



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

Le donne e il lavoro part-time, implicazioni sulla fertilità
Women and part-time work, implications on fertility

Relatore:

Prof. Matteo Picchio

Rapporto Finale di:

Alessia Bacchiani

Anno Accademico 2019/2020

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1. IL LAVORO PART-TIME	5
1.1 BREVE STORIA DEL LAVORO PART-TIME	5
1.2 LE DONNE E IL LAVORO PART-TIME.....	6
1.3 IL LAVORO PART-TIME VOLONTARIO E INVOLONTARIO.....	9
1.4 CASO ITALIA	14
CAPITOLO 2. FERTILITA' IN EUROPA, IMPLICAZIONI ECONOMICHE....	15
2.1 LA MODERNA SITUAZIONE DI NATALITA' IN EUROPA	16
2.2 MACRO-FATTORI CHE INFLUENZANO LA FERTILITA'	17
2.3 RAPPORTO TRA FERTILITA' E LAVORO DELLE DONNE	19
2.4 CARATTERISTICHE DEI LAVORI PIU' FAVOREVOLI ALLA FERTILITA'	24
2.5 FERTILITA' IN ITALIA	26
CAPITOLO 3. POLITICHE DI WELFARE, CONCILIAZIONE FAMIGLIA- LAVORO	31
3.1 LA DOMANDA DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO.....	32
3.2 CONGEDI	34
3.3 I SERVIZI PRE-EDUCATIVI E DI CURA	36
3.4 MODELLI DI WELFARE A CONFRONTO.....	38
CONCLUSIONI	42
BIBLIOGRAFIA	44
SITOGRAFIA	51

INTRODUZIONE

Questa tesi si pone l'obiettivo di approfondire l'argomento del lavoro al femminile in Europa e in Italia, con particolare riferimento alla tipologia del part-time; cercherà inoltre di indagare sulla relazione tra lavoro e fertilità.

In tutti gli Stati Membri il tasso di occupazione delle donne è più basso di quello degli uomini (79% EU27 nel 2019). Dal 2002 la percentuale di donne inserita nella forza lavoro mostra un trend in crescita: dal 58,1% iniziale al 67,4% nel 2019 (EU27) (Eurostat 2019). Aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è di fondamentale importanza per raggiungere l'obiettivo principale della Strategia Europa 2020 e cioè quello di conseguire un tasso di occupazione del 75% della popolazione di età compresa fra i 20 e i 64 anni. Gli studiosi Cuberes e Teignier-Baqué (2014) hanno calcolato che i divari di genere nel mercato del lavoro causano una perdita fino al 10% del PIL pro capite in Europa. Le donne possono, dunque, dare un efficace stimolo alla crescita economica, attenuando i rischi che pesano sulle finanze pubbliche e sulla società a causa dell'invecchiamento della popolazione. È quindi indispensabile contrastare i divari di genere e urgente passare ad un'idea, nella quale, sia l'uomo sia la donna possano essere fonte di reddito e ugualmente porgere assistenza ai familiari. Infine non dimentichiamo che la stessa Commissione Europea dichiara che le donne sono una delle tre variabili (le tre Ws: Weather, Women, Web) necessarie per ottenere uno sviluppo economico efficace ed efficiente nel XXI secolo (ITC/ILO, EUROCAMERE 2008).

In questo elaborato, nel primo capitolo verrà esaminata una delle tipologie lavorative più significative per le donne europee, con una tendenza in crescita nel nostro secolo, e cioè il lavoro part-time. Dopo una breve storia, che consente di collocare temporalmente il fenomeno in questione, si analizzeranno le tipologie del lavoro a

tempo parziale, la sua volontarietà o involontarietà e soprattutto si cercherà di comprendere la motivazione per cui detta fattispecie è così gettonata tra la popolazione femminile, considerandone il ruolo di conciliazione con gli incarichi casalinghi, che interessano principalmente le donne. A questo punto risulterà interessante esaminare gli stereotipi presenti nella società riguardo all'idea di personalità femminile contrapposta a quella maschile. In conclusione, si analizzerà in maniera un po' più approfondita cosa avviene nel nostro Paese.

Successivamente, nel Capitolo 2, ci si soffermerà sulle implicazioni della flessibilità lavorativa con la fertilità. Qui si espanderanno gli orizzonti andando ad analizzare le motivazioni per cui la fertilità sta diminuendo in tutta Europa con i conseguenti problemi di rallentato sviluppo dell'economia e di mancata sostenibilità del welfare. Si identificheranno inoltre le caratteristiche dei lavori più favorevoli alla fertilità e doveroso sarà un approfondimento sull'Italia in quanto risulta ultima, secondo i dati Istat, per tassi di natalità e di fecondità.

Nel terzo e ultimo capitolo l'attenzione sarà posta sulle diverse politiche di welfare in Europa, concentrandosi sulle scelte dai vari paesi in tema di conciliazione di cura e lavoro. Coerentemente con quanto esaminato nei capitoli precedenti si completerà il quadro esaminando come i diversi Stati Membri scelgono di sostenere il ruolo lavorativo delle donne rendendolo compatibile con le responsabilità familiari.

CAPITOLO 1. IL LAVORO PART-TIME

1.1 BREVE STORIA DEL LAVORO PART-TIME

Il contratto part-time nasce in Italia quando viene approvato l'art.5 d.l. 30 ottobre 1984, n.726 convertito con modifiche dalla l. 19 dicembre 1984, n. 863. Successivamente il lavoro part-time viene regolamentato dalla Comunità Europea con la direttiva n. 97/81/CE che recepisce un accordo quadro sottoscritto dalle parti sociali europee.

Nella direttiva viene data una definizione di lavoro part-time (Clausola 3: Definizioni) molto ampia intendendolo come “lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile”; la direttiva nel punto successivo precisa che un lavoratore a tempo pieno comparabile è colui che “lavora nello stesso stabilimento e che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l’anzianità e le qualifiche”.

Si individuano tre tipologie di lavoro a tempo parziale sancite dalla regola precedente e cioè la fattispecie: orizzontale, quando la riduzione d’orario è riferita al normale orario giornaliero; verticale, quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell’anno; misto quando il rapporto part-time è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

L’obiettivo ricercato con l’introduzione del lavoro part-time è quello di fluidificare la prestazione lavorativa, adattando alle esigenze aziendali la disponibilità del lavoratore; è considerato una leva di flessibilità dalle aziende per risolvere situazioni

lavorative che non richiedono il pieno impiego del lavoratore oppure per quei lavori che devono essere svolti solo in alcuni periodi l'anno (Inps 2016).

La Strategia Europa 2020 che ha come obiettivo il raggiungimento di una maggiore occupazione e crescita dell'EU, sulla scia della Direttiva 97/81/CE e a conferma di quanto esplicitato nel Consiglio di Lisbona, dà un importante ruolo al lavoro part-time e all'introduzione nel mondo del lavoro di soggetti più deboli, tra cui le donne. Leggendo il documento di lavoro della Commissione Europea (2009) riguardante la "Consultazione sulla futura Strategia UE 2020" viene sottolineata, al punto 2 intitolato "Coinvolgere i cittadini in una sfida partecipativa", l'importanza della flessibilità lavorativa al fine di evitare fenomeni di esclusione ed emarginazione per garantire coesione sociale. Viene, quindi, menzionato il lavoro part-time come istituto utile a rispondere alla richiesta di maggiore flessibilità oraria sul posto di lavoro e per far fronte alla disoccupazione, aumentando posti lavorativi. Si indicano, dunque, le donne come coloro che possono trovare giovamento da questa formula lavorativa al fine di conciliare esigenze private con quelle retributive.

1.2 LE DONNE E IL LAVORO PART-TIME

Secondo i dati Eurostat quasi un terzo delle donne occupate lavora part-time: nell'Ue del 2018 il 31% delle donne occupate è soggetta a questa tipologia lavorativa contro il 9% degli uomini. Possiamo riscontrare alcune differenze nei vari Stati Membri riguardo alla percentuale di donne che lavora a tempo parziale; con le quote più elevate abbiamo i Paesi Bassi (76%), l'Austria (47%) e la Germania (46%) mentre fra gli uomini le percentuali più elevate sono rilevate nei Paesi Bassi (28%) e in Danimarca (16%). Le quote più basse di occupati part-time si osservano in Bulgaria con un 2% sia per le donne che per gli uomini (Eurostat 2019).

Appare evidente il lato positivo del lavoro a tempo parziale che consiste nell'essere un buon compromesso al fine della conciliazione tra la vita lavorativa e gli impieghi casalinghi a cui sono soggette principalmente e tipicamente le donne, spesso a causa di stereotipi (Bobbitt-Zeher 2011). Uno studio riportato da Gupta et al. (2009) sul ruolo stereotipato della donna costruito nella società ha raccolto, fra giovani adulti di tre paesi (India, USA, Turchia), i dati sulle caratteristiche di maschi, femmine e imprenditori. L'esito della ricerca evidenzia che gli imprenditori sono percepiti con qualità prevalentemente maschili in tutti e tre i paesi, quindi le donne a capo di un'impresa sono viste con caratteristiche più simili a quelle maschili. Al termine di questo excursus sugli stereotipi si riportano le conclusioni dello studio condotto da Cejka et. al (1999): le donne vengono viste con una personalità gentile, sensibile, sentimentale, più propensa al rapporto di cura e di comprensione degli altri e di conseguenza più adatta per svolgere i compiti casalinghi e di educazione dei bambini, mentre gli uomini vengono stereotipati con caratteristiche di aggressività, coraggio, competitività, forza e abilità nel risolvere i problemi. La strutturazione del Welfare State nei vari stati europei risente di detto fenomeno (ne parlerò più approfonditamente nell'ultimo capitolo). L'argomento degli stereotipi apre molteplici considerazioni e non è esente da polemiche; basti vedere i numerosi articoli pubblicati sui giornali (www.ilgiornale.it, www.insidemarketing.it, www.larepubblica.it) all'indomani del "Fertility Day" istituito nell'ambito del "Piano nazionale per la fertilità" del Ministero della Salute (2015, se ne parlerà più in dettaglio nel capitolo 2). La maternità e il conseguente ruolo di cura dei figli sono aspetti importanti, irrinunciabili, nella vita delle donne ma le argomentazioni di questa tesi ne mostrano chiaramente la pesante contropartita in campo lavorativo. Il

discorso però potrebbe diventare sociologico o addirittura etico, qui ci si limita invece a guardare il fenomeno dal punto di vista economico.

Secondo i dati rilevati dall'Eurostat (2017), il numero di donne che vivono sole con figli è superiore di sette volte rispetto a quello degli uomini; è doveroso sottolineare che questo fenomeno non è sempre dovuto a stereotipi ma, anche, e forse soprattutto alla decisione dei giudici; in questi casi il part-time permette un'entrata reddituale senza dover rinunciare a impegni di cura e domestici.

Vedremo nel capitolo successivo come il lavoro a tempo parziale, presentandosi come un istituto di conciliazione tra famiglia e lavoro, ha effetti positivi sui tassi di fertilità.

Il rovescio della medaglia ci pone davanti ai lati negativi di detta tipologia lavorativa che possono essere visti innanzi tutto nel sottoutilizzo di capitale umano e quindi nella mancata fruizione di competenze, a discapito dell'economia; basti pensare che la percentuale di donne laureate (33%) nell'Ue è maggiore in quasi tutti gli stati membri rispetto a quella degli uomini (29%) (Eurostat 2017). In secondo luogo, il lavoro a tempo parziale potrebbe frenare la progressione di carriera, a causa del frequente minore investimento delle imprese nella formazione e nell'aggiornamento di part-timer; questo fenomeno si desume dal parere reso dal Collegio del Comitato Nazionale Pari Opportunità o da anche numerose sentenze giunte alla Corte d'Appello riguardo al rispetto del principio di non-discriminazione di cui all'art. 4, D.lgs. n. 61/2000. Spesso detti lavoratori a tempo parziale vengono inseriti in qualifiche professionali inferiori a quelle dei full timer a parità del livello di istruzione.

