



**ISTITUTO REGIONALE
DI RICERCA
DELLA LOMBARDIA**

Tempi e modi dei lavori delle
donne in Lombardia.
Politiche e strategie per la conciliazione
vita familiare vita professionale

Codice IReR: 2009A027

Project leader: Daniela Gregorio

RAPPORTO FINALE

Milano, ottobre 2010

La ricerca è stata affidata all'IReR dalla D.G. Presidenza della Regione Lombardia

Responsabile di progetto: Daniela Gregorio, IReR

Gruppo di lavoro tecnico: Giuseppe Di Raimondo Metallo, responsabile regionale di ricerca, dirigente Unità Organizzativa Centrale Relazioni Regionali e Nazionali, D.G. Presidenza; Marilena La Fratta, Unità Operativa Centrale Relazioni Regionali e Nazionali, Pari Opportunità, Conciliazione dei Tempi, Sviluppo Locale, D.G. Presidenza

Gruppo di ricerca: Antonella Asti, ricercatrice Università Milano Bicocca; Brunella Fiore, ricercatrice Università Milano Bicocca; Simona Guglielmi, ricercatrice Università degli Studi di Milano; Mara Popolizio, ricercatrice junior consulente IReR



**ISTITUTO REGIONALE
DI RICERCA
DELLA LOMBARDIA**

Codice IReR: 2009A027

Project leader:
Daniela Gregorio

Committente: Regione Lombardia, D.G. Presidenza

Titolo: Tempi e modi dei lavori delle donne in Lombardia. Politiche e strategie per la conciliazione vita familiare - vita professionale

Periodo di svolgimento: Dicembre 2009 - Settembre 2010

Gruppo di lavoro completo:

Gruppo di lavoro tecnico: Giuseppe Di Raimondo Metallo, responsabile regionale di ricerca, dirigente Unità Organizzativa Centrale Relazioni Regionali e Nazionali, D.G. Presidenza; Marilena La Fratta, Unità Operativa Centrale Relazioni Regionali e Nazionali, Pari Opportunità, Conciliazione dei Tempi, Sviluppo Locale, D.G. Presidenza

Gruppo di ricerca: Antonella Asti, ricercatrice Università Milano Bicocca; Brunella Fiore, ricercatrice Università Milano Bicocca; Simona Guglielmi, ricercatrice Università degli Studi di Milano; Mara Popolizio, ricercatrice junior consulente IReR

Abstract

Il tema della presenza delle donne al mercato del lavoro si connette inevitabilmente con quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, di conseguenza, con quello della condivisione tra i generi delle responsabilità familiari. In questo quadro, la ricerca si è posta l'obiettivo di evidenziare e approfondire, attraverso l'analisi di genere, alcune dinamiche che forniscono un contributo sostanziale alle trasformazioni sociali in Lombardia. Allo stesso tempo, intende fare il punto sulle azioni e gli interventi messi in atto dalla Regione Lombardia che agiscono, in

maniera diretta o indiretta, a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

La ricerca ha previsto la realizzazione di tre diverse azioni, ciascuna con obiettivi specifici:

1. Azione 1: fornire un quadro aggiornato relativo ai trend demografici, al capitale umano, e ai livelli occupazionali delle donne in Lombardia;
2. Azione 2: far luce sui vincoli che le donne lombarde e i loro partner incontrano nella gestione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, i bisogni insoddisfatti e le strategie di risposta;
3. Azione 3: evidenziare i modi in cui le politiche regionali, direttamente e/o indirettamente, riescono ad offrire strumenti utili, creando le condizioni per una più agevole gestione dei tempi da parte delle cittadine, dei cittadini e delle famiglie.

Indice

<i>Parte prima</i>	
Le donne in Lombardia	9
Capitolo 1	
<i>Come stanno cambiando le donne (e gli uomini) in Lombardia</i>	11
1.1. Alcuni elementi demografici: una quota crescente di anziane e un crescente peso delle donne immigrate	11
1.2. I modelli familiari	13
1.2.1. Dall'infanzia alla lunga stagione dell'adolescenza	13
1.2.2. Percorsi di vita sempre più eterogenei in età adulta	14
1.2.3. Le donne dalla terza alla quarta età: il rapido cambiamento di ruoli	18
1.3. L'istruzione come fattore di mobilità sociale	19
1.3.1. La crescita dei titoli di studio tra le donne	19
1.3.2. Un numero maggiore di giudizi positivi	20
1.3.3. La disponibilità alla formazione permanente	21
1.4. La dimensione lavorativa	23
1.4.1. Un numero crescente di occupate	23
1.4.2. Il reddito da lavoro come principale fonte di sostegno	25
1.4.3. La posizione nella professione: ancora lontani da una equa distribuzione di genere	26
<i>Bibliografia</i>	29
<i>Parte seconda</i>	
Analisi sulle strategie messe in atto dalle donne e dai loro partner per far fronte alle esigenze di conciliazione tra tempi di cura e di lavoro	31
<i>Premessa</i>	33
Capitolo 2	
<i>Tempi di vita e di lavoro: la ricerca dell'equilibrio delle donne italiane</i>	35
2.1. Tempo, genere e generazioni	35
2.2. Strumenti per conciliare	38
2.3. Il costo personale della conciliazione vita-lavoro	41

Capitolo 3	
<i>Tempi sociali, servizi e soddisfazione per il tempo libero: l'indagine Multiscopo sulle Famiglie</i>	43
3.1. Un confronto fra Lombardia e Italia	43
3.2. L'incidenza della condizione occupazionale della donna e dei carichi di cura	48
Capitolo 4	
<i>Conciliare lavoro e famiglia in Lombardia: i dati Family Social Survey</i>	59
4.1. Lavoro o famiglia?	59
4.2. Le responsabilità domestiche e familiari: chi fa che cosa	62
4.2.1. La gestione del tempo: il sovraccarico femminile	66
4.3. Le reti di sostegno	69
<i>Conclusioni</i>	77
<i>Bibliografia</i>	81
<i>Parte terza</i>	
Analisi delle politiche regionali che incidono sulla conciliazione dei tempi (atti normativi e strumenti)	83
<i>Premessa</i>	85
Capitolo 5	
<i>La conciliazione famiglia-lavoro in Europa</i>	87
5.1. Le politiche di conciliazione: principi e caratteristiche generali	87
5.2. Linee guida della normativa comunitaria	92
5.3. Uno sguardo d'insieme	101
Capitolo 6	
<i>La road map della Regione Lombardia</i>	105
6.1. Visioni di conciliazione	105
6.2. La mappatura degli atti normativi	108
6.3. Un progetto di sviluppo locale: il ticket per conciliare del Comune di Monza	126
Capitolo 7	
<i>Il modello di conciliazione regionale</i>	129
7.1. L'architettura	129
7.2. Le risorse	133
7.3. Verso un'integrazione possibile	137
<i>Bibliografia</i>	143

Allegati

145

1 - Elenco dei principali atti normativi emanati dall'Unione europea in materia di conciliazione famiglia-lavoro

2 - Allegato statistico

Parte prima

Le donne in Lombardia

Capitolo 1

Come stanno cambiando le donne (e gli uomini) in Lombardia

1.1. Alcuni elementi demografici: una quota crescente di anziane e un crescente peso delle donne immigrate

La popolazione della Lombardia è - negli ultimi 10 anni - in costante crescita: l'incremento di popolazione rispetto al 2002 è stato pari a circa 709 mila unità portando così i residenti da 9.033.602 abitanti a 9.742.676.

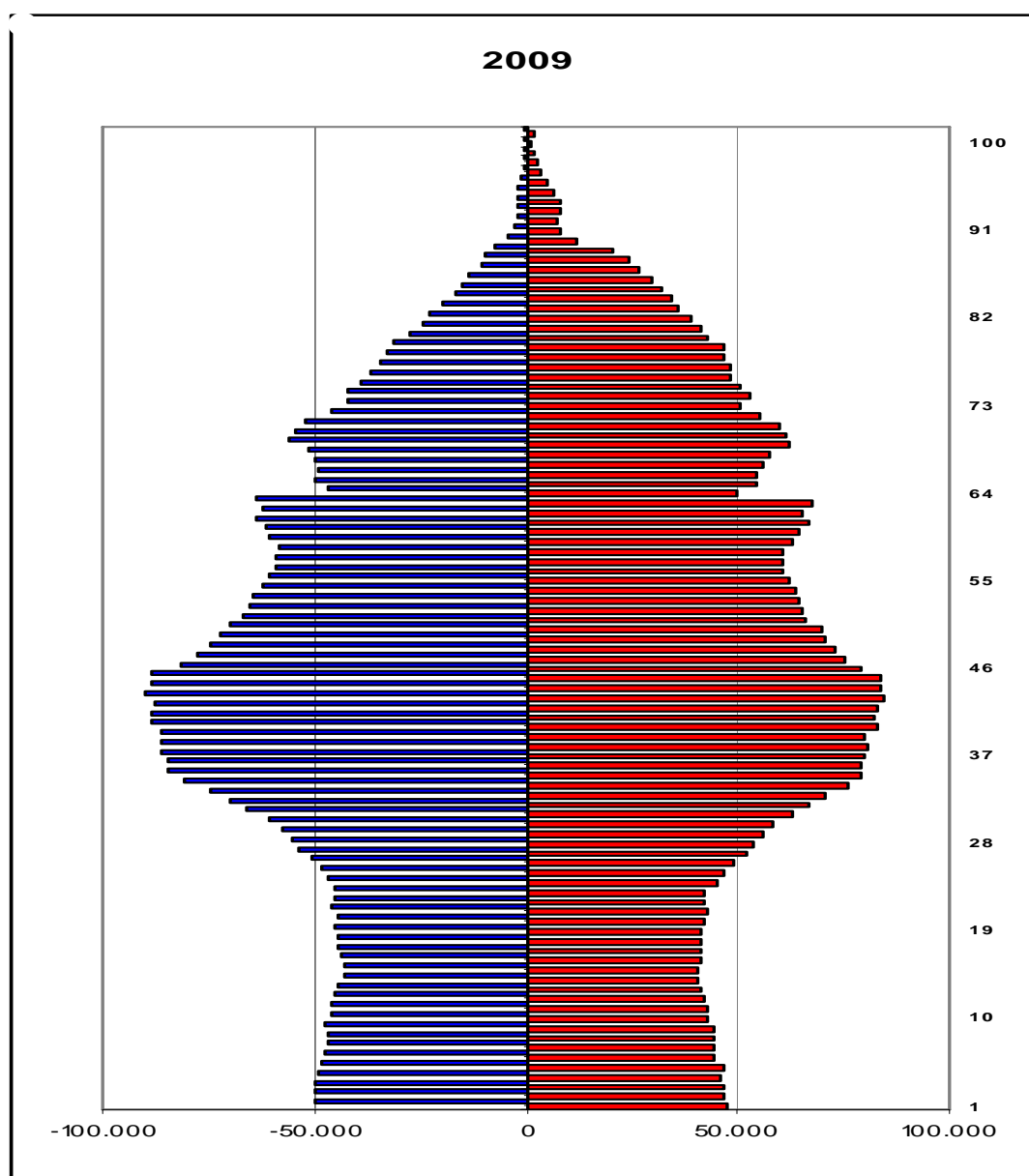
All'interno di questo quadro, la situazione della componente femminile mostra specifiche peculiarità che la differenziano da quella maschile. La popolazione residente osserva una leggera prevalenza femminile (circa 218 mila unità in più), ma differenti sono le composizioni per fasce d'età. Una percentuale più elevata di uomini si concentra nella fascia tra i 16 e i 65 anni (67% contro il 62,5%) e, seppure in misura decisamente più contenuta nella fascia 0-15 (15,7 contro il 14,1).

Quest'ultimo fenomeno - che osserva una leggera prevalenza di maschi nella fascia più giovane rimanda alla diversa proporzione di neonati maschi pari - in modo costante - al 51 %. La maggiore presenza di uomini nella fascia 16-65 si ricollega alla forte vocazione lavorativa della regione che, attualmente, continua ad attrarre lavoratori prevalentemente di genere maschile. Le maggiori differenze, in ogni caso, si riscontrano tra gli anziani: la percentuale di donne sul totale della popolazione tra gli over 65 - nel 2009 - è del 23% contro il 16,8% degli uomini. In questa fascia d'età la componente femminile rappresenta il 58% di coloro che hanno più di 65 anni; questa percentuale diventa pari al 65% se si considerano solamente coloro che hanno più di 75 anni e all'81% tra gli over 90.

Complessivamente, rispetto al 2002, tutte le fasce d'età considerate osservano un incremento nei valori assoluti di numerosità: tuttavia, è soprattutto, la fascia d'età anziana - che come si è detto si configura prevalentemente come una questione femminile - a vedere crescere il proprio "peso" rispetto alle altre classi d'età.

Come è possibile osservare con il supporto della piramide delle età, in Lombardia si configura uno scenario demografico in costante evoluzione, caratterizzato da specifici trend che sono andati consolidandosi negli ultimi anni e tra questi, appunto, uno dei più importanti è certamente quello dell'invecchiamento complessivo della popolazione.

Figura 1.1 - Piramide delle età. Popolazione residente in Lombardia al 1° gennaio 2009



Fonte: rielaborazione dati Geodemo-ISTAT. www.ISTAT.it

Il processo di invecchiamento della popolazione deriva, come è noto, dall'effetto combinato della bassa natalità e dell'aumento delle speranze di vita, che favorisce la componente femminile. Cause insieme genetiche-biologiche e socio-culturali hanno portato al differenziale di genere tra i più anziani in tutti i sistemi occidentali: da un lato sembrerebbe che le donne possono contare su un patrimonio genetico che offre maggiore protezione rispetto alcune patologie quali quelle legate al sistema cerebro-vascolare [Waldron 1985]. Da un punto di vista socio-culturale, le donne sopravvivono maggiormente agli uomini perché nel corso della propria vita hanno adottato comportamenti più protettivi per la propria salute tra i quali il non bere, il

non fumare e hanno - più frequentemente - svolto lavori meno usuranti degli uomini [Nobile 2003]. Il modello familiare prevalente che ha caratterizzato i corsi di vita di uomini e donne oggi over 65enni è quello del *male breadwinner* che nasce e si consolida a cavallo degli anni cinquanta dello scorso secolo [Mingione 2003]: le donne, dopo una breve esperienza nel mercato del lavoro, si ritiravano in coincidenza del matrimonio per dedicarsi alla cura della casa e della famiglia mentre al capofamiglia maschile spettava il compito esclusivo di portare il reddito a casa fino a quando i figli non fossero risultati sufficientemente adulti per contribuire al reddito familiare [Facchini 2008]. Questo modello familiare ha consentito alle donne di godere di situazioni di minore esposizione di rischio per la propria salute, accentuando così il divario nel periodo di sopravvivenza con gli uomini. È verosimile ipotizzare che, con la progressiva omogeneizzazione degli stili di vita lavorativi, le differenze siano destinate - in futuro - a ridursi.

L'altro elemento di novità che configura il quadro demografico in Lombardia è certamente il costante aumento della popolazione immigrata. Il fenomeno si concentra sempre di più nelle aree urbane; si tratta di un gruppo a maggioranza maschile¹ (52%) che presenta nel complesso una struttura demografica molto più giovane rispetto alla popolazione totale, con una percentuale di over 65 inferiore di 18 punti ma che vede in forte crescita la componente femminile della popolazione immigrata. Le fasce di età più popolose sono le cosiddette "fasce in età lavorativa", ovvero quelle tra 25 ed i 45 anni. Inoltre, a conferma del trend di crescita complessivo della popolazione immigrata, si rileva che l'incidenza dei nati da famiglie non italiane sul totale delle nascite si è più che duplicata nel corso degli ultimi anni.

1.2. I modelli familiari

Come noto, la Lombardia è spesso anticipatrice di tendenze e dinamiche sociali che precorrono quelle che si verificheranno successivamente nel più ampio contesto nazionale.

1.2.1. Dall'infanzia alla lunga stagione dell'adolescenza

Sebbene, in particolare nel contesto lombardo, si assista ad una crescita di nuovi modelli familiari, la maggioranza dei minori di età compresa tra gli 0 e i 15 anni vivono in famiglie tradizionali composte da coppie coniugate e dalla presenza - oltre al partner- dei figli stessi (81,3% in Lombardia e 82,2% in Italia) o da coppie coniugate, figli e altri parenti (4,9% in Lombardia e 3,8% in Italia). Il contesto

¹ La percentuale si riferisce al dato aggregato; analizzando le singole nazionalità, è possibile riscontrare in alcuni casi la situazione opposta, ovvero una predominanza della componente femminile come nel caso dei Rumeni, degli Ucraini ma anche degli Equadoregni (Dati ISMU, 2009).

lombardo, in ogni caso, evidenzia una più spiccata tendenza a forme di famiglia non tradizionali quali quelle di coniugi conviventi con figli - oggi il 7,1% in Lombardia e il 6,3% in Italia - e di quelle monogenitoriali (5,3% e 3,8%).

Meno scontato è ciò che accade nella fascia d'età 16-25 anni: più di nove giovani ogni dieci vivono in famiglia come "figlio" o "figlia". In Lombardia, la differenza tra ragazzi e ragazze che vivono in questa condizione risulta pressoché nulla mentre nel contesto nazionale è maggiore la quota dei ragazzi che vivono in famiglia (93,9%) e inferiore quella delle ragazze (88,8%). Tra giovani uomini lombardi sembra più spiccata la tendenza a sperimentare un periodo fuori dal nucleo familiare di origine senza partner. Nelle giovani donne emerge una più spiccata tendenza a lasciare la casa dei genitori per formare un nuovo nucleo con il coniuge o con il convivente.

Dall'analisi dello stato civile si rileva come poco meno del 2% dei ragazzi di questa fascia d'età risulti coniugato o convivente e che appena poco più della metà di coloro che vivono in coppia decidono di formalizzare l'unione. La tendenza a convivere è meno spiccata tra le giovani donne dove circa 3 donne ogni 10 scelgono di convivere senza sposarsi. La Lombardia mostra - soprattutto tra i maschi - una tendenza ad una maggiore autonomia e alla scelta di modelli familiari meno convenzionali.

1.2.2. Percorsi di vita sempre più eterogenei in età adulta

La tendenza a vivere nella casa dei propri genitori rimane elevata anche tra quanti hanno un'età compresa tra i 26 e i 36 anni. In Lombardia, quasi la metà dei giovani maschi adulti e un quarto delle giovani donne adulte vive nel nucleo familiare di origine. Nel più ampio contesto nazionale - in linea con quanto accade tra i più giovani - il fenomeno del convivere con la famiglia di origine è più accentuato di circa 4-5 punti percentuali sia per gli uomini e sia per le donne. La tendenza a rimanere nella casa dei genitori in età adulta è un fenomeno tipico dei paesi mediterranei che assume particolare rilevanza in Italia. Le motivazioni che danno origine a questo fenomeno sono solo parzialmente riconducibili a fattori di contesto quali il completamento del ciclo di studi, l'accesso al mercato del lavoro ed ad una occupazione stabile; i modelli di valore e i legami intergenerazionali contribuiscono anch'essi a determinare il prolungarsi dei tempi di uscita dei giovani dalla casa dei genitori [Facchini 2005]. Come è possibile osservare anche con il supporto dei dati, il fenomeno interessa prevalentemente i giovani maschi.

Attualmente, sia i figli maschi e sia le figlie femmine risultano pressoché esonerati dal contribuire economicamente o alla cura domestica del nucleo familiare; in questo senso, dunque entrambi i generi beneficiano di pari livelli di deresponsabilizzazione rispetto ai membri del nucleo familiare. Tuttavia, ciò accade in misura leggermente superiore per i figli maschi i quali godono di maggiore libertà personale rispetto a tutta una serie di aspetti della vita familiare tra i quali la gestione del denaro, la collaborazione nei lavori domestici e di cura dei familiari, la gestione dei tempi di studio e lavoro [Ruspini 2008].

Gli effetti di questo modello sulle identità e nelle scelte di vita lavorative e

familiari sono ampiamente dibattute. Ciò che è chiaro è che il ritardo nell'uscita dal nucleo di origine posticipa alcune decisioni: tra queste quelle del raggiungimento dell'autonomia abitativa in età più giovane quando cioè si è più flessibili a modificare ed adattare il proprio stile di vita ai cambiamenti. Inoltre sono necessariamente rimandate le scelte relative alla vita privata tra le quali la convivenza con un partner o con amici/conoscenti, il matrimonio e la riproduzione.

Il modello della "famiglia lunga" è improntato su una forte solidarietà intergenerazionale dove gli aiuti vanno prevalentemente nelle direzione dei membri delle età centrali verso quelli di età più giovane. Il sistema di piccoli o grandi aiuti verso i figli permane sia all'interno di quei nuclei in cui i figli hanno raggiunto l'autonomia reddituale e sia una volta che i figli sono usciti di casa prevalentemente tramite aiuti nella cura della casa e dei nipoti.

Meno indagati sono gli effetti che questo modello può avere sul sistema macro-economico del paese: una delle conseguenze di un sistema di solidarietà generazionale così forte è quello di disincentivare la mobilità abitativa e lavorativa.

La mutua assistenza di genitori e figli come elemento cardine del sistema di *welfare*, spinge i membri della famiglia di origine alla prossimità abitativa. La mobilità dei lavoratori è invece un aspetto auspicabile della competitività del sistema in generale: l'allocazione delle risorse umane relativamente ai criteri di efficienza del sistema del mercato del lavoro e, dunque del sistema economico più generale, avviene con più efficacia laddove non sussistano vincoli che spingono i soggetti a non avere forti motivazioni per rimanere ancorati al proprio territorio.

La mancata mobilità può essere considerata l'unica conseguenza di questo modello? Come si accennava poco fa, il raggiungimento dell'autonomia abitativa - quanto prima possibile - consente ai soggetti di prendere maggiormente le distanze da modelli familiari che appartengono alle generazioni più adulte ma che possono risultare anacronistici rispetto alle nuove condizioni di contesto. Attualmente il sistema di solidarietà intergenerazionale è garantito da livelli di conflittualità tra le generazioni molto contenuti o, se presenti, mantenuti fortemente latenti; tuttavia, un sano conflitto intergenerazionale è il motore per l'innovazione ovvero per la rottura con modelli che potrebbero risultare anacronistici rispetto a nuove condizioni che rispondono a logiche contestuali e globali.

Si pensi ad esempio alla precarietà lavorativa: i padri e le madri di coloro che oggi hanno tra i 16 e i 34 anni hanno potuto contare su sistemi occupazionali fortemente stabili, che hanno permesso loro di compiere una serie di scelte strutturate e rigidamente sequenziali: uscire (presto) dalla casa dei genitori, sposarsi, avere uno o due figli, lavorare (molto spesso) sullo stesso luogo di lavoro per tutto il corso della propria carriera lavorativa. Ben diversa la situazione di coloro che affrontano oggi queste "tappe" laddove, per fattori di contesto oltre che per scelte individuali, ci si può trovare nella situazione di non poter seguire la stessa sequenzialità o di non voler riprodurre affatto lo stesso modello di vita. Tuttavia, il "contratto generazionale" in essere attualmente tra le generazioni più adulte e quelle più giovani rimanda ad un modello fondato sulla solidarietà; la ricerca di percorsi autonomi ed innovativi da parte dei giovani comporterebbe la destabilizzazione di un modello che - attualmente - è il cardine del sistema di *welfare* per le generazioni più giovani.

Tra coloro che hanno un'età compresa tra i 36 e i 45 anni si torna a rilevare una maggiore omogeneità nelle tipologie familiari che caratterizzano i corsi di vita.

Sebbene in misura leggermente inferiore a quanto accade nel più ampio contesto familiare, una quota decisamente prevalente sia delle donne lombarde (69,9%) e sia degli uomini lombardi (67,8%) risulta coniugato.

Se nella fascia 36-45 anni la condizione di stato civile più diffuso risulta essere quello di coniugata, è però soprattutto per chi ha un'età compresa tra i 46 e i 66 anni che questa modalità è più frequente: più di 8 uomini ogni 10 è coniugato e quasi lo stesso accade nel caso delle donne. A cominciare da questo momento inizia a rendersi evidente quel fenomeno che si rileverà più accentuato nelle fasce di età a seguire: le donne sperimentano più frequentemente degli uomini la condizione di vedovanza (8,3% del campione contro lo 0,9% degli uomini). Questa condizione, come più avanti si dirà, da un lato è data dalla maggiore propensione degli uomini a risposarsi o a convivere dopo una vedovanza o una separazione/divorzio e dall'altro dalla minore sopravvivenza di questi ultimi al proprio partner.

Excursus: le scelte riproduttive in età adulta

Ad oggi, l'Italia è uno dei paesi europei a più basso tasso di fecondità. Il numero medio di figli per donna ha raggiunto il suo picco storico verso la metà degli anni Sessanta (2,5 media nazionale) per poi ridiscendere nel corso degli anni successivi; il trend, al di là di occasionali oscillazioni, è rimasto costantemente decrescente. Per quanto concerne la realtà lombarda, è possibile osservare negli ultimi anni un moderato aumento del numero medio di figli che si è stabilizzato nel corso del 2009; ricordiamo che la Lombardia è tra le prime regioni in Italia per tasso di natalità e la prima per l'area Nord-Ovest (fig. 1.2).

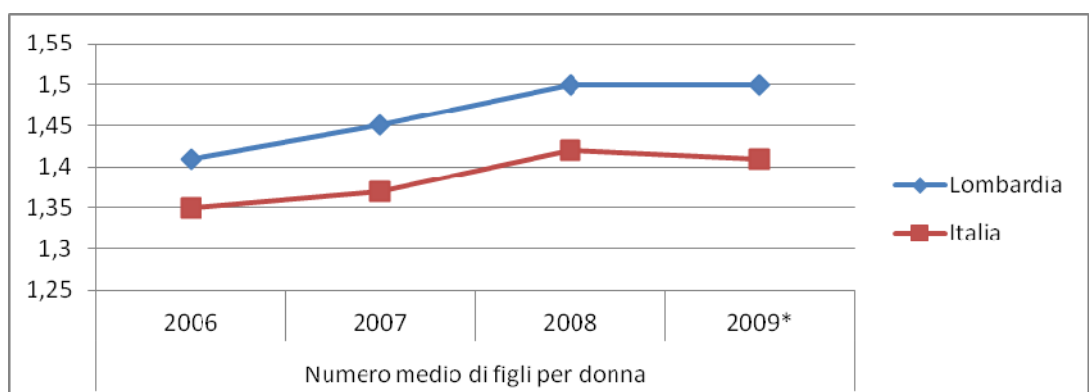
L'incremento dei tassi di natalità è attribuibile a due fenomeni:

- il "recupero" delle madri nate dalla seconda metà degli anni Sessanta alla seconda metà degli anni Settanta che hanno posticipato la maternità;
- l'apporto della popolazione straniera².

È possibile individuare, poi, diversi fattori che inducono a posporre la maternità; la decisione di avere figli viene presa dopo aver completato il percorso formativo - il quale, con l'aumento costante dei tassi di iscrizione all'università, sta divenendo sempre più lungo -, dopo aver trovato un lavoro stabile, dopo aver trovato una casa e lasciato la famiglia di origine. L'insieme di condizioni che caratterizzano il periodo attuale - elevata disoccupazione giovanile, diffusione dei lavori precari, un mercato delle case a prezzi alti rispetto ai redditi - rende così particolarmente lungo e difficoltoso il processo che porta a formare un nuovo nucleo familiare.

² Tuttavia, in merito a questo secondo punto si è notato un certo rallentamento nei tassi di natalità anche tra gli stranieri e la motivazione di tale tendenza può essere ricercata in una progressiva "assimilazione" delle donne immigrate negli stili comportamentali delle donne italiane.

**Figura 1.2 - Numero medio di figli per donna, anni 2006/2009:
confronto Lombardia ed Italia**



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT (2009)

A questi fattori più strutturali e di contesto, si aggiungono modelli culturali specifici che post-pongono la decisione di fare figli. Come già evidenziato in altre ricerche, il numero di figli desiderato risulta un po' superiore a quello che corrisponde all'effettivo tasso di natalità.

Nel contesto nazionale e lombardo, le scelte riproduttive si intrecciano al fenomeno della "famiglia lunga" di cui si è parlato nel paragrafo precedente, a condizioni del mercato del lavoro che osservano una maggiore instabilità per le generazioni più giovani o a una relativa carenza di servizi e supporti economici per la prima infanzia. Inoltre, l'enfasi sui processi di autorealizzazione [Lipovetsky 1992] porta a ritenere di poter rimandare la scelta di avere figli dopo aver completato una serie di tappe di vita quali il completamento degli studi, il raggiungimento dell'autonomia abitativa e una relativa stabilità lavorativa.

Tuttavia, le tappe e le modalità così concepite mal si conciliano con i limiti biologici della maternità. Questi limiti spingono un numero crescente di coppie a ricorrere a tecniche di fertilità medicalmente assistita.

Quali siano ad oggi le cause che soggiacciono ad un tasso di natalità così basso è, in ogni caso, ancora oggetto di dibattito. Secondo alcuni studiosi la motivazione principale per il contesto italiano consiste nel ritardo e nella parzialità di adattamento ai cambiamenti avvenuti negli ultimi decenni [Zanatta, 2008]. Esempi in tal senso sono costituiti dagli orari lavorativi ancora poco compatibili con gli quelli scolastici, dagli scarsi investimenti nei servizi e nelle infrastrutture per bambini e dalla modesta dimensione della spesa pubblica in favore della popolazione giovane, tutte aree che costituiscono un campo d'azione privilegiato per gli interventi di politica regionale.

Attualmente, la fascia di donne maggiormente coinvolta nella gestione di figli di età inferiore ai 13 anni è quella di età compresa tra i 36 e i 45 anni: in particolare, circa un quarto degli appartenenti a questa fascia di età ha un figlio con meno di 5 anni e il 45,2% ne ha almeno uno tra i 6 e i 13 anni. Tra coloro che hanno meno di 35 anni il 27,4 ha un figlio con meno di 5 anni e il 13,5% vive con un minore di età tra i 6 e i 13 anni. Come già anticipato, è rilevante la quota di coloro che convivono con figli maggiorenni: più di 6 adulti ogni 10 di età compresa tra i 46 e i 65 anni

convivono con un figlio di età uguale o maggiore ai 18 anni e lo stesso accade ad un ad 1 adulto su 4 di età compresa tra i 66 e i 75 anni.

1.2.3. Le donne dalla terza alla quarta età: il rapido cambiamento di ruoli

Come si è appena detto, non è inusuale trovare tra le fasce di popolazione più anziana figli che ancora convivono nel nucleo familiare di origine. All'interno di questi nuclei, le donne adulte rimangono il perno della cura familiare informale: anche in presenza di figli con situazioni reddituali non problematiche, questi ultimi (maschi e femmine) sono spesso esonerati non solo dal contribuire economicamente ma anche dalla gestione delle attività di cura più basilari quali fare la spesa, cucinare, stirare, occuparsi della pulizia domestica.

Le donne di queste fasce di età rappresentano inoltre i principali *care-giver* di riferimento non solo nei confronti dei figli che vivono in casa ma di tutte le figure della fascia familiare più stretta: ovvero figli usciti di casa ed eventuali nipoti, partner maschili e genitori anziani.

In merito ai figli usciti di casa, numerose ricerche hanno evidenziato come la scelta della prossimità abitativa dei figli rispetto alla casa di uno dei genitori è riconducibile al sistema di mutuo aiuto tra i nuclei familiari: in realtà, la direzione degli aiuti è fortemente orientata dalle generazioni adulte (soprattutto donne) a quelle più giovani [Facchini 2005].

Il maggiore coinvolgimento delle donne nelle dinamiche familiari e di cura, come si è accennato, dipende dall'impostazione di un modello familiare - quello "*male breadwinner*" - rispetto al quale le donne sono state disponibili a prendersi carico della dimensione di cura familiare nella misura in cui il partner maschile ha avuto il ruolo esclusivo di procacciatore di reddito. Tuttavia, nella fase di pensionamento- nel momento in cui cioè questi uomini hanno visto liberarsi dal lavoro il tempo a propria disposizione - non si è assistito ad una rinegoziazione della suddivisione dei compiti che i partner dedicano alla cura della casa ed, eventualmente, ad altri componenti della famiglia. Anche la presa in carico degli anziani non più autosufficienti ricade in elevata misura sulle donne adulte autosufficienti. Sebbene l'universo degli anziani costituisca un mondo ampiamente diversificato per qualità della vita, reddito e relazioni sociali, studi recenti sottolineano come a partire dai 75 anni si accentuino le condizioni di fragilità economica e, conseguentemente, i bisogni di assistenza. Negli ultimi tre anni, gli indici di dipendenza degli anziani³ mostrano un andamento stabile, affiancato da un aumento di due punti del più generale indice di dipendenza strutturale⁴. La Lombardia si colloca in una posizione intermedia a livello nazionale ma, contemporaneamente, presenta valori più solo leggermente più bassi tra le regioni

³ Indice di dipendenza degli anziani: rappresenta il numero di anziani non autonomi per ragioni demografiche (65 anni e oltre) ogni 100 individui potenzialmente indipendenti (15-64 anni).

⁴ Indice di dipendenza strutturale: rappresenta il numero di individui (anziani e bambini) non autonomi per ragioni demografiche (0-14 anni o oltre 65 anni) ogni 100 individui potenzialmente indipendenti (15-64 anni). All'interno della tabella 1 si è scelto di rappresentare un numero ridotto di regioni che mostrassero "gli estremi" della distribuzione degli indici sopra indicati).

del Nord.

Si pone quindi il problema del lavoro di cura per la popolazione non autosufficiente, che, lungi dall'essere una questione di natura monodimensionale riguardante esclusivamente i minori, tocca sempre di più anche la popolazione anziana, in particolar modo, come si è detto, quella femminile. La questione sembra particolarmente rilevante se si considera che, anche a seguito delle riforme pensionistiche attualmente in atto da un lato, e - parallelamente - con il progressivo aumento delle donne impegnate nel mercato del lavoro dall'altro, un numero progressivamente decrescente di donne avrà la possibilità di occuparsi degli anziani non-autosufficienti. Attualmente, la soluzione che più ricorre è quella di ricorrere al mercato privato delle badanti. In questo modo si trasferiscono a queste ultime le mansioni più operative lasciando alle donne adulte la responsabilità gestionale.

1.3. L'istruzione come fattore di mobilità sociale

1.3.1. La crescita dei titoli di studio tra le donne

L'istruzione rappresenta uno dei principali ambiti per all'acquisizione delle competenze. Sempre più si ritiene che essa costituisca le basi per l'occupazione e dunque, in definitiva, che sia uno dei principali volani di sviluppo per le economie dei paesi e per questa ragione, l'interesse relativo alle competenze degli adulti ha assunto, negli ultimi anni, un crescente rilievo (Vespasiano 2006; Hopkins 2008; Hanushek, Kimko 2000). Per le donne, in particolare, l'istruzione rappresenta una efficace modalità di mobilità sociale (Barone, Schizzerotto 2006): è dunque importante monitorare in primo luogo il livello di istruzione della popolazione e, successivamente a ciò l'effettivo livello di competenze.

Continua il trend che osserva un complessivo aumento della scolarizzazione per generazione: la classe d'età tra i 35 e i 44 anni è quella in cui si presume generalmente concluso il percorso di scolarizzazione standard. Se si confronta questa classe d'età con le classi d'età successive, si osserva che la percentuale di laureati d'età 35-44 è 5 volte quella dei possessori di laurea per coloro che hanno tra i 65-75 anni, mentre la percentuale di diplomati quinquennali è quasi 3 volte più ampia. Per contro se la quota di coloro in possesso di licenza media rimane pressoché la stessa nel tempo, è diminuito drasticamente il peso per classe d'età con la sola licenza elementare o di un titolo di studio inferiore (si passa infatti dal 41,9% della classe 65-74 a meno dell'1% della classe 35-44).

In riferimento alla laurea è possibile osservare un incremento di possesso di questo titolo tra le donne: dal 9,5% del 2000 si passa al 12,4% del 2008. La percentuale di laureati risulta, anche in questo campione, leggermente meno elevata tra gli uomini (10,9%) a conferma di un trend di maggiore scolarizzazione terziaria femminile già rilevato da altre indagini (Pisati 2002; Shavit, Blossfeld 1993, Barone, Schizzerotto 2006; ISTAT 2008).

Il diploma di scuola media superiore si presenta come modalità più diffusa: circa un terzo ne è infatti in possesso di cui il 34,7% degli uomini e il 29,8% delle donne.

La Social Survey del 2000 (IRer 2002) - che ha visto effettuare l'intervista ad un solo campione di donne - rilevava una percentuale di intervistate in possesso di attestato di scuola media superiore pari al 23,4%. Se, nella rilevazione del 2000, era prevalente la percentuale di coloro che erano in possesso della sola licenza elementare (27,2%) o di nessun titolo (3,4%), oggi queste percentuali sono dimezzata tra le donne (15,2%) e risultano ancora più contenute tra gli uomini (11,3%). Rimane sostanzialmente invariata - dal 26,5% del 2000 al 27,4% del 2008 - la percentuale di donne in possesso di licenza media. Questo stesso titolo è in possesso del 30,1% degli intervistati di genere maschile.

Con il supporto dei dati ISTAT sulle Forze Lavoro si rilevano alcune importanti informazioni sui livelli di scolarizzazione della popolazione relativamente al mercato del lavoro in un costruttivo confronto con quanto accade nelle aree più sviluppate del paese. Tendenzialmente, le forze di lavoro disponibili in Lombardia sono in possesso, come si è detto, del diploma di scuola superiore: uomini e donne assistono ad incrementi simili nel possesso di questo titolo di studio e non si rilevano marcate differenze tra regioni (Veneto, Piemonte, Emilia Romagna) che presentano uno sviluppo economico in linea con quello lombardo o con lo stesso contesto nazionale. Una differenza più marcata di genere si ha invece rispetto ai titoli di studio terziari ovvero laurea breve, laurea, dottorato: negli ultimi cinque anni, in Lombardia, la quota di forze lavoro femminili che ottengono questa qualificazione aumenta del 5,9% a fronte di circa la metà dell'incremento maschile sugli titoli (2,9%). La Lombardia, inoltre, è, tra le regioni considerate, quella che può contare su una composizione interna e su incrementi maggiori di popolazione - come si è detto soprattutto donne- di forza lavoro molto istruita.

Complessivamente, si rileva come al crescere del titolo di studio aumenti anche la probabilità di occupazione: tuttavia, questo è particolarmente vero per gli uomini mentre le donne - anche per titoli di studio elevati - rimangono svantaggiate nelle probabilità di occupabilità.

1.3.2. Un numero maggiore di giudizi positivi

Dopo questo quadro generale sui titoli di studio in possesso di uomini e donne in Lombardia, si vuole entrare più nel dettaglio della distribuzione delle votazioni conseguite dagli intervistati. Di seguito sono riportati i giudizi attribuiti a uomini e donne del campione per laurea, diploma di scuola superiore e licenza media.

Il titolo di laurea è stato conseguito, come si è detto, da una percentuale ancora modesta - pari al 11,7% - di popolazione (sebbene questa percentuale si riveli superiore alla media nazionale del 7%).

La votazione massima di 110 è raggiunta dal 36% del campione e anche qui - così come per la licenza media e per il diploma di scuola media superiore - sono soprattutto le donne ad ottenere con maggiore frequenza questo giudizio (43,5% contro il 27,5% degli uomini). La votazione intermedia tra 100 e 109, per contro, è frequente per quasi un laureato ogni due intervistati e per meno di una laureata ogni

tre intervistate. I punteggi inferiori 99 interessano un quarto del campione e, in questo caso, in misura leggermente superiore le donne 27,1% degli uomini 23,6%.

Il diploma di scuola superiore è un titolo raggiunto dal 44,6% della popolazione.

La votazione di punteggio massimo pari a 60 è maggiore per le ragazze (24,4%) che non per i ragazzi (19,8%). Il punteggio compreso tra 54 e 59 è invece conseguito in percentuale leggermente superiore dai ragazzi (22,8%) e in misura leggermente inferiore dalle ragazze (19,4%). Se per le votazioni tra 48 e 53 si osserva una situazione sostanzialmente paritaria tra ragazzi e ragazze - intorno al 23,4% -, le votazioni inferiori al 47 osservano ancora una volta, una leggera prevalenza di ragazzi - pari al 36% - contro il 31,9% delle ragazze. I punteggi più bassi compresi tra 36 e 41 sono ottenuti da una quota minoritaria del campione pari all'11%.

La licenza media inferiore è conseguita dall'86,7% del campione intervistato. Il giudizio che ricorre con maggiore frequenza è "buono": questo è attribuito al 41,7% del campione, in misura leggermente superiore agli uomini (43,7%) e leggermente inferiore alle donne (39,9%). La sola sufficienza è ottenuta da poco meno di 2 persone ogni 10 ed in misura prevalente dagli uomini (21,5%) e meno dalle donne (17,7%). Sono soprattutto le donne ad ottenere giudizi positivi o molto positivi: queste ultime, infatti, con maggiore frequenza conseguono una votazione pari ad "ottimo" - 19% - contro il 10,2% degli uomini che ottengono pari giudizio. Il distinto è invece raggiunto da poco meno di un quarto del campione senza particolari differenze di genere.

1.3.3. La disponibilità alla formazione permanente

Il Consiglio Europeo di Lisbona ha affermato che la transizione ad un'economia e ad una società basata sulla conoscenza deve essere accompagnato da un percorso che indirizzi verso l'istruzione e la formazione permanente.

Come noto, la Lombardia è una regione che assiste ad un forte sviluppo del settore terziario. Rispetto a quest'ultimo aspetto, però, si notano alcune discrepanze relativamente ai livelli di preparazione della popolazione in età adulta dal momento che il mercato del lavoro sembra non richiedere ai propri occupati competenze di livello altrettanto avanzato.

È innegabile, del resto, che a seguito del rapido e continuo sviluppo di conoscenze, nonché del veloce susseguirsi delle innovazioni, sia tecnologiche sia organizzative, i titoli di studio tradizionali (licenza di scuola media, diploma di scuola superiore e lo stesso titolo di laurea) potrebbero risultare sempre meno in grado, da soli, di fornire una preparazione esaustiva e valida per tutto il percorso di vita professionale dell'individuo.

Secondo i dati della *Social Survey lombarda* del 2008, una quota intorno al 63%-70% degli intervistati ritiene di avere le necessarie competenze per svolgere al meglio il proprio lavoro. L'elevata percezione di adeguatezza certamente non incentiva a cercare corsi in grado di integrare eventuali carenze della propria formazione. Ne emerge che solo un numero inferiore a 3 persone ogni 10 ha sentito la necessità di integrare la propria formazione per esigenze lavorative o anche solo

per interesse personale. La mancata partecipazione ad attività formative è più marcata per le donne (3 su 4 dichiarano di non aver fatto alcun tipo di corso in passato) e meno accentuata tra gli uomini (67,7% del campione). Se in parte, a determinare questa differenza può giocare la doppia presenza delle donne sulla gestione della casa e del lavoro, non bisogna dimenticare che sono soprattutto le donne a dichiarare di avere competenze adeguate alle richieste lavorative e dunque, forse, ad essere meno incentivate a seguire corsi di formazione extralavorativi.

In ogni caso, la partecipazione più diffusa si ha tra i corsi organizzati o riconosciuti dalla regione Lombardia - frequentati da 1 persona ogni 10 del campione; tra quanti hanno frequentato i corsi di regione Lombardia, una percentuale - che non supera il 33% - potrebbe essere ricondotta a quanti, nel proprio percorso formativo, hanno seguito a corsi di formazione professionale (CFP) riconosciuti a livello regionale.

L'8,6% degli uomini e 5% delle donne ha partecipato a corsi organizzati dall'ente o azienda presso cui lavorano. Come noto, il sistema di aziende di piccola dimensione che caratterizza il sistema produttivo italiano costituisce un limite all'avvio di corsi di formazione e di innovazione delle competenze per i propri dipendenti all'interno delle organizzazioni (Gallino 2005; Fraccaroli 1998).

Relativamente ad altri tipi di corso, una percentuale pari al 5,6% - equamente distribuita tra uomini e donne - ha seguito altri corsi di formazione professionali non organizzati dalla Regione o dal contesto lavorativo e circa la metà ha seguito seminari e conferenze (in leggera prevalenza uomini).

Altri tipi di corso⁵ quali quelli sportivi, di lingua, di ballo/danza, di hobbistica, di musica, di arte e cultura o informatica sono stati seguiti dal 2,2% del campione mentre lezioni private e corsi individuali o l'università della terza età o del tempo libero sono scelti dallo 0,5% e 0,3% del campione.

La partecipazione tende ad aumentare - per tutte le tipologie di corso - al crescere dei titoli di studio: se i possessori di licenza elementare dichiarano la mancata partecipazione per il 93,3%, questa stessa percentuale si dimezza tra i laureati.

Gli intervistati scelgono di seguire i corsi di formazione prevalentemente per esigenze lavorative: in particolare, i corsi svolgono una funzione di aggiornamento professionale per quasi 7 uomini ogni 10 che frequentano i corsi e per poco più di 6 donne ogni 10. Inoltre, i corsi rappresentano un'occasione per accedere ad una professione per quasi 3 donne e 2 uomini ogni 10. La maggiore presenza di donne che cercano lavoro attraverso i corsi non stupisce viste le maggiori difficoltà che queste presentano sia nel periodo di accesso al mercato del lavoro e sia in termini di permanenza e ricollocazione (Reyneri 2005).

Una percentuale pari al 12,5%, infine, -14,2% degli uomini e 10,5% delle donne- sceglie di frequentare un corso per interesse personale.

Al crescere del titolo di studio mutano le motivazioni che spingono a frequentare i corsi: se per coloro che hanno al più un titolo di licenza media o qualifica professionale i corsi rivestono un ruolo rilevante per la possibilità di accedere ad un

⁵ In ordine discendente per percentuali di frequentanti.

lavoro, per coloro che hanno il diploma di media superiore (67,7%) e, ancora di più, per i laureati (81,1%) è di gran lunga prevalente la motivazione dell'aggiornamento professionale.

1.4. La dimensione lavorativa

1.4.1. Un numero crescente di occupate

Con il supporto dei dati della *social survey* lombarda si rileva come in Lombardia il 58,4% delle donne risulti occupata. Per gli uomini il dato è pari al 70,5% laddove, dunque, i tassi di occupazione risultano più elevati della media nazionale per gli uomini e, soprattutto, per le donne⁶ dal momento che la percentuale di occupate non supera il 46%: la più spiccata tendenza all'occupazione femminile in Lombardia - e più in generale le aree del Nord del paese - è un trend di lungo periodo già evidenziato da altre indagini (ISTAT 2008). Il tasso di occupazione femminile in Lombardia è vicino a quanto previsto dagli obiettivi della strategia di Lisbona: il Consiglio Europeo tenutosi nel 2000 auspicava il raggiungimento di un tasso di occupazione femminile pari al 60% entro il 2010 per i paesi membri. Se, dunque il contesto nazionale sembra ancora molto lontano da questo obiettivo, la Lombardia è ormai prossima al raggiungimento del tasso di occupazione femminile previsto dagli obiettivi comunitari.

La quota di casalinghe rimane consistente dal momento che più di una donna ogni cinque svolge un'attività non retribuita economicamente all'interno delle mura domestiche. La percentuale di coloro che sono in cerca di nuova o prima occupazione si presenta contenuta e complessivamente pari all'1,4%; in particolare, è però soprattutto la componente maschile del campione a poter contare su probabilità modeste di disoccupazione dal momento che appena lo 0,6% e lo 0,1% risulta in cerca di nuova o prima occupazione mentre nel caso delle donne questi stessi valori e dunque, le possibilità di essere senza lavoro, risultano triplicate. Le differenze nella condizione occupazionale tra uomini e donne sono poi presenti anche tra i non attivi: circa un quarto degli uomini, infatti, si dichiara persona ritirata dal lavoro e, dunque, pensionata. Lo stesso accade per il 14,9% delle donne. La percentuale di uomini e donne studenti, inabili al lavoro è quindi complessivamente inferiore al 3,3%.

Una quota rilevante degli intervistati della *social survey* lombarda si dichiara occupato prevalentemente sotto la voce "altri servizi" (22,9% degli uomini e 24,6% delle donne). Sotto questa modalità rientra un gruppo piuttosto eterogeneo di

⁶ Si fa presente che i dati non sono completamente confrontabili con il contesto nazionale: ISTAT definisce il tasso di occupazione come rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento. Gli occupati comprendono le persone tra i 15 e i 64 anni mentre la presente rilevazione considera come occupati coloro con età compresa tra i 15 e i 74 anni. Inoltre l'indagine ha sollecitato la risposta del capofamiglia e dunque, verosimilmente, risultano sottorappresentata la quota - ad esempio - dei giovani adulti che vivono in casa con i genitori.

persone composto per circa un quarto di lavoratori con profilo di competenza medio-bassa; per la rimanente parte si tratta di soggetti con qualifiche anche molto elevate (commercialisti, avvocati) oppure di occupati in professioni appartenenti al cosiddetto “terziario avanzato” ovvero al settore in cui si producono e forniscono servizi complessi ed in cui l’informatica e le tecnologie giocano un ruolo chiave. Il profilo per titolo di studio, evidenzia che il 61% di coloro che lavorano nell’ambito “altri servizi” ha almeno il diploma di scuola superiore o la laurea. Percentuali più elevate di diplomati e laureati si hanno solo per il settore “istruzione, sanità e servizi sociali” (73,8%) e “pubblica amministrazione e difesa” (79,2%).

Le attività primarie di agricoltura, caccia e pesca ricoprono un ruolo minoritario - così come ormai in tutte le società tecnologicamente più avanzate - e vedono occupati il 3% degli uomini e meno dell’1% delle donne.

Poco più di un quarto del campione è oggi impegnato nell’industria e nelle costruzioni: quest’ultimo settore- così come quello primario - osserva una prevalenza di occupati di genere maschile poiché l’ 8,0% degli uomini e l’1,1% delle donne vi lavorano.

La rimanente parte - pari a più della metà degli occupati - è impiegata in forme di terziario più o meno tradizionale: in particolare, una percentuale abbastanza rilevante - pari al 15,1% degli uomini e al 22,9% delle donne - è impiegato nel commercio all’ingrosso e al dettaglio, in alberghi e ristoranti; il 15,4% delle donne e il 6,8% degli uomini nell’ambito dell’istruzione, della sanità e dei servizi sociali; il 9,4% degli uomini e il 4,2% delle donne nei trasporti, magazzinaggio e telecomunicazioni ed una quota pressoché paritaria intorno al 6,8% nella pubblica amministrazione e nella difesa.

Un elemento da segnalare - in linea con quanto si è detto relativamente alle tendenze demografiche in atto nella regione - è il progressivo aumento delle Forze Lavoro (occupati e non occupati) femminili in Lombardia che - in crescita costante- aumentano dai 1.820.000 del 2004 a 1.919.000 con un incremento, dunque di circa 980.000 unità in valori assoluti - circa 2 punti percentuali sul totale della popolazione residente. L’incremento risulta nettamente superiore rispetto a quanto rilevato nel più ampio contesto nazionale (0,6% dal 2004 al 2009) ma un po’ meno accentuato rispetto a quanto accade in Veneto (2,1%), in Piemonte (2,6%) e soprattutto in Emilia Romagna (3,1%). Differentemente da quanto accade nelle regioni considerate, nell’arco di tempo considerato 2004-2009, in Lombardia, si è verificato un incremento di forze lavoro soprattutto di tipo maschile con un aumento in termini assoluti di 118.000 unità (2,4% sul totale della popolazione residente). Nel contesto nazionale questo stesso incremento è stato pari allo 0,4%, in Veneto all’1,3%, in Piemonte all’1,8% e infine in Emilia Romagna - la regione che complessivamente osserva il maggiore aumento in termini assoluti - del 3%.

Se le forze lavoro complessivamente sembrano premiare la presenza maschile, l’incremento di occupati sul totale della popolazione residente si ha soprattutto tra le donne; l’aumento risulta pari a 78.000 unità e corrisponde ad una crescita di occupate pari all’1,6% sul totale dei residenti. Questi valori si mostrano superiori a quanto accade sul territorio nazionale (0,8%) e leggermente inferiori a quelli del Piemonte (2%), del Veneto (2,1%) e dell’Emilia Romagna (2,8%) dove però - come si è visto - si assiste anche al maggiore incremento di forze lavoro disponibili.

Nel caso degli uomini, in Lombardia, l'incremento degli occupati risulta pari - nei 5 anni - a 70.000 unità e si rileva l'incremento maggiore - pari all'1,4% - rispetto alle altre aree considerate ad esclusione dell'Emilia Romagna che ottiene il 2,1%. Molto più contenuto risulta l'incremento di occupati in Veneto (0,7%), Piemonte (0,8%), e, soprattutto, sul complesso delle regioni italiane (0,3%).

Parallelamente all'aumento degli occupati, negli ultimi 5 anni in Lombardia, aumentano sia le persone in cerca di occupazione (48.000 unità tra gli uomini e a 20.000 tra le donne rispettivamente pari ad un incremento percentuale del 1% e dello 0,4%) e sia le non forze di lavoro (88.000 tra gli uomini e 78.000 tra le donne con incrementi del 1,8% e 1,6%). In termini assoluti, le persone che nel 2009 cercano lavoro in Lombardia sono pari a 121.000 tra gli uomini e 123.000 tra le donne. Se si osserva quanto accade nel contesto nazionale sembrerebbe che la flessione nel numero complessivo di donne in cerca di occupazione (-0,2%) evidenzia un miglioramento nella situazione del mercato del lavoro. In realtà questo dato è da leggere come la rinuncia di una parte della componente femminile alla ricerca di un impiego.

Questa situazione è sintetizzata da tassi di attività della popolazione complessiva o tra i 15 e i 64 anni complessivamente abbastanza stabili nei cinque anni soprattutto per quanto riguarda gli uomini e con una leggera flessione positiva nel caso delle donne nelle regioni a più forte sviluppo economico. La diminuzione dei tassi di attività è più presente tra le coorti più giovani; questo fenomeno è meno marcato in Lombardia per i giovani maschi dove, come si è visto, è leggermente meno accentuata la tendenza a vivere a lungo con la famiglia di origine e dove è più forte la presenza di forza lavoro immigrata.

