

Italia. Partecipazione femminile al lavoro: vincoli e strategie

Daniela Del Boca

RPS

Questo lavoro propone un'interpretazione delle difficoltà di conciliazione delle donne tra lavoro e cure dei familiari. Il welfare delle famiglie italiane si è tradizionalmente appoggiato al lavoro di cura delle donne, madri,

figlie, nonne. Questo ha vincolato in modo notevole sia le scelte di lavoro che quelle di fecondità. Tuttavia questo modello è quanto mai in crisi per questioni demografiche e di sostenibilità di varia natura.

1. Introduzione

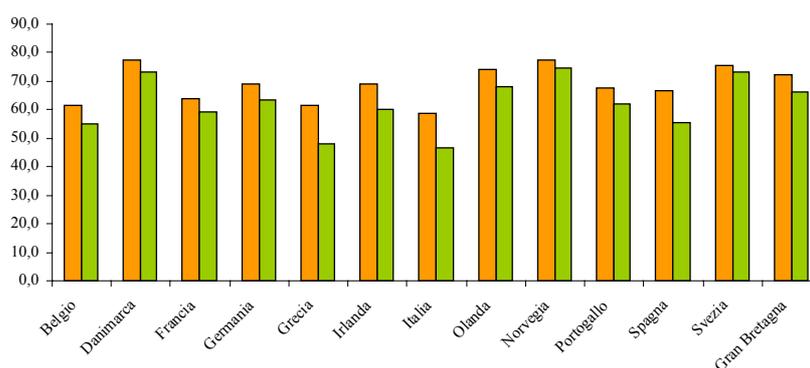
Nonostante la crescita degli investimenti in istruzione, il tasso di partecipazione femminile al lavoro è il più basso d'Europa e il divario con il corrispondente valore maschile è tra i più ampi¹. Solo il 46% delle donne in età lavorativa ha attualmente un'occupazione, a fronte di tassi occupazionali maschili intorno al 71%. Anche la Spagna ha quasi raggiunto l'obiettivo di Lisbona (60% di occupazione femminile) mentre l'Italia è ancora lontana di ben 14 punti.

Le recenti ricerche sull'uso del tempo hanno mostrato che nel panorama internazionale uomini e donne dedicano più o meno lo stesso tempo al lavoro, remunerato o meno. L'Italia rappresenta un'eccezione. Le donne italiane lavorano infatti ben più degli uomini. La differenza è in buona misura dovuta al maggior tempo che le italiane dedicano al «lavoro domestico» rispetto alle altre donne (Boeri e al., 2008).

Gli uomini dedicano più tempo a lavori remunerati, mentre le donne spendono una parte più consistente della loro giornata in attività non retribuite di produzione domestica: pulizia della casa, spesa, cura di bambini e familiari, eccetera. Il 77% del tempo dedicato al lavoro familiare è a carico femminile, a testimonianza di una persistente e significativa asimmetria di genere, anche se con qualche segnale di riequilibrio (nel periodo 1988-1989 era l'85%).

¹ Una versione più ampia di questo articolo si trova nel volume Del Boca e Rosina, 2009.

Figura 1 - Tassi di partecipazione maschili e femminili (anno 2007)



Fonte: Istat, 2007.

Secondo Rosina e Sabbadini, quando la donna lavora fuori casa, la condivisione dei carichi di lavoro familiare è meno sbilanciata. A fronte degli enormi cambiamenti che hanno interessato l'universo femminile, gli uomini hanno fatto pochi passi per perseguire modelli «femminili» in cui oltre al lavoro retribuito, c'è la cura dei figli, dei familiari e l'organizzazione domestica. Pur essendo i padri un po' più collaborativi rispetto al passato (Rosina e Sabbadini, 2006), i cambiamenti sono lenti e la divisione dei ruoli ancora molto rigida. I dati recenti mostrano che i maggiori cambiamenti nella divisione del lavoro tra i due generi sono avvenuti nell'ambito della cura dei figli, molto meno invece nell'ambito del lavoro domestico vero e proprio. L'effetto finale è che le donne italiane lavorano, in media, un'ora e un quarto al giorno in più rispetto agli uomini.

Secondo una ricerca della Fondazione De Benedetti (Boeri e al., 2008), utilizzando i dati sulla divisione dei tempi di lavoro in famiglia si può arrivare a una stima del valore del lavoro familiare e del contributo dato specificamente dalla componente maschile e femminile. Il valore da aggiungere al Pil totale che risulta dall'operazione è rilevante: circa 432 miliardi di euro, di cui 125 «prodotti» dagli uomini e 308 «prodotti» dalle donne. Si tratta di un valore pari al 33% del Pil italiano, in gran parte prodotto dalle donne (Monti, 2007).

La contabilità nazionale e le politiche sociali devono tenere conto di questa «produzione invisibile», in modo da valorizzare le attività di cura. Se si considera come produzione solo quella di mercato, si rischia di oscurare una parte importante del contributo delle donne all'economia e di trascurare le interazioni tra lavoro di mercato e attività di accudimento. Nel momento in cui si discutono politiche sociali e misure per incentivare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, è cruciale tenere presente quanta parte della produzione domestica ancora pesi sulle spalle delle donne e come valorizzare il loro costante lavoro di cura.

Un'importante peculiarità dell'occupazione femminile in Italia riguarda la permanenza sul mercato del lavoro. Utilizzando i dati dell'*European Panel Household Survey* si nota come nel nostro paese le proporzioni delle donne che lavorano sempre (durante gli anni considerati) e che non lavorano mai siano abbastanza simili: circa 35% la prima e 34% la seconda. In più questi due comportamenti estremi coprono oltre i due terzi della distribuzione. I movimenti tra i due stati sono molto rari e la direzione del cambiamento è quasi sempre dall'occupazione all'inoccupazione, con pochissimi rientri (Del Boca e Sauer, 2009). In Francia, paese per vari aspetti simile all'Italia, la proporzione delle donne che lavorano sempre è molto più ampia, circa il 46%, mentre quella delle donne che non lavorano mai è molto più bassa (18%). I movimenti dentro e fuori il mercato del lavoro sono assai più frequenti. Le donne italiane, rispetto alle francesi, hanno minori opportunità di mercato, minori servizi, meno opzioni per conciliare nel corso della vita l'entrata e l'uscita dall'occupazione.