A prescindere dai lati positivi e negativi oggettivamente considerati sui lavori a tempo parziale possiamo dire che essi nell'Europa centrale (intendendo Austria,

Belgio, Francia, Germania, Irlanda, Paesi Bassi e Portogallo) e Scandinavi (eccetto la Finlandia) sono considerati complessivamente come buoni e soddisfacenti quanto o più dei lavori full-time; si può affermare quanto detto grazie ai dati nell'articolo di Pissarides et. al (2005). Viceversa, nell'Europa mediterranea (Grecia, Italia, Spagna) e Finlandia, sono considerati peggiori.

Questa differenza trova causa non tanto nella diversità tra i vari paesi nella protezione e nelle condizioni di lavoro del rapporto a tempo parziale ma piuttosto la motivazione si trova in un processo selettivo per il quale nei paesi in cui è bassa l'occupazione femminile (nel Sud Europa si riscontrano secondo i dati Eurostat 2019 i tassi più bassi in Italia 53%, e in Grecia 49,1%) le poche donne occupate sono più orientate al lavoro e di conseguenza al tempo pieno; di contro nei paesi dove la maggioranza delle donne lavora (nel Centro e Nord Europa il tasso femminile di occupazione arriva ai valori più alti in Svezia 80,4%, e Islanda 83,2%) tra di esse ce ne sono alcune con scarso orientamento al lavoro e quindi più propense a lavorare part-time.

Nei paesi del Centro e del Nord Europa il lavoro a tempo parziale viene visto più che altro come una risposta all'aumento degli incarichi familiari e quindi collegato alle temporanee esigenze delle donne; nei paesi del Sud Europa queste ultime faticano a trovare un lavoro a tempo pieno anche se lo volessero e di conseguenza il lavoro part-time viene visto come un "ripiego" e esito delle discriminazioni del mercato del lavoro contro le donne (Reyneri 2009).

1.3 IL LAVORO PART-TIME VOLONTARIO E INVOLONTARIO

Non tutti i part-timer scelgono volontariamente di sottoporsi a questa tipologia lavorativa. Quelli che dichiarano di avere un lavoro part-time non perché lo vogliono ma perché non riescono a trovarne uno a tempo pieno fanno parte della sezione

involontaria. In questa sede ci si concentra sulla differenza di genere riguardo alla volontarietà o meno del lavoro a tempo parziale con i rispettivi fattori condizionanti. Se si allarga la visione si può riscontrare che, fra i soggetti attivi che scelgono maggiormente di lavorare part-time volontariamente sono le donne, i teenagers e i lavoratori più anziani (Ducan 2018) alla ricerca di maggiore flessibilità oraria.

Come già accennato, la percentuale di part-timer involontari è maggiore al sud Europa rispetto al nord e al centro. Iniziamo esaminando la nazione in Europa con più percentuale di lavoratrici a tempo parziale e cioè i Paesi Bassi e, dopo un'analisi econometrica utilizzando campioni di donne e uomini sposati con o senza figli di età dai 24 ai 54 anni, i principali risultati indicano che le donne che lavorano part-time hanno un elevato livello di soddisfazione, un basso desiderio di cambiare il loro orario di lavoro e vivono in partnership in cui è alta la produzione domestica di genere. In questo paese sono le donne a essere soddisfatte e a voler lavorare a tempo parziale per poter conciliare meglio l'orario flessibile con gli impegni familiari; attualmente circa il 40% delle donne con lavoro a tempo parziale è costituito da madri di bambini piccoli che scelgono questa tipologia lavorativa perché sono loro a dover provvedere all'infanzia dei propri figli; un 10% è madre di figli grandi, quindi possiamo affermare che un'ampia fetta delle lavoratrici part-time nei Paesi Bassi è rappresentata da donne con responsabilità familiare e che in questa nazione il lavoro part-time non è una fase transitoria verso il lavoro a tempo pieno, ma, data la preferenza per questo tipo di contratto lavorativo, sembra destinato a restare (Booth, Ours 2010). È riportato il caso dei Paesi Bassi specificamente perché spicca per la grande quantità dei lavoratori a tempo parziale, ma in generale possiamo dire che questo fenomeno si ripete per tutte le altre nazioni del Nord e Centro Europa dove il part-time è più diffuso e l'involontarietà di esso è minore rispetto ai paesi dell'Europa

del Sud (fa eccezione la Finlandia che si comporta più come i paesi dell'Europa meridionale). Infatti, nella Tabella 1.1 si vede chiaramente come la situazione nell'Europa meridionale e principalmente in Spagna e in Italia, per quanto riguarda l'involontarietà e la volontarietà del lavoro part-time, sia differente a segnale di quanto il ricorso al part-time sia legato più a strategie delle imprese che a esigenze degli individui. In questi territori la probabilità di un occupato di lavorare a orario ridotto non per sua volontà è molto più alta nei settori dei servizi alle famiglie e nei settori degli alberghi e ristorazione e degli altri servizi collettivi e personali alle imprese. Inoltre, la probabilità è più alta per quanti svolgono una professione non qualificata e per gli atipici, per i quali è più facile trovarsi in part time involontario, circa il triplo rispetto a un dipendente a tempo indeterminato (Eurostat 2018). Possiamo dire che nel complesso il part time involontario va dunque ad aggiungersi a situazioni lavorative già minate da vulnerabilità e scarsa qualità del lavoro. Ciò trova conferma negli indicatori soggettivi sulla soddisfazione del lavoro svolto e sulla paura di perdere l'occupazione: chi è in part time involontario ha infatti una soddisfazione media nettamente inferiore al totale, dovuta soprattutto ai punteggi medi sulla misura non solo dell'orario di lavoro ma anche del guadagno, delle opportunità di carriera e della stabilità; infatti il 16% degli occupati in part-time involontario ha paura di perdere il lavoro entro sei mesi, e di questi circa 8 su 10 temono che non riuscirebbero a trovarne uno analogo (ML, Istat, Inps, Inail, Anpal 2020).

Emerge poi una questione di genere: anche se la maggior parte dei lavoratori a tempo parziale consiste in manodopera femminile, come ormai noto, la percentuale di uomini che lavora "contro voglia" a tempo parziale è quasi sempre superiore a quella

delle donne, con qualche eccezione nei Paesi baltici, in Finlandia, in Portogallo e in Repubblica Ceca (Eurostat 2018).

È come se, i dati, ci dicessero che mentre in una famiglia la donna deve più spesso rinunciare a un lavoro full time per avere del tempo per prendersi cura dei figli, l'uomo deve lavorare per portare a casa il pane, e questo avviene a prescindere dalla latitudine e dallo stato di salute dell'economia.

	UK	SWE	FIN	DEN	GER	NET	BEL	LUX	AUT	IRE	FRA	ITA	SPA	POR	GRE
Maschi															
Part-time	3,3	3,8	3,8	2,8	1,7	4,8	2,5	1,8	2,1	7,6	4,3	4,5	2,6	1,4	6,0
Part-time involontario	24,7	n.a.	28,9	20,4	8,9	13,5	40,9	27,3	18,5	66,0	48,3	26,8	44,6	32,8	43,8
Femmine															
Part-time	30,2	18,1	9,5	17,0	22,8	45,2	26,9	21,0	24,6	29,2	21,6	21,8	15,4	8,7	15,9
Part-time involontario	7,3	n.a.	32,5	15,5	5,5	7,8	19,3	8,1	9,8	18,4	40,9	21,0	36,0	36,5	43,6

Tabella 1.1 Dati su part-time involontario divisi per genere negli Stati Membri.

Note: la figura riporta informazioni in termini %. La variabile part-time rappresenta chi lavora normalmente meno di 30 ore settimanali in %. Involuntary part-time chi per qualsiasi ragione si trova a lavorare a tempo parziale anche se vorrebbe un lavoro full-time. Le informazioni non sono disponibili per la Svezia. Fonte: Gender Segregation in Employment Contracts Barbara Petrongolo, lavoratori di età dai 16-64 anni.

Da non dimenticare che oltre alla zona geografica ci sono comunque vari fattori che influenzano la decisione delle donne sulla volontarietà o meno del lavoro part-time come la presenza di figli o no, il livello di istruzione, la provenienza di un reddito esterno e il sistema di welfare in cui sono inserite.

Consideriamo come la presenza o meno di figli incide in termini di occupazione e di volontarietà o involontarietà del part-time per le donne. Analizzando i dati Eurostat che si riferiscono all'anno 2016 e prendono in considerazione l'intera Europa risulta che il tasso di occupazione degli uomini e delle donne tra i 20 e i 64 anni è rispettivamente il 75,5% e il 64,3%; il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno, considerando la stessa fascia di età, è per le donne il 54,3% e per gli uomini il 72,7% (Commissione Europea 2017). Questo è un indicatore del fatto che le donne con figli tendono a modificare il proprio orario lavorativo per dedicarsi ai lavori domestici, cosa che avviene con molta minore frequenza nella controparte maschile.

I dati statistici (Commissione Europea 2017, calcoli propri di: Eurostat, LFS e Commissione Europea) mostrano che l'impatto della genitorialità si riflette sul tasso di occupazione delle donne con figli al di sotto dei 6 anni, detto tasso per le madri nell'UE28 è, in media, più di 8 punti percentuali inferiore al tasso di occupazione di donne senza figli (popolazione considerata: donne e uomini di età fra i 20 e 49 anni). Più di un occupato su tre dichiara che è difficile armonizzare famiglia e professione e che il regime orario è un fattore rilevante per la conciliazione dei tempi (altri ostacoli sono lavori troppo faticosi o impegnativi, lavoratori dipendenti sottoposti a turni pomeridiani, serali o nel fine settimana). Conseguentemente, il divario di genere è evidente se si considera il lavoro a tempo parziale: il 38,9% delle madri è sottoposta a questo contratto rispetto al 5,8% dei padri (EU28). Questi dati sono un'evidenza del fatto che le donne sono più inclini degli uomini ad assumersi responsabilità di assistenza e cura dei familiari (Commissione Europea 2017).

Esaminando questi dati si arriva alla conclusione che una donna con uno o più figli, ancora di più se essi sono in età prescolare, tende a preferire e a volere un lavoro part-

time al fine di una migliore conciliazione fra professione e attività di cura a cui è sottoposta.

Le donne con un basso grado di istruzione, secondo i dati statistici, hanno un livello più alto di work life balance in quanto più propense a svolgere lavori part-time a una più bassa qualifica e con meno possibilità di fare carriera rispetto a quelle con alti titoli di studio (Canal, Gualtieri 2017).

1.4 CASO ITALIA

Grazie agli studiosi Picchio et al. (2004) è messo in evidenza come nei paesi nordici il lavoro part-time è diventato la strategia dominante per la conciliazione cura-lavoro. In Italia, invece, la carente diffusione di tale tipologia lavorativa riduce la propensione alla ricerca di lavoro, pur in presenza di un interesse per l'attività lavorativa. Continuando a esaminare i dati presi dal lavoro degli autori sopracitati, si nota come dal 1993 (11,3%) in poi il lavoro part-time inizia a diffondersi, ogni anno con percentuali più alte (32,8% nel 2019), anche in Italia; il fenomeno riguarda principalmente la popolazione femminile e non è diffuso maniera omogenea in tutto il territorio nazionale. Appena l'1,2% degli uomini che lavorano con un contratto a tempo parziale lo ha scelto perché deve occuparsi di un familiare contro il 18,7% delle donne (Eurostat 2019). È dunque a queste ultime che si chiede di sacrificare la propria carriera o comunque un reddito che derivi da un'occupazione a tempo pieno, per occuparsi della famiglia. Come negli altri paesi europei, il lavoro part-time è ovviamente molto più diffuso per le donne con un figlio o più; infatti la percentuale delle donne che lavora a tempo parziale aumenta al crescere delle responsabilità familiari sia tra le dipendenti che tra le indipendenti a motivo dell'elevato

“familiarismo” italiano (rivolto al male breadwinner) che porta le donne a dedicarsi alla cura dei propri familiari più che nelle altre nazioni.