1.4.2. Il reddito da lavoro come principale fonte di sostegno

In modo pressoché indifferenziato, il lavoro dipendente costituisce la principale fonte di reddito per uomini e donne. Il lavoro autonomo, invece, è la principale fonte di reddito per circa una donna ogni 10 mentre lo è per un uomo ogni 4.

Per coloro che hanno come principale fonte di reddito un'attività non lavorativa, si osserva che circa un quarto degli uomini fa affidamento ad un reddito da pensione e che lo stesso accade per il 18,1% delle donne. Nel caso di quest'ultime una quota consistente pari al 20,7% - verosimilmente casalinghe - contano sul mantenimento da parte di uno o più familiari. Risulta marginale (1,3%) la percentuale di coloro che fanno affidamento sui redditi patrimoniali come fonte principale di reddito così come anche sulle indennità e sulle provvidenze varie (0,6%).

Si rileva inoltre che per i nuclei familiari non unipersonali, i percettori di reddito da lavoro o pensione sono prevalentemente almeno pari a due. Questo dato, insieme a quello della crescente presenza di donne sul mercato del lavoro, evidenzia il declino del modello "*male breadwinner*" diffuso tra gli anni Cinquanta e Settanta (Mingione 2001, Saraceno, Naldini 2001): la tipologia prevalente in questo periodo coincideva infatti con la coppia adulta con due o tre figli a carico con una netta suddivisione tra lavoro di produzione (affidato all'uomo adulto capofamiglia) e

lavoro di riproduzione e cura della casa e dei figli (affidato alle donne). Oggi, si assiste ad all'aumento delle tipologie familiari e alla diffusione dei modelli a doppia partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro (Villa 2004).

1.4.3. La posizione nella professione: ancora lontani da una equa distribuzione di genere

L'analisi per posizione occupata all'interno della professione evidenzia la prevalenza - soprattutto femminile - di impiegati: la metà delle donne e il 28,5% degli uomini intervistati si dichiara tale. Questo dato è coerentemente in linea con un contesto - qual è quella lombardo - di forte sviluppo del settore terziario. Un quarto del campione è occupato come operaio (capo o subalterno), senza differenze rilevanti di genere.

La presenza femminile diventa invece minoritaria se si va ad osservare la distribuzione delle posizioni relativamente, da un lato, al livello all'interno dell'organizzazione e, dall'altro, alla componente di lavoro non alle dipendenze.

Le donne occupate in posizioni dirigenziali, direttive o quadro risultano pari a circa la metà degli uomini poiché rappresentano rispettivamente l'1,8% e il 3,3% contro il 3,3 e 6,7%.

Gli uomini occupati come liberi professionisti, lavoratori in proprio, imprenditori e soci di cooperative rappresentano il 33,8% degli occupati, le donne nella stessa condizione professionale sono meno della metà.

Si rileva la scarsa diffusione dei contratti atipici (contratto di prestazione d'opera ed occasionale) il cui peso è pari allo 0,3%, tra gli intervistati.

Anche i coadiuvanti, con lo 0,7%, costituiscono un piccolo tassello del puzzle che compone la struttura degli occupati in Lombardia: come è facile attendersi, le figure dei coadiuvanti sono soprattutto donne (1%) e in misura nettamente inferiore uomini (0,2%).

Il contesto degli occupati in Lombardia evidenzia la predominanza del settore privato (64,3%) rispetto a quello della pubblica amministrazione (21,9%) e del terzo settore (13,8%). Le donne sono più presenti degli uomini nella pubblica amministrazione e meno nel settore privato (con 10 punti di differenza circa rispetto ai colleghi di genere maschile).

In merito alla dimensione delle organizzazioni presso cui gli occupati lavorano, la Lombardia si conferma come realtà che impiega prevalentemente in aziende piccole: quasi la metà degli occupati del campione risulta infatti impiegato in aziende con meno di 10 persone. In particolare ciò riguarda gli uomini (54,3%) ed in misura inferiore le donne (42,8%). Queste ultime, per contro, sono impiegate per il 24,1% contro il 20,1% della componente maschile nelle organizzazioni con più di 50 persone: verosimilmente si tratta di settori della pubblica amministrazione, in cui - come si è visto - le donne sono impiegate con maggiore frequenza.

Fin qui ci si è occupati di tracciare un profilo dell'occupazione principale degli intervistati. Una percentuale intorno al 5% - ovvero una persona ogni 20 - afferma di svolgere un secondo lavoro oltre all'attività principale. A dichiararlo sono prevalentemente donne (5,8%) ed in misura leggermente inferiore gli uomini

(4,2%).

Il numero di ore medie lavorate per l'attività principale è pari 41,3 dove per gli uomini il numero medio di ore risulta 44,3 e per le donne 37,8. Il campione suddiviso in quartili evidenzia che il primo 25% svolge un numero di ore compreso tra 0 e 38, il secondo 25% si concentra tra 39 e 40 (40 ore costituisce la modalità più diffusa di numero di ore lavorate per l'attività principale), un terzo 25% si concentra tra 41 e 48 ore e l'ultimo quartile comprende coloro che dichiarano un numero di ore lavorate tra 49 e, in pochissimi casi, fino ad 80.

Se si sommano le ore lavorate per l'attività principale quelle dedicate all'attività secondaria, la media delle ore lavorate complessive non cambia di molto: si passa dal precedente 41,3 a 41,8. Se, però, per gli uomini il dato segue l'incremento più generale, nel caso delle donne si ha quasi un'ora in più di lavoro. La spiegazione di ciò è probabilmente riconducibile a due ragioni prevalenti: da un lato, come si è visto, sono soprattutto le donne a svolgere lavori con contratti atipici e ciò probabilmente consente, più che per gli uomini, di gestire più lavori con mansioni e contenuti differenti. Dall'altro è ipotizzabile che alcune donne abbiamo considerato il lavoro domestico e di cura come "attività secondaria". Solo di recente, infatti, si è iniziato a considerare questo tipo di attività come un vero e proprio lavoro seppure non retribuito (Monti 2007).

1.5. Conclusioni

Nella prima parte si è offerto un quadro di quelli sono i principali mutamenti demografici in atto nella società lombarda. Innanzitutto, preme sottolineare come la prospettiva di analisi adottata prende le mosse dalla considerazione che uomini e donne si muovano sempre più in uno scenario di scelte interconnesse ed interdipendenti tra i due generi. Fare un figlio, sposarsi, cambiare lavoro cambiare residenza a seguito delle scelte lavorative diventano - sempre più - condizioni che dipendono da scelte adottate in modo condiviso dai partner. Se da un lato questa prospettiva si caratterizza per un approccio che, in qualche modo, punta a garantire pari opportunità nella coppia e al raggiungimento dell'appagamento in ciascuna sfera di vita dell'individuo, dall'altra è innegabile che tale condizione si caratterizzi per una maggiore complessità nella negoziazione e nella definizione dei ruoli che caratterizzano i generi.

Del resto, modelli di vita sempre più omogenei tra uomini e donne sia nell'ambito delle sfere private e sia in quelle lavorative, comportano il desiderio di non voler rinunciare per se stessi ad una vita il più possibile appagante sotto ogni punto di vista. In particolare, per quanto riguarda le donne i crescenti livelli di istruzione e l'ingresso sempre più massiccio nel mercato del lavoro portano al desiderio di veder realizzati i propri investimenti in termini di tempo, risorse e impegno in questi stessi ambiti. Dall'altra parte gli stessi uomini rivendicano la

⁷ Il questionario non ha richiesto di specificare se l'attività secondaria fosse retribuita o meno.

possibilità di un maggiore coinvolgimento nelle dinamiche familiari in particolare relativamente all'accudimento dei figli; le cronache di questi ultimi mesi sulle vicende dei padri separati che reclamano il diritto di poter passare più tempo con i propri figli ne sono un chiaro esempio.

Inoltre, è necessario rilevare come le scelte, i comportamenti e i modelli di vita delle donne e degli uomini si intrecciano a quelle di altri uomini e donne; nel dettaglio ci si riferisce a quelli delle rispettiva sfera familiare con particolare attenzione alle donne delle età centrali: il ruolo svolto da queste figure, infatti, rappresenta una chiave interpretativa fondamentale nel comprendere le tendenze riproduttive e lavorative delle generazioni più giovani e quelle relative alla cura degli anziani.

Bibliografia

- Facchini, C., 2005, *Diventare adulti, Vincoli economici e strategie familiari*, Guerini Scientifica
- Facchini, C., 2008, “Tipologie di coppia, tipologie familiari: generazioni, contesti territoriali e condizioni sociali”, in C. Facchini (a cura di), *Conti aperti*
- Fraccaroli, F., 1998, “Stabilità e cambiamento nei significati attribuiti al lavoro”, in M. Depolo, *L'ingresso nel mondo del lavoro. I comportamenti di individui e organizzazioni*. (pp. 95-114). Roma, Carocci
- Gallino, L., 2005, *Il costo umano della flessibilità*. Ed. Laterza, Roma, Bari
- IReR, 2002, *Quattro studi sulla vulnerabilità sociale, Rapporto dell'indagine sociale Lombarda*, Guerini e Associati, Milano
- ISTAT, 2008, CAP 9. *Il lavoro. Annuario statistico italiano*. In www.ISTAT.it
- Hanushek, E.A., Kimko, D.D., 2000, *Schooling, Labor-Force Quality, and the Growth of Nations. American Economic Review*, Vol. 90, No. 5, December: 1184-208
- Hopkins, D., 2008, *Ensuring quality in national system of education, Presentation to the “Assessment of Educational Institutions and Processes”*, Phd Course, Milan, Italy, Saturday 26th January
- Nobile, A., 2003, “Supermortalità maschile tra biologia e cultura: l'esperienza dei paesi sviluppati”, in *Genere e demografia*, a cura di A., Pinnelli, F., Racioppi, R., Rettaroli, Il Mulino
- Mingione, E., 2002, *Il lato oscuro del welfare : trasformazione delle biografie, strategie familiari e sistemi di garanzia in corso di stampa in Atti del “Convegno dei Lincei”*, 172
- Pisati, M., 2002, “La partecipazione al sistema scolastico”, in Schizzerotto, 2002, a cura di, *Vite Ineguali*, Bologna, Il Mulino
- Reyneri, E., 2005, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Ruspini, E., 2008 “La socializzazione economica”, in C. Facchini (a cura di), *Conti aperti*
- Saraceno, C., Naldini, E., *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna
- Shavit, Y. , Blossfeld, H.-P., 1993 *Persistent Inequalities: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Boulder, CO: Westview Press
- Vespasiano, F., 2006, *La società della conoscenza come metafora dello sviluppo*, Franco Angeli, Milano
- Villa, P., 2004, *La diffusione del modello di famiglia a doppia partecipazione nei*

paesi europei e in Italia. Inchiesta, v. XXXIV, n. 146, p. 6-20

Waldron, I., “What do we know about causes of sex differences in mortality? A review of literature”, in *Population bulletin of the United Nations*, 18, pp 59-76

Articoli

Monti, P., Disuguaglianze di tempo, in www.lavoce.info 24 novembre 2007

Parte seconda

Analisi sulle strategie messe in atto dalle donne e dai loro partner per far fronte alle esigenze di conciliazione tra tempi di cura e di lavoro

Premessa

Le principali trasformazioni sociali che hanno reso sempre più rilevante per cittadini e cittadine l'esigenza di conciliare tra lavoro e famiglia possono essere così sintetizzate:

- le dinamiche demografiche hanno progressivamente cambiato le strutture familiari, facendo spesso venire meno il sostegno della rete parentale nell'assolvimento dei compiti quotidiani, in particolare quelli di cura;
- la partecipazione femminile al mercato del lavoro ha ridefinito i rapporti tra i generi e tra generazioni: ciò ha implicato non solo la richiesta di una maggiore condivisione delle responsabilità familiari nella coppia, ma anche il supporto di una rete di servizi, formali e informali, per la cura di minori e anziani;
- la de-standardizzazione dei modi e tempi di partecipazione al mercato del lavoro, con la conseguente flessibilità e estrema variabilità degli orari di lavoro, rende la sincronizzazione del tempo sociale con quello individuale non solo più complesso, ma anche altamente differenziato tra le diverse categorie di cittadini.

In questa parte del rapporto cercheremo di fornire alcuni elementi conoscitivi utili a inquadrare, secondo un'ottica di genere, non solo le difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro degli individui e delle famiglie, ma anche le soluzioni messe in atto per farvi fronte.

Per far ciò faremo riferimento a dati tratti dalle statistiche ufficiali (banche dati ISTAT) e dall'indagine campionaria lombarda Family Social Survey realizzata da IReR nel 2008. Nel primo capitolo, restituirò alcune informazioni di sfondo sull'uso del tempo in Italia e sulle principali difficoltà connesse alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle donne italiane. Nel secondo capitolo, a partire dai dati dell'Indagine Multiscopo Aspetti della Vita quotidiana realizzata da ISTAT nel 2007 evidenzierò eventuali specificità lombarde rispetto alla strutturazione di genere dei tempi individuali e sociali. Infine, ci concentreremo, avvalendoci dei dati della Family Social Survey (FSS), sulle strategie messe in atto dalle famiglie per trovare un migliore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento ai rapporti e alle disuguaglianze tra i generi.

Capitolo 2

Tempi di vita e di lavoro: la ricerca dell'equilibrio delle donne italiane

2.1. Tempo, genere e generazioni

Le indagini sull'uso del tempo hanno fornito una evidenza empirica al fatto che l'organizzazione temporale del "sistema famiglia-lavoro" si basa - in Italia come in molti altri Paesi europei - su un modello tradizionale che demanda alle donne le responsabilità familiari, anche quando esse sono occupate. Le disuguaglianze di genere nell'uso del tempo fanno sì che la giornata lavorativa (lavoro familiare e retribuito) sia più lunga per le donne che per gli uomini in quasi tutti i Paesi europei, con l'eccezione di Finlandia, Svezia e Regno Unito. Appartiene all'Italia non solo il "primato" del numero di ore dedicate dalle donne al lavoro familiare, ma anche quello del differenziale di tempo destinato a questa attività da parte di maschi e femmine (tab. 2.1).

Tabella 2.1 - Uso del tempo da parte di donne e uomini in età compresa tra 20 e 74 anni, ore e minuti al giorno - Anni vari

Paesi	Lavoro retribuito e studio		Lavoro familiare		Totale lavoro		Pasti e cura personale		Tempo libero	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Belgio	3.30	2.07	2.38	4.32	6.08	6.39	2.40	2.43	5.22	4.50
Germania	3.35	2.05	2.21	4.11	5.56	6.16	2.33	2.43	5.52	5.24
Estonia	3.40	2.33	2.48	5.02	6.28	7.35	2.15	2.08	5.28	4.36
Spagna	4.39	2.26	1.37	4.55	6.16	7.21	2.35	2.33	5.17	4.29
Francia	4.03	2.31	2.22	4.30	6.25	7.01	3.01	3.02	4.46	4.08
Italia	4.26	2.06	1.35	5.20	6.01	7.26	2.59	2.53	5.08	4.08
Lettonia	5.09	3.41	1.50	3.56	6.59	7.37	2.10	2.10	4.48	4.09
Lituania	4.55	3.41	2.09	4.29	7.04	8.10	2.25	2.22	4.50	3.49
Ungheria	3.46	2.32	2.40	4.58	6.26	7.30	2.31	2.19	5.29	4.38
Polonia	4.15	2.29	2.22	4.45	6.37	7.14	2.23	2.29	5.25	4.36
Slovenia	4.07	2.59	2.40	4.58	6.47	7.57	2.13	2.08	5.34	4.29
Finlandia	4.01	2.49	2.16	3.56	6.17	6.45	2.01	2.06	6.08	5.30
Svezia	4.25	3.12	2.29	3.42	6.54	6.54	2.11	2.28	5.24	5.04
Regno Unito	4.18	2.33	2.18	4.15	6.36	6.48	2.04	2.16	5.32	5.04

Fonte: Eurostat, A statistical view of the life of women and men in the EU25, Nota: Rilevazioni realizzate tra il 1998 e il 2004

Se guardiamo ai cambiamenti nel tempo, non possiamo non rilevare che il sovraccarico di lavoro femminile tende a ridursi: nel 2002 le donne italiane hanno dedicato al lavoro familiare 3h25' in più dei maschi, contro le 4h32' del 1988-1989 (ISTAT, 2008). Il risultato si deve ad alcune tendenze che, seppur molto lentamente, vanno trasformando i rapporti tra i generi e le generazioni: una maggior partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il ritardo nella transizione all'età adulta (con il matrimonio e la nascita di un figlio), la denatalità e l'allungamento della vita media.

La riduzione delle ore dedicate alla famiglia è dovuta ad un progressivo aumento della presenza delle donne (tra i 25 e i 64 anni) nel mercato del lavoro (il che fa registrare un aumento del tempo femminile dedicato a tale attività), nonché agli spostamenti necessari per raggiungere il luogo di lavoro (Prospetto 1.1). Per le più giovani (15-24 anni) il calo delle ore dedicate al lavoro familiare si associa ad un maggior investimento di tempo in istruzione, tempo libero e consumi culturali. Si tratta di giovani donne per lo più non sposate, nella maggior parte dei casi ancora residenti nella casa dei genitori e poco coinvolte nella gestione delle attività domestiche. Vale la pena notare che anche le donne in pensione dedicano, rispetto alla fine degli anni novanta, meno tempo al lavoro familiare; in questi casi le quote di tempo liberato vengono trasferite alle attività ricreative e a quelle del volontariato, religiose o associative. Va ricordato che in quest'ultima voce rientrano anche gli aiuti dati ad altre famiglie, come può essere la cura dei nipoti. Si tratta di dati in linea con l'allungamento e il miglioramento della qualità della vita e con il diffondersi di un diverso modo di vivere la terza e quarta età.

Per quanto riguarda gli uomini, i dati mostrano chiaramente che il tempo dedicato al lavoro familiare resta stabile tra i più giovani, mentre aumenta, seppur di poco e con intensità diverse, in tutte le altre fasce età (Prospetto 1.1).

Prospetto 1.1 - Attività svolte dalla popolazione di 15 anni e più in un giorno medio settimanale per sesso, classe di età e tipo di attività - Anni 1988-1989 e 2002-2003 (durata media generica in ore e minuti)

TIPO DI ATTIVITÀ	Classe di età									
	15-24		25-44		45-64		65 e più		Totale	
	1988-1989	2002-2003	1988-1989	2002-2003	1988-1989	2002-2003	1988-1989	2002-2003	1988-1989	2002-2003
MASCHI										
Dormire, mangiare e altra cura della persona	12:01	11:47	11:39	11:22	12:08	11:46	13:56	13:41	12:12	11:59
Lavoro retribuito	2:37	1:58	5:49	5:40	4:22	4:05	0:41	0:25	4:01	3:42
Istruzione e formazione	2:28	2:36	0:07	0:09	-	0:01	-	-	0:31	0:25
Lavoro familiare	0:28	0:27	1:06	1:13	1:34	1:54	2:13	2:23	1:17	1:32
Volontariato, aiuti, partecipazione sociale e religiosa	0:09	0:09	0:08	0:07	0:12	0:16	0:14	0:21	0:10	0:13
Tempo libero	4:43	5:04	3:39	3:40	4:25	4:24	6:08	6:05	4:27	4:32
Vita sociale, visione di spettacoli e altre attività culturali	1:15	1:52	0:55	1:03	0:51	0:56	1:00	1:06	0:58	1:08
Lecture, Tv, radio e Internet	1:57	1:51	1:55	1:52	2:38	2:35	3:38	3:35	2:23	2:24
Altre attività di tempo libero	1:31	1:20	0:49	0:44	0:57	0:54	1:30	1:25	1:05	1:00
Spostamenti	1:29	1:57	1:28	1:45	1:14	1:31	0:44	1:03	1:17	1:34
Tempo non specificato	0:04	0:02	0:03	0:03	0:04	0:03	0:04	0:02	0:04	0:03
FEMMINE										
Dormire, mangiare e altra cura della persona	12:04	11:59	11:15	11:26	11:33	11:34	13:24	13:27	11:54	12:02
Lavoro retribuito	1:34	1:16	2:31	2:42	1:19	1:39	0:06	0:04	1:32	1:35
Istruzione e formazione	2:15	2:58	0:05	0:13	-	0:01	-	-	0:27	0:26
Lavoro familiare	2:47	1:44	6:22	5:08	7:09	6:00	5:43	5:02	5:49	4:57
Volontariato, aiuti, partecipazione sociale e religiosa	0:11	0:08	0:08	0:12	0:14	0:30	0:17	0:34	0:12	0:22
Tempo libero	3:56	4:13	2:48	2:48	3:08	3:08	4:04	4:12	3:20	3:25
Vita sociale, visione di spettacoli e altre attività culturali	1:00	1:29	0:47	0:52	0:43	0:48	0:58	0:57	0:50	0:56
Lecture, Tv, radio e Internet	1:56	1:51	1:34	1:28	2:06	1:54	2:43	2:49	2:01	1:58
Altre attività di tempo libero	1:00	0:53	0:27	0:29	0:19	0:26	0:22	0:27	0:30	0:30
Spostamenti	1:07	1:39	0:47	1:27	0:33	1:05	0:20	0:39	0:41	1:10
Tempo non specificato	0:05	0:03	0:03	0:03	0:02	0:03	0:02	0:01	0:03	0:03
MASCHI E FEMMINE										
Dormire, mangiare e altra cura della persona	12:03	11:53	11:27	11:24	11:50	11:40	13:37	13:33	12:02	12:01
Lavoro retribuito	2:05	1:37	4:09	4:12	2:46	2:51	0:20	0:12	2:42	2:36
Istruzione e formazione	2:21	2:47	0:06	0:11	-	0:01	-	-	0:29	0:25
Lavoro familiare	1:40	1:05	3:47	3:10	4:30	3:59	4:16	3:56	3:41	3:19
Volontariato, aiuti, partecipazione sociale e religiosa	0:10	0:08	0:08	0:09	0:13	0:23	0:16	0:29	0:11	0:18
Tempo libero	4:19	4:39	3:13	3:14	3:45	3:45	4:55	4:59	3:52	3:57
Vita sociale, visione di spettacoli e altre attività culturali	1:07	1:41	0:51	0:58	0:47	0:52	0:59	1:01	0:54	1:02
Lecture, Tv, radio e Internet	1:57	1:51	1:45	1:40	2:21	2:14	3:05	3:08	2:11	2:11
Altre attività di tempo libero	1:15	1:07	0:38	0:37	0:37	0:40	0:50	0:51	0:46	0:44
Spostamenti	1:18	1:48	1:07	1:36	0:52	1:18	0:30	0:49	0:58	1:22
Tempo non specificato	0:05	0:03	0:03	0:03	0:03	0:03	0:03	0:02	0:03	0:03

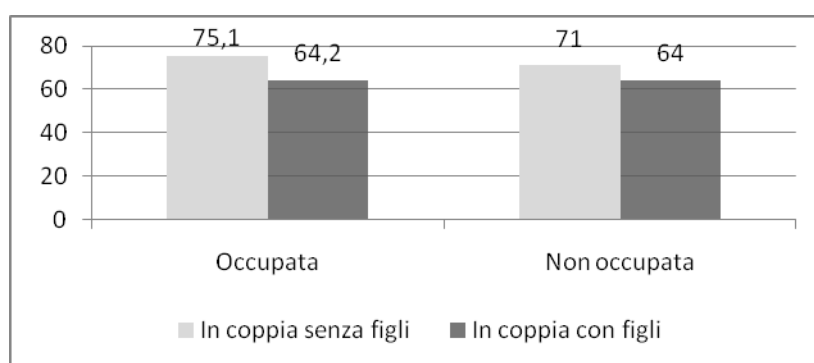
Fonte: ISTAT, Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana. Argomenti n. 33 - 2008

I dati indicano, pertanto, che la riduzione delle differenze di genere rispetto al tempo dedicato al lavoro familiare è dovuto più all'acquisizione di nuovi ruoli sociali da parte delle donne nelle diverse fasi della vita che ad una parità all'interno delle mura domestiche. L'indice di asimmetria (misurato in base al tempo dedicato dalle donne in coppia al lavoro familiare rispetto al tempo totale della coppia)⁸ resta, infatti, elevato. Nelle regioni del Nord troviamo rapporti più equilibrati, seppur sempre a sfavore delle donne (il 73,1% del tempo dedicato alla famiglia dalla coppia è coperto dalle donne), mentre l'indice sale al 75,7% al Centro e all'80,6% al Sud. Modelli di gestione del lavoro familiare maggiormente paritario

⁸ Tale indice assume valore 100 nei casi in cui il lavoro familiare ricada esclusivamente sulla donna, è pari a 50 in caso di perfetta condivisione dei carichi di lavoro familiare, i valori compresi tra 0 e 49 e quelli compresi tra 51 e 99 indicano rispettivamente un carico di lavoro, progressivamente più sbilanciato, rispettivamente, sull'uomo o sulla donna. I dati citati si riferiscono a coppie con meno di 64 anni in cui la donna lavora (ISTAT, 2008).

sono dichiarati dalle donne tra i 25 e i 44 anni e dalle laureate: l'indice di asimmetria è pari, rispettivamente, a 73,8% e a 72,7% (ISTAT, 2008; dati relativi al 2002-2003). Nonostante tale sovraccarico, la maggior parte delle donne si dichiara soddisfatta del modo in cui i due partner si dividono il lavoro domestico. Appare evidente, però, che la presenza di figli rende le donne maggiormente esigenti rispetto al ruolo che il partner dovrebbe avere nella gestione della casa. Le donne con figli, siano esse occupate o no, infatti, si dichiarano soddisfatte di tale aspetto della vita di coppia nel 64% dei casi (vs. il 75% delle occupate senza figli e il 71% delle non occupate senza figli; tab. 2.2)

Figura 2.1 - Donne in coppia di 25-54 anni che si dichiarano molto o abbastanza soddisfatte della divisione del lavoro domestico tra i due partner per condizione lavorativa e presenza di figli



Fonte: ISTAT, Indagine Uso del tempo 2002-2003

2.2. Strumenti per conciliare

Essere madri e lavoratrici rappresenta una sfida quotidiana alle quali le donne rispondono avvalendosi delle reti di sostegno informali, dei servizi di cura e custodia, ma anche diminuendo o de-standardizzando, quando possibile, la loro presenza sul mercato del lavoro. Il part-time rappresenta senz'altro la principale "soluzione" al dilemma della conciliazione: si tratta, infatti, di una modalità di lavoro che è scelta quasi esclusivamente dalle donne con carichi familiari. Il 71,7% delle occupate part-time alle dipendenze, che vivono in coppia e hanno figli, dichiarano di aver scelto questa modalità di lavoro per prendersi cura dei figli, il 28,4% per conciliare lavoro domestico ed extra-domestico e il 29,1% per trascorrere più tempo in famiglia. Solo una quota ridotta (9,3%) indica il desiderio di avere maggior tempo per sé (ISTAT, 2008; dati relativi al 2002-2003).

Oltre al part-time, anche la flessibilità oraria in ingresso e in uscita può facilitare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Si tratta di una scelta praticata sia da uomini sia da donne, ma solo queste ultime utilizzano la flessibilità oraria come strumento per armonizzare lavoro e famiglia. Le occupate in coppia con figli che usano la flessibilità dell'orario dichiarano di farlo, nel 45,5% dei casi, per esigenze familiari; solo il 16,7% degli uomini in coppia con figli fornisce la stessa risposta

(ISTAT, 2008; dati relativi al 2002-2003). Il congedo parentale, strumento nato proprio con l'obiettivo di conciliare il ruolo di genitore con quello di lavoratore/lavoratrice è non solo di recente istituzione nel nostro paese, ma anche sottoutilizzato (tab. 2.2). Sono soprattutto le donne a farne richiesta (nel 2005, il 24,2% delle occupate alle dipendenze vs. il 7,5% degli uomini). Va notato che al Nord la quota di uomini che si avvale dello strumento (5,2%) è inferiore alla media nazionale. Tale differenza è stata attribuita "al fatto che i padri del Nord hanno più frequentemente una partner occupata che può usufruire del congedo parentale, mentre quelli del Sud hanno più spesso una partner casalinga che non può farvi ricorso" (ISTAT, 2008, p. 122).

Tabella 2.2 - Occupati/e alle dipendenze di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 8 anni che hanno utilizzato il congedo parentale nei 12 mesi precedenti l'intervista per sesso e ripartizione geografica - Anno 2005 (per 100 occupati con le stesse caratteristiche)

Zona	Maschi	Femmine	Totale
Nord	5,2	24,2	13,9
Centro	8,6	24,7	15,4
Mezzogiorno	9,8	23,8	14
Totale	7,5	24,2	14,2

Fonte: ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005.

Al crescere del livello di istruzione aumenta il ricorso all'astensione facoltativa dal lavoro sia da parte dei padri che delle madri, mentre si riscontra una differenza di genere se si guarda alla posizione professionale: sono soprattutto le donne dirigenti o quadro ad aver usufruito del congedo parentale (31,7% vs. 24,2%), mentre per gli uomini la maggior frequenza si riscontra tra gli impiegati (11,5% vs. 7,5%). In entrambi i generi, la condizione operaia appare quella meno associata all'utilizzo del congedo parentale. Dato dovuto probabilmente a fattori culturali, ma anche alla maggiore difficoltà per le famiglie operaie di fronteggiare la riduzione di reddito connessa all'astensione facoltativa.

In Lombardia le lavoratrici madri che nel 2009 hanno usufruito del congedo parentale nei primi 8 anni di vita del figlio sono state 65239 contro le 64915 del 2008, con una prevalenza nel settore industria. I lavoratori padri che hanno usufruito del congedo parentale (in alternativa alla madre) sono stati 2964 contro i 2897 del 2008, anche in questo caso con una prevalenza del settore industria (dati diffusi dall'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità). Le famiglie alle prese con le sfide della conciliazione, oltre a modificare la presenza femminile sul mercato del lavoro (eventualmente anche attraverso una fuoriuscita temporanea) cercano un sostegno esterno formale e/o informale. Le indagini mostrano come l'organizzazione familiare spesso sia possibile solo grazie ad un complesso incastro di diversi attori: servizi di cura pubblici e privati, parenti, amici, baby sitter, collaboratori domestici. Un quarto delle occupate con almeno un figlio con meno di 15 anni ha dichiarato, nel 2005⁹, di avvalersi di più *care-givers* per la cura dei figli

⁹ Fonte: ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005. Modulo ad hoc sulla conciliazione lavoro-famiglia.

quando è al lavoro. La famiglia allargata interviene laddove i servizi di cura e custodia (per minori, anziani e soggetti deboli) non siano disponibili o troppo costosi o difficili da conciliare, in termini di orari, con l'organizzazione familiare (ISTAT, 2008, p. 137).

Il supporto di familiari e amici è spesso fondamentale perché la donna resti attiva nel mercato del lavoro in presenza di carichi di cura. Si tratta, come noto, di flussi di aiuto connotati soprattutto al femminile: figlie e nuore che si occupano di genitori o suoceri anziani, nonne e suocere che accudiscono i nipoti. Tale rete in Italia ha rappresentato il principale sostegno per le madri lavoratrici, spesso supplendo alle carenze del sistema di welfare. Si tratta, però, di una rete di protezione destinata a divenire sempre più fragile per ben noti fattori strutturali. In primo luogo la rete familiare tende ad assottigliarsi per effetto della denatalità: è stato stimato che “la donna nata nel 1940 può, potenzialmente, dividere il carico delle cure da prestare ai componenti più anziani e ai bambini della sua famiglia con altre nove persone, tra marito, sorelle/fratelli e cognate/i; la donna nata nel 1960, invece, può condividere il lavoro di cura soltanto con altri cinque adulti” (Sabbadini, ISTAT, 2005). Non solo, l'innalzamento dell'età media della rete parentale si traduce in un potenziale aggravio di carichi di cura per la presenza di anziani: “Al compimento del quarantesimo anno di età, la donna del 1940 poteva aspettarsi di avere almeno un anziano nell'ambito della rete parentale per circa 12 anni della sua esistenza, per quella del 1960 questo periodo si prolunga fino a raggiungere i 18 anni. A ciò si aggiunga che la compresenza di più individui anziani riguarda solo due anni di vita per la prima delle due donne e ben 12 anni per la seconda” (*ibidem*).

Le tendenze demografiche unite ad una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro producono effetti rilevanti in termini di opportunità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro: liberare quote di tempo per sostenere i propri familiari (minori, anziani, persone non autosufficienti) sarà sempre più difficile. In linea con questa analisi, non stupisce che gli aiuti gratuiti ricevuti dalle famiglie dalla rete informale tendano a diminuire drasticamente nel tempo: nel 1983 il 17,6% delle coppie con figli ha potuto contare su questo tipo di sostegno nel mese precedente l'intervista, mentre la quota scende al 5,2% nel 2003 (tab. 2.3).

Tabella 2.3 - Famiglie che hanno ricevuto almeno un aiuto gratuito da persone non coabitanti nelle ultime quattro settimane per tipologia familiare - Anni 1983, 1998 e 2003 (per 100 famiglie con le stesse caratteristiche)

	1983	1998	2003
Famiglia senza anziani e senza bambini	17,4	8,7	9,7
Un componente	33,0	14,1	15,9
Coppia con figli	11,6	5,2	5,2
Coppia senza figli	17,8	8,9	9,6
Monogenitore	18,2	11,2	7,6
Altro	17,3	16,7	14,9
Totale	23,3	14,8	16,7

Fonte: ISTAT, Indagine famiglia e soggetti sociali, 2003 Note: Nel 1983 non venivano rilevati gli aiuti nello studio, quindi i valori per il 1998 e il 2003 escludono questo tipo di aiuto

2.3. Il costo personale della conciliazione vita-lavoro

Dall'analisi della soddisfazione che le donne esprimono rispetto al tempo che riescono a dedicare a diversi aspetti della vita quotidiana emergono chiari sintomi di disagio per coloro che vivono la condizione della "doppia presenza" (Balbo, 1978). Le donne occupate in coppia con figli, rispetto a quelle senza figli, risultano maggiormente insoddisfatte per il tempo che riescono a dedicare a sé, agli amici, allo svago e al riposo (differenze tra i 10 e i 15 punti percentuali).

Non emergono differenze, invece, rispetto al tempo dedicato ai familiari (partner, genitori, altri parenti) o al lavoro. Quest'ultimo aspetto, anzi, è quello che raccoglie i maggiori livelli di soddisfazione (superiori al 60%), segno del forte investimento in termini di autorealizzazione personale che le donne associano alla loro presenza nel mercato del lavoro (ISTAT, 2008, p.169). I dati suggeriscono, pertanto, che le donne occupate con figli abbiano concentrato tutti i loro sforzi sulla famiglia e sul lavoro e che siano abbastanza soddisfatte dei risultati raggiunti in tali ambiti. Un equilibrio che, però, è stato possibile ottenere solo rinunciando al tempo da dedicare a se stesse e alla propria vita sociale.

La generale soddisfazione rispetto al modo in cui lavoro e famiglia sono stati conciliati si riscontra anche quando si chiede a occupati e occupate se desidererebbero modificare l'organizzazione della propria vita per bilanciare meglio il tempo dedicato al lavoro e quello rivolto alla cura dei figli. Circa sei donne su dieci, in effetti, non sentono l'esigenza di apportare alcun cambiamento, ma una quota significativa (3 su 10) vorrebbe ridurre il tempo di lavoro per potersi occupare con maggior tranquillità della cura della famiglia (tab. 2.4).

Gli uomini, più delle donne, sono soddisfatti del modello organizzativo adottato (69% vs. 63,2% delle donne). È interessante notare che, in linea con il maggior coinvolgimento dei padri nella vita dei figli, coloro che vorrebbero attuare una diversa organizzazione temporale sarebbero interessati (proprio come le loro compagne) soprattutto ad una riduzione del tempo di lavoro a favore di un maggior coinvolgimento nelle attività di cura. Questo desiderio si manifesta, per gli uomini come per le donne, soprattutto nei primi tre anni di vita del figlio, quando l'impegno connesso alle responsabilità genitoriali è decisamente più elevato.

In questo quadro generale emergono, però, alcune specificità territoriali: le donne del Nord sono le meno interessate ad ampliare il tempo dedicato al lavoro (4,5% vs 8,1% del Sud). Dato probabilmente dovuto alla maggior presenza di donne impegnate full-time in quest'area.

Tabella 2.4 - Occupati/e di 15-64 anni con almeno un figlio con meno di 15 anni per sesso, desiderio di modificare l'equilibrio tra tempo dedicato al lavoro extradomestico e alla cura dei figli e ripartizione geografica - Anno 2005 (composizione percentuale di riga per sesso)

	Maschi			Femmine		
	Più lavoro e meno cura	Più cura e meno lavoro	Nessuna modifica	Più lavoro e meno cura	Più cura e meno lavoro	Nessuna modifica
Nord	2,1	28,8	69,1	4,5	30,8	64,7
Centro	2,6	34,2	63,3	6,9	33,1	60
Sud	3,7	24,4	71,9	8,1	28,9	62,9
Totale	2,8	28,2	69	6	30,8	63,2

Fonte: ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro aprile-giugno 2005

È evidente che le effettive possibilità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sono fortemente condizionate dal set di vincoli e di risorse che il territorio offre in termini di presenza dei servizi e di fruibilità “temporale” degli stessi (trasporti collettivi, esercizi commerciali, servizi alla persona e in generale quelli di “interesse pubblico”)¹⁰. Ed in effetti non sono poche le donne occupate con figli che dichiarano di avere difficoltà nel conciliare i propri orari di lavoro con quello del partner (44,1% tra le occupate tempo pieno; 41,3% tra le occupate a tempo parziale), con l’orario di apertura delle scuole (29,8% e 26,0%), degli uffici (38,6% e 28,1%), dei negozi (31,9% e 22,6%), con i trasporti pubblici (17% e 16,2%).

Il fatto che la quota di donne che incontra difficoltà nell’incastare i propri orari con quelli del partner, della scuola e dei trasporti pubblici è simile sia tra le occupate full-time che tra quelle part-time merita un’attenzione particolare, perché è un indicatore evidente di come la conciliazione non possa essere intesa esclusivamente come una sfida “privata e familiare”. Il lavoro a tempo parziale libera quote di tempo da dedicare alla cura e rende più semplice per la famiglia incastare i diversi impegni, ma non risolve il dilemma della conciliazione dei tempi sociali e individuali con quelli urbani e della vita pubblica.

Un dato interessante, in questo senso, riguarda le donne che desidererebbero dedicare più tempo al lavoro e meno all’attività di cura e dichiarano di non poterlo fare a causa della mancanza e/o inadeguatezza oraria dei servizi di cura e custodia per minori. Nelle regioni del Nord, dove pure la rete dei servizi è più capillare e diversificata, esse sono ben il 22,6% (il 31,3% al Centro e il 29,8% al Sud).

¹⁰ L’armonizzazione degli orari dei servizi pubblici e privati con gli orari di lavoro rappresenta un obiettivo che molti Comuni si stanno dando con l’adozione dei Piani territoriali degli Orari (Cfr. parte terza).

Capitolo 3

Tempi sociali, servizi e soddisfazione per il tempo libero: l'indagine Multiscopo sulle Famiglie

Nel capitolo precedente abbiamo evidenziato alcuni elementi che caratterizzano il modo in cui, in Italia, donne e uomini fronteggiano le sfide della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Nelle prossime pagine focalizzeremo l'attenzione sulla Lombardia. In questo capitolo, in particolare, forniremo alcune informazioni sul tempo dedicato da donne e uomini al lavoro domestico e non domestico, sull'accessibilità e fruibilità temporale di alcuni servizi che possono favorire la conciliazione e, infine, sulla soddisfazione per la quota di tempo "liberato" dalle incombenze quotidiane.

Dopo aver operato un confronto tra Italia e Lombardia sui principali indicatori, ci soffermeremo, con un'ottica di genere, sul campione lombardo. L'obiettivo sarà quello di verificare se emergono differenze al mutare della condizione occupazionale della donna, del carico di cura e delle strutture familiari. I dati sono tratti dall'Indagine Statistica Multiscopo sulle Famiglie - Aspetti della vita quotidiana realizzata da ISTAT nell'anno 2007¹¹.

3.1. Un confronto fra Lombardia e Italia

Uso del tempo

Il tempo che gli intervistati dichiarano di dedicare al lavoro retribuito in Lombardia non differisce dal resto d'Italia, attestandosi su una media di 40 ore settimanali (tab. 3.1). Troviamo, invece, una differenza di tre ore, quando consideriamo il lavoro domestico (22 ore in Italia e 19 in Lombardia), probabilmente dovuto alla maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro nelle regioni del Nord.

Tabella 3.1 - Mediamente alla settimana lei quante ore dedica a? (valori medi)

¹¹ Sono stati presi in esame solo i maggiorenti; i casi relativi all'Italia sono 40.009, quelli relativi al Nord Ovest 8.432 e quelli relativi alla Lombardia 3.400; i risultati sono stati poi riportati all'universo di riferimento utilizzando come strumento per la ponderazione il "coefficiente di riporto all'universo ISTAT".

	Ore settimanali dedicate		
	Italia	Nord Ovest	Lombardia
Lavoro domestico	22	19	19
Lavoro retribuito	39	40	40
Totale lavoro	61	59	59

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Per quanto riguarda l'orario di uscita per recarsi al lavoro e, in generale, per il tipo di orari praticati (fisso, a turni, variabile, lavoro a domicilio) le differenze fra la Lombardia e il resto d'Italia sono minime (tab. 3.2). La stragrande maggioranza delle persone (8 su 10 in Lombardia) esce di casa sempre allo stesso orario e, di questi, ben 6 su 10 si recano al lavoro sempre tra le 7 e le 8.

Va comunque rimarcato che ben un quinto dei lombardi (così come degli italiani) non ha orari fissi, dato in linea con la progressiva de-standardizzazione degli orari di lavoro.

Tabella 3.2 - A che ora esce per recarsi al lavoro (valori percentuali)

Orario di uscita	Italia	Nord Ovest	Lombardia
Orari fissi	77,2	76,3	79,4
di cui:			
- dalle 7:00 alle 8:00	58,0	57,6	59,5
- dalle 9:00 alle 13:00	4,9	4,4	5,0
- dalle 14:00 alle 19:00	0,9	1,4	1,6
- dalle 20:00 alle 5:00	0,8	1,1	1,0
- dalle 4:00 alle 6:00	13,2	11,9	12,3
Orari non fissi o a domicilio	22,8	23,7	20,6
di cui:			
- A turni	12,8	13,2	11,2
- Variabile	8,2	8,5	7,5
- Lavoro a domicilio	1,8	2,0	1,9
	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Differenze emergono, invece, quando si considera il luogo di lavoro. In questo caso, in Italia circa la metà degli occupati non si sposta dal proprio comune, mentre in Lombardia sono in questa condizione solo poco più di un terzo del campione. Detto questo, bisogna comunque considerare che il tempo mediamente impiegato per raggiungere il luogo di lavoro è simile (tab. 3.3) e si tratta di un tempo abbastanza lungo, circa 50' al giorno fra andata e ritorno, che va ad aggiungersi alle ore dedicate al lavoro retribuito.

Tabella 3.3 - Luogo di lavoro (valori percentuali) e tempo impiegato per recarsi al lavoro (numero di minuti, valori medi)

	Italia	Nord Ovest	Lombardia
Stesso Comune dove risiede	51,6	39,6	34,8
Altro Comune stessa Provincia	36,3	46,8	49,4
Altra Provincia stessa Regione	7,8	9,4	11,8
Altra Regione	3,5	2,8	2,4
Estero	0,7	1,4	1,6
Totale	100	100	100
Tempo medio in minuti impiegato per raggiungere il posto di lavoro	25	27	27

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

L'accessibilità dei servizi

La disponibilità e fruibilità oraria dei servizi (in particolare quelli di cura e custodia, ma non solo) è fondamentale perché donne e uomini possano realizzare una piena conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. I dati a disposizione ci consentono di raccogliere alcune informazioni su questo aspetto. In particolare possiamo vedere se le famiglie lombarde, rispetto a quelle italiane:

- si rivolgono ad una baby sitter per la cura dei minori;
- ritengono facile raggiungere alcuni servizi educativi o di pubblica utilità;
- sono soddisfatte degli orari della pubblica amministrazione.

A fronte di bisogni diversificati e de-standardizzati delle famiglie, assume importanza nella cura dei minori la figura della babysitter, in sostituzione o integrazione ai servizi pubblici e privati o alla rete parentale. Dai dati risulta, comunque, che rimangono utilizzate ancora poco in tutta Italia (poco meno del 6% delle famiglie con almeno un figlio minore di 6 anni). Va notato, però, che in Lombardia le famiglie ricorrono alla babysitter per un numero medio di ore alla settimana decisamente elevato (20 ore), quasi il doppio dell'utilizzo medio nel resto d'Italia (tab. 3.4).

Tabella 3.4 - Intervistati/e con almeno un figlio minore di 6 anni che dichiarano di far ricorso alla babysitter (valori percentuali) e numero medio di ore di utilizzo alla settimana

	Italia	Nord Ovest	Lombardia
Dichiara di avere una babysitter	5,6	5,8	5,9
Ore di utilizzo a settimana (media)	12	11	20

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Un altro importante aspetto da considerare è la difficoltà nel raggiungere i principali servizi, sia quelli dedicati alla cura e custodia (asili nido e scuole), sia quelli commerciali (negozi di alimentari, mercati e supermercati) e gli uffici comunali.

I servizi che risultano avere maggiori problemi di accessibilità sono gli asili nido, in particolare in Lombardia, dove solo poco più della metà di chi ha almeno un figlio inferiore ai 6 anni dichiara di non avere alcuna difficoltà a raggiungerli. La

differenza è notevole - più di dieci punti percentuale se la si confronta col resto d'Italia - anche se va evidenziato che in Lombardia il 13% (quasi il doppio rispetto al resto d'Italia) non ha saputo rispondere a questa domanda.

La situazione migliora per la scuola materna e la scuola elementare, per poi peggiorare nuovamente, pur senza raggiungere i livelli degli asili nido, per le scuole medie. Se rispetto agli altri servizi considerati (uffici comunali, negozi di alimentari e mercati, supermercati) le differenze territoriali sono basse, per quanto riguarda la difficoltà nel raggiungere le scuole la Lombardia si posiziona in media in maniera negativa rispetto al resto d'Italia e al Nord Ovest, che invece sembrerebbe garantire l'accessibilità migliore a questi servizi (tab. 3.5).

**Tabella 3.5 - Difficoltà a raggiungere alcuni servizi pubblici e privati
(% di risposta "nessuna difficoltà")**

	Italia	Nord Ovest	Lombardia
Uffici comunali	63,7	69,6	63,6
Asilo nido ^a	64,6	64,8	53,5
Scuola materna ^a	77,6	86,2	72,5
Scuola elementare ^b	80,9	86,0	73,7
Scuola media inferiore ^b	70,2	71,6	59,1
Negozi generici di alimentari e mercati	77,6	76,4	76,1
Supermercati	77,6	76,4	76,1

Note: ^a Solo chi ha almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni/^b Solo chi ha almeno un figlio di età compresa fra i 6 e i 13 anni

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Un altro aspetto legato al tempo e alla possibilità di conciliare il lavoro retribuito e quello domestico, è la comodità degli orari delle Pubbliche Amministrazioni¹².

Rispetto a questo aspetto non ci sono grosse differenze fra Lombardia e Italia: poco meno di 7 intervistati su 10 trovano adeguati gli orari vigenti (tab. 3.6).

Nonostante ciò la proposta di ampliare gli orari di apertura sarebbe apprezzata da molti, ed in particolare proprio dagli intervistati lombardi (tab. 3.7).

Tabella 3.6 - Comodità degli orari delle Pubbliche Amministrazioni per ripartizione territoriale (valori percentuali)

	Italia	Nord Ovest	Lombardia
Molto comodo	14,5	14,8	13,9
Abbastanza comodo	51,4	54,4	54,8
Poco comodo	11,7	12,7	13,2
Per niente comodo	3,1	2,9	2,8
Non so	19,3	15,3	15,2
	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

¹² La domanda non specificava il tipo di Pubblica Amministrazione da considerare; a questo è probabilmente dovuta l'elevata quota di risposte "non so" e la concentrazione sulla modalità di risposta "abbastanza".

Tabella 3.7 - Se le si desse l'opportunità di cambiare l'orario di sportello, come lo vorrebbe?(valori percentuali)

	Italia	Nord Ovest	Lombardia
Va bene così	46,3	46,2	44,5
Continuato fino alle 16/17 in alcuni giorni	12,7	14,1	13,5
Due aperture (mattina e pomeriggio) dal lunedì al venerdì	7,3	6,5	6,4
Possibilità di lunga apertura (8/20) in alcuni periodi fissi	9,9	13,5	15,2
Altro orario	1,0	1,4	1,6
Indifferente	7,7	6,3	7,4
Non so	15,1	12,0	11,4
	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Soddisfazione per il tempo "libero"

Un ultimo aspetto da prendere in considerazione è la soddisfazione per il tempo libero. La contrazione del tempo per sé e per la vita sociale è, in effetti, una delle principali conseguenze di una difficile armonizzazione tra i diversi tempi e ruoli sociali.

Per avere una lettura più attendibile di tale dato soggettivo, è opportuno compararlo con la soddisfazione espressa su una serie di altri aspetti importanti della vita (rapporti familiari, amici, lavoro, situazione economica). In Lombardia la soddisfazione è abbastanza alta per tutti gli aspetti presi in considerazione, con quote che vanno dal 62% (situazione economica) al 93,6% (relazioni familiari). Si noti però che proprio il tempo libero ottiene la quota di soddisfatti più bassa (66,5%) subito dopo la condizione economica.

Vale la pena rimarcare che in Lombardia si riscontra una quota di soddisfatti, su tutti gli aspetti, lievemente superiore rispetto al resto d'Italia; in particolare ci sono differenze consistente nel caso della soddisfazione sulla condizione economica - quasi 11 percentuali - e di quella sul lavoro e sul tempo libero, circa 6 punti percentuali (tab. 3.8).

Tabella 3.8 - Livello di soddisfazione per alcuni aspetti della propria vita (% di risposte "molto" e "abbastanza")

	Italia	Nord Ovest	Lombardia
Situazione economica	51,9	59,9	62,6
Salute	80,4	83,1	84,0
Relazioni familiari	92,4	92,8	93,6
Relazioni con gli amici	83,3	84,6	84,9
Lavoro	75,9	80,0	81,8
Tempo libero	60,7	65,5	66,5

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

3.2. L'influenza della condizione occupazionale della donna e dei carichi di cura

Per la sola regione Lombardia sono state costruite due tipologie con lo scopo di esaminare come variano i diversi indicatori (il tempo dedicato al lavoro retribuito e a quello familiare, l'accessibilità di alcuni servizi, la soddisfazione per il tempo libero) in base alle strutture familiari e alla condizione di "doppia presenza" della donna. La prima tipologia riguarda le strutture familiari ed è composta da sei tipi¹³:

1. i single da 18 a 45 anni e quelli con più di 45 anni;
2. le coppie senza figli da 18 a 45 anni;
3. le coppie senza figli con più di 45 anni;
4. le coppie (di qualunque età) con almeno un figlio con meno di 14 anni convivente;
5. le coppie (di qualunque età) con almeno un figlio con più di 14 anni nel nucleo¹⁴;
6. i nuclei monogenitoriali.

La seconda tipologia riguarda il sub campione delle donne intervistate (1.458 casi, poi riportato all'universo di riferimento) e combina la condizione occupazionale con la presenza di figli residenti nel nucleo:

1. occupate con almeno un figlio con meno di 14 anni;
2. non occupate con almeno un figlio con meno di 14 anni;
3. occupate con almeno un figlio dai 14 anni in su;
4. non occupate con almeno un figlio dai 14 anni in su;
5. occupate senza figli;
6. non occupate senza figli.

Lavoro domestico e non domestico

Anche in Lombardia sono soprattutto le donne a svolgere la maggior parte del lavoro domestico, con un numero di ore nettamente superiore rispetto agli uomini per ogni fascia di età. Per le donne la media di ore di lavoro domestico è sempre abbastanza simile attestandosi intorno alle 27 ore settimanali, tranne per la fascia di età più giovane (22 ore). Al contrario per gli uomini il coinvolgimento nel lavoro domestico cresce all'aumentare dell'età ed in particolare per i maggiori di 64 anni raggiunge quasi il doppio - circa 14 ore alla settimana - rispetto a chi ha fra i 18 e i 34 anni. La differenza fra la media ore di lavoro domestico delle donne e degli uomini è comunque sempre elevata (- 17 ore circa sul totale), in particolare per la

¹³ L'analisi delle strutture familiari è stata condotta sugli intervistati principali e relativi coniuge o convivente, per un totale di 2.725 casi; il campione è stato pesato con i coefficienti di riporto all'universo di riferimento.

¹⁴ Per entrambe le tipologie i casi in cui nello stesso nucleo familiare sono presenti sia figli con meno di 14 anni sia figli con 14 anni o più sono stati inseriti fra quelli con figli minori di 14 anni.

fascia di età fra i 35 e i 64 anni, dove le donne lavorano in media 19 ore in più alla settimana (tab. 3.9).

Per quanto riguarda il lavoro retribuito la situazione è praticamente opposta: in questo caso sono soprattutto gli uomini a lavorare una media di ore maggiore rispetto alle donne (10 ore in più in media), anche se la differenza non raggiunge il livello delle ore di lavoro domestico. Se si considerano le ore totali di lavoro (domestico più retribuito) le donne risultano lavorare molto di più degli uomini, in particolare per quanto riguarda la fascia di età 35-64 anni, dove le donne lavorano in media 9 ore in più alla settimana (tab. 3.9).

Tabella 3.9 - Numero di ore di lavoro settimanale in media per genere e classe di età

	Età									Totale		
	da 18 a 34 anni			da 35 a 64 anni			più di 64 anni			Dome-s	Retri-b	T
	Dome- stico	Retri- buito	T	Dome- stico	Retri- buito	T	Dome- stico	Retri- buito	T	tico	uito	
M	7	45	52	9	44	53	14	36	50	10	44	54
F	22	35	57	28	34	62	27	28	55	27	34	61
Tot	16	40	56	20	40	60	22	34	56	20	40	60

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Se si prende in considerazione la struttura familiare, sono i nuclei monogenitoriali a dedicarsi maggiormente al lavoro domestico, con in media circa 7 ore alla settimana in più rispetto alla popolazione. Al contrario quelli che vi si dedicano di meno sono i single e le coppie senza figli fra i 18 e i 45 anni, con una media rispettivamente di 9 e 11 ore alla settimana, nettamente più bassa rispetto alle 20 ore di media della popolazione. Va detto, però, che sono queste ultime categorie di persone a svolgere in media un maggior numero di ore di lavoro retribuito (rispettivamente 42 e 43 ore in media alla settimana).