A tutto ciò si lega un altro aspetto importante dell'occupazione femminile in Italia: il maggior numero di donne rispetto al resto d'Europa che escono dal mercato del lavoro alla nascita del primo figlio senza farvi successivamente rientro. Secondo l'Istat (2007b), solo il 30% delle donne italiane riprende a lavorare dopo avere avuto un figlio. Lo conferma anche un recente lavoro della Banca d'Italia (Casadio, Lo Conte e Neri, 2008) che, utilizzando i dati Istat sulle nascite, studia le decisioni di occupazione delle donne nei due anni immediatamente successivi alla nascita. Lo studio mostra una probabilità di non lavorare 18-21 mesi dopo la nascita del figlio di quasi il 50%. Tale probabilità è influenzata in maniera significativa dall'età della madre: quelle di età più avanzata rientrano più frequentemente al lavoro, mentre quelle sotto i 25 anni sperimentano grandi difficoltà. Per le donne non occupate la probabilità di entrare nel mercato del lavoro dopo la nascita

RPS

Daniela Del Boca

RPS

ITALIA. PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL LAVORO: VINCOLI E STRATEGIE

del figlio è praticamente nulla. Inoltre, mentre per le impiegate nel settore pubblico si osserva una grande facilità di rientro al lavoro, per le impiegate nel settore dei servizi e soprattutto per quelle con contratti a termine, la probabilità si riduce notevolmente. Un lavoro nel settore pubblico offre maggiore sicurezza, maggiore flessibilità e le condizioni per una conciliazione meno difficile.

Un'influenza rilevante sulla decisione di riprendere o meno a lavorare è esercitata dal network familiare: la presenza dei genitori in casa accresce la probabilità della donna di essere occupata di ben 25 punti, nonostante il fatto che in alcuni casi possa comportare la necessità di un'attività di cura aggiuntiva; l'aumento della probabilità di ritornare al lavoro risulta dalla differenza tra gli effetti derivanti rispettivamente dall'aiuto ricevuto nella cura dei figli e da quello richiesto nella cura dei genitori anziani. Cruciale è, infine, il ruolo giocato dalla disponibilità dei servizi per l'infanzia: nelle regioni ove l'utilizzo degli asili nido è superiore al 12% la probabilità per le neo-madri di tornare al lavoro si raddoppia.

Mentre negli altri paesi europei l'occupazione femminile aumenta al crescere dell'età dei figli, in Italia continua a diminuire. In tutti i paesi europei, infatti, il tasso di occupazione delle neo-madri ha un andamento a «U», con una rapida discesa nei tre anni immediatamente successivi all'evento e un successivo graduale ritorno al lavoro. Solo in Italia il tasso di occupazione delle donne continua a ridursi costantemente, spreco i loro precedenti investimenti in capitale umano.

Eppure il lavoro delle donne è fondamentale per difendere le famiglie e i figli dal rischio di povertà. Uno studio (Brandolini e Saraceno, 2007) che analizza le situazioni di povertà reddituale delle famiglie europee mostra come quelle monoreddito con figli minorenni appartengano alla tipologia familiare maggiormente investita da problemi di vulnerabilità. Il loro reddito medio pro capite (reso equivalente attraverso l'uso di opportune scale) è inferiore del 30% a quello delle famiglie a doppio reddito. Favorire l'occupazione femminile ha ricadute positive sia sulla formazione delle coppie, che considerano il doppio stipendio una risposta all'instabilità del mercato del lavoro, sia come protezione dal rischio di povertà delle famiglie. Avere un impiego retribuito è, inoltre, considerata dalle donne sempre più una necessità, di fronte alla crescente instabilità delle unioni coniugali.

Infine, l'occupazione femminile va incontro ai desideri delle donne stesse. I dati delle indagini Istat sulle famiglie ci dicono che tra le donne occupate in età 35-45, meno del 20% concorda con l'affer-

mazione che essere casalinga consente alla donna di realizzarsi quanto un lavoro retribuito. E tra le casalinghe stesse non si supera il 30%. Ciò significa che la grande maggioranza delle casalinghe ritiene che la propria condizione corrisponda a una rinuncia personale in termini di opportunità di realizzazione; l'ideale sarebbe riuscire a conciliare il ruolo di madre con un l'impiego extra-domestico (Manacorda e Indirietto, 2008). A conferma di ciò, due casalinghe su tre di età 35-45 dichiarano di desiderare un lavoro retribuito. Inoltre la grande maggioranza delle donne occupate manifestano soddisfazione e interesse per il proprio lavoro (Isfol, 2007). È interessante notare che sempre secondo la stessa fonte, le donne che lavorano a tempo pieno sono più soddisfatte e interessate.

In sintesi, favorire l'occupazione femminile consentirebbe di rispondere alle esigenze delle donne e valorizzare una risorsa importante per lo sviluppo economico del paese, spesso più qualificata di quella maschile, nonché di fornire un efficace mezzo di contrasto alla povertà delle famiglie rispondendo quindi sia ad obiettivi di equità ed eguaglianza di opportunità che di efficienza economica.

2. Un'uguaglianza salariale solo apparente

La disparità retributiva è un aspetto importante che richiede una valutazione attenta e approfondita. Il confronto internazionale mostra che in Italia e nel Sud Europa i differenziali salariali sono molto inferiori agli Stati Uniti e al Regno Unito e sono simili ai paesi del Nord Europa.

Mentre, infatti, negli Usa e nel Regno Unito le donne in media guadagnano il 25-30% in meno degli uomini, questa percentuale scende al 10-20% in diversi paesi del Nord Europa e al 10% in Italia e negli altri paesi del Sud Europa. Ma la maggior eguaglianza salariale è reale? Siamo davvero tra i paesi più paritari d'Europa?