Occorre però sottolineare che il principale motivo per cui si lavora part-time in Italia è che non si riesce a trovare un impiego full-time: l’80,4% degli uomini e il 60,7% delle donne rientra in questa categoria (Eurostat 2019).

Anche riguardo all’attuale emergenza Covid-19 con il ritorno al lavoro dal 4 maggio del 72% degli uomini, molte donne sono costrette a stare a casa con i figli per non potersi appoggiare sulla rete di prima infanzia o scolastica, cercando di lavorare smart-working ma dovendo comunque badare a tutto il resto: oltre la metà è da sola ad occuparsi dei figli (65,7%) e a prendersi cura dell’abitazione (72,9%); inoltre alla “nutrizione”, intesa come il tempo dedicato alla cucina (72,5%) e all’“abbigliamento”, inteso come tempo dedicato al lavaggio dei vestiti (96,8%), compiti considerati tradizionalmente femminili (Istat 2019). Molte di loro infatti hanno ammesso di aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per cercare di conciliare lavoro e vita privata: la scelta della riduzione dell’orario di lavoro ha riguardato il 18% delle donne e solo il 3% degli uomini (Save the Children 2020).

CAPITOLO 2. FERTILITA' IN EUROPA, IMPLICAZIONI ECONOMICHE

Nel precedente capitolo è stato esaminato il lavoro part-time. Si è ampiamente parlato delle positive implicazioni che questa tipologia lavorativa ha sulla conciliazione fra gli incarichi di cura, comunemente rivolti alle donne, e quelli lavorativi. Nel presente

capitolo si analizzerà come, in Europa, la flessibilità oraria sia una delle caratteristiche per rendere gli impieghi occupazionali delle donne più favorevoli alla fertilità. Si parlerà inoltre dell'importanza della natalità, soprattutto oggi, trovandoci in una crisi delle nascite. Concludendo, si potrà affermare, grazie agli studi successivamente citati, l'esistenza di una relazione positiva fra l'occupazione a tempo parziale della donna e la sua intenzione di avere figli.

2.1 LA MODERNA SITUAZIONE DI NATALITA' IN EUROPA

L'istituto statistico della Commissione Europea ha calcolato che il tasso di fertilità nell'Unione Europea è sceso ai livelli più bassi durante la crisi economica (2008-2011), tanto da parlare di baby recession e che l'UE è passata da 7,2 milioni di nuovi nati nel 1970 a 114 mila neonati nel 2016. Secondo le rilevazioni dell'Eurostat nessuno dei 28 Stati membri dell'Unione Europea raggiunge il "livello di sostituzione" inteso come quel numero di figli necessario per rimpiazzare naturalmente la popolazione, possibile solo con un tasso di fertilità pari a 2,1 figli per donna; mentre il tasso medio di natalità si attesta a 1,6 figli per donna (Commissione Europea 2017).

Lo stato europeo di attuale denatalità crea dei disagi dal punto di vista economico. Nel documento del Ministero della Salute italiana, "Piano nazionale per la fertilità", vengono elencati i risvolti negativi, non solo a livello italiano ma analizzando il contesto europeo, del basso livello di fertilità fra gli Stati Membri.

Il mancato raggiungimento della soglia di sostituzione, come già esposto, non consente di fornire il ricambio generazionale. Questo fatto determina un progressivo invecchiamento della popolazione e, combinandolo con il progressivo aumento della longevità, nel 2050 si prospetta che la popolazione inattiva sarà in misura pari

all'84% di quella attiva. L'evento in questione inciderà sulla disponibilità di risorse in grado di sostenere l'attuale sistema di welfare, a causa dell'aumento dell'onere fiscale destinato al mantenimento dei pensionati, per effetto della crescita della popolazione anziana inattiva e diminuzione della popolazione in età attiva.

2.2 MACRO-FATTORI CHE INFLUENZANO LA FERTILITA'

Alcuni ricercatori (Miettinen et al. 2015) si sono concentrati sull'analisi dei macro-fattori che influenzano la fertilità e, in particolare, la situazione di childlessness odierna; in seguito verranno riportate dette motivazioni.

In primis, gli studiosi citati riportano la mancanza del partner come tradizionale motivo di infertilità. Le donne single infatti hanno più probabilità di essere senza figli. Si prevede che tale legame si indebolirà in quanto la convivenza e la fertilità fuori dal matrimonio stanno diventando sempre più frequenti in tutta Europa e fuori.

Altra causa viene vista nel rinvio alla genitorialità, l'età della prima nascita è aumentata in tutta Europa e negli ultimi decenni supera i 30 anni in diversi paesi (Eurostat 2018). La genitorialità ritardata può portare a una complessiva minore fertilità e quindi anche alla mancanza di figli.

Sempre secondo i dati statistici dell'Eurostat (2014) si nota che il numero dei divorzi è aumentato nella maggior parte dei paesi europei; la convivenza, dove la possibilità di dissoluzione della relazione è più alta, è un'unione sempre più comune; di conseguenza anche questo fattore sociologico è correlato positivamente con l'assenza di figli.

Tutte e tre queste motivazioni trovano riscontro nella maggiore importanza data all'individualismo nelle società odierne dove il valore della famiglia e della genitorialità è andato calando, sostituito dall'ideale di carriera e liberalismo. A prova

di ciò, secondo la tesi empirica di Keizer (2010), i “valori familiari” sembrano essere più importanti per le persone che hanno figli che per quelle che, intenzionalmente, non li hanno.

Il fattore che in questa tesi ci interessa maggiormente è la posizione sociale delle donne e l’influenza della stessa sulla loro fertilità. La maggiore indipendenza economica e il livello di istruzione hanno aumentato la somiglianza nei ruoli di genere e nelle aspettative di uomini e donne. Tuttavia, la relazione tra fertilità e l’uguaglianza di genere resta poco chiara (Miettinen et al 2015).

Per quanto riguarda il livello di istruzione, svariati studi hanno esaminato il rapporto tra questo fattore e la fertilità. Consideriamo lo studio di Nicoletti e Tanturri (2005) che ha utilizzato la banca dati degli utenti ECHP di 10 paesi (in particolare: Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo, Spagna, Regno Unito) dove sono state selezionate le donne dai 17 ai 40 anni. I risultati dell’analisi mostrano una relazione negativa tra livello di istruzione e fertilità delle donne. Le autrici dichiarano che elevati livelli di istruzione sono correlati ad un ritardo nella maternità, e più possibilmente a una sua mancanza, in quanto l’attaccamento al lavoro per queste tipologie di soggetti è più forte, e di conseguenza anche una preferenza della carriera rispetto alla maternità correlato a un minore orientamento alla famiglia; in secondo luogo è probabile esse investano più tempo nella ricerca di un lavoro, dopo aver terminato la scuola, al fine di trovarne uno più soddisfacente; infine è probabile che paghino un costo opportunità maggiore se decidono di avere un figlio all’inizio della loro carriera.

Altro fattore che influenza la fertilità, soprattutto negli stati dove il modello del male breadwinner è diffuso (come quelli dell’Europa Mediterranea), è il lavoro del partner (Neyer et al. 2013). Vediamo il lavoro, in questo caso, come un indicatore del fatto

che una persona possa permettersi di formare e mantenere una famiglia in maniera indipendente. Secondo gli studi dei Neyer et. al (2013) si nota che un partner che lavora a tempo pieno, senza figli, ha il doppio delle probabilità di volere un figlio rispetto a quelli che non hanno lavoro. L'effetto si ripresenta, con una minore intensità, per le coppie in cui il partner ha un lavoro a tempo parziale rispetto ai disoccupati. La causa dell'evento è chiara e cioè uomini con lavori stabili, a tempo indeterminato, e con un'entrata sicura hanno più probabilità di volere un figlio sapendo di poterlo mantenere economicamente e dando sicurezza di ciò alla compagna che, tipicamente e tradizionalmente, si dedica più sovente alla assistenza della prole. Il legame fra fertilità e lavoro del partner è molto debole nei paesi dove prevale il modello moderno in cui sia la donna che l'uomo nella coppia hanno incarichi simili nell'assistenza al bambino; come accade nei Paesi Scandinavi, in cui è frequente che l'uomo prenda congedi parentali per dedicarsi alla cura del neonato.

2.3 RAPPORTO TRA FERTILITA' E LAVORO DELLE DONNE

Dopo aver analizzato i motivi sociali e culturali che influenzano la fertilità passiamo ad osservare più approfonditamente che rapporto c'è tra l'occupazione femminile e la fertilità.

Il consistente ingresso delle donne nel mercato del lavoro in Europa è avvenuto principalmente nell'arco di tempo che va dal 1960 al 1990 (Naldini 2018); ora il tasso di occupazione sta, comunque, continuando a crescere anno dopo anno ma in percentuali minori. L'introduzione delle donne, in particolare delle madri, al mercato del lavoro ha manifestato il crollo del modello male breadwinner/female carer (uomo procacciatore di reddito e donna casalinga) e alla diffusione della coppia dual earner (a doppia partecipazione) o, soprattutto, one and a half earner (un lavoratore a tempo

pieno e l'altra a tempo parziale). Come già precedentemente dichiarato, la rivoluzione lavorativa femminile non è andata di pari passo con l'organizzazione familiare per quanto riguarda i lavori casalinghi e di cura che restano comunque principalmente a carico delle donne, come scritto dall'autrice Naldini (2018).

È stato già menzionato il fatto che, considerando il totale della popolazione in età lavorativa, nei paesi dell'Europa del sud il tasso di occupazione femminile è minore rispetto ai paesi dell'Europa del Nord. Sempre osservando i dati Eurostat (2018) è interessante notare che il tasso di occupazione delle donne e degli uomini in Europa aumenta con il numero di figli. Il tasso di occupazione per le donne senza figli è il 67% e degli uomini 75%, nel Grafico 1 si nota dettagliatamente la situazione per ogni paese dell'EU. Tale percentuale aumenta in presenza di un figlio con rispettivamente 72% e 86%, come mostrato nel Grafico 2. Il tasso resta pressoché invariato, salendo di 1 punto percentuale per le donne e 5 per gli uomini in presenza di due figli; diminuendo invece per gli individui con tre o più figli per cui il tasso cala, per le donne al 58% e all'85% per gli uomini. Si notano le differenze fra Grafico 2.1 e 2.2 dove il tasso di occupazione cresce sia per le donne che per gli uomini in quasi tutti i Paesi Membri evidenziando, quindi, un rapporto direttamente proporzionale tra occupazione e numero di figli (almeno fino al terzo); questa analisi è propedeutica per esaminare il legame tra occupazione e fertilità, che ovviamente si collega al nostro secondo parametro esaminato.