Se si considera il numero di ore di lavoro complessivamente svolto (domestico e retribuito), la parte di popolazione maggiormente impegnata è quella che vive in coppia con figli, di qualunque età, nel nucleo familiare (61 ore in media alla settimana), ma anche le coppie senza figli con più di 45 anni. È presumibile che nella quota di ore che queste ultime dichiarano di dedicare al lavoro domestico siano comprese anche quelle spese nell'aiutare i parenti non conviventi (nipoti, figli, genitori anziani). Al lato opposto troviamo i single con meno di 45 anni che, soprattutto per il poco tempo dedicato al lavoro familiare, sono quelli che lavorano complessivamente di meno (tab. 3.10).

Tabella 3.10 - Numero di ore di lavoro settimanale in media dichiarate dall'intervistato per struttura familiare

	Domestico	Retribuito	Totale
Soli da 18 a 45 anni	9	42	51
Soli oltre i 45 anni	18	40	58
Coppie da 18 a 45 anni senza figli ^a	11	43	54
Coppie oltre i 45 anni senza figli ^a	22	39	61
Coppie con almeno un figlio minore di 14 anni ^a	22	39	61
Coppie con almeno un figlio dai 14 anni in su ^a	23	38	61
Nuclei monogenitoriali ^a	27	37	54

Note: ^a si intendono figli conviventi con l'intervistato/a

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Se si considera la tipologia riguardante le sole donne, vediamo che quelle che si occupano maggiormente del lavoro domestico sono le non occupate con figli (tab. 3.11). Il carico di lavoro domestico, in particolare, è elevato per le non occupate con figli piccoli (43 ore in media alla settimana) con una differenza rispetto alla media della popolazione femminile di ben 13 ore settimanali. Quelle che si dedicano per meno ore al lavoro domestico sono le occupate senza figli (14 ore settimanali) che, in compenso, si occupano per una maggior parte del loro tempo (38 ore, quattro in più rispetto alla media femminile) al lavoro retribuito.

Sommando le ore dedicate al lavoro retribuito con quello domestico vediamo che le situazioni più gravose sono a carico delle occupate con figli (circa 57 ore).

Tabella 3.11 - Numero di ore di lavoro settimanale in media per tipologia femminile

	Domestico	Retribuito	Totale
Occupata senza figli	14	38	52
Non occupata senza figli	28	--	28
Occupata con almeno un figlio minore di 14 anni ^a	25	32	57
Non occupata con almeno un figlio minore di 14 anni ^a	43	--	43
Occupata con almeno un figlio di 14 anni o più ^a	24	34	58
Non occupata con almeno un figlio di 14 anni o più ^a	38	--	38

Note: ^a si intendono figli conviventi con l'intervistata

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

La presenza delle donne sul mercato del lavoro risulta maggiormente de-standardizzata (rispetto agli orari di lavoro) per le donne più giovani, mentre non vi sono differenze di genere tra i 35 e i 65 anni. Sono soprattutto gli uomini giovani ad avere orari fissi (84,4%), mentre nella stessa fascia d'età le donne con un lavoro ad orari stabiliti sono solo il 77%. Il lavoro a turni aumenta per la fascia di età 35-64 anni, dove è più diffuso tra le donne (12,4%). Si noti che le donne in questa fascia di età, ma in generale tutte le donne, sono maggiormente rappresentate tra i lavoratori a domicilio (Tabella 3.12)

Tabella 3.12 - Tipo di orari lavorativi per genere e classe di età (valori percentuali)

	da 18 a 34 anni		da 35 a 64 anni	
	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina
Orari fissi	84,4	77,1	78,0	79,2
A turni	7,8	11,7	11,5	12,4
Variabili	7,3	8,9	9,1	5,8
Lavoro a domicilio	0,5	2,3	1,4	2,7
Totale	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

In Lombardia la maggior parte dei lavoratori lavora in un comune diverso da quello in cui risiede. Se per la fascia di età più giovane le differenze fra uomini e donne sono minime, queste aumentano nettamente passando alla fascia di età successiva. Aumentano, infatti, gli uomini che lavorano fuori sede fino a raggiungere il 71% - la percentuale sul totale della popolazione lombarda è pari al 65,2% - mentre le donne calano rispetto alla precedente fascia di età di circa 10 punti percentuali (tab. 3.13). Il dato non stupisce, dato che le donne, una volta costruita la famiglia e in presenza di figli tendono a scegliere sedi lavorative più vicine al luogo di residenza.

Tabella 3.13 - Lavoro in sede o fuori sede per genere e classe di età (%)

	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina
	da 18 a 34 anni		da 35 a 64 anni	
In sede	34,7	36,6	29,0	45,3
Fuori sede	65,3	63,4	71,0	54,7
Totale	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

I servizi

Sappiamo che la disponibilità di servizi di cura e custodia, la presenza di luoghi di lavoro “family friendly” e la sincronizzazione dei tempi individuali con quelli urbani e sociali incidono fortemente sulle effettive possibilità conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Un servizio privato di cura altamente flessibile come le babysitter è usato da una percentuale relativamente bassa di donne: solo il 4,9% delle donne con almeno un figlio con meno di 6 anni ricorre a questo strumento. Questa percentuale aumenta notevolmente - di quasi 10 punti percentuali - se si considerano le donne laureate.

Vale la pena sottolineare che se la percentuale di donne laureate che usano una babysitter è superiore al resto della popolazione, queste le usano per un numero medio di ore inferiore (quasi la metà) rispetto al resto delle donne (tab. 3.14). Non stupisce, inoltre, che siano le donne occupate con almeno un figlio con meno di 14 anni a fare più ampio ricorso alle babysitter (7,9%), mentre solo l'1% delle non occupate con un figlio piccolo ricorre a questo strumento (tab. 3.15).

Tabella 3.14 - Intervistati/e con almeno un figlio minore di 6 anni che dichiarano di far ricorso alla babysitter (valori percentuali) e numero medio di ore di utilizzo alla settimana (per titolo di studio)

	Nessun titolo/ elementare	Licenza media	Diploma	Laurea o più	Totale
Dichiara di avere una babysitter	0,0	2,4	3,8	14,2	4,9
Media ore di utilizzo a settimana	--	48	22	11	20

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Tabella 3.15 - Intervistati/e con almeno un figlio minore di 6 anni che dichiarano di far ricorso alla babysitter (valori percentuali) e numero medio di ore di utilizzo alla settimana (per condizione occupazionale)

	Occupata	Non occupata	Totale
Dichiara di avere una babysitter	7,9	1,0	5,0
Media ore di utilizzo a settimana	22	8	15

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Per quanto riguarda la difficoltà nel raggiungere i principali servizi pubblici e privati (scuole, uffici comunali, negozi di alimentari e supermercati), quelli che presentano maggiori problemi di accessibilità sono gli asili nido, in particolare per le donne occupate con figli con meno di 14 anni. Tra costoro solo il 57% dichiara di non avere problemi nel raggiungere questo servizio (rispetto al 67% delle non occupate)¹⁵.

L'accessibilità alle scuole materne ed elementari non sembra essere problematica sia per le occupate che per le non occupate, mentre sorgono di nuovo difficoltà per raggiungere le scuole medie inferiori, in particolare per le non occupate. Solo il 57,4% di quest'ultime dichiara di non avere nessuna difficoltà (anche in questo caso bisogna però evidenziare come il 2,8% delle occupate e il 4,6% delle non occupate non abbia saputo rispondere) (tab. 3.16).

Per quanto riguarda gli altri servizi presi in considerazione, se non si segnalano particolari problemi di raggiungibilità per i negozi di alimentari, maggiori problemi si riscontrano nel caso dei supermercati. In particolare, solo il 60,3% delle occupate con figli con meno di 14 anni dichiara di non avere nessun problema, distaccandosi di 6 punti percentuale dal resto della popolazione femminile (tab. 3.16).

¹⁵ Si noti che ben il 5% delle occupate e il 7,1% delle non occupate non ha saputo rispondere a questa domanda. Il dato è forse dovuto ad una certa ambiguità nella formulazione che non specifica cosa si debba intendere per "difficoltà a raggiungere i servizi" (i problemi possono essere, infatti, molti: di organizzazione temporale, di collocazione spaziale, di trasporti, logistici, etc...).

Tabella 3.16 - Difficoltà nel raggiungere i principali servizi per condizione occupazionale femminile e presenza di figli (% che dichiara “nessuna difficoltà”)

	Occupata con figli <14 anni	Non occupata con figli < 14 anni	Occupata con figli > 14 anni	Non occupata con figli > 14 anni	Occupata senza figli	Non occupata senza figli	Totale
Uffici comunali	68,5	61,4	70,7	59,1	67,0	54,7	62,4
Asilo nido	57,0	67,1	--	--	--	--	60,7
Scuola materna	67,1	84,0	--	--	--	--	73,0
Scuola elementare	69,8	72,5	--	--	--	--	71,3
Scuola media	64,9	57,4	--	--	--	--	60,7
Negozi di alimentari e mercati	72,3	79,4	74,4	77,2	83,2	72,2	76,2
Supermercati	60,3	67,3	67,7	69,0	69,9	64,6	66,5

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Un aspetto importante legato all'utilizzo del tempo e alla conciliazione fra i vari aspetti della propria vita è la comodità degli orari delle Pubbliche Amministrazioni.

Anche in questo caso le maggiori differenze si riscontrano fra occupate e non occupate, con le prime maggiormente critiche con quote di insoddisfatte che variano dal 17,5% al 22,9% (tab. 3.17); nuovamente va, però, fatto notare (cfr. par. 3.1) come ci sia un'alta percentuale di donne che non sanno rispondere a questa domanda, fra cui spicca il 17,9% delle non occupate senza figli.

Anche esaminando l'opportunità di cambiamento di orario degli sportelli si riscontra lo stesso trend: sono soprattutto le occupate - ed in particolare quelle con i figli più piccoli (23,7%) a richiedere un orario di apertura più lungo, mentre per il 52,5% delle non occupate con figli l'orario va bene così, percentuale che sale al 57,2% per quelle senza figli (tab. 3.18).

Tabella 3.17 - Valutazione della comodità degli orari della Pubblica Amministrazione per condizione occupazionale e familiare della donna (valori percentuali)

	Occupata con figli <14 anni ^a	Non occupata con figli < 14 anni ^a	Occupata con figli > 14 anni ^a	Non occupata con figli > 14 anni ^a	Occupata senza figli	Non occupata senza figli	Totale
Comodo	68,0	75,0	71,5	80,8	66,7	73,2	72,3
Non comodo	22,9	15,0	17,5	7,9	21,6	8,9	16,1
Non so	9,1	9,4	11,0	11,3	11,6	17,9	11,6
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Note: ^a si intendono figli conviventi con l'intervistata

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Tabella 3.18 - Opportunità di cambiamento degli orari della Pubblica Amministrazione per condizione occupazionale e familiare della donna (valori percentuali)

	Occupata con figli <14 anni ^a	Non occupata con figli <14 anni ^a	Occupata con figli >14 anni ^a	Non occupata con figli >14 anni ^a	Occupata senza figli	Non occupata senza figli	Totale
Va bene così	36,1	52,5	43,1	52,5	40,5	57,2	45,8
Continuato fino alle 16/17 in alcuni giorni	20,6	15,7	17,9	17,8	12,4	9,4	16,1
Due aperture da lunedì a venerdì (mattina e pomeriggio)	7,0	12,1	10,5	5,9	6,6	3,9	7,2
Lunga apertura (8/20) in alcuni periodi fissi	23,7	7,7	14,8	6,7	24,2	5,9	15,0
Altro orario	2,2	0,0	3,2	0,8	2,8	1,2	1,8
Indifferente	3,0	5,5	3,2	7,3	6,0	7,3	5,3
Non so	7,3	6,5	7,2	9,0	7,5	15,2	8,7
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Note: ^a si intendono figli conviventi con l'intervistata

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Sono soprattutto le donne più giovani ad avere più problemi con gli attuali orari della Pubblica Amministrazione: solo al 36,6% delle donne fra i 18 e i 45 anni gli orari vanno bene così, contro il 41,9% degli uomini della stessa età. Passando alle successive fasce di età aumenta la percentuale di soddisfatte/i degli attuali orari (pur rimanendo una percentuale relativamente bassa) e diminuisce la differenza fra uomini e donne (tab. 3.19).

Tabella 3.19 - Opportunità di cambiamento degli orari della Pubblica Amministrazione per genere e classe di età (valori percentuali)

	da 18 a 34 anni		da 35 a 64 anni		più di 64 anni		Totale	
	m	f	m	f	m	f	m	f
Va bene così	41,9	36,6	42,7	45,4	58,2	56,6	46,5	47,5
Continuato fino alle 16/17 in alcuni giorni	11,2	14,3	13,7	17,5	9,7	8,4	12,4	14,4
Due aperture da lunedì a venerdì (mattina e pomeriggio)	5,9	8,0	7,6	7,8	3,5	2,9	6,4	6,4
Lunga apertura (8/20) in alcuni periodi fissi	21,9	25,2	19,9	14,9	4,5	4,0	16,3	13,1
Altro orario	2,0	2,3	1,8	2,1	0,8	0,0	1,6	1,5
Indifferente	4,8	6,7	6,3	4,5	10,5	10,3	7,2	6,5
Non so	12,4	6,9	8,1	7,9	12,6	17,9	9,7	10,7
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Il tempo libero

Un ultimo aspetto da prendere in considerazione è la soddisfazione per i vari aspetti della vita quotidiana e per il proprio tempo libero, ovvero quel tempo non dedicato al lavoro familiare o retribuito, ma a sé stessi, ai propri interessi, alla frequentazione degli amici.

Per quanto riguarda la frequenza con cui si vedono gli amici, il genere risulta una variabile discriminante: sono, infatti, soprattutto gli uomini a frequentarli maggiormente, in particolare chi ha più di 64 anni - il 48,7% frequenta gli amici più volte la settimana - e i più giovani (42,4%). Di notevole rilevanza in entrambi i casi è la differenza con le donne, rispettivamente di quasi 10 e 12 punti percentuale (tab. 3.20).

Guardando alle strutture familiari, invece, si evidenzia che (tab. 3.21):

- sono soprattutto i single giovani ad avere una frequentazione settimanale con gli amici nettamente superiore - 21 punti percentuali - rispetto alla media, mentre sono i single con più di 45 anni ad avere meno occasioni di vedere gli amici (il 26,9% li frequenta solo qualche volta l'anno, o mai);
- le coppie senza figli hanno una intensa vita sociale, seppur più diluita durante il mese rispetto ai single;
- la presenza di figli piccoli riduce la frequentazione settimanale degli amici da parte delle coppie, che però riescono in gran parte (61,0%) a ritagliarsi degli spazi durante il mese per vedere gli amici.

Tabella 3.20 - Frequentazione degli amici per genere e classe di età (valori percentuali)

	da 18 a 34 anni		da 35 a 64 anni		più di 64 anni		Totale	
	m	f	m	f	m	f	m	F
più volte la settimana	42,4	32,9	32,2	31,4	48,7	36,9	37,6	33,2
qualche volta al mese	52,0	59,5	51,7	50,7	27,8	32,3	45,7	46,5
qualche volta l'anno/mai	5,6	7,6	16,1	18,0	23,4	30,8	16,7	20,3
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Tabella 3.21 - Frequentazione degli amici per strutture familiari (valori percentuali)

	più volte la settimana	qualche volta al mese	qualche volta l'anno o mai	Totale
Soli da 18 a 45 anni	56,8	39,9	3,3	100
Soli oltre i 45 anni	44,4	28,7	26,9	100
Coppie dai 18 ai 45 anni senza figli	31,9	61,6	6,5	100
Coppie oltre i 45 anni senza figli	41,4	37,9	20,7	100
Coppie con almeno un figlio con meno di 14 anni	22,3	61	16,7	100
Coppie con almeno un figlio con più di 14 anni	33	42,7	21,3	100
Monogenitore	38,1	39,1	22,7	100
Totale	35,5	46,1	18,6	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Le donne tendono a frequentare meno gli amici rispetto agli uomini, in particolare se si devono occupare dei figli: la categoria di donne che incontra maggiormente gli amici sono, infatti, quelle senza figli, indipendentemente dal fatto che siano occupate o no (lo fanno più volte la settimana rispettivamente il 38,4% e il 41%)

Fra le madri solo il 22,2% delle occupate con figli con meno di 14 anni e il 25,0% di quelle con figli dai 14 anni in su, frequenta gli amici settimanalmente. Si noti, però, che sono le non occupate con figli dai 14 anni in su e quelle senza figli che, pur avendo teoricamente più tempo libero a disposizione, hanno meno relazioni sociali esterne alla famiglia e non frequentano mai o poco gli amici maggiormente rispetto alle altre, distaccandosi dalla media di 9 punti percentuale (tabella 3.22). Il lavoro, infatti, assorbe quote importanti di tempo, ma è anche luogo per la formazione di amicizie e strumento di costruzione del capitale sociale.

Allo stesso modo, la presenza di figli piccoli limita le occasioni di incontro con gli amici, ma offre la possibilità di instaurare nuove relazioni che si costruiscono intorno alla vita sociale dei figli (all'asilo, al parco, a scuola, nei centri sportivi etc...).

Tabella 3.22 - Frequenza frequentazione amici per tipologia femminile (%)

	Occupata con figli <14 anni	Non occupata con figli < 14 anni	Occupata con figli > 14 anni	Non occupata con figli > 14 anni	Occupata senza figli	Non occupata senza figli	Totale
Più volte la settimana	22,2	36,2	25,0	33,5	38,4	41,0	32,0
Qualche volta al mese	62,8	46,8	57,7	38,8	54,8	31,2	49,4
Qualche volta l'anno/ mai	15,0	16,9	17,3	27,7	6,8	27,8	18,6
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Oltre alla quantità di tempo libero a disposizione è anche importante la percezione qualitativa che si ha di questo. Come visto nel paragrafo precedente il tempo libero è - in Lombardia come nel resto del Paese - uno degli aspetti della vita di cui si è in generale meno soddisfatti.

Dai dati emerge che la soddisfazione per il proprio tempo libero varia in base alla tipologia familiare (tab. 3.23):

- le più soddisfatte sono le coppie senza figli con più di 45 anni (75,7%, 11 punti percentuale in più rispetto alla media);
- le meno soddisfatte sono le coppie con un figlio piccolo che probabilmente hanno meno tempo da dedicare allo svago o solo a sé stessi; solo il 49,4% - quasi 15 punti percentuale sotto la media - si dichiara soddisfatto del proprio tempo libero;
- la quota di soddisfatti è più bassa rispetto alla media anche fra le coppie dai 18 ai 45 anni e tra i nuclei monogenitoriali (rispettivamente il 54,3% e il 59,2%).

Per quanto riguarda le relazioni familiari il livello di soddisfazione è elevato, ma con alcune importanti variazioni nella popolazione (tab. 3.23). Va notato come le maggiori differenze si presentino fra i single: i più giovani mostrano il livello di soddisfazione nettamente più alto (90,6%, circa 7 punti percentuale in più rispetto alla media), mentre quelli con più di 45 anni sono i meno soddisfatti (72,8%).

La situazione è quasi opposta nel caso della soddisfazione sul lavoro, anche se con differenze meno rilevanti. In questo caso sono infatti i single con più di 45 anni, insieme alle coppie con almeno un figlio dai 14 anni in su, ad avere il livello di soddisfazione più elevato (rispettivamente 86,4% e 85,9%), mentre i single giovani soddisfatti del proprio lavoro sono il 78,5%. I meno soddisfatti sono i nuclei monogenitoriali, solo il 69,8% con ben 11 punti percentuali in meno rispetto alla media.

La soddisfazione per la situazione economica si distribuisce in maniera abbastanza uniforme fra tutte le categorie familiari esaminate. Si discostano dalla media solo le coppie con figli grandi - che con il 68,8% sono le più soddisfatte - e, al lato opposto, i nuclei monogenitoriali che hanno una visione decisamente negativa della loro situazione economica (oltre la metà infatti non ne sono soddisfatti).

**Tabella 3.23 - Livello di soddisfazione per i seguenti aspetti per strutture familiari
(% di riga, risposte “molto + abbastanza”)**

Soddisfatto (molto/abbastanza)	Situazione economica	Relazioni con gli amici	Lavoro	Tempo libero
Soli da 18 a 45 anni	62,2	90,6	78,5	65,7
Soli oltre i 45 anni	57,5	72,8	86,4	67,9
Coppie dai 18 ai 45 anni senza figli	62,3	87,4	78	54,3
Coppie oltre i 45 anni senza figli	62,8	82	79,9	75,7
Coppie con almeno un figlio con meno di 14 anni	60,8	86,3	80,7	49,4
Coppie con almeno un figlio dai 14 anni in su	68,8	83,6	85,9	69,8
Nuclei monogenitoriali	46,9	84,6	69,8	59,2
Totale	62,2	83,3	81,2	64

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Se guardiamo solo alla componente femminile vediamo che per le donne la soddisfazione per il tempo libero presenta i livelli più bassi - 58,6% - rispetto agli altri aspetti presi in esame. In particolare sono le madri di figli con meno di 14 anni ad essere particolarmente critiche (46,1% di soddisfatte fra le occupate; 51,0% fra le non occupate), seguite dalle occupate con figli con più di 14 anni (56,5%) e dalle occupate senza figli (59,2%). Si discostano le non occupate con figli maggiori di 14 anni e quelle senza figli, che sono decisamente più soddisfatte per il proprio tempo libero, rispettivamente di quasi 10 e 12 punti percentuali in più rispetto alla media (tab. 3.24).

Guardando agli altri aspetti della vita si nota, in primo luogo, che l'occupazione è una discriminante importante: con eccezione del tempo libero, in genere le donne occupate sono più soddisfatte delle non occupate (tab. 3.24).

Per quanto riguarda la relazione con gli amici, i livelli di soddisfazione sono

abbastanza alti, tranne nel caso delle non occupate senza figli che hanno una soddisfazione inferiore alla media di 11 punti percentuale. Le più soddisfatte sono le occupate con figli maggiori di 14 anni (89,7%) e quelle senza figli (87,3%), seguite dalle occupate con figli piccoli (85,8%).

La situazione economica è motivo di preoccupazione per molte donne, visto che solo il 61,6% delle intervistate si dichiara soddisfatta. Si discostano dalla media, con un livello di soddisfazione ancora più basso, le non occupate senza figli (55,7%) e soprattutto le non occupate con figli piccoli (48,7%). Più della metà di costoro - quasi 13 punti percentuale in più rispetto alla media - sono infatti poco o per nulla soddisfatte della propria situazione economica.

Tabella 3.24 - Livello di soddisfazione per i seguenti aspetti per condizione occupazionale femminile e presenza di figli (valori percentuali di riga)

	Situazione economica	Relazioni con gli amici	Lavoro	Tempo libero
Occupata con figli <14 anni	61,7	85,8	80,8	46,1
Non occupata con figli < 14 anni	48,7	79	-	51,0
Occupata con figli > 14 anni	62,9	89,7	85,3	56,5
Non occupata con figli > 14 anni	65,8	80,5	-	68,1
Occupata senza figli	66,1	87,3	78,9	59,2
Non occupata senza figli	55,7	71,8	-	70,5
Totale	61,6	82,9	80,7	58,6

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, Indagine Multiscopo sulle Famiglie, 2007

Guardando alla fotografia nel suo complesso, va rimarcato che le situazioni di maggior disagio (dal punto di vista della percezione soggettiva) riguardano le donne non occupate con figli piccoli: tra costoro si riscontrano per ciascuno degli aspetti presi in considerazione quote di soddisfatte inferiori alla media. Le donne nelle altre condizioni professionali e familiari, invece, mostrano specifiche aree di criticità:

- le non occupate senza figli sono preoccupate della propria situazione economica e hanno qualche difficoltà in più delle altre donne ad avere buone relazioni amicali, ma sono pienamente soddisfatte del proprio tempo libero;
- le occupate con figli (in particolare se piccoli) soffrono soprattutto per le rinunce alla qualità e quantità del tempo libero, ma sono più soddisfatte delle altre donne della loro presenza sul mercato del lavoro, della situazione economica e delle relazioni amicali;
- le occupate senza figli mostrano molta insoddisfazione rispetto al proprio tempo libero, ma va notato che sono meno soddisfatte del proprio lavoro rispetto alle donne occupate con figli.

Capitolo 4

Conciliare lavoro e famiglia in Lombardia: i dati Family Social Survey

I dati fin qui presentati evidenziano una declinazione al femminile delle responsabilità di cura e la persistenza di un modello tradizionale nelle relazioni tra i generi. Con conseguenze sul tempo libero a disposizione delle donne e sul relativo livello di soddisfazione, in particolare per le occupate con figli piccoli. In questo capitolo utilizzeremo i dati dell'indagine campionaria lombarda Family Social Survey (IReR, 2008)¹⁶ per approfondire questo tema da tre diverse angolazioni. In primo luogo vedremo se, e in che misura, le donne lombarde si sono trovate di fronte alla necessità di modificare il proprio rapporto di lavoro per esigenze familiari. Nel secondo paragrafo forniremo alcuni dati sui modi in cui, all'interno dei nuclei, uomini e donne condividono il lavoro domestico e familiare e sul tempo assorbito da tali attività rispetto ad altre della vita quotidiana. Infine, data l'importanza della rete informale per sostenere le donne nella sfida della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, cercheremo di far luce sui flussi di aiuto informale tra famiglie.

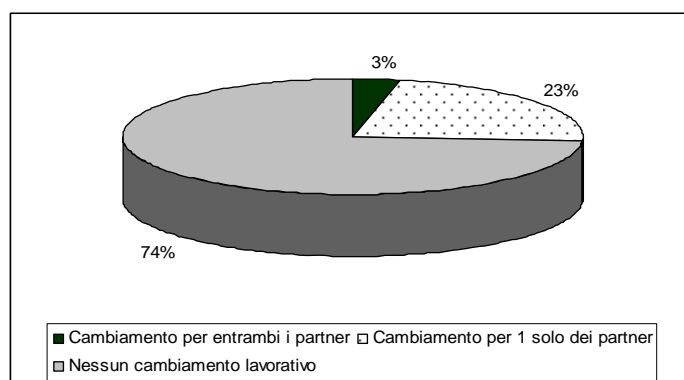
4.1. Lavoro o famiglia?

Abbiamo visto nel primo capitolo che le aspettative rispetto all'equilibrio tra famiglia e lavoro si modificano nel corso della vita, in base ai diversi carichi di cura che gravano sul nucleo. In Lombardia le famiglie che nel corso della loro storia professionale hanno deciso di cambiare alcuni aspetti del proprio impegno

¹⁶ Nell'indagine FSS (Family Social Survey) è stata applicata la definizione di "famiglia" adottata da ISTAT: un insieme di persone coabitanti in un'abitazione privata (a prescindere dalla nazionalità/cittadinanza) e legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o affettività. Il questionario è stato sottoposto a uno dei componenti familiari in base ad un sistema di estrazione casuale in modo tale da garantire la presenza di entrambi i generi. In alcune sezioni del questionario l'intervistato ha risposto in proxy anche a domande sugli altri membri della famiglia. Sono state escluse dall'indagine le famiglie monocomponenti di età superiore ai 75 anni. Il campione è composto da 2016 intervistati, di cui metà uomini. Le analisi presentate in questo capitolo sono state condotte sul campione pesato sulla base di coefficienti di riporto all'universo (famiglie lombarde); vengono segnalati i casi in cui la ridotta numerosità campionaria rende la stima inaffidabile.

professionale per venire incontro ad esigenze familiari sono più di un quarto del totale. Guardando la Figura 4.1 colpisce immediatamente il fatto che, tra queste, solo in una piccolissima quota (3,2%) entrambi i partner sono stati coinvolti in questi cambiamenti.

Figura 4.1 - Vi sono stati cambiamenti nella vita lavorativa (sua e del partner) determinati da motivi familiari? (% , non si considera l'astensione dal lavoro per maternità o aspettativa)



Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Come è facile aspettarsi sono soprattutto le donne ad aver ridefinito la propria partecipazione al mercato del lavoro per soddisfare i bisogni della famiglia (27,9% vs 7,1% degli uomini). Il capitale culturale dei soggetti coinvolti influenza le scelte, in maniera simile nei due generi: al crescere del titolo di studio si riduce la quota di chi ha affrontato un cambiamento lavorativo per motivi familiari. Per le donne tale differenza è notevole, passando dal 37% di chi ha conseguito al massimo la licenza media al 25% di chi ha titoli di studio universitari.

La differenza di genere emerge con forza anche quando consideriamo il tipo di cambiamento che è stato messo in atto per rispondere alle esigenze familiari. Il quadro che emerge dalla Tabella 4.1 è chiaro: le donne escono dal mercato del lavoro o riducono la propria presenza oraria, mentre gli uomini incrementano l'orario di lavoro (e di conseguenza il reddito disponibile).

Tabella 4.1 - Qual è il cambiamento principale che Lei ha avuto? (per sesso dell'intervistato/a)

	Maschio	Femmina	Totale
Riduzione dell'orario di lavoro (da tempo pieno a part-time)	3,0	8,7	7,6
Aumento dell'orario di lavoro (da part-time a tempo pieno)	30,7	8,7	12,9
Rinuncia ad un'opportunità di carriera	21,2	6,1	9,0
Interruzione temporanea del lavoro (almeno 12 mesi)	21,9	15,3	16,6
Interruzione del lavoro	23,2	61,3	53,9
	100	100	100

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Questa tradizionale divisione dei ruoli fondata sul genere emerge anche quando si indagano i motivi che hanno portato al cambiamento lavorativo (tab. 4.2). Se guardiamo alle modifiche dettate dai carichi di cura (dei minori o dei genitori), emerge nuovamente la centralità della figura femminile come *care-giver*: il 64% delle donne dichiara di aver modificato la propria partecipazione al mercato del

lavoro per accudire i figli (vs. 15,1% dei maschi) e il 4,2% per occuparsi dei genitori (vs. 1,8% dei maschi). Quando l'esigenza familiare è, invece, di tipo finanziario è soprattutto l'uomo che se ne assume le responsabilità: il 23,2% degli uomini dichiara di aver cambiato il proprio modo di lavorare per far fronte a necessità economiche, mentre ciò è avvenuto solo per il 9,3% delle donne.

Sono diversi gli intervistati che indicano tra le motivazioni del cambiamento anche fattori legati a cause esterne alla famiglia (la chiusura o il spostamento dell'azienda, il licenziamento). Poiché la domanda era relativa ai cambiamenti di lavoro dovuti ad esigenze familiari possiamo ipotizzare che i vincoli familiari (affettivi e pratici) abbiano limitato le possibilità degli intervistati di gestire/adattarsi alla realtà dell'impresa per la quale lavoravano. Si pensi ad esempio, alle difficoltà di seguire l'azienda che cambia sede in presenza di figli piccoli o ad un licenziamento dovuto all'impossibilità (a causa dei carichi di famiglia) di rispettare orari di lavoro fortemente de-standardizzati.

Tabella 4.2 Qual è il motivo principale di questo cambiamento? (per sesso dell'intervistato/a)

	Maschio	Femmina	Totale
La cura dei figli	15,1	64,3	54,8
La cura dei genitori	1,8	4,2	3,7
Motivi economici	23,2	9,3	12,0
Chiusura, spostamento dell'azienda	19,8	2,7	6,0
Licenziamento	15,8	10,8	11,8
Possibilità di avere più tempo libero	4,0	3,6	3,7
Motivi di salute	2,8	2,1	2,3
A seguito del lavoro del partner	1,4	,4	,6
Altro (specificare)	15,9	2,7	5,2
Totale	100	100	100

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Tra le donne coniugate o conviventi che per diversi motivi sono fuoriuscite dal mercato del lavoro vi è una quota significativa, circa un quinto, che oggi sarebbe disponibile a rientrare. Gli uomini nella stessa situazione sono solo l'11,4%: questa differenza suggerisce che il desiderio da parte delle donne di affermarsi anche al di fuori dell'ambito domestico resti intenso anche quando si è scelto di rinunciare alla propria professione per la famiglia. Come è facile aspettarsi tale spinta è più forte per le donne in possesso di titoli di studio elevati: il 45,7% delle laureate vorrebbe darsi una nuova possibilità lavorativa rispetto al 14,7% di chi ha conseguito al massimo la licenza media. L'effetto istruzione è presente anche tra gli uomini, ma con una influenza decisamente meno marcata (tab. 4.3). In linea con le esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, le preferenze delle donne andrebbero a lavori non a tempo pieno: il 61,5% opterebbe per il part-time e il 13,4% per lavori occasionali e saltuari.

Tabella 4.3 - Quota di intervistati/e fuoriusciti/e dal mercato del lavoro disponibili a svolgere qualche attività lavorativa (per sesso e titolo di studio dell'intervistato)

	Disponibili a rientrare nel mercato del lavoro		
	Maschio	Femmina	Totale
Diploma universitario/Laurea/Post lauream	16,2	45,7	34,2
Diploma di scuola superiore (3 o 5 anni)	13,6	28,6	22,8
Licenza media o elementare	10,2	14,7	12,9
	100	100	100

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Sintetizzando potremmo dire che di fronte alla necessità di far fronte all'ampio ventaglio di bisogni di una famiglia, la strategia dominante sembra essere quella che vede le donne mettere in campo la risorsa "tempo" e gli uomini quella economica. Emerge, pertanto, la tendenza ad adottare in caso di necessità un modello ancora tradizionale che prevede una divisione rigida dei compiti all'interno della famiglia. L'uomo è il *bread-winner* e quindi si occupa di acquisire il reddito per mantenere la famiglia, mentre la donna è la responsabile della cura della casa e dei familiari.

4.2. Le responsabilità domestiche e familiari: chi fa che cosa

La divisione del lavoro domestico in ambito familiare rappresenta un elemento chiave per la ridefinizione in senso paritario dei ruoli di genere e per aumentare le concrete possibilità di conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita e, di conseguenza, favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro. I dati presentati in tabella 3.4 evidenziano non solo la disuguaglianza dei carichi di lavoro (a svantaggio della componente femminile), ma anche il persistere di tradizionali ruoli di genere nella suddivisione delle attività.

Il soddisfacimento dei bisogni primari (cucinare, pulire la casa, fare la spesa) è ancora oggi un compito assolto dalle donne: quote variabili tra il 54% e il 66% degli intervistati dichiara che è la donna ad occuparsi prevalentemente di queste attività.

Al lato opposto, la manutenzione della casa sembra essere una responsabilità per lo più maschile (50,3%).

Importanti spazi di condivisione tra i partner si riscontrano invece in alcune attività di cerniera tra contesto "domestico" ed "extra-domestico": gli adempimenti burocratici (bollette, tasse,...) e, soprattutto la gestione del risparmio. Il ricorso al mercato è un modo per alleviare la gestione della casa, ma solo una piccola quota vi ricorre: il 5,4% per le pulizie e il 18,6% per la manutenzione ordinaria.

Merita di essere sottolineato il fatto che il padre assume un ruolo importante nella cura dei figli (nel 33% dei casi entrambi i partner se ne occupano), ma anche che per buona parte dei casi sono delle figure professionali (baby sitter, ma anche educatrici di nidi, scuola dell'infanzia, etc...) quelle che passano più tempo con i

minori (54,9%). Precedenti ricerche, condotte sulle giovani coppie lombarde (IReR, 2006) e italiane (Sartori, 2005), hanno dimostrato che la presenza della madre appare prevalente soprattutto nel caso delle attività di accudimento (dar da mangiare, seguire nei casi di malattia, provvedere agli acquisti per i figli), mentre i padri sono maggiormente coinvolti nelle attività strumentali legate al contatto con il mondo esterno (accompagnare al nido/scuola o alle visite mediche) o in quelle ludico-ricreative (giocare e organizzare le attività del tempo libero).

Tabella 4.4 - In casa chi si occupa prevalentemente di ...? (risposte multiple,% di riga)

	Partner uomo	Partner donna	Entrambi	Figli	Altro parente convivente	Altro a pagamento
Pulizia e gestione quotidiana della casa	14,9	64,2	13,0	0,8	1,8	5,4
Manutenzione della casa	50,3	18,2	9,7	2,5	0,7	18,6
Pratiche burocratiche	32,4	29,5	32,1	2,2	1,0	2,7
Preparazione pasti	17,4	66,5	12,4	0,6	2,3	0,8
Acquisti / spesa quotidiana	18,5	54,8	23,4	0,9	1,8	0,7
Acquisti importanti, gestione del denaro	22,4	24,6	51,0	0,8	1,0	0,2
Cura dei figli	1,2	8,8	35,0	0,0	0,1	54,9

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

La suddivisione dei compiti all'interno della famiglia sembra basarsi, dunque, su stereotipi di genere che si basano sul postulato che esistano lavori "femminili" ed altri "maschili". Non si può però ignorare la presenza degli uomini, minoritaria ma non trascurabile, in ambiti (la pulizia della casa, la preparazione dei pasti) percepiti come fortemente femminilizzati. Ed infatti, se guardiamo ai dati raccolti con le precedenti indagini sociali in Lombardia (Gregorio, 1997), emerge con chiarezza un lieve incremento della quota di maschi che partecipano attivamente alla vita domestica. A conferma della gradualità dei cambiamenti dei modelli culturali che definiscono il rapporto tra uomini e donne, ma anche dell'esistenza di una interessante tensione verso la parità di genere anche tra le mura domestiche.

Come noto la suddivisione delle responsabilità familiari è differente da coppia a coppia e tale variabilità è, in generale, connessa a tre elementi: la presenza della donna sul mercato del lavoro, l'età dei partner e il loro grado di istruzione.

L'attività lavorativa della donna influenza la divisione dei ruoli perché diviene un vincolo che obbliga la coppia a trovare soluzioni che tengano conto della scarsa disponibilità di tempo di entrambi i partner. Le giovani coppie e le persone più istruite tendono ad allontanarsi più facilmente dagli altri dallo stereotipo che unisce la donna alla sfera domestica e l'uomo a quella lavorativa.

Per dar conto dei diversi modi in cui le coppie gestiscono le responsabilità familiari abbiamo costruito una misura sintetica della parità di genere nella suddivisione dei carichi familiari (indice di condivisione). L'indice di condivisione è stato costruito contando il numero di volte in cui gli intervistati/le intervistate hanno risposto che "entrambi" i partner si occupano delle sette diverse attività previste dal questionario e indicate nella Tabella 4.4. L'indice varia da 0 (situazione

in cui non è mai stata data la risposta "entrambi") a 7 (quando su tutte le attività è stato dichiarato che vengono svolte dai due partner insieme) e ha una media pari a 2,6. Ben in tre quarti delle coppie intervistate la condivisione del carico avviene al massimo per 3 attività su 7.

Guardando alle coppie senza figli, si nota che il grado di compartecipazione è elevato tra le coppie più giovani (3,2) e minimo nei nuclei composte da persone con età superiore ai 65 anni (2). Nelle coppie con figli in media circa 2,7 attività sono in carico ad entrambi i coniugi/conviventi (tab. 4.5).

Tabella 4.5 Valori medi assunti dall'indice di condivisione nella gestione familiare per tipi di coppie (valori medi, scala 0-7)

Tipologia familiare	Indice di condivisione del lavoro domestico (media)
Coppia senza figli con pers. rif. fino a 34 anni	3,2
Coppia senza figli con pers. rif. 35-64 anni	2,3
Coppia senza figli con pers. rif. 65 anni e più	2,0
Coppia con 1 figlio	2,7
Coppia con 2 figli	2,7
Coppia con 3 e più figli	2,7

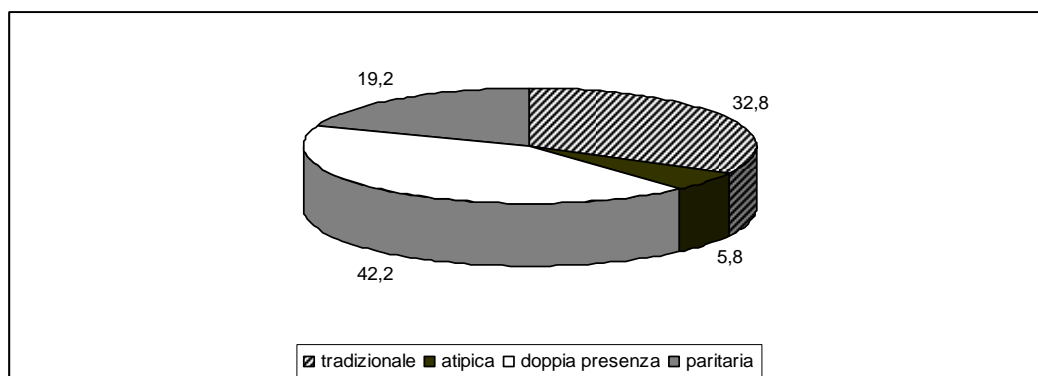
Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Possiamo costruire una tipologia di coppie in base al grado di partecipazione dell'uomo all'assolvimento delle responsabilità familiari e alla condizione occupazionale prevalente della donna¹⁷ (fig. 4.2):

- *Tradizionale*: la donna è casalinga o pensionata e il coinvolgimento paritario del partner nelle attività domestiche è limitato ed avviene al massimo per 2 attività su 7. Il 32,8% delle coppie intervistate appartiene a questo gruppo;
- *Atipica*: la donna è casalinga o pensionata, ma può contare su una piena condivisione con il partner nello svolgimento di almeno 3 attività su 7. Il 5,8% delle coppie intervistate appartiene a questo gruppo;
- *Doppia presenza*: questo gruppo, che coinvolge il 42,2% delle coppie, vede la partecipazione della donna al mercato del lavoro e al contempo una condivisione con il partner nella gestione familiare molto limitata, al massimo per 2 attività su 7;
- *Paritaria*: la donna è attiva sul mercato del lavoro e il partner condivide con lei una buona parte delle attività domestiche (da 3 a 7 attività). Questo tipo di organizzazione familiare si verifica nel 19,2% dei casi.

¹⁷ La tipologia 2 x 2 è stata costruita dicotomizzando l'indice di condivisione del lavoro familiare usando il valore 3 come valore soglia e incrociandolo con la condizione occupazionale della donna (distinta tra casalinga/pensionata e occupata).

Figura 4.2 - Tipologia familiare in base alla divisione di genere del lavoro (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

La suddivisione dei carichi familiare appare fortemente orientata in senso tradizionalista, ma va sottolineato che non è trascurabile la quota di coppie che sperimenta forme paritarie di gestione della vita familiare (19,2%). Nonostante ciò appare evidente che l'impegno in attività extradomestiche della donna si traduce il più delle volte in una condizione di "doppia presenza" in cui l'aiuto del partner nella conciliazione dei tempi della produzione e riproduzione sociale è limitato.

Abbiamo sottolineato in precedenza che la probabilità di allontanarsi da un orientamento tradizionale nella divisione del lavoro fondata sul genere è connessa al livello di istruzione della coppia e all'età dei suoi membri. Anche dai nostri dati, in effetti, emerge che l'incidenza del modello paritario (la donna presente nel mercato del lavoro e con un partner attivo nella gestione della casa) cresce all'aumentare del capitale culturale della coppia (tab. 4.6), passando dall'8,5% in presenza di titoli di studio non superiori alla licenza media al 31,8% quando almeno uno dei due coniugi ha conseguito un titolo universitario¹⁸.

Tabella 4.6 - Tipologia familiare in base alla divisione di genere del lavoro per capitale culturale familiare (valori percentuali)

	Capitale culturale familiare			Totale
	Alto	Medio	Basso	
Tradizionale	17,7	25,6	52,0	32,8
Atipica*	4,7	5,1	7,4	5,8
Doppia presenza	45,7	47,4	32,2	42,2
Paritaria	31,8	22,0	8,5	19,2
	100	100	100	100

Note: * ridotta numerosità di casi

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Tra le giovani coppie (che, lo ricordiamo, sono anche mediamente più istruite) il modello tradizionale si riscontra solo in una coppia su 10, mentre tra i più anziani lo ritroviamo in ben 7 nuclei su 10 (tab. 4.7).

¹⁸ Il capitale culturale familiare è stato rilevato attraverso il titolo più alto tra quelli conseguiti dai partner.

Tabella 4.7 - Tipologia familiare in base alla divisione di genere del lavoro per età del capofamiglia (valori percentuali)

	Età del capofamiglia			Totale
	da 18 a 34 anni	da 34 a 64 anni	più di 64 anni	
Tradizionale	11,0	27,5	68,2	32,8
Atipica*	2,9	4,0	14,6	5,8
Doppia presenza	52,5	47,6	14,1	42,2
Paritaria	33,7	21,0	3,1	19,2
	100	100	100	100

Note: * ridotta numerosità di casi

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

4.2.1. La gestione del tempo: il sovraccarico femminile

La declinazione al femminile delle responsabilità di cura - m e il sovraccarico di lavoro che ne consegue - si riflette anche nella gestione del tempo quotidiano. Le ore che gli intervistati/le intervistate in una settimana dichiarano di dedicare alla cura di familiari, alle attività di lavoro studio e al tempo libero sono riportate in Tabella 4.8. Vale la pena rimarcare che il numero di ore indicato deriva dal ricordo e dalla percezione soggettiva dell'intervistato/a e non dalla compilazione di diari giornalieri; è probabile pertanto che le ore complessive differiscano da quelle realmente dedicate a tale attività. Nonostante ciò questi dati possono rappresentare una buona stima soggettiva della quantità di tempo dedicata ad un ambito della vita rispetto ad un'altro.

**Tabella 4.8 - Mediamente alla settimana lei quante ore dedica a?
(valori medi arrotondati all'unità, per genere)**

Ore settimanali dedicate in media a...	Maschio	Femmina
...cura dei figli conviventi	7	14
...cura dei genitori conviventi	0	1
...cura di altri parenti conviventi	0	0
...cura di genitori, suoceri o parenti non conviventi	3	3
...cura dei figli non conviventi	1	1
...cura dei nipoti non conviventi	2	2
...gestione domestica (spesa, cucina, manutenzione, etc)	12	21
...al lavoro \ scuola-studio	31	22
...al tempo libero	17	14

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Complessivamente le donne dichiarano, sulle attività elencate, un impegno di 78 ore in media alla settimana e gli uomini di 73. Le donne dedicano, rispetto agli uomini, maggiori quote di tempo per la cura dei figli (14 ore vs. 7) e della casa (21 ore vs. 12). Il tempo libero ne risulta fortemente penalizzato (14 ore vs. 17), pur a fronte di un minor impegno lavorativo o di studio (22 ore vs. 31). Vale la pena sottolineare che per le attività di cura rivolte a parenti non conviventi (genitori, suoceri, figli, nipoti) l'impegno maschile e femminile si equivalgono; il che lascia intendere che sia soprattutto all'interno delle mura domestiche che si realizza lo

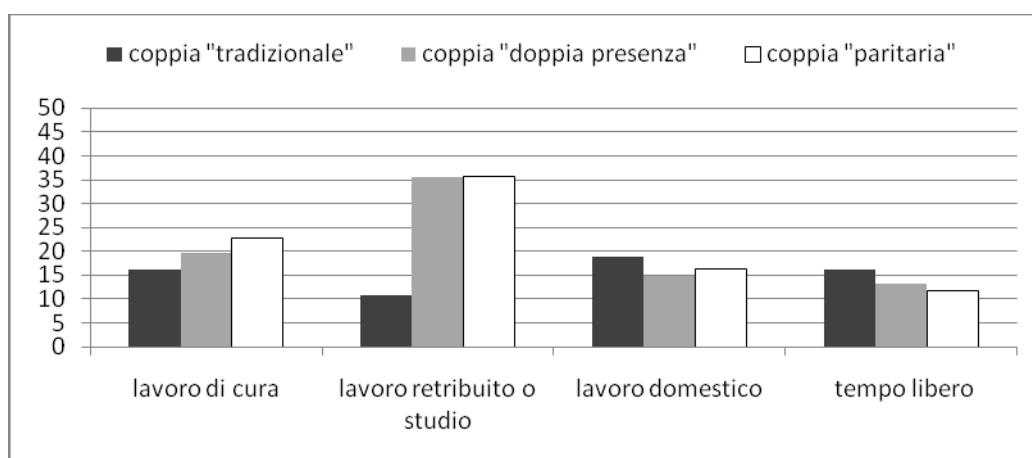
squilibrio tra generi.

Per rendere più chiara l'analisi possiamo aggregare le diverse attività in quattro gruppi:

- quelle di sostegno ai componenti della rete familiare, conviventi e non (lavoro di cura);
- quelle relative alla gestione della casa (lavoro domestico);
- quelle associate al lavoro retribuito o allo studio;
- quelle del tempo libero.

Se guardiamo alla strutturazione dei tempi nelle coppie in base alla condizione occupazionale della donna e al grado di condivisione dell'attività domestica scopriamo degli elementi interessanti (fig. 4.3). La coppia "paritaria" (lei lavora e lui è coinvolto nella gestione della casa) e quella della "doppia presenza" (lei lavora e lui non collabora in casa) distribuiscono le ore a loro disposizione tra le diverse attività in modo simile. Il lavoro assorbe buona parte del tempo della famiglia, che risulta molto impegnata anche con la cura dei familiari; rispetto alla famiglia tradizionale questi tipi di coppia dedicano meno ore alla gestione della casa e ancora meno allo svago.

Figura 4.3 Numero di ore dedicate in media alla settimana ai diversi ambiti di attività dall'intervistato per modello di gestione dei carichi nella coppia



Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Il quadro appena delineato, in realtà, nasconde delle profonde differenze interne: se è vero che la distribuzione del tempo è simile nella coppia "paritaria" e in quella della "doppia presenza", non altrettanto si può dire rispetto alle disuguaglianze di genere. Se calcoliamo la differenza, per ciascuno dei quattro ambiti di attività, tra l'impegno orario medio femminile e quello maschile otteniamo una misura di squilibrio di genere nell'uso del tempo. Valori positivi indicano che le donne dedicano più tempo degli uomini a tale attività, valori negativi la situazione opposta e valori pari a zero indicano una situazione di parità.

Come si può vedere dai dati presentati in Tabella 4.9 le donne che vivono in una coppia "paritaria" possono godere della stessa quantità di tempo libero dei loro

compagni, mentre le donne della coppia “doppia presenza” hanno circa 4 ore in meno dei loro partner da dedicare a sé stesse e alla vita sociale. Lo squilibrio di genere rispetto al lavoro domestico e al lavoro retribuito è, infatti, minore nella coppia “paritaria” rispetto agli altri tipi. Tale coppia mostra, però, un maggior numero di ore dedicate dalla donna (rispetto all’uomo) al lavoro di cura: dato connesso al fatto che queste coppie sono, in misura maggiore delle altre, giovani e con figli piccoli.

Tabella 4.9 - Squilibrio di genere nell’uso del tempo per tipo di coppia (differenza tra numero di ore dedicato in media a ciascun gruppo di attività dichiarato dalle donne e quello dichiarato dagli uomini)

	Lavoro di cura	Lavoro retribuito/studio	Lavoro domestico	Tempo libero
Tradizionale	6,7h	-18,8h	15,0h	-5,0h
Doppia presenza	5,0h	-6,3h	7,7h	-3,8h
Paritaria	7,6h	-4,1h	5,8h	0,1
Totale	6,2h	-10,8h	10,6h	-3,2h

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

La distribuzione del tempo tra le varie attività è, in effetti, strettamente connessa alla composizione familiare. In Tabella 4.10 si riportano le ore medie settimanali dedicate a ciascuno dei quattro ambiti in base alla tipologia familiare di appartenenza.

Tabella 4.10 - Ore dedicate in media in una settimana a quattro diversi gruppi di attività (cura, gestione della casa, lavoro o studio, tempo libero) per tipologia familiare (numero di ore)

	Lavoro di cura	Lavoro domestico	Lavoro retribuito/studio	Tempo libero
Persona sola fino a 34 anni	4	10	38	17
Persona sola con 35-64 anni	9	14	33	18
Persona sola con 65-75 anni	6	15	-	27
Coppia senza figli con pers. rif. fino a 34 anni	6	14	39	19
Coppia senza figli con pers. rif. 35-64 anni	7	16	29	17
Coppia senza figli con pers. rif. 65 anni e più	9	18	4	20
Coppia con 1 figlio	22	17	28	13
Coppia con 2 figli	27	18	27	11
Coppia con 3 e più figli	29	20	22	10
Monogenitore con figli	28	20	29	13
Totale	17	16	26	15

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Come si può notare la situazione dei nuclei mono-genitoriali appare particolarmente sofferta: essi dedicano molte ore, in misura superiore alla media, alla cura e al lavoro domestico, ma anche a quello retribuito. Con ricadute negative sulla disponibilità di ore da dedicare a se stessi, alle relazioni amicali, allo svago. La quantità di tempo libero si riduce drasticamente anche nelle coppie con figli, che vedono la loro settimana assorbita dal lavoro di cura e, seppur in misura inferiore ai single e alle coppie senza figli, dal lavoro retribuito. In realtà anche i single in età lavorativa, che al lavoro retribuito dedicano la maggior parte del loro tempo, si ritrovano ad avere poco ore per sé, nonostante risultino quasi del tutto sgravati da compiti di cura.

4.3. Le reti di sostegno

Abbiamo visto fin qui che, anche in Lombardia, l'equilibrio tra famiglia e lavoro è raggiunto dalle coppie adottando modelli di divisione del lavoro che attribuiscono alle donne il compito della cura. Nel caso di donne lavoratrici con figli la visione tradizionale del rapporto tra i generi si traduce in uno svantaggio per la donna che, per far quadrare il cerchio, è costretta a diverse rinunce (al lavoro, al tempo per sé, alla vita sociale). Come noto tale sovraccarico è spesso "alleggerito" dal sostegno offerto dalla rete parentale. Poiché il flusso di aiuti tra famiglie è una risorsa indispensabile per conciliare tempi di vita e di lavoro, concludiamo l'analisi soffermandoci su questo aspetto.

