragioni per la mancata frequenza: (i) carenza di offerta (mancanza di strutture o di posti disponibili) o cattiva distribuzione sul territorio (nidi troppo distanti), (ii) retta troppo elevata per la famiglia e (iii) sistema degli orari che mal si concilia con le esigenze lavorative. È interessante osservare che esistono differenze tra le regioni nella distribuzione delle risposte relative ai motivi della mancata frequenza. Secondo le mamme intervistate, nella provincia di Trento c'è un problema di mancanze di asili o di una loro cattiva distribuzione sul territorio (38,9% dei casi della mancata frequenza) e di un costo eccessivo del servizio (31,1%); il sistema degli orari è invece denunciato come un ostacolo solo da una minoranza (7,5%).

14 Centro Nazionale di Documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'Adolescenza (a cura di), (2006). Sestito (2005) osserva che nel Mezzogiorno si registra una ridotta presenza di strutture, e si tende a pensare che ciò sia dovuto alla scarsa necessità di servizi, vista la bassa occupazione femminile. In realtà la stessa bassa occupazione femminile potrebbe risentire della minore presenza di servizi di cura a costi accessibili e potrebbe esservi un fenomeno di scoraggiamento della domanda nei casi in cui si ritiene che la probabilità di accettazione della domanda sia limitata.



> **Tab. 4.8** **BAMBINI CHE NON FREQUENTANO L'ASILO NIDO E MOTIVI PER CUI NON HANNO POTUTO FARLO, PER MACRO-AREE, 2005 (%)**

	% bambini le cui madri avrebbero voluto frequentassero il nido	Motivi della mancata frequenza					TOTALE
		manca di asili nel comune o troppo distanti	manca di posti	retta troppo cara	orari inconciliabili	altro	
Trentino-AA	26,9	45,2	10,1	28,0	5,4	11,3	100
Bolzano	23,4	54,2	9,2	23,7	2,3	10,7	100
Trento	30,2	38,9	10,7	31,1	7,5	11,8	100
Nord-ovest	27,8	16,3	22,9	35,1	15,1	10,6	100
Nord-Est	28,2	16,1	10,1	42,7	19,8	11,4	100
Centro	31,3	17,7	29,7	25,5	12,8	14,3	100
Sud	28,0	40,7	5,8	15,1	16,6	21,8	100
Isole	24,8	30,9	23,5	11,9	15,5	18,1	100
Italia	28,3	22,3	19,6	28,5	15,5	14,2	100

Fonte: Istat, Indagine sulle nascite 2005 (seconda edizione), in Istat (2007), "Essere madri in Italia", Statistiche in breve, 17 gennaio 2007

I dati disponibili sull'andamento dei servizi offerti in termini di posti negli asili in Trentino mostrano in tendenziale aumento nel tempo. Dal 1985 al 2004 il tasso di copertura è quasi raddoppiato, passando dal 7,7% al 13,4%. Nonostante i progressi, l'offerta complessiva rimane modesta. Si osserva inoltre negli ultimi anni un rallentamento nel trend di crescita, in parte spiegato dalla recente ripresa della natalità. La popolazione di riferimento per valutare l'offerta di servizi per la prima infanzia è data dall'insieme dei bambini di 0-2 anni. Negli anni '90, quanto la natalità in Trentino era ancora in calo, con un numero di nati vivi al di sotto delle 5 mila unità, la popolazione di 0-2 anni era inferiore alle 15 mila unità; negli anni più recenti, data la ripresa della natalità, con un numero di nascite superiore alle 5 mila unità l'anno¹⁵, la popolazione di bambini con meno di 3 anni è in leggero aumento, pari a 15,6 mila unità nel 2005.

15 E' sufficiente il dato relativo al 2004: sono nati 5.452 bambini, 495 di più rispetto al 2003.

➤ **Tab. 4.9 I POSTI NEGLI ASILO NIDO IN TRENTINO NEL 2004 E 2006 (O ULTIMO ANNO DISPONIBILE)**

	2004	2006
Nidi d'infanzia (n.)	49	54
Posti in asilo nido (n.)	2.075	2.096
Popolazione 0-2 anni	15.458	15.604*
Tasso di copertura (%)	13,4%	14,4%*

* il dato relativo al 2005; * stima OPES (2007).

Fonte: per il 2004, Osservatorio Permanente del Sistema Economico-Sociale Provinciale (2006a, p. 39); per il 2006, Consorzio dei Comuni, intervento al Convegno "1 marzo 2006 - 1 marzo 2007. Asili nido: un progetto in cammino", organizzato dalla Consigliera di Parità della Provincia di Trento, 1 marzo 2007.