In primo luogo, notiamo che nei paesi dove i differenziali salariali sono elevati, i differenziali nei tassi di occupazione sono fra i più bassi, circa 10 punti percentuali, mentre nei paesi dove le differenze salariali sono ridotte, si osservano differenziali nei tassi di occupazione fra uomini e donne elevatissimi, fino a raggiungere in certi casi i 40 punti percentuali.

Uno studio recente di Olivetti e Petrongolo (2008) sottolinea come questa evidenza empirica sia potenzialmente riconducibile a fenomeni

di selezione nella forza lavoro. In particolare, se le donne occupate hanno in media caratteristiche che portano a maggiori tassi di rendimento sul mercato del lavoro, per esempio, livelli di istruzione più elevati, paesi con bassi tassi di occupazione femminile finiscono per avere differenziali salariali minori, semplicemente perché le donne con bassi salari potenziali non lavorano. Una delle ragioni della differenza tra l'Italia e il resto d'Europa sta proprio nella diversa composizione della sua forza lavoro. L'Italia è il paese europeo con la più bassa percentuale di donne con istruzione primaria occupate ed è al terzultimo posto, prima solo di Grecia e Spagna, per occupazione delle donne con istruzione secondaria e universitaria. Correggendo per il problema di selezione nella forza lavoro, il differenziale salariale tra uomini e donne sale fino al 25-30% in Italia e negli altri paesi del Sud Europa. Ovvero, la correzione elimina l'apparente vantaggio in termini di pari opportunità salariali delle donne italiane e del Sud Europa.

Tabella 1 - Differenziali salariali osservati e imputati

	Salari osservati	Salari imputati
Stati Uniti	0,339	0,35
Regno Unito	0,255	0,226
Italia	0,067	0,268
Spagna	0,12	0,297
Grecia	0,107	0,491

Fonte: Olivetti e Petrongolo, 2007.

Il grado di istruzione è un fattore molto importante. In Italia le donne più istruite hanno maggiori probabilità di iniziare una carriera lavorativa e di restare sul mercato. I risultati di varie ricerche mostrano che sia nelle coorti giovani che in quelle meno giovani sono soprattutto le donne con un diploma o una laurea che si integrano nel mercato del lavoro e lo scarto con le donne poco istruite è molto alto (Bratti, 2003; Del Boca e Sauer, 2009).

Le donne con un titolo di studio più elevato tendono anche a conciliare meglio lavoro e famiglia: sono in grado di mobilitare più risorse, beni e servizi di mercato e tempo dei familiari, inclusi i partner che collaborano di più nelle coppie più istruite e di utilizzarle in maniera più efficiente e razionale. Dedicano meno tempo al lavoro domestico e più ai figli, contribuendo in questo modo a ridurre gli effetti negativi

sui bambini piccoli dovuti all'assenza di ambedue i genitori (Del Boca e Saraceno, 2005).

Uno studio sui dati del panel Europeo Eurostat (Echp) che confronta il comportamento lavorativo delle mamme istruite e non, mostra che in Italia le donne con elevata istruzione rientrano nel mercato del lavoro a pochi mesi dalla nascita del figlio, mentre quelle con bassa e media istruzione spesso non rientrano affatto. A 50 mesi dalla nascita del bambino, infatti, il 60% delle donne con bassi livelli di istruzione è ancora fuori dal mercato del lavoro (Pronzato, 2006).

Le scelte di lavoro delle donne più istruite sono meno sensibili alle variazioni del contesto socio-economico circostante. Un confronto con la Francia mostra che se le donne italiane si trovassero nel più flessibile mercato del lavoro e nel più generoso sistema dei servizi francese aumenterebbero la loro partecipazione e la loro fecondità (Del Boca e Sauer, 2009). Separando i diversi livelli di istruzione, si vede come l'aumento di partecipazione delle donne più istruite è pari a meno di un terzo di quello delle meno istruite. L'offerta di lavoro di queste donne è, quindi, più rigida e molto più simile all'offerta di lavoro maschile.

L'aumento della partecipazione femminile ha fatto emergere una doppia polarizzazione tra donne con elevati livelli di istruzione e donne con bassi livelli di istruzione e tra donne che vivono nel Centro-Nord e donne che vivono al Sud. La polarizzazione si riproduce anche nei comportamenti familiari, o meglio, riproduttivi. I risultati di un recente studio condotto sui dati Istat dell'Indagine *Famiglia e soggetti sociali* (Rosina e Saraceno, 2008) ha evidenziato, ad esempio, come le donne lavoratrici con qualifiche alte tendano più facilmente a non aver figli, e nello stesso tempo come il possesso di un titolo di studio elevato consenta una maggiore capacità di conciliare famiglia e figli con la continuità lavorativa. Le laureate sembrano così essere le uniche a poter in qualche modo scegliere se rinunciare alla famiglia o conciliare i due ruoli. Possedere una laurea si rivela un fattore protettivo rispetto all'impatto dei figli sulla discontinuità lavorativa; l'occupazione risulta invece particolarmente vulnerabile a tali eventi per tutte le altre donne.

Sempre lo stesso studio ha confermato l'utilità di considerare, non solo le circostanze familiari (stato civile, presenza e numero dei figli) ma anche le caratteristiche del partner per comprendere i modelli di partecipazione femminile. In particolare, fornisce una possibile spiegazione dell'impatto apparentemente contraddittorio della (elevata)

RPS

Daniela Del Boca

istruzione del marito: ha un effetto disincentivante quando è più alta di quella della moglie, perché accentua vantaggi e svantaggi competitivi legati al genere in una società ove la partecipazione al mercato del lavoro delle donne non è ancora pienamente un modello di normalità ed è sostenuta solo molto parzialmente dal sistema di welfare, mentre non ha effetto quando i due livelli si equivalgono. La continuità lavorativa di una donna laureata, quindi, non migliora se sposa un uomo laureato anziché uno con livello di istruzione intermedio, mentre per una donna sposata con un laureato, la continuità peggiora notevolmente se essa ha un titolo di studio più basso. In altre parole, un titolo di studio alto del marito non *incentiva* la continuità lavorativa, ma un titolo alto della moglie *protegge* dalla discontinuità lavorativa.

