

*UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA*

**FACOLTÀ DI SCIENZE STATISTICHE**

Corso di Laurea Specialistica in  
**SCIENZE STATISTICHE, ECONOMICHE, FINANZIARIE ED AZIENDALI**

**TESI DI LAUREA**

**LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DELLE  
NEO-MADRI NELLA RILEVAZIONE CONTINUA DELLE  
FORZE DI LAVORO**

Relatore: Prof. ADRIANO PAGGIARO

Laureanda: ATIKA AZIZI

ANNO ACCADEMICO 2008 - 2009

# Indice

---

<b>Capitolo 1. Introduzione</b>	<b>1</b>
<b>Capitolo 2. Donne, maternità e lavoro: tra vincoli e strategie di conciliazione</b>	<b>5</b>
2.1 Conciliazione: la rilevanza sociale del problema	7
2.2 Strategie e politiche di conciliazione	9
2.3 Le politiche italiane di conciliazione	12
2.3.1 I congedi parentali	13
2.3.2 Servizi di cura per l'infanzia	14
2.3.3 Flessibilità nell'organizzazione del lavoro	15
<b>Capitolo 3. Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro</b>	<b>18</b>
3.1 Piano di campionamento	20
3.1.1 Primo stadio: i comuni	21
3.1.2 Secondo stadio: le famiglie	21
3.2 Le tecniche di rilevazione	23
3.3 Struttura del questionario	25
3.3.1 La condizione occupazionale delle neo-mamme	27
<b>Capitolo 4. Un campione longitudinale di neo-madri</b>	<b>30</b>
4.1 Famiglie di interesse	31
4.2 Madri potenziali: abbinamenti longitudinali	34
4.3 Variabili di interesse	36
4.4 La condizione occupazionale delle neo-madri	38

<b>Capitolo 5. Ricostruzione delle storie lavorative</b>	<b>42</b>
5.1 Periodi di osservazione e modalità di ricostruzione	42
5.1.1 Situazione lavorativa: periodi a confronto	43
5.2 Analisi longitudinale	48
5.2.1 Le neo-mamme occupate: lavorano sempre o smettono?	52
5.2.2 Le neomadri che “non lavorano mai”: potenziali forze di lavoro	54
5.3 Considerazioni conclusive e possibili sviluppi	57
<b>Bibliografia</b>	<b>60</b>

# CAPITOLO 1

## Introduzione

Per comprendere meglio il fenomeno della maternità in Italia, caratterizzato da un'organizzazione del lavoro ancora troppo rigida in termini di conciliazione tra lavoro e famiglia, è importante svolgere un'analisi longitudinale della condizione occupazionale delle neo-madri.

A tale scopo sono stati utilizzati i dati raccolti dalla nuova Rilevazione Continua delle Forze Lavoro (RCFL) condotta dall'Istat. La RCFL, principale fonte statistica sul mercato del lavoro italiano, presenta rispetto alla precedente Rilevazione Trimestrale delle Forze Lavoro (RTFL) novità importanti per poter svolgere questo tipo di analisi, in quanto la struttura dell'indagine pone maggiore attenzione alla possibilità di ottenere dati di tipo longitudinale ed i questionari sono maggiormente attenti alle relazioni fra condizione occupazionale e carichi familiari.

I dati RCFL a nostra disposizione, a partire dal primo trimestre 2004 e fino al quarto trimestre del 2007, ci permettono di ottenere 11 campioni longitudinali, ciascuno composto da  $n$  famiglie, osservate in quattro occasioni differenti. E' a partire dall'accurata e attenta selezione dei soggetti di nostro interesse che siamo giunti ad ottenere un dataset contenente informazioni sia di carattere soggettivo che oggettivo per fornire opportunità conoscitive su un segmento di popolazione di grande interesse per lo sviluppo del mercato del lavoro italiano.

Il nostro intento in questo lavoro è principalmente quello di indagare e conoscere, attraverso la ricostruzione delle storie lavorative, la condizione occupazionale delle neo-madri e, successivamente, fornire strumenti adeguati per poter conoscere le caratteristiche intrinseche di quelle che fanno scelte differenti nella loro vita.

Il secondo capitolo, di carattere generale, presenta la situazione storica e attuale delle donne nel svolgere il loro triplice ruolo di mogli, madri e lavoratrici. La diversa condizione della donna nel mercato del lavoro, infatti, è tuttora una problematica attuale, purtroppo minimizzata e ben lontana dall'esser risolta. Molti autori hanno dedicato le loro ricerche a questo interessante fenomeno della popolazione. In particolare, la loro attenzione si concentra sul fenomeno della conciliazione, viste le attuali inadeguate politiche a sostegno della famiglia. La conciliazione assume un significato e un valore ben più ampi e importanti, propri di una questione che attraversa e condiziona molteplici aspetti di un contesto complesso, fatto di trasformazioni economiche, culturali, sociali e demografiche.

Il terzo capitolo viene dedicato alla fonte principale da cui attingiamo le informazioni per poter ricostruire le storie occupazionali delle neo-madri. Infatti, dopo aver delineato i concetti chiave della RCFL rispetto alla precedente RTFL, viene illustrato il piano di campionamento: dalla selezione dei comuni all'estrazione delle famiglie dalle liste anagrafiche. Successivamente si illustrano le tecniche di rilevazione dei dati, più sofisticate e meno costose e gestite direttamente dall'Istat. Infine, viene mostrata la struttura del questionario e, ai fini del nostro studio, si definiscono i due fondamentali concetti di "occupata" e "non occupata" che saranno utilizzati per poter ricostruire la storia lavorativa di ciascuna madre.

Il quarto capitolo descrive il lavoro svolto per poter giungere al campione finale composto da sole madri di nostro interesse: dall'individuazione dei campioni longitudinali alle famiglie potenziali, da cui viene poi individuata la neo-madre di interesse. I diversi passaggi hanno richiesto un attento lavoro di selezione sia per individuare la famiglia di potenziale interesse all'interno di ciascun campione longitudinale sia la donna potenziale madre del bambino appena nato all'interno della famiglia. Si procede infine ad una prima analisi descrittiva delle caratteristiche delle neo-madri appena individuate.

Nell'ultimo capitolo viene illustrata la ricostruzione delle storie lavorative. Ricostruire la storia di ciascuna madre significa seguire il suo percorso occupazionale per tutto il periodo di nostro studio: dalla prima intervista dell'indagine, in cui le madri sono tenute a rispondere anche a domande di tipo retrospettivo relativamente all'anno precedente, alla quarta occasione d'indagine. Il nostro intento in questo capitolo è quello di mostrare, in una prima fase, quali sono state le scelte e le modalità che ci hanno consentito di ricostruire la storia lavorativa di ciascuna madre. Da questa ricostruzione si giunge poi ad individuare delle cosiddette “*categorie*” di neo-madri, descrivendo “chi sono” le donne che fanno scelte lavorative differenti.

Nella parte conclusiva del lavoro, vengono riportati i risultati e commenti relativamente all'analisi effettuata sulle decisioni occupazionali delle madri.

In particolare, l'attenzione è stata focalizzata, in un primo momento, sulle madri “occupate”, in cui siamo andati ad analizzare le caratteristiche intrinseche sia delle neo-mamme che continuano a lavorare sia quelle che abbandonano il lavoro dopo un anno di distanza dalla nascita del figlio.

In un secondo momento, l'attenzione viene rivolta alle neo-madri “non occupate” sia nel primo periodo d'indagine sia nel secondo. In questa seconda fase, alle madri viene chiesto, considerando l'ultima intervista dell'indagine, ossia a un anno di distanza dalla nascita del figlio, se stanno attivamente cercando lavoro, con l'obiettivo di capire se le madri che hanno già svolto un'attività in passato abbandonano solo provvisoriamente o definitivamente il mercato del lavoro.

Dal risultato ottenuto, segue un'analisi per cogliere eventuali differenze strutturali tra le madri che hanno dichiarato di cercare attivamente un lavoro, le cosiddette neo-mamme “potenziali lavoratrici”, e quelle che invece dichiarano di non cercare alcun lavoro, le “non lavoratrici”.

A tal fine, sia per le neo-madri “occupate” che per le neo-madri “non occupate” abbiamo analizzato: il titolo di studio, elemento fondamentale per l'accesso al mondo del lavoro, mantenimento del lavoro, la posticipazione della maternità (tipico delle

donne con medio-elevati livelli d'istruzione); la dimensione familiare, essenziale per comprendere i fenomeni di partecipazione al lavoro e di fecondità; l'età, fondamentale per descrivere le strutture di età delle madri che decidono di lavorare, abbandonare, o non lavorare mai; la tipologia di lavoro (dipendente - indipendente), essenziale per comprendere meglio il fenomeno dell'abbandono del proprio posto di lavoro dopo la nascita del figlio; infine, la distribuzione geografica per verificare se i profili delle neo-madri che si delineano risentono, e in che modo, della distribuzione territoriale che, per motivi economici e culturali, influenza sia i comportamenti riproduttivi, sia il livello d'istruzione e l'accesso al mercato del lavoro.

Infine, ci siamo soffermati per stabilire quali potrebbero essere i possibili sviluppi del nostro studio.

## **CAPITOLO 2**

### **Donne, maternità e lavoro: tra vincoli e strategie di conciliazione**

Lavoro e figli, due diritti sacrosanti, ma quando a volerli è una donna, da diritti diventano quasi un problema. Conciliare le due cose, infatti, è spesso molto difficile.

Sono cambiati i valori e soprattutto gli stili di vita delle donne. La separazione tra sessualità e procreazione ha dato alle donne la possibilità di gestire e organizzare, diversamente dal passato, la propria vita; il numero di matrimoni si è abbassato, e l'evento stesso si è posticipato; anche il tasso di fecondità è diminuito e la nascita del primo figlio avviene in età più avanzata. Va notato, però, che la posticipazione della nascita dei figli non è sempre frutto di una libera scelta e specchio della conquista di una maternità consapevole. In realtà, invece, nasconde spesso una perdurante mancanza di autonomia nelle scelte delle donne, che si trovano costrette a rinviare o, persino, a rinunciare ad una maternità desiderata. Come sottolineano Carmignani e Pruna (1991): “ Se in passato si rinunciava spesso al lavoro per la maternità oggi comincia ad accadere il contrario”.

L'intrecciarsi ed influenzarsi di questi ed altri fattori insieme, ha condizionato positivamente l'ingresso, la presenza e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Però, nonostante il miglioramento delle condizioni e opportunità lavorative femminili, le disuguaglianze di genere nella partecipazione al lavoro sono ancora presenti nella nostra società per profonde cause strutturali e culturali.

Le donne continuano, infatti, ad entrare nel mondo del lavoro come agenti sociali subordinati, poiché la loro posizione subordinata all'interno della famiglia e della società nel suo complesso, precede quella lavorativa.



Le lavoratrici partono, fin dall'inizio, da una situazione svantaggiata, e si trovano a competere ad armi impari con i colleghi, che godono di più tempo a disposizione e, generalmente, non sono vincolati, né fisicamente né psicologicamente, dalle responsabilità nella cura quotidiana della famiglia.

L'ineguale strutturazione del lavoro di cura, e il conseguente minor tempo libero a disposizione delle donne, le penalizza anche dal punto di vista della progressione di carriera, poiché limita la loro possibilità di formazione professionale e di aggiornamento continuo.

La mancanza di tempo libero, inoltre, rende più difficoltoso intessere quelle reti di relazioni informali che sono invece indispensabili per la propria visibilità e carriera. A tutto ciò si aggiungono una struttura e un sistema organizzativo dei luoghi di lavoro non neutrali rispetto alle diversità di genere, ma centrati sulla figura del lavoratore maschio adulto capofamiglia, che certo non semplificano né facilitano la permanenza e il recente ingresso femminile nei diversi ambiti lavorativi.

Per questi ed altri fattori, ci troviamo ancor oggi di fronte ad una situazione di perdurante segregazione occupazionale.

Il tema della partecipazione paritaria di uomini e donne al mercato del lavoro, ad oggi, rappresenta ancora un obiettivo difficilmente raggiungibile, anche se è una delle priorità sancite a livello nazionale ed europeo. Se, da un lato, la Strategia europea di Lisbona impone agli Stati membri di raggiungere entro il 2010 il 60% dell'occupazione femminile, dall'altro la struttura occupazionale italiana evidenzia il persistere di dinamiche segreganti, di stereotipi di genere e di prassi discriminatorie che determinano notevoli differenziali di genere nell'accesso, nella permanenza e nel rientro delle donne nel mercato del lavoro.

Come spiega Del Boca (2006), la soluzione risiede nella differente politica economica attuata dai diversi paesi europei: "nei paesi europei, a partire dagli anni ottanta, sono stati operati vari interventi a supporto delle famiglie, mentre in Italia pochissimi e poco efficaci"

In questo contesto, il tema della maternità, al di là delle dichiarazioni di principio e della legislazione consolidata in materia, si scontra con una organizzazione del lavoro ancora troppo rigida, non improntata ad un'ottica di genere, con una scarsa cultura della condivisione dei compiti all'interno della famiglia e con un contesto sociale che di fatto non riesce a promuovere la conciliazione né a declinare un *welfare* sussidiario. La maternità continua ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso femminile, e la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro (ISFOL, 2006).

## **2.1 Conciliazione: la rilevanza sociale del problema**

Negli ultimi anni il concetto di conciliazione non solo ha trovato una crescente diffusione e legittimazione all'interno del lessico degli studi organizzativi di genere, ma è divenuto anche termine centrale del più ampio dibattito sulle politiche del lavoro e soprattutto punto di riferimento per le pratiche organizzative all'interno del mercato del lavoro.