In Trentino le strutture attualmente operanti sono 54, con solo 2.096 posti disponibili (v. tab. 4.9). Secondo i dati forniti dal Consorzio dei Comuni (gli asili nido sono servizi comunali) a inizio 2004 gli asili nido presenti nel territorio provinciale erano 44, più 5 micronidi. Negli ultimi due anni la situazione non è cambiata molto, dato che se ne sono aggiunti solo altri 5: a Spiazzo (nel 2004), Avio e Cagnò (nel 2005), Madonna di Campiglio e a Carzano (nel 2006)¹⁶. Il tasso di copertura, ovvero il numero di posti disponibili rispetto al numero complessivo di bambini (0-2 anni), è attualmente stimato attorno al 14%. Quindi, nonostante l'aumento registrato nel lungo periodo, l'offerta complessiva rimane molto al di sotto dell'obiettivo europeo del 33%. Ma nel caso del Trentino il dato forse più sconcertante è un altro, e riguarda la distribuzione degli asili nido (e degli altri servizi per la prima infanzia) sul territorio.

Se è vero che gli asili nido sono attualmente 54, il servizio interessa solo 27 Comuni su un totale di 223 Comuni in tutto il territorio provinciale. Inoltre, la maggior parte degli asili nido sono concentrati nei centri più grossi: Trento ne ha 20, Rovereto 5, seguono Lavis con 3 (più 2 micronidi), Pergine, Cles e Riva del Garda con 2 ciascuno.

Ne resta dunque una manciata, sparpagliati nei paesi più piccoli, spesso convenzionati tra loro nella gestione del servizio attivato in uno dei Comuni della zona. Si osserva quindi una elevata concentrazione di asili nido nel Comune di Trento: delle 20 strutture che offrono servizi socio educativi per la prima infanzia, 17 sono nidi a tempo pieno (per un totale di 732 posti) e 3 sono nidi a part-time (per un totale di 110 posti). Il tasso di copertura nel comune di Trento è decisamente elevato: pari al 28% nel 2006.

Oltre alla carenza delle strutture per accogliere i bambini fino ai 3 anni di età, vi è il problema della rigidità degli orari del servizio offerto alle famiglie. La rigidità degli orari degli asili nido può essere causa di difficoltà nella conciliazione con gli impegni lavorativi, soprattutto per i nuclei familiari che non possono usufruire dell'aiuto informale offerto dalla famiglia di origine (nonni,

¹⁶ Sta per aprire un asilo nido a Isera e c'è in progetto quello di Segno, in Val di Non.



zii, ecc.). Per ovviare a questa problema il Comune di Trento e la DANA Italia SpA (Azienda metalmeccanica ubicata a Gardolo, provincia di Trento), sotto l'egida della Consiglieria di Parità, hanno avviato un progetto sperimentale di asilo nido con orari flessibili.

L'asilo nido, inserito nel progetto, non si rivolge solo ai dipendenti dello stabilimento, ma anche alle famiglie residenti nel comune di Trento. I vantaggi per i dipendenti dell'azienda sono innegabili: i tempi di entrata ed uscita sono molto elastici, inoltre non occorre essere residenti nel comune per poter accedere al servizio nido .

L'asilo nido è un servizio che rappresenta un costo non indifferente sia per i comuni che per le famiglie. Su tutto il territorio nazionale i comuni chiedono alle famiglie di contribuire alle spese di gestione dei servizi per l'infanzia e di norma le rette sono definite in base al reddito familiare o all'Isee. In Trentino, le famiglie che inseriscono i loro bambini all'asilo nido pagano una retta che può variare da un minimo di 90 euro ad un massimo di 450 euro.

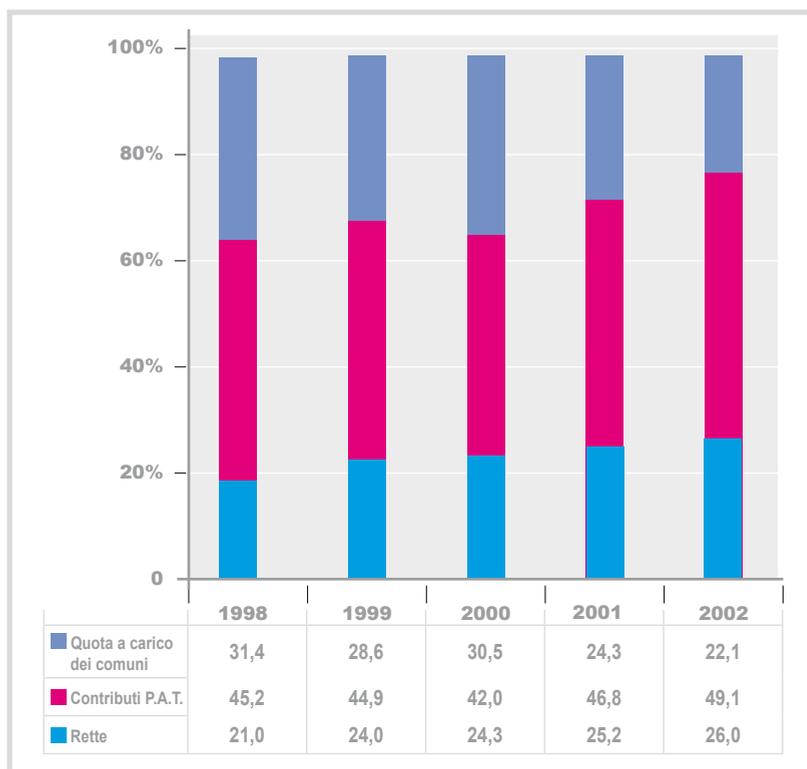
La retta a carico di chi usufruisce del servizio varia in base al reddito familiare, in modo simile a quanto stabilito anche in altre realtà territoriali.