Il titolo di studio compensa inoltre in modo rilevante lo squilibrio territoriale dell'occupazione femminile. Il confronto del profilo per età evidenzia un divario molto ampio tra Nord e Sud se si considerano tutte le donne, con una convergenza dopo i 55 anni che risulta quindi particolarmente bassa su tutto il territorio nazionale. Se però si confrontano solo le donne laureate si vede che lo svantaggio si riduce notevolmente e sconta soprattutto le difficoltà generali dei giovani meridionali di accesso al lavoro.

Il Rapporto annuale dell'Istat ha documentato approfonditamente come nelle regioni del Sud, accanto ai disoccupati, vi sia un numero molto elevato di persone che possono essere considerate forze lavoro potenziali, che non hanno fatto azioni di ricerca attiva nelle ultime quattro settimane, ma sono disponibili a lavorare. Tra le donne del Sud questo segmento è maggiore di quello delle disoccupate.

Un recente studio (Scherer e Reyneri, 2008) ha mostrato che la crescita dell'occupazione delle donne adulte si deve principalmente alla combinazione di due fenomeni. Da un lato, nelle coorti di donne giunte a questa età è sempre maggiore la presenza di donne con alti livelli di istruzione, che tendono a non abbandonare i posti di lavoro a tempo pieno quando debbono far fronte a più gravosi carichi familiari, grazie anche alla maggior possibilità di ricorrere a forme di aiuto retribuito. Dall'altro, la maggiore disponibilità di lavori a tempo parziale in altri paesi ha permesso di restare al lavoro anche a una crescente fascia di donne adulte poco istruite. Il tasso di partecipazione femminile a tempo parziale è ancora dei più bassi d'Europa nonostante i recenti incrementi.

In Italia, la scarsa creazione di posti di lavoro a tempo parziale si deve in primo luogo alla struttura del sistema economico italiano, ove pre-

valgono le piccole imprese che sono ben poco disposte a ricorrere al tempo parziale, sia per motivi organizzativi sia perché tradizionalmente tendono a non assumere donne, di cui temono un maggior assenteismo.

3. La nascita dei figli

Le fasi più critiche della conciliazione lavoro-famiglia emergono alla nascita dei figli. Rispetto al resto d'Europa, il contesto italiano è caratterizzato da minori opportunità di lavoro part-time, da maggiore rigidità negli orari di lavoro e da un numero molto più scarso di asili nido. La copertura per i bambini fino al terzo compleanno è pari appena all'11,3% (Istat, 2007a), mentre i congedi parentali sono i meno pagati (30% contro il 42% in Francia, 66% in Svezia, 50% in Danimarca) e tendono a favorire la responsabilità delle madri più che dei padri (Boeri, Del Boca e Pissarides, 2005).

A differenza di quanto avviene in altri paesi europei, in Italia, e più in generale nell'Europa mediterranea, gli aiuti e la protezione sociale verso i singoli vengono tradizionalmente forniti molto meno dallo Stato e molto più dalla solidarietà familiare e parentale. E tradizionalmente è la donna l'asse portante della rete di aiuti informali, cruciale in un sistema di welfare come quello italiano dove fondamentalmente si assume che le donne sposate facciano le casalinghe. Gli impegni familiari e di cura più consistenti e vincolanti comprimono le possibilità femminili di partecipazione al mercato del lavoro. Ciò spiega anche perché le donne italiane sono quelle che in Europa lavorano complessivamente di più, pur essendo meno presenti nel mercato del lavoro.

Ma esistono anche fattori culturali importanti che interagiscono strettamente con le caratteristiche del sistema di welfare, penalizzando ulteriormente le possibilità di conciliazione. Come testimoniato da varie indagini, come ad esempio la *World Value Survey*, in Italia è tradizionalmente più radicata l'idea che la donna debba occuparsi prima di tutto (se possibile esclusivamente) della famiglia e dei figli. Rispetto agli altri paesi è più recente l'accettazione sociale del fatto che una donna con figli piccoli possa desiderare di continuare a lavorare. Complica infine il quadro anche la più bassa propensione maschile e paterna verso una equa suddivisione dei compiti domestici e degli impegni familiari. Dal punto di vista culturale, ciò spiega anche il forte senso di responsabilizzazione femminile verso il *care-giving* e gli elevati

RPS

Daniela Del Boca

standard di cura richiesti (Della Zuanna e Micheli, 2004; Esping-Andersen, 2007).

L'importanza della solidarietà familiare e intergenerazionale, valore aggiunto del modello mediterraneo, rischia quindi di diventare, in carenza di adeguate politiche, un carico eccessivo e penalizzante, con conseguenze negative a livello individuale e sociale. Si rivela, infatti, un sistema che nel complesso comprime le scelte di fecondità, perché più alto risulta il costo opportunità dei figli, e che riduce l'occupazione, sia perché la domanda di lavoro domestico e di cura pesa su un lungo tratto del corso di vita delle donne sia perché continuare a svolgere tale lavoro all'interno della famiglia inibisce lo sviluppo di un pezzo importante del settore terziario. Maurizio Ferrera fa notare nel suo recente saggio *Il Fattore D* (2008, p. 25) che le dinamiche di esternalizzazione sono importanti dal punto di vista economico. La famiglia in cui lavorano entrambi i membri della coppia è una grande consumatrice potenziale di servizi e questo «agisce come una sorta di volano di attività economiche e di posti di lavoro. Quindi la valorizzazione del ruolo economico delle donne è come il lievito: espande il volume della torta senza bisogno di altri ingredienti».

Questi fenomeni sono significativi sia dal punto di vista demografico che economico. La combinazione tra basso numero di occupati e declino della popolazione attiva tende ad avere un impatto negativo sullo sviluppo economico e la sostenibilità del sistema pensionistico. L'aumento dell'occupazione femminile è quindi cruciale, tanto più per il caso italiano. Secondo alcune stime della Banca d'Italia, portando l'occupazione delle donne italiane ai livelli di quella maschile si otterrebbe un aumento del Pil pari al 17%. Questi aspetti vengono trattati in modo approfondito anche nel volume *Il lavoro che cambia* a cura della Commissione Carniti (Commissione di Indagine sul Lavoro - Cnel, 2009).