La crescente rilevanza di questo concetto è legata alla sempre più diffusa convinzione della necessità di rendere più fluida l'organizzazione del lavoro per consentire una più efficace gestione della compresenza degli individui, uomini e soprattutto donne, in differenti mondi vitali, tra cui in particolare il lavoro e la famiglia.

Si tratta dunque di un costrutto simbolico percepito come una risposta ai rilevanti cambiamenti in atto nei modelli di vita degli individui nell'attuale frangente sociale (Gherardi e Poggio, 2003).

E' a cavallo tra gli anni '60 e '70 che tale esigenza viene tradotta nel dibattito sociale attraverso il termine "conciliazione", che assume in quel momento una esplicita connotazione di genere: in questa prima accezione conciliare significa infatti, per le

donne, trovare un 'giusto' equilibrio tra i diversi ruoli (di madre, di moglie, di lavoratrice) e le diverse responsabilità (riproduttiva e produttiva), che renda accettabile il lavoro remunerato. La divisione del lavoro domestico e familiare non viene messa in discussione, ma semplicemente si cerca di permettere alle donne di farsi carico degli impegni familiari senza per questo essere soggette a discriminazioni professionali (Calafà, 2001).

La fortuna del termine sembra venir meno a metà degli anni '70, soppiantata dal concetto di 'condivisione' dei diritti e delle responsabilità e dal principio di eguaglianza a cui tale concetto si richiama (Junter-Loiseau e Tobler, 1996).

E' solo all'inizio degli anni '90 che la parola 'conciliazione' torna a diventare un termine ricorrente nell'ambito degli atti e delle politiche comunitarie, annoverato tra le misure finalizzate a favorire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro.

Ciò segna anche un cambiamento nell'orientamento delle strategie comunitarie nei confronti del tema della famiglia e delle responsabilità familiari. L'attenzione si sposta dalla riduzione delle discriminazioni alla lotta a ciò che ostacola l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro (Calafà, 2001), attraverso l'introduzione di politiche *family friendly*.

Quando parliamo dunque di conciliazione tra esigenze di vita professionale e bisogni legati alla vita privata e familiare non ci riferiamo esclusivamente ad uno strumento per promuovere le pari opportunità tra i sessi, non parliamo solo di uguaglianza nei rapporti tra individui, ma di qualcosa che attiene alla qualità delle condizioni di vita in famiglia e alle dinamiche sociali.

Se infatti intendiamo per promozione delle pari opportunità il favorire lo sviluppo sociale ed economico, l'innalzamento della qualità della vita, il cammino positivo fatto di acquisizione di diritti civili e crescita delle potenzialità umane per un progresso utile e legittimo, allora anche la conciliazione assume un significato e un valore ben più ampi e importanti, propri di una questione che attraversa e condiziona molteplici

aspetti di un contesto complesso, fatto di trasformazioni economiche, culturali, sociali e demografiche.

La prova più evidente dell'importanza "sociale" del tema delle pari opportunità emerge dai mutamenti demografici avvenuti in Europa negli ultimi decenni. Una tra le principali tendenze dell'andamento demografico nei paesi europei è infatti il persistere della bassa natalità.

Questo trend comporta conseguenze significative per la società in termini di trasformazione delle strutture familiari, ma rappresenta anche una rivoluzione nel mondo del lavoro con sempre più lavoratori senior e meno occupati giovani e adulti. La situazione europea necessita quindi di attente e mirate politiche pubbliche volte a compensare l'inevitabile calo della popolazione in età lavorativa e fatte di incentivi per promuovere l'accesso al lavoro di donne e giovani, la partecipazione attiva di anziani, le nuove tecnologie e tutti gli strumenti utili all'incremento della produttività.

La conciliazione, nella sua prima (ma spesso ancora diffusa) accezione, è una strategia rivolta in misura prioritaria alle donne, per permettere loro di svolgere il loro triplice ruolo di mogli, madri e lavoratrici.

## **2.2 Strategie e politiche di conciliazione**

Ad oggi la conciliazione tra la vita professionale e quella privata è oggettivamente un problema sociale. Il riequilibrio gestito a livello sociale si occupa di assicurare: efficienza (la maternità deve essere un evento "gestibile" al pari di altri che impongono un'assenza del lavoratore) e vivibilità (assicurare che l'evento maternità sia compatibile e non dirompente rispetto agli ordinari regimi di vita sociale e quindi intervenire nell'ottica dei servizi).

La natura delle politiche di conciliazione, pertanto, può essere intesa ad un livello generale come quell'insieme di interventi rivolti a definire un equilibrio tra le diverse

aree del vivere sociale. Nella definizione del Ministero per le Pari Opportunità (2007), la conciliazione è “l’introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali congedi parentali, soluzioni per la cura di bambini e anziani, sviluppo di un contesto e di un’organizzazione del lavoro tali da consentire un equilibrio tra la vita lavorativa e quella familiare”.

Diverse possono essere quindi le politiche progettate per realizzare un obiettivo di così ampia portata. Preso atto della dimensione “sociale” del tema, ogni politica per essere tale deve partire da una rilevazione dell’esistente (dato), definire obiettivi di medio e lungo periodo, elaborare una strategia adatta, definire gli attori e gli strumenti, ma anche prevedere i vincoli e gli effetti di ritorno (conseguenze inattese) legati alla valutazione dell’impatto di genere. Quindi operare anche nell’ottica della minimizzazione del rischio di discriminazione di genere. Progettare, ad esempio, una politica che favorisca i congedi: prevedere misure che ne favoriscano l’utilizzo da parte degli uomini attraverso politiche aziendali che non li considerino penalizzanti/discriminatori.

In particolare le tipologie di interventi che possono scaturire dal contesto professionale sono riconducibili a quattro aree (Piazza, 2004):

- strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro: part-time nelle sue diverse articolazioni, flessibilità in entrata e uscita, schemi programmati di interruzione di carriera, diritto al part-time al rientro dalla maternità/paternità ecc;
- strumenti che liberano tempo: articolazioni differenziate dei congedi parentali, congedi di paternità, nidi aziendali, nidi misti azienda-territorio, colonie estive, strutture di accoglienza per i figli in situazioni di emergenza, doposcuola attrezzati, benefit per la spesa, buoni per baby sitter, ecc.;

- strumenti che formano una diversa cultura sul tempo: formazione, presenza in azienda di coordinatori *work-family*, formazione alla genitorialità, formazione specifica per aggredire e contrastare gli stereotipi sul lavoro che indicano ancora la figura-base come la figura del lavoratore maschio-sempre disponibile ecc.;
- valorizzazione delle competenze femminili.

Inoltre, una collettività può organizzarsi per migliorare la qualità della vita di uomini e donne, nell'ottica di un *welfare* più amico delle famiglie che lavorano, come la creazione di asili nido adatti alle varie esigenze, servizi monitorati di baby sitter, servizi di supporto all'attività scolastica (doposcuola assistito, servizi di trasporto, centri estivi) e servizi sportivi.

Una buona politica di supporto alla conciliazione, fatta di strumenti di protezione sociale in grado di agevolare donne e uomini nella gestione delle responsabilità familiari, può, anche in termini strategici, incidere sia sull'aumento del livello produttivo delle imprese sia su quello dell'indice di natalità per riattivare il motore economico e demografico.

Infatti il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e il livello di sicurezza sociale percepita influenzano favorevolmente la loro produttività sul posto di lavoro e possono diventare incentivi al lavoro più forti del livello salariale. Allo stesso tempo, per contrastare il trend demografico caratterizzato da un indice di invecchiamento molto elevato, l'offerta di una legislazione e di servizi con maggiori garanzie di protezione sociale alla famiglia e ai suoi componenti gioca un peso non indifferente.

Una politica per la famiglia, intesa in senso ampio, e per le pari opportunità, fatta di strumenti e servizi innovativi così come di garanzie e tutele finalizzate a contrastare il crescente senso di insicurezza e di precarietà, ha un impatto significativo su quei fattori considerati come cruciali per lo sviluppo economico e sociale.

## 2.3 Le politiche italiane di conciliazione

Sulla tematica della politica italiana di conciliazione hanno dedicato particolare attenzione Manacorda e Indiretto (2009). I due autori sottolineano che le difficoltà di accesso delle donne al mercato del lavoro continuano ad essere dovute anche all'inadeguatezza delle attuali politiche a sostegno della genitorialità e della famiglia. Esse sono determinate principalmente dalla scarsa cultura e dalla ridotta sensibilità dimostrata dai soggetti istituzionali, centrali e locali, che stentano, da un lato, a presidiare i processi di sviluppo economico assicurando la piena cittadinanza delle donne in essi e, dall'altro, a riconoscere le problematiche di accesso al mercato del lavoro espresse dal segmento maschile e da quello femminile.

Il riconoscimento di tali diversità consentirebbe l'adozione di soluzioni mirate sia in termini di *mainstreaming* (integrazione della dimensione di genere in tutte le azioni politiche), sia in termini di azioni positive e di sostegno (servizi di informazione, orientamento, formazione, conciliazione).

Le donne italiane sono coinvolte ancora in modo marginale nella vita economico-produttiva soprattutto perché:

1. condizionate da vincoli culturali che le portano a rinunciare a una realizzazione lavorativa e ad evitare il ricorso ai servizi di cura per l'infanzia, prevalentemente per le donne con bassi titoli di studio e residenti nelle aree del Mezzogiorno;
2. non supportate, a livello locale, da una programmazione che assuma come priorità l'attivazione di servizi di conciliazione che facilitino e rendano più sereno il loro ingresso nel mercato del lavoro.

Il banco di prova per l'Italia dell'assunzione degli orientamenti comunitari in materia di conciliazione è la Legge 53 del 2000 che prevede misure di incentivazione della

conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, da valorizzare in quanto strumenti di progettazione sperimentale di un mutamento sociale che consiste nell'accrescere l'eguaglianza tra uomini e donne e l'integrazione di queste ultime nel mercato del lavoro.

La norma e relativo decreto attuativo, infatti, considerano come soggetti beneficiari delle azioni di conciliazione previste, sia lavoratrici che lavoratori.

Un breve riesame delle misure di conciliazione che la legge prevede può aiutare, da un lato, a circoscrivere e, dall'altro, ad individuare gli oggetti da indagare per verificarne il grado di attuazione.

Fondamentali elementi di una politica di conciliazione sui quali ci si sofferma sono tre (Manacorda e Indiretto, 2009): i congedi parentali, gli interventi relativi alla introduzione di elementi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e l'offerta di servizi di cura, specificamente per figli piccoli (0-3 anni).

### **2.3.1 Congedi parentali**

La normativa prevede l'utilizzazione di congedi parentali come misura volta alla valorizzazione del ruolo genitoriale, nella cura dei figli e della famiglia, non in alternativa all'attività lavorativa.

Tuttavia i dati empirici mostrano non solo lo scarso utilizzo della misura ma anche, ancora, il persistere della tradizionale divisione dei ruoli che vuole la donna responsabile unica delle cure familiari.

Se, da un lato, si può ancora ritenere che la scarsa conoscenza sia la causa del mancato ricorso, dall'altro, forse è necessario cominciare a pensare che siano altri i fattori che impediscono a tale legge di decollare.

Se il basso reddito del lavoro femminile fa propendere le madri eventualmente verso l'abbandono del lavoro, il basso indennizzo dei congedi induce i padri (mediamente percettori di redditi superiori rispetto alle madri) a non usufruirne. È in questo crinale



che si deve collocare, in affiancamento a misure direttamente incidenti sul lavoro, l'urgenza di definire nuove strategie in grado di incentivare il segmento femminile della popolazione ad accedere nel mercato del lavoro e, contemporaneamente, a supportare le madri nei compiti di cura. Questo è l'ambito di intervento di un welfare sociale in grado di coniugare occupazione, produttività, competitività, equità e benessere sociale.

### **2.3.2 Servizi di cura per l'infanzia**

In Italia l'offerta dei servizi di cura per l'infanzia è carente rispetto ad altre realtà europee e, laddove è presente, risulta qualitativamente inadeguata.

Tale inadeguatezza deriva da vari fattori.

- Incapacità delle strutture esistenti di interpretare e soddisfare i reali bisogni dell'utenza con un'offerta di servizi quantitativamente e qualitativamente adeguati. In Italia c'è una forte concentrazione nel segmento degli asili nido caratterizzata da ridotta flessibilità di orari e di copertura temporale, non in linea con le moderne esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori; inoltre gestioni scarsamente imprenditoriali sono spesso causa di un basso livello qualitativo dei servizi.
- Barriere di tipo culturale che, soprattutto in alcuni contesti territoriali, spingono le donne ad utilizzare questi servizi come "ultima spiaggia" senza cogliere le potenzialità che essi esprimono in chiave pedagogica ed educativa per i bambini in termini di acquisizione di capacità relazionali e di stimoli alla crescita psicologica; per far fronte all'impossibilità di occuparsi in prima persona della cura dei figli, si ricorre prevalentemente alla rete familiare, non contribuendo in tal modo a stimolare l'offerta di servizi in questo settore.

- Alto costo che la famiglia deve sostenere in caso di utilizzo di strutture private che contribuisce a limitare il ricorso alle stesse.
- Un quadro di sintesi può essere dato da una recente indagine dell'ISTAT (2007) dalla quale si evidenzia che le famiglie non utilizzano gli asili nido perché troppo costosi (28,4%); per mancanza di posti (27,0%); perché non disponibili nella zona di abitazione o inesistenti (20,9%) o perché hanno orari troppo rigidi (9,7%).

La situazione italiana è, dunque, caratterizzata non solo da una offerta insufficiente, ma anche da una domanda e una offerta di servizi di cura che stentano ad incontrarsi.