Cittadinanzattiva (2007), in uno studio realizzato dall'Osservatorio Prezzi e Tariffe, ha calcolato sulla base delle rette per l'asilo nido comunale stabilite da un ampio campione di Comuni a livello nazionale, che la spesa mensile sostenuta per l'asilo nido per una famiglia composta da tre persone (genitori e un bambino), con un reddito familiare lordo annuo pari a 44 mila euro (pari ad un Isee di 19.900) ammonta a circa 290 euro (calcolata in base a 10 mesi di frequenza), che corrisponde al 10% della spesa media complessiva calcolata dall'Istat per questo tipo di famiglia.

E' stato inoltre calcolato quanto la stessa famiglia pagherebbe per l'asilo nido nelle diverse regioni d'Italia: la spesa media varia in modo significativo: da 130 a oltre 400 euro al mese. I costi medi più elevati si registrano nelle regioni del Nord, quelli più bassi tra le regioni del Sud. La regione Trentino Alto Adige (non sono forniti dati disaggregati per Provincia) registra il costo medio più elevato (405 Euro), seguita da Lombardia (394 Euro), Veneto (368 Euro) e Piemonte (344 Euro).

➤ Fig. 4.2

ANDAMENTO DELLA COPERTURA DELLA SPESA DI GESTIONE (ESCLUSE LE SPESE PER PERSONALE AMMINISTRATIVO E PEDAGOGICO) NEI COMUNI SEDE DI ASILO NIDO IN TRENTINO. ANNI 1998-2002 (%)



Fonte: Ferrari (2004, p. 13).

Al fine di garantire la copertura delle spese per la gestione del servizio le amministrazioni comunali attingono a fonti di entrata interna (bilancio comunale) ed esterna (altri contributi, rette pagate dalle famiglie). In Trentino il costo di gestione per ogni bambino accudito in un asilo nido è pari a circa 11 mila euro all'anno (dato riferito al 2006). Le principali risorse “esterne” delle amministrazioni comunali per rendere operativo il servizio di asilo nido derivano dai contributi provinciali e dagli introiti delle rette di frequenza pagate dalle famiglie. Nel periodo 1998-2002 la quota fornita dalla PAT e quella fornita direttamente dai comuni si è ridotta, mentre è aumentata quella delle rette a carico delle famiglie (v. fig. 4.2). La ripartizione non si è modificata negli ultimi anni: attualmente (dati al 2006) la Provincia partecipa alla copertura della spesa per la metà (50%), l'altra metà è coperta per il 26% dalle rette, il 2% da convenzioni tra i comuni e il restante 22% dal comune che fornisce il servizio.



4.4 Le operatrici di nido familiare — Tagesmutter/Tagesvater

A partire dall'entrata in vigore della Legge 285/1997 in materia di "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza", si sono diffusi sul territorio nazionale diversi servizi di supporto per le famiglie rimaste escluse dal circuito degli asili nido comunali e che, per scelta o per necessità, non si sono orientate verso il mercato privato. In alcuni comuni sono presenti micronidi o nidi-famiglia che assolvono un compito simile a quello degli asili nido, in contesti più piccoli e meno strutturati, ma che comunque devono rispettare standard e criteri fissati dall'amministrazione comunale in termini sia di superficie minima per gruppo di bambini, sia di standard igienico-sanitari. Rispetto a questo tipo di attività la provincia di Trento (con la provincia di Bolzano) ha avuto un ruolo di "apripista" introducendo un servizio di assistenza domiciliare noto anche come Tagesmutter¹⁷. Riprendendo l'esperienza maturata in Alto Adige, nell'aprile del 1999 si è costituita in Trentino la Cooperativa sociale "Il Sorriso" per offrire il servizio di assistenza domiciliare ai bambini sul territorio, rispondendo al bisogno di molte famiglie. E' seguito un dibattito politico che ha portato nel 2002 all'approvazione della Legge Provinciale 4/2002 che riconosce e istituisce il servizio di nido familiare basato sulla figura di Tagesmutter/Tagesvater:

"la Tagesmutter è una persona adeguatamente formata che, in collegamento con organismi della cooperazione sociale o di utilità sociale non lucrativi, fornisce educazione e cura a uno o più bambini di altri presso il proprio domicilio o altro ambiente adeguato a offrire cure familiari" (L.P. n. 4/2002, art. 4)

Le Tagesmutter, costituite in cooperativa, coprono praticamente tutto il territorio della regione Trentino Alto Adige¹⁸. Le operatrici di nido familiare operano presso i loro domicili o presso strutture gestite dalla cooperativa stessa, garantendo una disponibilità d'orario estremamente flessibile, e un ambiente familiare adeguato ove il bambino - entrato a far parte di un piccolo e ristretto gruppo di bambini - possa essere accudito. In caso di malattia della Tagesmutter, l'organizzazione provvede ad una sostituzione. Le operatrici possono accogliere un massimo di 4 o 5 bambini a seconda della loro età ed esigenze personali.

