

# Molte culle vuote e troppe donne a casa

**di Cristina Morga**

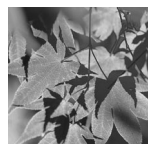
## Premessa

In Italia, in questo particolare momento storico, le donne vivono una doppia discrasia: per un verso c'è un tasso di occupazione femminile tra i più bassi d'Europa (46,6%), nonostante più del 40% delle donne inattive (25-49 anni) dichiarino di voler lavorare; per un altro, il desiderio di maternità delle madri è ampiamente al di sopra del tasso effettivo di fecondità; le aspettative di procreazione, infatti, si condensano in un tasso atteso di 2,19 figli per donna, contro un valore effettivo di 1,33, un dato ben al di sotto della media europea (1,56 figli per donna) e del cosiddetto livello di sostituzione della popolazione (2,1)<sup>1</sup>.

A catena, vi è poi una terza contraddizione che caratterizza l'Italia: come è possibile che tale anoressia riproduttiva<sup>2</sup> sia associata ad un così basso tasso di occupazione femminile? Non è forse vero che se le donne non lavorano, fanno più figli? La teoria economica secondo cui vi è un nesso negativo tra partecipazione lavorativa e la propensione a fare figli è stata vera solo fino agli anni settanta/ottanta. Oggi, lavoro e procreazione sono ancora strettamente interconnessi, ma vi è una mole sempre più nutrita di dati che conferma la tesi opposta: è proprio nei paesi dove si registrano alti valori di occupazione femminile che si riscontrano anche tassi di natalità più elevati<sup>3</sup>.

In queste pagine si tenterà prima di descrivere sinteticamente il quadro in cui si muovono le due discrasie testé descritte; in seguito, si cercherà di individuare quali sono le *pre-condizioni* indispensabili per invertire il trend lavoro/nascite delle donne italiane e per agevolare il loro cammino verso il "doppio sì" (il sì alla maternità e al lavoro)<sup>4</sup>.

— **Cristina Morga** *Politiche per la famiglia Acli*



**FOCUS**

## 1. L'occupazione femminile

Mentre in Ruanda il 55% dei parlamentari è di sesso femminile, in Italia tale percentuale è ben inferiore (20%). Ma questo paragone provocatorio rappresenta soltanto la punta dell'iceberg del preoccupante fenomeno della *dis-in-occupazione* femminile italiana.

Nel Belpaese solo il 46,6% delle donne fa parte del mondo del lavoro (e la situazione si presenta ancor più grave se si tiene conto del Mezzogiorno, dove il tasso di occupazione femminile è pari al 31,1%<sup>5</sup>). Ciò significa che il gap che separa attualmente l'Italia dalla media europea è pari a circa tredici punti percentuali (nell'UE15, lavora il 59,7% delle donne<sup>6</sup>), un dato ben inferiore rispetto agli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona: il raggiungimento del 57% di occupazione femminile entro il 2005 e del 60% entro il 2010. I dati Eurostat 2007 confermano che la disoccupazione femminile è pari al 7,9%, mentre quella maschile presenta un valore sensibilmente inferiore (4,9%). Questo, però, non è l'unico dato che attesta quanta discriminazione ci sia nel mondo del lavoro. A tre anni dal conseguimento del diploma o della laurea le donne che trovano lavoro sono rispettivamente il 52,7% (contro il 58,7% dei maschi) e il 69% (contro il 79% dei maschi).

Le difficoltà non si fermano solo al "prima". Una volta conquistato un posto, il lavoro "formato donna", quanto a *stabilità* e *qualità*, lascia molto a desiderare. Infatti, pur essendo aumentata negli ultimi anni l'occupazione femminile, occorre tuttavia evidenziare che la crescita maggiore si è verificata per quelle forme contrattuali più flessibili, quindi meno sicure: a un anno dalla laurea, ben il 51% delle laureate occupate ha un lavoro atipico a fronte del 43% dei laureati<sup>7</sup>.

Inoltre, è vero che i lavoratori a metà tempo in Italia sono pochi (13,6%), ma mentre rappresentano il 26,9% della forza lavoro femminile, costituiscono solo un esiguo 4,7% di quella maschile. Da un'indagine svolta da due studiosi dell'Università di Tel Aviv<sup>8</sup>, volta ad esaminare gli effetti del lavoro full e part-time sulla vita familiare delle donne, emerge che solamente il lavoro a tempo pieno contribuisce a trasformare significativamente il ruolo della donna e a sviluppare una reale uguaglianza di genere, mentre quello a tempo parziale tende a prostrarre le disuguaglianze sia fuori che dentro casa<sup>9</sup>. Inoltre, la scelta del part-time, per quanto spesso proposto come unico rimedio alla difficile conciliazione tra l'essere madre e lavoratrice, non è sempre volontaria: del 26,9% delle donne che lavorano part-time, il 10% circa dichiara che si tratta di una scelta forzata.