Agli intervistati è stato chiesto di indicare se negli ultimi sei mesi la propria famiglia avesse ricevuto (almeno due volte al mese) alcuni tipi di aiuto da parte di genitori, figli, parenti non conviventi o amici. Sono state indagate diverse dimensioni: il mantenimento delle relazioni sociali (attraverso una telefonata o una visita), la cura dei membri della famiglia (figli e non autosufficienti), la gestione della casa, il lavoro e il sostegno economico¹⁹. Le risposte sono riportate in Tabella 4.12. I contatti telefonici o le visite risultano frequenti, soprattutto con gli amici (70,2% dichiara di aver ricevuto una telefonata da un amico nel periodo indicato) e i parenti non conviventi (66,8%). La minor incidenza di telefonate tra genitori e figli si spiega con il fatto che la vicinanza abitativa (molto frequente in Lombardia) consente di incontrarsi facilmente di persona. Una quota ridotta di famiglie (3,9%) dichiara di non aver ricevuto alcuna telefonata, ma di sentirne il bisogno, mentre poco più di 1 su 10 (13,9%) pur non avendo avuto alcun contatto (telefonico o personale) non ne avverte la necessità.

Passando ad aiuti più concreti possiamo evidenziare i seguenti aspetti:

- i genitori non conviventi sono spesso coinvolti nella cura dei nipoti (11,9%),

¹⁹ Per ciascun tipo di aiuto è stato chiesto agli intervistati di indicare se è stato offerto rispettivamente da: genitori figli, altri parenti, amici (modalità di risposta sì/no). A chi ha risposto negativamente è stato chiesto di indicare se, pur non avendo ricevuto quel tipo di aiuto, ne avvertisse il bisogno o meno.

- ma non mancano i casi in cui anche altri familiari (2,3%) o amici (2,2%) sono stati un valido supporto per la cura dei figli; solo il 2% dichiara di non aver ricevuto aiuti, ma che ne avrebbe avuto bisogno²⁰;
- per quanto riguarda i familiari non autosufficienti²¹ è significativa la quota di famiglie (7,1%) che avrebbe avuto bisogno di un sostegno ma che non l'ha trovato nella rete familiare o amicale;
 - per la gestione della casa sembra che siano davvero poche le famiglie che ottengono un aiuto dall'esterno: il sostegno viene soprattutto dai genitori (5,1%), ma anche da altri familiari (3%) e amici (3,2%). Dati simili si riscontrano per lo svolgimento delle pratiche burocratiche, ma qui troviamo un coinvolgimento anche dei figli non conviventi (4,3%);
 - anche per il lavoro non domestico sono pochi i casi di aiuto dall'esterno (intorno al 2% per tutte le figure indicate) e non mancano i casi in cui viene manifestata (7,6%) una difficoltà da parte della famiglia di far fronte a questo tipo di esigenza;
 - l'aiuto nei momenti di difficoltà economica coinvolge poche famiglie (il 6,3% ha ricevuto dei soldi dai genitori, il 3,1% da altri parenti, il 2,6% da amici e il 2% dai figli), ma merita di essere sottolineato il fatto che 1 nucleo 10 ritiene che avrebbe avuto bisogno di un aiuto economico.

Tabella 4.12 - Negli ultimi sei mesi la sua famiglia ha ricevuto regolarmente (almeno due volte al mese) ha ricevuto da persone non conviventi?(% di risposte affermative, risposte multiple)

Tipo di sostegno	Ricevuto da:				Non ricevuto:	
	genitori	figli	altri parenti	amici	ne necessita	non ne necessita
Telefonata/visita	43,9	21,3	66,8	70,2	3,9	13,9
Cura dei figli	11,9	0,4	2,7	2,2	2,0	34,4
Cura di familiari non autosufficienti	1,0	1,7	2,3	2,8	7,1	85,8
Attività domestiche	5,1	2,1	3,0	3,2	7,6	80,0
Pratiche burocratiche	4,2	4,3	4,1	3,4	5,7	49,3
Sostegno economico (anche solo 1 volta)	6,3	2,1	3,1	2,6	10,6	76,9
Attività lavorativa	2,2	0,9	2,5	2,7	6,4	86,1

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Se questo è il quadro generale, possiamo però notare alcune specificità legate al ciclo di vita delle famiglie e ai rapporti tra generazioni. Sottolineiamo, in particolare, quattro aspetti :

- *l'aiuto dei nonni per la cura dei minori*: quando i genitori non conviventi hanno una età inferiore ai 75 anni la quota di famiglie che dichiara di aver

²⁰ Poiché la domanda è stata posta a tutti (indipendentemente dalla presenza di minori nella famiglia) la quota che dichiara che non ne necessita (85,8%) è composta in gran parte da famiglie che non hanno figli.

²¹ Anche in questo caso la domanda è stata rivolta a tutti indipendentemente dalla presenza di familiari non autosufficienti in famiglia.

- ricevuto aiuto da parte loro per la cura dei figli passa dal 10% a circa il 30%;
- *il sostegno ai genitori anziani*: quando le famiglie intervistate sono composte da membri più anziani (età del capofamiglia superiore ai 64 anni) si riscontra una quota pari al 7,3% di intervistati che affermano di aver ricevuto un aiuto dai figli non conviventi per la cura di un familiare non autosufficiente (rispetto ad una media del campione pari all'1,7%);
 - *l'aiuto economico per i figli alle prese con la loro nuova famiglia*: i nuclei giovani (età del capofamiglia inferiore a 34 anni) dichiarano di aver avuto un aiuto economico dai genitori nel 20% dei casi (rispetto ad una media del campione pari al 6%);
 - *l'aiuto economico per i genitori anziani*: il 7,2% delle famiglie dove il capofamiglia ha più di 65 anni dichiarano di aver ricevuto un sostegno economico dai figli non conviventi (rispetto al 2,1% del campione complessivo).

Vediamo ora quali tipi di sostegno sono stati offerti dalle famiglie intervistate con una certa regolarità negli ultimi sei mesi a genitori, figli, parenti e amici. I dati sono presentati in Tabella 4.13 ed emerge un quadro non dissimile da quello appena evidenziato.

Tabella 4.13 - Negli ultimi sei mesi la sua famiglia ha offerto regolarmente (almeno due volte al mese) a figure non conviventi (% , risposte multiple)

Tipo di sostegno	Offerto a:				Non offerto, ma	
	genitori	figli	altri parenti	amici	qualcuno ne necessita	nessuno ne necessita
Telefonata o visita	46,5	21,7	68,3	71,7	3,9	12,6
Cura figli	1,8	6,8	4,2	3,4	4,8	79,8
Attività domestiche	8,6	2,2	2,8	2,5	5,4	79,2
Pratiche burocratiche	14,1	1,9	3,0	3,0	5,8	73,4
Attività lavorativa	1,9	1,0	2,4	2,8	4,4	88,6
Assistenza sociosanitaria	7,4	0,6	2,2	2,4	5,8	82,0
Mantenimento relazioni sociali	17,8	1,4	4,3	3,9	9,4	66,5
Aiuti economici (anche solo 1 volta in 6 mesi)	3,8	3,5	2,1	2,4	7,6	81,3
Igiene e cura personale	4,5	0,2	1,4	2,3	5,1	87,0

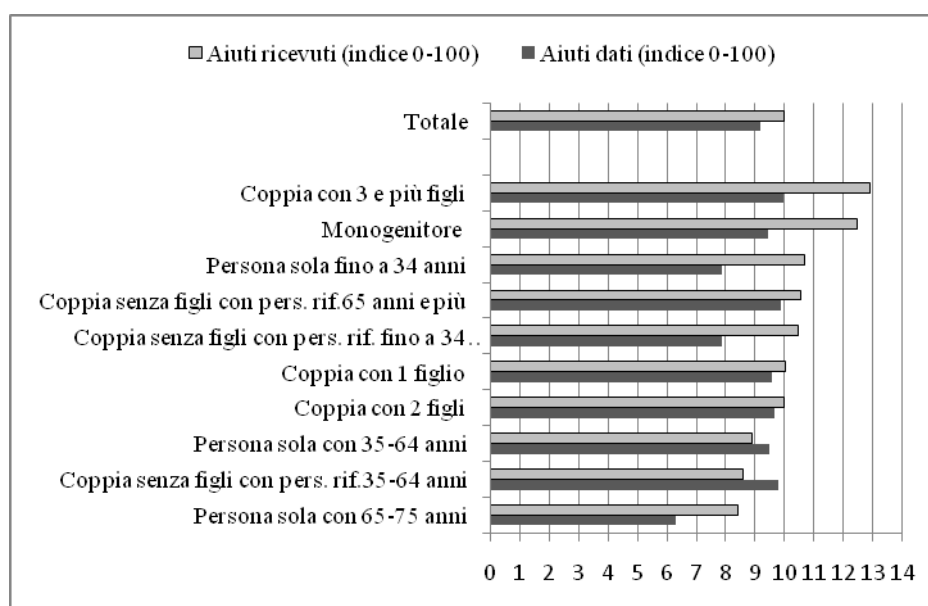
Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Si riscontra, in particolare, un coinvolgimento dei figli nel dare sostegno ai genitori non conviventi per le attività domestiche (8,6%), le attività burocratiche (14,1%) e il mantenimento delle relazioni sociali (17,8%), nonché l'offerta di aiuto anche a persone amiche esterne alla famiglia (con quote che variano tra il 2,3% e il 3,9% a seconda del tipo di sostegno). La rilevanza della rete amicale nella vita quotidiana

delle famiglie lombarde è evidente, considerando il fatto che la quota di aiuto offerto ad amici e conoscenti equivale a quello rivolto a parenti non conviventi, diversi da figli e genitori. Considerando i bisogni non soddisfatti emerge una parte significativa di famiglie che dichiara di non aver dato il proprio aiuto, ma che è consapevole che qualcuno delle figure indicate necessiterebbe di un sostegno, in particolare per il mantenimento delle relazioni sociali (9,4%) e per il superamento di difficoltà economiche (7,6%).

Attraverso la costruzione di uno specifico indice, abbiamo ottenuto una misura sintetica dell'intensità del sostegno offerto e ricevuto dalle famiglie²². In particolare ci interessa verificare se l'intensità degli aiuti (dati o ricevuti) cambia in base alle strutture familiari. Come si può notare dalla Figura 4.4 il flusso di aiuti "in entrata" è particolarmente elevato nel caso dei nuclei monogenitoriali e delle famiglie numerose, ma anche i giovani single e le coppie senza figli (indipendentemente dall'età) ricevono aiuti in misura superiore alla media. Decisamente critica, infine, la situazione degli anziani soli che risultano poco inseriti nelle reti di reciprocità, sia riguardo agli aiuti ricevuti che a quelli offerti.

Figura 4.4 - Intensità degli aiuti dati e di quelli ricevuti in diversi tipi di famiglie (confronti tra valori medi degli indici normalizzati, scala 0-100)



Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

²² Considerando solo i singoli aiuti indicati nel questionario, stimiamo che ogni famiglia lombarda possa aver ricevuto al massimo 28 aiuti negli ultimi sei mesi (7 azioni di sostegno ricevute da ciascuna delle 4 figure indicate). Specularmente essa può aver offerto, al massimo, 36 aiuti (9 azioni di sostegno a tutte e 4 le figure indicate). La media dell'indice di aiuti ricevuti è pari a 2,8 (minimo 0 e massimo 21) quello di aiuti dati è pari a 3,3 (minimo 0 e massimo 15). Dati in diversi campi di variazione, i due indici sono stati normalizzati in una scala da 0 a 100 per poter operare gli opportuni confronti. Le nuove medie sono pari a 9,1 per l'indice degli aiuti ricevuti e 9,9 per l'indice degli aiuti dati.

Calcolando la differenza tra aiuti ricevuti e aiuti dati (tab. 4.14) vediamo che le famiglie che hanno ricevuto più di quanto sono riuscite ad offrire sono particolarmente numerose tra le coppie con più di 3 figli (75% vs. 54% del campione), le coppie giovani senza figli (68,9%), i nuclei monogenitoriali (65,3%) e i giovani single (61,8%). Le famiglie maggiormente attive nel sostenere gli altri sono accomunate, siano esse in coppia o single, dal non avere figli e dall'essere nelle fasce centrali di età (35-64 anni).

Tabella 4.14 - Rapporto tra aiuti dati e ricevuti per tipologia familiare (valori percentuali di riga)

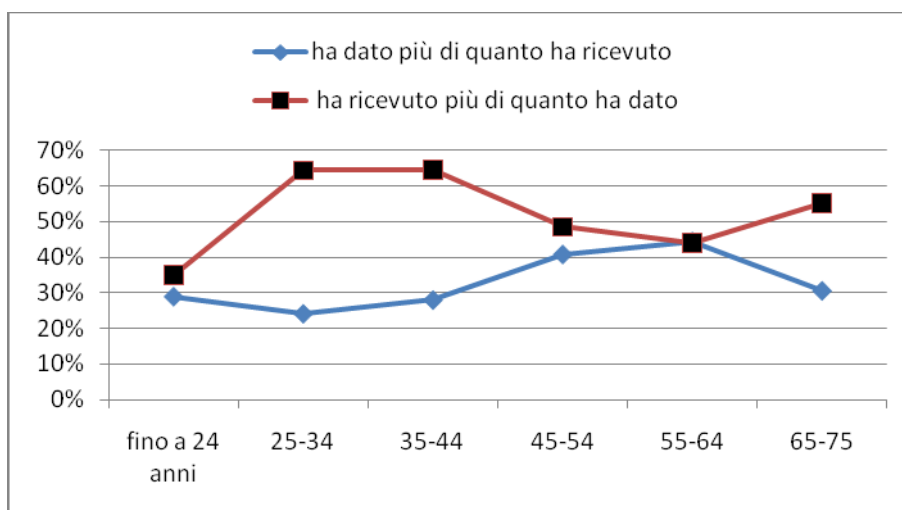
	Ha ricevuto più di quanto ha dato	Equilibrio tra aiuti dati e ricevuti	Ha dato più di quanto ha ricevuto
Coppia senza figli pers. rif.35-64 anni	44,1	11,4	44,5
Persona sola con 35-64 anni	45,1	14,1	40,8
Persona sola con 65-75 anni	51,0	25,9	23,1
Coppia senza figli pers. rif.65 -75 anni	51,6	4,4	44,0
Coppia con 2 figli	52,4	10,6	37,0
Coppia con 1 figlio	56,4	9,8	33,8
Persona sola fino a 34 anni	61,8	21,0	17,2
Monogenitore	65,3	5,7	29,0
Coppia senza figli pers. rif. fino a 34 anni	68,9	7,2	24,0
Coppia con 3 e più figli	75,9	4,5	19,5
Totale	54,6	11,2	34,2

Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Se disaggreghiamo ulteriormente l'età degli intervistati vediamo chiaramente che i flussi di aiuto seguono le traiettorie di vita. La quota di famiglie che ha dato in misura maggiore rispetto a quanto ha ricevuto aumenta con l'età dei coniugi, per poi ridursi drasticamente con l'arrivo della terza età; il contrario avviene se guardiamo alla quota di famiglie che ha ottenuto più di quanto ha dato.

C'è un momento della vita, quello in cui si è dei "giovani adulti" (età del capofamiglia tra i 25 e i 44 anni) in cui si tende a ricevere più di quanto si riesca a dare. Si tratta del periodo in cui è massimo sia l'impegno lavorativo (per l'inserimento prima e per la stabilizzazione poi) sia quello familiare (l'uscita dalla casa dei genitori e la nascita del primo figlio). Si registra poi una fase, tra i 44 e i 54 anni in cui si hanno (in media) pochi bisogni in termini di sostegno, ma alcuni iniziano a prendersi cura di figure non conviventi (in particolare i genitori anziani o i figli usciti di casa). Infine, tra i 65 e i 75 anni vanno via via riducendosi le risorse che la famiglia può mettere in campo per sostenere gli altri, mentre aumenta la quota di aiuti ricevuti dall'esterno (fig. 4.5).

Figura 4.5 - Differenza tra aiuti dati e ricevuti per età del capofamiglia



Fonte: elaborazioni su FSS Lombardia, 2008

Fin qui abbiamo riflettuto sul rapporto tra flusso di aiuti “in entrata” e “in uscita” tenendo fermo lo sguardo sulla singola famiglia, verificando eventuali differenze esclusivamente in termini di squilibri tra “solidarietà” offerta e ricevuta.

Possiamo ora concludere l’analisi confrontando ogni famiglia con le altre, cioè verificando se esse hanno ricevuto e/o offerto in misura maggiore o minore rispetto a quanto fa il resto della popolazione. Otteniamo così quattro tipi di modelli relazionali²³:

- *l’isolamento* (49,9%), che contraddistingue le famiglie che danno e ricevono un numero di aiuti inferiore alla media calcolata sul campione complessivo;
- il *care-giving* (19,7%), proprio dei nuclei che offrono un numero di aiuti superiore alla media, ma ne ricevono un numero inferiore rispetto a quanto ricevuto, in media, dal resto del campione;
- la *reciprocità* (19,2%), sono famiglie che offrono e ricevono un numero di aiuti superiore a quanto in media fanno le altre famiglie.
- *l’assistenza* (11,1%), per chi riceve aiuti in misura superiore rispetto a quanto, in media, fanno le altre famiglie, ma ne offre meno.

La distribuzione di tali modelli relazionali non è uniforme all’interno della regione. Se guardiamo alle caratteristiche dell’area di residenza appare evidente una specificità dei piccoli comuni con meno di 2000 abitanti (tab. 4.15). Qui troviamo la minore incidenza del modello dell’*isolamento* (23,1% vs. 49,9 del campione) e la maggiore di quello della *reciprocità* (36,9% vs. 19,2% del campione). Si noti che la difficoltà delle famiglie nell’entrare in relazione con altri familiari o con amici caratterizza la maggioranza delle famiglie (57%) nei grandi centri, con più di 50000

²³ La tipologia è costruita dicotomizzando i due indici sulla base del valore medio che si riscontra nella popolazione. Da ciascuno dei due indici (normalizzati in una scala da 0 a 100) e usando come valore soglia la rispettiva media è stata ricavata una variabile dicotomica. La combinazione tra i due indici dà pertanto luogo ad una tipologia 2x2.

abitanti.²⁴ Si tratta delle zone dove minore è il grado di prossimità fisica dei familiari, nonché più impegnativa la gestione dei tempi di vita e di lavoro.

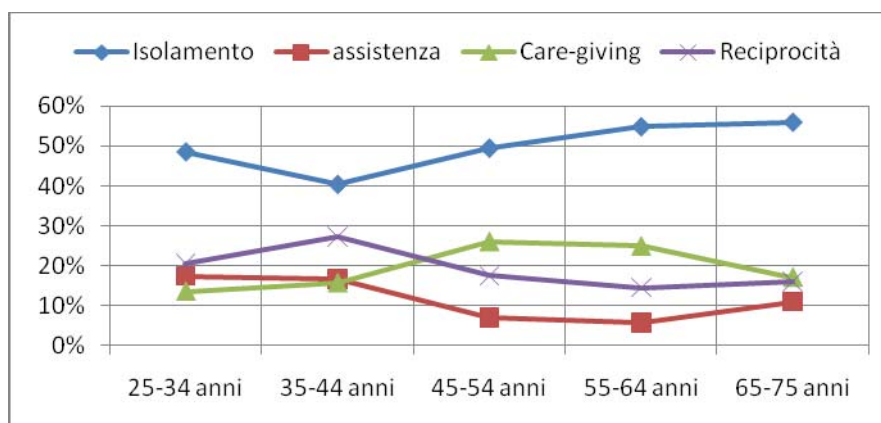
Tabella 4.15 - Modello relazionale della famiglia per ampiezza demografica del comune (valori percentuali)

	Ampiezza demografica del Comune				Totale
	< 2.000 abitanti	2.000-10.000	10.000-50.000	> 50.000	
Isolamento	23,1	50,8	48,6	57,3	49,9
Assistenza	11,3	12,6	9,9	10,8	11,1
Care-giving	28,8	18,3	20,2	18,6	19,7
Reciprocità	36,9	18,3	21,2	13,3	19,2
	100	100	100	100	100

La Figura 4.6 mostra come, ancora una volta, le traiettorie di vita influenzino l'intensità degli scambi. Abbiamo visto che il modello dell'isolamento (quello che vede le persone dare e ricevere meno di quanto facciano in media le altre famiglie lombarde) raccoglie ben il 49% degli intervistati, ma vi sono differenze notevoli legate all'età. Tra i 35 e i 44 anni solo il 40% degli intervistati appartiene a questo tipo, ma la quota tende a crescere con l'aumentare dell'età fino ad arrivare al 56% quando il capofamiglia ha tra i 65 e i 75 anni.

Un altro modello che merita attenzione è quello dell'assistenza: esso è diffuso più tra i giovani (17,4%) e i giovani adulti (16,7%) che tra gli anziani (11,1%), categoria che dovrebbe (teoricamente) averne un bisogno maggiore. Il sostegno della rete familiare e amicale sembra concentrarsi sui momenti critici della transizione alla vita adulta, fungendo da ammortizzatore sociale e offrendo servizi di cura. Non stupisce, pertanto, che il modello del *care-giving* sia tipico delle fasce centrali di età: il 26 % circa degli intervistati tra i 45 e i 64 anni offre sostegno in misura maggiore di quanto in media facciano le altre famiglie lombarde.

Figura 4.6 - Modello relazionale della famiglia per età del capofamiglia (valori percentuali)



²⁴ La fotografia è identica se confrontiamo i comuni in base all'essere o meno capoluogo di provincia o in base al grado di urbanizzazione.

Come sappiamo sono soprattutto le donne a svolgere questa importante funzione di sostegno e di “collante” tra i diversi nodi della rete familiare; non stupisce pertanto che sia la coppia tradizionale (lui lavora e lei è casalinga/pensionata e si occupa di tutte le attività domestiche) ad essere sovra-rappresentata (27%) tra le famiglie che abbiamo classificato come *care-givers* (tab. 4.16). Va notato, inoltre, che la coppia paritaria (quella dove entrambi lavorano e lui collabora alle attività domestiche) tende ad essere assistita in misura maggiore della media (14,3% vs. 10,2%). Come si ricorderà tale coppia era l’unica in cui esisteva un equilibrio di genere rispetto alla quantità di tempo libero dei partner; quote di tempo “liberato” che la donna ha ottenuto grazie alla messa in discussione della divisione tradizionale dei ruoli tra i generi, ma anche (lo vediamo ora) dalla possibilità di appoggiarsi ad una rete amicale e familiare di sostegno.

Tabella 4.16 - Modello relazionale della famiglia per tipo di suddivisione di genere del lavoro nella coppia (valori percentuali)

	Tradizionale	Doppia presenza	Paritaria	Totale
Isolamento	49,0	46,4	49,9	49,2
Assistenza	6,7	11,0	14,2	10,2
Care-giving	26,9	18,2	16,3	20,6
Reciprocità	17,3	24,3	19,6	20,1
Totale	100	100	100	100

Conclusioni

Le tendenze demografiche, l'investimento in istruzione delle donne e la partecipazione femminile al mercato del lavoro hanno messo in crisi la tradizionale divisione dei ruoli tra generi e generazioni, con conseguenze anche sui modelli di organizzazione temporale della vita quotidiana. Nonostante ciò ancora oggi - e anche in Lombardia dove le donne sono mediamente più istruite e i tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro più elevati - sono le donne ad occuparsi in prevalenza della cura della famiglia e, pertanto, è soprattutto su di loro che cade il peso della difficile conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

L'insieme di norme e aspettative sociali che nella nostra società vengono attribuite ai due generi si riflettono nei differenti modi in cui donne e uomini usano il proprio tempo. I dati presentati nelle pagine precedenti evidenziano come all'interno delle mura domestiche sia molto forte la disparità in termini di genere nella suddivisione dei compiti domestici: soprattutto le attività che richiedono un impegno continuativo, spesso quotidiano (quali preparare da mangiare e occuparsi della pulizia della casa) sono soprattutto a carico della donna.

Nel tempo si è assistito ad una riduzione delle differenze di genere rispetto al tempo dedicato al lavoro familiare, ma tale dato sembra essere dovuto più all'acquisizione di nuovi ruoli sociali da parte delle donne nelle diverse fasi della vita che ad una parità all'interno delle mura domestiche. I dati relativi alla Lombardia mostrano un sovraccarico di impegno femminile nella gestione delle attività della vita quotidiana: se si considerano le ore totali di lavoro (domestico più retribuito) le donne risultano lavorare molto di più degli uomini, in particolare per quanto riguarda la fascia di età 35-64 anni, dove le donne lavorano in media 9 ore in più alla settimana.

La presenza di figli e la condizione di "doppia presenza" (Balbo, 1978) della donna comporta un ulteriore aggravio di lavoro che, non di rado, si traduce in uno svantaggio per le donne anche rispetto alla loro inclusione in reti amicali e alla soddisfazione per il proprio tempo libero. Meno della metà delle donne lombarde occupate con figli piccoli (minori di 14 anni) è soddisfatta del proprio tempo libero, ma va rimarcato che tale percezione non è associata ad una messa in discussione della propria presenza nel mercato del lavoro. Otto donne occupate con figli piccoli su dieci si dichiarano soddisfatte del proprio lavoro e una quota rilevante (poco più del 60%) anche della propria situazione economica.

La questione economica appare rilevante nelle strategie di conciliazione tra vita

e lavoro messe in atto dalle famiglie, condizionando, ad esempio, l'effettiva possibilità di fruire del congedo parentale o di far ricorso a servizi privati per la cura dei minori o degli anziani. L'uscita delle donne dal mercato del lavoro per occuparsi dei figli ha, del resto, conseguenze importanti sul benessere economico della famiglia: le donne con figli piccoli non occupate sono decisamente meno soddisfatte di quelle occupate della propria situazione economica (con differenze di circa venti percentuali). Inoltre la loro presenza in ambito domestico si associa ad una frequente insoddisfazione per il proprio tempo libero, in percentuali non molto differenti da quelle riscontrate presso le occupate con figli (circa il 50%).

Il sovraccarico di lavoro per le donne della "doppia presenza" sembra produrre costi personali molto alti, in termini di disparità di genere nella famiglia e di soddisfazione per il tempo per sé, ma non incrina il desiderio di permanere nel mercato del lavoro (sia esso alimentato da motivazioni di tipo strumentale, quali l'aumento del reddito, o espressivo, l'autorealizzazione personale, o sociale, l'inclusione in reti relazionali esterne alla famiglia).

All'interno di questo quadro, le donne e i loro partner come fronteggiano le sfide della conciliazione famiglia-lavoro? L'analisi condotta si è soffermata su tre tipi di strategie, molto spesso mescolate tra loro o proposte in momenti diversi della propria storia familiare:

1. modificare la presenza femminile sul mercato del lavoro (eventualmente anche attraverso una fuoriuscita temporanea);
2. tentare di mettere in discussione la tradizionale suddivisione dei ruoli in base al genere;
3. cercare un sostegno esterno, nella rete delle relazioni familiari e amicali.

Il primo tipo di strategia è connesso ad una persistente difficoltà delle famiglie lombarde nel conciliare la cura della famiglia (intesa come gestione della attività quotidiane e come cura dei propri cari) con l'attività lavorativa. Tali ostacoli si sono tradotti per un quarto delle coppie in una ridefinizione della partecipazione al mercato del lavoro di almeno uno dei partner, ridefinizione che avviene secondo una tendenza che riafferma la centralità femminile in ambito domestico e quella maschile in quello extra-domestico. Le donne fuoriescono dal mercato del lavoro o tendono a passare da un impiego a tempo pieno ad uno part-time, liberando così quote di tempo da dedicare alla famiglia. Si tratta di una scelta non sempre facile, soprattutto per le donne istruite, che in gran parte manifestano il desiderio di ritornare al lavoro e lamentano le difficoltà del rientro. Gli uomini, d'altro canto, si trovano spesso nella condizione di incrementare il proprio lavoro, a volte proprio per far fronte alla riduzione di reddito derivata dalla fuoriuscita dal mercato del lavoro della compagna a seguito di una maternità.

Si noti che sono soprattutto le responsabilità genitoriali ad orientare tale scelta, mentre la cura dei genitori o parenti anziani in rarissimi casi è motivo di allontanamento (totale o parziale) delle donne dal mercato del lavoro. Anzi, i dati mostrano che a fronte di una centralità femminile nella cura dei figli (in media esse dedicano 14 ore alla settimana a questa attività rispetto alle 7 degli uomini) si riscontra un equilibrio di genere nell'assolvimento dei compiti connessi alla cura di

parenti non conviventi. Sia donne che uomini dichiarano di dedicare, in media, 6 ore alla settimana alla cura di genitori, suoceri, nipoti, figli adulti.

La riproposizione di un modello tradizionale di divisione di ruoli tra i generi è, pertanto, fortemente marcato soprattutto all'interno delle mura domestiche. Ed è in quest'ambito che abbiamo potuto evidenziare alcune, seppur timide, importanti spinte all'innovazione che hanno ripercussioni importanti sull'effettiva capacità delle donne di conciliare lavoro e famiglia. Se è vero che quando entrambi i partner lavorano resta prevalente il tipo familiare della *doppia presenza* femminile (la donna, pur avendo un lavoro extradomestico, si occupa in prima persona di quasi tutte le attività domestiche), non si può non rimarcare che la coppia *paritaria* (il marito/convivente collabora per alcune attività domestiche con la moglie/convivente attiva nel mercato del lavoro) riguarda ormai circa un quinto delle coppie lombarde. Si tratta soprattutto di coppie giovani e istruite, a conferma che l'investimento delle donne in istruzione, la loro affermazione in campo professionale, il protrarsi dei tempi di transizione all'età adulta rappresentano spinte forti alla messa in discussione di un modello di divisione del lavoro tradizionale fondato sul genere.

Tale spinta al riequilibrio nelle relazioni tra i generi in famiglia ha effetti notevoli sul successo delle strategie di conciliazione, che possiamo misurare con la quota di tempo "liberato" disponibile per i membri della famiglia: le donne che vivono in una coppia "paritaria" possono godere della stessa quantità di tempo libero dei loro compagni, mentre le donne della coppia "doppia presenza" hanno circa 4 ore in meno per sé rispetto ai loro partner. Tale risultato è dovuto non solo ad una maggiore simmetria di genere nella divisione del lavoro, ma anche alla capacità/possibilità di tali coppie di attingere ad una vasta rete di relazioni familiari ed amicali: il 61% di tali coppie ha ricevuto aiuti e sostegni in misura maggiore di quanti ne ha offerti (rispetto al 54 % della coppia "doppia presenza").

Il sostegno esterno - molto spesso di tipo informale - è del resto uno dei principali strumenti a disposizione delle famiglie alle prese con le sfide della conciliazione famiglia-lavoro. Il legame tra genitori anziani e i figli ricostruito a partire dalle interviste della Family Social Survey lombarda conferma il persistere del "patto generazionale di sangue" (Micheli, 1999), tipico del modello familiare mediterraneo e fondato sulla norma sociale, fortemente interiorizzata da entrambe le generazioni, che prevede l'assunzione di un obbligo da parte di genitori e figli alla cura reciproca in momenti temporali differenti. I dati evidenziano in particolare due tipi di scambio: il primo riguarda la cura dei minori e/o degli anziani non più autosufficienti, il secondo l'aiuto concreto nei momenti di difficoltà economica (da parte dei genitori nei confronti della giovane coppia e da parte dei figli verso padri e madri anziani).

Dai dati sembra emergere una notevole solidarietà tra generazioni, ma anche l'esistenza di legami solidi al di fuori della relazione genitori/figli. I dati suggeriscono che le famiglie lombarde, in gran parte, siano inserite in una rete familiare e amicale solidale, ma anche che tale rete si attivi per lo più nel momento del bisogno, fornendo una "protezione" al nucleo momentaneamente in difficoltà.

Ricordiamo, comunque, che non sono pochi coloro che segnalano la difficoltà della famiglia nel far fronte autonomamente alle varie esigenze quotidiane, in

particolare quelle che riguardano la cura delle persone non autosufficienti e la sfera economica.

Riflettendo sui flussi di aiuti dati e ricevuti, abbiamo potuto notare che sono diversi i modelli relazionali delle famiglie: alcuni offrono agli altri il proprio sostegno nella stessa misura in cui lo ricevono, in altri casi i flussi di aiuti “in entrata” e “in uscita” dalla famiglia appaiono sbilanciati in una direzione o nell’altra. Due elementi sono da rimarcare. In primo luogo appare evidente che la fase di transizione alla vita adulta (con l’uscita dalla casa dei genitori, l’eventuale nascita di un figlio, l’investimento di tempo ed energie nel lavoro) è quella maggiormente assistita dalla rete familiare e amicale, più ancora di quella connessa alla terza e quarta età. In secondo luogo dai dati emerge che la maggioranza relativa (circa il 50%) delle famiglie è in grado di offrire e ricevere un numero di aiuti inferiore a quanto fa il resto della popolazione; tale condizione di “isolamento”, che può aumentare il rischio di esclusione sociale (in particolare per la componente anziana della popolazione), si concentra soprattutto nei grandi centri, dove le reti di vicinato sono meno solide e i legami familiari e amicali maggiormente dispersi.

Bibliografia

- Balbo, L., 1978, "La doppia presenza", in *Inchiesta*, vol.8, n.32, 3-6
- Degiarde E., 1997, "Le reti di sostegno", in *Cambiamenti e condizioni di vita delle famiglie in Lombardia* (AAVV), Guerini e associati, Milano
- Eurostat, 2004, *How Europeans Spend their Time. Everyday Life of Women and Men (data 1998-2002)*, Statistical Office of the European Communities
- Eurostat, 2006, *A statistical view of the life of women and men in the EU25*, news release, 29
- Gregorio D., 1997, "La partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la gestione familiare", in *Cambiamenti e condizioni di vita delle famiglie in Lombardia* (AAVV), Guerini e associati, Milano
- ISTAT, 2007, "Essere madri in Italia", anno 2005, *Statistiche in breve*
- ISTAT, 2007, "L'uso del tempo", *Informazioni*, n.2
- ISTAT, 2008, *Conciliare lavoro e famiglia Una sfida quotidiana* Argomenti n. 33
- Micheli G. A., 1999, *Effetto generazione. Cinquant'anni di trasformazioni demografiche in Italia dal dopoguerra a oggi*, Carocci, Roma.
- Piazza, M., 2002, "Le politiche di riconciliazione dei tempi", in *Inchiesta*, n.127, 56-58
- Ranci C., Micheli G. (a cura di), 2003, *Equilibri fragili. Vulnerabilità e vita quotidiana delle famiglie lombarde*, Guerini e Associati, Milano,
- Saraceno, C., 2003, "La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti", *Polis*, n.2, 199-218
- Sartori F., 2002, "La giovane coppia", in Buzzi C.-Cavalli A.- de Lillo A., *Giovani del nuovo secolo*, il Mulino, Bologna

Parte terza

Analisi delle politiche regionali che incidono
sulla conciliazione dei tempi
(atti normativi e strumenti)

Premessa

L'analisi delle politiche a sostegno della conciliazione famiglia-lavoro risponde principalmente alla finalità di costruire la mappatura degli strumenti normativi finora adottati dalla Regione Lombardia che, in modo diretto o indiretto, aiutano donne e uomini con responsabilità di cura a entrare o permanere nel mercato del lavoro. La mappatura metterà in luce i dispositivi previsti da queste politiche. Il potenziamento dei servizi alla persona, i trasferimenti monetari erogati alle famiglie per favorirne l'accesso, i piani territoriali degli orari, i voucher di conciliazione sono solo alcuni esempi degli ambiti di intervento che tratteremo nel report.

L'indagine propone sia una descrizione degli strumenti focalizzata sui singoli settori sia una riflessione volta a cogliere la specificità del modello di conciliazione messo a punto dalla Regione. Come costituire una governance territoriale attorno al tema della conciliazione; come valorizzare il ruolo delle imprese; come condividere una visione della conciliazione che favorisca l'integrazione tra le politiche dei vari settori. A queste domande cercheremo di rispondere attraverso l'analisi delle sperimentazioni innovative attivate di recente dalla Regione Lombardia. Particolare attenzione verrà inoltre data alle politiche di conciliazione promosse dall'Unione europea. L'analisi delle sue linee guida, oltre a favorire la comprensione del modello di conciliazione regionale, consentirà di leggere il percorso normativo della Regione Lombardia anche alla luce delle priorità indicate a livello comunitario.

Politiche pubbliche e conciliazione rappresentano quindi i concetti chiave attorno ai quali si sviluppano le riflessioni presentate nel report. Per esigenze di chiarezza - visto che i due termini lasciano spazio a diverse interpretazioni - presentiamo di seguito i significati attribuiti ad entrambi i concetti.

Tra le varie definizioni di politica pubblica, la letteratura di riferimento individua alcuni aspetti fondamentali condivisi da vari orientamenti. In modo particolare, la politica pubblica può essere interpretata sia come risposta a un problema collettivo sia come insieme di azioni, o di non azioni, di cui sono responsabili le autorità di governo (Donà 2007). All'interno di questo processo, che avviene in tempi e contesti definiti, differenti attori mobilitano e gestiscono risorse pubbliche finalizzate alla implementazione delle politiche. Le modalità di utilizzo delle risorse, nonché l'attivazione di particolari dispositivi (quali per esempio i trasferimenti monetari, gli incentivi, i servizi pubblici, etc.), sono importanti

elementi che caratterizzano il processo di *policy making*.

Nell'analisi delle politiche oggetto di interesse abbiamo considerato anche questa dimensione, oltre alla produzione di atti normativi regionali. Come sottolineato infatti da Regonini (2001), la descrizione legale di una politica non ne comprende l'intero significato. Si può fare politica senza innovazione legislativa, semplicemente attraverso un uso migliore delle risorse esistenti; così come possono esistere leggi senza politiche, nel caso in cui non vengano date risposte concrete al problema di rilevanza pubblica. Per questo motivo abbiamo cercato di tenere insieme le due dimensioni, esaminando le politiche sia rispetto al sistema normativo sia in relazione al processo di *policy making*, soprattutto per quanto concerne le risorse messe in gioco e i dispositivi attivati.

La conciliazione tra lavoro e cura rievoca le difficoltà incontrate da donne e uomini - ma soprattutto dalle donne nella fase matura della loro esistenza - nel trovare un equilibrio tra i differenti tempi di vita. Responsabilità professionali e responsabilità familiari richiedono spesso l'adozione di particolari strategie da parte degli individui (vedi parte seconda). Strategie che riflettono sia i bisogni delle persone sia gli strumenti messi a disposizione dalle politiche pubbliche. Svilupperemo qui il secondo aspetto. In modo particolare ci chiederemo se questi strumenti offrono a donne e uomini la possibilità di governare i loro tempi.

Purtroppo, come indicato da Simonazzi (2006), in Italia il termine conciliazione è ancora legato a una concezione fordista del lavoro che delimita in modo netto la separazione tra pubblico e privato, identificando nel modello *male breadwinner* la giustificazione di una divisione sociale dei ruoli di genere che, anche se in misura minore rispetto al passato, ancora persiste nel nostro Paese. Basta leggere i dati ISTAT (2008) per rendersi conto di come la conciliazione, nel caso dei figli in età prescolare, non solo sia una questione esclusivamente femminile ma venga risolta dalla maggior parte delle coppie italiane attraverso la cura svolta direttamente dalle madri. Eppure le donne hanno raggiunto livelli di istruzione eguali o superiori a quelli degli uomini e, soprattutto in Lombardia, presentano tassi di occupazione crescente.

Come viene affrontato questo problema dalle politiche regionali? Risponderemo mettendo in luce gli aspetti positivi, gli eventuali limiti e le potenzialità del modello di conciliazione della Regione Lombardia.

Capitolo 5

La conciliazione famiglia-lavoro in Europa

Il capitolo affronterà il tema della conciliazione da un duplice punto di vista: faremo luce sui concetti che la definiscono e descriveremo le linee guida della normativa europea di riferimento. Prendendo spunto dalla letteratura di settore analizzeremo quindi i principali aspetti che caratterizzano le politiche di conciliazione e che ne condizionano lo sviluppo. La parte sulla legislazione europea, che ricostruirà il percorso normativo dalla fine degli anni ottanta ad oggi, si focalizzerà sui seguenti ambiti di intervento: *Care* (servizi di custodia rivolti all'infanzia); *Time* (congedi parentali e flessibilità dell'orario di lavoro); *Cash* (trasferimenti monetari volti a sostenere i costi dei servizi di cura). Infine la descrizione delle misure istituzionali, previste a livello europeo, che favoriscono la conciliazione offrirà indicazioni sulle strategie politiche che possono essere adottate dai Paesi europei.

5.1. Le politiche di conciliazione: principi e caratteristiche generali

Diversi sono i fattori che hanno fatto della conciliazione uno dei temi centrali delle attuali politiche di pari opportunità. Ne indichiamo solo alcuni, i principali: l'aumento del tasso di occupazione femminile, il calo della fecondità, l'invecchiamento della popolazione, l'emergere di nuovi modelli culturali di relazione tra i generi. Seppur tali fattori abbiano avuto differenti implicazioni nei contesti sociali ed economici dei vari stati membri, ciò che viene sottolineato nei documenti ufficiali dell'Unione europea è la nascita di bisogni legati alle difficoltà di armonizzare i tempi di vita, soprattutto nel caso delle donne adulte. Già Balbo (1978) alla fine degli anni settanta indicava attraverso il concetto di *doppia presenza* l'appartenenza delle donne ad ambiti considerati tra loro eterogenei (produttivo e riproduttivo). Questo doppio ruolo, oltre ad avere inevitabili implicazioni nella gestione della quotidianità femminile, mette in luce le abilità delle donne nel governare tempi che rispondono a differenti regimi. Il tempo del lavoro è chiaramente sottoposto alle logiche della razionalità cronometrica, mentre quello delle responsabilità familiari è praticamente senza confini, non ha un inizio e

non ha una fine. La specificità del tempo femminile²⁵, essenzialmente plurale e interdipendente, impone quindi la ricerca di un equilibrio costantemente ricostruito.

Non sempre le donne riescono a raggiungerlo, molto dipende dalle caratteristiche dei sistemi di *welfare* esistenti nei vari Paesi, dal mercato del lavoro e dai contesti organizzativi nei quali sono inserite, dalle politiche di sostegno alla famiglia, dall'amministrazione dei tempi delle città.

Diverse sono le misure di conciliazione che, come vedremo nel prossimo paragrafo, sono state promosse dall'Unione europea. Obiettivo di questa parte è invece mettere in luce i principi che fanno da sfondo alle decisioni politiche prese in ambito comunitario e che determinano un certo modo di definire la questione dei tempi di vita. Studiosi e studiose del settore hanno stimolato nel corso degli anni un dibattito pubblico internazionale sui principali temi legati alle problematiche femminili - si pensi alla progressiva diffusione dei *gender studies* soprattutto nel mondo anglosassone - esercitando in tal senso un importante ruolo di sensibilizzazione nei confronti delle leadership politiche.

Le politiche di conciliazione, soprattutto nella loro fase evolutiva, sono state accompagnate, e spesso precedute, da riflessioni prodotte all'interno del movimento delle donne. Alcuni aspetti sono stati ripresi e riformulati in chiave di politica istituzionale. E anche la conciliazione tra famiglia e lavoro è stata assunta come problema di policy. Si sono quindi creati i presupposti, culturali e giuridici, per avviare un processo: di ridefinizione dei ruoli sociali di genere, che attribuiscono alle donne responsabilità di cura e agli uomini responsabilità professionali; di revisione dei modelli temporali basati su una visione dicotomica e gerarchica del tempo; di rivendicazione di diritti *quotidiani* che dischiudono nuove prospettive in termini di "cittadinanza di genere". In questa cornice concettuale il tempo è considerato sia una categoria analitica, che consente di individuare vecchie e nuove disuguaglianze di genere, oltre che all'interno del genere femminile, sia uno strumento finalizzato all'innovazione sociale. Le politiche di conciliazione, che mettono al centro del proprio interesse l'allocazione delle risorse temporali, si pongono appunto l'obiettivo di liberare quote di tempo che le donne hanno da sempre dedicato alla cura dei propri familiari, favorendo in tal modo una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro retribuito.

Il potenziale innovativo di queste politiche è inoltre rappresentato dalla loro capacità di promuovere rappresentazioni sociali del tempo che riflettano la molteplicità delle sue dimensioni, le eterogeneità e le interdipendenze. A tal fine, le analisi sul paradigma della doppia presenza sono state fondamentali per contrastare una visione dicotomica del tempo che attribuiva valore esclusivamente al lavoro remunerato. I tempi plurimi delle donne hanno quindi reso opachi i confini tra pubblico e privato. Ciò è ancora più evidente alla luce dell'affermarsi di una cultura che promuove la ricerca di un equilibrio tra i diversi tempi (del lavoro, della famiglia, dei servizi, del tempo per sé ...). E conciliare può anche significare farli co-esistere, in una dimensione temporale in grado di accogliere intermittenze e sovrapposizioni, nonché riprogettarli alla luce di bisogni legati a particolari

²⁵ Per un approfondimento sul tempo delle donne vedi Leccardi (1994). Si sottolinea in particolare l'uso della metafora della rete per descriverne la particolarità.

momenti del proprio corso di vita.

Le misure di conciliazione che negli anni si sono diffuse nei vari Paesi hanno contribuito a definire, e consolidare, modelli spazio-temporali che hanno caratterizzato la quotidianità delle società europee. Alcuni di questi modelli, soprattutto nel mondo anglosassone, garantiscono ampi margini di autonomia individuale nella gestione dei tempi: sono donne e uomini che scelgono come *bilanciare* tempi e responsabilità riguardanti i diversi aspetti della vita grazie alle risorse messe a loro disposizione dai *policy maker*.

Di seguito ci soffermeremo sugli aspetti fondamentali della conciliazione promossa in ambito europeo. In particolare esamineremo i principi che la sostengono, i concetti che la definiscono, i luoghi che danno forma alle pratiche.

Abbiamo più volte sottolineato, nelle pagine precedenti, l'importanza del tempo nel trattare il tema della conciliazione. Dobbiamo considerare un secondo elemento, finora solo accennato, che attribuisce tra l'altro a queste politiche una specifica connotazione di genere: le relazioni tra uomini e donne. Come sostiene Donà (2007) è proprio questo tipo di approccio che, focalizzandosi sulle relazioni tra i generi e non esclusivamente sulle donne, rende qualitativamente migliori le politiche di pari opportunità segnando in tal modo una svolta significativa.

Tuttavia, si riscontrano anche visioni critiche tendenti a rimarcare la scarsa attenzione da parte delle politiche di conciliazione alla disuguaglianza di genere, che viene tematizzata solo come una delle tante questioni da affrontare (Saraceno 2004).

Senza entrare nel merito del dibattito, riteniamo, come indica Signorelli (2007), che le politiche di conciliazione possano rappresentare il nesso tra la dimensione del lavoro, quella della cura e quella appunto della disuguaglianza di genere che può essere colta solo se si considera la divisione sessuale dei ruoli sociali. È importante quindi tenere presente che differenti modalità nell'utilizzo del tempo da parte di donne e uomini prospettano differenti opportunità di vita, nei termini di accesso al mercato del lavoro, di percorsi di carriera, di partecipazione attiva al mondo della politica Le donne più impegnate rispetto ai loro compagni nelle attività domestiche e di cura hanno meno tempo da dedicare alle altre attività.

Seppur negli ultimi anni gli uomini si dimostrano maggiormente disponibili ad assolvere compiti legati alla vita familiare, il divario nell'esercizio della cura rimane estremamente marcato²⁶. Gli studi che hanno messo a fuoco la struttura di genere del tempo sociale hanno quindi contribuito a delineare i contorni di una disuguaglianza che nasce all'interno della famiglia. Le misure promosse dall'Unione europea per contrastare questa tendenza hanno tra i diversi obiettivi la condivisione delle responsabilità familiari da parte di entrambi i partner.

Esemplificativo in tal senso è l'accordo quadro sui congedi parentali²⁷ che, per incoraggiarne la fruizione da parte dei padri, dispone che almeno uno dei quattro mesi previsti dall'accordo per ciascun figlio non possa essere trasferito da un genitore all'altro. E qualora il congedo dovesse essere richiesto da uno solo dei

²⁶ Su questo tema vedi parte seconda del report e Leccardi C. (2002).

²⁷ COM (2009) 410 definitivo, Direttiva del Consiglio che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CESS e abroga la direttiva 96/34/CE. Per un approfondimento sul tema vedi il secondo paragrafo.

genitori il diritto a godere di questo ulteriore mese decadrebbe. La normativa segue un orientamento volto a contrastare la dissonanza tra i *nuovi* ruoli delle donne (sempre più presenti nel mercato del lavoro) e le rappresentazioni sociali del femminile ancorate a visioni rigide e datate. Mentre il tempo della *condivisione* valorizzando nuove forme di relazione tra i generi introduce nell'immaginario collettivo codici simbolici e culturali alternativi rispetto alle tradizionali stereotipizzazioni.

Come è stato sottolineato da Leccardi, esiste un forte legame tra esperienza del tempo e relazione con l'altro: "Oggi siamo anche consapevoli che azioni e relazioni sociali non 'accadono' *nel* tempo, ma sono modellate *dal* tempo, portano l'impronta delle strutture temporali al cui interno prendono forma" (Leccardi 2009, 54). Ne consegue che una più equa distribuzione delle risorse temporali, oltre a favorire relazioni paritarie tra i generi, può contribuire a migliorare la qualità delle relazioni di cura²⁸, sia nel caso in cui l'anziano non autosufficiente, il bambino o l'adulto gravemente malato è accudito direttamente dal familiare sia nel caso in cui ci si avvale di servizi alla persona o di prestazioni fornite da terzi. Alcuni aspetti della cura richiedono infatti una particolare attenzione ai bisogni di chi la riceve e ai contesti che la erogano. Il tempo di chi si assume la responsabilità dell'altro non corrisponde quindi semplicemente all'attività di custodia o di accompagnamento delle persone da un luogo all'altro. In tal senso la condivisione delle responsabilità familiari tra i partner può generare un nuovo tempo essenzialmente rivolto all'ascolto dei soggetti fragili, nella misura in cui solleva la donna dalle tensioni quotidiane dovute a tempi sempre più accelerati e compressi.

Una questione cruciale affrontata oramai da decenni in ambito europeo dalle politiche di conciliazione è l'offerta dei servizi alla persona. Mentre inizialmente l'attenzione era rivolta soprattutto ai servizi all'infanzia, negli ultimi anni il processo di invecchiamento della popolazione ha fatto emergere anche il problema degli anziani. In molti Paesi si registra ancora una condizione di inadeguatezza del *welfare* ai nuovi bisogni sociali e assistenziali che caratterizzano la modernità (COM 2009, 694 definitivo), nonché ai volumi di richiesta. Si pensi per esempio alla carenza dei nidi per bambini da 0 a 3 anni, o alle lunghe liste di attesa per un ricovero in una RSA (residenza sanitaria assistenziale) nel caso di anziani non autosufficienti. I servizi alla persona possono inoltre apparire inadeguati in riferimento alla rigidità dei tempi di funzionamento, che riguardano sia gli orari di entrata e di uscita sia la programmazione delle attività nell'arco della giornata.

Trifiletti (2006), che ha effettuato uno studio sulle pratiche di conciliazione adottate dalle donne in cinque Paesi europei, ha sottolineato chiaramente il contrasto tra la rigidità organizzativa dei servizi e la richiesta di flessibilità da parte delle famiglie, anche come conseguenza dei processi che hanno investito il mondo del lavoro. L'Unione europea ha infatti ribadito l'importanza di adeguare i sistemi di *welfare* ai cambiamenti in atto nei vari stati membri, indicando la necessità di fornire servizi di qualità e che siano il più possibile personalizzati. Detto in altri

²⁸ Come indicato al punto 3 della risoluzione del Parlamento europeo del 9 marzo 2004 sulla *conciliazione della vita professionale, familiare e privata*: "... una ripartizione più equilibrata tra attività retribuita e cura dei figli dovrebbe in molti casi comportare un miglioramento dei contatti tra genitori e figli ed avere anche ripercussioni positive sulla formazione e la stabilità della famiglia..."

termini, i servizi dovrebbero essere organizzati in modo tale da prevedere una maggiore corrispondenza tra i diversi tempi che regolano le attività e i bisogni di chi vi accede.

User friendly (Balbo 1991) è il un principio organizzativo che mette al centro la persona, il soggetto inserito in un determinato contesto sociale; è il principio ispiratore delle “politiche dei tempi” il cui ambito di interesse prioritario è la programmazione degli orari delle città finalizzata a sincronizzare i tempi del lavoro, della cura, dei servizi, dei trasporti ... La progettazione temporale, qui intesa nel senso di una più generale progettazione urbana, dovrebbe quindi agire su molteplici aspetti del vivere comune: “L’azione pubblica in materia di tempi delle città ha riguardato dapprima il prolungamento degli orari di sportello [...]; successivamente i servizi alla persona (per anziani e minori) in orari atipici, di pronto intervento e personalizzati anche a favore delle persone addette alla cura parentale [...]. Oggi il quadro di riferimento è quello della trasformazione qualitativa dei servizi pubblici nel senso di una riqualificazione urbana.” (Bonfiglioli 1997, 11)

Il piano territoriale degli orari rappresenta attualmente in Italia lo strumento principale della riprogettazione dei tempi urbani. Tuttavia, come indica Leccardi (1998), il rischio di queste politiche è che si limitino ad una efficace razionalizzazione degli orari senza mettere in discussione la gerarchia dei tempi sociali. Secondo questa prospettiva si perderebbero di vista le differenze negli usi femminili e maschili del tempo a vantaggio di una categoria neutra di utenti che vivono le città, i cittadini. Mentre le politiche di conciliazione, che mettono a tema il tempo e le relazioni tra i generi, possono attivare un processo di ridefinizione del patto di genere che promuova la costruzione di percorsi biografici paritari.