Data la elevata flessibilità che contraddistingue il servizio (v. riquadro 6), si rivela particolarmente adatto alle esigenze delle famiglie residenti nei territori periferici della provincia, dove il lavoro femminile è prevalentemente svolto in ambito socio-assistenziale, commerciale o turistico, tipologie di lavoro quindi caratterizzate da stagionalità e/o turni (Complan Sas, a cura di, 2003). La possibilità di concordare l'affidamento del bambino alla Tagesmutter nell'arco di tutte le 24 ore del giorno, consente anche di conciliare i tempi di vita e lavoro a donne impiegate in posti di elevata responsabilità, che hanno un orario di lavoro irregolare, che spesso non coincide con gli orari di apertura delle strutture tradizionali e che pianificano i loro impegni su base settimanale. La possibilità di affidare il proprio figlio ad una Tagesmutter anche durante le ore serali, consente alle madri anche di esercitare una partecipazione attiva nella società civile, permettendo loro di presenziare ad attività ed eventi che sono spesso tenuti durante le ore serali o durante i fine settimana, cioè di nuovo quando le strutture tradizionali sono chiuse.

¹⁷ Questa valutazione è riportata nel Rapporto di monitoraggio sulle politiche sociali predisposto nel 2006 dal Ministero della Solidarietà Sociale.

¹⁸ In Trentino il servizio è attualmente gestito dalla cooperativa sociale "Il Sorriso", che dispone di oltre 100 operatrici/operatori e fornisce servizi a circa 900 famiglie.



RIQUADRO 6 LE CARATTERISTICHE INNOVATIVE DEL SERVIZIO TAGESMUTTER/TAGESVATER

- Flessibilità e personalizzazione dell’orario: la famiglia si accorda con la Tagesmutter circa la durata e la frequenza del servizio di assistenza. Il servizio viene effettuato 24 ore su 24 per 365 giorni l’anno. Non è imposto un limite minimo di ore, ma l’accordo è personalizzato e quindi si può stabilire un calendario mensile.
- Dimensione familiare del servizio: elemento caratterizzante della filosofia delle Tagesmutter è il riconoscimento della famiglia come nucleo educativo fondamentale. In un ambiente piccolo, di calore familiare, con abitudini di tutti i giorni, a contatto con una figura “materna” il bambino potrà sentirsi a suo agio.
- Garanzia professionale: le cooperative si avvalgono della collaborazione di educatrici formate ed aggiornate professionalmente grazie all’intervento dei fondi europei e che possono avvalersi inoltre della collaborazione di personale professionale come psicoterapeuti, pedagogisti e pediatri.
- Costo del servizio: è contenuto (circa € 5,00-7,00) in base al monte ore richiesto, con una maggiorazione per il festivo e notturno) e in alcuni casi esistono delle convenzioni con enti pubblici che coprono parte della spesa.
- Copertura assicurativa: le assistenti domiciliari all’infanzia e i bambini da loro assistiti sono assicurate, attraverso l’associazione di cui fanno parte, per infortunio e responsabilità civile durante il periodo di custodia.

Fonte: http://www.regione.taa.it/GIUNTA/pari_opportunit%C3%A0/documentazione/conciliazione_vita_familiare_it.htm

Il rapporto contrattuale che regola l’erogazione del servizio si stabilisce tra i genitori utenti e la cooperativa, che si occupa di proporre alla famiglia la Tagesmutter più indicata per coprire le esigenze dei bambini e dei genitori. I contratti possono essere stipulati anche per periodi brevi e l’unico limite minimo fissato è quello di ricorrere al servizio per un minimo di 2 ore consecutive. Negli anni c’è stato un progressivo consolidamento della struttura della cooperativa, ed un forte impegno volto al miglioramento della gestione e dell’erogazione del servizio, che ha portato un crescente livello di soddisfazione sia per quanto riguarda le Tagesmutter socie della cooperativa, sia i loro utenti.

Secondo i dati rilevati da un’indagine informativa svolta all’interno della stessa Cooperativa nel 2003, risulta che le famiglie che ricorrono a questo tipo di servizio lo scelgono prevalentemente in virtù della maggiore flessibilità di orario rispetto alle strutture tradizionali.

Nonostante tutti gli aspetti positivi qui richiamati esistono delle criticità per quanto riguarda lo sviluppo del servizio. Infatti esso viene spesso considerato a carattere integrativo, anziché alternativo alle strutture di tipo tradizionale.

Questo rende difficile l’abbattimento dei costi unitari perché riduce enormemente il potenziale monte ore di ciascuna Tagesmutter, che nonostante offra la propria disponibilità nell’arco delle 24 ore della giornata, si trova ad esercitare la propria professione quasi esclusivamente nei fine settimana e nelle ore serali, cioè quando le strutture tradizionali non sono operative.



