

INDICE

Premessa		
	1 - Perché questa indagine	pag. 5
	2 - Nota illustrativa	pag. 8
Parte I	I risultati in sintesi	pag. 9
Parte II	L'indagine	
Capitolo 1	Caratteristiche strutturali delle famiglie	pag. 23
Capitolo 2	Esigenze di cura e lavoro extradomestico ..	pag. 30
Capitolo 3	Le reti di sostegno	pag. 34
Capitolo 4	Gli indici di collaborazione	pag. 39
Capitolo 5	Situazioni familiari e utilizzo delle reti di sostegno	pag. 41
Capitolo 6	Maternità e lavoro	pag. 47
Capitolo 7	Le esigenze e le richieste	pag. 54
Appendice 1	Nota tecnica	pag. 59
Appendice 2	Il questionario	pag. 67
Appendice 3	Lavoro nel mercato e condizioni della donna	pag. 81

PREMESSA

1. Perché questa indagine

1. *La famiglia - quando non è travagliata da fenomeni patologici o dissolutivi - è il luogo primario degli affetti e della condivisione di gioie, dolori e speranze. Pur restando intangibili i diritti individuali dei singoli, si deve prender atto che oltre il 90% dei cittadini vive nell'ambito di convivenze di tipo familiare. Per questi motivi la famiglia deve esser considerata soggetto e protagonista della convivenza civile.*

La famiglia è anche luogo dove si assicura la continuità delle generazioni e dove si producono beni e servizi essenziali alle persone. Essa svolge quindi un'essenziale funzione d'interesse sociale. Come tale deve esser aiutata dallo Stato e dalle istituzioni regionali e locali a svolgere i suoi compiti, evitando, da un lato, superate velleità di sostituire con servizi pubblici le funzioni della famiglia in omaggio alla liberazione della donna e, per altro verso, di riversare sulle spalle della famiglia compiti che un Welfare State dimagrito non sarebbe più in grado di svolgere.

2. *Il grave ritardo delle politiche familiari italiane rispetto a quelle europee è dovuto, da un lato, alla cultura individualistica che, a partire dagli anni settanta, ha preso il sopravvento in Italia, e, dall'altro, al carattere prevalentemente ideologico con cui è stato affrontato il dibattito culturale e politico sulla famiglia.*

Si può oggi prendere atto con soddisfazione del fatto che il processo di superamento delle contrapposizioni ideologiche ha compiuto passi non irrilevanti e che, comunque, è possibile convenire su determinate scelte politiche, senza aspettare che siano chiarite tutte le questioni di principio.

3. *La famiglia deve esser aiutata a svolgere le sue funzioni, da un lato con politiche di competenza nazionale e, dall'altro, con normative di carattere regionale e con l'ampia gamma delle*

politiche locali, le quali :

- a) debbono fornire un'adeguata rete di servizi sociali, anche con la collaborazione del terzo settore e del volontariato;*
- b) nello stesso tempo, debbono agevolare e, occorrendo, finanziare il lavoro di cura svolto in famiglia (come nel caso degli anziani non autosufficienti e dei disabili);*
- c) e, infine, debbono favorire tutte le forme di auto-organizzazione delle famiglie.*

*4. Questa indagine intende fornire elementi conoscitivi in ordine ad uno solo dei molteplici problemi che le famiglie debbono affrontare: quello della **crescita e dell'educazione dei figli di età inferiore a 10 anni**. Ciò non significa ignorare la gravità dei problemi che si pongono alle famiglie quando in esse sono presenti anziani non autosufficienti o figli handicappati: si tratta di situazioni che richiedono interventi specifici, in genere più efficaci se affidati alle istituzioni regionali e locali. Né si ignorano gli oneri che gravano sulle famiglie per i figli di età superiore ai 10 anni e in particolare per quelli maggiorenni, sia in ordine all'accesso agli studi superiori, sia all'inserimento nel lavoro.*

5. Due fattori determinano rilevanti differenze nelle condizioni di vita delle famiglie a seconda che abbiano o non abbiano figli minori:

- a) i bilanci economici;*
- b) i bilanci tempo.*

Il problema dei bilanci economici non è oggetto della presente ricerca, che intende fornire dati sulla compatibilità fra lavoro nel mercato e lavoro domestico e di cura.

La crescita e l'educazione dei figli impongono crescenti impegni; quando il lavoro nel mercato è a tempo pieno e con orari rigidi, le coppie (e soprattutto le donne) sono sottoposte ad un sovraccarico di funzioni, per le quali la risorsa "tempo" è insufficiente (anche quando è alleviata dalla disponibilità di nonni validi, ai quali, peraltro, non si deve delegare l'educazione dei figli).

Dei maggiori oneri economici che gravano sulle famiglie con figli, la società - e dietro ad essa, le istituzioni - cominciano a prender coscienza. Invece, per il problema della compatibilità fra

lavoro domestico ed extradomestico siamo al palo di partenza. Si fa un gran parlare di flessibilità: ma si intende quella che permette all'azienda di organizzare meglio la produzione, non di quella rispondente alle esigenze della famiglia. Si invoca il part time, ma il suo uso non viene sufficientemente incentivato.

Si impone dunque un ripensamento radicale del modello di lavoro, col superamento di quello tradizionale e standardizzato, a tempo pieno e a tempo indeterminato, e con l'incentivazione di nuovi modelli, caratterizzati da flessibilità di orari e forme molteplici di percorsi lavorativi

6. *Il problema esaminato si collega, in qualche misura, con quello del declino demografico. L'Italia detiene, con la Germania, il più basso tasso di natalità del mondo. E' un fenomeno che ha come causa primaria ragioni di ordine culturale: dal dilagare delle concezioni egoistiche dell'esistenza fino all'affievolirsi del senso stesso del dono della vita. Non è escluso che alla limitazione delle nascite abbia contribuito anche la forte riduzione del sostegno economico alle famiglie con figli nel corso degli ultimi vent'anni.*

E' fuori dubbio che sul processo di caduta della natalità ha influito anche l'ingresso della donna nel lavoro di mercato. A questo proposito è necessario sgombrare il terreno da equivoci. Secondo i promotori di questa indagine, il lavoro della donna costituisce una conquista irrinunciabile. Qualche nostalgia, che qua e là serpeggia, per la donna angelo del focolare, sarebbe un passo indietro sul cammino verso la parità fra i sessi (o generi, che dir si voglia). Ciò che è necessario è alleggerire il sovraccarico funzionale che grava sulle coppie con figli piccoli. Questo alleggerimento potrebbe, forse, avere qualche effetto in favore della ripresa della natalità, grazie all'aiuto, assicurato alle coppie intenzionate a procreare, diretto a superare le difficoltà di organizzazione della loro vita familiare e il mutamento di vita che l'aver figli comporta.

2. Nota illustrativa

L'indagine riguarda 437 famiglie aventi almeno un figlio di età inferiore a 10 anni, residenti per il 60 per cento nel Comune di Modena e le rimanenti a Carpi, Sassuolo, Formigine e Fiorano.

Benché numeroso, il campione delle famiglie intervistate non è rappresentativo: dai dati raccolti non si può risalire all'universo, cioè alla situazione di tutte le famiglie con figli piccoli. L'indagine, tuttavia, può esser considerata significativa, sia perché svolta in un'area territoriale ad alto tasso di lavoro femminile, sia perché realizzata con interviste a domicilio, che hanno permesso di spiegare ciò che si voleva sapere e di trasformare in risposte specifiche, coerenti con le domande, eventuali illustrazioni generiche delle situazioni fornite dagli intervistati.

L'indagine si è proposta di acquisire dati su tre temi:

- a) disponibilità e utilizzo delle reti di sostegno che concorrono ad aiutare i genitori nella cura dei figli;*
- b) conseguenze che l'aver dei figli produce sul percorso lavorativo delle donne;*
- c) aspirazioni delle lavoratrici madri relative ad eventuali provvedimenti che permettano l'interruzione del lavoro extradomestico.*

L'illustrazione dei risultati dell'indagine è preceduta per comodità del lettore non interessato ad una analisi dettagliata da un'esposizione sintetica dei medesimi.

PARTE I

I RISULTATI
IN SINTESI

1. Le famiglie oggetto dell'indagine

1.1. Il numero dei figli. L'indagine riguarda 437 famiglie prevalentemente giovani: in oltre i tre quarti di esse l'età della moglie e del marito è compresa fra 31 e 45 anni. Le famiglie non comprendono (salvo limitatissime eccezioni) persone diverse dai coniugi e dai figli. Non sono comprese famiglie con un solo genitore.

Per numero di figli le famiglie sono così distribuite:

- 1 figlio	:	38,0 %	delle famiglie
- 2 figli	:	39,4 %	“ “
- 3 figli	:	17,6 %	“ “
- 4 figli	:	3,9 %	“ “

Solo 5 famiglie (1,1 %) hanno 5 figli. Con più di 5 figli non ce n'è nessuna.

1.2. La situazione occupazionale. E' indicata, qui di seguito, in valori percentuali.

	Mariti	Mogli
occupati a tempo pieno	96,8	56,1
occupati a part time	1,4	18,5
occupati precari	0,7	4,1
in cerca di occupazione	0,9	3,9
casalinga	0	16,9
pensionato/a	0,2	0,5
Totale	100	100

2. Le reti di sostegno per la cura dei figli

2.1. La risorsa nonni. Un primo elemento di rilievo che emerge in misura evidente, è dato dall'importanza, per le famiglie, di questa risorsa. Le 437 coppie intervistate hanno in complesso 931 genitori viventi. Quasi un terzo, però, non è in grado di offrire aiuto per la cura dei nipoti. Collaborano 393 nonne e 276 nonni. Questi ultimi sono disponibili in maggior misura che in passato: l'evolversi della cultura, che ha prodotto un crescente impegno del genitore maschio nella cura dei bambini, si ripercuote anche nell'atteggiamento dei nonni.

I nonni che aiutano i figli sono relativamente giovani: il 37 per cento ha meno di 60 anni, solo il 16 per cento ne ha più di 70. Pochissimi convivono con il nucleo giovane: il quale è riuscito a trovar casa senza eccessive difficoltà.

Del tutto marginale è la collaborazione offerta dai figli più grandi (che sono pochissimi) o da altri parenti.

La disponibilità di un così alto numero di nonni fa pensare che, senza di loro, sarebbe impossibile l'alto tasso di occupazione riscontrato nelle coppie intervistate. Resta solo da domandarsi se, dal punto di vista educativo, sia del tutto positiva la prolungata assenza da casa dei genitori e l'affidamento dei bambini a persone diverse dalle figure del padre e della madre. E' un argomento che, qui, è appena accennato, solo per attirare l'attenzione sugli effetti educativi di un'organizzazione del lavoro che richiede un elevato impegno extradomestico di entrambi i genitori nei primi anni di vita del bambino. La disponibilità dei nonni potrebbe forse far dimenticare l'esigenza di un ripensamento circa la distribuzione del tempo fra il lavoro e le altre esigenze della vita.

2.2. Il personale retribuito. Le famiglie che utilizzano colf e le baby-sitter sono 138. Il 22 per cento di queste è impiegato per la cura dei figli. Il resto si occupa delle faccende domestiche.

Questo dato, pur con i limiti dovuti alle caratteristiche di questa indagine, è da tener presente: è infatti opinione diffusa che un provvedimento da assumere per aiutare le coppie a risolvere il

problema della cura dei figli sia quello della deducibilità dal reddito imponible della retribuzione corrisposta alle colf. Un'ipotesi che non è da escludere, ma che costituisce un palliativo, se è vero che, come risulta da questa indagine, i genitori preferiscono non affidare i figli piccoli a persone estranee.

2.3. I servizi sociali. La scuola per l'infanzia (o scuola materna) è di utilizzo pressoché generale; la frequenta l'87 per cento dei bambini da tre a sei anni, appartenenti alle famiglie intervistate.

Diverso è il ricorso all'asilo nido: lo frequenta il 44 per cento dei bambini di età inferiore a tre anni.

Sul fatto può influire qualche ragione oggettiva: ad esempio la presenza, in alcuni casi, della moglie casalinga o della madre in congedo per i primi mesi dopo la nascita del bambino. Non è stato oggetto d'indagine, trattandosi di un campione variamente distribuito in una pluralità di comuni, il rapporto tra domanda di posti e la loro disponibilità.

Sembra comunque di poter affermare che la propensione al ricorso all'asilo nido, da parte dei genitori, non è affatto generale. Ciò può far riflettere sull'efficacia della funzione socializzatrice ed educativa svolta dall'asilo nido nel primissimo periodo di età del bambino. E ci si può domandare se i genitori mandano i figli all'asilo nido per fiducia in questa funzione o semplicemente perché non possono farne a meno. Problema, questo, che si collega al prolungamento dei congedi e delle aspettative per maternità.

Non si intende, comunque, dedurre da questa indagine nessuna indicazione, ma solo una sollecitazione a riflettere.

3. Situazioni familiari e utilizzo delle reti di sostegno

3.1. Le collaborazioni parentali. Per non frammentare l'analisi in una casistica infinita, è stato ristretto il campo di analisi a 221 famiglie: quelle in cui è presente un figlio in età prescolare (da zero a sei anni) con esclusione delle famiglie in cui la moglie è casalinga e di quelle in cui il figlio più piccolo ha più di sei anni.

In base alla quantità di tempo messo a disposizione dai nonni (e da eventuali altri parenti) per la cura dei bambini è stato costruito un "indice di collaborazione". Per esempio, l'indice pari a zero significa nessun aiuto, l'indice pari a 0,5 corrisponde alla presenza di una sola persona disponibile solo occasionalmente e per particolari esigenze. Mentre, se c'è una persona disponibile tutti i giorni, l'indice è 5; se ce ne sono due, l'indice è 10.

Ovviamente, non tutte le famiglie sono ugualmente fortunate per quanto riguarda gli aiuti parentali: il 40 per cento di esse dispone di collaborazioni assolutamente insufficienti (indice inferiore a 1,5) mentre il 23 per cento di esse ha due o più nonni disponibili per alcune ore tutti i giorni.

3.2. L'utilizzo dei servizi sociali. Ci si può allora domandare se le famiglie con aiuti limitati trovino compensazione in un maggior utilizzo dei due servizi sociali destinati ai bambini in età prescolare (asilo nido e scuola per l'infanzia). Si potrebbe supporre che ad essi ricorrano in maggior misura le coppie con aiuti parentali insufficienti. Invece, su 110 bambini appartenenti a queste famiglie, solo 24 frequentano l'asilo nido, cioè il 22 per cento; nelle famiglie con aiuti sovrabbondanti la percentuale degli utenti è lievemente superiore.

E' un dato, a prima vista, contraddittorio, che merita un approfondimento specifico.

3.3. Le situazioni difficili. Sono costituite da famiglie in cui è presente almeno un figlio al di sotto dei 6 anni e in cui entrambi i genitori svolgono lavoro extradomestico **a tempo pieno**. Si trovano

in questa condizione 20 famiglie prive di qualsiasi aiuto parentale (indice di collaborazione: zero) e 36 famiglie con aiuti estremamente limitati (indice di collaborazione: da 0,5 a 1,5).

Poiché nelle interviste sono stati chiesti solo dati di fatto, senza inoltrarsi eccessivamente nella *privacy* delle famiglie, è difficile immaginare le soluzioni a cui le coppie di cui si parla ricorrono per risolvere i loro problemi. Un fattore che, in qualche misura, può agevolare la conciliazione fra lavoro extradomestico e cura dei figli è il tipo di attività professionale svolto dai genitori. Ad esempio, in un terzo delle famiglie in situazioni difficili dal punto di vista del tempo a disposizione per la cura dei figli, un genitore è insegnante con conseguente minor durata dell'assenza da casa.

4. Maternità e lavoro

4.1. L'utilizzo dei congedi. Dopo i cinque mesi (due prima e tre dopo) di astensione obbligatoria, dal lavoro, i padri e le madri lavoratori dipendenti hanno diritto a sei mesi di congedo facoltativo con retribuzione ridotta al 30 per cento.