Queste tipologie contrattuali, destinate in misura maggiore alle donne, possono quindi generare, per un verso insoddisfazione e frustrazione, per un

altro, concorrono, nel tempo, ad accrescere una “femminilizzazione della povertà” senza precedenti.

Oltre a ciò, le donne, rispetto agli uomini, sono anche discriminate nel reddito che percepiscono; per esempio, le neolaureate, rispetto ai loro coetanei, guadagnano 261 euro in meno; tale gap, peraltro, tende ad aumentare: dopo cinque anni, le donne portano a casa 353 euro in meno. Quando poi decidono di diventare mamme la differenza è ancor più rimarchevole: rispetto ai papà laureati, guadagnano 500 euro in meno (1.240 contro 1.700 euro)<sup>10</sup>.

Volendo considerare, oltre alla stabilità/sicurezza anche la qualità del lavoro, la situazione delle donne non migliora. Il numero delle lavoratrici impiegate in attività non coerenti con il proprio titolo di studio è superiore a quello degli uomini. Inoltre, gli uomini, già ad un anno dal conseguimento del titolo, occupano posizioni di più alto livello rispetto alle donne: sono più rappresentati tra i liberi professionisti (9 contro 4% tra le donne), i lavoratori in proprio (5 contro 3) e i dirigenti (6% contro 2). Le donne, invece, sono più numerose tra gli insegnanti (18 contro 3) e gli impiegati esecutivi (10 contro 7).

Infine, in tutti gli ambiti di lavoro, la presenza di donne nelle posizioni apicali, continua ad essere esigua. In Italia solo il 5% dei dirigenti è di sesso femminile e nel CDA di molte società sono addirittura assenti<sup>11</sup>.

Eppure, tutto ciò avviene nonostante l'andamento del tasso di scolarità femminile sia migliore di quello degli uomini. Le donne studiano più a lungo e riescono mediamente meglio nel conseguimento di tutte le tipologie di diplomi. Oggi le studentesse universitarie sono 40 su 100, gli studenti 31 su 100. Il tasso di dispersione universitaria è inferiore per le donne: su 100 immatricolati, a sei anni di distanza si laureano il 49,3% delle donne e il 41,8% di uomini (in corso il 14% delle studentesse, contro il 12,9% degli studenti) e le donne ottengono risultati migliori nel gruppo architettura, ingegneria, materie scientifiche ed economico-statistico. Infine, rispetto ai loro colleghi, frequentano in misura maggiore i corsi post-laurea.

I numeri parlano, dunque, piuttosto chiaro: in Italia, sia da un punto di vista qualitativo, che quantitativo, le donne, rispetto agli uomini, non hanno le stesse opportunità di entrare a far parte del mercato del lavoro, e più in generale, delle “stanze dei bottoni”, dove si gioca anche il loro destino. Non è un caso che, secondo la classifica del *gender gap* elaborata dal World Economic Forum del 2007<sup>12</sup>, su 128 paesi, l'Italia detiene l'84° posto nella classifica mondiale sulle disparità di genere.

Pur essendo più preparate - e i dati lo dimostrano - il destino delle donne si inceppa una prima volta quando passano dalle università al mondo del lavoro; una seconda volta, quando diventano madri<sup>13</sup>. In effetti, il tasso di occupazione femminile diminuisce in modo assai evidente quando la coppia senza figli (76,5%) diventa una famiglia con prole (55,1%), raggiungendo il valore minimo del 37,4% nelle famiglie con più di tre figli<sup>14</sup>. In altri termini, nella fascia di età compresa tra i 20 ed i 40 anni, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro cambia drasticamente con la nascita di un figlio. A tal proposito è importante segnalare che nel nostro paese, circa una donna su cinque (19%), quando diventa madre, decide di lasciare il posto di lavoro. Insomma, i figli sembrano proprio rappresentare un'insormontabile barriera d'accesso all'occupazione.