4.5 I voucher conciliativi – Buoni di Servizio o di Accompagnamento

4.5 I voucher conciliativi – Buoni di Servizio o di Accompagnamento

Nell'ambito del Programma Operativo Obiettivo 3 (2000–2006) del Fondo Sociale Europeo, la Provincia Autonoma di Trento ha attivato, a partire dal 2005, il dispositivo dei Buoni di Servizio o di Accompagnamento come misura di conciliazione volta a favorire l'accesso ed il mantenimento di un'occupazione da parte delle donne madri. I Buoni sono titoli di spesa rilasciati dallo Sportello di Orientamento Formativo Territoriale dell'Ufficio Fondo Sociale Europeo (SOFT) che consentono di acquisire, a fronte di un contributo finanziario personale pari almeno al 10% del valore nominale del Buono, servizi di educazione e cura dei minori con età fino a 11 anni, o fino a 18 anni nel caso di minori riconosciuti in stato di handicap ai sensi della Legge 104/92. Tali Buoni possono essere utilizzati ad integrazione (cioè in modo complementare e non sostitutivo) dei servizi erogati dalle realtà istituzionali operanti allo stesso titolo sul territorio provinciale. Il dispositivo si rivolge quindi a madri il cui figlio/i sono in lista di attesa per l'accesso ad un nido comunale, o madri con orari di lavoro che vanno oltre quelli di apertura dei nidi e delle scuole materne. Il Voucher può essere richiesto da tutte le donne madri, residenti in provincia di Trento, in una delle seguenti posizioni:

- occupate con rapporto di lavoro subordinato (anche nelle forme "atipiche" previste dalla legge);
- in fase di assunzione con rapporto di lavoro subordinato o in fase di avvio di un'attività autonoma;
- in fase di rientro nell'attività lavorativa con rapporto di lavoro subordinato o in procinto di riprendere l'attività professionale/imprenditoriale in forma autonoma dopo periodi prolungati di inattività.

Le assegnatarie dei Voucher ed il valore degli stessi sono determinati secondo un'ottica di equità sociale perseguita tramite l'applicazione dello strumento ICEF (Indicatore della Condizione Economica Familiare), indicatore che tiene conto delle dimensioni del nucleo e del reddito familiare netto. Il valore potenziale massimo annuo di un Voucher è compreso tra i 900 euro ed i 1.500 euro. Per quanto riguarda l'individuazione degli enti erogatori, viene effettuata una selezione mediante l'emissione di un bando pubblico, la verifica dei requisiti previsti e la stipula formale di un contratto.

Hanno beneficiato dei Buoni 462 madri (di queste 53 hanno utilizzato due Buoni), per il 90% dei casi si tratta di lavoratrici dipendenti e per il restante 10% di lavoratrici autonome, con una distribuzione per tipologia di attività lavorativa abbastanza diversificata. Complessivamente sono stati coinvolti dall'utilizzo dei Buoni circa 700 bambini, per la metà di età superiore ai 6 anni. I bambini piccoli (fino ai 3 anni di età) sono i maggiori utenti dei Buoni: l'utilizzo del dispositivo per l'asilo nido assorbe infatti quasi i due terzi del totale). Se a ciò si aggiunge l'incidenza del servizio Tagesmutter si arriva all'80% del totale. I bambini d'età compresa tra 3 e 6 anni sono utenti delle strutture che organizzano attività estive, cioè che coprono i mesi di chiusura delle scuole materne (luglio e agosto) o che offrono servizi durante le ore serali ed i fine settimana. Il tipo di servizio richiesto da parte delle madri varia quindi sia in funzione dell'età del bambino, sia nel corso dell'anno: durante l'autunno-inverno si rileva una netta prevalenza di richieste per i servizi alla prima infanzia, mentre avvicinandosi ai mesi estivi aumentano le richieste per i figli in età prescolare e scolare. Per quanto riguarda la distribuzione territoriale dei contatti per i buoni, si rileva che essi provengono, nella stessa proporzione, dai centri urbani e dalle zone periferiche. Ma le esigenze appaiono diverse: se nel comune di Trento i servizi più sollecitati sono quelli relativi alle colonie estive, nelle zone periferiche e nel comune di Rovereto c'è più interesse per

le strutture private di accudimento di bimbi in tenera età. In conclusione il dispositivo sembra essere un valido strumento per favorire la conciliazione tra gli impegni lavorativi e gli impegni di cura dell'ambito familiare.

La maggiore criticità riscontrata nell'applicazione del dispositivo riguarda le realtà private operanti nel settore, che dimostrano una certa resistenza ad accreditarsi come erogatori partner. Nell'elenco degli enti erogatori è prevalente la componente del privato sociale, delle Cooperative e delle ONLUS, mentre il dispositivo sembra avere suscitato scarso interesse tra gli enti del privato puro.

Un altro fattore di criticità riguarda il fatto che le misure escludono i padri dall'accesso al servizio: se da una parte questo strumento è stato creato per favorire l'occupazione femminile, dall'altra riconduce il problema della conciliazione alle sole donne. Inoltre è stata messa in discussione l'impostazione integrativa e non sostitutiva del dispositivo, che vincola la fruizione ai soli orari di lavoro e all'assenza di servizi di educazione e cura a livello istituzionale.