Abbiamo finora analizzato i significati che la conciliazione assume all’interno dei contesti familiari, sociali e urbani. Concluderemo la nostra riflessione focalizzando l’attenzione sui luoghi di lavoro. A partire infatti dalla seconda metà degli anni novanta, le politiche di conciliazione hanno esteso il proprio ambito di intervento dai servizi alla persona ai contesti lavorativi. In particolare, è con l’avvio della SEO (strategia europea per l’occupazione) che queste politiche hanno acquisito rilevanza in riferimento agli obiettivi di crescita occupazionale, soprattutto femminile. I contesti organizzativi diventano quindi i luoghi dove si sperimentano le pratiche di conciliazione, dove si rivendicano nuovi diritti legati al tempo come, per esempio, i congedi parentali, la flessibilizzazione degli orari di lavoro, la formazione al rientro dopo lunghi periodi di assenza per la cura di familiari. Le imprese possono quindi svolgere un ruolo attivo, insieme allo Stato e agli Enti locali, nel promuovere la conciliazione.

L’ingresso delle donne nel mondo del lavoro è fondamentale non solo in quanto è una questione di pari opportunità, e quindi di giustizia sociale, ma anche alla luce del conseguimento di un maggior livello di benessere collettivo, in primo luogo familiare. Sono sempre più numerose le famiglie a “doppio reddito” che, soprattutto nelle fasi di decrescita economica, intravedono nel lavoro remunerato delle donne l’unica possibilità di mantenere inalterato il proprio stile di vita, allontanando il rischio di povertà. Ed è per questo motivo che le politiche di conciliazione sostengono anche la formazione professionale delle donne con

l'intento di favorirne l'inserimento lavorativo. Nell'ultima relazione della Commissione europea sulla parità tra donne e uomini, viene infatti ribadita la necessità di perseguire la parità di genere come strategia efficace per contrastare la crisi economica nell'ambito di un impegno comune per l'occupazione (COM 2009, 694 definitivo).

I luoghi della conciliazione coprono spazi sempre più estesi e diventa sempre più difficile tracciarne i confini. Compito delle politiche è quindi principalmente quello di individuare i fattori di criticità e di proporre adeguate soluzioni.

5.2. Linee guida della normativa comunitaria

Alcuni dati sulla presenza delle donne nel mercato del lavoro consentono di inquadrare l'attenzione che l'Unione europea ha dedicato, soprattutto negli ultimi anni, alla questione della conciliazione tra vita familiare e professionale. Nel febbraio del 2009 si registra ancora una consistente differenza di genere per quanto concerne l'occupazione: gli uomini presentavano valori corrispondenti al 70,9%, mentre le donne raggiungevano il 58,8% (EFT, Eurostat 2009). Non solo, il divario tra il tasso di occupazione delle donne con figli e quello delle donne senza figli²⁹ permane nel tempo ed è indicativo dei limiti che ancora oggi possono caratterizzare le biografie delle giovani donne. È inoltre da segnalare il dato relativo alla "disoccupazione sommersa" delle persone con carichi di cura. Il tasso di inattività delle donne tra i 25 e i 54 anni per motivi di assistenza a minori o familiari non autosufficienti è pari al 25,1%, contro un tasso maschile del 2,4%. Vi è infine una percentuale del 19,2% di donne che risultano inattive per altre responsabilità familiari (EFT, Eurostat 2008).

Le politiche pubbliche di conciliazione dei tempi di vita adottate dagli Stati europei riflettono principi ispirati alla legislazione comunitaria di riferimento. È un percorso normativo che inizia più di vent'anni fa quando nel 1989, all'interno della *Comunicazione sulle politiche familiari* [COM (89) 363 definitiva], la Commissione esorta gli Stati membri a promuovere interventi volti a conciliare lavoro retribuito e familiare, anche in un'ottica di condivisione delle responsabilità tra i generi. Successivamente vengono pubblicate direttive, raccomandazioni e documenti ufficiali che sottolineano il crescente interesse nei confronti di questo tema.

Seppur le politiche familiari sono di competenza esclusiva dei governi nazionali, l'Unione può comunque esercitare un importante ruolo, attraverso le sue linee guida, per favorire la loro modernizzazione. In risposta alle sfide demografiche, descritte nel libro verde del marzo 2005, la Commissione sottolinea l'importanza di promuovere la solidarietà tra le generazioni nel rispetto di nuovi equilibri relazionali che si basino sulla parità di opportunità tra donne e uomini. A tal fine, viene istituita l'Alleanza europea per la famiglia (Documento del Consiglio

²⁹ Nel 2007 il divario si attestava attorno al 12%. Cfr. COM (2008) 635 definitivo.

dell'UE 9317/1/07 REV 1) con l'obiettivo di aumentare il tasso di natalità e di migliorare l'equilibrio tra vita professionale, familiare e privata. Lo strumento operativo dell'Alleanza è una piattaforma finalizzata allo scambio di conoscenze sulle politiche familiari, demografiche e di conciliazione, nonché a stimolare la cooperazione e il partenariato fra tutti gli attori interessati³⁰.

L'Unione europea supporta gli Stati membri nel processo di adattamento delle politiche nazionali ai cambiamenti sociali, culturali ed economici sia attraverso il confronto tra Stati su aspetti di particolare rilevanza pubblica sia attraverso la destinazione dei fondi strutturali. I recenti orientamenti comunitari in materia di conciliazione riflettono quindi i principali cambiamenti che investono la società nel suo insieme. Senza entrare ora nel dettaglio degli atti normativi emanati dalla fine degli anni ottanta ad oggi - che sintetizziamo nell'allegato n. 1 - possiamo individuare due momenti centrali nel processo di affermazione delle politiche di conciliazione dei tempi: le risoluzioni adottate a conclusione dei Consigli europei del 2000 e del 2002. Nel primo caso, con l'avvio della strategia di Lisbona viene sottolineata l'importanza di raggiungere entro il 2010 la percentuale del 60% di donne presenti sul mercato del lavoro³¹, e le misure di conciliazione sono considerate strumenti efficaci al perseguimento di tale traguardo. Nel secondo caso, il Consiglio di Barcellona del 2002 fissa obiettivi legati alla fornitura dei servizi di custodia dei minori. In particolare, viene chiesto agli Stati membri di offrire un'assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

Di fronte al permanere delle disuguaglianze di genere, la Commissione ha adottato nel periodo 2006-2010 una *tabella di marcia per la parità tra donne e uomini* che prevede sia azioni di *gender mainstreaming* (che promuovano la parità in tutte le politiche) sia provvedimenti specifici. Tra i vari ambiti di intervento indicati nella tabella di marcia, il secondo riguarda appunto l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Nello specifico, le azioni dovrebbero essere finalizzate a: ridurre lo squilibrio di genere nel ricorso a orari di lavoro flessibile (il part time è senz'altro l'esempio più significativo); potenziare le strutture di custodia per l'infanzia, conformemente agli obiettivi di Barcellona, nonché le prestazioni di assistenza agli anziani e ai disabili; incoraggiare gli uomini ad assumere le responsabilità familiari attraverso, per esempio, una maggiore fruizione dei congedi parentali.

Anche il *Patto europeo per la parità di genere* adottato dal Consiglio nel marzo del 2006, oltre a proporre azioni volte a colmare i divari e contrastare gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro, promuove la conciliazione riprendendo e rafforzando i punti già messi in luce nella *road map*.

³⁰ La piattaforma, che rende possibile lo scambio di buone prassi, viene realizzata attraverso la costituzione di: un gruppo di esperti governativi sulle questioni demografiche; forum europei sulla demografia e reti nazionali, regionali e locali; un osservatorio di buone prassi in materia di politiche familiari; indagini volte ad analizzare l'impatto del mutamento demografico sulle strutture familiari [COM (2007) 244 definitivo].

³¹ Nella nuova strategia per la crescita e l'occupazione (Europa 2020), il tasso di occupazione di donne e uomini tra i 20 e i 64 anni dovrebbe raggiungere il 75% (Conclusioni del Consiglio europeo del 26 marzo 2010).

Le opportunità per le donne di realizzare progetti familiari e di intraprendere percorsi lavorativi sono strettamente legate ai dispositivi previsti dalla normativa europea e nazionale. Le risorse pubbliche destinate a realizzare interventi a favore della conciliazione dei tempi determineranno quindi i livelli di qualità della vita professionale e familiare di entrambi i generi. La specificità, ma soprattutto l'efficacia, di queste politiche è rappresentata dalla multisettorialità dell'azione di *policy*: “[...] i paesi che hanno attuato politiche globali a favore della parità fra le donne e gli uomini, che hanno sviluppato sistemi integrati di offerta di servizi e diritti individuali al congedo parentale per gli uomini e per le donne, che hanno investito nella qualità dei servizi di custodia dei bambini e che hanno favorito un adeguamento più flessibile dell'orario di lavoro, presentano in generale livelli elevati sia per quanto riguarda la natalità che per quanto riguarda l'occupazione femminile” [COM (2007) 244 definitivo, p. 5].

Analizzeremo ora le linee guida della normativa europea in riferimento ai seguenti ambiti di intervento: *Care, Time, Cash*.

Care

Sebbene la relazione tra cura e conciliazione dei tempi di vita andrebbe esaminata in riferimento ad una vasta categoria di soggetti (minori, anziani non autosufficienti, disabili, persone gravemente malate), ci soffermeremo ora sui principali aspetti che caratterizzano la realtà dei servizi all'infanzia in ambito europeo³². Come abbiamo indicato infatti nelle precedenti pagine, l'Unione ha focalizzato i propri sforzi soprattutto sul potenziamento di questo tipo di servizi individuando un legame diretto tra disponibilità di strutture per l'infanzia e possibilità di lavoro retribuito per i giovani genitori. Già nel 1992 il Consiglio adotta una raccomandazione sulla custodia dei bambini (CEE/92/241) inserendola, tra l'altro, nel suo programma di azione relativo all'applicazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.

La raccomandazione fornisce una definizione interessante di custodia dei bambini: “[...] è una nozione vasta che può implicare l'organizzazione di servizi di custodia corrispondenti alle esigenze dei bambini, la concessione di congedi speciali a genitori, lo sviluppo di un ambiente, di strutture e di un'organizzazione del lavoro appropriati e la divisione fra uomini e donne delle responsabilità professionali, familiari ed educative derivanti dalla custodia dei bambini” (CEE/92/241, p. 2). La definizione ribadisce l'importanza di operare a più livelli individuando un contesto di conciliazione al cui interno si muovono differenti attori. La responsabilità pubblica dei singoli Stati non riguarda esclusivamente l'offerta dei servizi ma comprende anche la promozione di interventi da realizzare sia nel contesto delle imprese, per quanto concerne una maggiore attenzione ai bisogni dei lavoratori con figli, sia in ambito familiare in riferimento alla condivisione delle responsabilità.

Come indicato all'art. 2 della raccomandazione, i servizi di custodia dei bambini devono essere rivolti ai genitori che lavorano, seguono corsi di

³² Abbiamo circoscritto l'analisi ai servizi per l'infanzia in quanto sono soprattutto le responsabilità genitoriali che determinano la fuoriuscita delle donne (temporanea o definitiva) dal mercato del lavoro. Per un approfondimento sul tema vedi parte seconda.

istruzione/formazione o sono in cerca di un lavoro o di un corso. Vengono inoltre stabilite le principali caratteristiche dei servizi che dovrebbero garantire maggiori opportunità di conciliazione. Ne proponiamo una sintesi:

- accessibilità rispetto ai costi;
- flessibilità organizzativa che tenga conto delle esigenze dei genitori e dei bambini;
- disponibilità delle strutture su tutto il territoriale (comprese le aree rurali);
- qualità (deve essere prevista un'assistenza affidabile dal punto di vista della salute, della sicurezza, della funzione educativa, della formazione permanente degli operatori);
- apertura al confronto e alla collaborazione con i genitori e le collettività locali.

Dal 1992 - anno in cui è stata emanata la raccomandazione - i servizi per la prima infanzia, pur raggiungendo livelli di offerta differenti nei vari Stati membri, “[...] continuano ad essere uno dei mercati per la fornitura di assistenza che si sviluppa più velocemente in Europa. Ciò è dovuto in parte agli obiettivi di Barcellona ...” (SOC/358, 20 gennaio 2010, p. 4). Tuttavia, come sottolineato nella relazione della Commissione [COM (2008) 638 definitivo], che valuta la disponibilità dei sistemi di custodia formale, diversi Stati non hanno conseguito gli obiettivi fissati dal Consiglio di Barcellona.

Sintetizziamo nelle seguenti tabelle i risultati indicati nella relazione per ciascuna tipologia di servizio.

Tabella 5.1 - Tasso di copertura dei servizi nel caso dell'assistenza a bambini di età inferiore a tre anni (obiettivi di Barcellona 33%) - anno 2006

Stati	Al di sopra del 33%	Si avvicinano al 33%	Tra 16% e 26%	Inferiore o uguale al 10%
DK, NL, SE, BE, ES	X			
PT, UK, FR, LU, SI		X		
FI, IT, CY, EE, DE, IE, LV			X	
EL, HU, MT, SK, LT, AT, Z, PL				X

Fonte: COM (2008) 638 definitivo

La maggior parte dei Paesi (ne contiamo 15 tra i quali l'Italia) presentano percentuali al di sotto del 33% e in diversi casi non raggiungono nemmeno una copertura al di sopra del 10%. È da precisare inoltre che i tassi riguardano l'insieme dei bambini indipendentemente dalle ore di frequenza settimanale, mentre sarebbe importante - come indicato nella relazione - differenziare i tassi di copertura in funzione di questo dato, poiché il tempo di apertura dei servizi determina le possibilità di occupazione *full time* per entrambi i genitori.

Tabella 5.2 - Tasso di copertura dei servizi nel caso dell'assistenza a bambini di età compresa fra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico (obiettivi di Barcellona 90%) - anno 2006

Stati	Al di sopra del 90%	Si avvicinano al 90%	Tra il 70% e l'85%
BE, DK, FR, DE, IE, SE, ES, IT	X		
UK, NL, CY		X	
EE, SI, HU, FI, PT, SK, AT			X

Fonte: COM (2008) 638 definitivo

Per questa seconda tipologia di servizi si evidenzia una situazione migliore rispetto ai dati riportati nella tabella 1. La maggior parte degli Stati realizza gli obiettivi di Barcellona e in diversi casi (Italia compresa) viene superato il 90% del tasso copertura. Sono solo sette i Paesi che presentano percentuali variabili tra il 70% e l'85%. Nella relazione viene però giustamente sottolineato che questi valori diminuiscono sensibilmente se consideriamo il tasso di copertura a tempo pieno. In questo caso, oltre la metà degli Stati sarebbe al di sotto del 50% e un terzo garantirebbe una copertura inferiore al 30%.

Un documento del Comitato economico e sociale europeo (SOC/358, 20 gennaio 2010) fornisce alcune informazioni sull'utenza. Sempre nel 2006, nei Paesi riportati nelle precedenti tabelle (UE 25), il numero di bambini in età prescolare era stimato intorno a 30 milioni. Le percentuali riguardanti la fruizione dei servizi riflettono più o meno i valori del tasso di copertura: le strutture formali erano frequentate dal 25% dei bambini di età inferiore ai tre anni e da oltre l'80% dei bambini fra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico.

Alla luce di questi dati, la Commissione intravede come possibile soluzione alla insufficiente offerta di servizi all'infanzia - oltre all'apertura di nuove strutture di custodia - la professionalizzazione di quelle informali. Viene inoltre promossa la realizzazione dei nidi aziendali finanziabili attraverso i fondi strutturali europei.

Il potenziamento delle strutture può favorire un migliore equilibrio tra famiglia e lavoro ma un secondo aspetto, egualmente importante, è rappresentato dalla qualità dei servizi. L'affidamento dei propri figli alle strutture dipende molto dalla valutazione della loro qualità da parte dei genitori. Non entreremo nel merito di questo aspetto, ci limitiamo ad accennare il potenziale ruolo delle comunità locali nel dare visibilità e rilevanza alla politica europea per l'infanzia. In tal senso, "Bambini in Europa"³³ è probabilmente solo uno dei tanti esempi. Questa rete si muove infatti per costruire uno spazio sovranazionale di confronto, sui principali temi che riguardano il benessere dei bambini e delle loro famiglie, finalizzato allo sviluppo di politiche nazionali ed europee che tutelino i diritti dei bambini. Per quanto concerne i servizi, viene sottolineata l'importanza di andare oltre il concetto di "custodia", promuovendo un approccio europeo che valorizzi soprattutto la dimensione pedagogica.

³³ È una rete nazionale che pubblica in undici Paesi europei, nelle diverse lingue, una rivista focalizzata sui temi dell'infanzia (www.bambiniineuropa.org).

Time

Il tempo è un fattore che segna la differenza tra donne e uomini nei contesti lavorativi. Le donne costituiscono infatti la maggioranza degli occupati part-time³⁴ e in misura minore rispetto agli uomini lavorano più di 48 ore alla settimana. In quest'ultimo caso, uno studio dell'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, pubblicato nel 2008, mette in luce una significativa differenza di genere. Il "tempo lungo" (più di 48 ore alla settimana) viene infatti svolto dal 19,9% dei lavoratori contro una percentuale dell'8,5% delle lavoratrici (la media dell'EU27 è pari al 14,8%). Questo fenomeno, tipicamente maschile, può avere delle ripercussioni sulla vita familiare e, in particolare, sulla possibilità per le donne di condividere con i propri partner compiti domestici e responsabilità legate alla cura. Esaminando, inoltre, il "tempo lungo" in riferimento allo status professionale notiamo che la gran parte di questi lavoratori sono autonomi (43,9%) mentre i dipendenti presentano una percentuale notevolmente inferiore (9,4%). I manager delle piccole imprese sono le figure più rappresentative per l'elevato numero di ore dedicate alla vita professionale.

Nel 2007 - i dati sopra riportati si riferiscono al 2006 - sono ancora tanti gli stati europei (17 compresa l'Italia) la cui normativa prevede un massimo di 48 ore lavorative settimanali, nel rispetto della Direttiva 2003/88/EC; mentre negli altri Paesi il parametro di riferimento è 40. Fa eccezione il Belgio che abbassa ulteriormente il limite a 38 ore.

Un altro importante aspetto ai fini della conciliazione dei tempi riguarda la possibilità sia di prevedere il proprio orario di lavoro - i cambiamenti di orario se non sono richiesti dal diretto interessato possono infatti procurare seri problemi alla gestione della vita quotidiana - sia di modificarlo in funzione di particolari bisogni. Sempre secondo lo studio dell'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, più della metà dei lavoratori europei (tra dipendenti ed autonomi) è occupata lo stesso numero di ore ogni giorno, con un inizio e una fine stabiliti, e lo stesso numero di giorni ogni settimana. Se ciò garantisce, da un lato, la prevedibilità dei tempi lavorativi, dall'altro lato può rappresentare un limite nella misura in cui il tempo viene normato in modo rigido.

Da questo punto di vista, i Paesi del nord Europa presentano una maggiore flessibilità nella programmazione degli orari rispetto ai Paesi del sud, ma ciò va analizzato anche in riferimento alla specificità delle culture imprenditoriali presenti nei diversi stati che favoriscono, od ostacolano, un'organizzazione flessibile del lavoro. In particolare, per quanto concerne la flessibilità degli orari, nel nord Europa e in Olanda si riscontrano le più alte percentuali di dipendenti (attorno al 50%) che possono, almeno in parte, controllare e gestire il proprio orario. Differente è la condizione nelle altre zone dell'Europa, dove il 66% dei dipendenti ha orari rigidi fissati dalla direzione della propria impresa. Si può dire che, soprattutto in questi casi, i congedi parentali siano strumenti fondamentali per far

³⁴ I dati forniti da Eurostat indicano che nel 2008 le donne occupate part-time erano il 31,1% del totale degli occupati (UE27), contro una percentuale del 7,9% degli uomini. Se si considera inoltre la variazione del valore tra il 2000 e il 2008, si registra un incremento del part-time di 1,4% per gli uomini e di 2,2% per le donne. Cfr. Eurostat, *Labour market statistic*, Office of the European Union, 2009.

fronte alle esigenze di cura dei figli, allentando in tal modo i ritmi lavorativi. Ed è proprio su questi strumenti che si è focalizzata l'attenzione dell'Unione europea. L'accordo quadro sul congedo parentale concluso nel dicembre del 1995 (Direttiva 96/34/CE) attribuisce “[...] ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali” (Clausola 2 punto 1). A livello di legislazione nazionale i vari Paesi hanno recepito la Direttiva definendo una serie di parametri, tra i quali la durata del congedo, il trattamento retributivo, la flessibilità nell'esercizio di tale diritto (come per esempio la possibilità di esercitarlo in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo).

Esamineremo ora la recente proposta di Direttiva del Consiglio [COM (2009) 410 definitivo] - a cui fa seguito la Direttiva del 2010/18/UE - che attua il nuovo accordo quadro in materia di congedo parentale, considerato tra l'altro come una delle azioni intraprese dalle parti sociali europee nel settore della conciliazione. Il campo di applicazione dell'accordo riflette i cambiamenti della struttura familiare e del mercato del lavoro, aprendo la strada a un percorso di modernizzazione della normativa di riferimento. Le disposizioni potrebbero infatti essere applicate anche ai nuclei monofamiliari, alle coppie non sposate e dello stesso sesso; nonché estese a tutte le forme di contratto, compreso il lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e il lavoro tramite agenzie interinali.

Sono diversi gli aspetti innovativi introdotti dal nuovo accordo che potrebbero influenzare la conciliazione dei tempi in senso migliorativo. Oltre a prolungare la durata minima del congedo, portandolo da 3 a 4 mesi per ciascun genitore, è prevista una più equa fruizione del diritto tra padri e madri attraverso la disposizione che almeno uno dei quattro mesi previsti dall'accordo non possa essere trasferito. In caso contrario andrebbe infatti perduto. Le diverse indagini realizzate nel corso degli anni hanno infatti messo in luce la scarsa propensione dei padri a richiedere il congedo. In una ricerca effettuata in ambito europeo (Eurostat 2009)³⁵, l'83,6% dei padri - o futuri padri in quanto partner di donne in gravidanza - hanno dichiarato di non aver usufruito di questo diritto, né hanno mai pensato di presentarne domanda. La maggior parte di essi si è giustificata sostenendo che non esistono ragioni specifiche (31,2%), ma una percentuale significativa ha indicato che non poteva permetterselo (18,3%); così come in diversi casi lo stato di disoccupazione della moglie è risultato determinante ai fini della scelta (13,6%). Ma oltre alle ragioni di carattere economico, non sono pochi coloro che pensano che il congedo parentale sia una questione esclusivamente femminile (13,5%) o non ne conoscono l'esistenza (7,8%).

Un ulteriore aspetto introdotto dal nuovo accordo, di particolare interesse per la conciliazione futura dei genitori che rientrano al lavoro dal congedo parentale, riguarda il diritto di richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un determinato periodo.

³⁵ La ricerca, effettuata nel 2004, si è svolta in 15 stati europei (compresa l'Italia) ed è stata condotta attraverso la realizzazione di interviste. I congedi parentali sono stati analizzati insieme ad altre questioni relative alla qualità della vita e alla politica dell'Unione europea. Cfr. Eurobarometer 59.1, 2004.

L'accordo può infine avere implicazioni positive sull'effettivo esercizio del congedo. Ciò è dovuto principalmente al fatto che vieta qualsiasi forma di "trattamento meno favorevole" (e non solo il licenziamento) nei confronti di chi fruisce di tale diritto e sottolinea inoltre l'importanza di un'adeguata indennità. Maggiori garanzie rispetto al principio di non discriminazione, nonché il contenimento della perdita economica dovuta alla riduzione del reddito, potrebbero quindi indurre un maggior numero di persone ad utilizzare il congedo parentale come strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro. Potenziarne la fruizione è infatti uno degli obiettivi indicati nella strategia politica della Commissione a sostegno della conciliazione [COM (2008) 635 definitivo], che prevede inoltre alcune proposte finalizzate ad estendere specifiche misure di protezione sociale alle lavoratrici autonome e alle coniugi coadiuvanti. In particolare, la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio [COM (2008) 636 definitivo], in merito all'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, stabilisce che sia le lavoratrici sia le coniugi possano beneficiare dello stesso periodo di congedo di maternità di cui alla direttiva 92/85/CEE.

Cash

Se l'offerta di servizi rivolti ai bambini (soprattutto di età inferiore ai tre anni) non riesce a soddisfare la domanda delle famiglie; se il reddito delle persone in congedo parentale subisce una sensibile riduzione rendendo tale diritto inaccessibile a coloro che appartengono a una classe sociale medio-bassa, un efficace sistema di trasferimenti monetari alle famiglie con bambini piccoli, o altri soggetti bisognosi di cure, può rappresentare un valido strumento per sostenere la conciliazione dei tempi di vita? Sarebbe di sì. Tuttavia, queste misure risultano maggiormente efficaci se ad esse si affiancano provvedimenti che agiscono in modo trasversale nei diversi settori.

La conciliazione è anche una questione di costi: un posto in un asilo o in una struttura di custodia esiste solo se è finanziariamente sostenibile. Da questo punto di vista, si riscontra una situazione eterogenea tra gli stati membri e all'interno dei contesti nazionali. I parametri che determinano la variabilità di un costo sono infatti diversi: la tipologia e la qualità del servizio, il suo carattere pubblico o privato, il livello di reddito dei genitori, l'entità e la tipologia dei finanziamenti pubblici a sostegno dei costi di cura ... Per quanto concerne quest'ultimo aspetto, si sottolinea che nella maggior parte degli stati europei coesistono diversi modelli che prevedono [COM (2008) 638 definitivo]:

1. contributi finanziari definiti in base al livello di reddito;
2. deducibilità fiscale dei costi di custodia;
3. assegni erogati per la fruizione dei servizi.

In riferimento all'analisi delle politiche per le famiglie con minori condotta nell'ambito del progetto MOCHO³⁶, Villa (2006) sostiene che il nucleo di queste

³⁶ Il progetto MOCHO ("The rationale of motherhood choices") è stato finanziato attraverso il

politiche dovrebbe essere rappresentato da un sistema universale di prestazioni monetarie (*child benefits*) indipendenti dallo status lavorativo e dal livello di reddito dei genitori. Il sostegno sotto forma di trasferimenti monetari diretti - sottolinea sempre Villa - è da preferire alle detrazioni/deduzioni fiscali (realizzate al momento della tassazione), perché più semplice e più vicino all'idea di giustizia sociale.

Sebbene negli ultimi anni in diversi Paesi sia aumentata la quota di spesa pubblica per i servizi all'infanzia, il costo per la custodia dei bambini al di sotto dei tre anni costituisce ancora un problema e in alcuni stati rappresenta la voce che incide maggiormente sul bilancio delle famiglie a basso reddito [COM (2008) 638 definitivo]. Inoltre, permangono consistenti differenze all'interno dell'Unione europea.

Presenteremo ora alcuni dati di contesto forniti da Eurostat. Una prima informazione - utile a valutare l'entità del supporto alle famiglie offerto dai singoli governi - è data dall'incidenza della spesa per famiglie e bambini sul PIL³⁷. Considerando l'andamento della media europea (UE15) dal 1999 al 2007 si nota che la spesa rimane tendenzialmente invariata nel corso di questi anni, con una percentuale che si attesta attorno al 2,1% del PIL. Mentre l'Italia registra un dato notevolmente inferiore (pari all'1,2% con una crescita dello 0,3% in 6 anni), altri Paesi come la Germania, l'Ungheria, l'Austria, la Finlandia e la Svezia si avvicinano o raggiungono il 3%. Sono solo due gli stati che nel 2007 superano il 3%: il Lussemburgo (3,2%) e la Danimarca (3,7%).

Se poi andiamo a verificare quanto incide questa spesa sul totale dei costi sostenuti per le prestazioni sociali³⁸, riscontriamo una situazione ancora più variegata. Nel 2007 in Europa i governi spendono per le famiglie e i minori una media del 7,9% sul totale delle prestazioni, anche se la maggior parte dei Paesi (18 su 27) presentano delle percentuali al di sopra della media. La Danimarca e il Lussemburgo si distinguono, anche in questo caso, per le elevate percentuali (13,1% la prima, 16,6% il secondo). Gli stati che presentano in assoluto una ripartizione delle prestazioni sociali sfavorevole a famiglie e minori sono l'Italia (4,7%) e il Portogallo (4,5%). È interessante notare che dal 1999 al 2007 assistiamo a una progressiva diminuzione dei fondi destinati a tale categoria di spesa. Nel 1999 la media europea (UE15) era infatti dell'8,4%. Oltre all'ingresso nell'Unione di nuovi stati, che possono aver contribuito ad abbassare il valore, è probabile che a seguito della crisi economica siano state destinate maggiori risorse ad altri settori, pensiamo per esempio alla voce disoccupazione.

Come osserva giustamente Saraceno (2006), sarebbe importante inoltre chiedersi quali sono gli obiettivi legati a questi fondi:

Quinto programma quadro della Commissione europea, all'interno dell'azione "Improving Human Research Potential and the Socio-economic Knowledge Base". Il progetto, che si è svolto dal 2001 al 2004, ha coinvolto cinque Paesi: Belgio, Francia, Grecia, Italia, Paesi Bassi.

³⁷ Nella voce famiglia/figli non rientrano i costi relativi all'assistenza sanitaria mentre sono contemplati quelli riguardanti la cura dei figli e di altri componenti della famiglia.

³⁸ Le prestazioni sociali riguardano le seguenti voci: malattia/sanità, invalidità, vecchiaia, superstiti, famiglia/figli, disoccupazione, alloggi, esclusione sociale non classificata altrove.

1. sostenere il costo dei figli come consumatori di tempo (congedi, servizi e assegni di cura);
2. sostenere il costo dei figli come consumatori di beni.

Non abbiamo la certezza che i dati sopra riportati si riferiscano esclusivamente alla prima categoria. Non potendo approfondirlo in questa sede, lo proponiamo come stimolo per le future analisi. Verificare quanto incide la prima voce sul totale delle prestazioni destinate a famiglia/figli consentirebbe di comprendere il valore che i singoli governi attribuiscono alla questione della conciliazione in un quadro generale di politiche della famiglia.

5.3. Uno sguardo d'insieme

Dopo aver analizzato principi e linee guida della normativa europea in materia di conciliazione, faremo ora alcune considerazioni conclusive riprendendo aspetti messi in luce dagli studi realizzati negli ultimi anni in ambito europeo.

Iniziamo a sottolineare il legame tra il livello micro delle relazioni familiari e il livello macro delle politiche pubbliche. Alcuni studiosi, come ha indicato Lewis (2006), hanno indagato il tema della conciliazione proprio a partire da questo legame attribuendo al contesto familiare la capacità di influenzare l'ambito delle politiche; a differenza di quanto veniva affermato dai sociologi del dopoguerra che consideravano la famiglia una variabile dipendente. È quindi alle strategie familiari che, in questo caso, viene data una certa enfasi nel valutare la loro rilevanza all'interno del processo di definizione delle politiche di conciliazione. In tal senso, le politiche potrebbero essere interpretate come la risposta pubblica a strategie familiari che hanno implicazioni di carattere sociale. Per fare un esempio, in un contesto di carenza di servizi all'infanzia le famiglie in cui entrambi i partner lavorano a tempo pieno potrebbero decidere di non avere figli o di ridurre il loro numero. Ciò avrebbe inevitabili ripercussioni sul tasso di natalità. Non riteniamo sia ora importante stabilire se il micro determina il macro o viceversa, pensiamo piuttosto ad una reciproca influenza.

L'aspetto interessante è rappresentato dal legame tra queste due dimensioni che ha consentito in primo luogo di far emergere diverse questioni, tra cui appunto la conciliazione dei tempi di vita prima considerata come esclusivamente appartenente alla sfera privata, in secondo luogo di proporre soluzioni che riflettano e stimolino allo stesso tempo cambiamenti socio-culturali.

Per quanto concerne gli effetti, le politiche di conciliazione possono essere analizzate non solo in riferimento alla loro incidenza sulle tendenze demografiche, nonché sull'andamento dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro retribuito, ma anche in relazione al contesto familiare e alla vita quotidiana. In particolare, nella seconda indagine europea sulla qualità della vita (2010) viene messo in luce come per alcune ricerche *work and life balance* rappresenti un importante fattore che determina il grado di soddisfazione nei confronti della

quotidianità. Da questo punto di vista un buon equilibrio tra famiglia e lavoro, riducendo le situazioni di conflitto tra i differenti tempi, fa emergere la percezione della qualità della propria vita.

Quando conciliare, come e con quali strumenti riflette quindi sia le strategie familiari sia le opportunità offerte dai governi locali. Alla luce di quanto finora esposto nel report, sintetizziamo nella tabella riportata di seguito i principali fattori che promuovono la conciliazione e le misure previste dalla normativa europea per realizzarla.

Tabella 5.3 - Fattori di promozione della conciliazione e dispositivi di attuazione

Ambiti	Fattori di promozione della conciliazione	Misure
Famiglia*	Condividere le responsabilità familiari tra i partner.	Congedi di paternità/parentali (per la quota dei padri); azioni di contrasto agli stereotipi di genere.
Lavoro	Rendere gli orari più compatibili con le esigenze dei dipendenti; prevedere i propri tempi lavorativi; sospendere l'attività lavorativa anche per brevi periodi; ridurre il monte ore settimanale.	Flessibilità organizzativa rispetto ai tempi e ai luoghi di lavoro; varie forme di congedo; part-time.
Welfare	Potenziare i servizi di cura rivolti a bambini e soggetti non autosufficienti.	Nuove strutture di custodia e professionalizzazione di quelle informali (welfare statale). Nidi aziendali (welfare aziendale)
Reddito	Sostenere i redditi familiari dei nuclei con minori o soggetti non autosufficienti a carico.	Trasferimenti monetari; defiscalizzazione dei costi dei servizi di cura.

*La famiglia è intesa come ambito relazionale

Le misure suggerite dall'Unione europea costituiscono un pacchetto che, nel suo insieme, operando a diversi livelli può rappresentare una efficace strategia politica.

Molto dipenderà poi dagli orientamenti dei singoli stati, dalle risorse che intendono investire nella conciliazione e dai dispositivi adottati dalle politiche. Finanziare un piano di realizzazione degli asili nido piuttosto che promuovere i congedi parentali, con una adeguata indennità, significa favorire differenti tipologie di conciliazione. Le misure indicate nella tabella possono infatti essere classificate all'interno di uno schema che prevede la tradizionale distinzione tra “politiche di familizzazione/defamilizzazione”³⁹.

Avremo quindi da un lato la famiglia che svolge un ruolo centrale nel fornire

³⁹ In una ricerca finanziata dal 7° Programma Quadro viene proposta la seguente classificazione: Defamilizzazione (Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Lussemburgo, Svezia); Parziale Defamilizzazione (Austria, Irlanda, Germania, Gran Bretagna); Familizzazione (Cipro, Grecia, Italia, Malta, Portogallo, Spagna); Rifamilizzazione (Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia, Ungheria). Cfr. Saraceno, Keck 2008 (p. 63).

assistenza diretta (familizzazione), dall'altro lato un sistema di welfare che eroga servizi di cura accessibili e di qualità (defamilizzazione). Nella prima categoria rientrano i congedi e i trasferimenti monetari a favore dei familiari *care giver*; la seconda categoria comprende invece i servizi a minori, anziani ed altri soggetti non autosufficienti, le misure di defiscalizzazione dei costi sostenuti per questi servizi, i trasferimenti monetari diretti all'acquisto di prestazioni di cura. Mentre le misure volte a sostenere la condivisione delle responsabilità familiari, se analizzate da una prospettiva di genere, possono essere riferite ad entrambe le categorie. La recente evoluzione della normativa europea in materia di congedi parentali ne è un chiaro esempio. Promuoverne la fruizione da parte dei padri rappresenta una forma di rifamilizzazione degli uomini che ridefinisce responsabilità e diritti (Saraceno 2008). Allo stesso tempo, attraverso questi ed altri interventi, si intravedono per le donne nuove opportunità di defamilizzazione e di ingresso nel mercato del lavoro retribuito. La condivisione della cura tende quindi a riequilibrare la presenza e i ruoli di donne e uomini nei differenti contesti di vita.

Ciò che viene deciso dai *policy maker* in tema di conciliazione ha a che fare, come già detto precedentemente, sia col tempo sia con le relazioni di genere ed intergenerazionali sia, infine, con il reddito di coloro che devono bilanciare cura e lavoro.

Da una lettura approfondita, che prenda in considerazione non solo le linee guida della politica comunitaria ma anche i risultati delle recenti indagini svolte da studiosi del settore in ambito europeo, si possono identificare alcune aree critiche della conciliazione, nonché tipologie di soggetti maggiormente vulnerabili rispetto alla effettiva possibilità di realizzarla. È nota ormai l'attenzione rivolta alle famiglie monoparentali. In quasi tutta la documentazione ufficiale dell'Unione - che tratta il tema della conciliazione - viene infatti spesso indicata questa categoria come bisognosa di particolare supporto, soprattutto per quanto concerne forme di sostegno economico o l'accesso privilegiato alle strutture pubbliche di custodia dei bambini. Stessa cosa vale per le famiglie numerose a basso reddito. E anche per le lavoratrici atipiche conciliare può essere un problema, sia per la difficoltà di programmare nel lungo periodo i propri orari di lavoro sia per motivi connessi all'incertezza lavorativa ed economica. Nel rapporto sulla qualità della vita viene infatti sottolineato: "The study considers that there is an income effect regarding work-life balance. The hypothesis is that economic uncertainty [...] increases conflict, whereas high incomes and job security may facilitate work-family arrangements" (Eurofound 2010, p. 33).

Così come esiste un "effetto reddito" sulla conciliazione è inoltre possibile che si verifichi un "effetto conciliazione" sui redditi, soprattutto nel caso in cui la strategia di conciliazione equivale a una riduzione del tempo di lavoro. Le donne che per esigenze familiari optano per il part time avranno, sia nel corso della vita lavorativa sia durante il periodo di pensionamento, redditi inferiori a quelli degli uomini. Ciò fa emergere delle perplessità sul modello della "famiglia a doppio reddito" promosso dalle politiche europee. Se il modello si basa sul reddito di donne e uomini occupati *full time* e *full life* nel mercato del lavoro retribuito, allora riteniamo che sia insostenibile. Saraceno (2008), che a tale proposito parla di invisibilità della cura nelle politiche del lavoro in ambito nazionale ma anche

europeo, propone di definirlo “to one and a half worker model”. In quest’ottica la conciliazione non può che essere vissuta come un’opportunità parziale, non certo come una pari opportunità tra i generi per quanto concerne l’inserimento, la permanenza, nonché i percorsi di carriera nel mondo del lavoro.

Come porre rimedio a queste criticità che caratterizzano la vita familiare e professionale delle donne è una questione ancora aperta. Uno dei percorsi possibili consiste nel rafforzare il legame tra cura e cittadinanza sociale al fine di garantire maggiori diritti, in termini di protezione sociale, a chi fornisce e riceve assistenza (Saraceno, 2008).

Capitolo 6

La road map della Regione Lombardia

“La Regione riconosce, valorizza e garantisce le pari opportunità tra uomini e donne in ogni campo [...]” (art. 11, Statuto regionale). Se le pari opportunità sono un principio sancito dallo Statuto, le misure a sostegno della conciliazione famiglia-lavoro ne favoriscono la realizzazione. Da qui l’importanza di identificare ed analizzare gli atti normativi, diretti e indiretti, finora adottati dalla Regione Lombardia che promuovono la conciliazione dei tempi di vita. La mappatura di questi atti costituirà quindi la parte centrale del capitolo. Una breve introduzione sulle visioni di conciliazione, emerse dalla documentazione ufficiale e dalle interviste condotte durante l’indagine⁴⁰, fornirà ulteriori elementi conoscitivi. Nella parte conclusiva presenteremo un progetto di sviluppo locale sulle politiche di conciliazione, promosso dalla Regione, che verrà sperimentato nell’area monzese.

6.1. Visioni di conciliazione

Alcuni aspetti rilevati in fase di mappatura degli atti normativi ci consentono di mettere a fuoco come la Regione definisce la questione della conciliazione. In tal senso, abbiamo esaminato sia la documentazione ufficiale sia il materiale delle interviste effettuate ai testimoni privilegiati del processo di *policy*.

Nonostante le definizioni di seguito proposte non consentano di ricostruire una visione completa, riteniamo sia comunque utile - anche per una migliore comprensione della produzione normativa - soffermarci sugli aspetti più significativi che caratterizzano gli orientamenti attuali e futuri della Regione in materia di conciliazione.

Nell’anno delle pari opportunità (2007) la conciliazione rappresentava una delle principali finalità indicate nei programmi di riferimento del settore. “[...] Conciliazione dunque come politica trasversale che deve privilegiare il perseguimento delle pari opportunità per tutti attraverso l’inserimento della

⁴⁰ Sono state condotte interviste a funzionari/dirigenti delle seguenti Direzioni Generali: Famiglia, Industria, Lavoro, Presidenza; nonché alla Consigliera regionale di Parità e alla referente del progetto “Un ticket per conciliare” del Comune di Monza.

dimensione temporale negli strumenti comunali di pianificazione e programmazione del territorio, negli interventi per l'occupazione e in quelli di inclusione sociale, dove famiglia e lavoro non sono più concepite come variabili indipendenti l'una dall'altra, ma come relazione da sostenere reciprocamente al fine di rendere le persone capaci di definire, in qualsiasi momento, un loro progetto di vita [...]” (DGR 4831/07). Secondo questa definizione la conciliazione è una dimensione strettamente legata alle pari opportunità che individua nel tempo lo strumento centrale di intervento sulla realtà individuale e sociale. Esso assume, in tal senso, una certa rilevanza nella costruzione sia delle biografie di uomini e donne sia di modelli societari. Solo coloro che sono in grado di governare il tempo possono infatti liberamente decidere quanto dedicarne al lavoro, quanto alla cura dei propri familiari, quanto ad altre attività che risultano fondamentali per la qualità della propria vita. Le politiche di conciliazione dovrebbero quindi garantire a tutti, indipendentemente dal genere, pari opportunità di autodeterminazione nella gestione del tempo. Per raggiungere tale obiettivo viene sottolineata l'importanza di progettare azioni tra loro integrate. La famiglia, il lavoro, i tempi delle città, i servizi, se pensati in riferimento alla conciliazione, fanno parte di un unico sistema su cui è necessario intervenire a molteplici livelli.

Oltre a ribadire quanto sopra esposto, la seguente definizione introduce un ulteriore elemento: il rapporto tra politica pubblica e imprese. “Nell’ottica di una programmazione integrata tra politiche a sostegno della famiglia, si invita a verificare la praticabilità di interventi concertati anche con gli assessorati comunali competenti per le politiche dei tempi, del lavoro, dell’occupazione e delle attività produttive e finalizzati all’erogazione di incentivi alle imprese pubbliche e private presenti sul territorio dell’ambito distrettuale che adottano e applicano modelli organizzativi e forme contrattuali per la conciliazione dei tempi vita-lavoro e per il miglioramento della qualità della vita nell’impresa e sul territorio [...]” (DGR 8551/2008, p. 18).

Tre sono quindi gli aspetti ai quali viene data particolare enfasi: la tutela della libertà di scelta nel progettare la propria vita, così come viene concepita all’interno del modello anglosassone *work and life balance*; la valorizzazione di un approccio multidisciplinare e intersettoriale nell’affrontare le questioni legate alla conciliazione; la progettazione di misure che coinvolgano gli organi di governo locale e il mondo imprenditoriale. Aspetti che in parte ritroviamo anche nelle parole dei testimoni chiave. Esamineremo ora le visioni di conciliazione espresse dalle intervistate⁴¹ con l’obiettivo di tracciare i confini di un campo semantico condivisibile.

Per chi si occupa principalmente di famiglia, progettare la conciliazione può significare:

“[...] staccarsi da una visione solo assistenziale per occuparci molto di più anche delle famiglie in termini di sviluppo e non solo di riparazione e non solo di famiglie in condizioni di fragilità ... perché il tema della natalità è centrale, il tema degli anziani pure e quindi ci sembrano sempre più collegate le due cose. Il nostro punto di partenza è quello [si riferisce al sostegno di tipo

⁴¹ Le testimonie hanno risposto alle domande interpretando il punto di vista della struttura di appartenenza.

assistenziale], però con una visione molto più spiccata in termini promozionali e in termini di collegamento con il mondo del lavoro perché le due cose stanno più vicine di un tempo” (funzionaria D.G. Famiglia).

L’associazione famiglia e lavoro sembra ipotizzare un nuovo approccio orientato a favorire la conciliazione in un’ottica di sviluppo e benessere del nucleo familiare. La conciliazione può inoltre essere vista come un’opportunità politica per realizzare, attraverso “un’azione integrata di sistema”, “un nuovo modello organizzativo” centrato sulla flessibilità e sui servizi “di prossimità”. È questa la visione della Consigliera di Parità della Regione Lombardia.

Al di là della specificità dei diversi punti di vista, intervenire su più fronti in modo integrato sono le parole chiave espresse da tutte le intervistate in riferimento alla strategia politica da adottare per mettere a punto efficaci misure di conciliazione. Ma è un orientamento che sembra valere soprattutto per la progettualità futura della Regione:

“[...] credo che sostanzialmente sia stato fatto molto con una logica un po’ frammentata, quindi il valore aggiunto che le iniziative fino ad ora fatte hanno apportato credo non si debba disperdere ma per non far sì che rimanga isolato si deve fare lo sforzo di pensarlo in una logica anche proprio programmatica e pianificatoria molto più interrelata tra le diverse azioni” (funzionaria D.G. Presidenza).

A tal fine il Comitato Strategico Donna, Famiglia, Lavoro⁴² può forse assumere un importante ruolo di coordinamento delle politiche regionali a sostegno della conciliazione. È questa l’aspettativa nei confronti del Comitato espressa da diverse intervistate.

“Il Comitato nasce proprio dal pensiero comune che è importante dare un’impronta di politica maggiormente integrata su questo settore ... infatti si chiama “Donna, Famiglia, Lavoro” proprio perché tende a rendere complementari tutta una serie di azioni che sono nate in una logica prettamente femminile ma che si sono poi sviluppate in un contesto familiare e che poi trovano nel sistema lavoro una propria logica ... sostanzialmente nasce con questa idea ... e con l’idea, così come il Comitato sulla competitività, di un’interlocuzione diretta con i soggetti territoriali [...]. Infatti nella composizione noi abbiamo come macro area impresa, associazioni famigliari e femminili, area della ricerca, area socio-sanitaria, giuristi, docenti universitari, sindacati, area cultura-media-spettacolo, Consigliera di pari opportunità, pubblica amministrazione. Quindi si è cercato veramente di tradurre il più possibile tutto il mondo che può girare intorno alla donna ma non solo, anche all’interno del suo nucleo di vita o familiare. Infatti la mission del comitato dice che occorre ripensare i rapporti tra famiglia e lavoro secondo una logica di sussidiarietà centrata sul vantaggio sociale ed economico di un approccio più flessibile e valorizzatore dell’apporto di ognuno” (funzionaria D.G. Presidenza).

“Credo che il Comitato sia la strada giusta nel senso che viene istituito per la prima volta un tavolo strategico con tutte le componenti che servono” (funzionaria D.G. Famiglia).

⁴² Il Comitato Strategico Donna, Famiglia, Lavoro è stato presentato, durante una conferenza stampa svolta nella primavera del 2010, come un organo propositivo e consultivo per dare nuovo impulso alle politiche di conciliazione da integrare in tutte le linee di azione regionale. Per le sue attività potrà disporre di un fondo *ad hoc* pari a 10 milioni di euro annui.

6.2. La mappatura degli atti normativi

La mappatura degli strumenti di conciliazione finora adottati dalla Regione Lombardia costituisce la parte centrale dell'indagine, rispondendo alla finalità di descrivere gli orientamenti e le azioni messe a punto in questo settore.

La ricognizione si è svolta principalmente attraverso una ricerca effettuata in internet (all'interno del portale della Regione) nell'arco temporale febbraio - aprile 2010. Di seguito i criteri utilizzati per la ricerca on line:

- nel sito www.regione.lombardia.it sono state visionate le pagine delle Direzioni Generali “Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale”, “Industria, Artigianato, Edilizia e Cooperazione”, “Istruzione, Formazione e Lavoro”, “Presidenza” (Pari Opportunità, in particolare Centro Risorse Donne e Commissione Regionale Pari Opportunità). Nelle sezioni esaminate l'attenzione si è focalizzata soprattutto sulle pagine riguardanti la normativa regionale e la programmazione;
- nel sito del BURL è stata selezionata per ciascuna tipologia di atto la materia Pari Opportunità (codice 473). I documenti estrapolati dal motore di ricerca sono stati poi analizzati in riferimento alla conciliazione. Ciò ha reso possibile comparare i risultati emersi nel primo step con quelli ottenuti consultando il Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia.

I risultati, sistematizzati in una scheda, sono stati successivamente presentati agli intervisti con l'obiettivo di verificarne la completezza e di apportare le eventuali integrazioni.

Nel realizzare la mappatura abbiamo preso in considerazione tre livelli:

1. misure dirette;
2. misure indirette;
3. misure di sensibilizzazione.

Nella prima categoria rientrano tutti quegli atti che promuovono direttamente la conciliazione famiglia-lavoro. Le misure indirette, che come vedremo sono la maggioranza, affrontano il tema della conciliazione in relazione ad altre questioni di interesse prioritario, come per esempio la famiglia, i minori, i servizi alla persona, il lavoro. Nella terza categoria sono state incluse le azioni di comunicazione sociale finalizzate a informare i diversi attori delle opportunità esistenti in questo settore, nonché a sensibilizzarli, nel caso delle imprese, all'assunzione di maggiori responsabilità nei confronti dei bisogni di conciliazione espressi dai dipendenti.

Vista la trasversalità che caratterizza le politiche pubbliche a sostegno della conciliazione, riteniamo che i tre livelli della mappatura consentano di acquisire una visione ad ampio raggio rispetto a quanto finora realizzato sul territorio lombardo. L'esclusione delle misure indirette avrebbe di fatto vanificato il lavoro.

Riportiamo di seguito la scheda con gli strumenti classificati per struttura di appartenenza.