Un interessante fatto nuovo è che ne hanno usufruito anche 7 padri. Fra le madri, ha usato il congedo facoltativo il 60 per cento. La rinuncia al congedo, da parte del rimanente 40 per cento, può esser variamente motivato: necessità di godere dell'intera retribuzione, disponibilità di aiuti parentali, ricorso all'asilo nido. Pochissime donne, poi, hanno chiesto l'aspettativa senza stipendio, dopo aver eventualmente utilizzato i 6 mesi di assenza, a stipendio al 30%, fino al compimento del 1° anno di età del bambino.

4.2. Le richieste di part time. A prescindere dai periodi successivi alla maternità, 102 madri hanno chiesto ai datori di lavoro di passare a tempo parziale per dedicarsi maggiormente alla cura dei figli. Sono state accolte solo 49 le domande.

E' un dato importante. Mentre si lamenta la bassa percentuale italiana di lavoro a tempo parziale, si scopre che nella donna con figli si manifesta una certa propensione (non altissima, per

la verità) a chiedere il tempo parziale, ma gli ostacoli vengono dai datori di lavoro.

E' evidente che l'organizzazione aziendale, pubblica e privata, è ancora fortemente rigida e incapace di adeguarsi alle diversificate esigenze dei propri dipendenti. La flessibilità, oggetto di insistenti richieste da parte dei datori di lavoro, è a senso unico: i lavoratori debbono accettare modelli e percorsi lavorativi diversi e soggetti a frequenti mutamenti, mentre limitata è la disponibilità delle aziende a modificare l'organizzazione del lavoro in funzione delle esigenze dell'uomo.

4.3. Il ritiro volontario dal lavoro. Le esigenze di cura dei figli hanno indotto 4 padri e 104 madri a dimettersi dal lavoro. Nel 60 per cento dei casi la disponibilità di aiuti parentali era bassissima. Ma si sono dimesse anche persone che potevano contare su aiuti sufficienti o addirittura abbondanti.

Un terzo di queste persone ha motivato il ritiro col rifiuto del datore di lavoro di concedere riduzioni di orari o sufficienti permessi e aspettative, ma il 70 per cento ha dichiarato che "è stata una scelta personale". Se ne può dedurre che un numero non trascurabile di donne ha considerato difficile svolgere le proprie funzioni materne e lavorare fuori casa: e ciò indipendentemente da eventuali agevolazioni in materia di orario di lavoro. Si tratta, comunque, di dichiarazioni da prendere con cautela, perché le motivazioni dell'abbandono del lavoro possono essere varie e complesse: né l'indagine poteva indagarle più dettagliatamente, senza violare la *privacy* delle persone.

4.4. Le difficoltà di trovare lavoro. Le donne con figli che hanno cercato occupazione dopo la maternità, sono state 112. Tre su quattro non hanno incontrato nessuna difficoltà; le altre hanno risposto "sì" alla seguente domanda: " Il datore di lavoro le ha detto o fatto capire che la condizione di lavoratrice madre era il motivo dell'assunzione rifiutata?".

Ovviamente, non è possibile accertare con sicurezza i motivi di un'assunzione rifiutata; quindi le risposte alla domanda di cui

sopra evidenziano un'opinione soggettiva che la donna si è fatta. Tuttavia - in una provincia ad alto tasso di occupazione (compresa quella femminile) - è un fatto estremamente negativo che un certo numero di donne ritenga che l'aver figli costituisca un ostacolo per l'accesso al lavoro.

4.5. Le assenze per maternità e i danni che ne sono conseguiti. Il 40 per cento delle lavoratrici dipendenti ritiene (ovviamente, come opinione soggettiva) di aver subito danni nella carriera o per mancati miglioramenti retributivi. Quasi la metà di esse ha subito peggioramenti specifici: cambio di reparto, di mansione, di turni e simili; alcune sono state poste in condizioni lavorative tali da indurle a dimettersi. Sei sono state addirittura licenziate.

E' opinione diffusa che molte aziende fanno ben pochi sforzi per rendere compatibile il lavoro e la condizione di lavoratrice madre.

4.6. Il reinserimento nel lavoro. Sulle 104 madri che hanno abbandonato volontariamente il lavoro, il 60 per cento si è successivamente ripresentata sul mercato del lavoro. Esse hanno trovato i seguenti tipi di lavoro:

- saltuari o precari:	28,5	per	cento	delle	donne
- a tempo parziale:	28,5	“	“	“	“
- a tempo determinato:	13	“	“	“	“
- regolare a tempo pieno:	30	“	“	“	“

Questi dati riguardano 63 donne: una cifra tutt'altro che trascurabile nell'ambito della limitata area oggetto d'indagine. Sono dati che costituiscono un segnale di un'importante aspetto della nostra società: anche in un'economia ad alto tasso di occupazione, la donna che ha allevato i figli e che, perciò, ha raggiunto una certa età, incontra gravi difficoltà a reinserirsi nel lavoro regolare.

4.7. L'aggiornamento professionale. Scarsissima fiducia è riposta

sull'efficacia della formazione e dell'aggiornamento professionale ai fini del reinserimento nel lavoro. La maggioranza delle donne non ha manifestato interesse per le iniziative in materia. Solo 22 hanno frequentato un corso; di queste, però, 14 lo hanno giudicato utile o abbastanza utile.

5. Le aspirazioni delle lavoratrici madri

5.1. Il prolungamento dei periodi di interruzione del lavoro. Le risposte relative alle aspirazioni sono da considerare con molta cautela, sia per l'argomento (che non riguarda dati di fatto specifici), sia perché le domande rivolte alle intervistate erano volutamente molto semplificate.

E' significativo il fatto che il 90 per cento delle madri è interessato ad un periodo più lungo di interruzione del lavoro per occuparsi meglio dei figli. Il 10 per cento di queste vorrebbe dedicarsi completamente al bambino fino al compimento del primo anno di età, il 15 per cento per i primi due anni e il 47 per cento fino al compimento di tre anni; un altro 20 per cento vorrebbe addirittura stare a casa fino ai sei anni del bambino.

5.2. Con il mantenimento del posto di lavoro. Per un quarto delle intervistate, questa garanzia è considerata sufficiente per prolungare l'assenza dal lavoro, altre vorrebbero il versamento, da parte dello Stato, dei contributi per la pensione. Ma più della metà sono interessate solo se ottengono dallo Stato un'indennità sostitutiva della retribuzione.

Si deve supporre che le madri che ritengono indispensabile il mantenimento del posto di lavoro pensino a prolungamenti brevi dell'assenza dal lavoro, dato che difficilmente le aziende, soprattutto private, possono garantire il rientro dopo un lungo periodo.

5.3. Senza il mantenimento del posto. Proprio per le difficoltà che incontrano le aziende a mantenere il posto, le risposte relative a

questa ipotesi sono particolarmente interessanti, perché comportano una rottura del rapporto di lavoro senza alcuna garanzia per il futuro.

Naturalmente le risposte sono influenzate da molti fattori, fra i quali la situazione economica familiare; quindi, da esse, non si possono dedurre orientamenti validi per tutte le donne, in generale.

Solo il 20 per cento delle donne è disposto a licenziarsi, a condizione che sia assicurata la copertura contributiva oppure, in alternativa, un'indennità sostitutiva dello stipendio.

La grande maggioranza, invece, è interessata solo se viene assicurata fino al compimento del 3° anno del bambino, una doppia garanzia: la copertura contributiva e un assegno sostitutivo della retribuzione: assegno che, per il 25 per cento delle donne, potrebbe essere di mezzo milione al mese, mentre, per il 55 per cento di esse, dovrebbe essere di un milione al mese.

5.4. L'assenza di agevolazioni per il reinserimento nel lavoro.

Queste risposte vanno considerate alla luce delle esperienze delle donne che hanno abbandonato volontariamente il lavoro (v. paragrafo 4.6) e che, quando hanno cercato un nuovo lavoro, ne hanno trovato uno meno appetibile di quello precedente.

E' pienamente comprensibile, dunque, la prudenza delle madri di fronte all'ipotesi di lasciare il lavoro e di affidarsi al mercato per trovarne un altro. Molto si parla - giustamente - di interventi pubblici per favorire l'ingresso dei giovani nel lavoro; poca attenzione si rivolge alla situazione pressoché disperata di chi perde il lavoro a 40-45 anni.

A nessuno, poi, viene in mente l'ipotesi di agevolare - con canali preferenziali e con incentivazioni contributive - la ripresa del lavoro nel mercato per quelle madri o per quei padri che - con la procreazione, l'allattamento e l'educazione dei figli - hanno svolto un'essenziale funzione nell'interesse della società .

PARTE II

L'INDAGINE

Capitolo 1

Caratteristiche strutturali delle famiglie

Le famiglie oggetto dell'indagine costituiscono un gruppo specifico, con caratteristiche tali da non poter dar luogo a comparazioni con dati statistici disponibili relativi alla generalità delle famiglie o anche a particolari segmenti di esse.

A titolo di esempio, l'ampiezza media di queste famiglie è di 3,96 componenti, decisamente superiore alle medie sia nazionale che provinciale. La ragione è evidente: a determinare la composizione media delle famiglie (2,8 componenti secondo l'Istat, 2,9 secondo la Banca d'Italia) concorrono anche le coppie senza figli e le persone che vivono sole, molto diffuse nelle classi anziane. Altrettanto dicasi per il tasso di fecondità per donna, che è di 1,9 figli (con riferimento, **sia chiaro**, ai figli procreati fino al momento dell'indagine) nettamente superiore a quello nazionale (calcolato, peraltro, con riferimento a tutte le donne in età feconda).

Insomma, i dati sulla struttura delle famiglie qui riportati rappresentano solo un quadro illustrativo di una specifica area di situazioni familiari: quelle per le quali si suppone interessante l'esame dei bilanci tempo, e, più precisamente quelle che hanno **almeno un figlio di età inferiore ai 10 anni**.

Va inoltre ricordato che, non essendo state richieste notizie sulla natura giuridica del rapporto di convivenza (che sono estranee ai fini della ricerca) vengono qui usati, per semplicità, i termini "coniugi, marito, moglie" indipendentemente dal fatto che la loro unione sia stata sanzionata da matrimonio o meno.

Dalla scelta, come base d'indagine, delle famiglie con almeno un figlio al di sotto dei 10 anni, si può dedurre che in generale si tratta di famiglie relativamente giovani. Ciò è confermato dalla tab.1, nella quale è stata utilizzata, come indicatore, solo l'età della moglie. Si tratta quindi di un indicatore approssimativo. Ricorrere a tutte le possibili combinazioni secondo le età dei coniugi avrebbe dato luogo ad una casistica eccessiva.

Tab. 1 - *Numero delle coppie secondo l'età della moglie*

Età della moglie (anni)	Numero famiglie	
	v.a.	%
fino a 20	1	0,2
21-25	12	2,7
26-30	75	17,2
31-35	150	34,3
36-40	135	31,0
41-45	52	11,9
46-50	12	2,7
>50	0	0
Totale	437	100

Si può notare che in più di tre quarti delle famiglie, l'età della moglie è compresa fra i 31 e i 45 anni. Una percentuale di poco più alta risulta, d'altra parte, anche se si esaminano i dati che riguardano l'età dei mariti (che qui non figurano). Una piccola curiosità che conferma quanto sopra detto: i differenziali di età fra marito e moglie sono limitati a tre anni per il 53 per cento dei casi. Nell'8,5 per cento dei casi è la moglie ad avere un'età superiore a quella del marito.

Il processo di nuclearizzazione delle famiglie interessate è arrivato a livelli avanzatissimi¹. Lo si evince dalla tab.2: su 1740 componenti delle famiglie, i parenti conviventi che non fanno parte del nucleo familiare sono in tutto 29, così ripartiti per età: 2 persone fino a 50 anni, 9 persone da 51 a 60 anni e 18 persone oltre i 60 anni.

¹ Per famiglia nucleare si intende quella composta da una sola persona, da una coppia senza figli, da uno o due genitori con figli mai sposati, senza presenza di altre persone al di fuori di queste.

Tab. 2 - *Persone distribuite per ampiezza delle famiglie*

Classi di ampiezza	Coniugi	Figli	Altri parenti conviventi	Tot. Persone	
				v.a.	%
3 comp.	320	160	0	480	27,6
4 comp.	328	328	4	660	37,9
5 comp.	170	239	11	420	24,1
6 comp.	42	78	10	130	7,5
7 comp.	12	28	2	42	2,4
8 comp.	2	4	2	8	0,5
Totale	874	837	29	1.740	100
%	50,2	48,1	1,7	100	

Nella generazione considerata (che però comprende 88 mogli al di sotto dei 30 anni) la quasi totalità delle coppie non ha incontrato difficoltà a trovar casa per proprio conto, staccandosi dalle famiglie di origine.

Tab. 3 - *Famiglie distribuite per numero dei figli*

Numero figli	Numero famiglie	
	v.a.	%
1 figlio	166	38,0
2 figli	172	39,4
3 figli	77	17,6
4 figli	17	3,9
5 figli	5	1,1
Totale	437	100

Come si vede solo il 22,6 % delle famiglie supera la barriera dei due figli. Quelle che non la superano si dividono in parti uguali: una metà ha un solo figlio e l'altra metà ne ha due.

Tab. 4 - Numero dei figli per età

Classi di età (mesi o anni)	Maschi	Femmine	Totale	
			v.a.	%
fino a 3 mesi	4	3	7	0,8
4-12 mesi	8	9	17	2,0
1-3 anni	89	88	177	21,1
4-5 anni	90	67	157	18,8
6-10 anni	160	156	316	37,8
<i>totale parz.</i>	<i>351</i>	<i>323</i>	<i>674</i>	
11-13 anni	30	30	60	7,2
14-17 anni	32	29	61	7,3
>17 anni	18	24	42	5,0
Totale	431	406	837	100

Si può notare che le famiglie considerate hanno pochi figli di età superiore a 10 anni: 163 in tutto, di cui solo 42 maggiorenni. Gli altri 674 figli sono, per il 47 per cento, in età scolare e per il 53 per cento in età prescolare.

Ai fini di valutare i problemi posti dal rapporto fra lavoro extradomestico e cura dei figli, è utile riportare qualche dato sulla situazione occupazionale dei coniugi. A questa esigenza rispondono le tabelle 5, 6 e 7.

Tab. 5 - *Coniugi ripartiti secondo i settori economici di attività*

Settori economici	Mariti		Mogli	
	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura	16	3,7	6	1,7
Industria/Artigianato	204	47,2	90	26,2
Terziario Privato	111	25,7	93	27,0
Terz. Pubb.co/parap.co	101	23,4	155	45,1
Tot. Occupati	432	100	344	100
Non occupati	5	1,1	93	21,3
Totale complessivo	437		437	

Tab.6 - *Coniugi ripartiti secondo il tipo di occupazione*

Tipo di occupazione	Mariti		Mogli	
	v.a.	%	v.a.	%
occupati a tempo pieno	423	96,8	245	56,1
occupati a part time	6	1,4	81	18,5
occupati precari	3	0,7	18	4,1
in cerca di occupazione	4	0,9	17	3,9
casalinga	-	0	74	16,9
pensionato/a	1	0,2	2	0,5
Totale	437	100	437	100

Tab.7 - Coniugi ripartiti secondo il ruolo svolto nel lavoro

Ruolo nel lavoro	Mariti		Mogli	
	v.a.	%	v.a.	%
A - Ruoli direttivi				
Imprenditore	11	2,6	3	0,9
Libero professionista	50	11,6	15	4,3
Dirigente	24	5,5	3	0,9
Insegnante universitario	5	1,2	4	1,1
B - Ruoli impiegatizi in senso lato⁽¹⁾				
Quadro o impiegato direttivo	31	7,2	6	1,7
Insegnante scuola media o superiore	12	2,8	40	11,6
Insegnante scuola elementare	3	0,7	35	10,2
Impiegato	125	28,8	130	37,8
C - Lavoratori autonomi⁽²⁾				
	48	11,1	26	7,6
D - Ruoli operai				
Operaio specializzato o qualificato	72	16,7	26	7,6
Operaio comune ⁽³⁾	39	9,0	45	13,1
	<i>Sub-totale</i>	<i>420</i>	<i>97,2</i>	<i>333</i>
Altra condizione	12	2,8	11	3,2
	Totale occupati	432	100	344
Non occupati	5	1,1	93	21,3
	Totale complessivo	437		437

(1) La locuzione “ruoli impiegatizi” viene usata solo per comodità, avendo chiaro che essa comprende una gamma di professioni molto diverse fra loro.