### **2.3.3 Flessibilità nell'organizzazione del lavoro**

La sperimentazione di forme di sostegno all'ingresso e alla permanenza di donne nel mercato del lavoro si dovrebbe collocare in un contesto nel quale maturi la consapevolezza dell'estrema importanza delle regole contrattuali nella definizione delle strategie di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Infatti non sono pochi i giuristi e le giuriste, studiosi delle problematiche connesse al nesso stretto tra condizioni di vita e sistemi di regolazione del rapporto di lavoro, che ritengono ormai ineludibile la necessità di ricostruire modelli regolativi riconducibili alla contrattazione collettiva. Questa potrebbe infatti rappresentare uno dei principali strumenti attuativi delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in grado di dare una forma precisa e un'altrettanto precisa sistemazione coordinata ai diversi strumenti di conciliazione.

In particolare, il contratto collettivo decentrato potrebbe rappresentare il filtro normativo ed organizzativo più vicino ed immediato tra dimensione lavorativa e

dimensione privata del lavoratore e della lavoratrice, nella promozione, implementazione ed attuazione di misure quali:

- interventi sugli orari e sui tempi di lavoro e di non lavoro (congedi, modulazioni di orario, banca delle ore, ecc.);
- servizi di cura e assistenza forniti ai lavoratori e alle lavoratrici (mense, nidi aziendali);
- interventi sul reddito;
- interventi regolativi relativi alle tipologie dei contratti di lavoro.

Si tratta di differenti linee di intervento riconducibili all'articolazione temporale della prestazione di lavoro, ai servizi alla persona e a forme di intervento economiche o di sostegno comunque denominate.

Tale esigenza nasce dalla considerazione che le politiche di conciliazione, oramai, non hanno solo natura pubblica, anche se essa rimane centrale nella loro progettazione ed elaborazione; anche i privati (nelle relazioni contrattuali, individuali e/o collettive) possono concorrere alla loro elaborazione e alla loro attuazione.

Ci si riferisce, in particolare, alle organizzazioni sindacali e alle organizzazioni di categoria, cui devono sommarsi i soggetti rappresentativi delle diverse articolazioni territoriali come Regioni, Province e Comuni.

Tra gli strumenti che la legge promuove emerge il part-time reversibile e, comunque, ritenuto adatto a soddisfare le esigenze delle persone (si dice, prevalentemente delle donne) che lavorano in quanto genitori. Esso rappresenta lo strumento di flessibilità decisamente più diffuso, per una sempre più alta percentuale di donne che vi ricorrono, ma rientra pur sempre nel modello standard di occupazione.

In realtà, la formula del part-time riduce il numero delle ore lavorate nella settimana ma non necessariamente introduce elementi di flessibilità del lavoro. Di contro una

maggior flessibilità delle ore di lavoro potrebbe aiutare le imprese a cambiare la struttura del lavoro.

E d'altronde, una maggior diffusione del part-time per le donne non riduce il bisogno di servizi di cura per l'infanzia, adeguati sia per quantità che per qualità, in quanto comunque lavorare per il mercato significa ridurre le ore di lavoro non pagato, tenuto conto di come si configura oggi il lavoro in famiglia.

## **CAPITOLO 3**

### **Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro**

La Rilevazione campionaria sulle Forze di Lavoro rappresenta la principale fonte statistica sul mercato del lavoro italiano. Le informazioni rilevate presso la popolazione costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali a livello aggregato dei principali indicatori del mercato del lavoro.

I più importanti di questi sono gli occupati e le persone in cerca di lavoro. I dati dell'indagine sono utilizzati per analizzare anche numerosi altri fattori individuali, familiari e sociali come l'aumento della mobilità occupazionale, il cambiamento delle professioni, la crescita della partecipazione femminile, etc. che concorrono a determinare la diversa partecipazione al lavoro della popolazione adulta.

Le stime ufficiali degli occupati e dei non occupati sono prodotte e diffuse a livello nazionale e regionale, annualmente sono disponibili anche per tutte le province. Per un approfondimento sull'evoluzione della RFL si consulti anche Di Pietro (1993) e, per gli sviluppi più recenti "La nuova rilevazione sulle forze lavoro", Istat (2004).

Inoltre, per approfondimenti sull'RCFL si è consultato anche il sito ufficiale dell'Istat.

La Rilevazione campionaria sulle Forze di Lavoro, condotta continuativamente dal 1959, è stata profondamente ristrutturata a partire dal 2004 negli aspetti contenutistici, definatori, tecnici e organizzativi, per adeguarsi alla continua evoluzione della società e del mercato del lavoro come, ad esempio, l'aumento della diffusione dei contratti di lavoro a tempo determinato negli ultimi anni.

Altre motivazioni che hanno portato a cambiamenti nell'indagine sono legate alla necessità di raccogliere informazioni sempre più dettagliate e di maggiore qualità per comprendere meglio le dinamiche socio-economiche.

Fino al 2004 la rilevazione era effettuata soltanto in una specifica settimana per ciascun trimestre. Come stabilito dal Regolamento n. 577/98 del Consiglio dell'Unione Europea, la rilevazione è ora effettuata invece in tutte le settimane dell'anno.

Questo passaggio è stato sfruttato dall'Istat per aumentare la quantità delle informazioni raccolte e soddisfare le crescenti esigenze informative di chi è chiamato a decidere politiche nazionali e locali riguardanti il mercato del lavoro.

L'ampliamento dei contenuti informativi ha dovuto tener conto di vari aspetti, tra cui: la complessità del mercato del lavoro dovuta alla sempre più diffusa flessibilità, con conseguente varietà nella tipologia dei contratti di lavoro; il fenomeno di terziarizzazione, ovvero del peso sempre più importante dei servizi nell'economia e quindi nella domanda di lavoro; l'evoluzione della struttura demografica della popolazione italiana, sempre più vecchia e multi-etnica, in cui si registra una forte mobilità interna causata soprattutto da ragioni occupazionali.

Nel seguito si descrivono brevemente le novità principali della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) rispetto alla precedente Rilevazione Trimestrale sulle Forze Lavoro (RTFL), con particolare riferimento a quelle di interesse per questo studio.

Il cambiamento principale, evidente anche dal nome della rilevazione, è il periodo di riferimento in cui si svolge l'indagine.

Nella RTFL le interviste erano effettuate nella prima settimana dei quattro trimestri, ovvero nella prima settimana, senza festività, dei mesi di gennaio, aprile, luglio e ottobre.

Nella RCFL il periodo di riferimento sono tutte le tredici settimane di ogni trimestre: ogni singola famiglia appartenente al campione viene ancora intervistata una volta per trimestre (4 volte nell'arco di 15 mesi), ma le interviste nel campione sono distribuite tra le tredici settimane.

Altra differenza nei metodi di rilevazione è la modalità con cui è sottoposto il questionario: si è passati da un'intervista faccia a faccia con supporto cartaceo in ogni

rilevazione a una tecnica di intervista mista. La prima intervista è di norma effettuata presso il domicilio della famiglia da intervistatori Istat, muniti di cartellino identificativo, che operano su tutto il territorio nazionale ed utilizzano un Personal Computer. Questo metodo di intervista è conosciuto come CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing).

Le successive tre interviste, se la famiglia dispone di telefono, sono effettuate centralmente da intervistatori di una società incaricata dall'Istat di contattare telefonicamente i rispondenti. Questo metodo di intervista è conosciuto come CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing).

Queste novità hanno portato l'Istat a cambiare anche la rete di rilevazione, che è passata dall'essere gestita dai comuni tramite propri dipendenti a una rilevazione professionale formata direttamente dall'Istat.

Le differenze sulle informazioni raccolte non riguardano solo la loro quantità e qualità ma anche il tipo di quesiti che determinano la condizione lavorativa dell'intervistato. Le norme dell'Eurostat impongono infatti un approccio oggettivo, ovvero una verifica delle condizioni oggettive dell'intervistato in merito alla sua posizione nel mercato del lavoro, mentre nella RTFL la condizione lavorativa si basava anche sull'autopercezione dell'intervistato.

### **3.1 Piano di campionamento**

Il disegno campionario della rilevazione non ha subito cambiamenti di tipo strutturale, anche se nella RCFL si deve tenere conto di vincoli sulla conduzione dell'indagine e quindi le famiglie e i comuni campione devono essere uniformemente ripartiti nelle tredici settimane di riferimento.

Inoltre il disegno campionario deve essere strutturato in modo da rispettare alcuni vincoli sulla precisione delle stime e sulla procedura di riporto all'universo basati sulla

distribuzione della popolazione per sesso e età provenienti da fonti esterne. Questi vincoli non sono però di grande interesse per il nostro studio, in quanto saranno analizzati solo i dati campionari senza utilizzare procedure di riporto alla popolazione. Come avveniva nella RTFL, anche nella RCFL il disegno campionario prevede due stadi.

### **3.1.1 Primo stadio: i comuni**

Nel primo stadio si selezionano i comuni campione che sono stratificati all'interno di ciascuna provincia sulla base della loro dimensione demografica e di una soglia determinata sul numero di famiglie da intervistare. Questa stratificazione porta ad identificare due tipi di comuni. I comuni che superano un determinato numero di abitanti (che varia da provincia a provincia) sono direttamente selezionati come comune campione. I comuni che hanno una popolazione che non supera la soglia vengono raggruppati in strati e da ciascun strato viene estratto un solo comune campione. La probabilità di un comune di essere incluso nel campione sarà proporzionale alla sua dimensione demografica.

Una volta selezionati i comuni campione si deve fare un'ulteriore stratificazione di tipo mensile, indotta dalla nuova rilevazione, affinché tutti gli strati territoriali siano presenti almeno una volta in ciascun mese del trimestre. I comuni di maggiori dimensioni campionarie saranno presenti nella rilevazione ogni settimana, mentre i restanti comuni saranno rilevati una volta al mese (tre al trimestre).

### **3.1.2 Secondo stadio: le famiglie**

Nel secondo stadio per ciascun comune estratto nel primo stadio, un insieme di famiglie viene estratto con criterio di scelta casuale dalle liste anagrafiche comunali, secondo una strategia di campionamento volta a costituire un campione statisticamente



rappresentativo delle variabili oggetto d'indagine. E' da notare che vengono considerate come unità campionaria le famiglie "di fatto": un insieme di persone coabitanti, legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi. L'estrazione genera un campione di famiglie in forma di quartine, in quanto per ogni famiglia estratta si estraggono le tre successive in qualità di famiglie sostitutive, da utilizzare al posto di quella base (estratta) nel caso non possa o non voglia partecipare all'indagine.

Risulta importante, per il nostro studio, il fatto che ogni famiglia intervistata può essere identificata da un determinato codice che riguarda ogni passaggio dell'estrazione oltre alla regione e alla provincia. Inoltre, ogni componente della famiglia ha codice identificativo unico e invariato nelle quattro interviste, basato sul rapporto di parentela con la persona di riferimento e sull'età anagrafica. Questo codice, unito a quelli familiari, permette di formare una stringa che consente di identificare potenzialmente in modo univoco l'intervistato nelle quattro rilevazioni e rende quindi possibile la ricostruzione di dati longitudinali per ogni individuo con un abbinamento deterministico. Questa è un'altra novità della RCFL: nella RTFL infatti, si poteva identificare solo la famiglia, non l'individuo all'interno della famiglia stessa se non ricorrendo ad algoritmi di tipo probabilistico (Paggiaro e Torelli, 2002).

Le famiglie campione vengono suddivise in gruppi di rotazione che prevedono la partecipazione all'indagine per due trimestri consecutivi e, dopo una pausa di due trimestri, una nuova partecipazione per altri due trimestri consecutivi. Le interviste nei trimestri consecutivi sono svolte a tre mesi di distanza, mentre l'intervista dopo i due trimestri di pausa avviene a nove mesi di distanza da quella precedente. Se, ad esempio, una famiglia è entrata a far parte dell'indagine nel primo trimestre del 2004 ed è intervistata per la prima volta a febbraio, le sue successive interviste avverranno nel maggio dello stesso anno, per la seconda occasione, e nel febbraio e nel maggio del 2005, per la terza e quarta occasione, rispettivamente.

In ogni trimestre, il campione su cui sono calcolate le stime è formato pertanto da quattro gruppi di rotazione in uguale proporzione, costituiti da famiglie che partecipano, rispettivamente, alla prima, seconda, terza e quarta intervista dell'indagine. Si rinvia alla successiva Tabella 4.1 per una rappresentazione grafica del piano di campionamento.

### **3.2 Le tecniche di rilevazione**

Alle famiglie estratte nel campione, alcuni giorni prima della data prevista per la prima rilevazione viene inviata una lettera firmata dal Presidente dell'Istat dove viene presentata l'indagine. Nella lettera viene indicato un numero verde gratuito al quale possono rivolgersi per qualsiasi chiarimento le famiglie appartenenti al campione estratto; per esempio, per comprendere il motivo per cui è stato estratto un nominativo, per segnalare all'Istat informazioni circa la reperibilità della famiglia, ecc.

Come già accennato in precedenza, l'altra novità introdotta dal nuovo metodo è stata la creazione di una rete di rilevazione che dipende direttamente dall'Istat e non più dai comuni.

L'utilizzo della tecnica mista, CAPI nella prima intervista e CATI nelle successive, oltre a dare dei vantaggi economici (adottare solo la tecnica CAPI comporterebbe alti costi di gestione dell'indagine) dovrebbe dare dei vantaggi anche per la qualità dei dati raccolti.

Dopo aver avuto un contatto diretto nella prima intervista, in cui chi risponde alle domande presenti nel questionario viene aiutato a comprendere le stesse, in modo da limitare il numero delle mancate risposte, nelle interviste successive l'intervista telefonica permette di limitare la molestia statistica e di aumentare le possibilità di controllo sui dati forniti in passato. La rilevazione CATI, oltre ad essere più veloce ed economica, consente di sfruttare al meglio il potenziale del questionario elettronico.

