

Fonte: Secondowelfare/PRIVATI / Aziende

Maternità e lavoro in Italia: capire il problema per trovare le soluzioni

Il recente rapporto Istat dipinge una situazione ancora critica. Quali soluzioni possono emergere dalle esperienze “sul campo”?

di Giulia Mallone

16 febbraio 2015



Poco più della metà delle mamme italiane lavora. E le altre? Non lo facevano già prima della gravidanza, oppure hanno perso o dovuto lasciare il lavoro dopo la nascita del figlio. Un problema che riguarda le donne nel nostro Paese, ancora di più se con bassa istruzione, residenti al Sud e di origine straniera. Quali soluzioni nascono nei territori?

Il problema

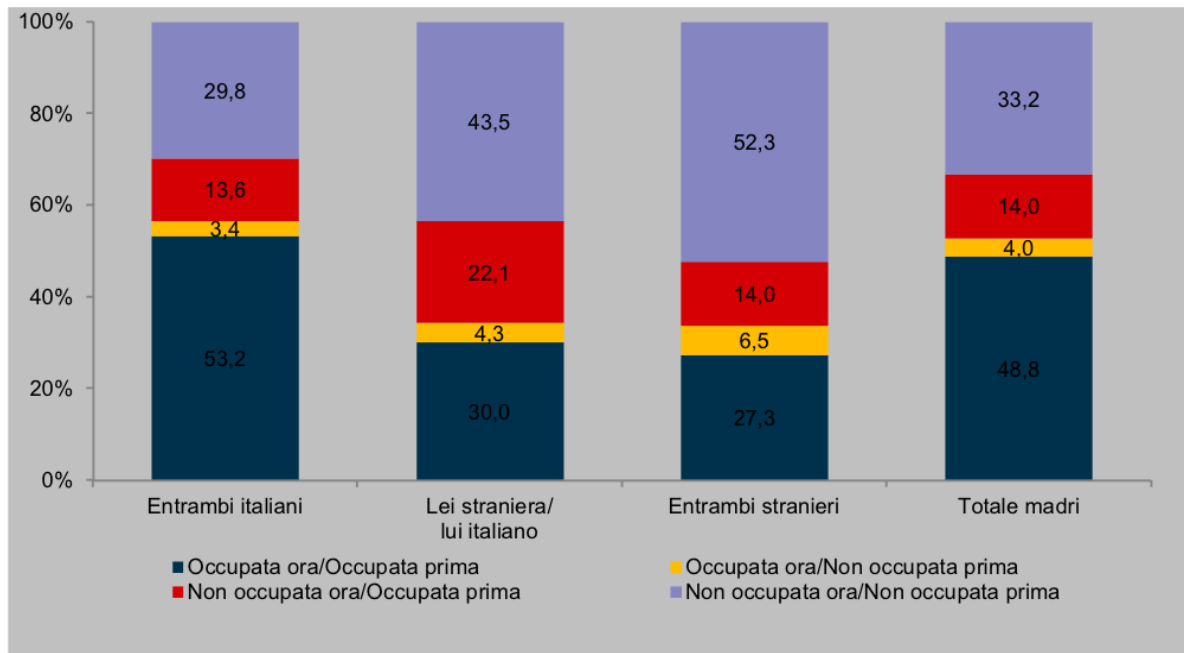
Le madri e il mondo del lavoro

Quasi il 53% delle mamme italiane lavora. Una percentuale che sale al 57,8% tra le donne al primo figlio e scende al 39% di quelle con tre o più figli: segno che la maternità costa, e se lasciare il lavoro al primo figlio non sempre conviene, diventa quasi una scelta obbligata quando il costo dei servizi – asilo e babysitter – inizia a salire. Certo, le scelte professionali delle mamme sono influenzate anche da età, grado di istruzione e tipo di coppia. E' questo il disegno che emerge dal recente approfondimento dell'Istat “Avere figli in Italia negli anni 2000”, realizzato a partire dalle indagini campionarie sulle nascite e le madri condotte nel 2002, 2005 e 2012.