Date alcune tipologie di esigenze, non previste al momento dell'attivazione del servizio, proprio l'aspetto della complementarità, inizialmente rigido, è stato oggetto di deroghe.

E' il caso di quelle madri che avrebbero la possibilità di affidare i propri figli ad un asilo nido ma che, svolgendo un lavoro prettamente stagionale o un orario di lavoro parziale (orizzontale o verticale) manifestano esigenze non compatibili con le caratteristiche degli asili nido a tempo pieno, che presentano orari di entrata ed uscita rigidi, o criteri tali per cui il bambino deve essere lasciato al nido per tutto il giorno, per tutto l'anno solare e per tutti giorni della settimana.



DATO / INDICATORE	DESCRIZIONE	TN (2005)	NE (2005)	IT (2005)	UE15 (2005)	UE25 (2005)
Tasso di occupazione	Tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa (15-64 anni), per sesso	F 54,7 M 75,2 Fonte: Istat	F 56,0 M 76,0 Fonte: Istat	F 45,3 M 72,9 Fonte: Istat	F 57,4 M 72,9 Fonte: Eurostat	F 56,3 M 71,3 Fonte: Eurostat
Gap di genere nel tasso di occupazione	Differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile	gap 20,5	gap 20,0	gap 24,4	gap 15,5	gap 15,0
Tasso di occupazione nelle classi di età centrali	Tasso di occupazione della popolazione nelle classi di età centrali (25-54 anni), per sesso	25-34 F 73,1 M 89,9	25-34 F 74,8 M 90,1	25-34 F 58,2 M 80,1	25-54 F 69,1 M 86,6	25-54 F 68,9 M 85,5
Cap di genere nel tasso di occupazione nelle classi di età centrali	Differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile nelle classi di età centrali	25-34 9,16,8 35-44 gap 22,6 45-54 gap 29,8	25-34 9,15,3 35-44 gap 19,9 45-54 gap 29,6	25-34 9,21,9 35-44 gap 29,9 45-54 gap 34,6	Fonte: Eurostat	Fonte: Eurostat
Impatto della genitorialità sull'occupazione	Differenza tra il tasso di occupazione della popolazione di 20-49 anni con/senza figli di 0-6 anni, per sesso (con figli - senza figli)	F -14,6 M 12,8 Fonte: Servizio Statistica PAT (2003)	nd	F -6,8 M 13,3 Fonte: Eurostat	F -13,3 M 10,0 Fonte: Eurostat	F -14,3 M 10,3 Fonte: Eurostat
Tasso di occupazione per stato civile	Tasso di occupazione della popolazione di 25-49 anni per stato civile e per sesso	nd	nd	F Single In coppia M Single In coppia Fonte: Eurostat	F Single In coppia M Single In coppia Fonte: Eurostat	F Single In coppia M Single In coppia Fonte: Eurostat
Tasso di fecondità totale (TFT)	Numero medio di figli per donna (15-49 anni)	1,48 Fonte: Istat	1,35 Fonte: Istat	1,32 Fonte: Istat	1,53 Fonte: Eurostat	nd
Asili nido - tasso di copertura	Rapporto tra il numero di posti negli asili nido e la popolazione di 0-2 anni	13,8 Fonte: Istituto degli Innocenti	5,8 (Bolzano) 19,9 (Venezia) Fonte: Istituto degli Innocenti	9,9 Fonte: Istituto degli Innocenti	15,5	14,2
Nati vivi	Numero dei nati vivi	5.194	0-2 anni: 15.926 3-5 anni: 16.661 Fonte: Istat	554.022 0-2 anni: 1.645.325 3-5 anni: 1.628.215 Fonte: Istat		
Popolazione 0-2 e 3-5 anni	Popolazione di 0-2 e 3-5 anni	0-2 anni: 15.484 3-5 anni: 15.661 Fonte: Istat	0-2 anni: 15.926 3-5 anni: 16.546 (Bolzano) Fonte: Istat			
Posti in case di riposo	Incidenza dei posti in case perenni sulla popolazione di 65 anni e oltre	5,1				
Utilizzo congedi parentali	% di congedi parentali utilizzati dagli uomini	11,8 (media 2000-2004) Fonte: Poggio, Cozza				