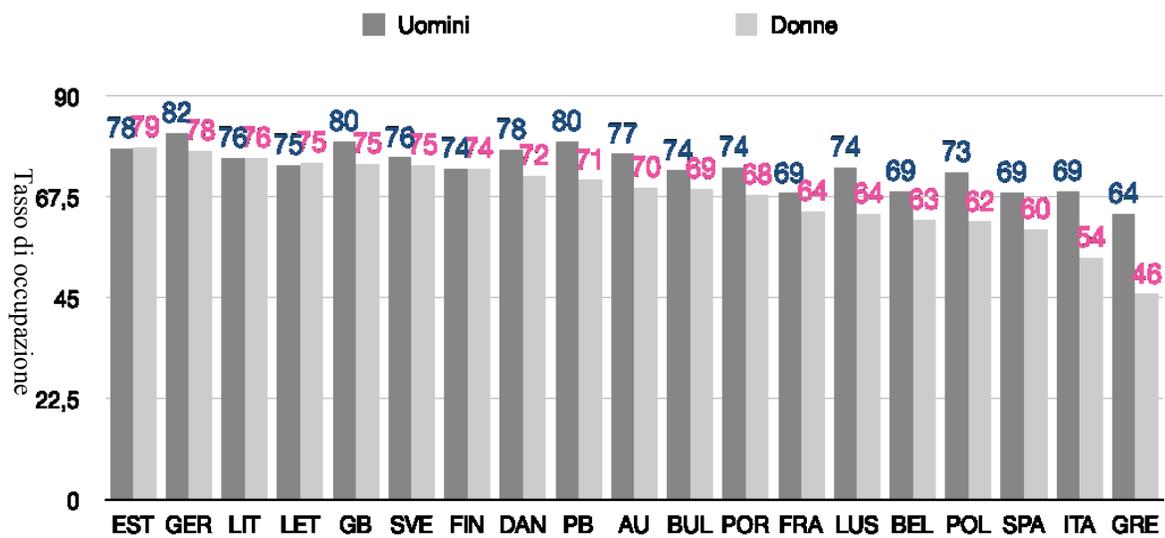


Grafico 2.1 Percentuale di donne/uomini, in età lavorativa, occupati senza figli.

Note: questo grafico prende come riferimento donne e uomini senza figli in età lavorativa e cioè dai 15 ai 64 anni. La fonte è L'Eurostat, anno 2018; sono in misura percentuale e in ordine decrescente in base al tasso di occupazione delle donne.

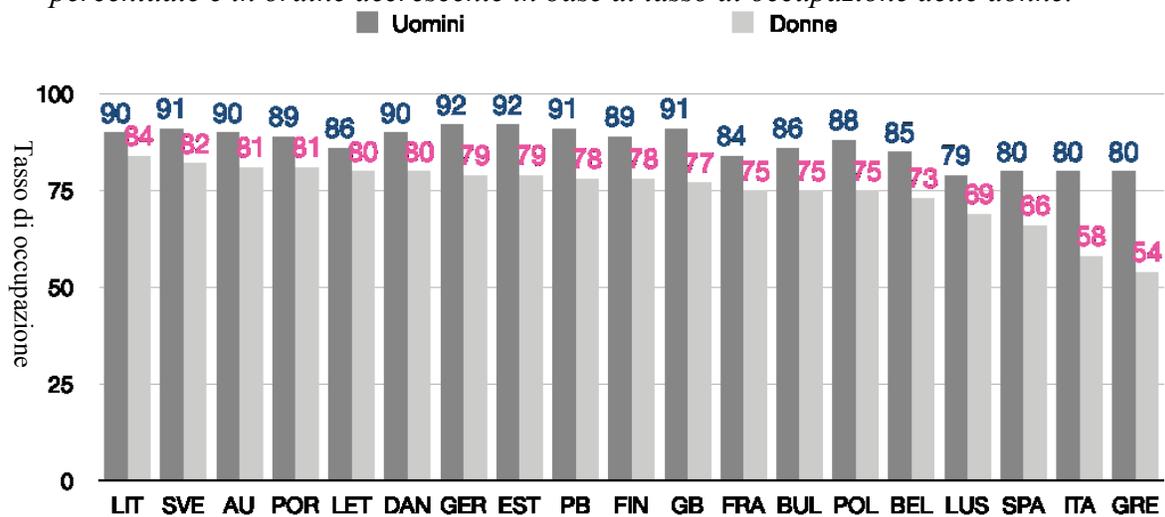


Grafico 2.2 Percentuale di donne/uomini, in età lavorativa, occupati con un figlio.

Note: questo grafico prende come riferimento donne e uomini con un figlio in età lavorativa e cioè dai 15 ai 64 anni. La fonte è l'Eurostat, i dati sono attribuiti

all'anno 2018, sono in misura percentuale e in ordine decrescente in base al tasso di occupazione delle donne.

Dal terzo figlio in poi si nota una riduzione dell'occupazione soprattutto di quella femminile, che, come sempre, risulta essere la parte di popolazione più coinvolta nell'assistenza al bambino e costretta a rinunciare per un grande numero di casi ad un incarico remunerativo professionale. Vediamo nel Grafico 2.3 questo caso, evidenziando quello che avviene in ogni paese europeo; rapportandolo con i grafici sovrastanti si nota il crollo del tasso di occupazione femminile dal terzo figlio in poi.

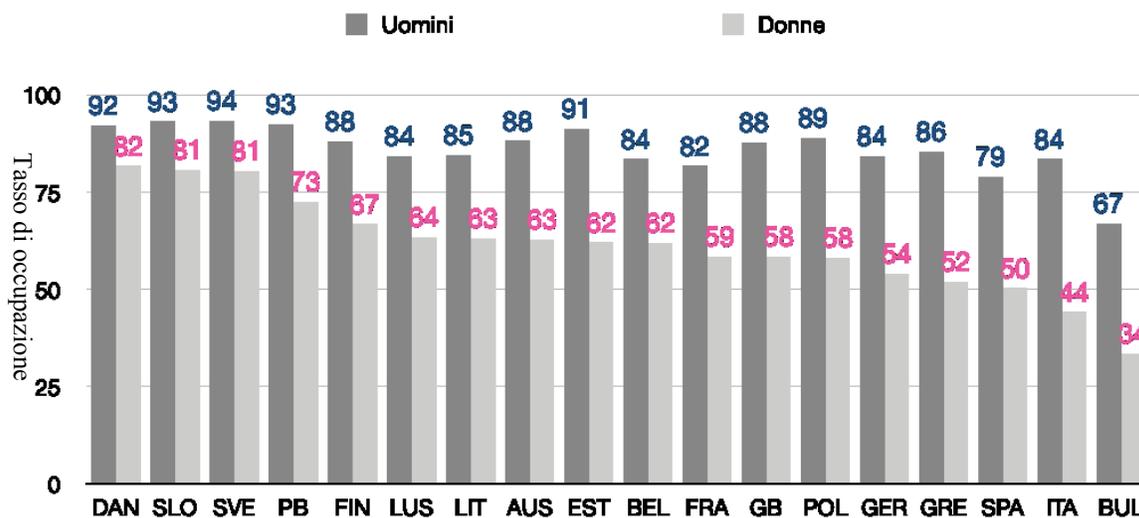


Grafico 2.3 Percentuale di donne/uomini, in età lavorativa, occupati con tre o più figli.

Note: questo grafico prende come riferimento donne e uomini con tre figli o più in età lavorativa e cioè dai 15 ai 64 anni. La fonte è l'Eurostat, i dati sono attribuiti all'anno 2018, sono in misura percentuale e in ordine decrescente in base al tasso di occupazione delle donne.

La precedente correlazione positiva tra tasso di occupazione e fertilità (più figli) che si viene ad evidenziare secondo i dati statistici non ha sempre seguito questa regola.

Nel 1970 i paesi con una percentuale maggiore di donne lavoratrici erano anche quelli con più bassi livelli di fecondità come mostrato dal lavoro di Profeta (2009). Dal 2000 le cose iniziano a cambiare provocando una variazione di segno della precedente correlazione e cioè gli stati membri con una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro sono anche quelli con tassi di fecondità più elevati, come riscontrato dai precedenti grafici. Ora, gli economisti per spiegare questo cambiamento di proporzionalità hanno sottolineato l'importanza di due fattori: le condizioni del mercato del lavoro e la disponibilità dei servizi di cura per l'infanzia. Si può affermare (Profeta 2009; Del Boca et. al 2009) che un ambiente istituzionale caratterizzato da un aumento del lavoro part-time, da una crescita di servizi per il work life balance come ad esempio la spesa pubblica per asili nido, incentivi fiscali a favore di madri e azioni positive per aumentare la presenza al vertice delle donne hanno concesso il cambiamento di segno della proporzionalità tra fertilità e occupazione femminile. Gli economisti Jaba et al. (2016) dichiarano, nel loro elaborato, che il cambiamento degli atteggiamenti sociali nei confronti delle madri sul posto di lavoro, una maggiore disponibilità di assistenza all'infanzia e maternità retribuita dallo stato ha attenuato l'incompatibilità tra avere figli e mantenere un impiego nella maggior parte dei Paesi Membri sviluppati. Il cambiamento di tendenza è dovuto alla strategia di Lisbona che ha chiesto un aumento dell'occupazione femminile, associato all'obiettivo strategico di aumentare la fertilità europea. È evidente, quindi, che il segno del rapporto fra fertilità e occupazione varia in base al modello di Welfare State adottato dallo stato; nel capitolo 3 verrà approfondito questo argomento analizzando specificamente il sistema adottato in ogni paese.

2.4 CARATTERISTICHE DEL LAVORI PIU' FAVOREVOLI ALLA FERTILITA'

Esistono alcune caratteristiche del lavoro che consentono all'occupazione di diventare più favorevole alla genitorialità e alla fertilità. I requisiti di base per “buoni lavori”, intendendo quelli che facilitano un minor attrito tra lavoro e famiglia, sono quelli con maggiore autonomia (interpretato come livello di indipendenza dato a un lavoratore) e varietà (cioè la misura in cui i lavori variano nel contenuto, nella posizione e nella routine). Sia l'autonomia che la varietà sono spesso legate a una misura maggiore di benessere dei lavoratori (Hackman et. al 1976; Karasek 1979) e di recente anche a una riduzione del conflitto tra lavoro-famiglia (Friedman et. al 2000; Grzywacz et. al 2005). Questi due elementi offrono ai dipendenti l'opportunità di apprendere nuove cose e di mantenere un senso di controllo sul proprio lavoro migliorando il senso di responsabilità e di significato consentendo anche di facilitare il funzionamento in altri settori della vita come la famiglia (Friedman et. al 2000).

Altra importante caratteristica occupazionale è il livello di flessibilità temporale fornito dal datore di lavoro. È dimostrato da Byron (2005), in una meta-analisi che ha esaminato oltre 60 studi, il fatto che la flessibilità lavorativa porta a più bassi livelli di conflitto fra lavoro e famiglia. Secondo l'analisi di Begall e Mills (2011), la possibilità di optare per un orario ridotto, andando quindi a godere di una maggiore libertà di scelta degli orari di lavoro, è associata a intenzioni positive di fertilità nel caso in cui le donne abbiano già un figlio. Questo avviene in quanto esse, occupate a tempo pieno, hanno già sperimentato l'insufficienza delle ore libere da dedicare alle responsabilità familiari. Per quanto riguarda invece le donne che non hanno nessun figlio e sono più ansiose di entrare e stabilizzarsi nel mercato del lavoro, costruendo una carriera, non si prevede che la presenza del lavoro a tempo parziale influenzi

l'intenzione di avere il primo figlio. Inoltre, ci si aspetta un effetto aggiuntivo delle caratteristiche del lavoro (autonomia e varietà), e nello specifico un risvolto positivo sulla possibilità di maggiore controllo, quando il contesto istituzionale offre meno opportunità di lavorare a orari ridotti. Come ulteriore prova di tale fenomeno si analizza lo studio condotto da Picchio et. al (2004) su 5 paesi e cioè Canada, Germania, Italia, Regno Unito e Stati Uniti. Gli autori dimostrano che nei paesi dove la donna madre ha meno possibilità di essere occupata a tempo parziale (vedi Capitolo 1), rispetto all'essere occupata a tempo pieno, c'è anche un numero inferiore di nuove nascite, la quali implicherebbero più frequentemente l'uscita dal mercato della madre.