Scheda degli atti normativi regionali in materia di conciliazione famiglia-lavoro

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
Presidenza	Commissione regionale pari opportunità	indiretta	L.R. n. 16/92 Istituzione e funzioni della "Commissione regionale per la realizzazione di Pari Opportunità tra uomo e donna" - art. 3, com. 1, i)	Promuovere la condivisione delle responsabilità familiari tra i generi al fine di consentire alla donna di conciliare vita familiare e professionale	Donne
Presidenza	Premi	di sensibilizzazione	DGR VI/18690 del 4/10/96 Istituzione del Premio Rosa Camuna	Istituire il Premio "Rosa Camuna" da assegnare annualmente a cinque donne distintesi per l'impegno a favore della condizione femminile e delle pari opportunità	Donne
Presidenza	Centro Risorse Donne e Rete dei Centri locali di parità	indiretta	L.R. n. 3/2001 Modifiche ed integrazioni a disposizioni legislative regionali in materia di assetto istituzionale, sviluppo economico, territorio e ambiente e infrastrutture e servizi alla persona finalizzati all'attuazione del DPFR, art. 4 - comma 13	Istituire il Centro Risorse Regionale per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale; promuovere la rete dei Centri Risorse Locali di Parità	Amministratori locali interessati allo sviluppo delle politiche di pari opportunità; assessori con delega alle pari opportunità; operatori degli Enti locali; organismi di Parità degli Enti locali
Presidenza	Pari Opportunità	indiretta	DCR VII/446 del 12/3/02 Mozione concernente iniziative e attività a sostegno del ruolo e della condizione della donna	Sensibilizzare l'opinione pubblica alle pari opportunità e realizzarne i principi	Donne

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
Presidenza	Tempi delle città	diretta	LR n. 28/04 Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città	Promuovere l'adozione dei piani territoriali degli orari finalizzati a migliorare la conciliazione dei tempi e la qualità della vita	Associazioni di comuni e Comuni
Presidenza	Progetti di sviluppo locale	indiretta	DGR VIII/5986 del 21/5/2007 e Decreto n. 15398 del 10/12/2007 Contributo progetti presentati per l'anno europeo delle pari opportunità (2007)	Sostenere progetti di pari opportunità che sviluppino anche il tema della conciliazione	Enti locali aderenti alla Rete dei Centri risorse locali di parità e Associazioni femminili iscritte all'Albo regionale
Presidenza	Congedi parentali	diretta	DCR VIII/705 del 14/10/08 Mozione concernente iniziative a sostegno di una maggiore conciliazione tra famiglia e lavoro, tra le quali un'azione con il governo per la modifica e l'estensione dei congedi parentali (legge 53/2000 e D.lgs 151/2001)	Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali, soprattutto da parte degli uomini; sensibilizzare il governo affinché sia rivista la materia dei congedi parentali in un'ottica di maggiore tutela	Lavoratori con figli di età non superiore a tre anni
Presidenza	Progetti di sviluppo locale	Indiretta	DGR VIII/11227 del 10/2/2010 e Decreto n. 2629 del 18/3/2010 Iniziativa regionale "Piccoli progetti per grandi idee - 2010" in attuazione della legge regionale 2 maggio 1992, n. 16	Finanziare progetti che, tra i diversi ambiti di intervento, promuovano anche la conciliazione famiglia-lavoro	Soggetti iscritti all'Albo regionale delle "Associazioni, movimenti e organizzazioni femminili"; Enti locali che aderiscono alla Rete regionale dei Centri risorse locali di parità

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
Presidenza	Tempi delle città	diretta	DGR VIII/11422 del 10/2/2010 Presenza d'atto della comunicazione del Presidente Formigoni di concerto con l'Assessore Colizzi avente ad oggetto: "Politiche regionali per il coordinamento dei tempi e degli orari"	Approvare formalmente il provvedimento finalizzato alla concessione di contributi regionali destinati a progetti di attuazione dei Piani Territoriali degli Orari.	Associazioni di comuni e Comuni
Presidenza	Tempi delle città	diretta	Decreto n. 3953 del 20 aprile 2010 Bando per la concessione di contributi ai comuni per progetti finalizzati alla attuazione dei Piani Territoriali degli Orari (art. 6, l.r. 28 ottobre 2004, n. 28)	Erogare i contributi regionali destinati ai progetti di attuazione dei Piani Territoriali degli Orari.	Associazioni di comuni e Comuni
Famiglia	Servizi/sostegno al reddito/formazione	indiretta	LR n. 23/99 Politiche regionali per la famiglia – art. 4	Potenziare i servizi di cura/assistenza alla persona e alla famiglia; erogare contributi e finanziamenti per sostenere reti di mutuo-aiuto e accesso alla cura; promuovere programmi di aggiornamento e riconversione professionale	Associazioni e organizzazioni del privato sociale; uomini e donne che hanno interrotto l'attività lavorativa per maternità e/o cura
Famiglia	servizi	indiretta	LR n. 34/04 Politiche regionali per i minori – art. 2, com. 1, a)	Sostenere il ruolo di educazione e di cura della famiglia promuovendo la conciliazione dei tempi	Famiglie, Reti di solidarietà familiare e Comuni

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
Famiglia	Sostegno al reddito	indiretta	DGR VIII/3519 del 15/11/2006 Estensione sperimentale dell'erogazione del prestito sull'onore all'evento "Costi per l'educazione dei figli nelle famiglie numerose", LR 6 dicembre 1999 n. 23 "Politiche regionali per la famiglia"	Avviare interventi di sostegno finanziario per favorire l'accesso alle attività di educazione e cura dei figli	Famiglie numerose in situazione di temporanea difficoltà economica
Famiglia	Sostegno al reddito	indiretta	Circolare n. 9 e n. 31 del 18/12/06 Indirizzi per la sperimentazione dei titoli sociali finalizzati al sostegno della famiglia ed in via principale delle famiglie numerose	Sperimentare i titoli sociali (buoni e voucher) per favorire l'accesso ai servizi	Famiglie con figli e in particolare con tre o più figli
Famiglia	Servizi	indiretta	Circolare n. 5 e n. 25 del 12/7/07 Ulteriori indicazioni per i servizi per la prima infanzia	Fornire indicazioni per garantire l'apertura minima annua dei nidi di 47 settimane	Strutture per la prima infanzia
Famiglia	Sostegno al reddito	indiretta	Decreto N. 8594 del 4/8/2008 Modalità di erogazione dei contributi alle famiglie di persone con disabilità o al singolo soggetto disabile per l'acquisto di strumenti tecnologicamente avanzati ex LR 23/99. Assegnazione ed erogazione alle ASL ed al Comune di Milano delle relative risorse regionali per l'anno 2008 (Atto n. 394)	Migliorare l'autonomia della persona disabile, svilupparne le potenzialità e compensare le diverse limitazioni funzionali	Famiglie di persone con disabilità/soggetti disabili

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
Famiglia	Sostegno al reddito	indiretta	DGR VIII/7915 del 6/8/2008 Determinazioni in ordine al miglioramento quali-quantitativo dell'assistenza garantita a persone affette da Sclerosi Laterale Amiotrofica e a persone che si trovano nella fase terminale della vita, con particolare attenzione alla terapia del dolore ed alle cure palliative a favore di pazienti oncologici	Sostenere la fruibilità di cure domiciliari attraverso il voucher socio-sanitario e il Credit (per prestazioni esclusivamente sanitarie); erogare contributi economici mensili; garantire un ricovero di sollievo gratuito presso strutture socio-sanitarie accreditate per la durata massima di 90 giorni all'anno	Soggetti fragili/familiare care giver
Famiglia	Reti di solidarietà	indiretta	LR n. 1/08 Testo unico delle leggi regionali in materia di volontariato, cooperazione sociale, associazionismo e società di mutuo soccorso – art. 36, comma 1 a)	Favorire il mutuo aiuto nel lavoro domestico e di cura familiare, anche attraverso l'organizzazione di "banche del tempo"	Organizzazioni del terzo settore
Famiglia	Reti di solidarietà	indiretta	LR n. 3/08 Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e sociosanitario – art. 4, com. 1, c)	Promuovere condizioni di benessere ed inclusione sociale della persona, della famiglia e della comunità, anche attraverso la realizzazione di azioni di conciliazione tra maternità e lavoro	enti pubblici; aziende sanitarie locali; organizzazioni sindacali; persone fisiche, famiglie e gruppi di auto aiuto; soggetti del terzo settore; enti privati ed ecclesiastici

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
	Piani di zona				
Famiglia		indiretta	DGR VIII/8551 del 3/12/2008 Determinazione in ordine alle linee di indirizzo per la programmazione dei Piani di Zona – 3° triennio (2009-2011)	Definire parametri omogenei riguardanti: la distribuzione dei titoli sociali; la programmazione di servizi flessibili alla persona e alla famiglia; l'erogazione di incentivi alle imprese che favoriscono la conciliazione	Distretti comunali
Famiglia	Sostegno al reddito	indiretta	DGR VIII/9151 del 30/3/2009 Determinazioni in merito alla realizzazione di interventi a favore delle famiglie – attuazione dell'intesa adottata dalla conferenza unificata il 14 febbraio 2008 (art. 1, LN 296/2006)	Abbatte i costi dei servizi ai minori per le famiglie con 4 o più figli attraverso l'erogazione dei titoli sociali; promuovere la qualificazione del lavoro delle assistenti familiari	Enti capofila per i Piani di Zona
Famiglia	Servizi	diretta	DGR VIII/9729 del 30/6/2009 Determinazioni in merito al progetto sperimentale proposto dall'Istituto delle suore di Maria Consolatrice di Milano volto all'intrattenimento e all'animazione di bambini dai 4 ai 12 anni	Sperimentare un servizio di intrattenimento per bambini durante la chiusura delle scuole	Dipendenti della Regione Lombardia con figli di 4-12 anni
Famiglia	Imprese	sensibilizzazione	DGR VIII/9570 del 11/6/2009 Determinazioni in merito al progetto denominato "Premio FamigliaLavoro" d'intesa con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano	Promuovere la cultura della conciliazione nei contesti imprenditoriali (pubblici e privati)	Imprese lombarde e Pubblica amministrazione

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
Famiglia	Servizi	indiretta	DDG n. 9312 del 21/9/2009 Contributi per il finanziamento di nuovi posti in Asili nido e Micronidi in attuazione della DGR n. 10164 del 16/9/2009 "Modalità per l'assegnazione di contributi in conto capitale a fondo perso a sostegno dei progetti per interventi strutturali per la realizzazione di Asili nido e Micronidi"	Aumentare la capacità ricettiva di asili nidi e micronidi (anche aziendali)	Soggetti pubblici e privati profit o non profit in partnership con soggetti pubblici
Famiglia	Servizi	indiretta	DGR VIII/11141 del 3/2/2010 e Decreto n. 1003 del 9/2/2010 "Fare rete e dare sostegno e tutela alla maternità". Definizione delle modalità per la presentazione di progetti a carattere sperimentale, coordinata a livello regionale, ai sensi dell'art. 4, comma 9, lettere a) e d) della LR n. 23/99 "Politiche regionali per la famiglia"	Attivare percorsi di sostegno alle madri in difficoltà durante la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino, anche attraverso un migliore utilizzo delle strutture sanitarie e sociali	Associazioni, organizzazioni di volontariato e del privato sociale, enti privati ed ecclesiastici, altri soggetti pubblici e privati che gestiscono consultori familiari accreditati
Famiglia	Servizi	indiretta	DGR VIII/11152 del 3/2/2010 Determinazioni in ordine alla attuazione dell'azione: "Acquisto da parte del sistema pubblico di posti già autorizzati nelle unità d'offerta socio-educative per la prima infanzia del sistema privato" ai sensi della d.g.r. 8243 del 22 ottobre 2008 "Realizzazione di interventi a favore delle famiglie e dei servizi socio-educativi per la prima infanzia Attuazione della d.g.r. n. 6001/07 e dell'Intesa del 14 febbraio 2008"	Aumentare la capacità ricettiva dei servizi socio-educativi privati per la prima infanzia (Nidi, Micronidi, Centri per la prima infanzia e Nidi famiglia)	Comuni, anche in forma associata, o Ambiti territoriali

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
Famiglia	Sostegno al reddito	indiretta	DGR VIII/11197 del 3/2/2010 Determinazioni in ordine alle modalità di assegnazione del buono famiglia per l'anno 2010	Erogare un contributo alle famiglie che si fanno carico del pagamento della retta di un familiare anziano/disabile ricoverato in una struttura residenziale in Lombardia.	Famiglie con almeno un figlio minore o soggetti che percepiscono ammortizzatori sociali in conseguenza dell'interruzione o della sospensione del rapporto di lavoro
Famiglia	Reti di solidarietà	indiretta	DGR n. 946 dell'8/2/2010 Approvazione del bando per l'erogazione di contributi a sostegno dei progetti innovativi in attuazione dell'art. 4, com. 2, lett. G) l.r. 23/99 "Politiche regionali per la famiglia" e dell'art. 36, com. 1, lett. a) e b) l.r. n. 1/08 "Testo unico delle leggi regionali in materia di volontariato, cooperazione sociale, associazionismo e società di mutuo soccorso" – anno 2010 – in attuazione della DGR VIII/11140 del 3 febbraio 2010	Cofinanziare progetti innovativi a sostegno delle banche del tempo, dell'associazionismo familiare, di forme di mutuo-aiuto nel lavoro domestico e di cura	Soggetti del <i>non profit</i> , enti privati ed ecclesiastici
Lavoro	Azioni di sistema	indiretta	LR n. 22/06 Il mercato del lavoro in Lombardia – art. 22	Promuovere azioni di sistema finalizzate alla conciliazione	Imprese, madri/padri nei contesti lavorativi, famiglie, comuni

Settore	Area	Azioni di conciliazione	Atti normativi	Obiettivi	Destinatari
Lavoro	Formazione/flessibilità	indiretta	LR n. 20/08 Testo unico delle leggi regionali in materia di organizzazione e personale – artt. 31, 63, 78	Progettare azioni di formazione rivolte ai dirigenti secondo modalità (logistiche e temporali) che favoriscono la partecipazione di tutti; introdurre misure di flessibilità lavorativa in caso di svantaggio personale, sociale, familiare	Dipendenti Regione Lombardia
	Formazione		D.d.u.o. n. 11269 del 2/11/09 Approvazione dell'avviso relativo alla manifestazione di interesse per la creazione dell'elenco dei soggetti erogatori dei servizi di conciliazione ai destinatari della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali in deroga di cui al decreto n. 6712 dell'1 luglio 2009	Sperimentare i voucher per i servizi di conciliazione, favorendo la partecipazione di donne e uomini a percorsi di formazione e riqualificazione professionale	Destinatari della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali in presenza di determinati requisiti familiari

Proponiamo ora la descrizione dei vari strumenti seguendo la logica con cui è stata costruita la scheda della mappatura. Esamineremo quindi gli atti a partire dalle singole strutture di riferimento (Direzioni Generali), mentre nel successivo capitolo forniremo un'analisi sull'insieme delle misure che definiscono il modello di conciliazione regionale.

Settore Presidenza

La Presidenza, che ha competenza diretta in materia di Pari Opportunità, ha da sempre prestato particolare attenzione ai temi della conciliazione.

Gli atti normativi inseriti nella scheda delineano un percorso di conciliazione che si riconduce principalmente ai seguenti ambiti:

- istituzionalizzazione degli organismi regionali di parità;
- azioni di *empowerment*;
- politiche dei tempi urbani.

L'istituzione della Commissione regionale pari opportunità (L.R. n. 16 del 1992) e del Centro Risorse regionale per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale (L.R. n. 3 del 2001) stimola sul territorio una crescente attenzione alle tematiche di genere e di parità tra uomo e donna. Nello specifico, entrambi gli organismi hanno inoltre svolto un ruolo attivo nella promozione della conciliazione.

La campagna informativa "Lavoro e famiglia. È ora di trovare l'equilibrio giusto" è un esempio di azione che nasce dalla collaborazione tra più soggetti, tra i quali indichiamo la Consigliera di Parità e la Commissione regionale. Come sottolineato dalla Consigliera durante l'intervista, la consapevolezza di una scarsa conoscenza, tra le persone che lavorano, delle opportunità fornite dalla legislazione in materia di conciliazione ha messo in luce l'importanza di realizzare un intervento che andasse in questa direzione. La Campagna "ha avuto un ritorno molto buono" - sono le parole della Consigliera - grazie alla diffusione capillare delle informazioni avvenuta attraverso l'utilizzo di diversi canali (contatti diretti con il mondo del lavoro, televisioni locali, stampa nazionale ...).

Con la costituzione e l'avvio del Centro Risorse Donne, la Regione mette a punto un'importante azione di *empowerment* finalizzata ad accrescere le conoscenze e le capacità progettuali degli amministratori di enti pubblici impegnati nella realizzazione di politiche di pari opportunità (L.R. n. 3 /2001 art. 4, comma 13). Oltre a svolgere un ruolo informativo - attraverso il costante aggiornamento del sito⁴³ e l'organizzazione di seminari su specifici argomenti, anche legati alle scadenze di bandi di finanziamento - il Centro Risorse Donne si occupa soprattutto di formare e accompagnare alla progettazione di azioni positive gli attori che in questo settore si muovono sul territorio. I destinatari sono quindi in primo luogo i Comuni e le Province, ma anche la rete dei Centri Risorse Locali di Parità⁴⁴,

⁴³ Sul sito www.politichefemminili.regione.lombardia.it si possono trovare sia informazioni sulla legislazione di settore, iniziative, documenti, progetti, sia le banche dati degli organismi di parità, delle elette, dei servizi alle donne e delle associazioni femminili.

⁴⁴ Il Centro Risorse locale di Parità può essere un servizio, un organismo o una figura

indicati nella legge regionale n. 3 del 2001, nonché le associazioni femminili che condividono le finalità di pari opportunità promosse dal Centro. L'obiettivo generale è quello di migliorare la condizione delle donne a partire dalla specificità dei singoli contesti territoriali. A tal fine, uno degli strumenti adottati dalla Regione è il bando "Piccoli progetti per grandi idee", che nelle sue linee-guida sostiene anche azioni di conciliazione famiglia-lavoro. Nell'edizione 2010 (DGR VIII/11227) le aree di intervento per le quali è previsto un contributo riguardano: le campagne informative, i percorsi formativi, l'attivazione di reti locali di parità, nonché lo sviluppo di servizi rivolti alle donne. Il bando, attraverso il finanziamento dei progetti, realizza quindi principi e obiettivi promossi dal Centro Risorse Donne. I soggetti beneficiari sono le associazioni iscritte all'Albo regionale delle associazioni, movimenti e organizzazioni femminili (istituito con la L.R. n. 16 del 1992) che per disposizioni dello statuto o dell'atto costitutivo non perseguono fini di lucro.

Lo sviluppo locale delle pari opportunità comprende inoltre l'ambito delle politiche dei tempi urbani. Attraverso la legge n. 28 del 2004 la Regione promuove infatti l'adozione da parte dei Comuni del Piano territoriale degli orari, considerato strumento strategico per la programmazione e il coordinamento dei tempi dei servizi pubblici e privati. È facile cogliere il legame diretto con la conciliazione. La possibilità di accedere a servizi di utilità pubblica, che siano uffici comunali o negozi, in orari concilianti con i tempi lavorativi influenza le strategie di coloro che devono tenere insieme responsabilità familiari e professionali.

La progettazione dei tempi urbani ha quindi inevitabili ripercussioni sui tempi individuali e sociali, e conseguentemente sulla qualità di vita dei cittadini.

Descriveremo ora come viene interpretato dalla legge il rapporto tra tempo e territorio. Iniziamo riportando di seguito le aree di riferimento per la definizione dei Piani territoriali degli orari (L.R. n. 28, art. 4):

1. mobilità sostenibile;
2. accessibilità e fruibilità temporale dei servizi pubblici e privati;
3. riqualificazione degli spazi pubblici;
4. coordinamento tra orari dei servizi e orari di lavoro;
5. uso del tempo per fini di reciproca solidarietà e interesse (banche del tempo).

Premesso che tutti i punti sopra riportati costituiscono un sistema di pianificazione temporale che nel suo insieme favorisce la conciliazione, sono soprattutto i punti 2, 4 e 5 che la riguardano direttamente. Uno dei principali aspetti, messo in luce dalla legge, è rappresentato dallo sviluppo di servizi flessibili capaci di adattarsi alle esigenze degli utenti e alle diverse culture di uso del tempo. Anche la flessibilità degli orari di lavoro è oggetto di attenzione della normativa regionale, che ne promuove l'adozione da parte delle imprese attraverso il finanziamento di specifiche azioni positive (ex art. 9 L. 53/00).

istituzionale che opera per l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale. Possono quindi esistere differenti tipologie di Centri: commissioni o consulte per le pari opportunità, assemblee delle elette, assessore o consigliere con delega alle pari opportunità, centri donna, sportelli informativi, uffici comunali e provinciali che si occupano di pari opportunità.

Diversi sono i soggetti interessati all'attuazione delle politiche dei tempi: le famiglie, i lavoratori e le lavoratrici, le imprese, il mondo dei servizi pubblici e privati, il sistema scolastico ... Da questo punto di vista il Piano degli orari deve essere in grado di sviluppare sul territorio "sinergie e accordi con il sistema economico e sociale" (Decreto n. 3953 del 2010, p. 2). È questa una delle finalità indicata nell'edizione 2010 del bando. Tra le priorità regionali individuate per la concessione di contributi si sottolinea in particolare la rilevanza attribuita alla conciliazione.

In materia di congedi parentali, il settore Presidenza emana nel 2008 (DCR VIII/705) una mozione che ne prevede la modifica e l'estensione. Attraverso la mozione la Regione chiede al Governo sia di promuovere azioni di sensibilizzazione nei confronti dei padri, affinché aumenti il numero dei fruitori, sia di riconoscere maggiori tutele garantendo un'indennità superiore rispetto a quella attualmente riconosciuta dalla legge. In tal senso, si può dire che l'atto anticipa di qualche anno la Direttiva europea del 2010 che attua il nuovo accordo quadro in materia di congedo parentale (vedi cap. 1).

Con il premio "Rosa camuna", istituito nel 1996 (DGR VI/18690), la Presidenza valorizza l'impegno delle donne finalizzato a migliorare la condizione femminile nella società attuale. Ogni anno vengono quindi premiate cinque donne che si sono distinte per il loro operato nelle pari opportunità.

Settore Famiglia

La famiglia, così come il lavoro e il territorio, rappresenta una dimensione centrale nella progettazione di politiche per l'armonizzazione dei tempi di vita di uomini e donne. Le prime forme di intervento che rispondono a queste finalità risalgono infatti al 1999 (vedi scheda mappatura), quando la questione della conciliazione inizia ad acquisire anche in Italia una certa visibilità e rilevanza pubblica.

Attualmente la conciliazione rappresenta una delle strategie attraverso le quali "promuovere e sostenere la centralità della famiglia e le responsabilità familiari nella produzione di benessere" (Bilancio Sociale DG Famiglia 2008, p. 322). La maggior parte delle azioni finora realizzate per raggiungere questo obiettivo si possono ricondurre ai seguenti ambiti:

- trasferimenti monetari;
- servizi di cura;
- reti di solidarietà.

Iniziamo con la legge sulle politiche regionali per la famiglia (L.R. n. 23 del 1999) che riflette nelle sue linee guida gli ambiti di intervento sopra indicati. In particolare, l'art. 4 prevede sia la creazione di nuovi servizi socio-educativi, nonché il potenziamento di quelli esistenti, sia l'erogazione di contributi economici alle famiglie per l'accesso a determinate prestazioni assistenziali. Per quanto concerne il primo aspetto (com. 2), la legge promuove inoltre forme di welfare mix quali i nidi famiglia, autogestiti da famiglie utenti, e i nidi aziendali per i figli dei dipendenti.

Le priorità individuate per i minori riguardano l'attivazione di spazi di aggregazione giovanili, con funzioni anche educative, e la predisposizione di

elenchi pubblici (albi) di persone qualificate disposte a svolgere attività di cura domiciliare. La flessibilità viene sottolineata come modalità organizzativa a cui si devono attenere tutte le strutture che gestiscono i servizi all'infanzia per rispondere efficacemente ai bisogni delle famiglie, soprattutto se numerose e monoparentali.

I trasferimenti monetari di cui sono beneficiarie le famiglie (art. 4, com. 13, 14 e 15) consistono in buoni di servizio e in contributi per i portatori di handicap. I primi sono finalizzati all'acquisto di prestazioni domiciliari di rilievo sanitario erogate da soggetti pubblici e privati, accreditati o convenzionati. Il criterio indicato per la loro somministrazione è il quoziente familiare determinato dal reddito complessivo del nucleo, dal numero dei componenti della famiglia e dalla presenza al suo interno di soggetti non autosufficienti. I contributi per portatori di handicap riguardano invece l'acquisto di strumenti tecnologicamente avanzati per l'integrazione sociale e professionale di questi soggetti.

Un ultimo aspetto della legge che richiama indirettamente la conciliazione dei tempi riguarda la promozione dell'associazionismo familiare (art. 5), in attuazione del principio di sussidiarietà. Nello specifico viene sostenuta la creazione di reti primarie di solidarietà e di cooperazione tra le famiglie per favorire il mutuo aiuto nel lavoro domestico e di cura, anche mediante l'organizzazione di "banche del tempo"⁴⁵.

Si può dire che la legge 23/99 abbia introdotto nel settore elementi innovativi, soprattutto in riferimento: alla promozione di un ruolo attivo che può essere svolto dall'associazionismo familiare nell'ambito della cura; alla sostenibilità delle sperimentazioni che diventano unità di offerta nel sistema dei servizi; alla diffusione sul territorio di progetti e buone pratiche. Questo è infatti ciò che riscontriamo nelle parole dell'intervistata:

"l'importanza di questa legge è stata quella di attivare sinergie nella società a livello di associazioni [...]. L'altra cosa decisamente importante è stata quella di sperimentare cose che o sono diventate addirittura unità d'offerta nella nostra Regione, ad esempio i nidi famiglia [...] o hanno avuto uno sviluppo territoriale, penso ad esempio ai progetti delle associazioni di mutuo-aiuto che si sono moltiplicate sul territorio. Noi abbiamo avuto dei progetti sostenuti a Brescia che oggi con lo stesso nucleo e con la stessa filosofia stanno su Cremona, su Mantova e quindi hanno aperto tra virgolette delle filiali delle stesse associazioni. [...] l'altra cosa è che questa esperienza ha consentito di sviluppare davvero nella rete percorsi di partenariato, di collaborazione che si stanno consolidando con magari diverse velocità [...] c'è un percorso in atto che sicuramente è stato favorito" (funzionaria D.G. Famiglia).

I trasferimenti monetari - tra l'altro la maggioranza delle misure adottate dal settore Famiglia - erogati in attuazione della legge regionale 23 riguardano due specifici atti normativi. Il primo (DGR VIII/3519 del 2006), previsto nell'ambito del prestito sull'onore, è volto a sostenere le famiglie numerose, in situazione di temporanea difficoltà economica, per favorire l'accesso alle attività di educazione e cura dei figli. Il secondo (Decreto N. 8594 del 2008 - Atto n. 394) definisce le modalità di

⁴⁵ Secondo quanto riportato nella legge 23/99 (art. 5, com. 6): "per banche del tempo [...] si intendono forme di organizzazione mediante le quali persone disponibili ad offrire gratuitamente parte del proprio tempo per attività di cura, custodia ed assistenza, vengono poste in relazione con soggetti e con famiglie in condizioni di bisogno. Il collegamento e l'intermediazione tra i soggetti interessati alla banca del tempo sono svolti da associazioni senza scopo di lucro."

erogazione dei contributi alle famiglie di persone con disabilità, o direttamente al disabile, per l'acquisto di strumenti tecnologicamente avanzati in grado di migliorare l'autonomia del soggetto nella gestione della quotidianità.

I titoli sociali (buoni e voucher)⁴⁶ si inseriscono nel quadro della riforma sociosanitaria e sociale avviata dalla Regione Lombardia a partire dal 2000. Come indicato nella circolare n. 6 del 2004, i titoli “si fondano su principi e orientamenti che esprimono una visione del sistema di welfare che colloca al centro della propria azione la persona e i suoi diritti di cittadinanza” (p. 2). Obiettivo di questi strumenti è contribuire alla costruzione di un welfare più leggero, più flessibile e quindi più vicino ai bisogni di cura dei soggetti fragili. In tal senso i titoli hanno aperto la strada alla sperimentazione di forme di assistenza domiciliare alternativa, anche da un punto di vista organizzativo e gestionale, rispetto alla tipologia dei servizi tradizionali. Nello specifico, il buono riconosce soprattutto l'impegno diretto dei familiari o degli appartenenti alle reti di solidarietà nella cura della persona in difficoltà. Il suo utilizzo è legato a un progetto personalizzato centrato sulla domiciliarità e definito dal servizio sociale insieme al richiedente o ai familiari. Mentre il voucher è uno strumento economico “a sostegno della libera scelta del cittadino” per acquistare prestazioni sociali erogate da operatori (*care giver*) professionali. Nella categoria dei destinatari rientrano tutti quei soggetti che abbisognano di particolari cure domiciliari. Ma non solo. Per fare un esempio, le circolari n. 9 e n. 31 del 2006 destinano i titoli al sostegno delle famiglie con figli minori dando priorità alle famiglie numerose (con numero di figli uguale o maggiore a tre di cui almeno uno minorenni). In questo caso, i servizi a cui si può accedere utilizzando i titoli sono:

- servizi gestiti da figure innovative (“madri di giorno”, educatrici domiciliari, babysitter);
- servizi per il dopo scuola e per la custodia dei minori nei periodi di vacanza scolastica;
- centri e attività per il tempo libero;
- servizi di accompagnamento nei percorsi da casa a scuola o verso agenzie educative, di socializzazione o sanitarie.

La regolamentazione di questi strumenti avviene a un duplice livello: centrale e periferico. Mentre la Regione fornisce le indicazioni generali per l'attivazione dei titoli sociali, spetta poi ai Comuni, a livello distrettuale, definirne le modalità di erogazione. I titoli sono quindi strumenti adattabili alla specificità dei contesti territoriali. Come sottolinea infatti la funzionaria del settore Famiglia, le richieste di cura espresse da coloro che vivono in un'area metropolitana sono differenti da quelle che caratterizzano le aree montane e così via.

La diffusione dei titoli sul territorio nazionale avviene attraverso i Piani di Zona, le cui linee di indirizzo per la programmazione 2009-2011 prevedono la messa a regime delle azioni identificate con la circolare n. 41 del 2007: contributi economici

⁴⁶ Il riferimento normativo nazionale è la legge 328/00 art. 17 “Titoli per l'acquisto di servizi sociali”.

per le spese derivanti dalla regolarizzazione dei contratti di lavoro e dal pagamento delle prestazioni dell'assistente familiare; interventi di tutoring domiciliare; formazione delle assistenti familiari; sostegno alla rete di incontro domanda/offerta. Nel documento di programmazione viene inoltre suggerito ai Comuni di sostenere la cura e l'assistenza di anziani e minori attraverso politiche di defiscalizzazione. La delibera VIII/9151 del 2009 riprende quanto finora messo in luce. Ci limitiamo a segnalare un nuovo aspetto che identifica l'utilizzo di buoni e voucher sociali per integrare il reddito di coloro che intendono prolungare il congedo parentale o ridurre l'orario lavorativo.

Altri contributi sono rivolti all'assistenza di persone affette da Sclerosi Laterale Amiotrofica e ammalati terminali. Per questi casi sono previsti il voucher socio-sanitario e il Credit (DGR VIII/7915 del 2008) con i quali si finanzia un insieme di prestazioni esclusivamente sanitarie. Sono strumenti che promuovono modelli di assistenza domiciliare integrata che rispondono alla complessità dei bisogni del soggetto fragile e del suo nucleo familiare.

Il Buono famiglia completa la tipologia dei trasferimenti monetari erogati dalla Regione. Il Buono assegnato nel 2010 (DGR VIII/11197 del 2010) prevede un contributo alle famiglie che si fanno carico del pagamento della retta di un familiare, anziano o disabile, ricoverato in una struttura residenziale della Lombardia.

Sul versante dei servizi si individuano tre tipologie di misure:

1. interventi strutturali per la prima infanzia;
2. interventi sui tempi;
3. attivazione di servizi rivolti ai figli dei dipendenti regionali.

Nel primo caso, con la Delibera VIII/10164 del 2009 vengono definite le modalità per l'assegnazione di contributi per la realizzazione di asili nido e micronidi. Tra i progetti finanziabili rientrano anche interventi di ristrutturazione finalizzati a incrementare il numero dei posti. L'atto si pone infatti l'obiettivo di aumentare la capacità ricettiva delle strutture presenti sul territorio regionale. Come indicato nel documento, si sottolinea che, al 31 dicembre 2008, l'indice di copertura delle strutture per l'infanzia (nidi, micronidi, centri prima infanzia, nidi famiglia) era pari al 18,44% dei bambini da 0 a 36 mesi residenti in Lombardia, mentre l'indice di copertura⁴⁷ era il 3,80%. Anche nel 2010 vengono stanziati dei fondi per l'acquisto di posti già autorizzati nelle unità d'offerta socio-educative per la prima infanzia del sistema privato (DGR VIII/11152).

La conciliazione famiglia-lavoro riguarda anche i tempi di erogazione dei servizi. Già nel 2005 (DGR VII/20588) la Regione aveva stabilito che tutti i nidi autorizzati dovevano garantire un'apertura minima annuale di 47 settimane. Questo parametro viene ribadito nelle circolari n. 5 e 25 del 2007 che prevedono inoltre la possibilità, per i nidi inseriti in un complesso polifunzionale, di adeguare i propri orari con quelli delle Scuole dell'Infanzia. Si sottolinea quindi l'importanza di

⁴⁷ L'indice di copertura è calcolato dividendo il numero dei bambini in lista d'attesa con il numero ottenuto sottraendo dalla popolazione di riferimento (bambini da 0 a 36 mesi) i posti esistenti.

armonizzare i tempi dei servizi che condividono uno spazio urbano.

Una particolare sottolineatura merita l'attività di intrattenimento e animazione, sperimentata durante la chiusura delle scuole e rivolta ai figli dei dipendenti delle Direzioni Generali Famiglia e Sanità di età compresa tra i 4 e i 12 anni. "Chil caring" - così è stato definito il servizio - risponde alle esigenze espresse dal personale interno della Regione. Tra gli elementi innovativi, riportati nella Delibera VIII/09729 del 2009, si sottolinea la modalità di gestione e realizzazione del servizio che ha richiesto l'intervento diretto da parte dei dipendenti regionali.

Un'articolata programmazione giornaliera ha consentito infatti di pianificare le ore che i lavoratori hanno dedicato alle attività da svolgere all'interno della struttura. Il servizio si basa quindi su una logica di self help messa in atto dai dipendenti pubblici.

Riprendendo la classificazione riportata nelle pagine precedenti, descriveremo ora il terzo ambito che raccoglie gli atti normativi del Settore Famiglia riguardanti le reti di solidarietà. Nella mappatura abbiamo inserito due leggi regionali e l'ultima delibera che definisce i criteri per il cofinanziamento di progetti su questo tema. Il testo unico delle leggi regionali in materia di volontariato, cooperazione sociale, associazionismo e società di mutuo soccorso (L.R. 1/08) riunisce le disposizioni normative in materia di terzo settore. In particolare l'art. 36, rifacendosi ai principi della legge regionale n. 23 del 1999, promuove l'associazionismo familiare finalizzato sia a favorire il mutuo aiuto nel lavoro domestico e di cura sia a sensibilizzare e formare le famiglie rispetto ai loro compiti sociali ed educativi. Le associazioni, iscritte al registro regionale, possono quindi svolgere un ruolo attivo nella gestione dei servizi alla persona a sostegno del benessere familiare.

Con la legge regionale n. 3 del 2008 la Regione disciplina la rete delle unità di offerta sociali e socio-sanitarie, costituita dall'insieme dei servizi, delle prestazioni, dei trasferimenti monetari, delle strutture (domiciliari, diurne, semiresidenziali e residenziali). L'obiettivo è favorire l'inclusione sociale delle persone, delle famiglie, della comunità, nonché contrastare situazioni di disagio economico, psico-fisico o sociale. Tra le varie funzioni attribuite alle unità di offerta l'art. 4 com. 1 c) cita: "promuovere azioni rivolte al sostegno delle responsabilità genitoriali, alla conciliazione tra maternità e lavoro ed azioni a favore delle donne in difficoltà". Diversi sono i soggetti che possono concorrere alla programmazione, progettazione e realizzazione della rete; oltre a quelli che tradizionalmente operano in questo settore sono indicate anche le famiglie e i gruppi informali di reciproco aiuto e solidarietà.

I bandi del 2010 sui progetti innovativi a favore della famiglia (DGR VIII/946 del 2010) finanziano le seguenti aree: tutela della maternità, infanzia, formazione del ruolo genitoriale, disagio adolescenziale e abbandono scolastico. Per quanto concerne le attività di cura e di assistenza all'infanzia, i progetti prevedono la promozione di reti sociali finalizzate all'auto-mutuo aiuto e la costituzione di banche del tempo.

Infine, il premio "FamigliaLavoro"⁴⁸ (DGR VIII/9570 del 2009) sensibilizza il

⁴⁸ Per maggiori dettagli: www.premiofamigliavoro.it

mondo imprenditoriale, pubblico e privato, alle questioni legate ai tempi di vita. Il progetto, la cui prima edizione risale al 2008, è realizzato dalla Regione Lombardia in collaborazione con ALTIS (Università Cattolica del Sacro Cuore). È una forma di riconoscimento da parte della Regione nei confronti delle imprese lombarde che hanno adottato buone pratiche di conciliazione. Le imprese premiate possono partecipare a percorsi formativi - centrati sulla conciliazione - organizzati da ALTIS e rivolti a dirigenti e responsabili delle risorse umane. Il progetto si propone la finalità di promuovere all'interno dei contesti lavorativi una cultura che, facendo leva sulla responsabilità sociale delle imprese, valorizzi la dimensione del tempo nell'organizzazione del lavoro.

A seguito di questa esperienza la Regione ha valutato l'importanza di attivare azioni formative, sempre sulla conciliazione, rivolte alle piccole e medie imprese. A tale proposito, riportiamo le parole dell'intervistata:

“Il passo successivo è nato anche un po' su questa riflessione del premio “Famiglia Lavoro” [...] Allora, per esempio, una cosa che abbiamo fatto anche con la Camera di Commercio sono stati dei momenti formativi e la stesura di un vademecum sugli strumenti di conciliazione da dare anche alle piccole imprese, con le quali si pensa appunto di fare un lavoro che possa portare magari a stimolare dei partenariati di tipo territoriale [...] Insomma una sorta di stimolo a fare rete rispetto ai temi della conciliazione” (funzionaria della D.G. Famiglia).

Il coinvolgimento delle piccole e medie imprese è un nodo centrale nella questione della conciliazione. Sono infatti le aziende di dimensioni ridotte a presentare le maggiori difficoltà ad introdurre elementi di flessibilità temporale nella propria struttura organizzativa.

Settore Lavoro

La conciliazione si pratica nei contesti di lavoro. Da questo punto di vista le imprese possono esercitare un ruolo fondamentale nel rispondere direttamente ai bisogni di cura espressi dai dipendenti impegnati nell'assistenza a minori, anziani o altri soggetti fragili. Il concetto di responsabilità sociale, spesso evocato dalle politiche pubbliche, sottolinea proprio questo aspetto. Negli ultimi anni si sono infatti diffusi, un po' in tutta Europa, sistemi di welfare aziendale. L'esempio più significativo è rappresentato dalla realizzazione, soprattutto all'interno delle grandi imprese, dei nidi aziendali. Ma non solo, anche la recente sperimentazione dei ticket di conciliazione promossa dal Comune di Monza (vedi paragrafo successivo) - alla quale hanno aderito diversi soggetti del mondo imprenditoriale - rientra in questa tipologia di welfare. Le imprese possono quindi agire in più direzioni intervenendo sui tempi, sui servizi, sulla formazione.

La Regione Lombardia, attraverso la legge n. 22 del 2006, sostiene azioni di sistema finalizzate all'inserimento e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro, nonché alla conciliazione dei tempi (art. 22). In particolare, si sottolinea: lo sviluppo di servizi e strumenti di cura alla persona e alla famiglia; la ridefinizione degli orari di lavoro per favorirne l'armonizzazione con i tempi individuali, sociali ed urbani; la progettazione di azioni positive per promuovere l'utilizzo dei congedi parentali e le pari opportunità.

Dalla mappatura degli atti emerge soprattutto l'impegno della Regione nel

realizzare politiche attive del lavoro per sostenere coloro che sono maggiormente colpiti dalla crisi e che hanno carichi familiari. La sperimentazione dei voucher per i servizi di conciliazione (vedi D.d.u.o. n. 11269 del 2009), erogati ai destinatari della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, combinando lo strumento dote con la rete dei servizi alla persona risponde ad una logica di equità e di integrazione dei servizi. I voucher consentono infatti di adeguare il sostegno economico ai bisogni effettivi del lavoratore sospeso, od espulso, e alla sua condizione familiare.

Al suo interno la Regione prevede, attraverso la legge n. 20 del 2008, misure di conciliazione per i propri dipendenti. Una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro è infatti consentita in caso di svantaggio personale, sociale, familiare. Inoltre, i corsi di formazione rivolti alla dirigenza sono progettati secondo modalità (logistiche e temporali) che favoriscono la partecipazione di tutti.

6.3. Un progetto di sviluppo locale: il ticket per conciliare del Comune di Monza

“Un ticket per conciliare”⁴⁹ è un esempio di azione di sviluppo locale realizzata attraverso il coinvolgimento di diversi soggetti presenti sul territorio. Il potenziamento della rete istituzionale per le pari opportunità, già attiva nell'area monzese⁵⁰, rappresenta infatti uno degli obiettivi prioritari del progetto.

L'allargamento della rete dovrà favorire la condivisione, all'interno di un partenariato pubblico-privato, di nuove politiche di conciliazione.

In particolare, il progetto consiste in uno studio di fattibilità finalizzato a sperimentare strumenti innovativi di sostegno alla domanda dei servizi di cura (ticket sociali). Strumenti che, come spiega la referente dell'iniziativa, sono già in uso in altri Paesi europei, quali la Francia, il Belgio e l'Inghilterra.

“Il progetto è nato su uno studio che è stato fatto a Bolzano di trasferimento di una best practice francese, quella dei CESU che sono voucher sociali. In Francia questa sperimentazione, che è stata legiferata e quindi è già un servizio reale, ha avuto parecchio successo ma in termini di ricaduta anche proprio economica. Il ticket permette sostanzialmente di far emergere il lavoro nero, di qualificare e strutturare i servizi di conciliazione e la novità è usare questo strumento anche come incentivo per i dipendenti, e su questo il coinvolgimento delle piccole e medie imprese è fondamentale. Oltretutto, l'altro aspetto fondamentale, che ha avuto parecchio successo, è il discorso di poterlo defiscalizzare, quindi non dedurre ma defiscalizzare. Il soggetto acquista questo ticket, che poi può detrarre completamente dalle tasse nella dichiarazione dei redditi ed ha il vantaggio non solo economico ma c'è anche il discorso di ... in qualche modo, essendo i servizi erogabili entrati in un sistema di accreditamento, sono in qualche modo più sicuri in termini di qualità dell'offerta. [...] L'idea era quella di poter verificare la trasferibilità di

⁴⁹ Il Comune di Monza, aderente alla Rete regionale dei Centri Risorse Locali di Parità, ha ottenuto nel 2009 un contributo da parte della Regione Lombardia nell'ambito dell'iniziativa “Piccoli progetti per grandi idee” (settore Presidenza).

⁵⁰ Alla data di presentazione del progetto la rete era composta dal Comune di Monza, dalla CCIAA di Monza, da Confindustria Monza e Brianza, da Formaper e dalla Provincia di Monza e Brianza.

questo modello anche sul nostro territorio. Si tratta di una sfida ampia perché si tratta di tasse e chiaramente c'è un sistema centrale che le controlla però è anche vero che si è spinto sul federalismo fiscale e potrebbe anche essere un elemento in più che si aggiunge alla valutazione” (referente del progetto per il Comune di Monza).

La sperimentazione proposta dal Comune di Monza fa quindi riferimento all'esperienza realizzata soprattutto in Francia, dove il voucher di conciliazione (Cheque Emploi Service Universel - CESU)⁵¹ è stato istituito dal Piano di Sviluppo dei Servizi alla Persona (2005). Il suo campo di applicazione prevede l'assistenza alle persone non autosufficienti, la custodia dei bambini, il sostegno scolastico, i lavori domestici ed altri servizi generici quali, per esempio, l'assistenza informatica ed amministrativa, il giardinaggio ... Il CESU può essere erogato come vero e proprio assegno oppure come titolo pre-finanziato, simile ai ticket restaurant. Un sistema di incentivi fiscali, di cui possono beneficiare sia gli utilizzatori sia le imprese, favorisce la regolarizzazione di alcuni rapporti di lavoro spesso liquidati in nero.

Descriveremo ora brevemente il progetto di Monza che si compone di diverse azioni. Una di queste riguarda, appunto, la realizzazione di uno studio sulle tre principali best practices europee (CESU francesi, Titres de services belgi e Childcare tickets inglesi) riguardanti la distribuzione di voucher sociali “defiscalizzati”. Lo studio dovrà mettere in luce, attraverso la costruzione di un modello di simulazione, l'impatto dei ticket di conciliazione sulla realtà economico-sociale della Provincia di Monza e Brianza. Verranno quindi analizzati gli effetti in termini di:

- potenziamento della domanda-offerta di servizi alla persona;
- emersione del lavoro nero;
- aumento dell'occupazione, soprattutto femminile, nel settore dei servizi alla persona;
- maggiore sostenibilità della spesa per l'Ente pubblico finanziatore.

Lo studio fornirà inoltre informazioni utili a definire il piano operativo della sperimentazione. Sarà quindi importante individuare i servizi sociali erogabili con i ticket, stabilire i criteri di accreditamento per chi erogherà i servizi, identificare i canali di finanziamento e le tipologie di utenza.

In attesa della legge sul federalismo fiscale, il progetto prevede che i costi per la “defiscalizzazione dei voucher sociali” e per la somministrazione di incentivi alle piccole e medie imprese possano essere coperti da contributi alternativi, in parte derivanti dalla L. 53/00. A tal fine per facilitare l'accesso ai finanziamenti previsti da questa normativa, verranno organizzati percorsi formativi *ad hoc* rivolti sia agli operatori di sportello sia alle imprese. Altre azioni di informazione e sensibilizzazione del territorio alle pari opportunità e alla conciliazione saranno sviluppate all'interno del progetto.

⁵¹ Per ulteriori approfondimenti si rinvia al sito www.urssaf.fr

Capitolo 7

Il modello di conciliazione regionale

Il modello di conciliazione della Regione Lombardia, che presenteremo in questo capitolo, consente di analizzare le politiche in riferimento agli obiettivi perseguiti, agli strumenti adottati, alle risorse impiegate, agli attori coinvolti.

Come abbiamo già sottolineato nelle parti precedenti, la conciliazione è ormai considerata una questione di rilevanza pubblica che si lega inevitabilmente ad altri problemi di *policy* quali, per esempio, l'occupazione, i tempi urbani, i servizi, la qualità della vita in generale. Tematizzare la conciliazione e progettare interventi che la sostengano significa quindi tenere insieme molteplici dimensioni, nonché implementare politiche locali che siano il più possibile integrate. Questo è anche l'orientamento dell'Unione Europea che individua nell'integrazione tra politiche, materie e attori la caratteristica delle cosiddette politiche "nuove" o di "nuova generazione" (Bifulco, de Leonardis 2006).

Non potendo qui valutare il livello di integrazione delle politiche regionali di conciliazione, ci limiteremo ad indicare i processi in atto che vanno in questa direzione. Aspetti che, insieme ad altri, verranno affrontati nella descrizione del modello.

7.1. L'architettura

Le opportunità di conciliazione offerte dalle politiche definiscono/ridefiniscono il rapporto che ciascun soggetto ha con il proprio territorio, con il sistema dei servizi, con il mondo del lavoro. Sono questi gli ambiti indagati che delimitano lo spazio di analisi e strutturano il modello.

Mentre nel capitolo precedente abbiamo esaminato gli atti normativi in riferimento alle Direzioni Generali di competenza, ora proponiamo un percorso che consente di focalizzare l'attenzione sul legame tra obiettivi di *policy* e di conciliazione, nonché sugli strumenti ad essi collegati. Nella seguente tabella sono sintetizzati i principali elementi che caratterizzano il modello regionale.

Tabella 7.1 - Il modello di conciliazione della Regione Lombardia

Ambiti di intervento	Obiettivi di policy	Obiettivi di conciliazione	Strumenti
Territorio	Intervenire sulla mobilità sostenibile	Ridurre i tempi degli spostamenti casa-lavoro	Bando per la concessione di contributi per l'attuazione dei PTO (piani territoriali degli orari)
	Migliorare l'accessibilità e la fruibilità dei servizi	Favorire l'armonizzare tra orari dei servizi e orari lavorativi	
	Coordinare le risorse temporali messe a disposizione dalle persone che condividono uno spazio urbano	Promuovere la costituzione di banche del tempo	
	Valorizzare i progetti di sviluppo locale	Progettare la conciliazione in relazione alle priorità individuate nei diversi contesti territoriali	Bando "Piccoli progetti per grandi idee"
Servizi	Potenziare l'accesso ai servizi alla persona e alla famiglia	Trasferire quote di tempo dalla cura ad altre attività (lavoro, tempo libero, tempo per sé ...)	Buono famiglia, bando maternità, titoli sociali, ticket di conciliazione
	Sviluppare forme di mutuo-aiuto nel lavoro domestico e di cura		Bando famiglia
Servizi	Promuovere le cure domiciliari per i non autosufficienti	Sostenere le famiglie nei compiti legati alla cura	Titoli sociali, voucher socio-sanitario, credit
Lavoro	Realizzare politiche attive del lavoro	Favorire la formazione delle persone in mobilità attraverso l'offerta gratuita di servizi di cura	Voucher per i servizi di conciliazione (Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali)
	Valorizzare la responsabilità sociale delle imprese	Diffondere la cultura della conciliazione attraverso azioni di sensibilizzazione, nonché offrire percorsi formativi mirati rivolti alla dirigenza	Premio Famiglia Lavoro
		Promuovere la flessibilità temporale nell'organizzazione del lavoro	Finanziamenti azioni positive (ex art. 9 L. 53/00)
	Migliorare il sistema di protezione sociale	Integrare il reddito di coloro che intendono prolungare il congedo parentale o ridurre l'orario di lavoro	Titoli sociali

Iniziamo dal territorio. Le politiche dei tempi urbani si occupano direttamente di conciliazione, a differenza delle altre politiche che intervengono soprattutto in modo indiretto. Gli obiettivi di *policy* sono principalmente orientati a rendere il territorio più vivibile rispetto alla mobilità e alla fruizione dei servizi. Il coordinamento delle attività urbane deve quindi rispondere ad una visione di armonizzazione dei tempi individuali, sociali, pubblici. In questa cornice, gli obiettivi di conciliazione si concretizzano, da un lato, nella riduzione dei tempi necessari per raggiungere, per esempio, dalla propria abitazione il posto di lavoro, le strutture per l'infanzia, gli uffici pubblici; dall'altro lato, la conciliazione si realizza anche attraverso la flessibilizzazione degli orari dei servizi. In questo caso è particolarmente importante pensare in termini di "doppia conciliazione". A tal fine citiamo il progetto "Tempo ai tempi delle famiglie" promosso dal Comune di Brescia nel 2005 e finanziato con i fondi della legge regionale 28/2004. L'aspetto innovativo di questo progetto consiste infatti nel prestare attenzione sia ai bisogni di conciliazione dei dipendenti comunali, considerati i destinatari diretti dell'intervento, sia ai bisogni degli utenti. All'attivazione della "banca delle ore" per i dipendenti ha quindi fatto seguito l'istituzione della "giornata del cittadino" (un giorno alla settimana), in cui gli sportelli comunali sono aperti alle famiglie con orario continuato dal mattino fino alle 18:00. Il progetto è frutto di un confronto tra diversi attori (enti locali, parti sociali, associazione dei consumatori) che ha reso possibile una riorganizzazione degli orari condivisa.

Tempo e vita quotidiana sono quindi le parole chiave che contraddistinguono queste politiche, la cui programmazione deve tenere conto dei processi socio-economici in atto nei diversi territori. Ciò significa stare al passo con i cambiamenti e sviluppare politiche centrate sulle persone, donne e uomini, e sulle loro difficoltà quotidiane. Gli interventi finalizzati a migliorare l'accessibilità e la fruibilità dei servizi devono quindi prevedere un'analisi di genere sugli usi del tempo e dello spazio. Attualmente questo sembra un aspetto difficile da realizzare, se non all'interno di singole realtà progettuali. Ma negli ultimi anni alcune cose sono cambiate. Per esempio, gli studi di genere sui tragitti casa-lavoro (Zajczyk 2000) hanno messo in luce una sostanziale differenza tra donne e uomini nel modo di muoversi sul territorio. Le differenze nei percorsi (diretti nel caso degli uomini e a "zig-zag" nel caso delle donne) riflettono diversi regimi temporali e ruoli sociali ancora caratterizzati dall'appartenenza di genere. Donne e uomini, ma anche giovani e anziani sono portatori di bisogni eterogenei perché differente è il loro modo di vivere lo spazio e il tempo. Una città *amica di chi la abita* non può non tenerne conto. L'attenzione alla specificità dei bisogni delle persone e del territorio la ritroviamo nei progetti di sviluppo locale.

Nel corso del report abbiamo già avuto occasione di sottolineare l'importanza dei servizi di cura per la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro. Le misure rilevate attraverso la mappatura degli atti regionali - riguardanti questa specifica area - fanno riferimento alle politiche familiari. Sono quasi tutte misure che indirettamente favoriscono la conciliazione attraverso il potenziamento della rete dei servizi a livello regionale. Aumentare l'offerta, sia dei servizi tradizionali sia di quelli sperimentali, rappresenta quindi il principale obiettivo di queste politiche che sostengono lo sviluppo del cosiddetto *welfare mix*. Oltre al pubblico e alle strutture

private accreditate dal sistema regionale, si sta diffondendo sul territorio - anche se in misura limitata - l'offerta di servizi da parte delle imprese, in modo particolare quelle di grandi dimensioni. Questo può essere un aspetto da promuovere nel prossimo futuro, mantenendo però ferma la consapevolezza della centralità dell'azione pubblica nel settore dei servizi alla persona.

“Dovremo chiedere alle imprese di assumersi di più la responsabilità verso la conciliazione. In Europa ma anche in Italia si parla di welfare aziendale e di contrattazione di secondo livello, di risorse che possono essere trasferite al sistema delle imprese per aumentare il sistema di welfare. E parliamo non solo dei nidi aziendali ma anche dei voucher di conciliazione e di risorse integrative del reddito in relazione a questo tipo di bisogni. [...] Il problema è come abbassare i costi dei servizi o come garantire maggiore reddito alle famiglie”(funzionaria D.G. Presidenza).

Il ticket di conciliazione erogabile dalle imprese e finalizzato all'acquisto di servizi/prestazioni di cura è una formula che verrà sperimentata nei prossimi mesi nell'area monzese (vedi cap. 6). Ma al di là di questa misura, in linea di massima la Regione sembra orientata a sostenere il reddito delle famiglie con carichi di cura, soprattutto nel caso in cui sono presenti figli minorenni o persone non autosufficienti. I titoli sociali, i voucher socio-sanitari, il buono famiglia, il credit sono esempi di strumenti che avvalorano questo orientamento.

Un maggiore utilizzo dei servizi consentirebbe alle donne di “liberare” quote di tempo ora dedicato alla cura. Ciò darebbe ad esse la possibilità di entrare nel mondo del lavoro; di lavorare per più ore alla settimana, per le donne già occupate; di sperimentare forme di attivismo politico; o più semplicemente di dedicare maggior tempo a se stesse. Detto in altri termini, questo è l'obiettivo di conciliazione strettamente legato allo sviluppo di un *welfare* territoriale che offrendo servizi di cura ne favorisce la defamilizzazione.

La conciliazione non dovrebbe riguardare solo le donne occupate, ma anche le donne in mobilità, che hanno perso il lavoro, che lo stanno cercando o che desiderano intraprendere un percorso di formazione. Alcuni obiettivi inerenti alle politiche attive del lavoro sono stati realizzati con l'introduzione dei voucher per i servizi di conciliazione, erogati ai destinatari della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali.

Un altro importante obiettivo di *policy* è la valorizzazione della responsabilità sociale delle imprese, che letta nell'ottica della conciliazione può voler dire offrire risposte adeguate ai bisogni di cura che emergono dai contesti lavorativi. La formazione per i dirigenti su questioni di conciliazione - è il caso del Premio “Famiglia Lavoro” - ha, in tal senso, un ruolo rilevante sia nel favorire un'organizzazione del lavoro *family friendly* sia nel contrastare comportamenti discriminanti nei confronti delle donne in maternità. Infatti, come sostiene Ferrera: “ [...] leggi e processi da soli non bastano, occorre sviluppare una robusta cultura della parità, capace di sanzionare regole e comportamenti, ma soprattutto di sradicare mentalità e stereotipi di genere. A cominciare da quello (ancora diffusissimo nel nostro Paese) secondo cui la maternità è sempre un ‘costo’ per il sistema economico e riguarda solo le madri, non i padri e più in generale tutta la società” (Ferrera 2010, p. 15).

Utilizzare i titoli sociali per integrare il reddito di coloro che intendono

prolungare il congedo parentale, o ridurre l'orario di lavoro, rappresenta un passaggio fondamentale per garantire nuovi diritti alla maternità.

In riferimento alla tradizionale classificazione delle politiche pubbliche (Donolo 2006), possiamo inoltre dire che le misure regionali a sostegno della conciliazione rientrano nelle seguenti tipologie:

- politiche istituzionali;
- politiche redistributive;
- politiche regolative.

Per quanto concerne la prima tipologia indichiamo, per esempio, le attività della rete dei Centri Locali di Parità e i progetti di sviluppo locale realizzati dalle Associazioni femminili iscritte all'Albo regionale insieme ad altri soggetti.

Ovviamente l'interesse è qui rivolto alla costituzione di una *governance* territoriale che promuova la conciliazione.

I trasferimenti monetari finalizzati all'accesso ai servizi di cura fanno riferimento alle politiche redistributive. Rappresentano quindi un supporto economico per le famiglie con un certo livello di reddito. Nel caso dei servizi all'infanzia abbiamo notato una tendenza a privilegiare le famiglie numerose. Su questo punto, maggiori indicazioni saranno date nel paragrafo successivo.