4. Figli e occupazione

Il tasso di fecondità è poco sopra un figlio e un terzo: nonostante la recente ripresa, grazie anche al contributo degli immigrati, rimane uno dei più bassi nel mondo occidentale.

La proporzione delle famiglie con due figli o più resta inferiore in Italia rispetto ad altri paesi europei, come Francia, Svezia, Danimarca. Tra i risultati più importanti dell'Indagine Istat condotta nel 2005 su

un campione di madri intervistate a 18-21 mesi dalla nascita di un bambino, emerge la difficoltà delle donne ad avere un secondo figlio. «La nascita del primo figlio è un evento che è stato interessato solo parzialmente dalla crisi della fecondità: le donne italiane mostrano un'elevata propensione a diventare madri, anche se di un solo figlio» (Istat, 2007b, p. 2). Rispetto al 2002, data della precedente rilevazione, si osserva un aumento del numero delle madri con un figlio solo, che indicano, fra i motivi prevalenti per non averne altri, il costo dei figli e le difficoltà di conciliare lavoro e famiglia. Se dopo l'arrivo del primo figlio la donna non è riuscita a conciliare adeguatamente impegni familiari e lavorativi, difficilmente è propensa ad averne un secondo (Mencarini e Tanturri, 2007; Rosina e Testa, 2007). In particolare, gli aspetti più critici risultano le rigidità dell'orario lavorativo e la scarsa collaborazione del padre. Un contributo del padre al lavoro domestico e alla cura dei figli, laddove vi sia, influenza positivamente la fecondità (McDonald, 2000).

Ma sono davvero così cambiate le preferenze delle famiglie italiane, tradizionalmente «numerose»? Se confrontiamo i dati sulla fecondità realizzata con il numero medio di figli «desiderati», notiamo forti discrepanze: per la maggior parte delle madri intervistate (61,2%) il numero dei figli ideale è due, per un quarto circa è tre o più, e solo per una minoranza (12%) è uno. Un confronto con la Francia, che ha il tasso di fecondità più elevato d'Europa, mostra che il numero desiderato di figli risulta solo lievemente più alto in Francia: in media 2,09 contro 2,02 in Italia. Un dato complessivo, quest'ultimo, frutto del 2,2 nel Sud e dell'1,9 nel Centro-Nord. La più bassa fecondità delle donne italiane rispetto alle francesi esprime una reazione a un contesto meno favorevole in termini di servizi per l'infanzia e di trasferimenti alle famiglie con figli.

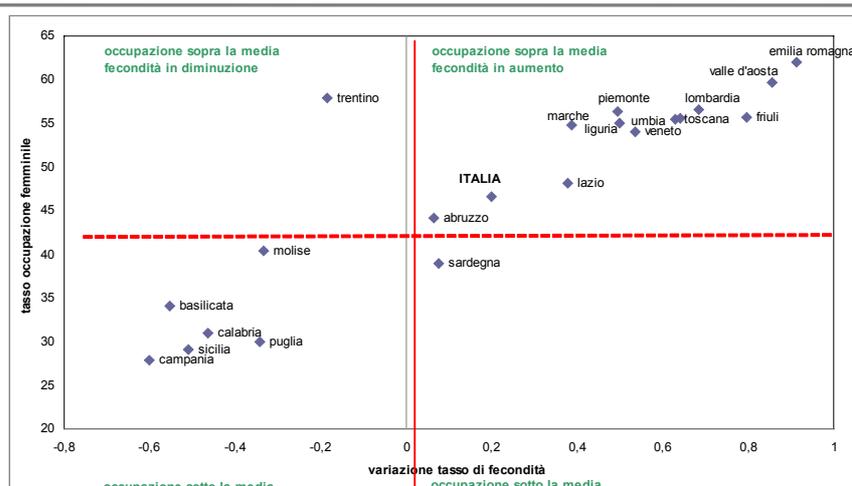
Nel quadro dei paesi sviluppati, i livelli di fecondità risultano essere più elevati nei contesti dove maggiore è l'occupazione femminile (Del Boca e Pasqua, 2005; McDonald, 2000). I dati Istat più aggiornati confermano come anche per il nostro paese la geografia della fecondità stia profondamente cambiando e sempre più si sovrappone a quella della partecipazione femminile.

Se mettiamo in relazione, a livello regionale, la crescita del tasso di fecondità totale, dal minimo storico del 1995 a oggi, con la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si ottiene una relazione fortemente positiva che vale anche se si tolgono le nascite straniere (figura 2).

RPS

Daniela Del Boca

Figura 2 - Rapporto tra tasso di occupazione femminile al 2007 e variazione del tasso di fecondità nel periodo 1997-2007



Fonte: Istat, Demografia in cifre e Orml. Rielaborazione Ires, 2008.

Il rapporto tra tasso di occupazione femminile e variazione del tasso di fecondità, rappresentato in figura 2, distribuisce le regioni italiane in quattro quadranti che rimandano a condizioni di efficienza del welfare. Il quadrante superiore a destra sfa decisamente l'ipotesi di influenza negativa dell'occupazione, anzi raggruppa regioni che registrano un'occupazione femminile ai più alti livelli nazionali e con un tasso di fecondità in aumento; ciò significa che se a maggiori opportunità di impiego corrispondono strumenti favorevoli alla conciliazione degli impegni di lavoro e di famiglia, occupazione e fecondità possono crescere contestualmente. Si tratta di regioni caratterizzate da un welfare più generoso di strumenti di supporto della famiglia e dell'infanzia come asili nidi, flessibilità degli orari giornalieri delle strutture di servizio, sostegno nel lavoro di cura agli anziani. Nelle regioni del Nord si osserva una fecondità in crescita e una tasso di occupazione femminile sopra la media mentre nella maggior parte delle regioni del Sud una fecondità in calo e tassi di occupazione sotto la media.