Il 14% delle lavoratrici che sono diventate madri nel biennio 2009/2010 ha smesso di lavorare dopo la gravidanza. Percentuale che però - come mostrano le figure 1 e 2 - varia a seconda della nazionalità dei genitori, dell'area di residenza e del numero totale di figli. Tra le coppie italiane il numero delle mamme che lascia o perde il lavoro dopo la nascita del figlio scende leggermente, al 13,6%. Una percentuale che arriva invece al 22% nel caso in cui la mamma è straniera e il papà italiano. Un dato che potrebbe ingannare è quello relativo alle coppie di stranieri- in cui “solo” il 14% delle mamme smette di lavorare dopo la nascita del figlio – che sconta invece il fatto

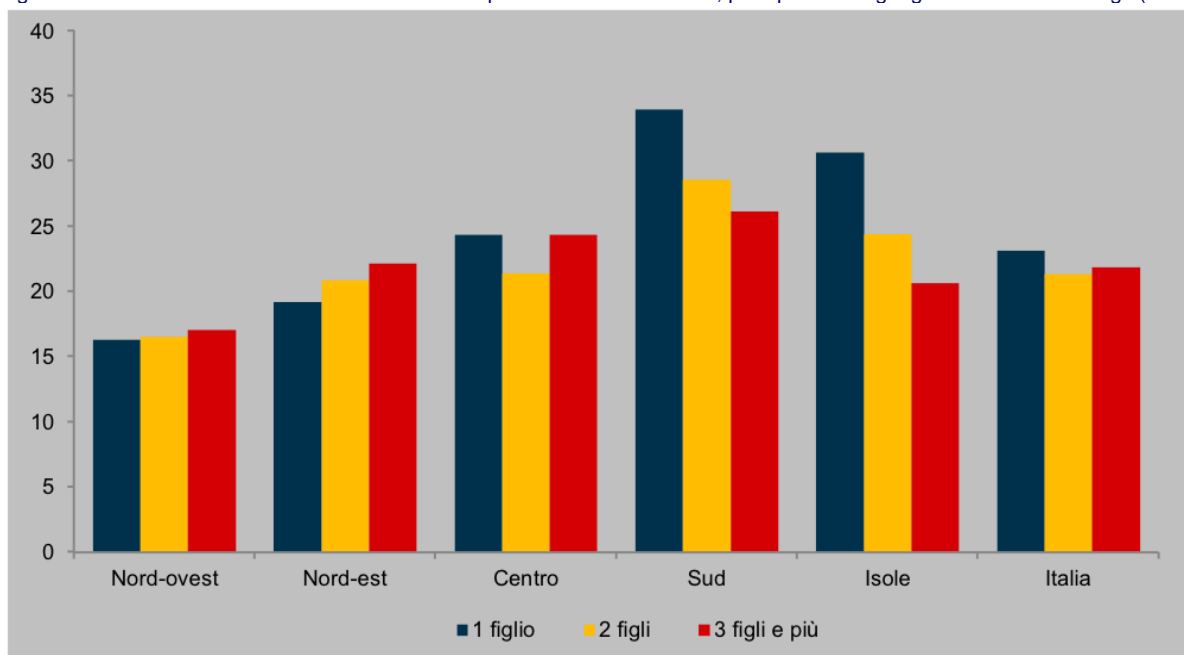
che nel caso di entrambi i genitori stranieri il 52% delle donne non erano occupate neanche prima della gravidanza. Per quanto riguarda invece la residenza, “le differenze territoriali – scrive l’Istat - evidenziano il persistere nel Mezzogiorno di un modello più “tradizionale”, che vede le donne uscire dal mercato del lavoro soprattutto al primo figlio. Al Nord e al Centro, invece, le uscite sono direttamente in relazione con il numero dei figli”.