Infine, le politiche regolative fissano le regole per la gestione di determinate attività o risorse. Diverse sono le misure che appartengono a questa tipologia, ne sono un esempio la programmazione dei piani territoriali degli orari e dei piani di zona.

7.2. Le risorse

Presenteremo ora alcuni dati sulle politiche - forniti dagli uffici regionali - che ci aiuteranno a rendere più chiara la lettura del modello.

Le risorse per il territorio

Ricordiamo che, in base a quanto stabilito dalla legge 53 del 2000 e dalla legge regionale 28 del 2004, i comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono obbligati a dotarsi di un Piano territoriale degli orari. Entro la fine del 2010 saranno 128 i comuni con un Piano approvato su cui risiede il 41% della popolazione lombarda, corrispondente a 4.033.572.

Nella seguente tabella sono indicati i finanziamenti stanziati per i progetti presentati dai Comuni.

Tabella 7.2 - Risorse assegnate nel periodo 2005-2009 – valori espressi in euro

	I bando	II bando	10 accordi di collaborazione	Totale
Risorse statali	2.719.094	1.713.989	243.300	4.676.383
Risorse regionali	800.000	1.423.000	966.950	3.189.950
Totale	3.519.094	3.136.989	1.210.250	7.866.333

Fonte: Delibera Giunta Regionale VIII/11422 del 10/2/2010

Abbiamo riportato integralmente la tabella, così come è stata pubblicata sulla delibera, in quanto ci permette di fare alcune riflessioni sulla natura di queste politiche.

Dall'analisi dei dati emergono principalmente due tendenze. Innanzitutto viene messa in luce una redistribuzione delle fonti di finanziamento che avviene tra il primo e il secondo bando. Mentre le risorse regionali aumentano di 623.000 euro (77,87%), quelle statali - sebbene costituiscano la maggioranza del finanziamento per entrambi i bandi - diminuiscono di 1.005.105 (36,96%). In secondo luogo, appare evidente la rilevanza delle risorse regionali per i finanziamenti assegnati agli accordi di collaborazione: coprono infatti il 79,90% del totale. Ed è soprattutto quest'ultimo dato che conferma la territorialità di queste politiche.

La valorizzazione delle reti locali, attive sulle pari opportunità, è un aspetto che viene promosso anche dal bando "Piccoli progetti per grandi idee". In modo particolare, l'edizione del 2010 favorisce lo sviluppo di partenariati tra Enti pubblici (Province e Comuni) e Associazioni femminili iscritte all'Albo regionale. Per quanto concerne la conciliazione, i dati del 2009 mettono in luce l'attenzione rivolta a questo tema da parte degli attori locali. Il 16,67% dei progetti presentati (8 su 48) erano infatti finalizzati a promuovere la conciliazione famiglia-lavoro.

Le risorse per i servizi di cura

Negli ultimi anni abbiamo assistito ad una crescente attenzione nei confronti dei trasferimenti monetari nel settore dell'assistenza sociale e sanitaria. Le questioni legate alla conciliazione famiglia-lavoro hanno senz'altro rafforzato questa tendenza. Nella descrizione del modello abbiamo infatti sottolineato la centralità attribuita a questo tipo di interventi. Vediamo ora cosa si finanzia con le risorse ad essi destinate, iniziando ad esaminare in quali aree si concentrano i fruitori dei titoli sociali. Di seguito la tabella.

Tabella 7.3 - Distribuzione a livello regionale dei fruitori di buoni e voucher sociali per area di intervento, anno 2009 - valori espressi in percentuali

Area	Fruitori buoni	Fruitori voucher
Anziani	39,20	46,50
Disabili	15,94	23,45
Minori e famiglia	29,27	20,05
Salute mentale	2,04	1,67
Emarginazione sociale e povertà	11,71	4,50
Immigrazione	1,75	3,80
Dipendenze	0,09	0,03
Totale	100,00	100,00

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione Generale Famiglia

In entrambi i casi, la maggioranza dei beneficiari ha utilizzato i titoli per l'assistenza agli anziani; un valore un po' più alto si registra per i fruitori dei voucher. Anche nell'area minori e famiglia si rileva un'alta percentuale di persone che ha potuto accedere a queste risorse. La possibilità di acquistare attraverso i buoni anche attività di tipo socio-educativo ha probabilmente contribuito ad una loro maggiore richiesta da parte delle famiglie. Mentre i voucher, finalizzati all'erogazione di prestazioni professionali socio-sanitarie, risultano più utilizzati per la cura dei disabili.

Dalla tabella emergono altre aree di intervento interessate dalla distribuzione dei titoli, l'unica che riporta un valore significativo, soprattutto in riferimento ai buoni, è l'area emarginazione sociale e povertà. Viene quindi confermata la destinazione dei titoli sociali, identificabile prevalentemente con le attività di cura e di assistenza degli anziani, dei disabili e dei minori.

Nel 2009 il numero complessivo di fruitori era: 23.377 per i buoni e 11.689 per i voucher. Sebbene il numero sia progressivamente aumentato dal 2006 al 2009, nel passaggio tra il primo e il secondo anno (2006-2007) si registra, per entrambi i titoli, il maggior incremento. Nel 2007, dopo la fase di sperimentazione, i fruitori dei buoni aumentano infatti del 14,31% e quelli dei voucher del 59,01%. Negli anni successivi le percentuali di crescita saranno sempre inferiori a queste.

Conseguentemente, si sottolinea un progressivo incremento nel numero dei titoli sociali erogati. Ci soffermeremo ora sui dati del 2009 per comprendere le tipologie di interventi finanziati con i trasferimenti monetari imputabili al Fondo Nazionale per le Politiche Sociali.

Tabella 7.4 - Distribuzione a livello regionale dei buoni sociali erogati per tipologia di utilizzo - valori assoluti e percentuali

Care giver familiari	Assistenti familiari	Assistenza informale	Sostegno al reddito	Sostegno costi educativi	Integrazione sociale	Altro	Totale
33.559	9.023	5.712	49.736	9.920	2.562	16.524	127.030
26,42	7,10	4,50	39,15	7,81	2,02	13,01	100,00

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione Generale Famiglia

La tabella mette in luce due macro aree di intervento. La prima riguarda il sostegno al reddito (39,15%) - nella quale rientrano anche i contributi destinati alle famiglie numerose - per favorire l'accesso ai servizi ai minori e per integrare il reddito in caso di congedo parentale o di riduzione dell'orario di lavoro.

La seconda area fa invece riferimento ad interventi di assistenza, soprattutto orientati a sostenere economicamente i *care giver* familiari. Si precisa che per questa tipologia di buoni è previsto un ulteriore canale di finanziamento attraverso il Fondo per le Non Autosufficienze che, tra l'altro, integra anche i volumi dei voucher sociali finalizzati alla cura dei non autosufficienti.

Tabella 7.5 - Distribuzione a livello regionale dei voucher sociali erogati per tipologia di prestazione acqUISTATA - valori assoluti e percentuali

Trasporto, pasti e lavanderia	SAD	SADH	ADM	Prestazioni sociali da servizi accreditati	Ricoveri di sollievo	Altro	Totale
111.632	302.828	59.116	57.425	42.668	927	97.222	671.818
16,61	45,08	8,80	8,55	6,35	0,14	14,47	100,00

Fonte: elaborazioni su dati della Direzione Generale Famiglia

I servizi di assistenza domiciliare per anziani e disabili coprono gran parte dei voucher distribuiti nel 2009, a conferma del loro potenziamento avvenuto in 25 ambiti territoriali. Altri servizi integrativi come il trasporto, i pasti e la lavanderia raggiungono insieme una percentuale significativa pari al 16,61%. La maggioranza dei voucher tende quindi a favorire la domiciliarizzazione dei non autosufficienti.

Oltre ai trasferimenti monetari, la Regione ha stanziato nel 2010 (DGR 11152) un finanziamento di €37.855.537 per l'acquisto, presso strutture private, di 1.800 posti negli asili nido, in attuazione del piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi.

Le risorse per il lavoro

Il voucher di conciliazione della Regione Lombardia, lo ricordiamo, è un supporto alla conciliazione familiare dei beneficiari della Dote Lavoro Ammortizzatori

Sociali che partecipano a percorsi di formazione e riqualificazione professionale. I dati, trasmessi da ARIFL (azienda regionale per l'istruzione, la formazione e il lavoro), indicano 229 domande valide pervenute entro il 2009. Il voucher, erogabile per un massimo di 10 mesi, prevede due forme di contributi: 250 € al mese in buoni servizi validi presso la rete convenzionata di operatori di servizi alla persona; 100 € al mese di buoni acquisto di beni e generi di prima necessità.

Nel modello abbiamo inserito anche i titoli sociali a integrazione del reddito di coloro che intendono prolungare il congedo parentale o ridurre l'orario di lavoro. I dati del 2009 sottolineano la marginalità di questo intervento: sono stati erogati 140 buoni a 100 famiglie numerose. Considerando che nel 2009 le madri in congedo parentale (nei primi 8 anni del bambino o nel caso di disabilità) sono state 65.854, il numero complessivo dei voucher erogati ci sembra poco significativo nonostante il contributo sia destinato alle famiglie numerose. Ci sarebbero inoltre da aggiungere i padri in congedo che, sempre nel 2009 e per la stessa motivazione, ammontano a 3.101.

E ora veniamo alle azioni finalizzate a promuovere la conciliazione all'interno dei contesti lavorativi. Il premio "Famiglia Lavoro" ideato e promosso da Regione Lombardia e da ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano), dopo il successo della prima edizione svolta nel 2008, diventa ora un appuntamento annuale. I risultati possono essere letti anche a partire dal numero delle imprese coinvolte nell'iniziativa. All'edizione del 2009 hanno partecipato 77 imprese lombarde, di cui 44 private e 33 pubbliche.

Per quanto concerne, infine, l'accesso agli incentivi della L. 53/00 (ex art. 9) specifichiamo che la competenza della Regione consiste nell'attivare sul territorio una rete di servizi di informazione e supporto alla progettazione delle piccole e medie imprese, interessate ad introdurre una maggiore flessibilità organizzativa. In uno studio dell'ISFOL viene chiaramente sottolineata l'importanza di questi servizi per sviluppare nelle imprese misure e pratiche di conciliazione. "Se il numero di progetti presentati riflette il livello di diffusione dell'informazione sullo strumento, il tasso di successo appare legato alla capacità progettuale degli attori chiave a livello locale. Laddove esiste una rete territoriale attiva e sensibile al tema, aumenta la capacità progettuale e ci si trova in presenza di protocolli d'intesa volti a favorire l'adozione di misure per la conciliazione" (ISFOL 2009, p. 7). Sempre secondo questo studio, nel 2008 la Lombardia è risultata terza, tra le regioni italiane, per numero di progetti presentati ed approvati.

7.3. Verso un'integrazione possibile

Le politiche sono esperimenti socioistituzionali che dovrebbero fornire risposte razionali ed efficaci ai dilemmi sociali, così affermava Donolo (2006) nell'ambito di un'analisi sul futuro delle politiche pubbliche. Nel caso della conciliazione, ma non solo, la massima efficacia si raggiunge attraverso un buon livello di integrazione tra le politiche del lavoro, della famiglia, sociali e dei tempi urbani. È

la strategia promossa dall'Unione europea che valorizza forme di cooperazione tra attori che condividono l'interesse verso un determinato problema di *policy*. Non sempre viene messa in atto. Per certi versi, il modello della Regione Lombardia sembra avviare processi che la sostengono. Per identificarli con chiarezza descriviamo di seguito i principali fattori che favoriscono la progettazione di politiche integrate. Sono soprattutto fattori culturali e strategici.

I primi si riferiscono alle modalità di interpretazione di un fenomeno oggetto di attenzione da parte delle politiche istituzionali. Una visione comune della conciliazione, sui suoi significati, sulle modalità di intervento e sulle finalità ad esse legate, rappresenta un passaggio fondamentale per pianificare un'azione ampiamente condivisibile da più parti. Se pensiamo inoltre alla crescente importanza che viene data ai contratti, e agli strumenti di negoziazione in genere, comprendiamo la necessità di creare una solida base di consenso.

La transizione dall'autorità all'accordo avvenuta un po' in tutte le politiche, da quelle sociali a quelle dei tempi urbani e di sviluppo locale, oltre ad essere letta come risposta alla frammentazione delle istituzioni (Bobbio 2006), segna i contorni di un cambiamento in atto nelle società politiche europee. Un cambiamento in cui i processi di integrazione delle politiche sono al centro dell'attenzione e giocano un ruolo rilevante soprattutto in ambito locale. La diffusione di piani, accordi, patti, tavoli e così via tende a favorire l'adozione di approcci multisettoriali nel trattare problemi e materie ad alta interdipendenza, a mobilitare e coinvolgere nuovi attori nei contesti deliberativi, a combinare risorse pubbliche e private (Bifulco, de Leonardis 2006). "In Europa le concertazioni triangolari nelle arene neocorporative statali hanno lasciato più spazio a sistemi e processi di azione pubblica cui prendono parte non solo attori istituzionali di più livelli, ma spesso anche una più ampia varietà di soggetti non istituzionali (*governance*)" (d'Albergo 2006, p. 160).

In riferimento al nostro modello pensiamo soprattutto alla creazione di reti locali attive nel campo delle pari opportunità, grazie alla funzione svolta dal Centro Risorse regionale, nonché ai Piani territoriali degli orari e ai Piani di zona in quanto strumenti strategici di governo del territorio.

I fattori strategici sottolineano quindi gli effetti prodotti dalle politiche sia a livello di integrazione, tra le azioni da esse previste per rispondere a un determinato problema, sia in termini di coordinamento tra gli attori che operano nel campo di *policy*.

È probabile che con la costituzione del Comitato Donna, Famiglia, Lavoro (vedi secondo capitolo) la Regione riesca a mettere insieme competenze, risorse e progettualità eterogenee attorno al tema della conciliazione. E quindi a fare sistema.

Ma al di là di questa opportunità, comunque importante, possiamo dire che dalle analisi finora svolte emerge, oltre alla consapevolezza della necessità di una maggiore integrazione tra le politiche di conciliazione, la tendenza ad adottare strumenti che ne favoriscono la realizzazione.

Conclusioni

Aspetti critici, punti di forza e potenzialità del sistema

Le politiche di conciliazione famiglia-lavoro dovrebbero garantire a donne e uomini pari opportunità di autodeterminazione nella costruzione delle loro biografie, nonché nella gestione della vita quotidiana. In parte sono obiettivi che emergono anche dalla lettura del modello regionale. Per altri aspetti si intravedono invece aree critiche che richiedono nuove forme di intervento. Le riflessioni che proponiamo a conclusione dell'indagine sviluppano i seguenti punti:

- le principali tendenze che caratterizzano l'attuale modello di conciliazione;
- le linee-guida della normativa europea da attuare o potenziare.

Dall'analisi della mappatura degli atti normativi adottati dalla Regione Lombardia, il primo aspetto che si coglie è la maggioranza degli *atti indiretti*. Il sistema si basa quindi su un insieme di dispositivi che, sebbene favoriscano l'armonizzazione dei tempi, sono stati messi a regime con la finalità prioritaria di intervenire su altre questioni. Un chiaro esempio è il sostegno che la Regione offre alle famiglie, nell'esercizio delle responsabilità di cura, migliorando l'accessibilità e la fruibilità dei servizi alla persona. In questo caso, sono interventi di politica della famiglia i cui effetti si possono leggere anche in termini di conciliazione.

Per interpretare in modo corretto il nostro modello, è necessario fare luce sulle principali differenze tra atti diretti e indiretti nell'affrontare la conciliazione. A tal fine, ne ricordiamo le principali caratteristiche: oltre ad essere un tema trasversale alle politiche pubbliche, è una dimensione che mette in primo piano le relazioni di genere. È questo un aspetto fondamentale che può segnare la differenza tra le due modalità di intervento. Pensiamo infatti che un atto normativo diretto, prestando maggiore attenzione alle relazioni tra donne e uomini nei contesti della cura, dovrebbe favorire l'adozione di dispositivi mirati a riequilibrare la loro partecipazione alla vita familiare e lavorativa. Detto in altri termini, gli atti diretti

promuovono la conciliazione intesa come strumento finalizzato alla realizzazione delle pari opportunità.

La specificità del modello è inoltre data dalla costruzione di un sistema centrato sui *trasferimenti monetari*. Così come in tanti altri Paesi europei anche in Italia il ricorso ai trasferimenti monetari rappresenta una soluzione, sempre più ricorrente, proposta dalle istituzioni per far fronte ai problemi sia di accesso ai servizi di cura sia di carenza delle strutture pubbliche. Dai risultati della mappatura emerge infatti che la maggior parte degli atti regionali riguarda l'erogazione di contributi per l'acquisto di servizi e di prestazioni professionali socio-sanitarie ed assistenziali.

Nonostante il modello si rivolga a differenti tipologie di soggetti bisognosi di cure, si sottolinea la rilevanza dell'area minori ed anziani e la valorizzazione di misure tendenti a promuovere il ruolo attivo della famiglia nel sistema della cura formale e informale.

Non sappiamo come vengano effettivamente finanziati i servizi alla persona e alla famiglia, ovvero se prevalgano le risorse utilizzate per i trasferimenti monetari piuttosto che quelle destinate al potenziamento delle strutture. Riteniamo sia comunque utile sottolineare che l'orientamento a fornire *cash* non può essere disgiunto dall'esistenza di una rete articolata di servizi *in kind* diffusa su tutto il territorio (Ranci 2001). In caso contrario, l'intervento pubblico si tradurrebbe in una semplice delega delle responsabilità di cura alla famiglia e al mercato.

Un'ultima considerazione sui trasferimenti monetari ci consente di specificare la loro funzione in riferimento alla conciliazione. Essendo misure di sostegno al reddito favoriscono la fruizione dei servizi, riducendo i costi della conciliazione, ma la loro finalità è quasi sempre legata ad obiettivi di politica della famiglia. Sono pochi i casi individuati di misure dirette. Vale la pena ricordare il ticket di conciliazione da sperimentare nell'area di Monza, al quale abbiamo dedicato un paragrafo all'interno del secondo capitolo. Pensiamo che questa tipologia di voucher possa introdurre nel sistema un meccanismo innovativo di contribuzione aziendale e di defiscalizzazione degli oneri sociali sostenuti dalle aziende per favorire l'acquisto di servizi da parte dei loro dipendenti. Innovativi possono essere considerati anche i voucher riconosciuti ai destinatari della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali che integrano percorsi di politica attiva con azioni a favore della conciliazione.

La *responsabilità sociale delle imprese* è un ulteriore aspetto degno di nota. Possiamo infatti sottolineare che il modello regionale fa leva anche sulla dimensione culturale e sulla rete dei servizi di informazione/formazione per accedere agli incentivi della L. 53/00, che promuovono la flessibilità nell'organizzazione del lavoro delle piccole e medie imprese.

Da un punto di vista istituzionale, la Regione svolge inoltre un ruolo centrale nel favorire la conciliazione nei contesti locali e nel valorizzare, conseguentemente, una *responsabilità sociale del territorio*. Fanno riferimento a questo concetto sia le misure di *empowerment* finalizzate ad accrescere i saperi e le competenze, in materia di pari opportunità, dei soggetti che operano sul territorio sia i dispositivi legati alle politiche dei tempi urbani. In quest'ultimo caso, essendo azioni che promuovono direttamente la conciliazione, uno degli obiettivi prioritari consiste nell'armonizzare gli orari sociali con quelli lavorativi. In tal senso, particolarmente

importanti sono quei progetti tendenti a realizzare la “doppia conciliazione” degli utenti dei servizi e dei dipendenti. Questi sono senza dubbio esempi di buone pratiche di politiche urbane attente alle persone e alla specificità dei loro bisogni.

Dall’analisi della legislazione europea in materia di conciliazione famiglia-lavoro, emergono alcuni aspetti meritevoli di maggiore attenzione da parte delle autorità regionali. In particolare, si sottolineano i seguenti punti:

- potenziare i servizi di custodia per l’infanzia, soprattutto per i bambini al di sotto dei tre anni al fine di raggiungere i parametri stabiliti dal trattato di Lisbona (copertura del 30%);
- prevedere un efficace sistema di deducibilità fiscale dei costi sostenuti dalle famiglie per i servizi di cura;
- rivedere le tipologie dei destinatari degli interventi per offrire migliori opportunità di conciliazione alle persone con contratti di lavoro atipico⁵². Ciò riguarda sia l’accesso ai servizi di cura sia la fruizione di importanti diritti legati al sistema di protezione sociale;
- promuovere la conciliazione all’interno delle imprese anche attraverso la costituzione di forme di partenariato pubblico-privato;
- favorire una maggiore integrazione tra le politiche regionali che sostengono la conciliazione famiglia-lavoro. È questa infatti la tendenza delle “nuove” politiche europee.

Sebbene l’attuazione di questi punti sia, in parte, di competenza del governo centrale li abbiamo comunque indicati per sottolineare gli attuali orientamenti dei legislatori europei.

⁵² Nel paragrafo 1.3 abbiamo messo in luce - riprendendo l’ultimo rapporto sulla qualità della vita dell’Unione europea - come l’incertezza lavorativa ed economica incida notevolmente sulle effettive possibilità di conciliazione.

Bibliografia

- Balbo L. (1991), *Tempi di vita*, Feltrinelli, Milano
- Balbo L. (2008), *Il lavoro e la cura*, Einaudi, Torino
- Bifulco L., de Leonardis O. (2006), “Integrazione tra le politiche come opportunità politica”, in Donolo (a cura di), *Il futuro delle politiche pubbliche*, Mondadori, Milano
- Bobbio L. (2006), “Le politiche contrattualizzate”, in Donolo (a cura di), *Il futuro delle politiche pubbliche*, Mondadori, Milano
- Bonfiglioli S., Mareggi M. (a cura di) (2004), *Nuovi tempi della città per la qualità della vita*, Guerini e Associati, Milano
- Bould S., Crespi I. (a cura di) (2008), *La conciliazione famiglia lavoro in Europa*, FrancoAngeli, Milano
- D’Albergo E. (2006), “Oltre le agende liberiste e della ‘terza via’? Il ruolo della società civile nei regimi di governance e nelle politiche transnazionali”, in Donolo (a cura di), *Il futuro delle politiche pubbliche*, Mondadori, Milano
- Donà A. (2007), *Genere e politiche pubbliche. Un’introduzione alle pari opportunità in Italia*, Mondadori, Milano
- Donolo C. (a cura di), 2006, *Il futuro delle politiche pubbliche*, Mondadori, Milano
- Eurofound (2006), *Working time and work-life balance: a policy dilemma?*, European Parliament seminar, paper
- Eurofound (2008), *Revision to the european working time directive: recent Eurofound research*, paper
- Eurofound (2010), *Second european quality of life survey. Family life and work*, Office for Official Publications of the European Communities
- Eurostat (2009), *Labour market statistic*, Office of the European Union, Dublin
- Eurostat (2009), *Reconciliation between work private and family life in the Europea Union*, Office for Official Publications of the European Communities
- Ferrera M. (2010), *La maternità e il lavoro: per una cultura della Parità*, Corriere della Sera - 23 febbraio
- Gobbi D. (2009), “Conciliare famiglia e lavoro: un aiuto dai fondi Articolo 9 della Legge 53/2000” in *ISFOL 2009/2*
- Leccardi C. (1994), “Ridiscutere il tempo. Il punto di vista delle donne”, in *Inchiesta gennaio-marzo*
- Leccardi C. (1998), “ ‘Tempo delle donne’, lavoro, politiche del tempo”, in

- Paolucci G. (a cura di), *La città macchina del tempo*, FrancoAngeli, Milano
- Leccardi C. (2009), *Sociologie del tempo*, Editori Laterza, Roma-Bari
- Lewis J. (2006), “Men, Women, work, care and polizie”, in *Journal of European Social Policy*, n. 16
- Ranaldi R., Romano R. C. (a cura di) (2008), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, ISTAT, Roma
- Ranci C. (a cura di) (2001), *L'assistenza agli anziani in Italia e in Europa*, FrancoAngeli, Milano
- Regonini G. (2001), *Capire le politiche pubbliche*, Il Mulino, Bologna
- Paolucci G. (a cura di) (1998), *La città macchina del tempo*, FrancoAngeli, Milano
- Saraceno C. (2004), “Dalle pari opportunità alle politiche di conciliazione: passi avanti o passi indietro?”, in Manueddu E., *Tra mestoli e scrivanie: il lavoro delle donne*, Trauben edizioni, Torino
(http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/CIRSDe/index.htm)
- Saraceno C. (2006), “Trasferimenti monetari alle famiglie con figli. Un confronto Europeo”, atti del Convegno *Le politiche di sostegno alle famiglie con figli*, Modena
- Saraceno C. (2008), “Gender and care: Old solutions, new developments?”, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, Distinguished Lectures
(www.eui.eu/RSCAS/Publications/)
- Saraceno C., Keck W. (2008), “The institutional framework of intergenerational family obligations in Europe: a conceptual and methodological overview”, Seventh Framework Programme, Berlin
(www.multilinks-project.eu/uploads/papers/0000/0010/Report_Saraceno_Keck_Nov08.pdf)
- Signorelli A. (a cura di) (2007), *Lavoro e politiche di genere*, FrancoAngeli, Milano
- Simonazzi A. (2006), *Questioni di genere, questioni di politica*, Carocci, Roma
- Zajczyk F. (2000), *Tempi di vita e orari delle città*, FrancoAngeli, Milano

Allegati

Allegato 1

Elenco dei principali atti normativi emanati dall'Unione europea in materia di conciliazione famiglia-lavoro

- Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio sulla custodia dei bambini, 31 marzo 1992
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
- Risoluzione del Parlamento europeo (2004), *sulla conciliazione della vita professionale, familiare e privata*
- COM (2007) 244 definitivo, che accoglie favorevolmente la proposta del Consiglio di istituire l'Alleanza
- COM (2008) 635 definitivo, comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare*
- COM (2008) 636 definitivo, proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio *sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, che abroga la direttiva 86/613/CEE*
- COM (2008) 638 definitivo, *Realizzazione degli obiettivi di Barcellona riguardanti le strutture di custodia per i bambini in età prescolastica*
- COM (2009) 410 definitivo, proposta di Direttiva del Consiglio *che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva del 96/34/CE*
- COM (2009) 694 definitivo, Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Parità tra donne e uomini*, 2010
- SOC/358, parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "servizi di custodia ed educazione per la prima infanzia", 20 gennaio 2010
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio *che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva del 96/34/CE*, 8 marzo 2010
- Comitato economico e sociale europeo (2010), parere della sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza sul tema *Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010) e strategia di monitoraggio*

Allegato 2

Allegato statistico

Tabella 1 - Popolazione di 15 anni e oltre per genere e condizione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale
Piemonte	1.042	47	695	1.783	754	53	1.117	1.923	1.796	100	1.811	3.707
Lombardia	2.434	72	1.336	3.842	1.717	103	2.289	4.109	4.152	175	3.624	7.951
Veneto	1.232	32	665	1.929	810	58	1.167	2.035	2.042	90	1.832	3.965
Emilia-Romagna	1.044	29	642	1.715	802	42	1.001	1.846	1.846	71	1.644	3.561
Italia	13.622	925	9.176	23.722	8.783	1.036	15.798	25.616	22.404	1.960	24.974	49.338

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 2 - Popolazione di 15 anni e oltre per genere e condizione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale
Piemonte	1.063	37	707	1.806	766	53	1.123	1.942	1.829	89	1.831	3.749
Lombardia	2.465	80	1.365	3.910	1.729	99	2.333	4.161	4.194	179	3.698	8.071
Veneto	1.238	37	680	1.955	825	54	1.176	2.056	2.063	91	1.856	4.011
Emilia-Romagna	1.066	29	648	1.744	806	45	1.019	1.869	1.872	74	1.667	3.613
Italia	13.738	902	9.358	23.999	8.825	986	16.052	25.864	22.563	1.889	25.411	49.862

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 3 - Popolazione di 15 anni e oltre per genere e condizione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale
Piemonte	1.064	36	717	1.817	787	42	1.122	1.951	1.851	78	1.839	3.769
Lombardia	2.496	74	1.375	3.945	1.777	90	2.322	4.189	4.273	164	3.697	8.134
Veneto	1.263	31	679	1.972	839	58	1.175	2.072	2.101	88	1.854	4.044
Emilia-Romagna	1.086	29	644	1.759	832	38	1.013	1.883	1.918	67	1.657	3.642
Italia	13.939	801	9.415	24.155	9.049	873	16.086	26.008	22.988	1.673	25.501	50.163

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 4 - Popolazione di 15 anni e oltre per genere e condizione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale
Piemonte	1.066	38	720	1.825	796	44	1.119	1.959	1.863	82	1.839	3.784
Lombardia	2.522	68	1.385	3.974	1.784	85	2.346	4.215	4.305	153	3.731	8.189
Veneto	1.270	26	689	1.985	849	47	1.191	2.087	2.119	73	1.880	4.072
Emilia-Romagna	1.108	23	640	1.771	846	34	1.016	1.895	1.953	57	1.656	3.667
Italia	14.057	722	9.571	24.350	9.165	784	16.254	26.203	23.222	1.506	25.825	50.553

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 5 - Popolazione di 15 anni e oltre per genere e condizione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale
Piemonte	1.072	45	722	1.839	813	55	1.108	1.975	1.885	100	1.829	3.814
Lombardia	2.540	77	1.394	4.011	1.811	91	2.345	4.248	4.351	168	3.739	8.258
Veneto	1.277	31	700	2.008	882	48	1.179	2.110	2.159	79	1.879	4.117
Emilia-Romagna	1.120	27	643	1.790	860	38	1.019	1.916	1.980	65	1.661	3.706
Italia	14.064	820	9.659	24.543	9.341	872	16.200	26.413	23.405	1.692	25.859	50.956

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 6 - Popolazione di 15 anni e oltre per genere e condizione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e femmine			
	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale
Piemonte	1.061	69	719	1.849	800	68	1.120	1.987	1.860	137	1.839	3.836
Lombardia	2.504	121	1.424	4.048	1.796	123	2.367	4.285	4.300	244	3.790	8.333
Veneto	1.250	46	730	2.026	861	59	1.211	2.131	2.112	106	1.941	4.158
Emilia-Romagna	1.092	48	670	1.810	864	50	1.026	1.940	1.956	98	1.696	3.750
Italia	13.789	1.000	9.921	24.710	9.236	945	16.424	26.604	23.025	1.945	26.345	51.315

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 7 - Forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	94	287	329	262	98	1.070	18	1.089
Lombardia	202	677	774	567	234	2.454	52	2.506
Veneto	106	341	390	286	113	1.236	28	1.264
Emilia-Romagna	77	286	329	249	105	1.046	27	1.073
Italia	1.229	3.820	4.375	3.371	1.479	14.274	273	14.546
Femmine								
Piemonte	67	230	260	186	58	801	5	807
Lombardia	173	556	579	390	109	1.808	12	1.820
Veneto	93	274	271	173	52	864	5	869
Emilia-Romagna	64	242	271	194	65	837	8	844
Italia	955	2.879	3.032	2.143	731	9.740	78	9.818

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 8 - Forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	87	279	339	268	104	1.076	23	1.099
Lombardia	194	675	800	592	230	2.491	54	2.545
Veneto	101	334	402	300	110	1.249	26	1.275
Emilia-Romagna	74	285	339	258	110	1.066	30	1.096
Italia	1.187	3.752	4.460	3.460	1.501	14.360	281	14.640
Femmine								
Piemonte	65	230	270	192	57	814	5	819
Lombardia	158	543	590	404	120	1.815	13	1.828
Veneto	83	275	285	178	53	874	5	880
Emilia-Romagna	59	238	282	198	68	845	6	851
Italia	857	2.818	3.102	2.189	774	9.739	72	9.811

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 9 - Forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	77	271	345	279	103	1.075	25	1.100
Lombardia	198	662	818	606	232	2.517	54	2.570
Veneto	107	328	407	307	117	1.266	27	1.293
Emilia-Romagna	73	279	348	268	114	1.081	35	1.115
Italia	1.169	3.686	4.515	3.543	1.532	14.445	295	14.740
Femmine								
Piemonte	57	227	273	205	61	824	6	829
Lombardia	141	534	610	431	136	1.853	15	1.867
Veneto	76	266	303	191	55	891	6	897
Emilia-Romagna	55	231	288	213	74	862	8	870
Italia	797	2.758	3.169	2.304	813	9.842	80	9.921

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 10 - Forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	74	266	350	284	104	1.079	26	1.104
Lombardia	191	640	832	621	246	2.529	60	2.589
Veneto	96	318	416	319	121	1.270	26	1.296
Emilia-Romagna	71	274	354	276	124	1.098	33	1.131
Italia	1.116	3.589	4.553	3.629	1.596	14.483	296	14.779
Femmine								
Piemonte	59	219	277	215	65	834	7	840
Lombardia	137	515	627	443	132	1.855	14	1.869
Veneto	72	250	298	209	60	889	7	896
Emilia-Romagna	52	227	289	225	78	871	9	880
Italia	755	2.677	3.182	2.398	854	9.867	82	9.949

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 11 - Forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	80	259	352	290	109	1.090	27	1.117
Lombardia	190	631	843	643	244	2.552	65	2.617
Veneto	95	312	421	331	122	1.281	27	1.307
Emilia-Romagna	73	267	360	285	124	1.110	37	1.147
Italia	1.113	3.510	4.575	3.736	1.637	14.571	313	14.884
Femmine								
Piemonte	56	220	289	226	69	861	7	868
Lombardia	134	511	640	458	145	1.888	15	1.903
Veneto	72	248	305	230	69	923	7	931
Emilia-Romagna	54	223	290	239	83	888	10	898
Italia	764	2.668	3.267	2.518	908	10.125	88	10.213

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 12 - Forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	79	252	354	298	120	1.102	27	1.129
Lombardia	182	608	844	667	264	2.566	59	2.625
Veneto	90	296	414	338	134	1.273	23	1.296
Emilia-Romagna	72	257	361	293	124	1.106	34	1.139
Italia	1.058	3.361	4.553	3.815	1.711	14.498	292	14.790
Femmine								
Piemonte	53	213	287	232	75	859	8	868
Lombardia	129	491	640	475	166	1.901	18	1.919
Veneto	70	243	308	225	71	916	5	921
Emilia-Romagna	52	217	305	241	90	905	10	914
Italia	711	2.569	3.266	2.575	972	10.093	87	10.180

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 13 - Forze di lavoro per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	96	418	100	360	115	1.089
Lombardia	225	936	222	810	313	2.506
Veneto	120	494	153	370	127	1.264
Emilia-Romagna	109	386	95	344	138	1.073
Italia	1.548	5.516	1.018	4.783	1.681	14.546
Femmine						
Piemonte	57	263	85	291	110	807
Lombardia	121	514	246	658	282	1.820
Veneto	67	274	106	303	119	869
Emilia-Romagna	71	227	81	329	137	844
Italia	780	2.759	823	3.814	1.641	9.818

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 14 - Forze di lavoro per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	84	413	104	369	128	1.099
Lombardia	211	921	239	847	328	2.545
Veneto	108	478	166	382	141	1.275
Emilia-Romagna	103	393	96	360	143	1.096
Italia	1.438	5.462	1.051	4.912	1.777	14.640
Femmine						
Piemonte	53	252	91	309	114	819
Lombardia	110	502	251	661	304	1.828
Veneto	55	264	110	316	134	880
Emilia-Romagna	63	229	82	335	142	851
Italia	700	2.672	823	3.868	1.748	9.811

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 15 - Forze di lavoro per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	75	414	109	370	131	1.100
Lombardia	189	929	238	880	335	2.570
Veneto	102	481	165	405	141	1.293
Emilia-Romagna	97	393	100	374	151	1.115
Italia	1.309	5.456	1.053	5.083	1.840	14.740
Femmine						
Piemonte	47	243	91	319	130	829
Lombardia	99	508	240	697	324	1.867
Veneto	54	271	114	316	142	897
Emilia-Romagna	58	228	86	342	155	870
Italia	631	2.656	812	3.951	1.872	9.921

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 16 - Forze di lavoro per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	74	404	105	383	138	1.104
Lombardia	175	936	234	886	358	2.589
Veneto	89	456	169	431	152	1.296
Emilia-Romagna	95	397	105	381	152	1.131
Italia	1.239	5.428	1.048	5.149	1.915	14.779
Femmine						
Piemonte	41	247	85	316	151	840
Lombardia	84	506	221	711	347	1.869
Veneto	44	268	114	324	146	896
Emilia-Romagna	49	230	88	344	168	880
Italia	571	2.643	776	3.981	1.977	9.949

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 17 - Forze di lavoro per genere e titolo di studio Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	74	410	105	380	148	1.117
Lombardia	165	937	236	892	386	2.617
Veneto	79	459	165	445	160	1.307
Emilia-Romagna	92	398	103	389	165	1.147
Italia	1.152	5.435	1.060	5.224	2.012	14.884
Femmine						
Piemonte	40	260	86	320	163	868
Lombardia	79	505	236	693	389	1.903
Veneto	38	279	112	347	155	931
Emilia-Romagna	48	220	90	362	179	898
Italia	531	2.659	828	4.033	2.162	10.213

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 18 - Forze di lavoro per genere e titolo di studio Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	73	420	110	377	150	1.129
Lombardia	151	937	232	916	389	2.625
Veneto	72	448	187	435	155	1.296
Emilia-Romagna	85	371	99	417	167	1.139
Italia	1.066	5.300	1.097	5.329	1.997	14.790
Femmine						
Piemonte	32	253	92	339	151	868
Lombardia	69	516	240	698	395	1.919
Veneto	36	259	111	352	162	921
Emilia-Romagna	45	232	95	349	193	914
Italia	470	2.615	840	4.062	2.193	10.180

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 19 - Tasso di attività maschile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	48,5	93,5	97,3	90,4	17,8	76,3	61,0
Lombardia	45,1	93,8	97,9	91,7	22,6	77,9	65,2
Veneto	46,7	93,4	97,1	91,6	22,6	78,0	65,5
Emilia-Romagna	44,6	94,0	97,5	92,6	20,9	78,3	62,6
Italia	39,3	88,3	95,3	89,9	22,1	74,5	61,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 20 - Tasso di attività maschile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	44,8	91,4	97,1	91,5	19,1	76,1	60,9
Lombardia	43,4	94,1	97,6	94,2	21,9	78,1	65,1
Veneto	44,6	93,0	97,4	94,3	21,5	78,1	65,2
Emilia-Romagna	42,6	93,9	96,9	94,1	21,8	78,7	62,8
Italia	38,1	87,3	94,9	91,0	22,0	74,4	61,0

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 21 - Tasso di attività maschile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	40,1	92,0	97,3	94,1	18,8	76,0	60,5
Lombardia	44,5	94,5	97,5	94,7	21,7	78,7	65,1
Veneto	47,3	93,3	96,7	94,4	22,2	78,8	65,6
Emilia-Romagna	41,7	93,4	97,4	95,4	22,8	79,3	63,4
Italia	37,8	87,4	94,6	91,6	22,3	74,6	61,0

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 22 - Tasso di attività maschile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	38,5	93,0	97,2	93,8	19,0	76,1	60,5
Lombardia	43,0	93,6	97,6	94,7	22,9	78,8	65,2
Veneto	42,6	93,2	97,9	95,5	22,3	78,9	65,3
Emilia-Romagna	40,1	94,1	97,5	95,7	24,0	80,1	63,8
Italia	36,1	86,8	94,1	91,5	22,7	74,4	60,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 23 - Tasso di attività maschile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	41,1	92,2	96,8	94,0	19,7	76,5	60,7
Lombardia	42,5	94,7	97,7	95,4	22,7	79,0	65,2
Veneto	41,4	93,6	98,0	95,8	22,2	78,9	65,1
Emilia-Romagna	40,8	93,7	97,5	95,8	24,5	80,1	64,1
Italia	35,9	86,8	93,8	91,8	23,1	74,4	60,6

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella24 - Tasso di attività maschile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	40,2	92,2	96,8	94,3	21,0	77,1	61,1
Lombardia	40,2	93,9	97,0	95,6	23,4	78,9	64,8
Veneto	38,9	91,5	96,0	94,7	23,1	77,9	64,0
Emilia-Romagna	39,0	91,8	96,3	95,0	23,8	78,9	63,0
Italia	34,0	85,0	92,9	91,2	23,4	73,7	59,9

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 25 - Tasso di attività femminile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	35,8	77,6	78,6	63,7	7,8	57,5	41,9
Lombardia	40,7	80,8	76,8	62,7	7,5	58,5	44,3
Veneto	42,7	79,0	71,4	56,8	7,2	56,1	42,7
Emilia-Romagna	38,9	82,1	84,3	71,8	9,1	63,4	45,7
Italia	31,7	67,5	66,5	55,9	8,1	50,6	38,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 26 - Tasso di attività femminile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	35,0	78,6	79,4	65,3	7,5	58,1	42,2
Lombardia	37,1	80,0	76,1	64,1	8,0	58,3	43,9
Veneto	38,3	80,8	73,4	57,3	7,3	56,5	42,8
Emilia-Romagna	35,9	81,6	85,0	71,8	9,1	63,4	45,5
Italia	28,7	66,8	66,6	56,4	8,4	50,4	37,9

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 27 - Tasso di attività femminile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	31,3	80,1	78,8	68,9	8,0	58,9	42,5
Lombardia	33,6	80,5	77,1	67,4	9,0	59,4	44,6
Veneto	35,1	79,9	76,7	60,0	7,6	57,3	43,3
Emilia-Romagna	33,1	80,6	85,1	75,8	10,1	64,3	46,2
Italia	26,9	66,8	67,1	58,3	8,7	50,8	38,1

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 28 - Tasso di attività femminile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	32,1	78,5	79,1	70,9	8,5	59,5	42,9
Lombardia	32,5	79,2	78,3	67,9	8,7	59,3	44,3
Veneto	33,3	76,9	74,4	64,1	8,2	57,0	42,9
Emilia-Romagna	30,9	80,6	83,8	78,1	10,7	64,6	46,4
Italia	25,5	65,9	66,6	59,3	9,0	50,7	38,0

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 29 - Tasso di attività femminile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	30,0	80,2	81,9	73,3	8,9	61,0	43,9
Lombardia	31,6	80,4	79,0	68,4	9,3	60,0	44,8
Veneto	32,7	77,4	75,3	68,5	9,2	58,6	44,1
Emilia-Romagna	31,5	80,2	82,5	80,3	11,3	64,9	46,9
Italia	25,7	66,8	67,8	60,7	9,5	51,6	38,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 30 - Tasso di attività femminile per età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	28,0	79,3	80,5	73,1	9,7	60,5	43,7
Lombardia	30,2	78,9	78,2	68,9	10,6	60,0	44,8
Veneto	31,4	77,5	75,5	64,4	9,0	57,6	43,2
Emilia-Romagna	29,5	79,2	85,0	78,2	12,1	65,1	47,1
Italia	23,9	65,7	67,3	60,3	10,0	51,1	38,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 31 - Occupati per genere e classe di età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	80	272	322	255	95	1.024	18	1.042
Lombardia	178	657	762	558	228	2.383	51	2.434
Veneto	97	332	383	281	111	1.204	28	1.232
Emilia-Romagna	71	276	322	245	103	1.017	27	1.044
Italia	976	3.501	4.197	3.261	1.418	13.353	268	13.622
Femmine								
Piemonte	55	213	246	178	57	749	5	754
Lombardia	149	521	555	374	105	1.706	12	1.717
Veneto	81	253	258	165	49	805	5	810
Emilia-Romagna	54	228	260	189	63	795	7	802
Italia	695	2.500	2.783	2.027	702	8.706	76	8.783

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 32 - Occupati per genere e classe di età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	74	266	333	264	103	1.040	23	1.063
Lombardia	174	650	782	581	224	2.411	54	2.465
Veneto	90	324	396	295	107	1.212	26	1.238
Emilia-Romagna	68	276	331	254	108	1.037	30	1.066
Italia	933	3.443	4.287	3.351	1.447	13.460	278	13.738
Femmine								
Piemonte	51	214	257	185	55	761	5	766
Lombardia	132	514	563	391	116	1.717	12	1.729
Veneto	70	254	273	173	50	820	5	825
Emilia-Romagna	51	221	271	192	66	800	6	806
Italia	622	2.453	2.853	2.077	749	8.754	71	8.825

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 33 - Occupati per genere e classe di età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	66	260	338	274	101	1.039	25	1.064
Lombardia	176	638	806	597	227	2.443	53	2.496
Veneto	98	320	402	301	114	1.235	27	1.263
Emilia-Romagna	67	269	341	263	112	1.051	35	1.086
Italia	946	3.409	4.359	3.444	1.489	13.647	292	13.939
Femmine								
Piemonte	47	215	261	199	60	782	6	787
Lombardia	121	507	584	417	133	1.762	14	1.777
Veneto	63	249	286	182	53	833	6	839
Emilia-Romagna	47	218	280	208	71	825	7	832
Italia	596	2.443	2.944	2.199	789	8.971	77	9.049

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 34 - Occupati per genere e classe di età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	65	254	341	278	102	1.040	26	1.066
Lombardia	169	620	819	613	241	2.462	60	2.522
Veneto	91	310	409	315	120	1.244	26	1.270
Emilia-Romagna	64	267	349	272	122	1.075	32	1.108
Italia	913	3.349	4.405	3.541	1.555	13.762	295	14.057
Femmine								
Piemonte	49	203	265	209	64	790	7	796
Lombardia	117	489	604	429	131	1.770	14	1.784
Veneto	63	234	284	201	59	842	7	849
Emilia-Romagna	45	217	279	220	77	837	8	846
Italia	579	2.397	2.973	2.299	836	9.084	81	9.165

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 35 - Occupati per genere e classe di età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	70	244	343	282	106	1.045	27	1.072
Lombardia	169	610	829	629	238	2.475	64	2.540
Veneto	87	303	414	326	120	1.250	26	1.277
Emilia-Romagna	66	260	354	281	122	1.083	37	1.120
Italia	903	3.253	4.394	3.620	1.584	13.754	309	14.064
Femmine								
Piemonte	45	203	273	217	67	806	7	813
Lombardia	115	485	617	440	141	1.797	14	1.811
Veneto	61	234	291	221	67	875	7	882
Emilia-Romagna	47	212	277	233	81	850	10	860
Italia	575	2.379	3.024	2.396	882	9.256	85	9.341

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 36 - Occupati per genere e classe di età Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Maschi								
Piemonte	62	230	341	285	115	1.034	27	1.061
Lombardia	149	575	817	648	256	2.445	59	2.504
Veneto	80	283	402	330	132	1.227	23	1.250
Emilia-Romagna	60	246	348	283	121	1.058	34	1.092
Italia	812	3.058	4.329	3.654	1.647	13.499	290	13.789
Femmine								
Piemonte	37	196	266	221	72	792	8	800
Lombardia	104	454	606	454	162	1.779	17	1.796
Veneto	57	225	291	215	68	857	5	861
Emilia-Romagna	41	202	290	233	88	854	10	864
Italia	507	2.248	3.004	2.447	945	9.151	85	9.236

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 37 - Occupati per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	90	397	97	346	112	1.042
Lombardia	216	908	216	788	307	2.434
Veneto	115	479	151	364	124	1.232
Emilia-Romagna	107	377	94	332	134	1.044
Italia	1.416	5.117	977	4.498	1.614	13.622
Femmine						
Piemonte	51	239	80	278	106	754
Lombardia	111	475	233	625	273	1.717
Veneto	62	251	99	287	111	810
Emilia-Romagna	66	210	77	316	132	802
Italia	679	2.375	758	3.445	1.525	8.783

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 38 - Occupati per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	82	397	102	358	124	1.063
Lombardia	204	886	232	824	319	2.465
Veneto	104	464	161	373	136	1.238
Emilia-Romagna	100	383	95	350	139	1.066
Italia	1.325	5.071	1.009	4.635	1.698	13.738
Femmine						
Piemonte	49	230	86	292	109	766
Lombardia	103	465	236	634	292	1.729
Veneto	52	245	102	299	127	825
Emilia-Romagna	59	214	79	320	133	806
Italia	617	2.318	760	3.517	1.614	8.825

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 39 - Occupati per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	73	397	106	360	128	1.064
Lombardia	181	901	231	855	328	2.496
Veneto	98	469	163	395	138	1.263
Emilia-Romagna	95	381	96	366	147	1.086
Italia	1.214	5.118	1.014	4.823	1.769	13.939
Femmine						
Piemonte	44	224	86	307	126	787
Lombardia	90	476	230	670	310	1.777
Veneto	50	248	106	301	134	839
Emilia-Romagna	54	216	84	329	150	832
Italia	560	2.345	758	3.635	1.750	9.049

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 40 - Occupati per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	71	389	100	371	135	1.066
Lombardia	168	905	229	867	353	2.522
Veneto	87	443	166	425	149	1.270
Emilia-Romagna	92	389	103	374	150	1.108
Italia	1.160	5.115	1.012	4.914	1.855	14.057
Femmine						
Piemonte	38	229	79	304	146	796
Lombardia	78	474	210	687	335	1.784
Veneto	41	250	108	310	140	849
Emilia-Romagna	47	217	84	333	164	846
Italia	516	2.367	725	3.690	1.866	9.165

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 41 - Occupati per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	70	388	102	368	145	1.072
Lombardia	158	899	231	873	379	2.540
Veneto	76	447	161	436	157	1.277
Emilia-Romagna	89	388	101	380	162	1.120
Italia	1.062	5.075	1.023	4.956	1.947	14.064
Femmine						
Piemonte	36	234	79	305	159	813
Lombardia	72	471	224	669	376	1.811
Veneto	35	261	107	331	148	882
Emilia-Romagna	46	208	84	348	173	860
Italia	471	2.349	766	3.719	2.037	9.341

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 42 - Occupati per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	66	387	103	360	144	1.061
Lombardia	139	889	218	880	378	2.504
Veneto	70	429	177	424	150	1.250
Emilia-Romagna	80	352	95	401	163	1.092
Italia	966	4.884	1.024	5.000	1.916	13.789
Femmine						
Piemonte	29	224	84	318	145	800
Lombardia	61	472	222	662	378	1.796
Veneto	32	239	104	332	153	861
Emilia-Romagna	43	216	90	330	184	864
Italia	418	2.290	767	3.717	2.045	9.236

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 43 - Occupati per genere e settore di attività economica, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Maschi															
Piemonte	43	2	45	485	9	494	124	3	127	475	27	502	1.004	38	1.042
Lombardia	55	3	59	1.143	21	1.164	286	6	291	1.144	67	1.211	2.343	92	2.434
Veneto	60	6	66	578	12	590	149	4	152	548	28	576	1.186	46	1.232
Emilia-Romagna	57	5	62	455	9	463	116	3	119	488	30	519	1.000	44	1.044
Italia	637	46	683	5.165	132	5.297	1.664	61	1.726	7.172	469	7.641	12.974	648	13.622
Femmine															
Piemonte	17	5	22	141	23	163	5	3	8	424	145	569	581	173	754
Lombardia	9	5	14	346	80	427	18	8	26	922	355	1.277	1.277	440	1.717
Veneto	14	7	20	171	39	210	10	4	14	407	173	580	592	219	810
Emilia-Romagna	21	6	27	158	30	188	7	4	11	440	147	587	619	183	802
Italia	243	65	307	1.279	292	1.571	68	39	107	5.067	1.837	6.905	6.589	2.194	8.783

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella44 - Occupati per genere e settore di attività economica, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Maschi															
Piemonte	46	2	48	489	8	497	124	3	127	491	27	518	1.026	37	1.063
Lombardia	55	3	58	1.172	21	1.194	306	5	312	1.144	69	1.213	2.372	93	2.465
Veneto	51	5	56	582	10	592	158	4	162	559	30	590	1.192	46	1.238
Emilia-Romagna	55	3	58	469	10	479	120	3	123	501	28	529	1.025	41	1.066
Italia	624	35	659	5.262	139	5.400	1.740	66	1.806	7.217	461	7.679	13.103	635	13.738
Femmine															
Piemonte	19	4	23	141	22	163	5	4	9	428	152	580	588	178	766
Lombardia	8	5	13	339	85	424	18	9	27	922	370	1.292	1.270	459	1.729
Veneto	13	6	19	170	47	217	10	6	15	402	188	589	585	241	825
Emilia-Romagna	19	5	24	151	33	184	7	5	12	442	156	598	611	195	806
Italia	231	57	288	1.240	299	1.540	67	40	107	5.091	1.906	6.997	6.563	2.262	8.825

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 45 - Occupati per genere e settore di attività economica, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Maschi															
Piemonte	45	3	47	487	8	494	125	3	129	492	30	522	1.024	41	1.064
Lombardia	55	3	58	1.154	22	1.176	303	6	309	1.191	72	1.263	2.400	97	2.496
Veneto	49	5	54	600	11	610	166	3	169	565	33	598	1.214	48	1.263
Emilia-Romagna	57	4	61	474	10	485	121	4	125	509	31	540	1.040	46	1.086
Italia	639	41	680	5.274	137	5.411	1.743	60	1.803	7.366	482	7.849	13.279	660	13.939
Femmine															
Piemonte	17	4	21	144	26	170	6	4	10	435	161	596	596	191	787
Lombardia	8	4	12	336	71	407	16	5	21	952	405	1.357	1.297	480	1.777
Veneto	15	9	24	157	48	205	6	5	11	405	205	610	577	262	839
Emilia-Romagna	17	4	21	156	35	191	7	5	12	456	164	620	630	202	832
Italia	239	63	302	1.218	298	1.516	61	36	98	5.198	2.033	7.231	6.655	2.394	9.049

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 46 - Occupati per genere e settore di attività economica, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Maschi															
Piemonte	43	3	46	485	12	497	124	6	131	494	29	523	1.022	44	1.066
Lombardia	54	3	57	1.140	21	1.161	290	6	296	1.214	89	1.304	2.408	113	2.522
Veneto	51	3	53	606	8	615	162	4	166	569	33	602	1.226	44	1.270
Emilia-Romagna	51	3	55	488	12	500	133	4	137	521	31	553	1.061	47	1.108
Italia	608	35	643	5.352	141	5.493	1.786	65	1.852	7.398	523	7.921	13.358	699	14.057
Femmine															
Piemonte	15	5	20	135	28	162	6	4	10	453	161	614	603	193	796
Lombardia	10	7	16	318	72	390	17	7	25	955	423	1.378	1.283	501	1.784
Veneto	13	7	20	155	54	210	5	5	10	408	211	619	576	273	849
Emilia-Romagna	19	3	22	157	36	193	6	5	11	465	166	630	641	205	846
Italia	214	67	281	1.203	307	1.510	65	39	103	5.284	2.090	7.374	6.701	2.464	9.165