(2) Compresi familiari coadiuvanti (2 mariti e 5 mogli)

(3) Compresi lavoratori a domicilio (1 marito e 3 mogli)

Dalla rilevazione si ricavano poi alcune indicazioni sulle condizioni e sull'impegno del lavoro extradomestico. La maggioranza degli intervistati ha dichiarato di lavorare 5 giorni alla settimana (il 65 per cento dei mariti e il 70 per cento delle mogli). Per un altro 33 per cento dei mariti l'impegno lavorativo dura invece 6 giorni alla settimana; anche il 25 per cento delle mogli denunciano

un impegno di questa durata. Le percentuali mancanti si riferiscono a persone che lavorano solo alcuni giorni settimanali o, per pochi casi in verità, per tutti i sette giorni. Con quali orari viene prestata la propria attività lavorativa? A questa domanda l'83 per cento dei mariti indica un orario normale, un 7 per cento un orario continuato e infine un dieci per cento lavora invece a turni.

Per ciò che riguarda il tempo necessario per recarsi al lavoro, si rileva che nell'arco di un quarto d'ora il 66 per cento dei mariti arriva sul posto di lavoro. Per le mogli tale percentuale è del 79 per cento. Se a queste percentuali si aggiungono quelle di coloro che vi arrivano nel successivo quarto d'ora, si ottengono valori di assoluta rilevanza. Nel giro di mezz'ora il 93 per cento dei mariti e il 97 per cento delle mogli giungono sul posto di lavoro.

Capitolo 2

Esigenze di cura e lavoro extradomestico

Le esigenze delle famiglie per la crescita e l'educazione dei figli sono molto varie. La presente indagine prescinde da situazioni particolari, dovute, ad esempio, alla salute dei figli e alle loro condizioni fisiopsichiche. Inoltre, prende in esame le esigenze di cura considerate solo sotto l'aspetto del tempo disponibile da dedicare ai figli: è la **risorsa tempo**, infatti, che viene condizionata dal tipo di lavoro professionale dei genitori.

Si può ritenere che il fabbisogno di tempo per la cura dei figli dipenda dal loro numero e soprattutto dalla loro età. In teoria, occorrerebbe valutare le età dei diversi figli e prenderne in esame tutte le possibili combinazioni: ne sortirebbe una casistica eccessiva e inidonea a fornire un'idea complessiva del problema. Si è quindi scelto di prendere come riferimento, oltre al numero dei figli, **l'età del più piccolo** di essi: è chiaro, infatti, che diverso è l'impegno di cura (in termini di fabbisogno di tempo, ribadiamolo) a seconda che il figlio più piccolo abbia uno o due anni o ne abbia otto o nove.

Circa il numero dei figli, vengono considerate tre situazioni:

famiglie con 1 figlio
famiglie con 2 figli
famiglie con 3 o più figli

Quanto all'età, i figli sono stati distinti in tre gruppi:²

meno di 3 anni (asilo nido)
da 3 a 6 anni (scuola dell'infanzia)
da 6 a 10 anni (scuola elementare)

Accanto ad ogni classe di età è indicato il servizio sociale a cui i bambini possono accedere. L'ordine secondo cui le classi sono

²Va ricordato che, in contrasto con la normale prassi statistica, il gruppo da 3 a 6 anni comprende i bambini che hanno compiuto 3 anni e stanno per compiere il sesto. Lo stesso criterio viene qui applicato alla classe da 6 a 10 anni.

elencate indica, in modo largamente approssimativo, l'onerosità - in termini di tempo richiesto - che la crescita dei figli comporta. Va da sé che, anche per i figli più grandicelli, gli impegni educativi sono rilevanti, ma sono poco valutabili dal punto di vista del tempo da impiegare.

Per quanto riguarda il lavoro professionale i casi sono così raggruppabili :

1. Primo coniuge: lavoro a tempo pieno
Secondo coniuge: lavoro a tempo pieno.....famiglie 237 (54%)
2. Primo coniuge: lavoro a tempo pieno
Secondo coniuge: lavoro a tempo parziale³...famiglie 107 (25%)
3. Primo coniuge: lavoro a tempo pieno
Secondo coniuge: non occupato⁴.....famiglie 93 (21%)

Questa classificazione è, ovviamente, semplificata; non tiene conto dei molteplici fattori (orario e grado di impegnatività del lavoro, distanza da casa, vacanze, ecc.) che, pur avendo rilevante influenza sulla cura dei figli, non possono essere considerati analiticamente.

Il rapporto fra le esigenze di cura (numero dei figli ed età del più piccolo) e il lavoro professionale dei coniugi è sintetizzato nella tab. 8.

³In qualche caso la moglie, anziché a tempo parziale, è occupata in lavori saltuari e/o precari.

⁴Il coniuge non occupato è costituito, nella quasi totalità dei casi, da casalinghe (al femminile perché nelle famiglie intervistate non ci sono maschi in queste condizioni).

Tab. 8 - Numero delle famiglie distribuite secondo il rapporto fra esigenze di cura e lavoro professionale: quadro complessivo

Esigenze di cura	Occupazione dei coniugi		
	Tempo pieno Tempo pieno	Tempo pieno Tempo parziale	Tempo pieno Non occupata
<i>Età del figlio più piccolo: 0-3 anni</i>	A	C	G
-Famiglie con 3 o più figli	19	8	16
-Famiglie con 2 figli	29	12	8
-Famiglie con 1 figlio	28	11	7
<i>Età del figlio più piccolo: 3-6 anni</i>	B	D	H
-Famiglie con 3 o più figli	14	1	12
-Famiglie con 2 figli	32	18	8
-Famiglie con 1 figlio	30	19	11
<i>Età del figlio più piccolo: 6-10 anni</i>	E	F	I
-Famiglie con 3 o più figli	15	6	8
-Famiglie con 2 figli	34	20	11
-Famiglie con 1 figlio	36	12	12
Totale	237	107	93
	Totale complessivo		437

Con un certo tasso di approssimazione, dal quadro complessivo riportato nella tab. 8 si può ricavare una sorta di graduatoria dei livelli di onerosità che incontrano le famiglie nel rapporto fra lavoro nel mercato e impegno di cura per i figli.

Tab. 9 - *Graduatoria presumibile delle difficoltà incontrate dalle famiglie*

1. Gruppo A. 76 famiglie
Entrambi i coniugi lavorano a tempo pieno nel mercato. Il figlio più piccolo ha meno di 3 anni.
2. Gruppo B. 76 famiglie
Entrambi i coniugi lavorano a tempo pieno nel mercato. Il figlio più piccolo ha da 3 a 6 anni.
3. Gruppo C. 31 famiglie
Un coniuge lavora a tempo pieno e l'altro a tempo parziale. Il figlio più piccolo ha meno di 3 anni.
4. Gruppo D. 38 famiglie
Un coniuge lavora a tempo pieno e l'altro a tempo parziale. Il figlio più piccolo ha da 3 a 6 anni.
5. Gruppo E. 85 famiglie
Entrambi i coniugi lavorano a tempo pieno nel mercato. Il figlio più piccolo ha da 6 a 10 anni.
6. Gruppo F. 38 famiglie
Un coniuge lavora a tempo pieno e l'altro a tempo parziale. Il figlio più piccolo ha da 6 a 10 anni.
7. Gruppi G.-H.-I. 93 famiglie
In queste coppie, la moglie è casalinga. Ciò non annulla le difficoltà per la cura dei figli, ma esse non derivano dall'occupazione di entrambi i coniugi nel lavoro nel mercato.

Capitolo 3

Le reti di sostegno

Per affrontare i problemi derivanti dal lavoro nel mercato e dalla cura dei figli, le famiglie possono contare su diverse soluzioni.

a) La risorsa nonni

La grande risorsa utilizzata dalle famiglie per la cura dei figli è costituita dai nonni.

Le 437 coppie intervistate hanno in complesso 931 genitori viventi. Quasi un terzo, però, non è in grado di offrire aiuto per la cura dei nipoti. Collaborano 276 nonni (il 64% del totale dei nonni) e 393 nonne (il 77%): non costituisce una sorpresa che le donne siano più disponibili e maggiormente in grado di occuparsi di bambini e ragazzi. Si può, tuttavia, notare che i nonni disponibili sono indubbiamente di più, in percentuale, che in passato: ciò è probabilmente dovuto, da un lato, dalla maggiore necessità di aiuto che hanno le coppie di oggi a causa del lavoro extradomestico della donna e, dall'altro, da un mutato atteggiamento del maschio verso il lavoro familiare. Oltre a ciò occorre tenere presente che le norme dello Stato sociale che fino ad oggi hanno regolato l'accesso alla pensione - la situazione si sta modificando in questi ultimi tempi - hanno permesso a molte persone di cessare il lavoro in un'età più giovanile, usufruendo in tal modo di una situazione di salute più favorevole a un impegno pesante, come è la cura dei bambini.

I dati che seguono riguardano solo i nonni che collaborano. Dato che le coppie che hanno almeno un figlio al di sotto dei 10 anni sono prevalentemente giovani, anche fra i nonni, quelli molto anziani sono una minoranza, come risulta da questi dati:

	(persone)	(%)
fino a 60 anni	247	37
da 60 a 70 anni	315	47
oltre 70 anni	107	16
Totale	669	100

Particolarmente interessante è il fatto che, fra questi 669 nonni, quelli che convivono con i loro figli sono un'infima minoranza: appena il 6%. Sia la coppia giovane che quella anziana (o il singolo anziano) pongono in primo piano il desiderio di autonomia; la reciproca assistenza viene prestata vivendo, ciascuno, a casa propria. Si può, inoltre, notare che anche le coppie molto giovani non hanno incontrato eccessiva difficoltà a trovare un'abitazione indipendente⁵.

I nonni non conviventi, nella maggior parte, abitano vicino alle coppie a cui prestano collaborazione. Lo si deduce dal tempo necessario, per i nonni, per raggiungere la casa dei figli, che è il seguente:

	(persone)	(%)
fino a 5 minuti	276	44
da 5 a 15 minuti	259	42
oltre 15 minuti	85	14
Totale	620	100

Il tempo che viene messo a disposizione dai nonni è diverso a seconda dei casi. E' stato chiesto agli intervistati di indicare quattro tipi di disponibilità. La distribuzione dei nonni secondo la quantità di tempo messo a disposizione è la seguente:

	(persone)	(%)
Solo occasionalmente	324	48
1 o 2 giorni alla settimana	88	13
3 o 4 giorni alla settimana	63	9
Tutti i giorni	194	29
Totale nonni	669	100

In questo prospetto non vengono distinti i nonni dalle nonne, perché dai dati esaminati risulta che il grado di disponibilità degli uni e delle altre si distribuisce secondo percentuali uguali. Si può notare

⁵Le coppie molto giovani, cioè quelle in cui la moglie ha meno di 30 anni, sono il 20% di quelle intervistate.

che circa la metà dei nonni e delle nonne interviene solo nei casi in cui la coppia si trovi in difficoltà dovute a particolari eventi (malattie, spese da effettuare, pratiche da sbrigare, ecc.). Al contrario, quasi un terzo offre collaborazione tutti i giorni.

b) Altre collaborazioni parentali⁶

Alcune famiglie possono contare su qualche forma di collaborazione dei figli grandi, e più precisamente di età superiore a 10 anni. Sono in tutto 43: di questi, però, solo 7 hanno più di 20 anni; l'aiuto fornito dai figli è quindi marginale.

Limitata è anche la collaborazione offerta da altri parenti diversi dai nonni: si tratta di 49 persone, di cui solo 4 conviventi. Sono in genere persone non anziane: solo 9 superano i 60 anni. Due terzi di esse sono disponibili solo eccezionalmente, in caso di particolare bisogno.

c) Il personale retribuito

Su questo terreno potrebbe esserci stata qualche reticenza, perché colf e baby-sitter, nella maggior parte dei casi, non sono regolarizzate dal punto di vista previdenziale (anche perché talora svolgono altre attività). Le famiglie intervistate hanno dichiarato di utilizzare personale retribuito nella seguente misura:

solo per le faccende domestiche	185	persone (78%)
per la custodia e/o la cura dei figli	53	persone (22%)
totale	238	(100%)

Le 53 colf e baby-sitter che si occupano dei bambini sono, in genere, giovani (30 non superano i trent'anni); 15 collaborano tutti i

⁶ Non sono state chieste notizie sull'aiuto che possono offrire i vicini di casa, che in qualche caso può essere prezioso. In genere, però, la collaborazione viene offerta solo per semplici esigenze di custodia dei bambini, in occasione di evenienze particolari. Si tratta di una collaborazione assai meno sistematica di quella garantita dai nonni.

giorni, 19 qualche giorno alla settimana e 22 sono chiamate solo occasionalmente. Nessuna convive con la famiglia.

d) I servizi sociali

I figli delle coppie intervistate sono in complesso 837, compresi quelli di età superiore ai 10 anni. Di questi, 82 frequentano corsi scolastici successivi alla scuola dell'obbligo: anch'essi esigono un impegno educativo da parte dei genitori, ma di tipo diverso rispetto ai figli di età inferiore. Lasciando da parte i figli più grandi, gli altri si dividono in due gruppi:

in età pre-scolare:	358
scuola elementare o media:	376

E' fuori dubbio che la disponibilità di servizi sociali (trasporti, mense, ecc.) e il tempo prolungato attenuano l'impegno di cura da parte dei genitori per i ragazzi delle elementari e delle medie. E' comunque per i figli più piccoli che è determinante la possibilità di ricorrere ai servizi sociali. Per questo motivo, nell'elaborazione dell'indagine, si è concentrata l'attenzione sull'utilizzo degli asili nido e delle scuole per l'infanzia (denominate anche scuole materne).

Nelle tabelle 10 e 10bis viene confrontato il numero dei bambini potenziali utilizzatori dei due servizi e quello degli utenti effettivi. Gli utenti potenziali sono individuati facendo riferimento all'età: per gli asili nido, i bambini fino a 3 anni, per le scuole dell'infanzia, i bambini da 3 a 6 anni. In realtà, l'effettivo utilizzo dei due servizi non coincide rigidamente con le età suddette: può accadere che bambini che hanno compiuto 3 anni frequentino l'asilo nido ancora per qualche tempo e che altri inizino la scuola dell'infanzia prima dei 3 anni⁷. Ne conseguono casi di contrasto fra età e servizio utilizzato: ciò non inficia, tuttavia, nel complesso il confronto fra utenti potenziali ed effettivi.

⁷ Vedasi anche quanto ricordato nella nota n. 2 del capitolo 2, parte II.

Tab. 10 - *Tasso di utilizzo degli asili nido*

N° di figli per famiglia	Bambini utenti potenziali	Bambini utenti effettivi	Tasso di utilizzo %
3 o più	44	9	20,5
2	50	26	52,0
1	46	27	58,7
Totale	140	62	44,3

Tab. 10bis - *Tasso di utilizzo delle scuole dell'infanzia*

N° di figli per famiglia	Bambini utenti potenziali	Bambini utenti effettivi	Tasso di utilizzo %
3 o più	68	64	94,1
2	91	80	87,9
1	59	47	79,7
Totale	218	191	87,6

Le tabelle dimostrano che la frequenza della scuola per l'infanzia è pressoché generale, mentre solo per il 44 per cento dei bambini fino a 3 anni viene utilizzato l'asilo nido.

Sul fatto può influire qualche ragione oggettiva: ad esempio, la presenza, in alcuni casi, della moglie casalinga o della madre in congedo per i primi mesi dopo la nascita del bambino. Non è stato invece oggetto d'indagine, trattandosi di un campione variamente distribuito in una pluralità di comuni, il rapporto tra la domanda di posti e la loro disponibilità.

Sembra comunque di poter affermare che la propensione al ricorso all'asilo nido, da parte dei genitori, non è affatto generale.

Gli indici di collaborazione

Le difficoltà che le famiglie incontrano per la cura dei figli possono essere alleviate dalle collaborazioni parentali e dal ricorso ai servizi sociali.

Dall'esame del rapporto fra esigenza di cura e reti di sostegno possono essere escluse le 97 famiglie (22%) in cui è presente la moglie casalinga. Volendo poi concentrare l'esame delle situazioni più difficili, si possono accantonare le 154 famiglie (35%) in cui il figlio più piccolo ha da 6 a 10 anni e frequenta la scuola elementare: nel loro caso il lavoro di cura ha caratteristiche meno gravose, in termini di tempo, da quelle richieste dai bambini in età prescolare e quindi non vengono (per ora) prese in esame.