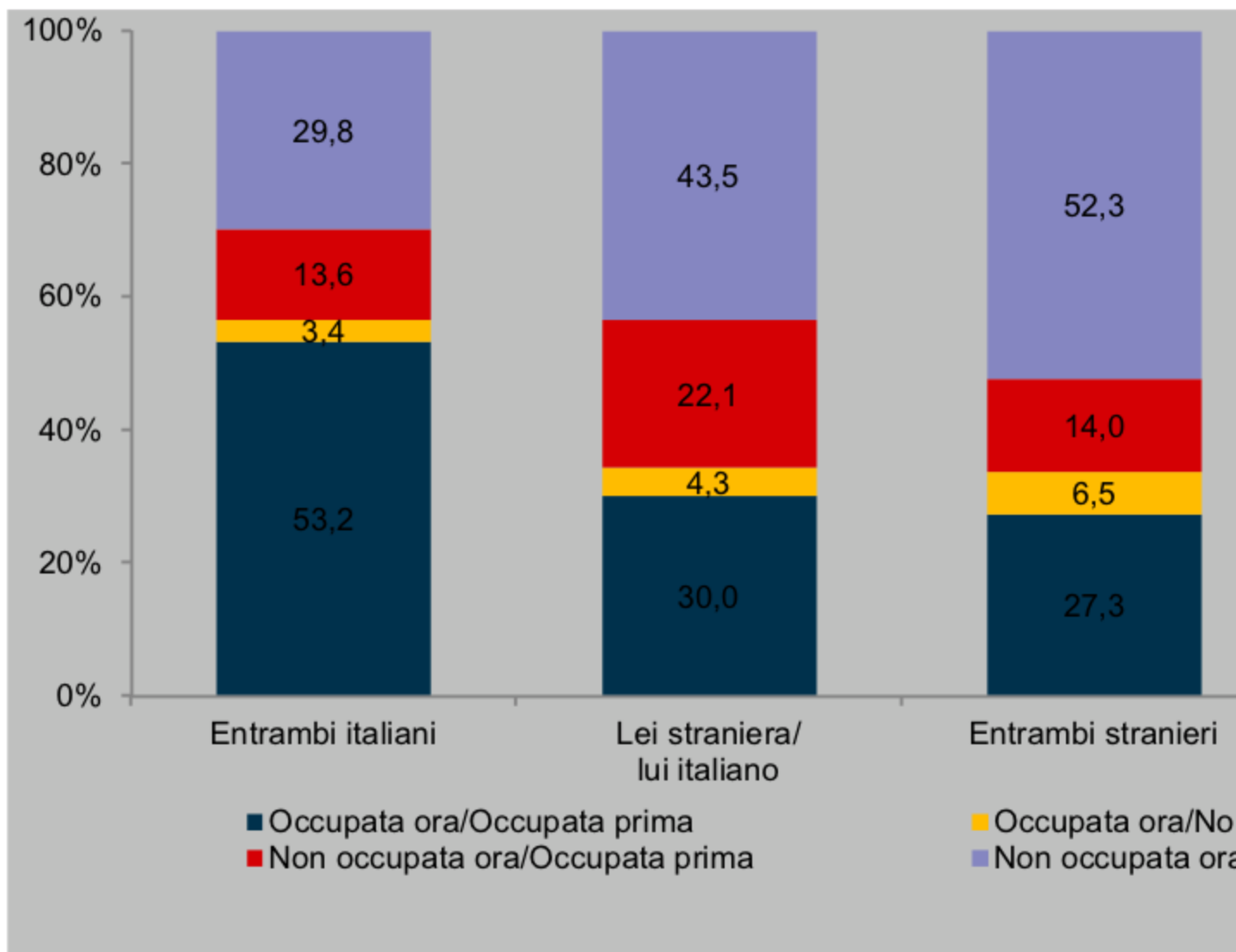
Figura 1. La variazione nella condizione professionale delle madri di nati nel 2009/2010 prima e dopo la nascita del figlio (anno 2012)



Fonte: Rapporto ISTAT “Avere figli in Italia negli anni 2000”, p. 25.

Figura 2. Le madri di nati nel 2009/2010 che hanno perso o lasciato il lavoro, per ripartizione geografica e numero di figli (anno 2012)