Questi concetti sono stati esaminati approfonditamente dalle due studiose Begall e Mills (2011) che hanno avanzato una prima ipotesi interessante e cioè: livelli più elevati di controllo percepito del lavoro (influenzati dai tre elementi già elencati quali l'autonomia, la varietà e la flessibilità) porteranno a più probabili intenzioni di fertilità, all'avere un primo e successivamente un secondo figlio; essendo più in grado di combinare le esigenze del lavoro retribuito con la cura della prole, le madri valuteranno la possibilità di avere un secondo figlio più facilmente rispetto alle donne con livelli di controllo più bassi.

Non solo quest'ultimo è un fattore che interagisce con le relazioni familiari, ma è dimostrato da Westman (2006) che anche lo stress sul lavoro è un elemento preponderante a tale riguardo. È stato provato che lo stress provoca un fenomeno detto dall'autrice "crossover" cioè questo sentimento provato nell'attività professionale dell'individuo viene vissuto dallo stesso anche a casa. È chiaro quindi che una situazione di stress lavorativa che perseguita l'individuo anche nell'ambiente

casalingo porterà a una riduzione del benessere nella relazione e quindi a una riduzione della fertilità.

2.5 FERTILITA' IN ITALIA

È doveroso iniziare questo argomento tenendo conto del fatto che il nostro paese, secondo i dati Istat (2020), risulta ultimo per tasso di natalità e di fecondità in tutta Europa; il tasso è pari nel 2019 a 1,29 ma tocca i punti più bassi in province del sud e nelle isole con un minimo dello 0,96 a Cagliari.

Secondo i dati Istat (2020) la partecipazione delle donne con figli al mercato del lavoro risulta molto differenziata all'interno del territorio italiano, sia rispetto al livello di istruzione delle madri, sia in base all'ordine di nascita dei figli. Partendo dal primo indicatore elencato, possiamo dire che il 54,7% delle madri residenti al Centro e il 58,6% al Nord risulta occupata, mentre solo il 44,3% di quelle residenti al Sud lo è. Inoltre, è possibile notare che la proporzione di madri in cerca di occupazione è quasi doppia nel Mezzogiorno rispetto all'area settentrionale della penisola.

Considerando la distribuzione secondo il titolo di studio (Istat 2018), si può osservare che le donne con figli con un basso livello di istruzione (fino alle scuole medie) hanno una bassa percentuale di occupazione, poco più del 34%; essa aumenta proporzionalmente al crescere del parametro arrivando ad un 58% per donne diplomate alle scuole superiori e 80% per quelle laureate. Quindi l'istruzione delle madri è correlata positivamente con la loro occupazione.

Relativamente al terzo indicatore, le madri al secondo o successivo figlio hanno una partecipazione molto minore al mercato del lavoro, un 45% è occupata, rispetto al 57% delle madri con un solo figlio (Istat 2019).

Analizzando i dati statistici, si nota che le madri che lavorano part-time al Centro-Nord sono il 63% contro un 57,7% nel Sud e Isole; più l'età del soggetto in questione è bassa e più sarà diffusa la scelta di essere part-timer. L'orario a tempo parziale viene inoltre maggiormente scelto da donne che svolgono professioni qualificate o impiegatizie (38,7%) rispetto a quelle che svolgono lavori non qualificati (27%), o in professioni esecutive del commercio o dei servizi (31%) (Istat 2019).

Per quanto riguarda le madri che si trovano a non lavorare più dopo la prima nascita si nota che al Nord-Centro la percentuale è del 16,3%, il valore è molto meno incoraggiante al Sud e Isole dove, dopo il primo figlio il 33,9% delle madri si trova a non avere più un'occupazione (Istat 2015).

Le motivazioni per cui le donne di cui abbiamo appena parlato hanno lasciato il lavoro sono per circa un 52,5%, indifferentemente in quale parte ci si trovi dell'Italia, per licenziamento volontario, il 24% è stata licenziata senza la sua volontà, il 19,9% per conclusione di un contratto e il restante 3,6% è stata posta in mobilità (Istat 2015).

I dati statistici (Istat 2019; Istat 2015) confermano l'importante ruolo di assistenza ai propri figli che hanno le madri italiane, soprattutto quelle del Sud dove il sistema di welfare si trova a tenere ampiamente conto del familismo, fenomeno meno importante nel Nord e Centro Italia.

Grazie alle evidenze empiriche riscontrate negli studi di Picchio et. al (2004) si nota che, in Italia, al crescere del numero dei componenti del nucleo familiare il ricorso ad un'attività lavorativa a tempo parziale da parte delle donne tende ad aumentare; però oltre i tre componenti per famiglia, diminuisce la percentuale delle madri occupate, sia a tempo ridotto che a tempo pieno, a causa dell'aumento del peso dei compiti familiari. Come ci si aspetta, questo rapporto agisce inversamente se ci si concentra

non sul lavoro part-time ma su quello full-time e cioè la misura di donne che lavora a tempo pieno è maggiore quando si trovano nelle famiglie più ristrette o monocomponenti. Si può affermare la presenza di una relazione crescente tra numero dei componenti dei familiari e carico di lavoro domestico che implica una maggiore propensione e volontarietà al part-time; nel momento in cui tali carichi diventano eccessivi si verifica un'uscita delle donne dal mercato del lavoro.

Il lavoro part-time sembra quindi non poter conciliare in pieno attività professionale e vita familiare. Si può notare che, con riferimento alle ricerche degli autori già citati, passando da nessun figlio a un figlio in età prescolare è preferibile per le donne un lavoro part-time rispetto alla permanenza di esse fuori dal mercato del lavoro; ciò evidenzia che il lavoro a tempo parziale risulta comunque essere un'opportunità per la coniugazione principalmente nell'eventualità in cui il figlio sia unico. Avere due entrate reddituali in famiglia rispetto a solo quella dell'uomo "breadwinner" è sicuramente preferibile in quanto si riduce la vulnerabilità nei confronti del rischio di povertà e ciò può avere effetti positivi sulla fertilità (Cavalcanti et. al 2007). Quanto appena detto in Italia, come già riportato dai dati precedenti, spesso non è possibile a causa della sbilanciata divisione dei ruoli all'interno della famiglia, dove il lavoro domestico è principalmente affidato alla donna che deve rinunciare alla seconda entrata lavorativa per occuparsi della casa. A prova di quanto appena detto possiamo esaminare i dati Istat (2019) che considerano coppie di occupati con donne dai 25 ai 49 anni, sommando il tempo dedicato al lavoro retribuito a quello per i compiti familiari in un giorno medio settimanale (tenendo in considerazione il sabato e la domenica quindi) la donna lavora circa un'ora in più del suo partner. In particolare, la donna lavora circa 9h08' contro l'uomo che in media ne lavora 8h06'. Considerando

poi il caso in cui ci si trovi in presenza di figli il divario nelle ore di lavoro totale cresce e cioè le madri lavorano per +1h10' rispetto ai compagni.

Secondo i dati statistici (2019) la condizione di svantaggio delle madri lavoratrici rispetto al partner si sente in maniera più acuta nel Mezzogiorno dove la media dedicata al lavoro da parte della donna è di 9h36' a fronte delle 7h59' dell'uomo. A completare il quadro l'Istat evidenzia che il tempo libero giornaliero medio delle occupate è di 2h39' contro le 3h38' degli occupati uomini. L'immagine che si viene a creare è la seguente: gli uomini dopo il lavoro, che in media assorbe 6h21' della giornata media, si dedicano ai loro interessi personali; residuale è il tempo destinato ai lavori familiari, di 1h45'. Per le donne dopo il lavoro retribuito di 4h27' in media, viene il lavoro familiare di 4h41'; il tempo che resta, in ultimo è dedicato al tempo libero.

In questo ambito è interessante notare il “ragionamento” della cultura italiana rispetto a quella europea, elaborato dai dati della World Value Survey, vedi Grafico 2.4.

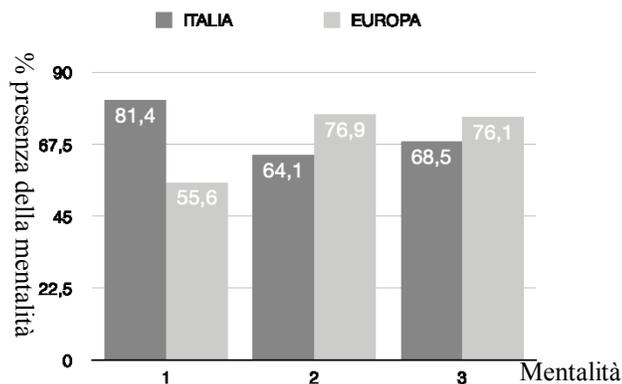


Grafico 2.4 Confronto fra idee della mentalità europea rispetto a quella italiana.

Note: di seguito verrà espresso il significato dei numeri 1,2,3 sotto le colonne.

1: un bambino in età prescolare soffre se la mamma lavora.

2: una madre che lavora può stabilire una relazione sicura e intensa con suo figlio tanto quanto una mamma che non lavora.

3: in generale i padri sono adatti a curare i propri figli tanto quanto le madri.
Fonte: il grafico si basa sui dati World Value Survey, dal lavoro di Profeta (2009).

Il grafico sovrastante riporta l'idea in Italia, diversamente dall'Europa, che la madre riesce a dedicarsi con risultati ottimi al bambino se non lavora, in quanto l'aiuto del padre non è soddisfacente quanto quello della donna.

Oltre all'idea culturale diffusa nella penisola è interessante vedere anche come le imprese vedono l'assunzione di una donna rispetto a quella di un uomo. Vediamo il Grafico 2.5 sottostante riferito a dati Excelsior (UNIONCAMERE) che riporta la preferenza delle assunzioni in base al genere.

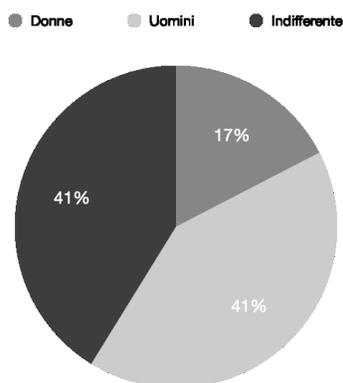


Grafico 2.5 Quota prevista per assunzioni in Italia lavorative divise in base al genere.

Note: questo grafico riporta le previsioni di assunzione per il 2008, per genere.
Fonte: Excelsior (UNIONCAMERE), Italia. Riportato dal lavoro di Profeta (2009).

Il grafico ci fa notare come si prediliga, nella maggioranza dei casi, l'assunzione di un uomo rispetto a quella di una donna. La motivazione sta nel fatto che le aspettative delle imprese, in Italia, nei confronti dell'assunzione di una donna sono che essa si dedicherà per più tempo al lavoro domestico, questo andrà a minare la progressione di carriera e a ridurre il costo del salario (gender gap). Il processo precedentemente citato porterà a un fenomeno detto adverse selection e, cioè, il salario più basso ridurrà il costo opportunità per le donne di dedicarsi al lavoro casalingo e così le aspettative delle imprese si realizzano (Profeta 2009). Utile ricordare che, assumendo una donna, si deve tenere conto che nell'eventualità in cui essa incorra in una gravidanza è prevista per legge la fruizione del congedo di maternità. Detto diritto asterrà il soggetto in questione dagli incarichi lavorativi per 5 mesi remunerati dall'Inps per l'80%, ciò non avviene nel caso in cui ad essere assunta sia una componente maschile.