Ogni intervistato ha un percorso personalizzato all'interno del questionario a seconda delle risposte; questo consente di limitare in modo considerevole il numero di quesiti. Secondo l'Istat (2004) la media dei tempi di rilevazione nella fase CATI è di dieci minuti per un'intervista in cui sono rivolti 35 quesiti. Per ridurre il disagio provocato dall'intervista, il questionario elettronico dà anche la possibilità di somministrare una serie di quesiti chiedendo conferma della risposta data nelle precedenti rilevazioni. Tra questi quesiti, oltre a quelli riguardanti le caratteristiche individuali stabili nel tempo, ci dovrebbe essere anche l'anno di inizio dell'attività per chi risulta occupata in interviste consecutive.

L'intervista effettuata con la tecnica CATI, grazie al software costituito appositamente, permette un controllo di completezza e coerenza in tempo reale: è possibile verificare l'ammissibilità della risposta prima che sia posta la domanda successiva. L'ammissibilità di una risposta è controllata da due tipi di regole: hard e soft. Se il rispondente infrange una regola del primo tipo viene riposta la domanda per risolvere l'incoerenza, se viene infranta una regola soft, che indica una risposta improbabile ma non del tutto incompatibile, l'intervista prosegue lasciando la possibilità al software di eseguire una correzione automatica.

Un'altra novità nella nuova tecnica di intervista è l'introduzione della modalità "non sa" in parecchi quesiti, ma in molti casi questa modalità è ammessa solo se chi risponde non è il diretto interessato. Ciò avviene per limitare la presenza di risposte forzate che risulterebbero probabilmente errate e allo stesso tempo evitare le risposte dette "di rifugio" se l'intervistato è direttamente il soggetto della rilevazione.

Inoltre, il questionario elettronico consente di registrare ogni evento riguardante il rispondente, come data, ora e interruzione; garantisce, dunque, un maggior controllo sull'operato dei rilevatori, che dovrebbero compilare una specifica scheda di rifiuto nel caso in cui il questionario si interrompa in maniera definitiva.

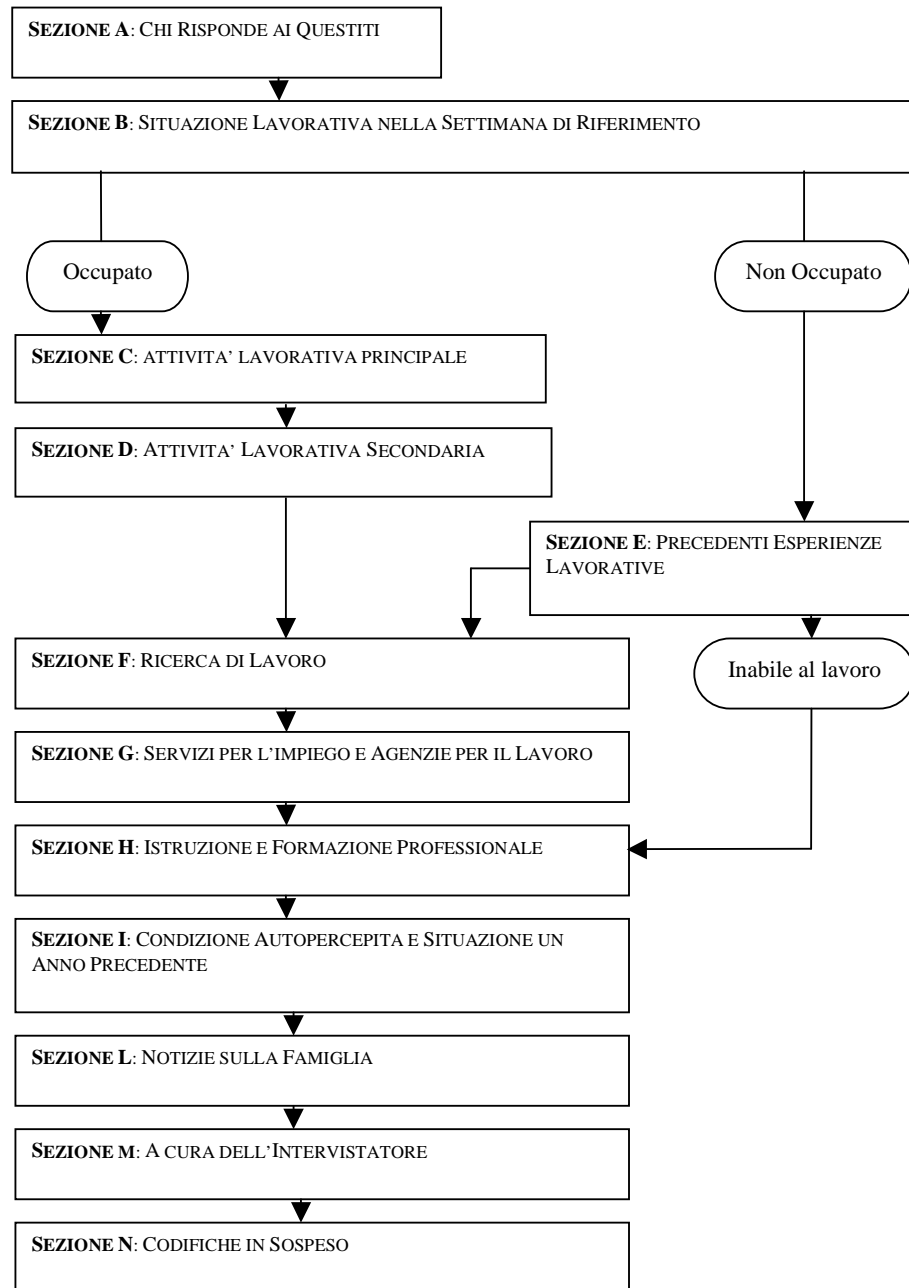
### **3.3 Struttura del questionario**

Il questionario è composto da una scheda generale e da dodici Sezioni, ognuna caratterizzata da un preciso obiettivo conoscitivo (Figura 3.1).

Nella scheda generale sono presenti alcune caratteristiche di tutti gli individui che compongono la famiglia: sesso, numero di componenti della famiglia, relazione di parentela rispetto alla persona di riferimento, data e luogo di nascita, residenza, stato civile, livello di istruzione.

Nei dati resi disponibili dall'Istat non c'è la Sezione A: chi risponde ai quesiti. Ciò non consentirà di fare un'analisi completa dei dati raccolti, in particolare sulla risposta "non sa" ad alcune domande, in quanto non sarà chiaro se saranno dovute a un'effettiva mancanza di risposte del soggetto dell'intervista o di chi sta rispondendo al suo posto. Nelle Sezioni successive inizia il questionario vero e proprio che riguarda il rapporto dell'intervistato col mondo del lavoro, fino alla Sezione I. Le ultime tre Sezioni riguardano nuovamente notizie anagrafiche (attraverso variabili ricostruite) e dettagli tecnici sul come si è svolta la rilevazione (compresi allegati). Le sezioni determinanti per stabilire la condizione lavorativa nella settimana di riferimento dell'intervista sono la Sezione B, in cui si stabilisce se l'individuo è occupato basandosi su dati oggettivi, e la Sezione F in cui si accerta se l'individuo inoccupato sta cercando attivamente lavoro. Per l'interesse del nostro studio saranno considerati anche: la Sezione C per la valutazione dell'attività principale delle madri occupate, la Sezione E per percorrere le loro precedenti esperienze di lavoro, la Sezione I dove, grazie alla presenza di alcune variabili retrospettive, sarà possibile determinare la loro condizione un anno prima dell'indagine, e ciò contribuirà a ricostruire le loro storie lavorative.

### Questionario individuale: diagramma di flusso



*Figura 3.1 Diagramma di flusso del questionario individuale della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro*

### 3.3.1 La condizione occupazionale delle neo-mamme

Nella scelta delle variabili da considerare per poter distinguere una madre occupata da una non occupata, un particolare riguardo viene dato alla variabile ricostruita Istat, *cond3*.

Essa stabilisce se al momento dell'intervista la madre, sottoposta a determinate domande, si può considerare "occupata", "in cerca" o "inattiva". Nel seguito si presenta un'analisi più dettagliata su come questa variabile sia definita dall'Istat.

*Occupata*: una madre risulta occupata se nella settimana di riferimento dichiara, in alternativa, di:

- aver svolto almeno un'ora di lavoro in un'attività da cui ha ricavato o ricaverà un guadagno, oppure in un'attività non retribuita nella ditta di un familiare;
- non aver svolto alcuna attività lavorative e quindi risulta assente dal lavoro con opportune motivazioni:
  - a) non ha lavorato in quella settimana per "assenza obbligatoria per maternità";
  - b) risulta assente perché è in congedo parentale (assenza facoltativa fino all'ottavo anno del bambino); risulta assente dal lavoro per malattia, problemi di salute personali, per ferie e per festività nella settimana;
  - c) il suo periodo di assenza è dovuto a motivi familiari (esclusa maternità obbligatoria e congedo parentale) o ad altri motivi; in entrambi i casi la consideriamo occupata anche quando il suo periodo di assenza durerà più di tre mesi ed è retribuito meno del 50% o non retribuito del tutto, perché a noi interessa come essa si considera quando risponde: anche in questo caso, Istat classifica entrambe le madri, con queste ultime caratteristiche, come non occupate;

*Non occupata (in cerca o inattiva)*: una madre risulta non occupata se nella settimana di riferimento dichiara, in alternativa, di:

- non aver svolto almeno un'ora di lavoro in un'attività da cui ha ricavato o ricaverà un guadagno, oppure in un'attività non retribuita nella ditta di un familiare, e non ha nessun lavoro che avrebbe potuto svolgere;
- assente da lavoro perché è in “cassa integrazione (ordinaria o straordinaria)”.

Per quanto riguarda altre informazioni sulla condizione lavorativa, se la variabile *cond3* considera “occupata” la madre, questa risponde alla prima domanda della Sezione C del questionario, dedicata solo agli occupati, per valutare l'attività lavorativa principale e distinguere le dipendenti dalle indipendenti.

Se invece è “inattiva” o “in cerca”, la madre risponde alla prima domanda della Sezione E del questionario, dedicata ai non-occupati per valutare le loro precedenti esperienze di lavoro: *“Nel corso della sua vita, Lei ha mai svolto un lavoro? Consideri il lavoro da cui ha ricevuto un guadagno o il lavoro non pagato solo se effettuato presso l'azienda di un familiare”*.

Considerando altre variabili si può individuare chi considerare “in cerca”, ricorrendo alla Sezione F - Ricerca di lavoro - destinata alle non occupate. Infatti, alla domanda *“Lei cerca un lavoro”*, si possono seguire le madri che:

- a) rispondono di “sì”, e in questo caso può essere considerata “in cerca” la mamma che afferma di *“aver fatto qualcosa per cercarlo”*, di *“aver avuto contatti con un centro pubblico per l'impiego”* o *“aver sostenuto colloqui o prove scritte e/o orali presso privati”* oppure dichiara di *“non aver fatto niente per cercare lavoro”*, ma *“ha già uno che inizierà in futuro”* e che *“avrebbe potuto iniziare subito a lavorare se lo avesse trovato in quella settimana o entro le due settimane successive”*;

b) rispondono di “no”, e in questo caso può essere considerata “in cerca” la madre che afferma di *“aver già un lavoro che inizierà in futuro”* e che *“avrebbe potuto iniziare subito a lavorare se lo avesse trovato in quella settimana o entro le due settimane successive”*.



## CAPITOLO 4

### Un campione longitudinale di neo-madri

I dati RCFL a disposizione, tutte le occasioni di indagine dal 2004 e fino al 2007, ci permettono di ottenere 11 campioni longitudinali, ciascuno composto da  $n$  famiglie, osservate in quattro occasioni differenti. Come spiegato nel capitolo 3, si prevede la partecipazione all'indagine per due trimestri consecutivi e, dopo una pausa di due trimestri, una nuova partecipazione per altri due trimestri consecutivi. Come viene mostrato in Tabella 4.1, il primo gruppo entra a far parte dell'indagine nel primo trimestre del 2004, sostiene la seconda intervista secondo trimestre del 2004, mentre la terza e l'ultima intervista vengono effettuate nel primo e secondo trimestre del 2005; il secondo gruppo entra a far parte dell'indagine sostenendo la prima intervista nel secondo trimestre del 2004, mentre le sue tre successive interviste avvengono nel terzo trimestre dell'anno stesso e nel secondo e terzo trimestre del 2005; e così via fino all'undicesimo gruppo; quest'ultimo sostiene la sua prima intervista nel quarto trimestre del 2006, la seconda nel primo trimestre del 2007, la terza e la quarta nel terzo e quarto trimestre del 2007, rispettivamente.

Tutti i passaggi nel seguito descritti sono stati effettuati a livello di ciascun gruppo. Terminati i tre passaggi descritti nel seguito, abbiamo proceduto all'unione dei gruppi per ottenere il campione finale per l'analisi.

- Determinare le famiglie in cui ci è stata la nascita di un figlio tra la prima e la seconda occasione d'indagine.
- Individuare quale è la madre del bambino appena nato all'interno di ciascuna famiglia; inoltre, la selezione delle madri definitive, che saranno poi oggetto del

nostro studio, ha interessato solo quelle che rimangono nell'indagine dalla nascita del figlio fino al quarto, e ultimo, trimestre di osservazione.

- Stabilire quali sono le variabili di interesse per il nostro studio relative sia alla madre che al contesto familiare.

*Tabella 4.1. Ricostruzione e raggruppamento dei dati a livello di gruppo*

Anno	Trimestre	Gruppi										
2004	I	1										
	II	1	2									
	III		2	3								
	IV			3	4							
2005	I	1			4	5						
	II	1	2			5	6					
	III		2	3			6	7				
	IV			3	4			7	8			
2006	I				4	5			8			
	II					5	6			9		
	III						6	7		9	10	
	IV							7	8		10	11
2007	I								8	9		11
	II									9	10	
	III										10	11
	IV											11

## 4.1 Famiglie di interesse

L'arco temporale che ci ha permesso di determinare le famiglie di potenziale interesse è quello che intercorre tra il primo e il secondo trimestre dell'indagine. In questo periodo abbiamo osservato in quali famiglie vi è la presenza di un neonato.