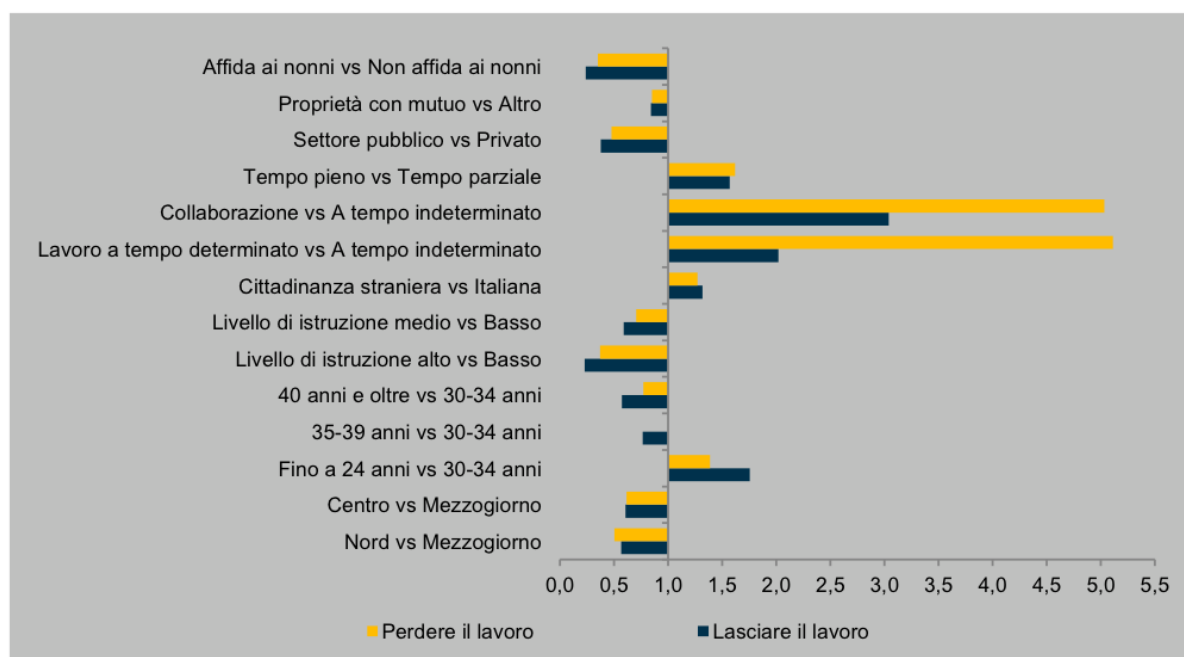


Fonte: Rapporto ISTAT "Avere figli in Italia negli anni 2000", p. 27.

Considerando la condizione professionale del partner, una percentuale più alta di donne perde o lascia il lavoro proprio in presenza di un compagno non occupato e quindi in una situazione familiare di maggiore vulnerabilità economica. Lo status professionale sembra essere inversamente correlato all'uscita dal mercato del lavoro: più alta la posizione ricoperta dal partner, più bassa la percentuale di donne che lasciano o perdono il lavoro.

Infine, il rapporto individua i fattori che influenzano l'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme. Come mostra la figura 3, le donne con elevato grado di istruzione, residenti al Nord e che hanno la possibilità di affidare i figli ai nonni sono le più propense a non lasciare il posto di lavoro mentre – come del resto prevedibile - il tipo di contratto di lavoro è ciò che incide in maniera più significativa sul rischio di perdere il lavoro a seguito della gravidanza. Le donne impiegate con contratti a tempo determinato e di collaborazione sono le più a rischio di rimanere disoccupate.

Figura 3. I risultati dei due modelli di regressione del Rapporto Istat: i fattori che incidono positivamente e negativamente sull'eventualità di perdere e lasciare il lavoro



Fonte: Rapporto ISTAT "Avere figli in Italia negli anni 2000", p. 30.