Per entrare nel dettaglio, dal lavoro di Profeta (2009) si nota che la preferenza per l'assunzione di uomini aumenta al diminuire delle dimensioni dell'impresa, è maggiore nell'industria rispetto ai servizi e, come ci si aspetta, è maggiore al Sud rispetto al Centro-Nord Italia.

CAPITOLO 3. POLITICHE DI WELFARE, CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

Come già ampiamente esaminato in precedenza, la flessibilità lavorativa è un mezzo per favorire la conciliazione famiglia-lavoro ed ha delle correlazioni positive sulla fertilità, in quanto rende possibile coniugare l'assistenza al bambino e una seconda

entrata lavorativa. Si completa l'argomento analizzando come lo stato, tramite le politiche attivamente applicate nell'ambito del Welfare, può favorire la conciliazione cura e lavoro.

3.1 LA DOMANDA DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

L'espressione "welfare" letteralmente significa "benessere", in questo caso parlando delle politiche di Welfare State implementate parliamo quindi di quelle politiche di intervento statale messe in atto per migliorare le sorti della comunità nazionale, finalizzate sia a proteggere i cittadini dai rischi più gravi ma anche a promuovere migliori condizioni di vita, riducendo le disuguaglianze sociali e favorendo pari opportunità sanitarie, educative e sociali tra i cittadini (Briggs 1961; Ritter 1989). Successivamente vedremo i vari approcci che gli stati europei hanno nella definizione delle politiche di welfare.

Dopo quindi una breve definizione di cos'è il welfare e delle finalità perseguite si pone l'attenzione su una delle politiche messe in atto dallo stato per il benessere dei cittadini e cioè la conciliazione di cura e lavoro. Intendiamo comunemente l'argomento come il modo di sostenere il ruolo lavorativo delle donne per renderlo sempre più compatibile con le responsabilità familiari. La conciliazione cura-lavoro è una questione che immediatamente richiama una riflessione sul ruolo delle donne nella società contemporanea, come una mole di ricerche ha dimostrato nell'ambito dei gender studies. Solo più di recente la conciliazione è diventata anche un tema maschile includendo anche i padri in programmi specifici di welfare (Ranci et. al 2017).

Secondo alcune autrici (Naldini et. al 2011) i problemi di conciliazione cura-lavoro nascono dall'intreccio tra dinamiche occupazionali e tendenze demografiche inerenti

la procreazione e l'organizzazione delle famiglie. Seguendo gli autori Ranci et. al (2017) si può affermare che esistono due fattori che hanno contribuito a creare una domanda sociale di conciliazione e cioè: l'aumento di occupazione femminile e la caduta tendenziale del tasso di fertilità.

L'aumento progressivo dell'occupazione femminile è una tendenza di lungo periodo che trova spiegazione in cambiamenti economici e culturali a cui sono state soggette tutte le società nel dopoguerra. Sicuramente i cambiamenti intervenuti nella struttura produttiva delle società postindustriali, con un aumento in tutta Europa della domanda nel settore dei servizi, hanno contribuito ad una crescita dell'offerta di lavoro per le donne (Reyneri 2011). In secondo luogo, l'esigenza di due redditi in famiglia ha sgretolato il modello male breadwinner già dagli anni Novanta con la conseguente entrata della donna nel mercato lavorativo. Infine, hanno inciso i fattori culturali in quanto, nelle società occidentali le donne hanno sviluppato idee di emancipazione e uguaglianza già dagli anni '70 (Ranci, Sabatinelli 2017).

Per quanto riguarda il secondo fattore e cioè l'evoluzione della fertilità e delle nascite non sono necessarie precisazioni in quanto se ne è ampiamente parlato nel Capitolo precedente.

Enunciate le essenziali cause per cui le politiche di conciliazione fra cura e lavoro sono importanti e rientrano fra quelle applicate dallo stato per il miglioramento del benessere sociale, si esaminano quali sono gli strumenti di policy. Seguendo il libro "Le politiche di Welfare" degli autori Ranci e Pavolini (2017), già citati, si possono evidenziare i due pilastri su cui si basano le politiche di conciliazione: i congedi e i servizi di cura ed educazione della prima infanzia.

3.2 CONGEDI

I congedi consistono, in termini generali, nella possibilità di astenersi dal lavoro per un certo periodo di tempo, mantenendo il diritto al posto di lavoro. Essi variano nei diversi paesi europei per durata, flessibilità e livello di compensazione economica. La cosa che però hanno in comune tutti i congedi è quella di fornire a chi ne fa uso disponibilità di tempo, una risorsa fondamentale per genitori con figli piccoli.

Si parte considerando il congedo di maternità, introdotto già dagli inizi del '900 e inteso come l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice madre, presente in quasi tutti i paesi. La direttiva europea del 1992 stabilisce un periodo minimo di maternità di 14 settimane, di cui 2 settimane prima o dopo il parto di congedo obbligatorio (ad esempio in Italia sono obbligatori 5 mesi di congedo). È correlato ad un'indennità di maternità, cioè una retribuzione, variabile in base allo Stato Membro considerata tra il 65% e il 100% dello stipendio, per compensare la perdita del salario (ad esempio in Italia è l'80%, esteso in quasi tutti gli accordi nazionali di settore al 100% dalle imprese-stato). Durante questo periodo di tempo il datore di lavoro non può licenziare la donna che usufruisce di detto congedo, a tutela della maternità come diritto del figlio di avere del tempo a lui dedicato per l'accudimento nel primo periodo di vita (European Parliament 2015).

Il congedo di paternità esiste ormai in tutti i paesi europei ed è destinato esclusivamente ai padri. Il Parlamento Europeo ha approvato la direttiva del 2019 che allunga a dieci giorni lavorativi l'astensione minima obbligatoria dei padri dal lavoro nei giorni vicini alla nascita. Tale congedo dovrà essere pagato a un livello non inferiore all'indennità di malattia e dovrà essere fruito entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e non necessariamente in via continuativa (European Parliament 2015).

In tutti i paesi europei è possibile fruire di un terzo tipo di congedo e cioè quello parentale che offre ai genitori la possibilità di astenersi dal lavoro per un periodo di tempo da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino. La direttiva europea 2010/18/EU impone ai paesi dell'Unione di garantire almeno 4 mesi, non trasferibili, di congedo parentale a ciascun genitore; la direttiva del 2019 ha allungato di due mesi detto intervallo temporale. Il diritto in questione è ultimamente diventato un diritto individuale, in modo da creare le condizioni per una distribuzione equilibrata delle responsabilità tra padre e madre. Il congedo parentale è accompagnato da un'indennità economica che varia moltissimo a seconda del contesto nazionale, dal 100% del salario, come avviene nei paesi scandinavi ad esempio, al 30% come in Italia. È doveroso far presente che in alcuni paesi l'accesso all'indennità è sottoposta al test dei mezzi oppure è corrisposta solo per una parte del periodo del congedo parentale. Varia moltissimo la durata del congedo parentale fra i vari Stati Membri: essa è inferiore a 15 mesi per Belgio, Bulgaria, Croazia, Danimarca, Finlandia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Polonia; arriva fino a tre anni o più in Francia, Germania, Spagna, Estonia. Ultima variabile nazionale dello strumento è il grado di flessibilità nell'uso e cioè la possibilità del suo frazionamento nel tempo e dell'utilizzo a tempo pieno oppure a tempo parziale (Inapp 2018).

Secondo una ricerca delle studiosse Viale et. al (2015) la media europea dei padri che usufruiscono di congedi parentali si attesta al 10,1%, si può con certezza affermare che sono più spesso le madri a usufruirne. La motivazione non è da leggere solamente nella prospettiva economica, nel senso che, generalmente, i padri percepiscono una retribuzione più elevata; ma anche per ragioni culturali e per resistenze organizzative da parte delle aziende. Inoltre, è da sottolineare il fatto che i padri non possono allattare e scegliendo, come consigliato dall'OMS l'allattamento materno esclusivo

fino ai 6 mesi, è più facile che sia, per ovvi motivi, la donna a restare a casa. Al fine di armonizzare maggiormente le responsabilità di cura fra padri e madri alcuni paesi hanno introdotto quote esclusivamente riservate ai padri, con la formula take it or lose it (es. quote papà che nei Paesi Scandinavi arrivano anche a una retribuzione del 100% del salario), oppure incentivi economici o periodi di congedo aggiuntivi.

3.3 I SERVIZI PRE-EDUCATIVI E DI CURA

Il secondo pilastro collocato nel contesto delle politiche di conciliazione si esplicita nei servizi pre-educativi e di cura dei bambini. La scuola dell'obbligo oltre ad avere, in primis, un importante ruolo educativo, ha da sempre aiutato i genitori a mediare tra le esigenze lavorative e familiari. Si analizzano di seguito gli strumenti di conciliazione strutturati intorno alla scuola dell'obbligo e cioè nelle ore extrascolastiche o in età prescolare.

La strutturazione di questi servizi varia ampiamente da paese a paese europeo considerato. Cambia l'età di ingresso alla scuola dell'obbligo nei diversi Stati Membri (può essere avviata dai 5 ai 7 anni) ed è mutevole anche la sua durata.

Il ciclo che si pone subito prima della scuola dell'obbligo (che in Italia corrisponde alla scuola materna) nasce tra fine Ottocento e inizio Novecento. In alcuni paesi (es. Italia, Francia, Regno Unito) prevale l'idea che la scuola materna deve essere una preparazione alla scuola dell'obbligo; di contro altri stati (come la Germania o i paesi scandinavi) incentrano questo istituto sullo sviluppo sociopsicologico dei bambini. Inizialmente le scuole materne erano create soprattutto da enti religiosi ma, di recente, lo stato le ha rese parte integrante dei sistemi scolastici e ha contribuito alla loro diffusione territoriale e all'universalizzazione (Ranci, Sabatinelli 2017).

Per quanto riguarda il sistema dei servizi riservati a bambini più piccoli (fino ai 3 anni di età) la questione è più diversificata. Si fa riferimento ad asili nido dove i bambini sono accuditi collettivamente per un determinato numero di ore.

Il Pilastro Europeo dei diritti sociali, approvato dagli Stati Membri il 17 novembre 2017, afferma l'importanza dei servizi di assistenza alla prima infanzia, riferendosi ai bambini di età inferiore ai 3 anni. L'accesso a questi servizi serve al raggiungimento di tre obiettivi principali: all'accrescimento della presenza delle donne con figli nel mercato del lavoro, allo sviluppo delle abilità cognitive e sociali dei bambini in età prescolare e al rafforzamento dell'inclusione sociale di bambini che provengono da contesti svantaggiati. Dal 2011 l'EU ha iniziato a monitorare le percentuali dell'utilizzo dei servizi di assistenza alla prima infanzia nei vari Stati Membri. Complessivamente si può affermare che è avvenuto un notevole progresso in quanto la percentuale complessiva dei bambini che usufruivano di detti servizi era del 29% nel 2011 considerando UE28, la quota è salita al 32,9% nel 2016, riscontrando valori percentuali molto alti nell'Europa del Nord (arrivando al 70% in Danimarca). I dati sono presi dalla Commissione Europea e si riferiscono al 2018.

Il risvolto negativo è costituito dall'elevato costo del servizio in quanto il rapporto tra il numero degli adulti qualificati e bambini accolti è più basso che nella scuola materna e i costi del personale sono per una larga parte non comprimibili.