Conviene concentrare l'attenzione sulle **221 famiglie** (51%) in cui il figlio più piccolo è in età prescolare: i problemi relativi alla possibilità di conciliare il lavoro professionale e il lavoro di cura presentano le maggiori difficoltà e meritano, quindi, un'analisi dettagliata. Con il riferimento alla tabella 8, si tratta delle prime quattro situazioni familiari, contrassegnate dalle lettere A-B-C-D.

Per poter riferire alle varie situazioni familiari il grado di collaborazione di cui possono usufruire, si è adottato un "indice di collaborazione", dedotto empiricamente dal numero di persone disponibili e dalla quantità di tempo offerto da ognuna di esse per la cura dei figli di ciascuna coppia. Gli 'indici di disponibilità' di ciascun collaboratore sono i seguenti:

Solo occasionalmente	punti 0,5
1 - 2 giorni per settimana	punti 1,5
3 - 4 giorni per settimana	punti 3,5
disponibilità continua	punti 5

L'indice complessivo delle collaborazioni parentali o retribuite a disposizione di ciascuna famiglia risulta dalla somma degli indici di disponibilità delle varie persone⁸.

⁸Il metodo può esser reso più chiaro da qualche esempio:

Per ciascuna delle 221 famiglie in esame è stato calcolato, sulla base delle risposte al questionario, l'indice delle collaborazioni parentali e, separatamente, l'indice delle collaborazioni retribuite. Gli indici delle collaborazioni parentali sono stati poi accorpati nelle seguenti quattro classi:

1 ^a classe	da zero a 1,5
2 ^a classe:	da 2 a 4,5
3 ^a classe:	da 5 a 9,5
4 ^a classe:	10 e più

Della prima classe fanno parte le famiglie che non possono contare su nessun aiuto parentale o su collaborazioni estremamente ridotte. Nella seconda classe i collaboratori parentali offrono la possibilità di interventi non continuativi, ma sufficienti a far fronte a esigenze parziali. Nella terza e quarta classe sono comprese collaborazioni sufficienti (come minimo con un nonno o una nonna con disponibilità continua) o addirittura nettamente superiori alla media.

-
- famiglia con due nonni disponibili solo occasionalmente, cioè in caso di particolari esigenze: punteggio $(0,5 + 0,5) = 1$;
 - famiglia con un nonno disponibile un giorno o due alla settimana più una baby-sitter utilizzata occasionalmente: punteggio $(1,5 + 0,5) = 2$;
 - famiglia con un nonno disponibile tutti i giorni: punteggio 5.

Capitolo 5

Situazioni familiari e utilizzo delle reti di sostegno

a) In generale

Le quattro situazioni familiari che abbiamo detto di volere approfondire (quelle contrassegnate dalle lettere A-B-C-D della tabella 8), per semplicità, vengono accorpate in due gruppi:

A+B: entrambi i genitori occupati a tempo pieno

C+D: un genitore occupato a tempo pieno e uno a tempo parziale

Per il primo gruppo, le situazioni sono riportate nella tab. 11 e per il secondo, nella tab. 11 bis.

Tab. 11 - *Collaborazioni parentali e utilizzo dei servizi sociali.*
Gruppi A+B. Entrambi i genitori occupati a tempo pieno

Indici di collaboraz. parentale	Famiglie	Figli in età prescol.	Figli utenti di servizi		
			Nessun servizio	Asilo nido	Scuola infanzia
fino a 1,5	56	69	14	17	38
da 2 a 4,5	20	39	7	6	16
da 5 a 9,5	40	49	18	6	25
10 e oltre	36	47	17	11	19
Totale	152	204	56	40	98

Tab. 11bis - *Collaborazioni parentali e utilizzo dei servizi sociali.*
Gruppi C e D. Un genitore occupato a tempo pieno
e uno a part time

Indici di collaboraz.. parentale	Famiglie	Figli in età prescol.	Figli utenti di servizi		
			Nessun servizio	Asilo nido	Scuola infanzia
fino a 1,5	34	41	10	7	24
da 2 a 4,5	7	9	3	1	5
da 5 a 9,5	13	15	4	3	8
10 e oltre	15	8	2	2	4
Totale	69	73	19	13	41

Tradotta in **valori percentuali**, la distribuzione delle 221 famiglie (152+69) dei due gruppi, per **grado di collaborazioni** di cui dispongono, è la seguente:

	A+B	C+D
collaborazioni insufficienti (fino a 1,5):	36,8	49,3
collaborazioni scarse (1,5-4,5):	13,2	10,2
collaborazioni sufficienti (4,5-9,5):	26,3	18,8
collaborazioni abbondanti (10 e oltre):	23,7	21,7
Totale	100,0	100,0

Esaminando le successive tabelle 12 e 12 bis si può constatare che il ricorso a colf e a baby-sitter per la cura e custodia dei bambini è molto limitato. Non meno sorprendente è il fatto che il ricorso a personale retribuito non è più alto da parte delle famiglie che dispongono di collaborazioni parentali più basse.

Tab. 12 - *Utilizzo delle collaborazioni retribuite*
Gruppi A+B. Entrambi i genitori occupati a tempo pieno

Indici di collaboraz parentale	N.° Fam.	Figli in età prescol.	N.° famiglie che utilizz. collaboraz. retribuite. (A)	Somma degli indici di collabor. retribuite (B)	Media degli indici di collabor. retribuite (B:A)
fino a 1,5	56	69	8	7	0,9
da 2 a 4,5	20	39	5	7,5	1,5
da 5 a 9,5	40	49	8	13,5	1,7
10 e oltre	36	47	8	18,5	2,3
Totale	152	204	29	46,5	1,6

Tab. 12bis - *Utilizzo delle collaborazioni retribuite*
Gruppi C+D. Un genitore occupato a tempo pieno e uno a part time

Indici di collaboraz parentale	N.° Fam.	Figli in età prescol.	N.° famiglie che utilizz. collaboraz. retribuite (A)	Somma degli indici di collabor. retribuite (B)	Media degli indici di collabor. retribuite (B:A)
fino a 1,5	34	41	7	6	0,9
da 2 a 4,5	7	9	2	3,5	1,7
da 5 a 9,5	13	15	-	-	-
10 e oltre	15	8	4	12	3
Totale	69	75	13	21,5	1,6

b) Le situazioni difficili

Dalle situazioni concrete illustrate nel paragrafo precedente, si possono enucleare quelle in cui, in base a ciò che risulta dalle risposte ai questionari, le coppie incontrano maggiori difficoltà per conciliare il lavoro di cura dei figli e quello nel mercato. Si tratta di 56 coppie, che presentano tre caratteristiche:

- lavoro a tempo pieno di entrambi i coniugi

- almeno un figlio di età inferiore a 6 anni
- collaborazioni parentali nulle o minime

Le 56 famiglie si possono suddividere in due gruppi:

- 20 famiglie: nessun nonno o altro parente disponibile (indice di collaborazione: zero)
- 36 famiglie: una persona o due disponibili in misura estremamente limitata (indice di collaborazione: da 0,5 a 1,5)

Si può ritenere che - in questi casi, in modo particolare - il numero dei figli costituisca un fattore importante per valutare la scarsità della risorsa tempo nell'organizzazione della famiglia: per questo sulle tab. 13 e 13bis le 56 famiglie in esame sono ripartite anche per numero di figli.

*Tab. 13 - Situazioni difficili. Famiglie con entrambi i genitori occupati a tempo pieno e con indice di collaborazione uguale a zero; figlio più piccolo in età inferiore a 6 anni.
Utilizzo dei servizi sociali.*

Famiglie per numero figli	Numero famiglie	Numero figli < 6 anni	Numero figli utenti del servizio		
			Nessun servizio	Asilo nido	Scuola infanzia
3 o più	5	6	1	-	5
2	8	9	2	2	5
1	7	7	2	2	3
Totale	20	22	5	4	13

Tab. 13bis - Situazioni difficili. Famiglie con entrambi i genitori occupati a tempo pieno e con indice di collaborazione da 0,5 a 1,5; figlio più piccolo in età inferiore a 6 anni.

Utilizzo dei servizi sociali.

Famiglie per numero figli	Numero famiglie	Numero figli < 6 anni	Numero figli utenti del servizio		
			Nessun servizio	Asilo nido	Scuola infanzia
3 o più	10	17	4	3	10
2	14	17	2	5	10
1	12	12	3	4	5
Totale	36	46	9	12	25

Poiché si dispone delle risposte ad interviste in cui sono stati chiesti solo dati di fatto, senza inoltrarsi eccessivamente nella *privacy* delle famiglie, è difficile immaginare le soluzioni a cui le coppie di cui si parla ricorrono per risolvere i loro problemi. Si può, tuttavia, osservare che quasi l'80 per cento dei figli frequenta l'asilo o la scuola dell'infanzia. Ma resta pur sempre un 20 per cento di bambini (quasi tutti al di sotto di tre anni) che vengono accuditi altrimenti.

Un elemento che può influire, in misura limitata, sulla possibilità di conciliare il lavoro di cura con quello nel mercato è il tipo di professione svolta dai genitori. Dal punto di vista dell'orario giornaliero (e annuale) assorbito dal lavoro extradomestico (a prescindere dal suo carattere più o meno impegnativo e logorante) si possono distinguere, in linea di massima, tre situazioni:

- a) uno dei genitori è insegnante: è il caso di 20 famiglie fra le 56 prese in esame;
- b) uno dei genitori è dipendente pubblico: si trovano in questa condizione 18 famiglie;
- c) ambedue i genitori lavorano nel settore privato: si tratta di 18 famiglie. Nella metà di queste coppie, il lavoro esterno è ad orario rigido per ambedue i coniugi (impiegati e operai). Nelle altre un coniuge svolge un'attività magari molto assorbente, ma con orari che possono permettere un pizzico di flessibilità (imprenditori, professionisti, autonomi).

Il ricorso, per la cura e la custodia dei bambini, a personale retribuito è molto limitato: l'indice **medio** di disponibilità è 0,5: cioè significa che, se questo personale fosse distribuito uniformemente fra

tutte le 56 famiglie, ciascuna ne usufruirebbe solo occasionalmente, per particolari necessità. Resta il fatto che per la maggioranza delle 56 famiglie la soluzione dei loro problemi non è affidata al ricorso a personale retribuito.

Capitolo 6

Maternità e lavoro

Nel campione oggetto dell'indagine, le donne occupate nel lavoro extradomestico sono il 79 per cento; le altre sono casalinghe (17%) e, in piccola parte (4%), in cerca di occupazione.

Le occupate sono così distribuite:

- a tempo pieno	71,2 per cento
- a tempo parziale	23,6 “ “
- in modo precario	5,2 “ “

	100,0

Benché si tratti di famiglie con bambini di età inferiore a 10 anni, il tasso di occupazione extradomestica della donna è molto elevato, con una quota molto alta di impegnate a tempo pieno.

La situazione fotografata al momento delle interviste ha alle spalle percorsi lavorativi vari. In sintesi:

- donne con occupazione continuativa da nubile fino alla nascita dell'ultimo figlio	56,0 per cento
- donne che non hanno mai cercato lavoro extradomestico	8,5 “ “
- donne con percorsi lavorativi non continui	26,6 “ “
- mai occupate	8,9 “ “

Totale	100,0

Le agevolazioni previste per le lavoratrici madri, estese successivamente anche ai padri, sono per ora riservate ai lavoratori dipendenti e sono di quattro tipi:

- astensione **obbligatoria** dal lavoro nei due mesi precedenti e nei 3 mesi successivi al parto;
- astensione facoltativa, dopo i tre mesi obbligatori dopo il parto, di ulteriori sei mesi entro il compimento di un anno di età del bambino a stipendio ridotto (30%);

- c) periodi di riposo giornalieri (due per un'ora) per l'allattamento;
- d) astensione facoltativa fino ai tre anni del bambino per i periodi di malattia dello stesso.

Le donne occupate (al momento delle interviste) come lavoratrici dipendenti sono 284. Fra queste, 257 dichiarano di aver usufruito del congedo obbligatorio pre e post parto; si può supporre che le rimanenti 27, al momento della nascita del figlio, non fossero occupate.

L'utilizzo del congedo facoltativo dopo il compimento dell'età dei tre mesi del bambino non è stato così diffuso come si potrebbe supporre: è stato richiesto dal 60 per cento delle donne (percentuale che diventa un po' più alta, se si escludono le donne in quel periodo non occupate).

Tre donne su quattro, fra quelle che hanno chiesto il congedo facoltativo, l'hanno utilizzato per l'intero periodo (6 mesi); le altre per durate più brevi. E' significativo che solo 7 padri hanno chiesto il suddetto congedo facoltativo e ciò per una durata media di soli 2 mesi.

La rinuncia - da parte di non poche madri - alla possibilità di provvedere personalmente alla cura del bambino per tutta la giornata può essere variamente motivata: da un lato, necessità o interesse a usufruire dell'intera retribuzione e, dall'altro, disponibilità di assistenze parentali (in genere, nonni) o accesso all'asilo nido.

Infine, solo 22 madri (e nessun padre) hanno chiesto l'aspettativa senza retribuzione dopo il compimento dell'età di dodici mesi del bambino; di esse, quattro su cinque hanno utilizzato un'aspettativa inferiore a quattro mesi.

Nell'ambito delle modifiche del tempo di lavoro correlate alle esigenze di cura dei figli rientra il passaggio al part time o a turni o orari particolari.

Nessun padre ha richiesto il passaggio al part time. Dalle madri sono state avanzate 102 richieste e ne sono state accolte 49: poco meno della metà. Da questi dati emerge una certa propensione delle madri a chiedere il lavoro a tempo parziale e una notevole difficoltà ad ottenerlo: è evidente che l'organizzazione aziendale, pubblica e privata, è ancora fortemente rigida e incapace di adeguarsi alle diversificate esigenze dei propri dipendenti. La flessibilità, oggetto di insistenti richieste da parte dei datori di lavoro, è quasi

sempre a senso unico: i lavoratori debbono accettare modelli e percorsi lavorativi diversi e soggetti a frequenti mutamenti, mentre limitata è la disponibilità delle aziende a modificare l'organizzazione del lavoro in funzione delle esigenze dell'uomo.

Più alto è il tasso di accoglimento delle richieste di passaggio a turni o ad orari diversi rispetto a quelli precedenti. Sono state avanzate 108 richieste (di cui 22 da parte dei padri) e ne è stato accettato il 75 per cento. Poco più della metà delle richieste sono state accolte perché previste da norme legislative e contrattuali; le altre grazie ad accordi con i datori di lavoro.

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, sono stati riscontrati 112 casi in cui una donna con uno o più figli ha cercato un'occupazione extradomestica. Nel 73 per cento dei casi le interessate non hanno incontrato nessuna difficoltà; nel rimanente 27 per cento dei casi le donne intervistate hanno risposto "sì" alla seguente domanda: "Il datore di lavoro le ha **detto o fatto capire** che la condizione di lavoratrice madre era il motivo dell'assunzione rifiutata?".

Non è possibile accertare con sicurezza i motivi di un'assunzione rifiutata; quindi le risposte alla domanda di cui sopra evidenziano un'opinione soggettiva che la donna si è fatta, più che un dato oggettivo. Tuttavia - in una provincia ad alto tasso di occupazione (compresa quella femminile) - è un fatto estremamente negativo che per un numero, tutt'altro che trascurabile, l'aver figli costituisca un ostacolo per l'accesso al lavoro.

Le donne, a cui è stata rifiutata un'assunzione per motivi presumibilmente legati alla maternità, hanno dichiarato di avere, successivamente, trovato occupazione, ma:

- nel 17 per cento dei casi, in lavori dequalificati
- nel 72 per cento dei casi, in lavori precari
- nell'11 per cento dei casi, nel tipo di lavoro che si desiderava, ma dopo molto tempo.

La condizione di inferiorità delle lavoratrici madri emerge dalle domande sulle difficoltà che esse hanno incontrato durante il rapporto di lavoro.