Il procedimento utilizzato per poter identificare la famiglia e il "neonato" all'interno della stessa, è basato principalmente sulla variabile *età* (età di ciascun individuo in anni compiuti), che tutte le persone appartenenti alla famiglia sono tenuti ad indicare.

Eguagliandola a zero, ci ha permesso di costruire una nuova variabile di nome *neonato*, che vale 1 se l'individuo ha zero anni, vale 0 altrimenti.

Si individuano quindi tutte quelle famiglie in cui è presente un neonato tra il primo e il secondo trimestre.

Questa selezione ci ha permesso di includere solo il neonato di cui siamo certi della nascita nell'arco di tempo intercorrente da subito dopo la prima intervista dell'indagine sostenuta e l'inizio della seconda intervista, cioè ci risulta un nuovo individuo di età pari a zero.

Si ottengono in questo modo complessivamente 1545 neonati, descritti in maggior dettaglio nella Tabella 4.2. che presenta un quadro generale dei passaggi effettuati a livello di ciascun gruppo: dall'individuazione del neonato alla identificazione della madre effettiva dello stesso, descritti successivamente, fino ad arrivare al campione finale composto da 626 madri.

Come si può notare, sono stati individuati anche le coppie di gemelli presenti in ciascun gruppo (20 coppie per un totale di 40 neonati) e le coppie di bambini nati da madri diverse ma appartenenti alla stessa famiglia (2 coppie per un totale di 4 neonati). Relativamente a queste ultime due coppie di neonati non si è posto il problema di come trattare le loro rispettive madri, poiché, come vedremo in seguito, con i diversi passaggi di selezione verranno perse.

Grazie al codice identificativo di ciascuna famiglia abbiamo poi potuto ricostruire l'intero nucleo familiare, a partire dal neonato appena individuato.

Partendo da questa prima identificazione di famiglie di interesse, si è proseguito per un'ulteriore selezione di sole donne. A questo punto il nostro campione provvisorio di famiglie di potenziale interesse è pronto per consentire di individuare la madre del bambino all'interno di ciascuna famiglia.

Tabella 4.2 - Passaggi dall'individuazione del neonato alla identificazione della madre, a livello di ciascun gruppo.

	Gruppi											Totale
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Neonati - <i>singoli</i>	105	156	162	150	111	133	132	141	136	130	145	1.501
Neonati - <i>coppie di gemelli</i>	1	1		3	1	1		4	2	6	1	20
Neonati - <i>coppie di bambini (madri diverse, ma stessa famiglia)</i>			1				1					2
<b>Totale neonati</b>	<b>107</b>	<b>158</b>	<b>164</b>	<b>156</b>	<b>113</b>	<b>135</b>	<b>134</b>	<b>149</b>	<b>140</b>	<b>142</b>	<b>147</b>	<b>1.545</b>
<b>Totale famiglie potenziali</b>	<b>106</b>	<b>157</b>	<b>163</b>	<b>153</b>	<b>112</b>	<b>134</b>	<b>133</b>	<b>145</b>	<b>138</b>	<b>136</b>	<b>146</b>	<b>1.523</b>
Famiglie con una donna potenziale madre	98	148	157	148	111	122	129	142	131	133	141	1.460
Famiglie con più donne potenziali madri - <i>viene recuperata la madre</i>	7	6	5	5	1	12	3	2	5	3	4	53
Famiglie con più donne potenziali madri - <i>non viene recuperata la madre</i>	1	3	1				1	1	2		1	10
<b>Totale madri individuato</b>	<b>105</b>	<b>154</b>	<b>162</b>	<b>153</b>	<b>112</b>	<b>134</b>	<b>132</b>	<b>144</b>	<b>136</b>	<b>136</b>	<b>145</b>	<b>1.513</b>
Occasione d'indagine: 2	52	71	94	72	55	54	54	69	66	59	85	731
"Perse" - potenzialmente abbinabili	7	16	6	7	10	4	11	12	10	7	15	105
<b>Totale madri definitive</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	<b>626</b>
Tasso di abbinamento	87%	77%	94%	90%	82%	93%	80%	83%	85%	88%	82%	86%

## 4.2 Madri potenziali: abbinamenti longitudinali

Per stabilire quale è la donna che ha avuto il bambino all'interno di ciascuna famiglia, abbiamo utilizzato, in una prima fase, i dati del secondo trimestre, momento in cui tutte le madri hanno avuto il neonato.

Se si definisce madre potenziale ogni donna con un'età compresa tra i 15 e i 50 anni, nel processo di identificazione della madre del bambino si possono presentare due tipi di situazioni:

- all'interno della famiglia vi è un'unica donna potenziale madre;
- all'interno del nucleo familiare si presentano più di una donna, con un'età tale da essere considerate madri potenziali.

La prima situazione è presente in gran parte del campione. Pertanto, in molti casi si può individuare facilmente la madre potenziale del bambino basandoci solo sulla sua età.

Nel secondo caso, invece, la selezione è più complessa, in quanto c'è il rischio di selezionare la madre sbagliata all'interno della famiglia. Pertanto, oltre agli anni dichiarati, vengono sfruttate tutte le variabili che permettono di stabilire chi è la madre effettiva del neonato tra quelle appartenenti al nucleo familiare.

Gran parte delle informazioni per risalire all'effettiva madre, sono contenute nella variabile B3 - *“Quale è il motivo principale per cui non ha lavorato in quella settimana”* - della Sezione B del questionario, relativa alla situazione lavorativa nella settimana di riferimento. Le risposte importanti che ci hanno portato a distinguere la madre potenziale dalle altre donne della famiglia sono: *“assenza obbligatoria per maternità”*, *“assenza facoltativa fino all'ottavo mese del bambino - congedo parentale”*, *“malattia, problemi di salute personali”*.

Le altre variabili che hanno contribuito ulteriormente a chiarire questo tipo di situazione sono elencate qui di seguito:

- C34 - *“Qual è il motivo principale per cui ha lavorato meno del solito”*;
- C41 - *“Per quale motivo non avrebbe potuto lavorare più ore nella settimana ‘da lunedì...a domenica...’ o entro le due settimane successive”*;
- E14 - *“Qual è il motivo principale per cui ha smesso di lavorare”*;
- E15 - *“Qual è il motivo principale per cui ha concluso la sua attività lavorativa”*;
- F10 - *“Qual è il motivo principale per cui non ha cercato un lavoro nelle quattro settimane”*;
- F14 - *“Per quale motivo non potrebbe iniziare un lavoro nelle due settimane”*;
- F34 e F47 - *“Per quale motivo non avrebbe potuto iniziare a lavorare”*.

Queste informazioni sono risultati sufficienti per risolvere il dubbio nella quasi totalità delle famiglie con due potenziali madri. Le pochissime famiglie rimanenti sono state escluse dal nostro studio per non correre il rischio di analizzare la madre sbagliata. Un caso particolare, ad esempio, è presentato da una famiglia i cui ci sono due donne, una di 45 anni e una di 19 anni. Entrambe sono potenziali madri del bambino e la mancanza di informazioni dalle variabili descritte in precedenza ci porta ad escludere la famiglia dall'analisi.

Premesso che nostro interesse è osservare le madri in tutte le occasioni dell'indagine, fra quelle individuate vengono eliminate, come già accennato, tutte le madri che entrano o escono dall'indagine in uno dei trimestre di osservazione.

Riprendendo la Tabella 4.2, si può osservare come si ottengono complessivamente 1523 famiglie potenziali: viene fatta una distinzione tra le famiglie all'interno delle quali è presente un'unica donna che risulta essere la madre del bambino e le famiglie in cui sono presenti più di una madre potenziale e per le quali è stato possibile identificare la madre effettiva del neonato; sono riportate anche le famiglie da cui,

come spiegato in precedenza, non è stato possibile, in nessun modo, identificare la madre effettiva del bambino, che, tutto sommato, sono poche, considerando tutti gli undici gruppi (10 madri in totale). A partire da queste famiglie abbiamo ottenuto un totale di 1513 madri. Come si può notare, il numero delle madri definitive si riduce a un totale di 626. Gran parte delle perdite è semplicemente dovuto al piano di campionamento. Infatti, fra le 1513 madri ci sono sia le famiglie per le quali la nascita è avvenuta fra la terza e la quarta indagine sia le famiglie per le quali la nascita è avvenuta nella seconda occasione d'indagine. Tra le potenziali abbinabili (731) si perdono 105 madri facenti parte dello stesso gruppo di rotazione di quelli abbinati, poiché non rispondono, una volta individuate nel secondo trimestre, in una delle altre tre fasi previste per la completezza dell'indagine.

### **4.3 Variabili di interesse**

In seguito all'individuazione delle madri definitive, abbiamo creato un unico dataset in cui sono state incluse tutte le variabili, osservate in periodi diversi, che ci consentiranno di delineare le caratteristiche di ciascuna mamma e di effettuare le successive analisi.

La costruzione del dataset, fatta a livello di gruppo di rotazione ha richiesto di controllare che queste variabili siano state osservate con le stesse modalità di risposta nei periodi presi in considerazione. Non abbiamo riscontrato importanti anomalie, considerando solo le variabili che ci interessano; solo per la variabile età, espressa in anni compiuti, abbiamo trovato qualche differenza: per alcuni gruppi l'informazione si trova nella variabile SG21, in altri quest'ultima è stata ricodificata nella variabile *eta* (ora è presente in tutti i gruppi la variabile *eta*).

Successivamente, abbiamo proceduto all'unione di tutti gli undici gruppi. Il risultato è un campione composto da 626 madri, per le quali il dataset a disposizione contiene

informazioni sia di carattere soggettivo che oggettivo per fornire opportunità conoscitive su un segmento di popolazione di grande interesse per lo sviluppo del mercato del lavoro italiano. In questa prima fase ci soffermeremo a delineare alcune caratteristiche individuali al momento della nascita del figlio, descritte in Tabella 4.3.

*Tabella 4.3 - Alcune caratteristiche individuali, osservate a livello di ciascun gruppo al momento della nascita del figlio.*

	Gruppi											Totale
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>Numerosità</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	<b>626</b>
<b>Ripartizione</b>												
Nord	22	27	34	32	19	20	26	28	25	21	36	<b>290</b>
Centro	5	8	14	3	5	9	2	8	8	8	8	<b>78</b>
Mezzogiorno	18	20	40	30	21	21	15	21	23	23	26	<b>258</b>
<b>Classi d'età delle madri</b>												
Dai 15 ai 24 anni		3	2	1	1	5	2		7		7	<b>28</b>
Dai 25 ai 29 anni	8	10	20	13	11	14	14	12	11	10	13	<b>136</b>
Dai 30 ai 39 anni	34	41	60	48	29	29	23	37	33	41	46	<b>421</b>
Dai 40 ai 50 anni	3	1	6	3	4	2	4	8	5	1	4	<b>41</b>
<b>Numero componenti della famiglia al momento della nascita</b>												
2	1	2	1	1					2	1	1	<b>9</b>
3	19	15	30	19	18	18	18	26	20	14	27	<b>224</b>
4	17	26	41	32	21	24	18	20	20	25	26	<b>270</b>
5	8	10	10	7	4	7	3	9	11	11	14	<b>94</b>
6		1	4	2	1	1	1		2	1	2	<b>15</b>
7			2	2	1		2	2	1			<b>10</b>
8		1		2								<b>3</b>
10							1					<b>1</b>
<b>Stato civile</b>												
Nubile	2	3	7	4	3	4	2	3	12	4	5	<b>49</b>
Coniugata	41	49	79	61	41	43	38	52	44	48	64	<b>560</b>
Separata di fatto	1											<b>1</b>
Separata legalmente	1	2	1			2	2	2				<b>10</b>
Divorziata		1	1		1	1	1				1	<b>6</b>
<b>Titolo di studio</b>												
Nessun titolo		1		2							3	<b>6</b>
Licenza elementare		1	5	2	1	1	13	3	1		2	<b>29</b>
Licenza media	10	13	22	19	12	13		12	16	20	15	<b>152</b>
Scuola media superiore	24	28	42	32	23	27	20	28	23	27	37	<b>311</b>
Accademia belle arti		1	2									<b>3</b>
Diploma universitario		2	2		1	3	1	1	1	1		<b>12</b>
Laurea breve			1	1					2	1	1	<b>6</b>
Laurea vecchio ordinamento	10	9	13	8	7	6	9	12	13	3	12	<b>102</b>
Specializzazione post laurea	1			1	1							<b>3</b>
Dottorato di ricerca			1					1				<b>2</b>



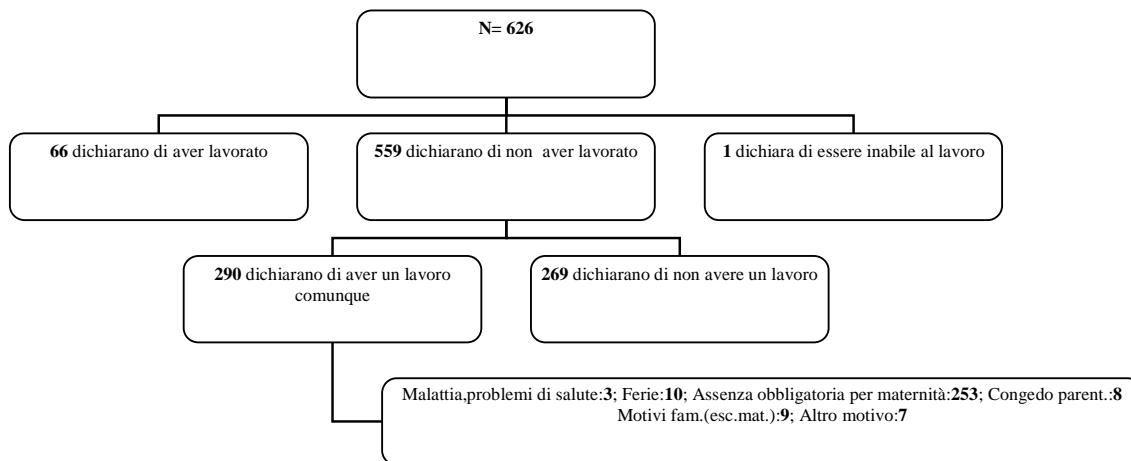
Quello che emerge immediatamente, è che i gruppi sono quasi simili tra di loro, considerando la numerosità campionaria di ciascuno di essi, cioè non ci sono divergenze di alcuni gruppi rispetto ad altri considerando queste caratteristiche, a parte la prevalenza di qualche gruppo in termini di ripartizione geografica (in alcuni prevale la presenza di madri del mezzogiorno, in altri c'è più partecipazione di madri del nord). Possiamo affermare dunque, che le madri sotto studio hanno mediamente un'età compresa tra i 25 e 35 anni, un titolo di studio prevalentemente di scuola media superiore, e sono, per la maggior parte, coniugate.