Questi risultati suggeriscono che nascite e lavoro possono crescere assieme in presenza di adeguati strumenti di conciliazione. Cruciali sono in particolare gli asili nido. Come abbiamo già detto, in Italia la copertura (fino al terzo compleanno) supera di poco l'11%, un terzo ri-

petto all'obiettivo fissato dall'Agenda di Lisbona per il 2010, ma è del 20-30% in alcune regioni del Nord. La situazione del Meridione è particolarmente problematica: in molte regioni del Sud la copertura di asili nidi non arriva al 5% a fronte spesso di lunghe liste di attesa. E non a caso il Mezzogiorno risulta attualmente non solo una delle aree dell'Europa occidentale con più bassa occupazione femminile (poco superiore al 30%), ma anche meno prolifiche (1,30 figli per donna). La bassa fecondità è il risultato anche di primi figli nati da madri in età più avanzata rispetto al passato. A cui si associa anche un altro fenomeno: la crescita del numero di famiglie senza figli. Secondo i dati di Sardon (2006), dal dopoguerra in poi le donne hanno cominciato a ritardare sempre più la nascita del primogenito. Questo ritardo è stato tanto più evidente nei paesi dove le possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia sono più complicate.

5. La cura degli anziani

Tra le implicazioni economiche negative dell'invecchiamento della popolazione, messe ripetutamente in luce da vari organismi internazionali ed enti di ricerca, c'è, da un lato, l'aumento della spesa pubblica, pensionistica e sanitaria per gli anziani e, dall'altro, la diminuzione del prodotto interno lordo per la riduzione della popolazione in età lavorativa. La crescita del rapporto tra spesa sociale e Pil, che rischia di mettere a dura prova le finanze pubbliche e il sistema di welfare, e quindi, alla fine, il benessere individuale, dipende direttamente dal rapporto anziani inattivi su occupati. E l'Italia è il solo paese in Europa nel quale ha già raggiunto il valore di uno a due. Una delle nostre maggiori fragilità è il fatto che oltre a un invecchiamento più accentuato, presentiamo anche livelli di occupazione più bassi e una spesa per protezione sociale già tra le più sbilanciate verso le generazioni più anziane.

Negli ultimi anni il dibattito in Italia si è concentrato soprattutto sul contenimento della spesa pensionistica. Uno degli elementi chiave del problema è che l'occupazione femminile continua a essere tra le più basse del mondo industrializzato. Questo costituisce uno dei nodi cruciali della difficoltà del sistema Italia a rispondere adeguatamente alla sfida dell'invecchiamento. La crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, che tutti invocano, deve fare i conti con le particolarità del nostro sistema di welfare.

RPS

Daniela Del Boca

Alcune ricerche europee segnalano che i lavoratori nelle età centrali e mature con responsabilità di cura verso anziani fragili sono in aumento quasi ovunque, con un impatto significativo sulle possibilità di lavorare delle donne (Bettio, Villa e Simonazzi, 2006a e 2006b). Le esigenze della popolazione anziana fragile hanno spesso trovato una risposta nelle capacità di cura e di adattamento della rete familiare, costituita principalmente su base verticale e per linea femminile (Micheli e Rosina, 2006).

Il sistema di welfare italiano è tra quelli che più delegano l'assistenza degli anziani non autosufficienti alla famiglia. Una delle sue caratteristiche storiche è infatti la notevole percentuale di anziani conviventi con i figli ormai in età adulta. Complessivamente, il 30% della popolazione over 65 vive con un figlio in età adulta (Istat, 2002). Una quota ben superiore a quella media dell'Europa dei 15, dove la percentuale di anziani over 65 conviventi con i figli è intorno al 20%: in Francia, in Gran Bretagna e in Germania è intorno al 10-12%, in Spagna è intorno al 35%. Un secondo indicatore della forza storica dei legami intergenerazionali è dato dalla prossimità territoriale che sussiste tra genitori anziani e figli, nonché dall'intensità dei contatti intergenerazionali.

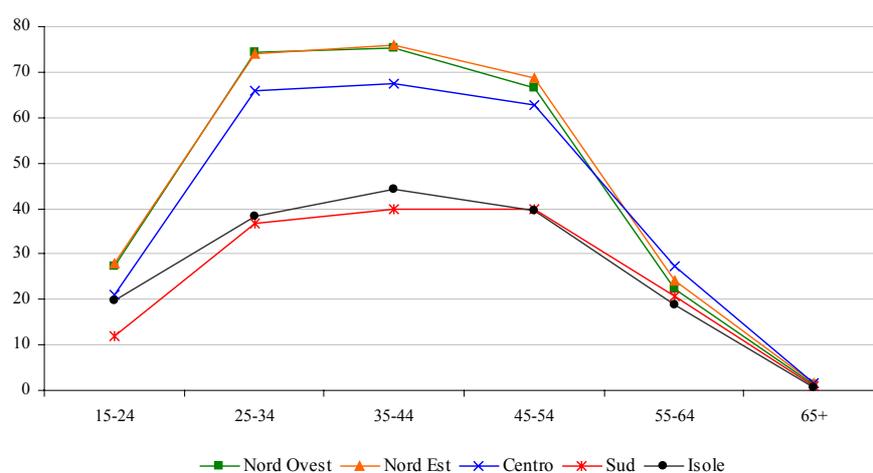
L'indagine Galca, *Gender analyses and long term care assistance*, realizzata nell'ambito di un progetto promosso dalla Commissione europea e coordinato dalla Fondazione Giacomo Brodolini, ha confrontato Italia, Danimarca e Irlanda (Fondazione Brodolini, 2004), analizzando costi, strutture e responsabilità familiari. Nei primi due paesi, più del 90% degli anziani sono assistiti a domicilio o in appartamenti attrezzati, mentre l'Irlanda registra una quota di assistiti in «istituti» – case di riposo o residenze sanitarie – superiore al 20%. Quando l'assistenza è a domicilio, però, è quasi esclusivamente un familiare, prevalentemente donna, che si fa carico degli anziani in Italia, mentre in Danimarca è il servizio pubblico.