A questi due strumenti esaminati, congedi e servizi di cura ed educazione, si affiancano le misure monetarie a sostegno delle famiglie. I sostegni economici possono essere di diverso tipo e cambiano fra i vari stati europei. In molti paesi esistono schemi cash for care (denaro per la cura) che consistono in trasferimenti monetari, voucher o sgravi fiscali destinati ai genitori di figli piccoli. Essi possono

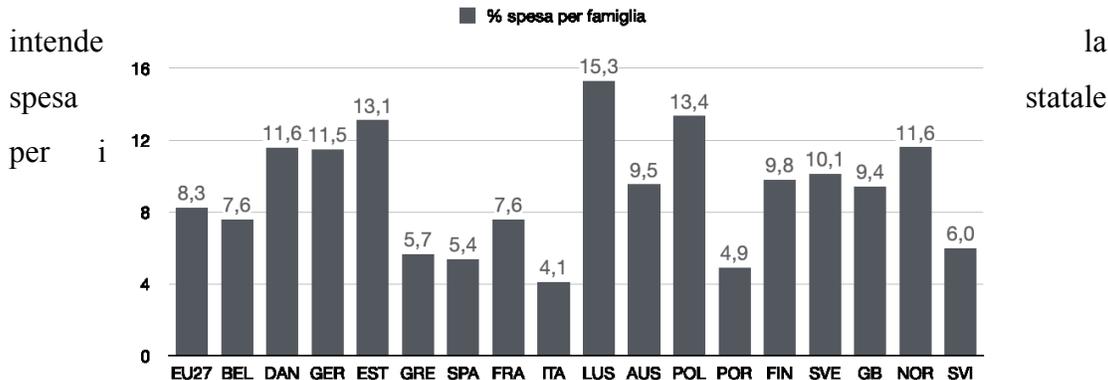
essere utilizzati liberamente oppure condizionati al pagamento di prestazioni di cura o di servizi per l'infanzia.

Per quanto riguarda i trasferimenti monetari e gli sgravi fiscali che sostengono il reddito familiare si possono distinguere due tipologie di copertura scelte dalle nazioni. Esiste la copertura universalistica, alla quale accedono tutti i nuclei familiari con bambini fino a una certa età, oppure una copertura selettiva o categoriale dove il sostegno economico è riservato a famiglie con reddito sotto una soglia stabilita o a determinate categorie di lavoratori dipendenti. Anche la generosità del sostegno economico varia fra i paesi; come ci si può aspettare è elevata fra i paesi scandinavi e più bassa nei paesi continentali e sudeuropei (Ranci, Sabatinelli 2017).

3.4 MODELLI DI WELFARE A CONFRONTO

L'esigenza di conciliare la dimensione lavorativa con quella familiare ha portato i vari Stati a rispondere in maniera differente a tale bisogno. L'utilizzo dei tre canali e cioè dei congedi, dei servizi per la prima infanzia e dei sostegni economici è eterogenea tra più cluster di Stati Membri.

Prima di suddividere in macro-classi i paesi al fine di esaminarne le caratteristiche del Welfare State credo interessante mostrare preventivamente un grafico dell'Eurostat dove viene rilevata la percentuale della spesa per la famiglia nei Paesi Europei; per 100%



benefici totali (Grafico 3.6).

...
%
spesa
dallo
Stato
per

Grafico 3.6 Quota spesa da ogni stato europeo per la famiglia, rispetto al totale della spesa statale.

Note: i dati sono stati presi dal database Eurostat nella sezione “Social Protection” poi “Social benefits by function - % of total benefits) e poi si seleziona “Family/Children”. Si riferiscono all’anno 2017.

Già guardando il grafico è notevole vedere come alcuni paesi, piuttosto che altri, impiegano una parte maggiore delle proprie risorse per sostenere la famiglia e di conseguenza per facilitare il lavoro di assistenza dei genitori. Al fine di confrontare in maniera chiara i diversi modelli di welfare presenti in Europa, uniamo in sottogruppi gli stati con forte coerenza di fondo nella scelta delle politiche da applicare nell’ambito di conciliazione cura e lavoro.

Unifichiamo per zona geografica paesi con politiche familiari simili:

- Paesi scandinavi. In questi paesi il regime di welfare considerato è quello social-democratico. Questo tipo di approccio si concentra su prestazioni universalistiche i cui destinatari sono tutti i cittadini. Il principio di base è l’uguaglianza tra i cittadini, coniugata ad una minima dipendenza dal libero mercato (Mesturini 2011). Le politiche pubbliche non si limitano a sostenere la famiglia nei compiti

di cura, ma in larga parte la sostituiscono (Bettio et. al 2004). Le famiglie con figli godono di trasferimenti economici consistenti, nel complesso i periodi di congedo effettivo sono fra i più lunghi d'Europa e gli asili nido sono al 90% offerti dallo stato. Esistono quote riservate ai padri al fine di promuovere l'uguaglianza di genere. Il divario tra la fine del congedo retribuito e la disponibilità di servizi di custodia dei bambini è minimo in questi paesi; le politiche pubbliche sostengono l'assunzione di padri/madri con bambini piccoli mostrando coerenza e continuità negli strumenti, suggerendo un equilibrio tra familismo assistito nel primo anno di vita del figlio, e de-familiarizzazione sostenuta pubblicamente in seguito (Saraceno et. al 2011). In questo caso l'utilizzo di congedi più condiviso tra i genitori, coniugato a un'offerta importante di servizi di childcare consente alle madri di poter lavorare senza periodi eccessivi di assenza per maternità. Si può dire che le politiche di conciliazione risultano positive; a dimostrazione di ciò, la quota di neomamme occupate nei paesi nordici è percentualmente molto alta (78% mediamente vedi dati Grafico 2.2 e 2.3).

- Paesi anglosassoni. Il regime di welfare di questi paesi è di ispirazione liberale. Le pratiche di assicurazione sociale sono circoscritte e i principali destinatari sono i "poveri meritevoli" (teoria della less eligibility). Di conseguenza i servizi sono generalmente rivolti a chi è povero di risorse, la fascia dei destinatari è molto ristretta (welfare "residuale"). Per gli individui che non fanno parte di detta fetta della popolazione, e quindi per la maggioranza, gli interventi sono scarsi. Risulta, di conseguenza, forte la dipendenza dei cittadini/lavoratori dal mercato. C'è quindi un dualismo forte tra categorie di cittadini bisognosi e non (Mesturini 2011). Questa concezione liberale si ritrova ovviamente anche nelle politiche di cura che ci interessano. I servizi prescolari forniti dal pubblico sono concentrati in

aree territoriali deprivate e riservati a famiglie svantaggiate. I congedi sono lunghi ma accompagnati da indennità poco generose. La conciliazione famiglia-lavoro è considerata un ambito da demandare alla negoziazione tra datori di lavoro e lavoratori, dunque la defamilizzazione si realizza prevalentemente attraverso il ricorso al mercato (Ranci, Sabatinelli 2017; Saraceno 2009).

- Paesi francofoni. In questi paesi esistono esplicite politiche destinate alle famiglie, sia grazie a sostegni economici adeguati, sia con congedi che pongono attenzione alla parità dei sessi. I trasferimenti monetari sono adeguati, i servizi per l'infanzia hanno subito uno sviluppo precoce e articolato. La Francia e il Belgio sono più o meno in linea con i paesi scandinavi (Saraceno 2013).
- Paesi di lingua tedesca. In questi paesi la concentrazione è posta sull'aumento delle donne attive sul mercato del lavoro e di conseguenza l'offerta del lavoro part-time per la conciliazione cura-lavoro è ampia. Marginali risultano i servizi di cura offerti. Negli ultimi anni la Germania si è accostata agli obiettivi europei espandendo i servizi per l'infanzia e riorganizzando i congedi parentali (Ranci, Sabatinelli 2017). Questo tipo di welfare viene detto "corporativo": la prestazione erogata è collegata a contributi/retribuzioni dei lavoratori, lo stato ha una posizione sussidiaria e interviene quando i bisogni degli individui non riescono ad essere soddisfatti. La presenza del mercato è attenuata rispetto al tipo liberale ma comunque non eliminata.
- Paesi del Sud Europa. La presenza di servizi pubblici e di politiche di conciliazione famiglia-lavoro è scarsa. Regna il modello della sussidiarietà dello stato: i trasferimenti monetari alle famiglie sono di tipo categoriale, selettivo e poco generoso. I congedi parentali prevedono basse indennità e l'utilizzo è limitato; limitata è la parità fra i sessi. Gli strumenti più utilizzati sono sgravi

fiscali e in aumento sono i servizi per l'infanzia seppur risultano fortemente differenziati per fasce di età. La copertura universale è stata raggiunta per i bambini dai 3 ai 5 anni ma ancora marginale è il sostegno statale per i figli con meno di 3 anni (Ranci, Sabatinelli 2017; Vogliotti et. al 2015). Come ampiamente visto in precedenza, il familiarismo è altissimo, come recita Saraceno (2009) esso viene scelto per mancanza di alternative. È in questi paesi che esistono le tensioni maggiormente irrisolte in materia di conciliazione, dove molte donne si trovano ad abbandonare il lavoro al fine di prendersi cura dei figli, non potendo cedere le proprie responsabilità allo stato.

CONCLUSIONI

Nella presente tesi si è analizzata la figura della donna in Europa sia nel contesto lavorativo che in quello familiare.

Al fine di partire dall'esame della donna nel mercato del lavoro, si è posta l'enfasi su una tipologia lavorativa sempre più gettonata fra la popolazione femminile: il lavoro part-time. Questa tipologia contrattuale permette, almeno parzialmente, la conciliazione tra vita lavorativa e impieghi casalinghi a cui, a conferma dei dati statistici, le donne sono maggiormente sottoposte, rispetto al partner. Inevitabile è stata l'osservazione dei dati Eurostat che hanno mostrato il maggiore tasso di occupazione femminile nei paesi del Nord Europa rispetto a quelli del Sud e Mediterranei. Coerentemente, i primi hanno mostrato un utilizzo ampio e diffuso del lavoro part-time fra la popolazione femminile, soddisfatta della propria situazione lavorativa, data la preferenza per la tipologia flessibile rispetto a quella a tempo

pieno. Nei paesi del Sud Europa e Mediterranei si riscontra una bassa quota di occupazione femminile, correlata a un minor utilizzo del lavoro part-time e a una più alta involontarietà per questo contratto, che viene visto come un “ripiego” ed esito delle discriminazioni del mercato del lavoro contro le donne.

Il percorso è continuato con l’analisi del rapporto esistente tra occupazione e fertilità. Contro le tradizionali aspettative, si riscontra una proporzionalità diretta tra tasso di occupazione e fertilità. Da circa l’anno 2000 la precedente correlazione è diventata positiva a causa di un ambiente istituzionale caratterizzato dall’aumento del lavoro part-time e una crescita dei servizi per il work-life balance. Ciò permette alle future madri di raggiungere l’obiettivo di concedere un futuro ottimistico ai loro figli. I dati riguardanti natalità e fertilità non sono rosei in Europa, nessuno Stato Membro raggiunge il “livello di sostituzione”; premesso ciò la situazione risulta maggiormente gravosa al Sud Europa dove, in Italia, si rileva il minore tasso di fertilità del continente e cioè dell’1,29. A completare il quadro si sono analizzate le politiche di welfare implementate per favorire la conciliazione famiglia-lavoro; gli strumenti utilizzati dallo stato sono i congedi e i servizi pre-educativi e di cura. Questi non sono usati in maniera uniforme e con le stesse caratteristiche in tutti i Paesi Europei. Esistono diverse tipologie di Welfare State esaminate: da quelle più universalistiche, tipiche dei paesi scandinavi; quelle più liberali, riscontrate nei paesi anglosassoni e quelle concentrate sul familismo, nei nostri territori.

Al fine di una completa introduzione delle donne nel mondo lavorativo e di una uniforme divisione dei ruoli, molti passi devono ancora esser fatti, soprattutto per quanto riguarda i paesi dell’Europa meridionale. Bisogna, però, guardare gli aspetti positivi e le opportunità che si sono aperte nell’ultimo periodo al fine di una maggiore conciliazione cura-lavoro, possibile grazie al lavoro part-time, sostenuto da

appropriate politiche di welfare. Ciò permette una maggiore stabilità e indipendenza della donna che sarà più propensa a diventare mamma realizzandosi nel contempo dal punto di vista professionale; e dall'altro lato permettendo un grande supporto allo sviluppo economico che, anche secondo l'OCSE, può avvenire solo con l'introduzione delle donne nel mondo lavorativo.