Il 40 per cento delle madri che svolgono lavoro dipendente ritiene di aver subito danni a causa delle assenze dovute alla maternità e alla cura dei figli: in parte si tratta di danni alla carriera e in parte di mancati miglioramenti; in alcuni casi, si afferma di aver incontrato difficoltà su ambedue gli aspetti.

Se i fatti di cui sopra sono fondati su giudizi soggettivi, in 45 casi si sono verificate conseguenze specifiche, da un lato, sulla qualità del lavoro e, dall'altro, sull'interruzione del medesimo. Nel 40 per cento di questi sono intervenuti cambiamenti peggiorativi nel tipo di lavoro svolto: cambio di reparto, di mansione, di turni e simili.

Danni ancor più gravi sono stati denunciati, nelle interviste, nell'altro 60 per cento dei casi: 2 donne ritengono di esser state incluse nella lista dei lavoratori da porre in Cassa integrazione a causa della loro situazione; 19 sono state messe in condizioni lavorative tali, da costringerle, di fatto, a dimettersi; infine 6 sono state licenziate.

Fra le donne che hanno dichiarato di aver subito danni, solo una minima parte riconosce che l'organizzazione aziendale ha dovuto affrontare problemi gravi a causa delle assenze per maternità; il 75 per cento ritiene che, volendo, i problemi erano risolvibili; le altre dichiarano che l'azienda non avrebbe incontrato nessuna difficoltà. E', dunque, opinione molto diffusa, fra le interessate, che molte aziende fanno ben pochi sforzi per rendere compatibile il lavoro e la condizione di lavoratrice madre.

E' superfluo osservare che i padri non hanno incontrato

nessun problema, dovuto all'aver figli, in relazione all'accesso al lavoro, alla conservazione del rapporto, e alla qualità del medesimo. Il problema potrebbe presentarsi, se, col modificarsi dei rapporti intrafamiliari, si diffondesse il ricorso ai congedi per maternità anche da parte dei padri.

Un indicatore delle difficoltà che i genitori incontrano a combinare la cura dei figli e il lavoro extradomestico è il numero degli abbandoni volontari del lavoro.

Sono 104 le donne che hanno fatto questa scelta. Se, com'è ragionevole, si suppone che si sia trattato prevalentemente, se non esclusivamente, di lavoratrici dipendenti, la percentuale sul totale si può stimare intorno al 35 per cento. Otto donne si sono dimesse, poi, dopo un certo periodo, hanno ripreso il lavoro nel mercato e, infine hanno abbandonato una seconda volta per la nascita di altri figli. Anche 4 padri hanno abbandonato volontariamente il lavoro. E' significativo il fatto che, nel 65 per cento dei casi, l'abbandono del lavoro sia avvenuto dopo la nascita del primo figlio: ciò significa che anche la cura di un solo figlio, per un certo numero di donne, è ritenuta incompatibile col lavoro extradomestico.

Sulla decisione di lasciare il lavoro ha influito la mancanza o la scarsità degli aiuti parentali. Infatti, le madri che hanno abbandonato il lavoro sono così distribuite secondo l'indice della collaborazione di cui disponevano⁹:

- indice 1 : 60 per cento delle madri
- indice 2 : 19 " " " "
- indice 3 : 12 " " " "
- indice 4 : 9 " " " "

Conviene ricordare che sono state classificate nella prima classe quelle famiglie che non possono far ricorso a nessuna collaborazione da parte di nonni o altri parenti oppure di collaborazioni solo occasionali. Come si vede, tuttavia, hanno lasciato il lavoro anche madri che potevano far assegnamento su aiuti

⁹ Si ricorda che per 'indice di collaborazione' si intende il grado di collaborazione di cui possono usufruire le famiglie, dedotto dal numero di persone disponibili e dalla quantità di tempo offerto da ognuna di esse per la cura dei figli di ciascuna coppia (vedi cap.4, Parte II).

consistenti o addirittura abbondanti.

Alle interessate è stata rivolta anche una domanda sui motivi che hanno determinato l'abbandono del lavoro. Quelle che hanno risposto (93 donne) hanno indicato i seguenti motivi:

- | | |
|---|-------------|
| - non ha ottenuto sufficienti permessi o aspettative | 6 per cento |
| - non ha ottenuto una riduzione degli orari di lavoro | 23 “ “ |
| - è stata una scelta personale | 71 “ “ |

Come si vede, la grande maggioranza delle lavoratrici interessate ha considerato difficile svolgere le proprie funzioni materne e lavorare fuori casa: e ciò indipendentemente da eventuali agevolazioni in materia di orario di lavoro. Si tratta, comunque, di considerazioni da prendere con cautela, perché le motivazioni dell'abbandono del lavoro possono essere varie e complesse: né l'indagine poteva indagarle più dettagliatamente, senza violare la *privacy* delle persone.

Un aspetto di grande importanza è la possibilità di ritrovare occupazione dopo l'interruzione per dedicarsi alla cura dei figli a tempo pieno. Sulle 104 donne che hanno abbandonato volontariamente il lavoro, 63 (il 60 per cento) si sono successivamente ripresentate sul mercato del lavoro. Esse hanno trovato i seguenti tipi di lavoro:

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| - saltuari o precari: | 28,5 per cento delle donne |
| - a tempo parziale | 28,5 “ “ “ “ |
| - a tempo determinato | 13 “ “ “ “ |
| - regolare a tempo pieno | 30 “ “ “ “ |

Ma quanto tempo hanno impiegato a trovar lavoro dal momento in cui si sono messe a cercarlo? Le risposte sono le seguenti:

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| - entro 3 mesi: | il 31 per cento delle donne |
| - da 4 a 6 mesi: | il 22 “ “ “ “ |
| - da 6 mesi a 1 anno | il 20 “ “ “ “ |
| - da 1 anno a 2 anni: | il 27 “ “ “ “ |

Possono sembrare tempi non lunghissimi; ma va ricordato

che quasi un terzo delle donne ha trovato solo lavori saltuari, precari e a tempo determinato. Si può concludere che, anche in un'economia ad alto tasso di occupazione, la donna che ha allevato i figli e che, perciò, ha raggiunto una certa età, incontra gravi difficoltà a reinserirsi nel lavoro regolare.

Un ultimo cenno si può fare circa il giudizio che le donne danno sull'utilità della formazione e dell'aggiornamento professionale ai fini del reinserimento nel lavoro. La maggioranza delle donne non ha manifestato interesse per i corsi di formazione professionale. Solo 22 ne hanno frequentato uno; di queste, però, 14 lo hanno giudicato utile o abbastanza utile.

Capitolo 7

Le esigenze e le richieste

Un'ultima parte delle interviste è stata dedicata ad un sondaggio delle aspirazioni delle donne in ordine al rapporto fra lavoro di cura e lavoro di mercato. Consapevoli che, in questo campo i modi di pensare sono molto vari e a volte sono dettati da motivazioni non esclusivamente attinenti alla cura dei figli, sono state rivolte domande finalizzate a ricavare indicazioni di larga massima.

Solo una domanda, la prima, ha rivelato un orientamento molto chiaro e quasi unanime: il 90 per cento ha risposto che sarebbe disponibile ad utilizzare un periodo di aspettativa o di congedo più lungo di quello previsto dall'attuale legge sulla maternità, con la garanzia del **mantenimento del posto**. Ancora una volta viene alla luce l'aspirazione pressoché unanime delle donne (e in linea di principio, anche dei padri) ad interrompere il lavoro per occuparsi di più e meglio dei figli.

A domande più dettagliate alcune donne non hanno risposto.

Ferma restando, per tutte, la richiesta del mantenimento del posto di lavoro, il 27 per cento delle 391 donne che hanno risposto si accontenta di questa garanzia. Le altre sarebbero disponibili a interruzioni più lunghe del lavoro solo se ottenessero ulteriori agevolazioni e cioè:

- solo mantenimento del posto	27	per	cento	delle	donne
- versamento, da parte dello Stato dei contributi per la pensione	17	“	“	“	“
- un assegno per la cura dei figli di almeno mezzo milione al mese	28	“	“	“	“
- idem, di almeno un milione al mese	28	“	“	“	“

Le risposte di questo 56 per cento di donne che ritengono necessario anche un assegno di cura sono da prendere con cautela circa le cifre ipotizzate, che erano contenute nella domanda (cioè non sono le medie delle somme spontaneamente indicate dalle donne). Si

può ritenere che esse indichino semplicemente l'aspirazione ad una qualunque indennità parzialmente sostitutiva della retribuzione perduta.

Notevolmente importanti sono le risposte circa la disponibilità a lasciare il lavoro **senza la garanzia del mantenimento del posto**. Si è già riscontrato che il rientro al lavoro dopo i congedi ha spesso provocato peggioramenti nel rapporto di lavoro. Si deve aggiungere che difficilmente le aziende, soprattutto private, sono in grado di garantire il rientro dopo un periodo alquanto lungo. Sembra quindi - quello dell'abbandono del lavoro senza garanzia di rientro - un'ipotesi più realistica.

Le 305 risposte sono molto articolate. Le donne sarebbero disposte a lasciare il lavoro senza mantenimento del posto alle seguenti condizioni:

- senza alcun beneficio	1,6	per	cento	delle	donne
- con la sola copertura contributiva per la pensione	10,4	“	“	“	“
- con mezzo milione al mese senza copertura contributiva	1,3	“	“	“	“
- con un milione al mese senza copertura contributiva	7,8	“	“	“	“
- con mezzo milione al mese e con copertura contributiva	24,7	“	“	“	“
- con un milione al mese e con copertura contributiva	54,2	“	“	“	“

Come si vede, il mantenimento del posto è considerato la principale condizione per l'abbandono volontario del lavoro. Nel caso che manchi questa garanzia, le donne sono disponibili solo in presenza di rilevanti interventi dello Stato: 4 donne su 5 chiedono la copertura contributiva e, insieme, un consistente assegno di cura. Inoltre di queste, più della metà vorrebbero che gli interventi dello Stato fossero garantiti per 3 anni.

A sostegno di quanto esposto qui sopra si riportano alcune tabelle che si ritengono indicative di una situazione molto chiara: i giudizi delle donne intervistate non dipendono dalla condizione soggettiva in cui esse si trovano, ma da situazioni oggettive che tengono conto di reali esigenze. Tali esigenze sono comuni a tutte le

intervistate tanto è vero che i dati non presentano, se non in alcuni modestissimi casi, scostamenti significativi.

Tab.14 - *Richiesta di aspettativa o congedo più lungo delle madri in base alla loro condizione lavorativa*
(valori percentuali)

Esigenza	Risposta	Condizione della madre		
		Ha abband. il lavoro	Non ha abband. il lavoro	Non era occupata
Congedo più lungo	sì	93,7	89,0	85,5
	no	6,3	11,0	14,5
		100,0	100,0	100,0

Tab.15 - *Esigenze o richieste delle madri in base alla loro condizione lavorativa*
(Valori percentuali)

Esigenze	Condizione della madre			Percent. sul totale madri
	Ha abband. il lavoro	Non ha abband. il lavoro.	Non era occupata	
-Solo copertura contributi pensione	18,1	17,0	12,8	17
-Assegno di almeno ½ milione al mese	19,1	34,9	19,1	28
-Assegno di almeno 1 milione al mese	33,3	22,6	40,4	28
-Solo mantenimento posto di lavoro	29,5	25,5	27,7	27
	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab.15bis - *Esigenze o richieste delle madri
in base al tipo di lavoro proprio e del coniuge*
(Valori percentuali)

Esigenze	Condizione della madre			Percentuale sul totale madri
	Tempo pieno + tempo pieno	Tempo pieno + tempo pieno	Tempo pieno + casalinga	
-Solo copertura contributi pensione	15,6	16,3	19,8	17
-Assegno di almen. ½ milione al mese	27,8	35,9	22,2	28
-Assegno di almen. 1 milione al mese	27,8	26,1	29,6	28
-Solo mantenimen. posto di lavoro	28,8	21,7	28,4	27
	100,0		100,0	100,0

Tab.15ter - *Esigenze o richieste delle madri in base al numero di
figli*
(Valori percentuali)

Esigenze	Condizione della madre			Percentuale sul totale madri
	1 figlio	2 figli	3 e + figli	
-Solo copertura contributi pensione	18,9	18,7	15,5	17
-Assegno di almen. ½ milione al mese	19,1	34,5	20,7	28
-Assegno di almen. 1 milione al mese	33,3	19,8	37,9	28
-Solo mantenimen. posto di lavoro	28,7	27,0	25,9	27
	100,0	100,0	100,0	100,0

Interessante, infine, è il periodo in cui le donne aspirano a dedicarsi a tempo pieno, senza lavoro esterno, alla cura del bambino: il 10 per cento vorrebbe accudirlo per il primo anno di età; il 15 per

cento per i primi due anni e il 47 fino al compimento dei tre anni.
Nel periodo della scuola per l'infanzia, un altro 20 per cento di
donne vorrebbe esser libera dal lavoro.

Appendice 1

Nota tecnica

1. - Gruppo di lavoro

Il tema è stato affrontato da un gruppo di lavoro di 10 persone che in cinque incontri ha definito l'argomento della ricerca, la metodologia, gli strumenti e le risorse.

Il gruppo era composta da: Luigi Benedetti, Giancarlo Bernini, Giordano Boldrini, Gianpietro Cavazza, Claudio Gorrieri, Ermanno Gorrieri, Luciano Guerzoni, Giovanni Manzini, Dario Mengozzi, Giancarlo Succi.

2. - Tempi

Il gruppo di lavoro ha affrontato il tema nei primi mesi del 1996. L'indagine si è svolta nel corso dell'anno 1996. L'elaborazione dei dati raccolti è stata effettuata nel 1997.

3. - Rilevatori

Sono stati coinvolti 17 rilevatori, tutti giovani tra i 20 e i 30 anni, in genere studenti universitari. Con loro sono state predisposte tre riunioni preparatorie per illustrare l'argomento della ricerca e gli obiettivi che il gruppo di lavoro si era proposto.

Per cercare di uniformare il più possibile i colloqui con gli intervistati si è curata molto la fase di approccio. In particolare dopo una lettera che preannunciava la richiesta di incontro, ogni rilevatore ha contattato personalmente le famiglie da intervistare stabilendo la data del colloquio. Ogni rilevatore ha cercato un primo contatto in media con 40-50 famiglie ma è riuscito a fissare il colloquio con poco più del 50 per cento.

Ogni intervista ha comportato mediamente dai 15 ai 30 minuti.

I rilevatori sono stati: Saverio Catellani, Elisa Fantoni, Raffaella Ferrari, Elisa Gandolfi, Anna Giorgi, Cristina Leonardi, Flavio Lodi, Monia Malagoli, Filippo Malavasi, Matteo Notari, Cinzia Paltro, Matteo Richetti, Paolo Seghedoni, Andrea Sirianni, Paola Tosi, Marcello Turini, Paolo Zarzana.

4. - Soggetti intervistati

La scelta delle famiglie da intervistare è avvenuta in base ai seguenti criteri :

- a) le famiglie prescelte sono composte da padre, madre e almeno un figlio in età 0-10 anni.
- b) L'indagine ha individuato inizialmente 860 famiglie ; di queste solo 441 (51%) hanno poi effettivamente accettato di rispondere alle domande degli intervistati. Tuttavia 4 famiglie non presentavano le caratteristiche di omogeneità rispetto al campione scelto: sono state eliminate pertanto dalla elaborazione, che, in tal modo, ha riguardato 437 famiglie (corrispondente al 50,8 per cento del totale della famiglie). La mancata adesione di oltre il 48% alla richiesta del colloquio è da attribuire a diverse motivazioni. Innanzitutto c'è stata una difficoltà a stabilire il contatto preventivo (in genere telefonico) fra intervistatore e intervistati. Numerosi sono stati pure coloro che hanno pregiudizialmente e senza motivazioni specifiche rifiutato di farsi intervistare. Per altri è stato impossibile stabilire una data utile per l'intervista con la presenza contemporanea di ambedue i genitori.
- c) Sul territorio provinciale l'indagine ha interessato i seguenti comuni: Modena (60%), Sassuolo (12%), Formigine (11%), Carpi (11%), Fiorano (6%).
- d) Una differenza significativa è da tenere presente per i dati reperiti nel capoluogo e quelli degli altri comuni. Gli indirizzi forniti dal comune di Modena infatti rappresentano un campione (il 5%) delle famiglie modenese che tiene conto in modo proporzionale del

numero dei componenti, del numero dei figli e delle fasce di età di questi ultimi. Per gli altri comuni, invece, la tipologia della famiglia presa in esame tiene conto unicamente della presenza di ambedue i genitori e di uno o più figli in età inferiore ai 10 anni.