Riferimenti bibliografici

- BANCA D'ITALIA
(2006) Relazione annuale sul 2005. Banca d'Italia, Roma.
- BATTISTONI L. (a cura di)
(2003) I numeri delle donne, Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.
- BRUNETTI M., TARDIOLA A.
(2006) "Il piano asili. Se le politiche non danno i numeri: un caso di studio sull'uso delle informazioni", 1° Convegno nazionale di studio e confronto "Le politiche di sostegno alle famiglie con figli", Fondazione E. Gorrieri, Ottobre 2006, Modena.
- CARDINALI V. (a cura di)
(2006) "Conciliare vita, lavoro, maternità: il modello delle sfere comunicanti", in: ISFOL (a cura di), Maternità, lavoro, discriminazione, ISFOL, Roma.
- CENTRO NAZIONALE DI DOCUMENTAZIONE E ANALISI PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA (a cura di)
(2006) I nidi e gli altri servizi educativi integrativi per la prima infanzia, Quaderno 36, Istituto degli Innocenti, Firenze, in: www.minori.it
- CISF
(2006) Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie. Nono Rapporto Cisf sulla famiglia in Italia, Milano.
- CITTADINANZATTIVA
(2007) "Gli asili nido comunali in Italia, tra caro retta e liste di attesa", Osservatorio Prezzi&Tariffe, in: www.cittadinanzattiva.it/content/view/729/230/
- COMMISSIONE PROVINCIALE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA
(2005) Congedi Parentali: quando la cura della famiglia è realmente condivisa fra mamma e papà, Atti del Convegno, PAT, Trento
- COMPLAN SAS (a cura di)
(2003) "Analisi Organizzativa - Tagesmutter Cooperativa Il Sorriso", Levico Terme, Trento.
- Council of Europe
(2006) Recent demographic developments in Europe. 2005, Council of Europe Publishing, Strasbourg
- COVI L., TARTER V.
(2006) Donna, Madre, Lavoratrice. Sostegno e conciliazione con i "Buoni di servizio o di Accompagnamento", Intervento presentato al convegno "Tempopermettendo" 29-30 Settembre 2006, Modena. Sportello di Orientamento Formativo Territoriale, Provincia Autonoma di Trento, Trento.
- EUROPEAN COMMISSION
(2005) Equality between women and men in the European Union, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unity Equality between Women and Men, Brussels.
- EUROPEAN COMMISSION
(2006) "A Roadmap for equality between women and men 2006-2010", EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1: "Equality between women and men".
- EUROPEAN COMMISSION
(2006) "Indicators for monitoring the employment guidelines, 2006 Compendium, Brussels.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS
(2006) Quality of work and employment 2006, in: www.eurofound.eu.int
- Eurostat
(2002) "Women and men reconciling work and family life", Statistics in Focus, n. 3/2002.
- Eurostat
(2006) "How is the time of women and men distributed in Europe", Statistics in Focus, n. 4/2006.
- FERRARI E. (a cura di)
(2004) "L'offerta pubblica di asilo nido in provincia di Trento: Cambiamenti e continuità nel periodo 1998-2002", Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento, Trento.
- GAVIO F., LELLERI R.
(2006a) "Anticipazione dei risultati della ricerca su: La fruizione dei congedi parentali in Italia. Monitoraggio della L. 53/2000, anno 2004", in: www.osservatorionazionalefamiglie.it



GAVIO F., LELLERI R.

(2006b) "La fruizione dei congedi parentali in Italia", Monitoraggio dell'applicazione della Legge 53/2000 dal 2001 al 2004, in: www.osservatorionazionalefamiglie.it

GORI C.

(2006) "Un emendamento per 100.000 bambini", 1° Convegno nazionale di studio e confronto "Le politiche di sostegno alle famiglie con figli", Fondazione E. Gorrieri, Ottobre 2006, Modena.

IRE – Istituto di Ricerca Economica

(2003) "Conciliare famiglia e lavoro. Una necessità sociale ed economica", Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bolzano.

ISFOL (a cura di)

(2006) Maternità, Lavoro, Discriminazione, Roma.

ISTAT

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

ISTAT

(2004b) "Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali", in Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2003 (Cap. 4), Roma.

ISTAT

(2006a) Parentela e reti di solidarietà, Indagine Multiscopo sulle famiglie. "Famiglia e soggetti sociali" Anno 2003, Roma.

ISTAT

(2006b) "Natalità e fecondità della popolazione residente: caratteristiche e tendenze recenti. Anno 2004", Nota informativa, 1 agosto 2006

ISTAT

(2006c) Avere un figlio in Italia, Approfondimenti tematici dell'indagine campionaria sulle nascite. Anno 2002, Roma

ISTAT

(2006d) "Le differenze di genere nelle attività del tempo libero". Anni 2002-2003, Statistiche in breve, 26 aprile 2006

ISTAT

(2007a) "Essere madri in Italia", Statistiche in breve, 17 gennaio 2007

ISTAT

(2007b) L'uso del tempo. Indagine multiscopo sulle famiglie "Uso del tempo" - Anni 2002-2003, Informazioni, n. 2, Roma

ISTAT-CNEL

(2003) Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione, Roma, 2 dicembre 2003. Atti del convegno.

LA SALANDRA M.

(2004) "Alcune note sulle azioni positive alla luce della Legge n. 196 del 2000" in Pari e Dispari, Annuario n. 9, F. Angeli, Milano.

LANDUZZI M.G.

(2005) "Nido aziendale e cultura della famiglia in Italia", in: Osservatorio Nazionale Sulla Famiglia (a cura di) (2005b)

LANZAFAME F. (a cura di)

(2005) "Le Famiglie Trentine", Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento, Trento.

MINISTERO DELLA SOLIDARIETÀ SOCIALE

(2006) Rapporto di monitoraggio sulle Politiche Sociali, Roma.