#### **4.4 La condizione occupazionale delle neo-madri**

Rispetto alle variabili di interesse per la tesi, un primo quadro generale viene dedicato alla definizione dello stato delle madri al momento della nascita del figlio. Per poter fare questo tipo di inquadramento ci siamo soffermati sul decidere come utilizzare le due informazioni relative ai primi trimestri, dato che la scelta del nostro campione finale è stata legata agli avvenimenti tra il primo e il secondo periodo di indagine.

Utilizzare il primo trimestre vuol dire definire lo stato di una madre per cui il bambino non è ancora nato: nascerà, secondo il nostro processo di selezione, dopo la prima intervista dell'indagine. Il secondo trimestre è invece il momento in cui tutte le madri risultano aver avuto il bambino, e, quindi, gran parte di loro dichiarano di essere in maternità. E' questo che risulta portare informazioni più coerenti, ma il primo trimestre ci è servito comunque per chiarire e concretizzare determinate situazioni, quando abbiamo avuto la necessità di ricorrere a risposte dichiarate in precedenza, e in questo caso è stata più appropriata la prima intervista effettuata dell'intera indagine. Alcune informazioni aggiuntive sono riportate nel capitolo 5, dove si affronta con maggiore dettaglio la ricostruzione delle storie lavorative.

Nella Figura 4.4, viene analizzata la situazione nella settimana di riferimento, al secondo trimestre, delle 626 neo-mamme. Considerando il lavoro da cui hanno ricavato o ricaveranno un guadagno o il lavoro non pagato solo se effettuato abitualmente presso la ditta di un familiare, 66 madri dichiarano di aver svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana precedente, una sola madre dichiara di essere permanentemente inabile al lavoro, mentre le rimanenti 559 affermano di non aver lavorato. Di queste ultime, 269 dichiarano di non avere comunque un lavoro che non hanno potuto svolgere nella settimana di riferimento, mentre 290 affermano di avere un'attività lavorativa e non hanno potuto lavorare per diversi motivi: principalmente per assenza obbligatoria per maternità oppure per assenza facoltativa fino all'ottavo mese del bambino (congedo parentale), per malattia o problemi di salute, per ferie, per motivi familiari (esclusa maternità obbligatoria e congedo parentale) o per altro motivo.



*Figura 4.4 - Diagramma di flusso: quadro generale dello stato delle madri al momento della nascita del figlio.*

Dato che le altre situazioni sembrano chiare, da un punto di vista concettuale, abbiamo ritenuto importante effettuare una analisi sulla motivazione di coloro che dichiarano di

lavorare nella settimana di riferimento al momento dell'intervista, periodo in cui dovrebbero, in teoria, essere in maternità.

In particolare, servendoci per alcuni aspetti anche del primo periodo, abbiamo affrontato due casi particolari di situazione lavorativa per le madri che hanno affermato di essere impegnate in un'attività lavorativa al secondo trimestre: madri che al 1° trimestre hanno dichiarato di svolgere un lavoro nella settimana di riferimento e madri che al 1° trimestre hanno dichiarato di non lavorare nella settimana di riferimento.

Alla domanda *“La scorsa settimana, Lei ha svolto almeno un'ora di lavoro? Consideri il lavoro da cui ha ricavato o ricaverà un guadagno o il lavoro non pagato solo se effettuato abitualmente presso la ditta di un familiare* - abbiamo ottenuto quanto segue: delle 66 mamme che, al secondo trimestre, hanno dichiarato di aver lavorato nella settimana di riferimento:

- 32 madri hanno dichiarato di aver lavorato nella settimana di riferimento al primo trimestre.
- 34 madri risultano non aver lavorato nella settimana di riferimento della prima intervista;

Osservando, per il momento, le sole 34 madri che hanno dichiarato di non lavorare nella settimana di riferimento al primo trimestre, notiamo che, alla domanda *b2 - “Ha comunque un lavoro che non ha potuto svolgere?”*, 29 affermano di avere un lavoro che non hanno potuto svolgere per “assenza obbligatoria per maternità” (26 donne), “ferie” (2 donne), “festività nella settimana” (1 sola donna), mentre 5 mamme dichiarano di non aver nessun lavoro che non hanno potuto svolgere. Analizziamo nel dettaglio queste 5 madri per scoprire qual è la motivazione per cui, al secondo trimestre, hanno dichiarato di svolgere un lavoro nella settimana di riferimento, facendo ricorso alla loro precedente esperienza lavorativa: 2 madri non hanno mai lavorato nella loro vita precedente; delle altre 3 madri, una risulta lavoratrice

autonoma (collaboratrice coordinata) e 2 dichiarano di essere lavoratrici dipendenti. Di queste ultime madri, una ha smesso di lavorare per licenziamento o mobilità (anche a seguito di fallimento o chiusura attività della ditta per cui lavora) e una afferma di aver smesso di lavorare per “lavoro a termine” (compreso lavoro occasionale e stagionale). Tutte e cinque si sono reinserite nel mondo del lavoro nell’arco di tre mesi.

Osserviamo ora, invece, le 32 mamme che hanno dichiarato di lavorare nella settimana di riferimento sia al primo che secondo trimestre, per capire come mai in nessuno dei due periodi hanno usufruito della maternità obbligatoria. Partendo dal presupposto che l’astensione obbligatoria dal lavoro per maternità spetta solo alle lavoratrici dipendenti, mentre le altre categorie hanno la facoltà di decidere quando rientrare al lavoro, possiamo considerare solo le madri che risultano dipendenti, in quanto le altre sono libere di poter decidere della loro vita dal punto di vista lavorativo. Infatti, solo 13 madri di quelle sotto osservazione (le 32 donne) risultano dipendenti, mentre il resto, 19 madri, dichiarano di essere autonome. Delle 13 madri dipendenti, è da osservare che 5 di loro hanno deciso di passare da un lavoro full-time a part-time, e la loro scelta risulta essere legata al fatto di non voler un lavoro a tempo pieno per potersi prendere cura dei figli, di bambini e/o di persone non autosufficienti.

In conclusione, si può affermare che una parte delle madri ha usufruito solo del periodo obbligatorio di maternità (due mesi precedenti la data presunta del parto e tre mesi successivi alla data effettiva del parto), per cui al secondo trimestre, cioè dopo tre mesi, rientra al suo lavoro, mentre l’altra parte, in prevalenza donne autonome, sembra aver ridotto al minimo il periodo dedicato alla maternità.

# **CAPITOLO 5**

## **Ricostruzione delle storie lavorative**

Ricostruire la storia di ciascuna madre significa seguire il suo percorso lavorativo per tutto il periodo di nostro studio: dalla prima intervista dell'indagine, in cui le madri sono tenute a rispondere anche a domande di tipo retrospettivo relativamente all'anno precedente, alla quarta occasione d'indagine.

Basandoci sulle definizioni di “occupata” e “non occupata”, descritte dettagliatamente nel precedente capitolo 3, osservare la condizione occupazionale di ciascuna madre durante le quattro occasioni ci permetterà di individuare, come vedremo in seguito, diverse “categorie” di madre. Questa suddivisione dell'intero collettivo a disposizione in gruppi ben distinti di neo-mamme consente che ciascun “categoria” possa essere esaminata separatamente o confrontata con un'altra per analizzarne le caratteristiche intrinseche.

Il nostro intento in questo capitolo, dunque, è quello di mostrare, in una prima fase, quali sono state le scelte e le modalità che ci hanno consentito di ricostruire la storia lavorativa di ciascuna madre. Da questa ricostruzione si giungerà poi ad individuare le cosiddette “categorie” di madri.

Successivamente, l'attenzione sarà focalizzata sulle “categorie” di neo-mamme più rilevanti, descrivendo “chi sono” queste donne che fanno scelte lavorative differenti.

### **5.1 Periodi di osservazione e modalità di ricostruzione**

Un passo importante ha riguardato la scelta dei periodi di osservazione nei quali considerare la condizione lavorativa di ogni singola madre. A questo proposito ci è

sembrato opportuno tralasciare, per il momento, il terzo trimestre di osservazione, sicuramente importante per la definizione della lunghezza degli episodi di occupazione, ma non indispensabile per un tipo di analisi descrittiva. Per poter individuare il periodo considerato adatto per affermare quale era la condizione lavorativa della madre prima della nascita del figlio, ci siamo soffermati, in primo luogo, sulla decisione tra utilizzare: il primo trimestre, il secondo trimestre, la combinazione tra primo e secondo trimestre, oppure considerare anche quanto viene dichiarato dalla stessa un anno antecedente la prima intervista.

Sono stati effettuati diversi confronti tra i periodi a disposizione, ed è sembrato più opportuno considerare quanto viene dichiarato soprattutto nel primo e nel secondo trimestre. Risulta di interesse, però, anche l'anno prima, quando abbiamo a che fare, ad esempio, con madri che hanno lavorato l'anno precedente e si dichiarano non occupate sia al primo che al secondo trimestre, ma risultano occupate nel quarto trimestre. Spesso queste ultime sono mamme occupate, e la loro dichiarazione di non esserlo nei due periodi intermedi è solo una loro percezione essendo in maternità.

In definitiva, per determinare le categorie delle madri, sono necessari i primi tre periodi (l'anno antecedente la prima intervista, il primo trimestre, il secondo trimestre) per definire la condizione lavorativa iniziale della madre e l'ultimo periodo (il quarto trimestre) per stabilire la condizione lavorativa finale della stessa.

### **5.1.1 Situazione lavorativa: periodi a confronto**

Nel seguito si utilizza una definizione di "occupata" quasi identica a quella presentata nel capitolo 3. L'unica eccezione, che riguarda poche madri, si ha nel caso in cui il periodo di assenza dura più di tre mesi ed è retribuito meno del 50% o non retribuito del tutto, poiché a noi interessa come essa si considera quando risponde: istat classifica come non occupata una madre con queste ultime caratteristiche.

Un confronto tra i vari i periodi a disposizione ci permette di osservare come cambia, in linee generali, la situazione lavorativa delle madri tra: il primo e il secondo trimestre (Tabella 5.1), il secondo e quarto trimestre (Tabella 5.2), il primo e il quarto trimestre dell'indagine (Tabella 5.3).

Quello che emerge subito nella Tabella 5.1 è che gran parte delle madri che hanno dichiarato di aver svolto almeno un'ora di un lavoro nella settimana di riferimento al primo trimestre risulta essere in maternità al secondo trimestre. Una particolare attenzione viene dedicata alle 32 madri che risultano occupate nella settimana di riferimento sia nel primo che nel secondo trimestre. Su queste neo-mamme ci eravamo già soffermati nel capitolo quarto per capire come mai in nessuno dei due periodi hanno usufruito della maternità obbligatoria. Poiché l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità spetta solo alle lavoratrici dipendenti, mentre le altre categorie hanno la facoltà di decidere quando rientrare al lavoro, si può dare, in parte, una spiegazione a queste madri che dichiarano di lavorare in entrambi i periodi. Infatti, 19 madri dichiarano di essere autonome, mentre solo 13 madri risultano essere dipendenti. Sembra che queste ultime non abbiano utilizzato alcun periodo per la maternità.

Un altro dato importante in questa tabella risulta essere il numero delle madri non occupate alla seconda occasione d'indagine, quando alla prima avevano dichiarato di aver lavorato nella settimana di riferimento o di essere stati assenti da lavoro principalmente per assenza obbligatoria per maternità o per altro motivo. Sono in totale 25 madri, che dichiarano di aver smesso di lavorare per maternità, per cessazione o chiusura dell'attività, per licenziamento o lavoro a termine. Qui un dato piuttosto strano riguarda le 8 madri che al secondo trimestre risultano non occupate mentre al quarto trimestre dichiarano di essere in maternità. Questo conferma che ci sono molti casi in cui la risposta della madre risulta essere influenzata dal suo modo di percepire la sua condizione lavorativa nel momento in cui le vengono rivolte determinate domande.

Questa prima tabella ci permette di definire la condizione iniziale delle madri. In particolare viene specificato chi risulta essere occupata, distinguendo tra coloro che dichiarano di lavorare nella settimana di riferimento e quelle che risultano essere in maternità, oppure assenti per altro motivo, e chi risulta essere non occupata.