5. - Il questionario

Il questionario si compone di due sezioni delle quali la prima (quadri 1-7) riguarda il quadro familiare complessivo e i problemi incontrati a seguito delle maternità, il secondo (quadro 8), invece, attiene alle disponibilità dell'intervistato circa alcune proposte riguardanti il congedo o l'aspettativa per motivi familiari.

In particolare. Il quadro A prende in esame la situazione familiare complessiva con riferimento ai figli e ai parenti conviventi, i dati anagrafici, la condizione lavorativa con relativo ruolo e il settore di attività.

Il quadro 1 insiste sui dati generali della famiglia con riferimento alla condizione lavorativa dei genitori (1.1), alle assenze dal lavoro per malattia o altre esigenze dei figli (1.2), alla frequenza scolastica dei figli (1.3).

Il quadro 2 prende in esame i collaboratori per la cura dei figli inferiori ai 10 anni. In particolare si vuole conoscere chi collabora per la cura dei bambini e dei ragazzi (2.1), quali sono le caratteristiche dei collaboratori (2.2), quali disponibilità hanno i collaboratori ad occuparsi della cura dei bambini e dei ragazzi (3.3).

Il quadro 3 esamina l'eventuale utilizzo delle agevolazioni previste dalla legge per le lavoratrici madri con riferimento al godimento dei 5 mesi pagati per intero, delle ore per l'allattamento (3.1), del congedo facoltativo di 6 mesi con retribuzione ridotta (3.2).

Il quadro 4 riguarda le eventuali modifiche nel tempo di lavoro dopo i periodi previsti dalla legge per la nascita e la crescita dei figli.

I quadri 5 e 6 indagano sulle eventuali difficoltà della donna nel trovare lavoro o durante il rapporto di lavoro per cause connesse alla maternità. In particolare il quadro 5 indaga sulle difficoltà incontrate per cause connesse alla maternità sia nel caso in cui essa fosse

occupata (5.1), sia nella ricerca del lavoro come lavoratrice madre (5.2), sia sul tipo di occupazione eventualmente trovato (5.3).

Il quadro 6 invece tratta delle difficoltà incontrate dalla donna durante il rapporto di lavoro per cause connesse alla maternità (6.1), degli eventuali danni subiti (6.2), del trattamento ricevuto dopo eventuali assenze per maternità (6.3), alle eventuali difficoltà create all'organizzazione aziendale per le assenze per maternità (6.4).

Il quadro 7 esamina l'eventualità che padre o madre abbiano abbandonato volontariamente il lavoro a causa dei figli (7.1 e 7.2) e quali difficoltà abbiano poi incontrato a trovare un successivo lavoro (7.3 e 7.4). Si chiede inoltre se ai fini della ricerca di un nuovo lavoro abbiano frequentato attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale (7.5) e se questo abbia agevolato il reperimento di un nuovo lavoro (7.6).

Il quadro 8, l'ultimo, si differenzia sostanzialmente dai precedenti perché non prende in esame problemi e difficoltà già incontrate dai genitori ma tende a verificare le esigenze e le disponibilità degli intervistati ad utilizzare eventuali periodi di aspettativa o di congedo più lunghi di quelli previsti dall'attuale legislazione.

Tutte le domande, escluse quelle del quadro 8, prevedevano risposte congiunte dei due genitori.

6. - Osservazioni riportate da alcuni intervistatori

Al termine delle interviste alcuni rilevatori, in un apposito incontro, hanno riportato osservazioni relative ad aspetti collegati al problema ma non registrate nel questionario. Si ritiene utile riportare sinteticamente queste osservazioni ai fini della lettura stessa dei dati.

- a. Atteggiamento verso la ricerca. Si è notato un forte interesse per il problema sollevato dal questionario non solo da parte di chi ha collaborato ma anche da chi non ha accettato di rispondere alle domande. Di questi ultimi una parte, pur partendo da una posizione di contestazione e di delusione, ha tuttavia dichiarato interesse.
- b. Per molti intervistatori sarebbe stato interessante ampliare il quadro (8) relativo alle disponibilità degli interessati e

proposte innovative sulle norme circa la maternità e la cura dei figli. Non sono mancate proposte di soluzioni.

- c. Numerosi dipendenti pubblici hanno riconosciuto i loro privilegi in materia rispetto ai dipendenti privati e agli autonomi.
- d. Si è registrato un interesse delle donne nei riguardi del part time per il quale si richiedono interventi legislativi che lo rendano più appetibile per le aziende. Frequenti i casi che hanno dichiarato di non conoscere le normative esistenti su tale forma di lavoro.
- e. Abbastanza diffusa la richiesta di combinare gli orari di lavoro con quelli dei servizi sociali, in particolare quelli relativi ai nidi e alla scuola.
- f. In parecchi casi si è sottolineato come i datori di lavoro, pur senza pervenire ad azioni formali, abbiano manifestato insofferenza verso le richieste di aspettative per ragioni di maternità.
- g. Le lavoratrici madri che svolgono un lavoro autonomo hanno lamentato le disparità di trattamento rispetto alle lavoratrici dipendenti. Pochissimi i casi in cui ci si è dichiarati contrari al riconoscimento economico del lavoro delle casalinghe.
- h. Numerosi i casi di nonni che, pur avendo un nucleo familiare proprio, di fatto si sentono quasi parte di un'unica famiglia coi figli, specialmente quelli che hanno l'abitazione contigua.
- i. Abbastanza significativi numericamente coloro che non hanno dimostrato disponibilità a lasciare il lavoro per motivi di cura, ritenendo il lavoro fonte di realizzazione personale irrinunciabile.

Appendice 2

Il questionario

Appendice 3

Lavoro nel mercato e condizioni della donna

In questa appendice si trovano alcuni dati che già sono contenuti nella parte II della ricerca. Si è tuttavia ritenuto opportuno riportare ugualmente, per intero, questo approfondimento dato l'alto interesse dell'argomento e al fine di permettere di acquisire un quadro più completo del problema.

1. La situazione occupazionale

La influenza del lavoro nel mercato sui problemi della donna, con particolare riferimento alla cura dei figli, è stato uno degli aspetti analizzati nel questionario.

Alla compilazione del questionario la situazione occupazionale risultava quella indicata nella tabella 1.

Tab. 1 - *Situazione occupazionale della donna al momento della compilazione del questionario*

Tipo di condizione	N. di casi	Distribuz. % occupati	Distr.% sul totale
occupata a tempo pieno	245	71,22%	56,06%
occupata a tempo parziale	81	23,55%	18,54%
occupata in modo precario	18	5,23%	4,12%
<i>totale occupate</i>	344	100,00%	78,72%
in cerca di occupazione	17		3,89%
casalinga	74		16,93%
pensionata	2		0,46%
Totale generale	437		100,00%

I dati evidenziano alti livelli di occupazione femminile anche fra donne che hanno una famiglia e figli di età fino a 10 anni.

Ci limitiamo a sottolineare la significativa percentuale di donne con rapporto di lavoro a tempo parziale, risultano infatti oltre il 23% di quelle occupate, e la presenza di un 5% abbondante di situazioni occupazionali considerate precarie, cioè derivate da contratti a tempo determinato o da altre forme simili.

In ogni caso le donne occupate nel mercato erano quasi il 79% del totale. Quelle in cerca di occupazione invece il 3,89%.

La percentuale di coloro che hanno dichiarato di dedicarsi solo alla cura della famiglia e della casa, che abbiamo inquadrato come casalinghe, rappresenta invece il 16,9%.

La situazione occupazionale esistente al momento della compilazione del questionario fornisce dati importanti, ma non sufficienti a capire cosa è successo prima, in sostanza come queste donne hanno vissuto il problema della occupazione e quello del formarsi della coppia e della nascita dei figli.

Abbiamo quindi cercato di rilevare, assumendo come punto di riferimento la situazione da nubile, e confrontando poi questa con quella in essere al momento della nascita dell'ultimo figlio, quali sono stati i cambiamenti, e come sia stato conciliato il lavoro nel mercato e i problemi della famiglia.

Nella tabella 2 riportiamo le diverse situazioni rilevate.

Tab. 2 - *Evoluzione dell'andamento occupazionale della madre*

Evoluzione della occupazione	Numero.	Incid. %
-occupata in modo continuativo da nubile fino alla nascita dell'ultimo figlio	245	56,06%
-occupata da nubile, ma disoccupata alla nascita dell'ultimo figlio	37	8,47%
-disoccupata da nubile, ma occupata alla nascita dell'ultimo figlio	61	13,96%
-disoccupata da nubile e alla nascita dell'ultimo figlio, ma con periodi di occupazione fra i due eventi	16	3,66%
-occupata da nubile e alla nascita dell'ultimo figlio, ma con periodi di disoccupazione fra i due eventi	9	2,06%
-occupata da nubile poi disoccupata	30	6,87%
-mai occupata	39	8,92%
Totale	437	100,00

Sottolineiamo come solo una percentuale dell'8,9% ha esplicitamente dichiarato di non avere mai lavorato nel mercato. Le donne con una situazione di continuità occupazionale rappresentano oltre il 56% del totale. A fronte di questo dato va rilevato il 6,87% delle donne che pure erano occupate da nubili ma che non hanno proseguito con il lavoro.

La varietà delle situazioni e dei percorsi occupazionali censiti è significativa sia dei problemi che la conduzione di una famiglia, specie quando ci sono bambini piccoli, pone, sia del mercato del lavoro presente nella nostra provincia.

Sempre sulle problematiche occupazionali abbiamo rilevato la situazione esistente alla nascita dei figli. Nella tabella 3 infatti riportiamo la ripartizione delle famiglie in base al numero dei figli, e la percentuale di incidenza delle donne occupate in occasione della nascita dei figli. Pur riportandoli per correttezza di esposizione, i dati relativi alle famiglie con 5 figli, per il loro limitato numero, non sono certamente sufficienti per considerarle un campione significativo.

Tab. 3 - *Occupazione femminile alla nascita dei figli*
(Valori percentuali)

Num. figli	Numero famiglie	Donne occupate alla nascita del..... (percentuali sul n. di famiglie)				
		1° figlio	2° figlio	3° figlio	4° figlio	5° figlio
1	166	78,31				
2	172	65,12	75,00			
3	77	62,34	59,74	55,84		
4	17	58,32	58,82	64,71	64,71	
5	5	60,00	60,00	80,00	80,00	80,00
totale medie	437	69,34	69,37	58,59	68,18	80,00

I dati non si prestano a facili interpretazioni. Troppi infatti sono gli elementi che possono incidere ai fini della ricerca o del mantenimento di una occupazione anche in presenza di figli. Escludiamo dalle valutazioni i dati relativi alle 5 famiglie con 5 figli, stante il numero limitato di casi, che pure presentano un aumento della percentuale delle donne che lavorano nel mercato anche in presenza di un aumento del numero di figli.

Si possono segnalare i dati relativi alle 166 famiglie con un solo figlio. Oltre il 78% delle madri era occupata alla nascita del figlio. La percentuale di occupazione, come si può notare dalla tabella esaminando le situazioni suddivise in relazione al numero di figli, sia dalle medie complessive riportata in calce, resta comunque molto alta e presenta variazioni modeste.

Infatti se si confrontano i dati medi con i valori singoli relativi ad ogni tipologia familiare si può notare come la percentuale di donne occupate alla nascita del primo figlio sia nella media pari al 69,34%. La media risente del valore elevato fatto registrare dalle famiglie con un solo figlio, madri occupate al 78,31%, ma confrontando il dato medio anche con i valori registrati dalle varie tipologie di famiglie si può vedere come questi siano abbastanza alti e presentino variazioni modeste.

La situazione che presenta un calo dei livelli di occupazione in relazione al numero di figli è quella rappresentata dalle famiglie con tre figli. In questo caso infatti i livelli di occupazione nel mercato per le madri, che alla nascita del primo figlio risultavano pari al 62,34% sono andati gradualmente calando in occasione del secondo figlio (59,74%) per arrivare al terzo figlio con il 55,84%.

Il questionario non si poneva però l'obiettivo specifico di valutare approfonditamente i problemi della condizione familiare e della occupazione nel mercato. I dati relativi a questa parte sono stati rilevati solo e in quanto funzionali per capire meglio i problemi che una famiglia, ed in particolare una madre, deve affrontare a fronte di una occupazione e del lavoro di cura per i figli.

In questo senso abbiamo cercato di approfondire se e come sono state utilizzate le norme legislative e contrattuali in materia di tutela delle lavoratrici madri e quali sono state le richieste e le relative risposte a fronte di esigenze di modifica dei tempi di lavoro.

2. Utilizzo delle agevolazioni previste da leggi e/o contratti per le lavoratrici madri

Abbiamo considerato i periodi di assenza obbligatoria pre e post parto, le ore di allattamento e la possibilità, questa facoltativa, di utilizzare un ulteriore periodo di assenza dopo la fine di quella obbligatoria post parto, della durata di 6 mesi, salvo casi più favorevoli previsti da norme contrattuali.

In premessa va chiarito che a tali normative sono soggette solo coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente. Esaminiamo il livello di utilizzo di queste agevolazioni prendendo in esame la situazione di tutte le donne alla nascita del primo figlio. In seguito vedremo se il numero dei figli ha influenzato l'utilizzo delle agevolazioni con particolare riferimento, in questo caso, alla possibilità di avere un ulteriore periodo di congedo facoltativo, di durata massima di sei mesi, salvo situazioni contrattuali più favorevoli, dopo la assenza obbligatoria post parto.

Dalla tabella in cui abbiamo riassunto la situazione alla nascita del primo figlio emerge una differenza sensibile fra le donne occupate alle dipendenze di terzi, che hanno beneficiato delle agevolazioni, in particolare di quelle relative alle assenze obbligatorie pre e post parto, e il complesso delle donne occupate. La differenza deriva dal numero di donne che probabilmente erano occupate in una attività di lavoro autonomo o comunque tale da non beneficiare dei periodi di assenza obbligatori. Facciamo questa valutazione, pur non avendo nel questionario accertato il tipo di occupazione né il ruolo

sul lavoro al momento della nascita dei figli. Tali dati invece sono stati accertati al momento della compilazione del questionario ed ovviamente riferiti alla situazione esistente in quel momento.

Tuttavia, e non solo perché i dati coincidono, ci pare credibile ipotizzare che la situazione in essere al momento della compilazione del questionario non si possa discostare molto da quella presente al momento della nascita del primo figlio, o di quelli successivi. Al momento della compilazione del questionario le donne occupate risultavano complessivamente 344. La loro suddivisione in relazione al tipo di occupazione era quella della tabella seguente.

Tab. 4 - *Tipo di occupazione delle donne*

Tipo di occupazione	Valori assoluti	Incid.za %
lavoro dipendente	284	82,8
imprenditori, liberi professionisti	18	5,25
lavoro autonomo	26	7,29
lavorante a domicilio	3	0,87
altra condizione	13	3,79
Totale	344	100,00

p. s. Fra le lavoratrici autonome sono comprese anche 5 coadiuvanti.

Vediamo ora come si presentava la situazione al momento della nascita del primo figlio rilevando quante donne erano occupate e quante no, ed in relazione a questi dati il livello di utilizzo delle agevolazioni previste dalle leggi, e da norme contrattuali, per le lavoratrici madri.

Tab. 5 - *Condizione occupazionale della madre alla nascita del primo figlio e livello di utilizzo delle agevolazioni delle leggi o dei contratti di lavoro.*

Condizioni alla nascita del primo figlio	Valori assoluti	Incid.za % sul tot. dei questionari	Incid.za % sulle madri occupate
-madri occupate	303	69,34	
-madri non occupate	134	30,66	
-utilizzo cong. pre post parto	257	58,81	84,82
-utilizzo ore per allattamen.	204	46,68	67,33
-utilizzo ulteriore periodo di congedo alla fine del periodo post parto	170	38,9	56,11

Il livello di utilizzo delle agevolazioni risulta quindi praticamente totale per quanto riguarda i periodi pre e post parto, sempre considerando che fra le madri occupate alla nascita del primo figlio, una percentuale pari a circa il 15% prestava la propria opera in una attività autonoma. La percentuale si riduce poi per quanto riguarda le ore relative all'allattamento. Non siamo in condizione di indicare motivazioni specifiche per questo calo.