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 47 - Occupati per genere e settore di attività economica, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Maschi															
Piemonte	45	3	48	472	10	482	131	4	135	508	34	542	1.025	47	1.072
Lombardia	59	4	63	1.129	24	1.153	305	8	313	1.229	94	1.323	2.417	122	2.540
Veneto	41	4	45	623	13	635	165	4	169	560	37	596	1.224	53	1.277
Emilia-Romagna	49	5	54	487	9	496	137	3	140	535	36	571	1.070	49	1.120
Italia	587	39	626	5.305	144	5.450	1.798	62	1.860	7.428	560	7.988	13.320	744	14.064
Femmine															
Piemonte	16	4	20	128	23	151	4	3	8	461	181	642	605	208	813
Lombardia	10	6	17	320	78	397	20	9	28	961	436	1.397	1.291	520	1.811
Veneto	10	6	16	169	50	220	6	4	11	407	239	646	587	296	882
Emilia-Romagna	22	4	26	148	34	182	7	4	12	485	167	653	655	205	860
Italia	212	57	269	1.191	314	1.505	67	42	110	5.336	2.231	7.567	6.738	2.603	9.341

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 48 - Occupati per genere e settore di attività economica, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale
Maschi															
Piemonte	46	3	50	463	11	474	132	5	137	505	32	537	1.015	46	1.061
Lombardia	55	3	58	1.133	21	1.154	310	7	318	1.194	99	1.293	2.382	122	2.504
Veneto	42	3	45	605	10	615	156	4	160	557	33	590	1.204	46	1.250
Emilia-Romagna	50	4	54	478	8	486	128	3	131	517	35	552	1.045	47	1.092
Italia	593	33	627	5.184	131	5.315	1.768	67	1.834	7.310	537	7.848	13.087	702	13.789
Femmine															
Piemonte	18	4	22	116	19	135	5	4	8	467	175	642	601	199	800
Lombardia	10	6	16	298	77	375	18	10	28	954	451	1.405	1.263	533	1.796
Veneto	9	7	15	149	45	193	7	5	12	436	217	653	594	268	861
Emilia-Romagna	20	6	25	144	34	178	7	5	12	486	174	661	650	214	864
Italia	194	54	248	1.104	296	1.400	67	43	109	5.359	2.229	7.588	6.657	2.579	9.236

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 49 - Occupati dipendenti per genere, settore di attività economica e carattere dell'occupazione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
	Maschi														
Piemonte	7	1	8	355	26	381	61	8	69	283	26	308	645	52	697
Lombardia	17	3	20	839	53	892	143	15	157	714	56	770	1.570	112	1.682
Veneto	11	3	14	417	27	444	72	5	77	334	27	361	762	56	819
Emilia-Romagna	10	6	17	321	32	352	52	8	60	274	27	301	605	65	670
Italia	165	117	282	3.658	345	4.003	899	131	1.030	4.544	456	5.000	8.367	918	9.285
	Femmine														
Piemonte	3	1	4	131	11	142	5	..	5	388	50	438	522	61	584
Lombardia	2	1	3	349	26	375	18	2	20	892	108	1.000	1.242	135	1.377
Veneto	3	2	5	170	17	188	9	1	10	398	63	461	571	82	653
Emilia-Romagna	3	4	7	147	18	165	7	1	8	389	58	447	539	80	618
Italia	45	89	134	1.216	131	1.347	68	8	76	4.581	770	5.351	5.842	991	6.832

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 50 - Occupati dipendenti per genere, settore di attività economica e carattere dell'occupazione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
	Maschi														
Piemonte	7	1	8	360	24	384	60	7	67	295	26	320	662	51	712
Lombardia	19	3	22	885	57	942	169	19	188	719	63	782	1.623	123	1.746
Veneto	10	2	13	417	33	450	76	9	85	349	31	380	776	66	842
Emilia-Romagna	10	6	17	333	29	362	57	6	63	283	32	315	627	67	694
Italia	161	132	293	3.760	365	4.125	951	155	1.106	4.606	502	5.108	8.526	999	9.526
	Femmine														
Piemonte	3	1	4	132	12	144	6	..	6	403	52	455	538	65	603
Lombardia	2	..	2	352	29	381	21	2	23	914	117	1.031	1.267	146	1.414
Veneto	4	2	6	179	15	194	9	1	10	408	68	476	591	85	676
Emilia-Romagna	3	5	8	145	17	162	9	..	9	401	67	468	549	89	639
Italia	44	99	144	1.211	128	1.339	73	6	80	4.726	800	5.525	5.981	1.027	7.008

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 51 - Occupati dipendenti per genere, settore di attività economica e carattere dell'occupazione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
	Maschi														
Piemonte	8	2	10	356	25	381	61	6	66	301	27	328	665	54	719
Lombardia	22	2	24	868	67	935	168	19	187	759	70	829	1.650	139	1.789
Veneto	13	2	15	437	35	472	88	8	96	344	40	384	794	77	871
Emilia-Romagna	13	6	20	334	28	362	54	7	61	299	36	335	646	71	716
Italia	190	128	318	3.753	389	4.142	967	148	1.115	4.686	571	5.257	8.629	1.088	9.717
	Femmine														
Piemonte	3	1	4	133	14	146	6	1	7	407	58	465	543	72	615
Lombardia	3	1	4	336	27	363	17	1	18	952	136	1.088	1.291	164	1.455
Veneto	5	4	9	168	18	186	8	..	8	407	74	481	580	96	676
Emilia-Romagna	2	4	6	147	20	167	8	1	10	423	69	492	573	92	665
Italia	48	109	157	1.173	141	1.314	66	8	74	4.843	884	5.727	6.064	1.134	7.198

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 52 - Occupati dipendenti per genere, settore di attività economica e carattere dell'occupazione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
	Maschi														
Piemonte	9	2	11	356	27	383	61	8	69	296	35	331	661	64	725
Lombardia	22	4	26	849	61	911	156	17	173	796	72	868	1.668	137	1.805
Veneto	11	2	13	444	33	477	90	5	95	357	43	401	812	79	891
Emilia-Romagna	15	4	19	339	37	376	59	8	67	307	37	344	661	77	739
Italia	172	131	303	3.807	395	4.201	1.009	140	1.149	4.756	574	5.329	8.734	1.100	9.834
	Femmine														
Piemonte	2	2	4	131	13	145	6	1	7	423	64	487	557	79	635
Lombardia	4	2	6	319	27	346	18	1	19	988	134	1.122	1.311	163	1.474
Veneto	4	3	7	167	21	188	7	1	8	430	77	506	601	101	702
Emilia-Romagna	4	5	8	148	20	168	7	1	8	419	77	495	570	102	672
Italia	42	97	139	1.168	144	1.312	71	8	80	4.954	928	5.882	6.164	1.169	7.333

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 53 - Occupati dipendenti per genere, settore di attività economica e carattere dell'occupazione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
	Maschi														
Piemonte	9	3	12	341	35	376	64	10	75	313	36	349	663	74	737
Lombardia	29	3	32	830	67	897	162	18	180	803	86	890	1.662	156	1.818
Veneto	12	2	14	461	38	499	89	11	101	357	44	400	829	84	913
Emilia-Romagna	12	4	16	344	33	377	64	7	71	321	42	363	677	79	756
Italia	172	122	295	3.784	406	4.190	1.017	147	1.164	4.808	617	5.424	8.764	1.144	9.908
	Femmine														
Piemonte	4	1	5	120	17	137	5	1	5	459	65	524	583	83	666
Lombardia	4	3	7	320	34	354	20	3	24	1.009	130	1.139	1.333	167	1.500
Veneto	4	2	6	178	22	201	9	1	9	461	90	550	642	114	757
Emilia-Romagna	6	4	10	143	17	160	7	2	9	437	77	514	585	98	683
Italia	47	83	130	1.151	158	1.309	75	11	86	5.160	937	6.097	6.359	1.179	7.537

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 54 - Occupati dipendenti per genere, settore di attività economica e carattere dell'occupazione, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	Agricoltura			Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
	Maschi														
Piemonte	9	3	11	336	32	367	61	13	74	311	37	348	655	71	726
Lombardia	23	4	26	856	58	914	172	18	190	812	73	885	1.691	135	1.825
Veneto	12	2	15	466	31	497	85	9	94	358	41	399	837	74	911
Emilia-Romagna	8	5	13	346	27	373	58	8	66	315	36	352	669	69	738
Italia	162	132	294	3.744	355	4.099	982	148	1.131	4.791	565	5.355	8.696	1.052	9.748
	Femmine														
Piemonte	2	1	4	110	9	119	5	1	6	465	65	530	577	76	653
Lombardia	4	1	4	305	24	328	18	2	20	1.032	136	1.168	1.341	160	1.501
Veneto	3	3	6	161	17	179	10	1	11	476	82	558	641	102	743
Emilia-Romagna	4	8	11	144	14	158	7	1	9	458	74	531	605	95	700
Italia	39	82	121	1.094	119	1.213	72	9	82	5.295	899	6.195	6.428	1.101	7.529

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 55 - Tasso di occupazione totale per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	35,6	80,4	84,8	74,5	11,9	63,4	48,4
Lombardia	37,5	83,6	85,3	75,2	13,7	65,5	52,2
Veneto	40,0	82,1	81,9	72,3	13,7	64,3	51,5
Emilia-Romagna	37,1	84,2	88,2	80,6	14,1	68,3	51,8
Italia	27,2	69,8	76,3	69,8	13,8	57,4	45,4

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 56 - Tasso di occupazione totale per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	33,2	80,2	85,6	76,4	12,4	64,0	48,8
Lombardia	35,1	83,4	84,3	77,2	13,8	65,5	52,0
Veneto	36,3	82,6	83,3	74,2	13,1	64,6	51,4
Emilia-Romagna	35,1	83,5	88,3	81,0	14,5	68,4	51,8
Italia	25,5	69,3	76,3	70,6	14,0	57,5	45,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 57 - Tasso di occupazione totale per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	30,2	82,1	85,4	79,6	12,6	64,8	49,1
Lombardia	34,4	83,9	85,2	79,2	14,3	66,6	52,5
Veneto	36,5	83,1	84,2	75,2	13,7	65,5	52,0
Emilia-Romagna	33,5	83,4	89,1	83,7	15,4	69,4	52,7
Italia	25,5	70,1	76,9	72,2	14,4	58,4	45,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 58 - Tasso di occupazione totale per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	30,3	81,0	85,4	80,4	13,0	64,9	49,2
Lombardia	33,0	83,2	86,0	79,6	14,7	66,7	52,6
Veneto	34,8	81,7	84,0	78,0	14,3	65,8	52,0
Emilia-Romagna	31,8	84,5	88,8	85,3	16,4	70,3	53,3
Italia	24,7	70,1	76,8	72,9	14,8	58,7	45,9

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 59 - Tasso di occupazione totale per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	30,3	80,4	85,9	80,8	13,4	65,2	49,4
Lombardia	32,5	84,1	86,4	79,6	14,9	67,0	52,7
Veneto	33,2	82,2	84,5	80,3	14,7	66,4	52,4
Emilia-Romagna	32,2	83,8	87,5	86,5	16,9	70,2	53,4
Italia	24,4	70,1	76,5	73,2	15,1	58,7	45,9

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 60 - Tasso di occupazione totale per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	26,0	78,6	84,1	79,9	14,2	64,0	48,5
Lombardia	28,8	81,0	84,3	79,4	15,9	65,8	51,6
Veneto	30,2	79,7	82,5	77,3	15,0	64,6	50,8
Emilia-Romagna	28,1	81,0	87,0	83,8	16,9	68,5	52,1
Italia	21,7	67,5	75,2	72,2	15,5	57,5	44,9

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 61 - Tasso di occupazione maschile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	41,1	88,8	95,0	88,1	17,2	73,0	58,4
Lombardia	39,8	91,0	96,4	90,3	22,0	75,6	63,4
Veneto	42,8	91,0	95,4	90,1	22,2	76,0	63,9
Emilia-Romagna	41,3	90,6	95,4	91,3	20,6	76,2	60,9
Italia	31,2	80,9	91,4	86,9	21,3	69,7	57,4

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 62 - Tasso di occupazione maschile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	38,5	87,2	95,3	90,1	18,9	73,5	58,8
Lombardia	38,8	90,7	95,5	92,4	21,4	75,6	63,0
Veneto	39,9	90,1	95,7	92,4	20,9	75,8	63,3
Emilia-Romagna	39,3	90,9	94,7	92,4	21,4	76,6	61,2
Italia	29,9	80,1	91,2	88,1	21,3	69,7	57,2

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 63 - Tasso di occupazione maschile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	34,5	88,4	95,2	92,4	18,5	73,5	58,6
Lombardia	39,7	91,0	96,0	93,2	21,2	76,4	63,3
Veneto	43,5	91,0	95,4	92,6	21,7	76,9	64,0
Emilia-Romagna	38,2	90,3	95,3	93,8	22,6	77,1	61,7
Italia	30,6	80,9	91,3	89,0	21,7	70,5	57,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 64 - Tasso di occupazione maschile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	33,8	88,9	94,8	91,6	18,7	73,4	58,4
Lombardia	37,9	90,7	96,1	93,5	22,5	76,7	63,4
Veneto	40,3	90,8	96,2	94,1	22,1	77,2	64,0
Emilia-Romagna	36,5	91,7	96,2	94,4	23,7	78,4	62,5
Italia	29,6	81,0	91,1	89,3	22,2	70,7	57,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 65 - Tasso di occupazione maschile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	36,2	86,9	94,2	91,4	19,2	73,3	58,3
Lombardia	37,7	91,6	96,0	93,3	22,2	76,6	63,3
Veneto	38,2	91,0	96,5	94,4	21,8	77,0	63,6
Emilia-Romagna	36,6	91,3	95,8	94,5	24,1	78,2	62,6
Italia	29,1	80,4	90,1	89,0	22,4	70,3	57,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 66 - Tasso di occupazione maschile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	31,8	84,3	93,4	90,2	20,3	72,3	57,4
Lombardia	33,1	88,8	93,8	92,9	22,8	75,2	61,9
Veneto	34,4	87,4	93,1	92,5	22,8	75,1	61,7
Emilia-Romagna	32,6	88,2	92,9	92,0	23,2	75,5	60,3
Italia	26,1	77,3	88,3	87,4	22,6	68,6	55,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 67 - Tasso di occupazione femminile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	29,8	71,7	74,4	61,0	7,6	53,7	39,2
Lombardia	35,1	75,8	73,7	60,2	7,2	55,1	41,8
Veneto	37,1	72,7	67,8	54,1	6,9	52,3	39,8
Emilia-Romagna	32,6	77,5	80,8	70,0	8,9	60,2	43,5
Italia	23,1	58,6	61,0	52,9	7,8	45,2	34,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 68 - Tasso di occupazione femminile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	27,7	72,9	75,6	62,7	7,2	54,4	39,4
Lombardia	31,1	75,8	72,6	61,9	7,8	55,1	41,6
Veneto	32,6	74,7	70,1	55,4	6,9	53,0	40,1
Emilia-Romagna	30,8	75,7	81,6	69,6	8,9	60,0	43,1
Italia	20,8	58,2	61,3	53,5	8,1	45,3	34,1

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 69 - Tasso di occupazione femminile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	25,7	75,7	75,4	66,9	7,8	55,9	40,3
Lombardia	28,8	76,4	73,8	65,2	8,8	56,5	42,4
Veneto	29,1	74,8	72,3	57,3	7,3	53,6	40,5
Emilia-Romagna	28,6	76,2	82,6	73,7	9,7	61,5	44,2
Italia	20,1	59,2	62,4	55,6	8,5	46,3	34,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 70 - Tasso di occupazione femminile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	26,7	73,0	75,7	69,1	8,3	56,3	40,6
Lombardia	27,9	75,3	75,3	65,7	8,5	56,6	42,3
Veneto	29,2	72,2	71,1	61,5	8,1	54,0	40,7
Emilia-Romagna	26,7	76,9	81,0	76,1	10,5	62,0	44,6
Italia	19,5	59,0	62,3	56,9	8,9	46,6	35,0

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 71 - Tasso di occupazione femminile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15- 64 anni	Totale
Piemonte	24,2	73,8	77,3	70,2	8,7	57,1	41,1
Lombardia	27,1	76,3	76,1	65,8	9,1	57,1	42,6
Veneto	28,0	73,1	71,8	65,9	9,0	55,5	41,8
Emilia-Romagna	27,6	76,1	78,9	78,4	11,1	62,1	44,9
Italia	19,4	59,6	62,7	57,8	9,2	47,2	35,4

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 72 - Tasso di occupazione femminile per classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	19,9	72,8	74,6	69,6	9,3	55,7	40,2
Lombardia	24,3	72,9	74,1	65,7	10,3	56,1	41,9
Veneto	25,7	71,8	71,2	61,7	8,7	53,9	40,4
Emilia-Romagna	23,4	73,6	80,9	75,6	11,9	61,5	44,5
Italia	17,0	57,5	61,9	57,3	9,7	46,4	34,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 73 - Persone in cerca di occupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	14	33	47	11	41	53	25	74	100
Lombardia	24	49	72	24	79	103	48	127	175
Veneto	9	23	32	12	46	58	21	69	90
Emilia-Romagna	6	23	29	10	32	42	16	55	71
Italia	254	671	925	260	776	1.036	514	1.447	1.960

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 74 - Persone in cerca di occupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	12	25	37	13	39	53	25	64	89
Lombardia	21	59	80	25	74	99	46	133	179
Veneto	11	26	37	12	42	54	23	68	91
Emilia-Romagna	6	24	29	8	36	45	14	60	74
Italia	255	648	902	235	751	986	490	1.399	1.889

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 75 - Persone in cerca di occupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	11	25	36	10	32	42	21	57	78
Lombardia	21	52	74	20	70	90	42	123	164
Veneto	9	22	31	13	45	58	21	67	88
Emilia-Romagna	6	23	29	8	30	38	14	53	67
Italia	223	577	801	201	671	873	425	1.249	1.673

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 76 - Persone in cerca di occupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	9	29	38	10	34	44	19	63	82
Lombardia	22	45	68	20	65	85	42	111	153
Veneto	5	21	26	9	38	47	14	59	73
Emilia-Romagna	6	17	23	7	27	34	13	44	57
Italia	204	519	722	176	607	784	380	1.126	1.506

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 77 - Persone in cerca di occupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	10	36	45	11	44	55	20	80	100
Lombardia	21	56	77	19	72	91	40	128	168
Veneto	7	23	31	10	38	48	18	61	79
Emilia-Romagna	7	20	27	7	32	38	14	51	65
Italia	210	610	820	189	683	872	399	1.293	1.692

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 78 - Persone in cerca di occupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	16	52	69	15	53	68	32	105	137
Lombardia	32	88	121	25	97	123	58	186	244
Veneto	11	36	46	12	47	59	23	83	106
Emilia-Romagna	12	36	48	11	40	50	23	75	98
Italia	246	754	1.000	204	741	945	450	1.495	1.945

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 79 - Persone in cerca di occupazione per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	5	21	4	14	3	47
Lombardia	9	28	6	23	6	72
Veneto	5	14	2	7	4	32
Emilia-Romagna	3	9	1	12	4	29
Italia	133	399	41	285	67	925
Femmine						
Piemonte	6	25	5	13	4	53
Lombardia	10	39	13	33	9	103
Veneto	5	23	7	16	8	58
Emilia-Romagna	4	17	3	13	5	42
Italia	101	384	65	369	116	1.036

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 80 - Persone in cerca di occupazione per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	3	16	2	11	4	37
Lombardia	7	35	6	23	9	80
Veneto	4	15	5	9	5	37
Emilia-Romagna	4	10	2	10	4	29
Italia	112	391	42	278	79	902
Femmine						
Piemonte	4	22	5	17	4	53
Lombardia	7	38	15	27	12	99
Veneto	3	19	8	17	7	54
Emilia-Romagna	4	16	3	14	8	45
Italia	83	354	63	351	134	986

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 81 - Persone in cerca di occupazione per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	2	17	4	9	3	36
Lombardia	8	28	7	25	7	74
Veneto	4	12	2	10	2	31
Emilia-Romagna	3	12	3	8	4	29
Italia	94	338	39	259	70	801
Femmine						
Piemonte	3	19	5	11	4	42
Lombardia	8	32	10	26	14	90
Veneto	4	23	8	15	7	58
Emilia-Romagna	4	12	3	14	5	38
Italia	71	311	53	316	121	873

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 82 - Persone in cerca di occupazione per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	3	15	4	13	3	38
Lombardia	7	32	4	20	5	68
Veneto	2	13	4	5	3	26
Emilia-Romagna	3	8	3	8	2	23
Italia	79	313	36	234	60	722
Femmine						
Piemonte	3	18	5	12	5	44
Lombardia	5	32	11	24	12	85
Veneto	3	18	6	14	6	47
Emilia-Romagna	2	13	4	11	3	34
Italia	55	276	51	290	111	784

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 83 - Persone in cerca di occupazione per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	5	22	4	12	3	45
Lombardia	8	38	5	19	7	77
Veneto	3	12	4	9	3	31
Emilia-Romagna	3	10	1	9	3	27
Italia	90	360	38	268	65	820
Femmine						
Piemonte	4	26	6	15	4	55
Lombardia	7	34	13	25	13	91
Veneto	3	18	5	16	7	48
Emilia-Romagna	3	11	5	13	6	38
Italia	60	310	62	314	125	872

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 84 - Persone in cerca di occupazione per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	7	33	8	16	5	69
Lombardia	12	48	14	36	11	121
Veneto	2	19	10	11	4	46
Emilia-Romagna	4	19	5	16	4	48
Italia	100	417	73	330	81	1.000
Femmine						
Piemonte	4	29	8	21	6	68
Lombardia	8	44	18	36	17	123
Veneto	3	20	7	20	9	59
Emilia-Romagna	2	15	6	18	9	50
Italia	53	325	74	345	148	945

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 85 - Persone in cerca di occupazione con o senza esperienza lavorativa per genere, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (migliaia)

	Con esperienza			Senza esperienza			Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Piemonte	36	41	76	11	12	23	47	53	100
Lombardia	56	78	134	16	25	41	72	103	175
Veneto	27	48	75	5	11	16	32	58	90
Emilia-Romagna	24	33	57	5	9	14	29	42	71
Italia	661	664	1.326	263	371	635	925	1.036	1.960

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 86 - Persone in cerca di occupazione con o senza esperienza lavorativa per genere, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (migliaia)

	Con esperienza			Senza esperienza			Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Piemonte	26	39	65	11	13	24	37	53	89
Lombardia	66	75	140	14	24	38	80	99	179
Veneto	32	41	73	5	13	18	37	54	91
Emilia-Romagna	26	35	61	3	10	13	29	45	74
Italia	637	618	1.255	266	368	634	902	986	1.889

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 87 - Persone in cerca di occupazione con o senza esperienza lavorativa per genere, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (migliaia)

	Con esperienza			Senza esperienza			Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Piemonte	27	30	57	9	12	21	36	42	78
Lombardia	56	69	124	18	22	40	74	90	164
Veneto	25	46	71	6	12	17	31	58	88
Emilia-Romagna	26	29	55	3	9	12	29	38	67
Italia	550	556	1.106	250	317	567	801	873	1.673

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 88 - Persone in cerca di occupazione con o senza esperienza lavorativa per genere, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (migliaia)

	Con esperienza			Senza esperienza			Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Piemonte	29	34	63	9	10	19	38	44	82
Lombardia	53	66	119	15	19	34	68	85	153
Veneto	21	36	57	5	11	16	26	47	73
Emilia-Romagna	20	27	47	4	7	11	23	34	57
Italia	519	516	1.035	204	267	471	722	784	1.506

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 89 - Persone in cerca di occupazione con o senza esperienza lavorativa per genere, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (migliaia)

	Con esperienza			Senza esperienza			Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
Piemonte	36	42	78	9	13	22	45	55	100
Lombardia	63	71	134	14	20	34	77	91	168
Veneto	25	39	64	6	10	16	31	48	79
Emilia-Romagna	21	31	52	6	7	13	27	38	65
Italia	605	582	1.187	215	290	505	820	872	1.692

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 90 - Persone in cerca di occupazione con o senza esperienza lavorativa per genere, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (migliaia)

	Con esperienza			Senza esperienza			Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Piemonte	58	52	110	11	16	27	69	68	137
Lombardia	96	98	194	25	24	49	121	123	244
Veneto	40	49	89	6	11	17	46	59	106
Emilia-Romagna	43	42	85	5	8	13	48	50	98
Italia	767	657	1.424	233	288	521	1.000	945	1.945

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 91 - Persone in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	5	14	19	3	22	25	8	36	44
Lombardia	4	17	21	6	33	40	10	50	60
Veneto	1	6	7	2	16	18	4	22	26
Emilia-Romagna	..	7	7	2	10	12	3	17	19
Italia	101	311	412	115	408	523	215	720	935

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 92 - Persone in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	3	9	12	6	20	26	9	29	38
Lombardia	4	19	23	7	29	37	11	48	60
Veneto	2	9	11	3	18	20	5	27	31
Emilia-Romagna	1	6	7	2	13	15	2	19	21
Italia	108	306	414	105	393	498	213	698	911

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 93 - Persone in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	4	11	15	3	17	20	7	27	35
Lombardia	5	18	23	5	30	35	10	48	58
Veneto	1	7	8	3	20	23	4	27	31
Emilia-Romagna	1	7	8	1	10	11	2	17	19
Italia	94	279	374	86	351	437	180	630	811

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 94 - Persone in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	4	12	15	4	16	20	7	28	35
Lombardia	5	16	22	5	26	31	10	42	53
Veneto	1	7	8	2	15	17	3	22	25
Emilia-Romagna	1	5	6	1	9	10	2	15	16
Italia	81	242	324	70	311	381	151	553	704

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 95 - Persone in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	3	14	17	3	23	26	6	37	43
Lombardia	4	20	24	5	30	34	9	50	58
Veneto	..	9	9	3	13	16	3	22	25
Emilia-Romagna	..	6	6	1	10	11	1	16	17
Italia	78	275	353	71	340	411	149	615	764

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 96 - Persone in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (migliaia)

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	6	22	28	6	24	30	12	46	58
Lombardia	8	25	34	7	41	48	16	66	82
Veneto	1	8	9	2	17	19	4	24	28
Emilia-Romagna	2	9	11	3	12	15	4	22	26
Italia	97	319	416	81	360	441	177	680	857

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 97 - Tasso di disoccupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	15,3	3,3	4,3	16,7	5,6	6,5	15,8	4,3	5,3
Lombardia	11,8	2,1	2,9	13,9	4,8	5,6	12,7	3,2	4,0
Veneto	8,3	2,0	2,5	13,2	5,9	6,7	10,6	3,6	4,2
Emilia-Romagna	7,5	2,3	2,7	16,0	4,1	5,0	11,4	3,1	3,7
Italia	20,6	5,0	6,4	27,2	8,8	10,5	23,5	6,5	8,0

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 98 - Tasso di disoccupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	14,0	2,4	3,3	20,7	5,2	6,4	16,9	3,6	4,7
Lombardia	10,6	2,5	3,1	16,0	4,4	5,4	13,0	3,3	4,1
Veneto	10,6	2,2	2,9	15,0	5,3	6,2	12,6	3,5	4,2
Emilia-Romagna	7,8	2,3	2,7	14,2	4,6	5,3	10,7	3,3	3,8
Italia	21,5	4,8	6,2	27,4	8,4	10,1	24,0	6,2	7,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 99 - Tasso di disoccupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	13,8	2,5	3,2	17,8	4,1	5,1	15,5	3,2	4,0
Lombardia	10,8	2,2	2,9	14,4	4,1	4,8	12,3	3,0	3,7
Veneto	8,1	1,8	2,4	17,0	5,5	6,5	11,8	3,3	4,0
Emilia-Romagna	8,5	2,2	2,6	13,7	3,7	4,3	10,7	2,9	3,4
Italia	19,1	4,3	5,4	25,3	7,4	8,8	21,6	5,5	6,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 100 - Tasso di disoccupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	12,4	2,8	3,5	16,8	4,4	5,2	14,3	3,5	4,2
Lombardia	11,8	1,9	2,6	14,4	3,8	4,6	12,9	2,7	3,4
Veneto	5,4	1,8	2,0	12,5	4,6	5,2	8,4	2,9	3,3
Emilia-Romagna	8,8	1,6	2,1	13,7	3,3	3,9	10,8	2,3	2,9
Italia	18,2	3,8	4,9	23,3	6,6	7,9	20,3	4,9	6,1

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 101 - Tasso di disoccupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	11,9	3,4	4,0	19,2	5,5	6,3	14,9	4,3	5,0
Lombardia	11,2	2,3	3,0	14,3	4,1	4,8	12,5	3,0	3,7
Veneto	7,8	1,9	2,3	14,5	4,4	5,2	10,7	3,0	3,5
Emilia-Romagna	10,2	1,8	2,4	12,2	3,8	4,3	11,1	2,7	3,2
Italia	18,9	4,4	5,5	24,7	7,2	8,5	21,3	5,6	6,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 102 - Tasso di disoccupazione per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	20,8	5,0	6,1	29,2	6,5	7,8	24,1	5,6	6,8
Lombardia	17,7	3,6	4,6	19,7	5,4	6,4	18,5	4,4	5,4
Veneto	11,7	3,0	3,6	17,9	5,5	6,4	14,4	4,0	4,8
Emilia-Romagna	16,5	3,4	4,2	20,8	4,6	5,5	18,3	3,9	4,8
Italia	23,3	5,5	6,8	28,7	7,8	9,3	25,4	6,4	7,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 103- Tasso di disoccupazione per genere titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (%)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea dottorato	Totale
	Maschi					
Piemonte	5,6	4,9	3,8	3,9	2,8	4,3
Lombardia	4,0	3,0	2,8	2,8	2,0	2,9
Veneto	4,4	2,9	1,3	1,8	2,8	2,5
Emilia-Romagna	2,4	2,3	1,3	3,4	2,8	2,7
Italia	8,6	7,2	4,0	6,0	4,0	6,4
Femmine						
Piemonte	9,8	9,3	6,0	4,5	3,9	6,5
Lombardia	7,9	7,5	5,2	5,0	3,3	5,6
Veneto	7,4	8,3	6,4	5,4	6,5	6,7
Emilia-Romagna	6,2	7,4	4,3	4,0	3,4	5,0
Italia	12,9	13,9	7,9	9,7	7,1	10,5

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 104 - Tasso di disoccupazione per genere titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (%)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	3,1	4,0	2,2	3,0	3,3	3,3
Lombardia	3,1	3,8	2,6	2,8	2,6	3,1
Veneto	3,5	3,1	2,9	2,4	3,3	2,9
Emilia-Romagna	3,5	2,5	1,7	2,8	3,0	2,7
Italia	7,8	7,2	4,0	5,7	4,4	6,2
Femmine						
Piemonte	7,7	8,9	5,7	5,3	3,9	6,4
Lombardia	6,7	7,5	5,8	4,1	4,1	5,4
Veneto	5,7	7,4	7,1	5,2	5,5	6,2
Emilia-Romagna	5,7	6,9	3,5	4,2	5,8	5,3
Italia	11,9	13,3	7,7	9,1	7,7	10,1

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 105 - Tasso di disoccupazione per genere titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (%)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	3,3	4,2	3,2	2,5	2,4	3,2
Lombardia	4,2	3,0	2,9	2,8	2,0	2,9
Veneto	4,2	2,4	1,5	2,4	1,7	2,4
Emilia-Romagna	2,6	3,0	3,3	2,1	2,5	2,6
Italia	7,2	6,2	3,7	5,1	3,8	5,4
Femmine						
Piemonte	5,8	7,7	5,3	3,6	3,3	5,1
Lombardia	8,2	6,3	4,2	3,8	4,4	4,8
Veneto	7,9	8,4	7,1	4,9	5,3	6,5
Emilia-Romagna	7,5	5,5	2,9	4,0	3,1	4,3
Italia	11,3	11,7	6,6	8,0	6,5	8,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 106 - Tasso di disoccupazione per genere titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (%)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	4,2	3,6	4,2	3,3	2,5	3,5
Lombardia	4,0	3,4	1,8	2,2	1,5	2,6
Veneto	2,2	2,8	2,1	1,2	1,9	2,0
Emilia-Romagna	2,9	2,1	2,4	2,1	1,2	2,1
Italia	6,4	5,8	3,5	4,5	3,1	4,9
Femmine						
Piemonte	8,3	7,3	6,0	3,9	3,5	5,2
Lombardia	6,6	6,4	5,1	3,4	3,4	4,6
Veneto	6,6	6,7	5,6	4,2	4,1	5,2
Emilia-Romagna	4,9	5,6	4,6	3,3	2,1	3,9
Italia	9,6	10,5	6,6	7,3	5,6	7,9

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 107- Tasso di disoccupazione per genere titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (%)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	6,3	5,3	3,5	3,2	2,0	4,0
Lombardia	4,7	4,1	2,0	2,2	1,8	3,0
Veneto	3,5	2,6	2,4	2,1	1,7	2,3
Emilia-Romagna	3,0	2,6	1,4	2,4	2,0	2,4
Italia	7,8	6,6	3,6	5,1	3,2	5,5
Femmine						
Piemonte	9,7	10,0	7,2	4,6	2,6	6,3
Lombardia	8,6	6,7	5,4	3,6	3,4	4,8
Veneto	6,7	6,4	4,6	4,6	4,4	5,2
Emilia-Romagna	5,3	5,2	5,9	3,7	3,2	4,3
Italia	11,4	11,6	7,5	7,8	5,8	8,5

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 108 - Tasso di disoccupazione per genere titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (%)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	9,2	7,7	6,9	4,4	3,6	6,1
Lombardia	7,8	5,1	6,1	3,9	2,9	4,6
Veneto	2,8	4,2	5,2	2,6	2,9	3,6
Emilia-Romagna	5,3	5,1	4,7	3,8	2,3	4,2
Italia	9,4	7,9	6,7	6,2	4,0	6,8
Femmine						
Piemonte	11,2	11,6	8,4	6,3	4,0	7,8
Lombardia	11,7	8,5	7,5	5,1	4,3	6,4
Veneto	9,5	7,7	6,3	5,6	5,8	6,4
Emilia-Romagna	5,3	6,5	5,9	5,2	4,6	5,5
Italia	11,2	12,4	8,8	8,5	6,7	9,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 109 - Tasso di disoccupazione di lunga durata per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	5,1	1,4	1,8	5,2	3,0	3,1	5,1	2,1	2,3
Lombardia	2,0	0,7	0,8	3,6	2,0	2,2	2,7	1,3	1,4
Veneto	1,1	0,5	0,6	2,6	2,0	2,1	1,8	1,1	1,2
Emilia-Romagna	0,6	0,7	0,7	3,3	1,3	1,4	1,8	0,9	1,0
Italia	8,2	2,3	2,8	12,0	4,6	5,3	9,9	3,2	3,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 110- Tasso di disoccupazione di lunga durata per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	3,2	0,9	1,1	9,1	2,7	3,2	5,8	1,7	2,0
Lombardia	2,1	0,8	0,9	4,7	1,8	2,0	3,3	1,2	1,4
Veneto	2,0	0,8	0,9	3,3	2,2	2,3	2,5	1,4	1,5
Emilia-Romagna	1,2	0,6	0,6	2,6	1,7	1,7	1,8	1,0	1,1
Italia	9,1	2,3	2,8	12,2	4,4	5,1	10,4	3,1	3,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 111 - Tasso di disoccupazione di lunga durata per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	5,4	1,0	1,3	5,6	2,2	2,4	5,5	1,5	1,8
Lombardia	2,4	0,8	0,9	3,5	1,8	1,9	2,8	1,2	1,3
Veneto	0,9	0,6	0,6	4,0	2,4	2,5	2,2	1,3	1,4
Emilia-Romagna	1,6	0,7	0,7	1,5	1,2	1,3	1,6	0,9	1,0
Italia	8,0	2,1	2,5	10,8	3,8	4,4	9,2	2,8	3,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 112 - Tasso di disoccupazione di lunga durata per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	5,0	1,1	1,4	6,4	2,1	2,4	5,6	1,5	1,8
Lombardia	2,7	0,7	0,8	3,7	1,5	1,7	3,1	1,0	1,2
Veneto	1,1	0,6	0,6	2,5	1,9	1,9	1,7	1,1	1,2
Emilia-Romagna	1,0	0,5	0,5	1,9	1,1	1,2	1,4	0,8	0,8
Italia	7,3	1,8	2,2	9,3	3,4	3,8	8,1	2,4	2,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 113 - Tasso di disoccupazione di lunga durata per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e Femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	3,4	1,4	1,5	5,6	2,9	3,0	4,3	2,0	2,2
Lombardia	2,1	0,8	0,9	3,4	1,7	1,8	2,6	1,2	1,3
Veneto	..	0,7	0,7	3,8	1,5	1,7	1,8	1,0	1,1
Emilia-Romagna	0,5	0,5	0,5	1,1	1,2	1,2	0,8	0,8	0,8
Italia	7,0	2,0	2,4	9,3	3,6	4,0	7,9	2,6	3,0

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 114 - Tasso di disoccupazione di lunga durata per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (%)

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale	15-24 anni	25 anni e oltre	Totale
Piemonte	7,3	2,1	2,4	11,9	2,9	3,5	9,1	2,5	2,9
Lombardia	4,6	1,0	1,3	5,7	2,3	2,5	5,1	1,6	1,8
Veneto	1,5	0,6	0,7	3,3	2,0	2,1	2,3	1,2	1,3
Emilia-Romagna	2,2	0,9	1,0	5,1	1,4	1,6	3,4	1,1	1,3
Italia	9,1	2,3	2,8	11,4	3,8	4,3	10,0	2,9	3,4

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 115 - Non forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Piemonte	271	333	362	965	256	593	524	1.373	527	925	886	2.338
Lombardia	642	696	640	1.978	605	1.285	1.003	2.894	1.247	1.981	1.643	4.872
Veneto	329	349	316	994	310	676	490	1.477	639	1.026	806	2.471
Emilia-Romagna	256	289	353	898	241	483	518	1.242	496	772	872	2.140
Italia	4.219	4.884	4.292	13.395	3.995	9.505	6.293	19.793	8.215	14.389	10.584	33.188

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 116 - Non forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Piemonte	276	338	369	983	261	586	537	1.384	537	924	906	2.368
Lombardia	658	698	666	2.023	619	1.300	1.033	2.952	1.277	1.998	1.700	4.975
Veneto	335	351	329	1.015	316	674	503	1.492	651	1.024	832	2.507
Emilia-Romagna	264	288	360	912	249	488	531	1.267	513	775	891	2.180
Italia	4.251	4.947	4.412	13.610	4.021	9.601	6.452	20.074	8.273	14.547	10.863	33.683

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 117 - Non forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Piemonte	278	339	379	995	263	575	548	1.385	541	913	926	2.380
Lombardia	666	683	692	2.041	627	1.267	1.055	2.949	1.293	1.950	1.747	4.989
Veneto	338	340	339	1.017	320	663	512	1.495	658	1.003	851	2.512
Emilia-Romagna	269	283	362	914	254	478	535	1.267	523	761	897	2.180
Italia	4.250	4.910	4.505	13.665	4.022	9.529	6.558	20.108	8.272	14.439	11.062	33.773

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 118 - Non forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Piemonte	281	339	382	1.001	266	568	551	1.385	546	907	933	2.386
Lombardia	677	681	703	2.062	639	1.274	1.072	2.985	1.316	1.955	1.776	5.047
Veneto	344	340	349	1.033	325	672	519	1.516	669	1.012	868	2.549
Emilia-Romagna	276	273	367	916	260	478	537	1.276	536	752	904	2.192
Italia	4.279	4.984	4.587	13.850	4.048	9.612	6.642	20.303	8.327	14.596	11.229	34.152

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 119 - Non forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e Femmine			
	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Piemonte	286	335	387	1.008	271	551	556	1.379	557	887	943	2.386
Lombardia	691	678	716	2.085	651	1.257	1.088	2.997	1.342	1.935	1.804	5.081
Veneto	350	343	357	1.050	331	652	527	1.510	681	995	884	2.560
Emilia-Romagna	284	275	367	926	267	480	539	1.286	551	755	906	2.212
Italia	4.306	5.002	4.657	13.965	4.075	9.483	6.717	20.275	8.380	14.486	11.374	34.240

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 120 - Non forze di lavoro per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	Maschi				Femmine				Maschi e femmine			
	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale	Fino a 14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Piemonte	290	328	391	1.009	274	562	558	1.394	564	890	949	2.403
Lombardia	704	686	738	2.128	664	1.269	1.098	3.031	1.368	1.955	1.836	5.158
Veneto	356	360	369	1.086	336	674	537	1.547	692	1.034	906	2.632
Emilia-Romagna	292	296	374	962	275	484	542	1.301	567	780	916	2.263
Italia	4.337	5.172	4.749	14.257	4.101	9.643	6.781	20.525	8.438	14.815	11.530	34.782

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 121 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 - 64 anni	Totale 15 - 64 anni
Maschi						
Piemonte	100	20	9	28	176	333
Lombardia	245	45	17	51	338	696
Veneto	121	24	12	26	166	349
Emilia-Romagna	95	18	8	20	147	289
Italia	1.897	507	217	380	1.883	4.884
Femmine						
Piemonte	120	67	71	106	230	593
Lombardia	252	132	175	232	495	1.285
Veneto	124	73	109	132	238	676
Emilia-Romagna	101	53	50	76	203	483
Italia	2.055	1.388	1.527	1.687	2.848	9.505

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 122 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 - 64 anni	Totale 15 - 64 anni
Maschi						
Piemonte	107	26	10	25	170	338
Lombardia	254	42	19	37	346	698
Veneto	125	25	11	18	171	351
Emilia-Romagna	99	18	11	16	143	288
Italia	1.929	545	242	344	1.887	4.947
Femmine						
Piemonte	120	63	70	102	231	586
Lombardia	267	136	185	226	485	1.300
Veneto	133	66	104	133	238	674
Emilia-Romagna	106	54	50	78	201	488
Italia	2.130	1.398	1.554	1.694	2.824	9.601

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 123 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 - 64 anni	Totale 15 - 64 anni
Maschi						
Piemonte	115	23	10	17	173	339
Lombardia	247	38	21	34	342	683
Veneto	119	24	14	18	166	340
Emilia-Romagna	102	20	9	13	139	283
Italia	1.922	530	259	325	1.874	4.910
Femmine						
Piemonte	125	57	73	93	227	575
Lombardia	279	130	181	209	468	1.267
Veneto	140	67	92	127	237	663
Emilia-Romagna	110	56	50	68	193	478
Italia	2.161	1.372	1.552	1.647	2.796	9.529

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 124 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 - 64 anni	Totale 15 - 64 anni
Maschi						
Piemonte	118	20	10	19	172	339
Lombardia	253	44	20	35	329	681
Veneto	130	23	9	15	163	340
Emilia-Romagna	106	17	9	12	129	273
Italia	1.972	545	283	336	1.848	4.984
Femmine						
Piemonte	124	60	73	88	223	568
Lombardia	284	135	174	209	471	1.274
Veneto	144	75	103	117	233	672
Emilia-Romagna	116	55	56	63	189	478
Italia	2.206	1.384	1.593	1.643	2.786	9.612

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 125 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 - 64 anni	Totale 15 - 64 anni
Maschi						
Piemonte	114	22	12	19	169	335
Lombardia	257	35	20	31	334	678
Veneto	134	21	8	14	165	343
Emilia-Romagna	106	18	9	13	130	275
Italia	1.984	536	301	333	1.848	5.002
Femmine						
Piemonte	130	55	64	83	220	551
Lombardia	290	125	170	211	461	1.257
Veneto	148	72	100	106	226	652
Emilia-Romagna	118	55	62	58	187	480
Italia	2.208	1.323	1.552	1.628	2.772	9.483

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 126 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e classe di età, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 - 64 anni	Totale 15 - 64 anni
Maschi						
Piemonte	117	21	12	18	160	328
Lombardia	270	39	26	30	320	686
Veneto	142	28	17	19	155	360
Emilia-Romagna	112	23	14	15	132	296
Italia	2.049	595	346	366	1.815	5.172
Femmine						
Piemonte	135	56	69	85	216	562
Lombardia	299	131	178	215	446	1.269
Veneto	152	71	100	124	226	674
Emilia-Romagna	123	57	54	67	183	484
Italia	2.263	1.340	1.588	1.699	2.753	9.643

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 127 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2004 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	80	150	17	73	12	333
Lombardia	176	300	32	165	24	696
Veneto	94	150	20	73	12	349
Emilia-Romagna	80	115	12	70	13	289
Italia	1.091	2.143	176	1.288	187	4.884
Femmine						
Piemonte	171	239	40	120	23	593
Lombardia	377	494	106	256	52	1.285
Veneto	225	263	43	117	29	676
Emilia-Romagna	154	172	28	101	28	483
Italia	2.787	3.685	429	2.211	393	9.505

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 128 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2005 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	75	156	17	74	17	338
Lombardia	166	301	31	169	32	698
Veneto	93	153	23	67	15	351
Emilia-Romagna	74	115	15	69	15	288
Italia	1.039	2.212	179	1.289	228	4.947
Femmine						
Piemonte	155	235	43	124	29	586
Lombardia	363	497	106	270	65	1.300
Veneto	210	275	43	112	34	674
Emilia-Romagna	147	176	26	105	32	488
Italia	2.675	3.760	435	2.281	449	9.601

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 129 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2006 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	64	164	14	75	22	339
Lombardia	159	301	32	155	35	683
Veneto	87	146	21	66	20	340
Emilia-Romagna	68	120	13	64	17	283
Italia	976	2.251	181	1.242	261	4.910
Femmine						
Piemonte	136	242	43	125	29	575
Lombardia	323	502	106	257	79	1.267
Veneto	194	277	43	113	36	663
Emilia-Romagna	124	182	26	113	33	478
Italia	2.463	3.840	424	2.293	509	9.529

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 130 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2007 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	63	158	16	84	18	339
Lombardia	139	317	31	156	39	681
Veneto	78	152	19	74	17	340
Emilia-Romagna	58	125	13	62	14	273
Italia	933	2.317	177	1.278	279	4.984
Femmine						
Piemonte	129	243	39	124	32	568
Lombardia	302	498	104	277	93	1.274
Veneto	177	282	53	121	40	672
Emilia-Romagna	116	182	28	111	42	478
Italia	2.331	3.888	445	2.351	597	9.612

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 131 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2008 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	63	152	17	85	18	335
Lombardia	127	330	30	153	37	678
Veneto	75	158	22	68	20	343
Emilia-Romagna	55	126	13	64	16	275
Italia	885	2.376	179	1.279	284	5.002
Femmine						
Piemonte	121	237	38	122	34	551
Lombardia	278	514	112	268	85	1.257
Veneto	159	276	48	124	45	652
Emilia-Romagna	108	189	29	109	44	480
Sardegna	68	141	6	67	15	297
Italia	2.190	3.922	445	2.332	594	9.483

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 132 - Non forze di lavoro 15-64 anni per genere e titolo di studio, Italia, Lombardia e altre regioni italiane, 2009 (in migliaia)

	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
Maschi						
Piemonte	55	153	17	83	19	328
Lombardia	119	342	30	161	33	686
Veneto	65	167	25	74	29	360
Emilia-Romagna	48	140	13	78	18	296
Italia	824	2.499	193	1.354	302	5.172
Femmine						
Piemonte	108	248	40	125	40	562
Lombardia	257	537	110	271	94	1.269
Veneto	154	295	45	140	40	674
Friuli-Venezia Giulia	29	77	8	38	12	165
Liguria	29	83	16	57	20	205
Emilia-Romagna	104	190	32	115	43	484
Italia	2.056	4.075	445	2.436	630	9.643

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 133 - Tasso di inattività totale per classe di età, 2006 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	64,2	13,8	11,8	18,5	87,2	32,5	48,8
Lombardia	60,8	12,3	12,4	19,0	85,4	30,9	45,4
Veneto	58,6	13,2	13,0	22,6	85,9	31,7	45,8
Emilia-Romagna	62,4	12,9	8,6	14,4	84,2	28,1	45,5
Italia	67,5	22,8	19,1	25,2	85,3	37,3	50,8

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 134 - Tasso di inattività totale per classe di età, 2007 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	64,6	14,1	11,7	17,6	86,8	32,2	48,6
Lombardia	62,1	13,4	11,7	18,7	85,1	30,8	45,6
Veneto	62,0	14,7	13,5	20,0	85,5	31,9	46,2
Emilia-Romagna	64,4	12,5	9,2	13,1	83,4	27,6	45,2
Italia	69,1	23,5	19,5	24,7	84,9	37,5	51,1

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 135 - Tasso di inattività totale per classe di età, 2008 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	64,4	13,8	10,5	16,4	86,3	31,2	48,0
Lombardia	62,8	12,3	11,4	18,0	84,7	30,4	45,3
Veneto	62,9	14,4	13,0	17,6	85,0	31,1	45,6
Emilia-Romagna	63,8	13,0	9,8	11,9	82,8	27,4	44,8
Italia	69,1	23,1	19,1	23,9	84,4	37,0	50,7

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 136 - Tasso di inattività totale per classe di età, 2009 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	65,8	14,2	11,2	16,3	85,2	31,2	47,9
Lombardia	64,7	13,4	12,1	17,7	83,7	30,4	45,5
Veneto	64,8	15,4	14,0	20,3	84,7	32,1	46,7
Emilia-Romagna	65,6	14,5	9,2	13,4	82,7	28,0	45,2
Italia	70,9	24,6	19,8	24,4	84,0	37,6	51,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 137 - Tasso di inattività maschile per classe di età, 2006 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	59,9	8,0	2,7	5,9	81,2	24,0	39,5
Lombardia	55,5	5,5	2,5	5,3	78,3	21,3	34,9
Veneto	52,7	6,7	3,3	5,6	77,8	21,2	34,4
Emilia-Romagna	58,3	6,6	2,6	4,6	77,2	20,7	36,6
Italia	62,2	12,6	5,4	8,4	77,7	25,4	39,0

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 138 - Tasso di inattività maschile per classe di età, 2007 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	61,5	7,0	2,8	6,2	81,0	23,9	39,5
Lombardia	57,0	6,4	2,4	5,3	77,1	21,2	34,8
Veneto	57,4	6,8	2,1	4,5	77,7	21,1	34,7
Emilia-Romagna	59,9	5,9	2,5	4,3	76,0	19,9	36,2
Italia	63,9	13,2	5,9	8,5	77,3	25,6	39,3

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 139 - Tasso di inattività maschile per classe di età, 2008 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	58,9	7,8	3,2	6,0	80,3	23,5	39,3
Lombardia	57,5	5,3	2,3	4,6	77,3	21,0	34,8
Veneto	58,6	6,4	2,0	4,2	77,8	21,1	34,9
Emilia-Romagna	59,2	6,3	2,5	4,2	75,5	19,9	35,9
Italia	64,1	13,2	6,2	8,2	76,9	25,6	39,4

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 140 - Tasso di inattività maschile per classe di età, 2009 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	59,8	7,8	3,2	5,7	79,0	22,9	38,9
Lombardia	59,8	6,1	3,0	4,4	76,6	21,1	35,2
Veneto	61,1	8,5	4,0	5,3	76,9	22,1	36,0
Emilia-Romagna	61,0	8,2	3,7	5,0	76,2	21,1	37,0
Italia	66,0	15,0	7,1	8,8	76,6	26,3	40,1

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 141 - Tasso di inattività femminile per classe di età, 2006 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	68,7	19,9	21,2	31,1	92,0	41,1	57,5
Lombardia	66,4	19,5	22,9	32,6	91,0	40,6	55,4
Veneto	64,9	20,1	23,3	40,0	92,4	42,7	56,7
Emilia-Romagna	66,9	19,4	14,9	24,2	89,9	35,7	53,8
Italia	73,1	33,2	32,9	41,7	91,3	49,2	61,9

Fonte: ISTAT RTFL

Tabella 142 - Tasso di inattività femminile per classe di età, 2007 (%)

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	67,9	21,5	20,9	29,1	91,5	40,5	57,1
Lombardia	67,5	20,8	21,7	32,1	91,3	40,7	55,7
Veneto	66,7	23,1	25,6	35,9	91,8	43,0	57,1
Emilia-Romagna	69,1	19,4	16,2	21,9	89,3	35,4	53,6
Italia	74,5	34,1	33,4	40,7	91,0	49,3	62,0

*Fonte: ISTAT RTFL***Tabella 143 - Tasso di inattività femminile per classe di età, 2008 (%)**

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	70,0	19,8	18,1	26,7	91,1	39,0	56,1
Lombardia	68,4	19,6	21,0	31,6	90,7	40,0	55,2
Veneto	67,3	22,6	24,7	31,5	90,8	41,4	55,9
Emilia-Romagna	68,5	19,8	17,5	19,7	88,7	35,1	53,1
Italia	74,3	33,2	32,2	39,3	90,5	48,4	61,3

*Fonte: ISTAT RTFL***Tabella 144 - Tasso di inattività femminile per classe di età, 2009 (%)**

	15 - 24 anni	25 - 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 anni e oltre	Totale 15-64 anni	Totale
Piemonte	72,0	20,7	19,5	26,9	90,3	39,5	56,3
Lombardia	69,8	21,1	21,8	31,1	89,4	40,0	55,2
Veneto	68,6	22,5	24,5	35,6	91,0	42,4	56,8
Emilia-Romagna	70,5	20,8	15,0	21,8	87,9	34,9	52,9
Italia	76,1	34,3	32,7	39,7	90,0	48,9	61,7

Fonte: ISTAT RTFL

Pubblicazione non in vendita

IReR - Istituto Regionale di Ricerca della Lombardia
Via Copernico, 38 - 20125 Milano (Italy)
e.mail irer@irer.it – website: www.irer.it