*Tabella 5.1 - Condizione delle madri: confronto tra il primo e il secondo trimestre*

		2° Trimestre						Non occupata	Totale
		Occupata							
		Lavora nella settimana di riferimento	In maternità	In malattia	In ferie o festività	Assente per motivi familiari o altro			
<b>1° Trimestre</b>									
<b>Occupata</b>	Lavora nella settimana di riferimento	32	90	1	2	4	8	<b>137</b>	
	In maternità	26	141	1	7	9	14	<b>198</b>	
	In malattia		6	1	1	1	2	<b>11</b>	
	In ferie o festività	3	7				1	<b>11</b>	
	Assente per motivi familiari o altro		12				1	<b>13</b>	
<b>Non occupata</b>		5	5			1	245	<b>256</b>	
<b>Totale</b>		<b>66</b>	<b>261</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>270</b>	<b>626</b>	

Nella seguente Tabella 5.2, il confronto viene fatto tra la seconda occasione d'indagine, in cui gran parte delle madri risulta essere in maternità, e la quarta occasione d'indagine, in cui gran parte delle madri rientra al lavoro dopo la maternità. Qui, l'evidenza principale è il numero delle non occupate, 45 madri, che al secondo trimestre hanno dichiarato di essere in maternità, in ferie, o assenti per altri motivi, oltre a quelle che hanno dichiarato di aver lavorato nella settimana di riferimento.



Tabella 5.2 - Condizione delle madri: confronto tra il secondo e il quarto trimestre

		4° Trimestre						Non occupata	Totale
		Occupata							
		Lavora nella settimana di riferimento	In maternità	In malattia	In ferie o festività	Assente per motivi familiari o altro			
<b>2° Trimestre</b>									
<b>Occupata</b>	Lavora nella settimana di riferimento	36	21	1	1		7	<b>66</b>	
	In maternità	187	22	1	14	2	35	<b>261</b>	
	In malattia	3						<b>3</b>	
	In ferie o festività	2	6		1		1	<b>10</b>	
	Assente per motivi familiari o altro	12	1		1		2	<b>16</b>	
<b>Non occupata</b>		23	8				239	<b>270</b>	
<b>Totale</b>		<b>263</b>	<b>58</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>284</b>	<b>626</b>	

Nella Tabella 5.3, invece, viene fatto un confronto tra due periodi a distanza di un anno l'un dall'altro.

Questo confronto ci permette di definire ulteriormente la condizione lavorativa della madre al momento e dopo la nascita del figlio.

Infatti, anche qui, si osserva che gran parte delle madri rientra al lavoro dopo un anno di assenza da lavoro, a parte alcune (40 madri) che dichiara di essere ancora in maternità, in malattia o assenti per motivi familiari.

Questa tabella, insieme alla precedente, ci permette di avere un panorama generale di come cambia la situazione lavorativa delle madri dopo la nascita del figlio, in termini di “occupate” e “non occupate”.

Tabella 5.3 - Condizione delle madri: confronto tra il primo e il quarto trimestre

		4° Trimestre						
		Occupata					Non occupata	Totale
		Lavora nella settimana di riferimento	In maternità	In malattia	In ferie o festività	Assente per motivi familiari o altro		
<b>1° Trimestre</b>								
<b>Occupata</b>	Lavora nella settimana di riferimento	96	13	1	9		18	<b>137</b>
	In maternità	125	35		5		33	<b>198</b>
	In malattia	2	4		1		4	<b>11</b>
	In ferie o festività	8		1			2	<b>11</b>
	Assente per motivi familiari o altro	7	1		2	2	1	<b>13</b>
<b>Non occupata</b>		25	5				226	<b>256</b>
<b>Totale</b>		<b>263</b>	<b>58</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>284</b>	<b>626</b>

Inoltre, ogni madre intervistata, a seconda dello stato in cui si trova, risponde a domande di tipo retrospettivo relative alla condizione lavorativa di un anno prima. Le risposte a questi quesiti sono fondamentali per contribuire a ricostruire la storia lavorativa di ciascuna madre in quanto vanno ad integrarsi alle informazioni sezionali. E' possibile, ad esempio, individuare eventuali cambiamenti di stato avvenuti nel periodo che intercorre tra l'anno antecedente la prima intervista e il primo trimestre; in questo modo si determina meglio la lunghezza del periodo di occupazione per chi risulta non occupato alla prima rilevazione.

Nella Tabella 5.4 viene mostrato un quadro generale della condizione lavorativa delle madri nei vari periodi di osservazione confrontati con la condizione retrospettiva. Rispettando sempre i criteri sulla condizione "occupata" e "non occupata", descritti nel capitolo 3, qui, a differenza delle tabelle precedenti, viene fatta un'ulteriore distinzione tra le lavoratrici dipendenti e quelle autonome. Dal confronto tra la prima occasione e l'anno precedente emerge che le madri che smettono di lavorare sono circa

il 9% dipendenti e il 7% autonome. Come si può osservare inoltre, a distanza di due anni, perde o abbandona il lavoro il 20% delle madri dipendenti e il 19% delle madri autonome, mentre trova lavoro, alla quarta occasione d'indagine, il 14% delle madri, di cui 9% risultano essere dipendenti e 13% autonome.

*Tabella 5.4 - Condizione lavorativa delle madri dipendenti ed autonome: confronto tra l'anno antecedente la prima intervista e il 1°, 2° e 4° trimestre dell'indagine.*

	1° Trimestre				2° Trimestre				4° Trimestre		
	Occu pata dipen dente	Occu pata auto noma	Non occu pata	Totale	Occu pata dipen dente	Occu pata auto noma	Non occu pata	Totale	Occu pata dipen dente	Occu pata auto noma	Non occu pata
<b>1 Anno prima</b>											
Occupata dipendente	287	2	28	<b>317</b>	273	4	40	<b>317</b>	242	11	64
Occupata autonoma	1	62	5	<b>68</b>	3	55	10	<b>68</b>	7	48	13
Non occupata	15	3	222	<b>240</b>	17	4	219	<b>240</b>	25	9	206
Mancante			1	<b>1</b>			1	<b>1</b>	1		
<b>Totale</b>	<b>303</b>	<b>67</b>	<b>256</b>	<b>626</b>	<b>293</b>	<b>63</b>	<b>270</b>	<b>626</b>	<b>275</b>	<b>68</b>	<b>283</b>

## 5.2 Analisi longitudinale

Una volta definite e distinte le madri occupate da quelle non occupate tramite una variabile dicotomica, *occup*, che vale 1 se la madre è occupata, vale 0 se la madre è non occupata, è stata ricostruita la storia lavorativa di ciascuna madre.

Nella Tabella 5.5 vengono riportate le frequenze congiunte della variabile *occup* per i quattro periodi: l'anno antecedente la prima intervista dell'indagine, il primo trimestre, il secondo trimestre e il quarto trimestre. In questa tabella di frequenza, per una esemplificazione dell'utilizzo della ricostruzione longitudinale degli stati, l'intero

collettivo a disposizione viene ripartito in semplici “categorie” di madre: “*lavora sempre*”, “*smette di lavorare*”, “*inizia a lavorare*”, “*non lavora mai*”, “*altro*”.

Tabella 5.5 - Ricostruzione delle storie lavorative delle madri

	<i>Frequenza</i>	<i>Frequenza%</i>	<i>Frequenza</i>	<i>Frequenza%</i>
<b>Lavorano sempre</b>				
1111	292	46,65		
1101	8	1,28		
1011	2	0,32	<b>319</b>	<b>50,97</b>
1001	6	0,96		
0111	11	1,76		
<b>Smettono</b>				
1110	40	6,39		
1100	11	1,76		
1000	25	3,99	<b>83</b>	<b>13,26</b>
0110	2	0,32		
0100	5	0,80		
<b>Iniziano</b>				
0011	6	0,96	<b>23</b>	<b>3,68</b>
0001	17	2,72		
<b>Non lavorano mai</b>				
0000	197	31,47	<b>197</b>	<b>31,47</b>
<b>Altro</b>				
1010	1	0,16		
0101	1	0,16	<b>4</b>	<b>0,64</b>
0010	2	0,32		

Tale ricostruzione è stata definita a partire dalle seguenti definizioni e considerazioni.

*Lavora sempre*: una madre che lavora sempre è una madre risultante occupata in almeno uno dei due periodi iniziali (un anno prima, primo trimestre) e in uno dei due periodi finali (secondo trimestre, quarto trimestre), come meglio specificato, in alternativa, dalle seguenti combinazioni:

- primo anno, primo trimestre, secondo trimestre e quarto trimestre (1111): è una madre che ha sempre dichiarato di essere occupata; risulta la categoria nettamente più rappresentata;
- primo trimestre, secondo trimestre, quarto trimestre (0111): è una madre che dichiara di essere occupata in tutti i periodi, eccetto il primo anno (per noi è una donna che lavora in quanto nell'arco di un anno può succedere che abbia trovato il lavoro poco prima di scoprire di essere incinta o in seguito);
- primo anno, primo trimestre, quarto trimestre (1101): è una madre che dichiara di essere occupata, interrompe nel secondo trimestre e riprende nel quarto trimestre;
- primo anno, secondo trimestre, quarto trimestre (1011): è una madre che dichiara di essere occupata, interrompe nel primo trimestre e riprende nel secondo trimestre;
- primo anno, quarto trimestre (1001): è una madre che dichiara di essere occupata nel primo anno, interrompe nel primo e secondo trimestre e riprende ad essere occupata nel quarto trimestre.

*Smette*: è una madre che dichiara di essere occupata e smette in seguito alla nascita del figlio o in previsione di avere un figlio, come meglio specificato dalle seguenti combinazioni sulla condizione lavorativa nei vari periodi:

- risulta occupata nel primo anno, nel primo trimestre, nel secondo trimestre, e non occupata nel quarto trimestre (1110);
- dichiara di essere occupata nel primo anno, nel primo trimestre, e non occupata nel secondo e quarto trimestre (1100);
- è non occupata nel primo anno, occupata nel primo e secondo trimestre, e ritorna ad essere non occupata nel quarto trimestre (0110);
- risulta non occupata nel primo anno, occupata nel primo trimestre, non occupata nel secondo e quarto trimestre (0100).

*Inizia*: una madre che inizia a lavorare è una madre risultante occupata dopo la nascita del bambino, come specificato dalle seguenti combinazioni:

- comincia a lavorare nel secondo trimestre (0011): è una madre che ha terminato il suo periodo di maternità, e ha cominciato subito un'attività lavorativa;
- dichiara di essere occupata solo nel quarto periodo (0001): è una madre che ha cominciato a lavorare entro un anno dalla nascita del bambino.

*Non lavora mai*: una madre non lavora mai se in nessun periodo dichiara di essere occupata (0000).

*Altro*: una madre che presenta percorsi frastagliati nella ricostruzione della storia lavorativa:

- risulta occupata nel primo anno, non occupata nel primo trimestre, occupata nel secondo trimestre e poi, di nuovo, non occupata nel quarto trimestre (1010);
- dichiara di essere non occupata nel primo anno, occupata nel primo trimestre, non occupata nel secondo trimestre e poi, di nuovo, occupata nel quarto trimestre (0101);
- risulta non occupata nel primo anno e nel primo trimestre, occupata nel secondo trimestre, e non occupata nel quarto trimestre (0010).

Quello che emerge immediatamente dalla tabella precedente, è che per gran parte delle madri la nascita del figlio non ha influito, apparentemente, sulla situazione occupazionale o perché continuano a lavorare (51%) o perché continuano a “non lavorare” (31%); mentre il 13,26% delle madri hanno smesso di lavorare dopo aver avuto il figlio, e la loro scelta può essere legata a diverse motivazioni tra cui le più importanti sono: licenziamento per le donne dipendenti, chiusura dell'attività per le donne autonome, scelta di voler dedicare più tempo al figlio, carenza, inadeguatezza, o

alti costi delle strutture di servizi per i bambini. Risulta invece minoritaria la quota di neo-mamme che cominciano a lavorare dopo la nascita del figlio.

### **5.2.1 Le neo-mamme occupate: lavorano sempre o smettono?**

Focalizzare l'attenzione sulle madri occupate, vuol dire concentrare l'attenzione sull'analisi delle caratteristiche intrinseche sia delle neo-mamme che continuano a lavorare sia quelle che smettono di lavorare. A tal scopo sono state selezionate solo le donne che lavorano prima del parto, utilizzando una variabile dicotomica che vale 1 se continuano a lavorare, 0 se smettono di lavorare. Successivamente abbiamo individuato delle variabili che ci hanno permesso di descrivere "chi sono" queste madri che fanno scelte differenti: alcune di loro rientrano al lavoro dopo la nascita del figlio, altre decidono di abbandonare l'attività che svolgevano prima del parto. I risultati sono riportati nella Tabella 5.6.

Quello che emerge immediatamente, è che il complesso delle neo-mamme occupate è composto prevalentemente da donne del Nord (55%); inoltre sono in prevalenza dipendenti (81%), coniugate (89%), di età compresa tra i 30 e 39 anni (73%), con una composizione familiare formata mediamente da tre persone (59%) e un titolo di studio medio livello (59%). A distanza di un anno dalla nascita del figlio, il 79% delle madri, risultate "occupate" nel primo periodo dell'indagine, rientra al lavoro, mentre il 21% abbandona il proprio posto di lavoro.

Le madri che continuano a lavorare dopo la maternità si trovano per la maggior parte al Nord (58%), seguite dalle madri del Mezzogiorno (28%) ed infine troviamo quelle del Centro (14%); mentre le madri che dichiarano di aver smesso di lavorare sono presenti per il 46% al Nord, per il 13% al Centro e per il 41% al Sud. Consideriamo il fatto che gran parte del collettivo è composto prevalentemente da madri del Nord, ne segue che le donne che abbandonano la propria attività lavorativa sono in prevalenza madri del Mezzogiorno; infatti, smette di lavorare il 17% al Nord e il 28% al Sud.