NATOLI G. (a cura di)

(2005) Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia, Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

OPES

(2007) Osservatorio Permanente per l'Economia, il Lavoro e per la Valutazione della Domanda Sociale, Asili nido, in: http://www.osservatoriodeltrentino.it/indicatori/scheda.dhtml?c=1&file=26-x_file_html_liv1

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di)

(2004) Donne e Lavoro in Provincia di Trento. Il quadro generale e i risultati dell'indagine attivata ai sensi della L. 125/91 per il biennio 2000/2001, Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del Lavoro, Trento.

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di)

(2006) XXI Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento, Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del Lavoro, Trento.

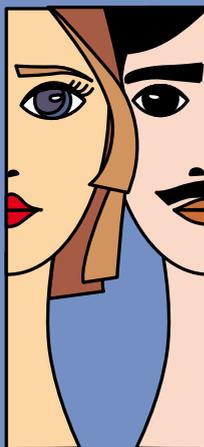
OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA

(anni vari) "Monitoraggio dell'applicazione della legge n. 53/2000", in: <http://www.osservatorionazionalefamiglie.it>

- OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA (a cura di)
 (2005a) Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, Vol. I, Il Mulino, Bologna.
- OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA (a cura di)
 (2005b) Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, Vol. II, Il Mulino, Bologna.
- OSSERVATORIO PERMANENTE DEL SISTEMA ECONOMICO-SOCIALE PROVINCIALE
 (2006a) "Sistema di indicatori strutturali e congiunturali sulla situazione economica e sociale del Trentino – Confronti nazionali", Trento.
- OSSERVATORIO PERMANENTE DEL SISTEMA ECONOMICO-SOCIALE PROVINCIALE
 (2006b) "Sistema di indicatori strutturali e congiunturali sulla situazione economica e sociale del Trentino – Confronti Europei", Trento.
- PIAZZA M.
 (2006) "Le politiche di conciliazione per un nuovo Welfare", in Prospettive Sociali e Sanitarie, n. 9
- POGGIO B., COZZA M. (a cura di)
 (2005) Rapporto di Ricerca: "L'uso dei congedi parentali nella Provincia di Trento", Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Trento.
- PONZELLINI A.M., TEMPIA A.
 (2003) Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un incontro possibile, a cura della Fondazione Pietro Seveso e di Gender, Edizioni Lavoro, Roma.
- PRANDINI R., TARRONI N.
 (2005) "Le politiche e gli strumenti di conciliazione dei tempi. Esperienze e modelli organizzativi nel settore pubblico, privato e privato sociale" in: Osservatorio nazionale sulla famiglia (a cura di), Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, Il Mulino, Bologna. http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/media/documenti/ricerche/prandini_tarroni.pdf
- PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO, ASSESSORATO ALLE PARI OPPORTUNITA'
 (2004) "Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra donne e uomini", Trento.
- PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO,
 COMMISSIONE PROVINCIALE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA (2005)
 Guida Pratica "I diritti delle donne", Trento.
- SABBADINI L.L.
 (2002) La rete di aiuto informale, in Osservatorio Nazionale sulle Famiglie e le Politiche Locali di Sostegno alle Responsabilità Familiari (a cura di), Famiglie: mutamenti e politiche Sociali, Vol. II, Il Mulino, Bologna.
- SARACENO C.
 (2003) "Famiglia e lavoro: paradossi e equilibri imperfetti", Polis, XVII, 2, agosto, pp. 199-228
- SARACENO C.
 (2006) "Trasferimenti monetari alle famiglie con figli. Un Confronto Europeo", 1° Convegno nazionale di studio e confronto "Le politiche di sostegno alle famiglie con figli", Fondazione E. Gorrieri, Ottobre 2006, Modena.
- SCISCI A., VINCI M.
 (2005) "Misure a sostegno dell'occupazione femminile nel quadro delle politiche di conciliazione", in: Osservatorio nazionale sulla famiglia (a cura di) (2005a).
- SESTITO P.
 (2005) "Le politiche pubbliche di supporto alle famiglie: obiettivi e criticità della situazione italiana", in: Osservatorio nazionale sulla famiglia (a cura di) (2005a).
- VILLA P.
 (2004) "La diffusione del modello di famiglia a doppia partecipazione nei paesi europei e in Italia", Inchiesta, a. XXXIV, n. 146, ottobre-dicembre, pp. 6-20.
- VILLA P.
 (2005) "Reconciliation of work and private life in Italy" Report to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1: "Equality between women and men".
- VILLA P.
 (2006) "Famiglia, Impresa, Società: gli effetti delle politiche di conciliazione", in: Simonazzi A. (a cura di), Questioni di genere, questioni di politica, Carocci, Roma, pp. 63-89.
- VILLA P.
 (2007) "Il lavoro delle donne: una soluzione per la società", Seminario "Genere e Cittadinanza: cinquant'anni di politiche europee", Camera di Deputati, 12 luglio 2007.



CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

**Assessorato all'emigrazione,
solidarietà internazionale,
sport e pari opportunità**

Ufficio per le Politiche di Pari Opportunità
Via Jacopo Aconcio, 5 - 38100 Trento
Tel. 0461.493156 - Fax 0461.493157
e-mail: pariopportunita@provincia.tn.it

www.pariopportunita.provincia.tn.it