I bisogni di conciliazione vita-lavoro

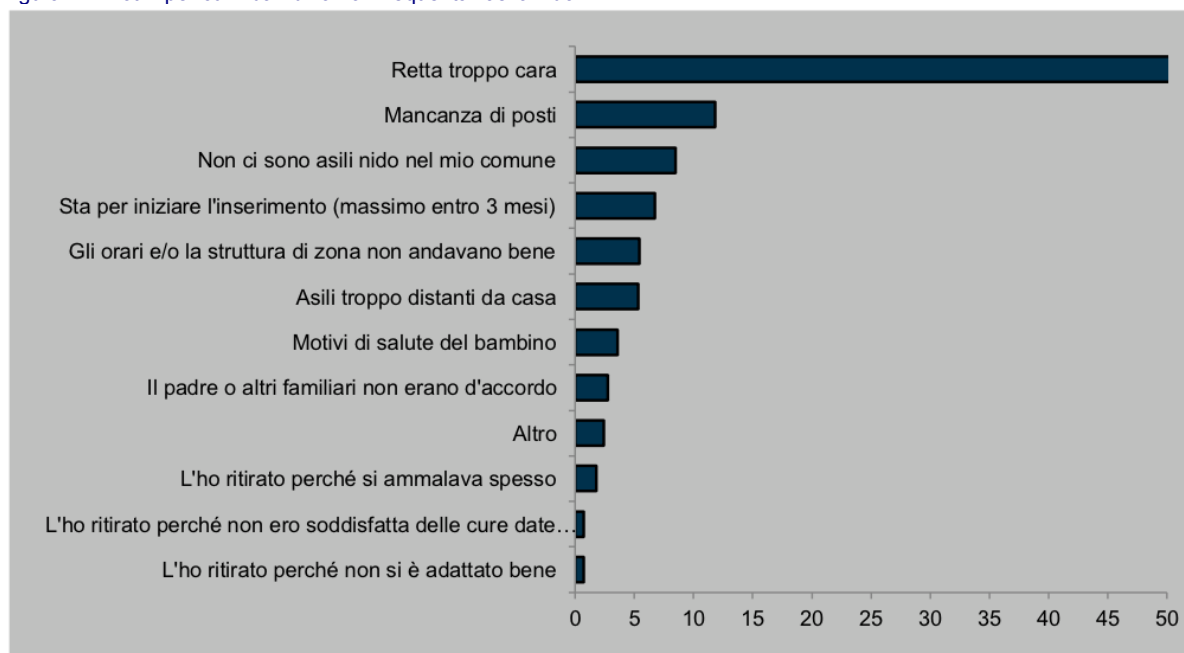
Ben il 42,7% delle madri che lavorano ha dichiarato di avere problemi a conciliare gli impegni familiari con il lavoro. Questa percentuale sale tra le lavoratrici a tempo pieno, in particolare tra coloro che svolgono lavoro a turni e non beneficiano di strumenti di flessibilità oraria. Come mostra chiaramente la tabella 1, le uniche strategie possibili per le donne italiane sono l'affidarsi ai nonni e l'iscrizione dei figli all'asilo: la seconda è più utilizzata al Centro-Nord, mentre nel Mezzogiorno prevalgono soluzioni più "informali" come affidare i figli ai familiari o a baby-sitter, colf e badanti. Una scelta generalmente dettata – come si evince dalla figura 4 – dalle rette troppo care (per il 50,2% delle madri) ma anche dalla scarsità dell'offerta sul territorio. Se al Centro-Nord si tratta di mancanza di posti disponibili, al Sud si riscontra più spesso l'assenza delle strutture. Se è dunque vero che il nostro Paese presenta una carenza strutturale di servizi a supporto della genitorialità, l'aspetto economico non è certo da sottovalutare rispetto alla decisione di lasciare il lavoro per occuparsi dei figli a tempo pieno.

Tabella 1. Le persone e i servizi che si occupano della cura dei figli delle lavoratrici

CARATTE- RISTICHE DELLA MADRE	Persone o servizi						Totale
	Compagno/ Marito/Padre	I nonni	Altri familiari	Baby sitter/ Colf/Badante	Asilo nido	Altro	
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA							
Nord	2,9	52,1	2,0	3,9	38,2	0,9	100,0
Centro	3,9	47,5	2,5	4,0	41,7	0,5	100,0
Mezzogiorno	3,7	53,2	3,7	5,1	33,7	0,6	100,0
TIPOLOGIA DI COPPIA (b)							
Entrambi italiani	2,9	54,4	2,1	4,2	35,8	0,6	100,0
Lei straniera/lui italiano	4,6	45,4	-	4,2	45,8	0,2	100,0
Entrambi stranieri	9,2	17,7	8,4	5,1	56,0	3,6	100,0
Totale (c)	3,3	51,4	2,5	4,2	37,8	0,8	100,0

Fonte: Rapporto ISTAT "Avere figli in Italia negli anni 2000", p. 41.

Figura 4. I motivi per cui il bambino non frequenta l'asilo nido



Fonte: Rapporto ISTAT "Avere figli in Italia negli anni 2000", p. 44.

Le possibili soluzioni

I dati Istat ci consegnano uno spaccato complesso: una società in rapido cambiamento non solo per la riduzione della natalità ma anche per la rapida emersione di nuovi bisogni derivanti da profondi mutamenti sociali, relazionali e del mondo del lavoro. Le donne - sia italiane che straniere - si trovano oggi più di prima a crescere i figli da sole e a farlo nonostante la necessità di continuare a lavorare, con ripercussioni significative sulla gestione economica e organizzativa della famiglia. Nonostante la crescente partecipazione al mercato del lavoro, nel 2012 più del 22% delle donne impiegate prima della maternità aveva lasciato o perso il lavoro a due anni dalla nascita del figlio. Tra quelle che lavoravano, circa il 43% dichiarava di avere problemi di conciliazione vita-lavoro.