Tabella 5.6 – Madre “occupata” - Quelle che “lavorano sempre” e quelle che “smettono di lavorare” dopo la nascita del figlio.

	Totale		Lavora sempre		Smette di lavorare		% smette
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
<b>Totale</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>	<b>319</b>	<b>79%</b>	<b>83</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>
<b>Ripartizione</b>							
Nord	223	55%	185	58%	38	46%	17%
Centro	57	14%	46	14%	11	13%	19%
Mezzogiorno	122	30%	88	28%	34	41%	28%
<b>Classi d'età delle madri</b>							
Dai 15 ai 24 anni	7	2%	3	1%	4	5%	57%
Dai 25 ai 29 anni	76	19%	60	19%	16	19%	21%
Dai 30 ai 39 anni	292	73%	238	75%	54	65%	18%
Dai 40 ai 50 anni	27	7%	18	6%	9	11%	33%
<b>Numero componenti della famiglia al momento della nascita</b>							
2	6	1%	2	1%	4	5%	67%
3	239	59%	190	60%	49	59%	21%
4 o 5	157	39%	127	40%	30	36%	19%
<b>Stato civile</b>							
Nubile	34	8%	23	7%	11	13%	32%
Coniugata	357	89%	286	90%	71	86%	20%
Separata	11	3%	10	3%	1	1%	9%
<b>Titolo di studio</b>							
Basso	76	19%	53	17%	23	28%	30%
Medio	231	57%	181	57%	50	60%	22%
Alto	95	24%	85	27%	10	12%	11%
<b>Tipologia di lavoro</b>							
Dipendente	326	81%	256	80%	70	84%	21%
Collaboratrice coordinata	10	2%	8	3%	2	2%	20%
Autonoma	66	16%	55	17%	11	13%	17%

Se confrontiamo le due categorie di madri emerge che sia quelle che decidono di continuare a lavorare sia quelle decidono di abbandonare l'attività lavorativa hanno un'età “meno giovane”; infatti, solo circa il 20% di loro ha un'età minore o uguale di 29 anni, mentre circa l'80% ha un'età oltre i 30 anni. Se si considera, inoltre, il



collettivo di madri di età compresa tra i 15 e i 24 anni, emerge che il 57% smette di lavorare, mentre il resto (43%) continua a lavorare.

Se confrontiamo la distribuzione per ordine della composizione della famiglia al momento della nascita del figlio, il primo dato importante che emerge è che in entrambi i casi il nucleo familiare è composto da 3 persone; tale risultato è spiegabile da fenomeno di dover posticipare la maternità, tipico delle donne con medio-elevati livelli d'istruzione; infatti, rimandano l'evento della nascita del primo figlio a dopo l'inserimento nel mondo del lavoro. Va notato che, se si considera l'insieme di madri con un nucleo familiare composto da solo 2 persone (madre e figlio), 4 madri su 6 abbandonano la propria attività lavorativa.

Se consideriamo la distribuzione per tipologia di lavoro delle madri, emerge che gran parte delle donne possiedono un lavoro alle dipendenze; l'84% delle madri che abbandona il lavoro dopo la nascita del figlio sono donne dipendenti.

### **5.2.2 Le neo-madri che “non lavorano mai”: potenziali forze di lavoro**

Alle madri appartenenti alla categoria “non lavorano mai” è stato chiesto, considerando l'ultima intervista dell'indagine, ossia a un anno di distanza dalla nascita del figlio, se stanno attivamente cercando lavoro.

Come si può notare dalla Tabella 5.7, il 53% delle madri ha svolto un'attività lavorativa nella sua vita precedente, mentre 47% risulta non aver mai lavorato.

Inoltre, emerge che di questo collettivo di neo-madri non lavoratrici il 14% ha dichiarato di cercare attivamente un lavoro, mentre l'86% ha dichiarato di non cercare alcun lavoro.

*Tabella 5.7 - Profili di neo-madri inoccupate tra precedenti esperienze di lavoro e scelte di voler lavorare*

	Totale		Cercano un lavoro		Non cercano un lavoro		% Cerca
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
"Non lavorano mai"							
<b>Totale</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>14%</b>	<b>169</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>
Hanno svolto un'attività lavorativa nella loro vita	<b>105</b>	<b>53%</b>	19	68%	86	51%	18%
Non ha mai lavorato	<b>92</b>	<b>47%</b>	9	32%	83	49%	10%

Il voler trovare un lavoro è forte tra le donne che hanno svolto un'attività lavorativa in passato rispetto a quelle che hanno dichiarato di non aver mai lavorato; infatti, tra le prime il 68% delle madri ha dichiarato di cercare lavoro, mentre tra le neo-mamme che non hanno mai lavorato il 51% ha dichiarato di essere in cerca di lavoro.

Da questo risultato sembra che alcune madri che hanno già svolto un'attività in passato abbiano abbandonato solo provvisoriamente e non definitivamente il mercato del lavoro.

L'analisi che segue mira a cogliere eventuali differenze strutturali tra le madri che hanno dichiarato di cercare attivamente un lavoro, le neo-mamme "potenziali lavoratrici", e quelle che invece dichiarano di non cercare alcun lavoro, le "non lavoratrici".

Nella Tabella 5.8 verranno indicate le principali caratteristiche di questi due gruppi e, quando risulteranno rilevanti, verranno analizzate le differenze.

Quello che emerge immediatamente dalla Tabella 5.8 è l'elevata concentrazione delle madri che "non lavorano mai" nel Mezzogiorno (62%); hanno per la maggior parte un'età compresa tra i 30 e 39 anni, una composizione familiare mediamente più elevata rispetto alle "occupate", viste precedentemente; infatti, prevale il nucleo

familiare composto da 4 persone. Inoltre queste donne sono quasi tutte coniugate (91%) e possiedono un titolo di studio prevalentemente di livello medio-basso.

*Tabella 5.8 – Madre “non occupata” - Le neo-madri “potenziali lavoratrici” e la neo-madri “non lavoratrici”*

	Totale		Lavoratrici potenziali		Non lavoratrici		% lavoratrici potenziali
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
<b>Totale</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>14%</b>	<b>169</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>
<b>Ripartizione</b>							
Nord	58	29%	6	21%	52	31%	10%
Centro	17	9%	4	14%	13	8%	24%
Mezzogiorno	122	62%	18	64%	104	62%	15%
<b>Classi d'età delle madri</b>							
Dai 15 ai 24 anni	19	10%	1	4%	18	11%	5%
Dai 25 ai 29 anni	65	33%	8	29%	57	34%	12%
Dai 30 ai 39 anni	104	53%	17	61%	87	51%	16%
Dai 40 ai 50 anni	9	5%	2	7%	7	4%	22%
<b>Numero componenti della famiglia al momento della nascita</b>							
3	56	28%	11	39%	45	27%	20%
4	88	45%	10	36%	78	46%	11%
5	34	17%	5	18%	29	17%	15%
6	10	5%	1	4%	9	5%	10%
7-8-9	9	5%	1	4%	8	5%	11%
<b>Stato civile</b>							
Nubile	12	6%	2	7%	10	6%	17%
Coniugata	180	91%	24	86%	156	92%	13%
Separata	5	3%	2	7%	3	2%	40%
<b>Titolo di studio</b>							
Basso	85	43%	11	39%	74	44%	13%
Medio	97	49%	13	46%	84	50%	13%
Alto	15	8%	4	14%	11	7%	27%

Gran parte delle madri che dichiarano di cercare attivamente un lavoro per il futuro risiedono nel Mezzogiorno (64%). Questo accade anche perché, come già visto in precedenza per le donne occupate, risente della distribuzione geografica del collettivo a disposizione della categoria di madri non lavoratrici che si concentrano prevalentemente nel Mezzogiorno.

Inoltre, le madri “potenziali lavoratrici” hanno in proporzione rispetto alle altre un minor nucleo familiare: il 39% vivono in una famiglia composta da 3 persone. All’aumentare del nucleo familiare aumenta, in proporzione, anche il numero delle donne che decidono definitivamente di non lavorare.

Queste neo-mamme “potenziali lavoratrici”, pur essendo, per la maggior parte, molto meno istruite di quelle occupate, risultano comunque con un titolo di studio mediamente più elevato (64%) rispetto alle madri che non hanno intenzione di inserirsi nel mercato del lavoro.

### **5.3 Considerazioni conclusive e possibili sviluppi**

Dall’analisi svolta, emerge che il confronto tra le madri “non occupate” e quelle che invece si sono dichiarate “occupate” al momento dell’intervista è molto legato al confronto tra madri del nord e madri del sud. Infatti, i profili di donne che si delineano risentono moltissimo della distribuzione territoriale che, per motivi economici e culturali, influenza fortemente sia i comportamenti riproduttivi, sia il livello d’istruzione e l’accesso al mercato del lavoro.

Oltre il 62% delle madri “non occupate” si trova nel Mezzogiorno. Le neo-mamme non lavoratrici hanno più figli rispetto a quelle occupate. E’ più evidente per le occupate il fenomeno della posticipazione della fecondità che caratterizza l’Italia già da anni.

L'aumento del livello di istruzione delle donne ha come effetto il posticipo della fecondità, e le madri che non lavorano sembra che contribuiscano a rallentare in parte questo processo; tra queste ultime, infatti, gran parte delle madri che hanno dichiarato di cercare lavoro vivono in un nucleo familiare composto da 3 persone, mentre quelle che dichiarano di non lavorare hanno prevalentemente una composizione familiare di 4 persone.

Per molte madri occupate che “smettono di lavorare” dopo la maternità la scelta di non lavorare risulta essere legata all'evento “maternità”, nascita del figlio, o per prendersi cura dei figli. Tra le madri che “non lavorano mai” quelle che hanno svolto un'attività lavorativa in passato hanno smesso di lavorare o per scelta di prendersi cura dei propri figli o per licenziamento a causa di un contratto a termine o chiusura dell'attività. Inoltre, la scelta delle neo-madri non lavoratrici che hanno dichiarato di cercare attivamente un lavoro è proporzionalmente più marcata tra le madri che hanno già fatto almeno un'esperienza lavorativa nella loro vita; da ciò emerge che per queste neo-mamme, la scelta di non lavorare è più un allontanamento temporaneo che un abbandono vero e proprio. Le “lavoratrici potenziali” hanno meno figli e un titolo di studio, che, seppur basso, è mediamente più elevato di quelle che non hanno intenzione cercare lavorare.

Lo studio ha innumerevoli sviluppi sia in ambito metodologico sia in ambito analitico. Ci siamo soffermati solo in parte sul perché le madri fanno determinate scelte. Sarebbe interessante indagare su ulteriori variabili per capire meglio se le loro decisioni, in particolare per le donne che abbandonano il lavoro, dipendano da altri fattori, oltre a “voler stare più tempo con i figli” o al “licenziamento o chiusura dell'attività”. Come è stato ribadito più volte, una delle difficoltà principali delle madri risulta essere legata all'organizzazione territoriale in cui vive, da un punto di vista di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Le scelte delle madri sono sicuramente legate anche alla situazione familiare in cui vivono. Quindi risulta importante analizzare la condizione occupazione del padre del bambino e la sua situazione economica, o di altri componenti della famiglia.

Il campione appena analizzato potrebbe infine essere confrontato con un campione di donne non-madri che possiedono, però, le stesse caratteristiche. Questo confronto risulta interessante perché può permettere di valutare e stabilire come sarebbe stata la condizione occupazionale delle singole neo-madri nel caso non avessero avuto il figlio, a parità di altre condizioni.

## **Bibliografia**

**Calafà, L.** (2001). *La conciliazione tra incentivi e azioni positive*, in Del Punta, Gottardi (a cura di) *I nuovi congedi*, Il Sole 24 Ore, Milano

**Carmignani, F.E. e Pruna, M.L.** (1991), *Le donne nel mercato del lavoro. Vecchi problemi e nuove opportunità*, in G. Bonazzi, C. Saraceno, B. Beccalli (a cura di).

**Del Boca, D.** (2006). *La politica economica a sostegno del mercato del lavoro femminile*, Trento

**Di Pietro, E.** (1993). *La nuova indagine ISTAT sulle forze di lavoro. Economia e lavoro*, anno XXVII, pp. 57-64.

**Gherardi, S. e Poggio, B.** (2003). *Donna per fortuna, uomo per destino*, Etas, Milano

**Junter-Loiseau, A. e Tobler, C.** (1996). *La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico*, in *Ragion pratica* , 6:145-176.

**Isfol** (2006). *Maternità, lavoro, discriminazioni*.

**Istat** (2004). *La nuova Rilevazione sulle Forze di Lavoro. Contenuti, metodologie, organizzazione*, Roma

**Istat** (2007). *Indagine: "Essere madri"*

**Monarca, P.M. e Indiretto, G.** (2009). *Le politiche per favorire l'occupazione femminile*, tratto da *Il lavoro che cambia*, CNEL

**Paggiaro, A. e Torelli, N.** (2002). *Una procedura generalizzata per un abbinamento di record*. In Camillo F. e Tassinari G. (a cura di), *Data mining, web mining e CRM, metodologie, soluzioni e prospettive*. Franco Angeli, Milano. 26-38

**Piazza, M.** (1999). *Valorizzazione delle competenze e politiche di conciliazione*. paper presentato al seminario internazionale “*Oltre il tetto di vetro. Carriere femminili a rischio*”, Roma, 7-9 ottobre.

**Piazza, M.** (2004). *Linee guida per la costruzione di un modello di analisi e intervento in tema di pari opportunità/conciliazione*, paper, Isfol, Sns Equal.

### **Siti internet**

[www.istat.it](http://www.istat.it)

[www.pariopportunitafvg.it/primopiano](http://www.pariopportunitafvg.it/primopiano) - Ministero delle Pari Opportunità

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/fields/woman\\_it.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/woman_it.htm) - Commissione europea, Fondo Sociale Europeo