Questi dati mostrano che nel nostro paese l'83% di assistenza è affidato a «parenti e amici»: quasi l'intero peso dell'assistenza alla popolazione che invecchia ricade sulla famiglia. Ossia sulle donne, e in particolare, sulla generazione delle figlie adulte. Le quali a loro volta si avvalgono dei servizi delle immigrate. In Italia troviamo infatti il maggior numero di lavoratori stranieri impegnati in quelli che statisticamente vengono chiamati «servizi alle famiglie»: il 10,8% del totale, contro l'1,2% del Regno Unito e l'1,9% degli Stati Uniti.

Secondo Bettio e al. (2006b) la scelta di ricorrere ai servizi delle immi-

grate non risponde solo a esigenze di assistenza, ma ha garantito anche la continuità di un modello a lungo termine basato sulla famiglia. L'impiego della badante ha attenuato il conflitto fra lavoro e cura nel nostro paese (anche se ha lasciato le donne con la maggiore responsabilità dell'organizzazione e monitoraggio dell'assistenza della badante). L'impegno di cura per i genitori anziani è uno degli elementi che ha contribuito di più a ridurre i già bassi tassi di partecipazione delle donne di 50 anni e oltre (Marenzi e Pagani, 2005). Questa situazione è peggiore al Sud. La figura 3 mostra i tassi di partecipazione per età e circoscrizione da cui emerge come le donne al Sud escano prima dal mercato del lavoro.

Figura 3 - Tassi di partecipazione per età in Italia, 2007



Fonte: Istat, 2007.

Questa tipologia di welfare basato su un mix di emerso e sommerso, di lavoro gratuito familiare e di lavoro sottopagato di forza lavoro immigrata, ha costi minori di altri sistemi. Nel medio termine tuttavia presenta debolezze e problemi di sostenibilità di varia natura.

Tuttavia nei prossimi anni, il numero di anziani che non potranno contare su un familiare che organizza e supervisiona il lavoro della badante è destinato a crescere per l'assottigliarsi delle dimensioni fami-

liari, l'instabilità coniugale e l'incremento della mobilità geografica che riduce la prossimità tra genitori e figli. In secondo luogo, i flussi di immigrati/e temporanei, o comunque a breve termine dai paesi dell'Est, è verosimilmente destinato ad assottigliarsi, anche per le caratteristiche evolutive demografiche e di crescita economica di quell'area (Bonifazi, 2008), a meno di non puntare su un'integrazione a lungo termine nel nostro paese che per ora appare remota, anzi nemmeno in agenda.

6. Conclusioni

Negli ultimi anni, nel nostro paese, la famiglia è stata al centro di un dibattito che ha riguardato di più la sua configurazione giuridica e temi etici, e meno la sperimentazione di politiche di sostegno alle responsabilità familiari. Le famiglie in Italia, relativamente al resto d'Europa, continuano ad avere una più bassa fertilità e minore partecipazione femminile al mercato del lavoro, mentre un'alta percentuale di famiglie con bambini è sotto la soglia di povertà. La combinazione di questi fenomeni ha contribuito all'invecchiamento della popolazione, con annessi problemi di sostenibilità finanziaria per il welfare state, allo spreco delle risorse e del talento femminili, con effetti negativi sui redditi familiari e sulla produttività del paese, e ad una crescente disuguaglianza tra le famiglie, schiacciate dalle difficoltà di conciliazione.

Alla luce dei dati discussi per le famiglie con responsabilità di cura dei figli o di familiari anziani ci sono vari ambiti di intervento che potrebbero aiutare a superare questi limiti. Questi interventi non sono ovviamente a costo zero, ma possono avere effetti molto rilevanti in termini di occupazione delle donne, produttività dell'economia, divisione del lavoro dentro la famiglia, consumi familiari e emersione del lavoro sommerso. Si tratta di obiettivi, in parte contenuti nelle raccomandazioni dell'Unione europea, che riguardano una maggiore disponibilità di nidi per i bambini da 0 a 3 anni, incentivi alla condivisione della cura dei figli fin dalla prima età e strumenti fiscali che incentivano l'offerta di lavoro per tutte le famiglie con responsabilità di cura, nonché politiche migratorie che consentano un'integrazione a lungo termine dei flussi migratori.

Come vari studi hanno indicato, esiste un carattere virtuoso di una crescita del tasso di occupazione femminile: più donne occupate, più posti di lavoro creati nei servizi, più gettito fiscale, maggior sicurezza e benessere per le famiglie. Le famiglie a doppio reddito incrementano

in misura considerevole i consumi, i risparmi e gli investimenti. Proteggono le donne e i minori dai rischi dell'instabilità familiare e delle crisi economiche.

La recente crisi economica attuale rende questi problemi molto più acuti. Come si evince dai dati recenti del mercato del lavoro, la parte più significativa delle perdite di posti di lavoro ha riguardato gli uomini. Gli uomini infatti sono prevalentemente occupati in settori più colpiti dalla crisi (manifattura, costruzioni, auto). Con l'aggravarsi della recessione è probabile che il numero di famiglie in cui il principale procacciatore di reddito è una donna sia destinato a salire come già si sta già verificando da ormai più di un anno nella realtà della crisi statunitense (Del Boca, 2009). Questo fenomeno rende ancora più visibile tuttavia l'entità e la gravità dello squilibrio di genere. Se in recessione le donne assumono in misura maggiore la responsabilità di *breadwinner*, le loro famiglie non possono che diventare economicamente più fragili e capaci di produrre un minor welfare per i loro componenti. Infatti, da un lato, l'occupazione femminile (specie delle donne con figli) è spesso in lavori part-time, meno stabili, e i cui guadagni sono inferiori a quelli maschili anche a parità di orario. Dall'altro, nelle famiglie in cui è la donna il principale procacciatore di reddito, a meno che i padri decidano di cambiare radicalmente il loro comportamento nella divisione dei ruoli familiari e sostituirsi in gran parte al lavoro delle donne in casa, le difficoltà di conciliazione non possono che diventare più pesanti e complicate.