Riteniamo che fra le motivazioni possibili esistano anche quelle relative a intese a livello di posto di lavoro tendenti in un qualche modo a scambiare le ore di permesso per l'allattamento con una maggiore disponibilità o flessibilità a permessi o orari particolari.

3. Le richieste di congedo facoltativo

Esaminiamo ora più nel dettaglio la richiesta del congedo facoltativo dopo il periodo post parto.

In questo caso abbiamo disaggregato i dati in relazione al numero dei figli per verificare se la richiesta di congedo facoltativo era in un qualche modo in funzione del numero dei figli. Dalla tabella dove abbiamo riportato i dati si rileva chiaramente che non solo non esiste un rapporto diretto fra l'aumento del numero dei figli e la percentuale delle madri che chiedono il congedo facoltativo, ma anzi risulta presente il fenomeno inverso. Cioè la percentuale di madri occupate che alla fine del periodo di assenza post parto hanno chiesto un ulteriore periodo di congedo facoltativo risulta più alta per le famiglie con un solo figlio che per quelle con più figli.

Per le famiglie con più figli la percentuale di madri che

richiedono il congedo facoltativo cresce invece, e la cosa appare del tutto logica, dopo la nascita del primo figlio. La durata del congedo facoltativo richiesto appare tendenzialmente rivolta all'utilizzo del massimo previsto dalla legge o eventualmente dai contratti di lavoro. La media generale dei congedi facoltativi infatti è risultata superiore ai 5 mesi con una ripartizione di questo genere:

- il 75% circa dei congedi facoltativi è risultato di durata di 6 mesi;
- il 14% di durata fra i 3 e i 4 mesi;
- il 10% di durata limitata a 1-2 mesi;
- solo l'1% ha beneficiato di congedi facoltativi superiori ai 6 mesi.

Tab. 6 - *Richiesta di congedo facoltativo in relazione al numero dei figli*

Composizione famiglie	Percentuale richiesta di congedo in relazione alla nascita dei figli				
	1° figlio	2° figlio	3° figlio	4° figlio	5° figlio
fam. con 1 figlio	62,3				
fam. con 2 figli	57,1	56,6			
fam. con 3 figli	35,4	47,8	67,8		
fam. con 4 figli	70,0	70,0	63,6	63,6	
fam. con 5 figli	33,3	66,7	75,0	100,0	100,0

Ultima annotazione rispetto ai congedi facoltativi. Solo 7 padri hanno richiesto di potere utilizzare questa norma, e per periodi limitati. Infatti la durata media del congedo facoltativo per i padri è risultata inferiore ai due mesi.

Dopo l'utilizzo delle agevolazioni previste dalle leggi e dai contratti ci sono state ulteriori richieste di aspettativa senza retribuzione. I numeri in questo caso sono molto diversi e più limitati rispetto a quelli esaminati in precedenza. Complessivamente è risultato che in 47 casi la madre ha usufruito di aspettative senza retribuzione. Anche questa volta abbiamo suddiviso le aspettative senza retribuzione tenendo conto del numero dei figli e del figlio cui era riferita la aspettativa.

Ne è risultato il quadro sintetizzato dalla tabella che segue.

Tab. - 7 *Aspettative senza retribuzione*

Composizione famiglie	Aspettative senza retribuzione. ottenute in relazione alla nascita dei figli				
	1° figlio	2° figlio	3° figlio	4° figlio	5° figlio
fam. con 1 figlio	13				
fam. con 2 figli	5	10			
fam. con 3 figli	2	2	5		
fam. con 4 figli	2	2	4	1	
fam. con 5 figli	0	0	0	0	1

Appare evidente, pur in presenza di un campione limitato, come il numero di figli influenzi la richiesta di aspettative ulteriori. Nelle famiglie con 2 o più figli infatti il numero di aspettative senza retribuzione aumenta con il crescere dei figli, indicatore quindi della esigenza di avere maggior tempo a disposizione per la cura dei figli. In questo caso nessun padre ha usufruito di aspettative senza retribuzione.

Segnaliamo infine la durata di queste aspettative senza retribuzione che rappresenta un elemento non secondario nel valutare i problemi che una madre deve affrontare nei primi anni di vita dei figli. In questo caso in particolare tale valutazione assume ancor più senso se si considera che stiamo parlando di periodi di aspettativa senza retribuzione, e con il solo mantenimento del posto di lavoro.

Tab. 8 - *Durata delle aspettative senza retribuzione.*

Durata	N. casi	Incid.za %	Durata media (mesi)
da 1 a 2 mesi	28	59,57	1,5
da 3 a 4 mesi	10	21,28	3,2
da 5 a 6 mesi	3	6,38	5,4
da 7 a 12 mesi	4	8,51	11,1

oltre i 12 mesi	2	4,26	16,3
-----------------	---	------	------

Il 60% circa ha limitato l'aspettativa senza retribuzione a un periodo variabile fra 1 e 2 mesi, con una media di durata di un mese e mezzo. Un altro 21% invece utilizza un periodo leggermente superiore, cioè dai 3 ai 4 mesi. Limitati, come si può verificare nella tabella, i periodi di aspettativa di durata superiore. Occorre però tenere presente nel valutare questo aspetto dei dati, che ci riferiamo alle aspettative senza retribuzione ottenute dalle madri, e che questo istituto in molti casi non ha normative specifiche ed in ogni modo presenta sempre qualche problema per ottenerne la possibilità di utilizzo.

4. Part time e orari particolari

Due altri aspetti di modifica del tempo di lavoro richiesti in relazione alla nascita dei figli sono stati esaminati e sono il passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo parziale e la richiesta di orari o turni particolari in un qualche modo rispondenti alle esigenze della lavoratrice madre. Le richieste di part time sono state complessivamente 102 ed hanno, anche in questo caso, riguardato unicamente lavoratrici madri. Solo in 49 casi la richiesta ha trovato positiva accoglienza ed il rapporto di lavoro si è trasformato in un rapporto part time. Vi è quindi un primo aspetto che riguarda le condizioni alle quali la richiesta avanzata può essere accolta.

Un livello di accoglienza delle domande di part time che risulta inferiore al 50% delle richieste avanzate pone qualche problema circa la possibilità di utilizzo di questo strumento anche in funzione delle esigenze che una lavoratrice madre presenta. Aggiungiamo inoltre che per il 37% circa dei casi accolti si è trattato di un rapporto a part time di durata predeterminata nel tempo, mentre per il 63% dei casi la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time è avvenuta a tempo indeterminato.

Nella tabella riportiamo le richieste di part time avanzate, la percentuale di risposte positive ottenute, in relazione al numero dei figli.

Tab. 9 - *Richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part time*

La richiesta di part time è stata fatta in occasione del	N. di richieste	N. di risposte favorevoli	Incid. % risposte favorevoli
primo figlio	50	24	48,0
secondo figlio	37	18	48,6
terzo figlio	12	5	41,7
quarto figlio	2	2	100,0
quinto figlio	1	0	0

Segnaliamo inoltre che le richieste di part time sono state fatte una sola volta per l'88% dei casi considerati, per due volte per l'11% dei casi e per ben tre volte per il restante 1% dei casi.

Molto più articolata la richiesta di turni o orari particolari avanzata da madri, e in questo caso anche da padri, in funzione delle esigenze di assistenza e cura dei figli.

Abbiamo registrato 86 richieste da parte di madri, con un tasso di risposte positive alle richieste pari al 72%, e 22 richieste da parte di padri con un tasso in questo caso di accoglienza della richiesta superiore a quello delle madri, a dimostrazione della maggiore forza che sul mercato del lavoro presenta la occupazione maschile. Il tasso di risposte positive nel caso dei padri sale infatti all'86%.

Tab.10 - *Richieste di turni o orari particolari*

La richiesta di è stata fatta in occasione del	N. di richieste fatte dalla madre	Inc.za % di risposte favorevoli per le madri	N. di richieste fatte dal padre	Inc. % risposte favorevoli per i padri
primo figlio	45	80,0	9	88,9
secondo figlio	26	61,5	9	77,8
terzo figlio	11	71,7	4	100,0

quarto figlio	3	33,3	0	0
quinto figlio	1	100,0	0	0

Da segnalare anche in questo caso la frequenza delle richieste. Nel caso delle madri per il 77% dei casi si è trattato di una sola richiesta; per il 17% di due richieste; per 5% di tre e per l'1% di ben quattro richieste. Per i padri invece il 57% ha fatto una sola richiesta; il 29% due richieste e il 14% tre richieste. La durata delle modifiche è stata nel 16% dei casi a tempo indeterminato. Nei restanti casi invece la durata dei cambiamenti ha avuto la durata riportata nella tabella.

Tab. 11 - *Durata dei turni o orari particolari richiesti*

Durata	Incid.za % sul totale	Durata media (mesi)
da 1 a 2 mesi	40,9	1,1
da 3 a 4 mesi	18,2	3,3
da 5 a 6 mesi	22,7	5,4
oltre i 6 mesi	2,3	9,1
a tempo indeterminato	15,9	16,3

Di un certo interesse ci sembra la risposta relativa a come sono stati ottenuti sia il part time che turni o orari particolari. Pur con tutta la cautela che la interpretazione di questi dati pone, specie se si considera i problemi legati alla dimensione aziendale dove la madre o il padre erano occupati, o anche la esatta conoscenza di norme contrattuali o legislative in materia, fatte quindi queste precisazioni le risposte sono ancora una volta indicative di una maggiore debolezza della occupazione femminile sul mercato del lavoro anche per quanto riguarda questi aspetti.

Tab. 12 - *Modalità con la quale è stato ottenuto il part time o orari e turni particolari.*

Modalità	Madre richiedente	Padre richiedente	Compless.
utilizzando norme legislative e/o contrattuali esistenti	55,9%	26,7%	52,1%
concordando direttamente con il datore di lavoro, in assenza di norme specifiche in materia	44,1%	73,3%	47,9%

5. Difficoltà sul lavoro a causa della maternità

Non vanno trascurati per avere un quadro il più completo possibile dei problemi che si pongono alla coppia, ma in particolare alla madre, in presenza della nascita di figli, le difficoltà che lo stato di gravidanza prima e la successiva nascita del figlio determinano nel rapporto di lavoro.

Nel complesso 122 madri hanno dichiarato di aver incontrato difficoltà nel rapporto di lavoro a causa o a motivo dello stato di maternità. Non solo, per alcune le difficoltà sono state poste più di una volta, ovviamente in relazione al numero di figli, tanto che le situazioni di difficoltà sono risultate complessivamente 169, ed hanno coinvolto come segnalato prima 122 madri.

Abbiamo a questo scopo cercato di distinguere quelle che possiamo considerare difficoltà soggettive da quelle che invece paiono avere le caratteristiche di difficoltà oggettive. Fra le difficoltà soggettive abbiamo messo i problemi legati alla carriera o agli aspetti economici retributivi. In sostanza si trattava di accertare se la maternità aveva determinato, a parere della interessata, delle difficoltà per quanto riguardava la carriera o i miglioramenti economici oppure entrambi. Definiamo queste difficoltà soggettive in quanto non è facile avere una esatta percezione della situazione. Non ci sono infatti regole predeterminate per valutare se ad una donna non è stato concesso un passaggio di qualifica oppure un aumento al merito solo perché questa è stata assente per maternità per un periodo più meno lungo. In effetti i dati che riportiamo sono il giudizio e le valutazioni che su questi aspetti hanno espresso le donne cui è stato sottoposto il questionario.

Per quanto riguarda gli aspetti economici del rapporto di

lavoro la situazione raccolta è riportata nella tabella seguente.

Tab. 13 - *Difficoltà incontrate a causa della maternità*

Difficol. incontr. in occas. del	Difficult. di carriera	Incid.za. % risposte difficol. carriera	Difficult. econom.	Incid.za. % risposte difficol. econom.	Difficol. carriera e econom.	Incid.za % risposte entrambe difficoltà
1° figlio	33	34,0	45	46,4	19	19,6
2° figlio	16	50,0	10	31,3	6	18,7
3° figlio	7	58,3	3	25,0	2	16,7
4° figlio	1	50,0	1	50,0	0	
5° figlio	0		0		0	

p.s. La elencazione delle difficoltà è inferiore ai 169 casi segnalati perché alcune madri non hanno specificato il tipo di difficoltà pur segnalando di averne incontrate durante la maternità.

Per il primo figlio prevalgono le difficoltà di natura economica. Si ritiene in questo caso che la nascita ed i successivi problemi abbiano in un qualche modo determinato la perdita di occasioni di miglioramento economico, in particolare determinate da aumenti al merito o dalla elargizione di superminimi, che invece sono stati concessi ad altre lavoratrici. Dal secondo figlio in poi, e tendono prevalere le ipotesi di avere subito danni prevalentemente legati alla possibile carriera sul posto di lavoro.

Occorre tenere presente, per avere un quadro un poco più completo della situazione, che nel caso della nascita del secondo figlio ci si trova sicuramente in presenza di lavoratrici con una età superiore e anche con una anzianità di lavoro maggiore.

Vediamo ora invece quali sono state le difficoltà di tipo oggettivo patite a causa della maternità. In questo caso abbiamo inserito quei cambiamenti che sono intervenuti rispetto alla situazione precedente, che sono visibili ed accertabili da tutti, e che hanno modificato le caratteristiche qualitative del rapporto di lavoro. Ci riferiamo nello specifico ai cambiamenti peggiorativi intervenuti nel tipo di lavoro affidato (cambio di reparto, cambio di mansione, cambio di turni ecc.); alla messa in cassa integrazione guadagni, non

nell'ambito di un generale utilizzo della stessa, ma nell'essere compresa dentro ad un ristretto numero di persone scelte da vari reparti; alla creazione di condizione per costringere la lavoratrice a dimettersi; al licenziamento vero e proprio.

In questo caso il numero di madri coinvolte è, per fortuna molto più basso, infatti situazioni di questo genere sono state segnalate da 39 madri per un complesso di 45 casi di questo tipo.

Non riportiamo la suddivisione dei casi in base al numero di figli, come fatto in precedenza perché questi casi si sono prevalentemente verificati in occasione della nascita del primo figlio per i due terzi delle segnalazioni, e per il secondo figlio per il rimanente terzo.

Di maggiore interesse invece la suddivisione delle situazioni verificatisi.

Tab. 14 - *Cambiamenti nel rapporto di lavoro a causa della maternità*

Tipo di cambiamenti	Numero. di casi segnalati	Distribuzione %
-peggioramento del tipo di lavoro assegnato	18	40,0
-messa in cassa integrazione guad. con carattere discrimin.	2	4,5
-costretta a dimettersi	19	42,2
-licenziamento da parte della ditta	6	13,3

Mentre il dato della messa in cassa integrazione appare di entità modesta, diverso è il giudizio sulle situazioni che hanno costretto 19 lavoratrici a dimettersi, oppure che hanno determinato, per altre 18, un peggioramento delle condizioni di lavoro che poteva anche in questo caso sfociare nelle dimissioni. Il fatto poi che 6 lavoratrici siano state licenziate, pur in presenza di una legislazione molto garantista e con alti livelli di protezione per quanto riguarda le lavoratrici madri, è indicativo da un lato della complessità della situazione occupazionale e dall'altro dei problemi che le lavoratrici madri devono affrontare anche sul posto di lavoro.

6. Maternità e problemi organizzativi aziendali

La condizione di lavoratrice madre pone però anche problemi organizzativi ad una azienda.

Le assenze obbligatorie pre e post parto, le ore di allattamento, i congedi facoltativi, le ore di permesso, sono tutti diritti della lavoratrice madre, che necessitano di interventi da parte delle aziende in materia di organizzazione del lavoro. In questo senso abbiamo richiesto se l'assenza per maternità avesse determinato problemi alla organizzazione aziendale e di quale entità fossero tali problemi. Anche in questo caso ci troviamo di fronte a risposte soggettive, nel senso che sono le stesse lavoratrici che giudicano la difficoltà di problemi sorti. A questa domanda hanno risposto 122 madri, fornendo complessivamente 145 risposte, perché la domanda era riferita alla situazione creatasi in occasione della nascita di ogni figlio.