E' proprio in questo contesto che sempre più spesso si sviluppano nuove soluzioni "dal basso", nate a partire dalle esigenze quotidiane e ideate proprio dalle persone che sperimentano in prima persona i problemi. Una di queste è Piano C, realtà Milanese nata nel 2012 e ormai articolata in numerosi percorsi all'insegna della valorizzazione della maternità come risorsa e stimolo anziché ostacolo alla realizzazione professionale: dallo spazio di coworking con servizi per le mamme ai corsi di formazione e orientamento per le donne che vogliono entrare – o rientrare – nel mondo del lavoro.

Ultima iniziativa in ordine di tempo è stata la presentazione dei risultati della prima sperimentazione del percorso C to Work, lo scorso 4 febbraio presso l'Urban Center del Comune di Milano. Il progetto, realizzato con il supporto dell'azienda Cisco Italia, ha consentito di "testare" il percorso di orientamento e reinserimento lavorativo su tre partecipanti che nel corso dei mesi hanno sviluppato alcune proposte per aziende e pubbliche amministrazioni in tema di smartworking. Le idee di smartworking presentate si sono concentrate sui diversi aspetti della questione: la diffusione della cultura in azienda, la predisposizione degli spazi e il miglior utilizzo delle strutture, la sensibilizzazione già all'interno delle scuole, la realizzazione di servizi a supporto di aziende e persone interessate a soluzioni di smartworking, lo sfruttamento delle possibilità fornite dalla normativa fiscale e lo sviluppo dello "smartworking di quartiere".

Questa ultima idea, particolarmente apprezzata dall'Assessore alle Politiche per il lavoro, Sviluppo economico, Università e ricerca del Comune di Milano Cristina Tajani, prevede la realizzazione a livello locale di una sorta di "ufficio diffuso" capillarmente presente sul territorio con diverse sedi, così da declinare l'idea di coworking in una logica di quartiere e allo stesso tempo favorire lo sviluppo economico, sociale e relazionale delle aree coinvolte. Un obiettivo, quello di "rivitalizzare" la città partendo proprio dalle sue periferie grazie alla nascita di luoghi di aggregazione, formazione e sviluppo professionale e imprenditoriale, che l'amministrazione milanese porta avanti da tempo attraverso un "puzzle" di iniziative, dall'accREDITamento e co-finanziamento degli spazi di coworking alla recente pubblicazione della seconda edizione del bando FabriQ per il sostegno allo sviluppo di progetti imprenditoriali nel campo dell'innovazione sociale, fino alla prossima inaugurazione dei nuovi spazi dell'Area ex-Ansaldo di via Tortona e, naturalmente, la seconda edizione della Giornata del Lavoro Agile prevista per il 25 marzo 2015.

La prima edizione di C to Work, cui hanno partecipato tre donne di età diverse e con situazioni professionali e familiari eterogenee, ha consentito di sperimentare il nuovo modello di percorso di gruppo per “ripensare alla propria identità professionale” dedicato a tutte le persone che vogliono entrare e rientrare nel mondo del lavoro, o che sono già inserite ma desiderano cambiare e migliorare la propria condizione professionale. C to Work ha però anche portato – nella speranza che a livello nazionale si passi presto dalla ormai datata proposta delle deputate Alessia Mosca, Barbara Saltamartini e Irene Tinagli a una vera e propria legge per la disciplina dello smartworking - alla stesura e alla presentazione pubblica di proposte concrete per l'introduzione di soluzioni di smartworking, e ha persino avviato – assicura l'A.D. di Cisco Italia Agostino Santoni – una preziosa riflessione interna circa le pratiche di conciliazione e flessibilità già presenti in azienda e applicate quotidianamente “senza pensarci”, e circa le possibilità di sviluppo e di diffusione di una nuova cultura del lavoro. Una cultura che riesca a diffondersi anche in altre zone del Paese e tra le PMI che – come ha spiegato Edgarda Fiorini, Presidente Donne Impresa Confartigianato - hanno il problema di non riuscire a diffondere e “mettere in rete” le buone prassi che spesso attuano quotidianamente.