Riferimenti bibliografici

- Bettio F., Villa P. e Simonazzi A., 2006a, *Change in Care Regimes and Female Migration: the «care drain» in the Mediterranean*, «Journal of European Social Policy», vol. 16, n. 3, pp. 271-285.
- Bettio F., Villa P. e Simonazzi A., 2006b, *Welfare mediterraneo per la cura degli anziani e immigrazione*, in Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica*, Carocci, Roma.
- Boeri T., Del Boca D., Pissarides C., 2005, *Women at Work. An Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford.
- Boeri T., Burda M.C. e Kramarz F. (a cura di), 2008, *Working Hours and Job Sharing in EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy*, Oxford University Press, Oxford.
- Bonifazi C., 2008, *Un'Italia sempre più straniera e con sempre più rumeni*, www.neodemos.it, 5 novembre.
- Brandolini A. e Saraceno C., 2007, *Povert  e benessere*, Il Mulino, Bologna.

RPS

Daniela Del Boca

- Bratti M., 2003, *Labour Force Participation and Marital Fertility of Italian Women: The Role of Education*, «Journal of Population Economics», vol. 16, pp. 525-554.
- Commissione di indagine sul lavoro - Cnel, 2009, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e raccomandazioni*, Cnel, Roma.
- Casadio P., Lo Conte M. e Neri A., 2008, *Balancing Work and Family in Italy: New Mothers' Employment Decisions after Childbirth*, working papers (temi di discussione), Banca d'Italia, n. 684.
- Dalla Zuanna G. e Micheli G. (a cura di), 2004, *Strong Family and Low Fertility: A Paradox?*, Kluwer Academic Press, Dordrecht.
- Del Boca D., 2009, *La Crisi USA Risparmia le Donne*, «www.lavoce.info», 9 febbraio, disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000933.html>.
- Del Boca D. e Rosina A., 2009, *Famiglie Sole*, Il Mulino Bologna.
- Del Boca D. e Pasqua, 2005, «Labour Supply and Fertility in Europe and the U.S.», in *Women at Work. An Economic Perspective*, T. Boeri, D. Del Boca e C. Pissarides (ed.), Oxford University Press.
- Del Boca D. e Saraceno C., 2005, *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, «Economia & Lavoro», n. 1/05, pp. 125-139.
- Del Boca D. e Sauer R., 2009, *Life Cycle Employment and Fertility*, «European Economic Review», vol. 53, n. 3, pp. 274-292.
- Esping-Andersen, 2007 (with S. Brodman and M. Guell), *When Fertility is Bargained: Second Births in Denmark and Spain*, «European Sociological Review», vol. 23, n. 5, pp. 599-613.
- Ferrera M., 2008, *Il Fattore D*, Mondadori, Milano.
- Fondazione Brodolini, 2004, Galca Project, Final Report (Part 1), disponibile sul sito: www.fondazionebrodolini.it/galca.
- Ires, 2008, *Rapporto sulla Condizione Femminile*, Regione Piemonte - Ires, Roma.
- Isofin, 2007, *Esiste un differenziale di genere retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Roma.
- Istat, 2002, *Censimento generale della popolazione. Anno 2001*, Istat, Roma.
- Istat, 2007, *Rilevazione sulle forze di lavoro. Media 2007*, Istat, Roma.
- Istat, 2007a, *Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni. Anno 2004*, Statistiche in breve, Istat, Roma.
- Istat, 2007b, *Essere Madri in Italia. Anno 2005*, Statistiche in breve, Istat, Roma.
- Istat, *Demografia in cifre*, <http://demo.istat.it>.
- Manacorda P.M. e Indiretto G., 2009, *Le politiche per l'occupazione femminile*, in Commissione di indagine sul lavoro - Cnel, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e raccomandazioni*, Cnel, Roma.
- Marenzi A. e Pagani L., 2005, *The Impact of Elderly Parents on Labour Market Participation of Italian Women*, «Rivista di Politica Economica», n. 3-4, pp. 155-189.

- McDonald P., 2000, *Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility*, «Journal of Population Research», vol. 17, n. 1, pp. 1-16.
- Mencarini L., Tanturri M.L., 2007, *Time Use, Family Role-set and Childbearing among Italian Working Women*, «Genus», numero speciale *Low fertility in Italy*, vol. 60, n. 1, pp. 111-137.
- Micheli G.A. e Rosina A., 2006, *Il lavoro adulto femminile tra due fuochi*, «Rivista Internazionale di Scienze Sociali», vol. 114, n. 4, pp. 505-524.
- Monti P., 2007, *Disuguaglianza di tempo*, www.lavoce.info, 24 novembre, disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000139.html>.
- Olivetti C. e Petrongolo B., 2007, *Stesso salario. Ma senza pari opportunità*, www.lavoce.info, 26 febbraio, disponibile alla pagina web: <http://www.lavoce.info/articoli/pagina2596.html>.
- Olivetti C. e Petrongolo B., 2008, *Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps*, «Journal of Labor Economics», n. 2, pp. 621-654.
- Pronzato C., 2006, *Donne in Europa tra Lavoro e Famiglia*, «Economia & Lavoro», n. 3, pp. 89-104.
- Rosina A. e Saraceno C., 2008, *Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile*, «Economia & Lavoro», n. 2, pp. 149-166.
- Rosina A. e Sabbadini L.L., 2006, *Uomini e padri*, in Bimbi F., Trifiletti R. (a cura di), *Madri sole e nuove famiglie. Declinazioni inattese della genitorialità*, Edizioni lavoro, Studi e ricerche, n. 139, Roma.
- Rosina A., Testa M.R., 2007, *Fertility Intentions of the Italian Couples: Which kind of Agreement?*, paper presentato al Meeting annuale, «Population Association of America», New York.
- Sardon J.P., 2006, *Évolution démographique récente des pays développés*, «Population-F», vol. 61, n. 3, pp. 227-300.
- Scherer S. e Reyneri E., 2008, *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, «Stato e mercato», n. 2, agosto, pp. 183-216.