Nel complesso le risposte non hanno segnalato nessuna difficoltà nel 22,1% dei casi; difficoltà superabili nel 73,1%; e difficoltà invece gravi nel restante 4,8% dei casi. Occorre tenere conto, come già anticipato, che le risposte sono state date dalle interessate. Probabilmente tali risposte sarebbero state diverse se si interpellassero anche i dirigenti o i titolari delle imprese. Per le donne che hanno risposto, la situazione sembra non presentare problemi insormontabili.

Forse meccanismi più duttili in materia di sostituzione di personale per maternità, nel senso di permettere magari periodi di affiancamento fra chi deve sostituire e la donna che deve essere sostituita, o al momento del rientro al lavoro, se l'assenza si prolunga per una durata significativa, potrebbero se non eliminare, ridurre fortemente i casi di difficoltà superabili e rendere meno complessi quelli di difficoltà gravi.

Tab. 15 - *Problemi creati alla organizzazione aziendale a causa della maternità*

Difficoltà incontrate in occas. del	Problemi gravi	Inc.za. % risposte problemi gravi	Problemi irrisolv.	Inc.za. % risposte problemi irrisolv.	Nessun probl. particol.	Inc.za % risposte p nessun problema
1° figlio	5	5,9	63	74,1	17	20,0
2° figlio	2	4,8	31	73,8	9	21,4
3° figlio	0	0	9	64,3	5	35,7
4° figlio	0	0	2	66,7	1	33,3
5° figlio	0	0	1	100	0	0
Totale	7	4,8	106	73,1	32	22,1

Anche da un esame della situazione in relazione al numero dei figli non appaiono differenze né scostamenti sostanziali rispetto ai dati generali. La incidenza dei problemi gravi oscilla infatti fra il 5,9% ed il 4,8%, mentre quella relativa ai problemi risolvibili varia dal 74% circa, ignorando l'unico caso segnalato da una madre con 5 figli, al 64%; anche le percentuali delle situazioni che non hanno comportato nessun problema presentano valori fra il 20 e il 36% circa.

7. La ricerca del lavoro

La perdita del lavoro costituisce molto spesso un grave problema, economico, sociale e personale e la ricerca di una nuova occupazione è altrettanto problematica. Dai dati rilevati risulta che 112 donne hanno cercato una occupazione dopo la maternità. Per alcune la ricerca è avvenuta più di una volta, in relazione al numero di figli avuti. Complessivamente abbiamo accertato infatti 153 casi di ricerca di un lavoro dopo una gravidanza. Non abbiamo verificato le motivazioni che hanno portato a questa situazione, cioè se la ricerca di una occupazione avveniva per la prima volta o a seguito di dimissioni da una precedente occupazione o ancora se per cambiare occupazione.

Interessava invece sapere come il mercato del lavoro ha reagito di fronte alla ricerca di una occupazione da parte di una lavoratrice con figli piccoli. Una prima valutazione di carattere generale mostra una situazione non particolarmente difficile.

Come si può infatti riscontrare dalla tabella che segue oltre il 73% non ha incontrato nessuna difficoltà nella ricerca di una occupazione.

Tab. 16 - *Difficoltà incontrate nella ricerca di una occupazione*

Difficoltà incontrate in occasione del....	Nessuna difficoltà	Incid.za. % risposte nessuna difficoltà	Mi hanno fatto capire che non mi assum.causa maternità	Incid.za. % dei casi con difficoltà
1° figlio	59	70,24	25	28,76
2° figlio	36	75,00	12	25,00
3° figlio	15	78,95	4	21,05
4° figlio	2	100	0	0
5° figlio	-	-	0	0
Totale	112	73,20	41	26,80

La possibilità quindi di trovare una occupazione è risultata da queste risposte relativamente facile almeno nei tre quarti dei casi. Resta sempre un quarto abbondante dei casi nei quali la donna ha potuto constatare che la motivazione che impediva l'assunzione era la sua condizione di lavoratrice madre. I dati sono sicuramente influenzati dalla congiuntura economica e dalla particolare situazione del mercato del lavoro nella nostra provincia.

Gli alti tassi di occupazione femminile ed il suo estendersi in quasi tutti i settore produttivi hanno sicuramente ridotto, se non eliminato, i casi di discriminazione più rilevanti e favorito l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne con figli.

Le donne che hanno segnalato di avere incontrato difficoltà nel trovare lavoro, hanno poi, ad una domanda successiva, segnalato che hanno trovato una occupazione:

- in lavori dequalificati nel 17,2% dei casi;
- in lavori precari nel 72,4%:
- nel lavoro che si desiderava, ma dopo molto tempo, solo nel 10,4% dei casi.

Un ulteriore segnale quindi che le possibilità di lavoro, nella nostra provincia ci sono anche per le donne con figli piccoli, ma con molte possibilità di doversi adattare a lavori precari o dequalificati, prima di ritrovare una occupazione confacente alle proprie conoscenze e aspettative.

8. Abbandoni volontari del lavoro a causa della maternità

Sembrirebbe che il livello della protezione prevista dalle leggi in materia di tutela della lavoratrice madre fossero tali da escludere la perdita del posto di lavoro o anche la rinuncia volontaria. I dati del questionario invece mostrano una situazione notevolmente diversa. Complessivamente sono state 104 le donne che hanno dichiarato di avere abbandonato il lavoro dopo la nascita di un figlio. Non solo per alcune le occasioni di abbandono sono state più di una. Infatti per 6 donne ci sono stati due casi di abbandono, mentre per un'altra quattro e addirittura per una signora cinque casi di abbandono. Quattro invece complessivamente i casi di abbandono del lavoro da parte del padre. Di questi uno con tre abbandoni.

La situazione degli abbandoni del lavoro in relazione alla nascita del primo figlio o di quelli successive, ed inoltre la incidenza di tali abbandoni rispetto al numero delle madri occupate in occasione della nascita del figlio è riportata nella tabella che segue.

Tab. 17 - *Abbandoni volontari del lavoro*

Abbandono del lavoro in occasione del	Madri occupate	Madri che hanno abbandonato il lavoro	Incid.za % madri con abbandono del lavoro	Padri con abbandono del lavoro
1° figlio	303	75	24,8	3
2° figlio	189	26	13,8	1
3° figlio	58	11	19,0	2
4° figlio	15	2	13,3	
5° figlio	4	2	50,0	
Totale		116		6

p..s. Il totale degli abbandoni ha coinvolto, come chiarito in precedenza, 104 madri, e 4 padri.

I totali della tabella sono riferiti al numero delle volte che è stato abbandonato il lavoro.

I dati si commentano in larga misura da soli. Va' comunque segnalata la alta percentuale di abbandoni del lavoro in occasione del primo figlio. Si sarebbe portati a pensare che sia il numero di figli oltre il primo, che caricando la madre di impegni ulteriori, determini poi una maggiore richiesta di tempo e spazio da dedicare alla famiglia e quindi porti alla decisione di abbandonare magari temporaneamente il lavoro. I dati invece segnalano chiaramente che il livello più alto di abbandoni del lavoro avviene in occasione del primo figlio.

Tali abbandoni continuano poi anche a seguito della nascita di altri figli, però, se escludiamo il dato riferito alle poche famiglie presenti con cinque figli, la incidenza percentuale di tali scelte risulta in diminuzione.

Risalire alle molteplici e probabilmente complesse motivazioni che hanno portato tante donne, e qualche uomo, a questa scelta non era fra i compiti che ci eravamo proposti con questa ricerca.

Volevamo verificare una situazione, e questa è emersa in tutta la sua dimensione. Di fronte a questi dati sarebbe quindi opportuno indagare più a fondo per comprendere le motivazioni ed i problemi che hanno portato a queste decisioni. Con il questionario abbiamo accertato a che età è avvenuto l'abbandono del lavoro. Come riportato nella tabella oltre il 61% degli abbandoni è avvenuto quando il bambino aveva fra 1 e 4 anni, con una netta prevalenza, oltre il 43% dei casi, quando il figlio era compreso fra 1 e 2 anni. Da rilevare ancora che l'abbandono del lavoro entro il primo anno di vita del bimbo ha coinvolto il 32% delle madri che hanno preso questa decisione. Le medie inoltre segnalano che nel caso degli abbandoni del lavoro quando i figli avevano fra 1 e 2 anni, questo è avvenuto poco dopo il compimento del primo anno di vita. Infatti la media delle età dei bimbi in questo caso è un anno e 4 mesi. Nei casi dai tre ai quattro anni la media dell'età del bimbo al momento dell'abbandono del lavoro da parte della madre è stata di tre anni e tre mesi.

Tab. 18 - *Età dei figli in occasione dell'abbandono del lavoro da parte della madre*

La madre ha abbandonato il lavoro quando il figlio aveva:	Incidenza % sul totale abbandoni
meno di 4 mesi	20,8
fra i quattro e gli 11 mesi	11,2
da 1 a 2 anni	43,1
da 3 a 4 anni	18,1
da 5 a 6 anni	2,6
oltre i 7 anni	4,2

Per quanto riguarda i padri, pur tenendo conto del numero limitato di casi di abbandono, questi sono avvenuti per un terzo quando i figli avevano fra 4 e 11 mesi, per un altro terzo quando i figli avevano fra 1 e 2 anni. I restanti casi si sono divisi fra i tre ed i 6 anni.

Abbiamo sottoposto nel questionario anche una domanda relativa alle motivazioni che hanno portato all'abbandono volontario del lavoro. Ovviamente la casistica delle risposte possibile era molto limitata. Ci interessava infatti capire fondamentalmente se tale abbandono era avvenuto a seguito della impossibilità di avere orari tali da poter conciliare gli impegni della famiglia con quelli del lavoro oppure se le motivazioni più personali in questo caso erano state altre.

A questa domanda che tentava di entrare, anche se non in modo dettagliato, su questioni ritenute più private e quindi meno esprimibili non tutte le 104 donne che hanno dichiarato di avere abbandonato il lavoro hanno dato una risposta. Le risposte sono infatti state 93.

Tab. - 19 *Motivazioni che hanno determinato l'abbandono del lavoro da parte della madre*

La madre ha abbandonato il lavoro perché:	N. di casi	Incid.za % sul totale
non ha ottenuto sufficienti permessi o aspettative	6	6,4

non ha ottenuto una riduzione degli orari di lavoro	21	22,6
è stata una scelta personale	66	71,0
Totale	93	100,0

Nel caso dei padri invece la prevalenza delle motivazioni (oltre i due terzi) che hanno portato all'abbandono del lavoro è stata indicata nella mancata riduzione dell'orario di lavoro e negli insufficienti permessi.

Fra le tante motivazioni che possono portare una donna con un figlio piccolo ad abbandonare il lavoro, un peso significativo riveste sicuramente quella relativa alla mancanza di collaborazioni a livello familiare tali da permettere di conciliare il lavoro sul mercato e le esigenze di mamma.

Abbiamo incrociato i dati relativi alle donne che hanno dichiarato di avere abbandonato il lavoro con i livelli di collaborazione disponibile, come sono stati individuati e analizzati in altra parte della ricerca. La situazione che ne è venuta fuori, evidenziata nella tabella che riportiamo sotto, segnala senza dubbio il rapporto che esiste fra la mancanza, o la insufficienza di collaborazioni e la decisione di abbandonare il lavoro.

Tab. 20 - *Abbandoni volontari del lavoro e livelli di collaborazione*

Abband. del lavoro in occas.. del....	Madri che hanno abbandonato il lavoro	Classi di collaborazione							
		1		2		3		4	
		n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
1° figlio	75	46	61,3	14	18,7	7	9,3	8	10,7
2° figlio	26	17	65,4	3	11,5	5	19,2	1	3,9
3° figlio	11	5	45,4	3	27,3	2	18,2	1	9,1
4° figlio	2	1	50,0	1	50,0				
5° figlio	2	1	50,0	1	50,0				
Totale	116	70	60,3	22	19,0	14	12,1	10	8,6

p.s. Per le classi di collaborazioni rimandiamo al capitolo sugli indici di collaborazione.

La lettura dei dati segnala una situazione in base alla quale il 60% delle madri che hanno abbandonato volontariamente il lavoro non disponeva di nessuna collaborazione; mentre un altro 19% poteva contare su collaborazioni insufficienti. Solo il 12 % poteva disporre di collaborazioni sufficienti, mentre quasi il 9% aveva a disposizione collaborazioni in abbondanza.

Mentre nei primi casi sembra concretamente ipotizzabile che l'abbandono volontario del lavoro sia dovuto anche, probabilmente non solo, alla assoluta mancanza di collaborazioni, situazione che ha portato la madre a decidere di dimettersi dal lavoro, negli altri casi invece le motivazioni che hanno portato a tale scelta non dipendono necessariamente dal problema della disponibilità di collaborazioni. Dopo avere abbandonato volontariamente il lavoro per seguire i figli, la decisione, una volta superate le motivazioni che avevano portato a tale scelta, di tornare ad un lavoro, comporta qualche problema. 63 donne che hanno dichiarato di avere abbandonato il lavoro per seguire i figli, hanno, dopo un periodo più o meno lungo, deciso di ripresentarsi sul mercato del lavoro per la ricerca di una occupazione.

Nel 71% dei casi hanno trovato una occupazione corrispondente alla propria qualificazione, solo nel 29% invece hanno dovuto adeguarsi a quanto offriva in quel momento il mercato del lavoro, accettando anche lavori dequalificati.

Mentre questo aspetto relativo alla qualità del lavoro presenta dati interessanti, paiono più contrastanti le dichiarazioni circa il tipo di occupazione trovata.

Tab. 21 - *Tipo di occupazione trovata dopo l'abbandono volontario del lavoro*

Tipo di occupazione	N. di casi	Incidenza % sul totale
lavori saltuari o precari	18	28,6
lavoro a tempo parziale	18	28,6
lavoro a tempo determinato	8	12,6
lavoro regolare a tempo pieno	19	30,2

Totale	63	100
---------------	-----------	------------

Da segnalare come oltre il 28% abbia trovato solo occasioni occupazionali di tipo saltuario o precario. A questo, anche se valutato diversamente, va comunque aggiunto un altro 13% circa, che ha trovato occasione di lavoro a tempo determinato.

Oltre il 40% quindi ha trovato lavoro ma ha dovuto accontentarsi o di una occupazione saltuaria oppure a tempo determinato. A fronte di questa situazione troviamo invece il 58% che ha trovato una occupazione più stabile, anche se con un rapporto a part time.

Vediamo infine quanto tempo è stato necessario per trovare una occupazione una volta deciso di rientrare nel mercato del lavoro. Nel 31% dei casi la ricerca di una occupazione si è risolta positivamente nei primi tre mesi. Per un altro 22% sono stati necessari da 4 a 6 mesi di ricerca.

Infine le situazioni più difficili: per il 20% il tempo passato a cercare una occupazione è variato fra i 6 mesi e l'anno; mentre per oltre il 27% è stato necessario da uno a due anni.

9. La formazione come aiuto per la ricerca di un'occupazione

Dalle risposte fornite non pare proprio che la formazione, o l'aggiornamento professionale, abbia svolto un ruolo significativo nella ricerca della occupazione per le donne che hanno deciso di rientrare nel mercato del lavoro.

Infatti il 78% dichiara di non avere frequentato nessun corso di formazione come aiuto o supporto per la ricerca del lavoro. Il restante 22% si divide fra un 9% che ha frequentato corsi di formazione gratuiti, finanziati con ogni probabilità nell'ambito dei programmi regionali o locali di formazione professionale, ed un 13% che dichiara invece di avere frequentato attività formative a pagamento.

Circa la utilità della formazione ai fini della ricerca e dell'ottenimento di un posto di lavoro le risposte fornite, pur in presenza di un campione ridotto sono state le seguenti:

- la formazione è stata:	molto utile	37,5%
	abbastanza utile	25,0%
	poco utile	12,5%
	non è servita	25,0%

Il campione limitato non permette sicuramente di trarre delle conclusioni, però una percentuale superiore al 37% di risposte che considerano la esperienza formativa fatta come non significativa per favorire la ricerca di una occupazione dovrebbe fare valutare meglio l'offerta formativa esistente.