BIBLIOGRAFIA

BEGALL K., MILLS M. (2011), *“The Impact of Subjective Work Control, Job Strain and Work–Family Conflict on Fertility Intentions: A European Comparison”*, “European Journal of Population 27 (4)” pp. 433-456.

- BETTIO F., PLANTEGA J. (2004), *“Comparing Care Regimes in Europe”*, “Feminist Economics, Vol 10 n. 1”, pp. 85-113.
- BOBBITT-ZEHER D. (2011), *“Gender discrimination at work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace”*, “SAGE journals, Vol 25, Issue 6”, The Ohio State University, pp. 764-786.
- BOOTH A.L., OURS J.C. (2010), *“Part time Jobs: what women want?”*, “IZA Discussion Paper No. 4686”, “Bonn, Germany”.
- BRIGGS A. (1961), *“The Welfare State in Historical Perspective”*, “European Journal of Sociology, Vol 2, n. 2”, pp. 221-258.
- BYRON K. (2005), *“A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents”*, “College of Business, Rochester Institute of Technology, 103 Lomb Memorial Drive”.
- CANAL T., GUALTIERI V. (2017), *“Genitorialità e work life balance. Non solo questioni di genere”*, “Sinappsi – Connessione tra ricerca e politiche pubbliche, Anno VII, n. 1/2017” pp. 35-69.
- CAVALCANTI T., TAVARES J. (2015), *“The Output Cost of Gender Discrimination: A Model Based Macroeconomic Estimate”*, “The Economic Journal, Vol 126, Issue 590” pp. 109-134.
- CEJKA M.A., EAGLY A.H. (1999) *“Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment”*, “Personality and Social Psychology Bulletin, Vol 25, Issue 4”, pp. 413-423.
- COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE (2009), *“Documento di lavoro della commissione: consultazione sulla futura strategia ‘UE2020’”*, “COM (2009)647”, Bruxelles, pp.6-7.

COMMISSIONE EUROPEA (2018), *“Relazione della Commissione al Parlamento Europeo [...] sullo sviluppo dei servizi di assistenza alla prima infanzia [...]”*, “COM (2018) 273 final”, Bruxelles.

COMMISSIONE EUROPEA (2017), *“Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell’Europa”*, “COM (2017) 206/F1 – IT”.

COMMISSIONE EUROPEA (2017), *“Scheda tematica per il semestre europeo: Le donne sul mercato del lavoro”*, Bruxelles.

CUBERES D., TEIGNIER M. (2014), *“Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate”*, “UB Economics Working Papers 2014/308”, Universitat de Barcelona.

DEL BOCA D., PASQUA S., PRONZATO C. (2009), *“Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Context: a European Perspective”*, “Oxford Economic Papers 61” pp. 147-171.

DUCAN M. (2018), *“Who choose part-time work and why?”*, “141 Monthly Labor Review 1”, “U.S. Bureau of Labor Statistics”.

EUROPEAN PARLAMENT (2015), *“Maternity and paternity leave in the EU”*, “European Union, Member’s Research Service”.

EUROSTAT (2019), *“I motivi per cui si lavora part-time”*, “Tableau public”.

EUROSTAT (2019), *“Statistics Explained: Female employment (as% of the female population aged 20 to 64”*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it.

EUROSTAT (2019), *“La vita delle donne e degli uomini in Europa – un ritratto statistico”*, “Edizione 2019, versione italiana: traduzione fatta dall’Istat”.

EUROSTAT (2019), *“Employment and unemployment (Labour force survey)”*, https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/employ_esms.htm.

EUROSTAT (2018), “*Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%)*”, Code: Ifs_hheredch.

EUROSTAT (2018), “*Fertility statistic*”, “Mean age of women at birth of first child”, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics.

EUROSTAT (2018), “*Labour force survey*”, “Public Microdata on the LFS” <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/labour-force-survey>.

EUROSTAT (2017), “*La vita delle donne e degli uomini in Europa – un ritratto statistico*”, “Edizione 2017, versione italiana: traduzione fatta dall’Istat”.

EUROSTAT (2017), “*Social protection statistics – family and children benefits*”, “Eurostat Statistics Explained”.

EUROSTAT (2014), “*Statistiche matrimonio e divorzio*”, “Eurostat Statistics Explained”.

FRIEDMAN S.D., GREENHAUS J.H. (2000), “*Work and family - allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*”, “Oxford University Press 1st Edition”.

GRZYWACZ J.G., BUTLER A. (2005), “*The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation Testing a Theory and Distinguishing a Construct*”, “Journal of Occupational Health Psychology”.

GUPTA K., TURBAN D., WASTI S., SIKDAR A. (2009), “*The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur*”, “SAGE journal, Vol 33, Issue 2” pp.397-417.

HACKMAN J.R., OLDHAM G.R. (1976), “*Motivation through the design of work: test of a theory*”, “Organizational Behavior and Human Performance, 16 (2)”, pp. 250-279.

Il mercato del lavoro 2019. Ministro del lavoro e delle politiche sociali

INAPP (2018), “*Congedi parentali e leave policies: un confronto internazionale*”, “Contributo attuando il PON SPAO, Obiettivo Tematico 8, Asse I”.

INPS (2016), “*Amministrazione trasparente 2016 – Il part-time*”, “Roma”.

ISTAT (2019), “*I tempi della vita quotidiana: lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*”, “Lecture Statistiche – Temi, Anno di Edizione: 2019”.

ISTAT (2020), “*Popolazione in calo, soprattutto nel Mezzogiorno*”, “Statistiche Report, indicatori demografici anno 2019”.

ISTAT (2020), “*Tasso di occupazione: tasso di occupazione – livello regionale*”, “Banca dati Istat, Popolazione e famiglie, Classe di età: 15-64 anni”, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=20730#>.

ISTAT (2019), “*Conciliazione tra lavoro e famiglia: Anno 2018*”, “Statistiche Report”, <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>.

ISTAT (2018), “*Istruzione e formazione – Caratteristiche socio-demografiche e curriculum: Titolo di studio della madre e del padre*”, “Banca dati Istat”, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26104>.

ISTAT (2015), “*Avere figli in Italia negli anno 2000: Approfondimenti dalle indagini campionarie sulle nascite e sulle madri*”, “Lecture statistiche – Temi, Edizione: 2014”.

ITC/ILO, EUROCAMERE (2008), “*Stop agli stereotipi di genere via libera al talento*”, “Raising the awareness of companies about combating gender stereotypes” commissionata dalla Commissione Europea.

JABA E., CHIRIANU I.A., BALAN C.B., ROBU I.B., CUZA A.I., ROMAN M.D. (2016) “*The analysis of the effect of women’s participation in the labor market on*

fertility in European union countries using welfare state models”, “Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research”, “Vol 50 Issue1”.

KARASEK R. (1979), “*Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign*”, “Administrative Science Quarterly 24” pp. 285-308.

KEIZER R. (2010) “*Remaining childless: Causes and consequences from a life course perspective*”, “Dissertation Utrecht University, The Netherlands”.

MESTURINI P. (2011), “*Sistemi di welfare: un’analisi comparata di alcune specificità dei paesi Italia, Svezia, Germania*”, “Progetto formativo presso la direzione delle Politiche Sociali, Piemonte”.

MIETTINEN A., ROTKIRCH A., SZALMA I., DONNO A., TANTURRI M.L. (2015), “*Increasing childlessness in Europe: time trends and country differences*”, “Families And Societies” “Working Paper 33”.

MINISTRO DELLA SALUTE (2014), “*Piano nazionale per la fertilità*”.

ML (MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI), ISTAT, INPS, INAIL, ANPAL (2020), “*Il mercato del lavoro 2019: Una lettura integrata*”, Roma, pp. 25-45.

NALDINI M. (2018), “*Fare famiglia in Europa: convergenza o divergenza?*”, “Europa, Culture e Società”, “Istituto della Enciclopedia Italiana Treccani” pp. 357-366.

NALDINI M., SARACENO C. (2011), “*Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*”, “Il Mulino, Bologna”.

NICOLETTI C., TANTUTTI M.L. (2005) “*Differences in delaying motherhood across European countries: empirical evidence from the ECHP*”, “ISER Working Paper Series 2005-04”, “Institute for Social and Economic Research”.

- NEYER G., RIECK D., LAPPEGÅRD T., VIGNOLI D., MURESAN C., OLAH L. (2013), “*Gender Equality and Fertility: Which Equality Matters?*”, “Eur J Population, Vol 29” pp. 1-28.
- PICCHIO M., BRATTI M., DEL BOCA E., STAFFOLANI S., VURI D. (2004), “*Il lavoro part-time e l’occupazione femminile*”, “[n.n.] Tilburg University”.
- PISSARIDES C., GARIBALDI P, OLIVETTI C., PETRONGOLO B., WASMER E. (2005), “*Women in the Labour Force: How Well is Europe Doing?*”, “Sciences Po publications hdl:2441/9081, Sciences Po”.
- PROFETA P. (2009), “*Occupazione femminile, conciliazione e sviluppo economico*”, “Università Bocconi, Genova, Slides di presentazione”.
- RANCI C., PAVOLINI E. (2017), “*Le politiche di welfare*”, “Il Mulino, Manuali: Scienze Sociali, Bologna”.
- RANCI C., SABATINELLI S. (2017), “*Le politiche di conciliazione cura e lavoro*”, “Le politiche di welfare: Capitolo 7”, pp.203-235.
- REYNERI E. (2009), “*Il lavoro che cambia, Offerta di lavoro e occupazione femminile, Il lavoro delle donne*” Università di Milano Bicocca, pp.17.
- REYNERI E. (2011), “*Sociologia del mercato del lavoro*”, “Il Mulino, Edizione IV, Vol 2, Bologna”.
- RITTER G.A. (1989), “*Der Sozialstaat, IT: Storia dello stato sociale*”, “München”.
- SARACENO C. (2013), “*Il welfare*”, “Il Mulino, Bologna”.
- SARACENO C. (2009), “*Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione*”, “Stato e mercato, n. 1”, pp. 3-30.
- SARACENO C., KECK W. (2011), “*Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities*”, “Demographic Research, Vol 25, Issue 11”, pp. 371- 406.

SAVE THE CHILDREN (2020), *“Le equilibriste: la maternità in Italia 2020”*, Roma.

VIALE V., ZUCARO R. (2015), *“I congedi a tutela della genitorialità nell’Unione Europea: un quadro comparato per rileggere il Job Acts”*, “Working Paper ADAPT, n.175/2015”.

VOGLIOTTI S., VATTAI S. (2015) *“Le politiche della famiglia in un confronto europeo”*, “Welfare State, parte 2, AFIPL 2015”.

WESTMAN M., (2006) *“Crossover of Stress and Strain in the Work-Family Context”*, “Capitolo 7: Work-Life Balance: A psychological Perspective, London, 1st Edition” pp. 33-72.

SITOGRAFIA

DARA V. (2016), www.insidemarketing.it *“#FertilityDay: perchè non ha funzionato la campagna italiana per la fertilità”*.

PRIOETTI M. (2016), www.ilgiornale.it *“Fertility day, gli psicologi: ‘Iniziativa oltraggiosa e pericolosa’”*.

RUBINO M. (settembre 2016), www.larepubblica.it *“Fertility day, Renzi: ‘Campagna inguardabile’; Lorenzin: ‘Basta polemiche, contano i fatti’”*.