## 2. L'anoressia riproduttiva

In Italia, a partire dal 1965, quando le donne avevano in media circa 3 figli, il tasso di fecondità ha iniziato lentamente a decrescere, passando a 2,3 figli nel 1975, per raggiungere, nel 1995 il record mondiale (in negativo) di 1,2 figli per donna. È vero che da allora il "Belpaese" si sta lentamente risolle-  
vando - e comunque non in maniera sufficiente - ma ciò avviene solo grazie all'apporto delle donne immigrate, il cui tasso di fecondità è pari a 2,6.

In breve, nel nostro Paese si assiste sempre più all'affermazione di un modello familiare "leggero", in cui aumentano i single e le coppie senza figli, mentre diminuiscono i nuclei familiari con almeno cinque componenti (8,4% nel 1994, 6,8% nel 2003). Da una parte sono sensibilmente cresciute le famiglie composte da una sola persona (passando dal 22,7% nel 1994 al 27,2% nel 2003), dall'altra sono drasticamente diminuite, nello stesso lasso di tempo, le coppie con figli (passando dal 45% nel 1994, al 40,8% nel 2003).

Se tale trend non cambierà di segno, secondo le previsioni Istat, nel 2050 la popolazione residente in Italia sarà pari a circa 55,8 milioni, con una perdita complessiva di oltre tre milioni di abitanti<sup>15</sup>. Ma ciò che colpisce di più è che nel futuro la piramide dell'età assumerà sempre più una forma "rovesciata", con un notevole incremento delle persone over65 (passando dal 19,5% del 2005 al 33,6% nel 2050) e un decremento delle coorti anagrafiche più giovani (0-14 anni): se nel 2005 si attestavano al 14,2%, nel 2050 tale quota scenderà al 12,7%. Altro elemento di preoccupazione nelle proiezioni di lungo periodo dell'Istat è il progressivo assottigliamento della popolazione in età attiva (15-64 anni); infatti, nel periodo di riferimento (2005-2050), questo strato della popolazione segnerà un decremento di circa 13 punti percentuali (66,4% nel 2005, 53,7% nel 2050).

È evidente che il costante invecchiamento della popolazione comporterà, sul fronte interno, sia una minore capacità del nostro paese a produrre ricchezza<sup>16</sup>, sia una dilatazione della spesa sociale, derivante da una maggiore domanda di servizi socio-sanitari; a livello internazionale, se l'attuale comportamento non cambierà di segno si prevede, invece, una notevole perdita di competitività e di confronto con le regioni europee più avanzate.

### 3. Il fattore U(omo)<sup>17</sup>

Secondo le più recenti ricerche economiche e sociali che fanno capo alla *womenomics*<sup>18</sup>, ciò che oggi fa la differenza nelle dinamiche di sviluppo fra i diversi paesi è proprio l'occupazione femminile. Secondo l'economista Kevin Daly, infatti, nell'Eurozona l'aumento del tasso di occupazione femminile ha già contribuito ad accrescere il PIL dello 0,4%. È di tale opinione anche Maurizio Ferrera, il quale sostiene, nel suo libro *Il fattore D*, che "nell'ultimo decennio l'occupazione femminile nei paesi sviluppati ha contribuito alla crescita del PIL globale (quello di tutto il pianeta) più dell'intera economia cinese". Ciò per due motivi: innanzitutto perché il doppio reddito consente maggiori possibilità di consumo e capacità di risparmio e investimento. In secondo luogo perché, innescando un circolo virtuoso, il lavoro femminile produce ulteriore lavoro. Sempre secondo Ferrera, "per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro, si possono creare fino a 15 posti aggiuntivi nel settore dei servizi"<sup>19</sup>. E in paesi come il Giappone e l'Italia, in cui i tassi di occupazione femminile e quelli di natalità sono particolarmente bassi, l'effetto positivo sarebbe ancor più dirimpente. Daly sostiene che se in Italia la percentuale delle lavoratrici fosse pari a quella dei lavoratori, il PIL potrebbe addirittura aumentare del 21%. Tale dato è certamente da verificare, tuttavia è indiscutibile che l'apertura del mercato del lavoro alle donne porterebbe enormi vantaggi al sistema produttivo italiano.

Se questa è dunque la situazione, si tratta di definire interventi capaci di rimuovere gli ostacoli che, ad oggi, si frappongono fra un consistente desiderio di maternità e una realtà riproduttiva italiana a "scartamento ridotto"; fra l'aspirazione a partecipare attivamente al sistema produttivo e l'effettiva collocazione delle donne nel mondo del lavoro. Quali fattori impediscono alle famiglie di far coincidere le aspettative di maternità/paternità con l'effettivo comportamento riproduttivo? E ancora, sul versante dell'occupazione, quali strumenti porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi fissati nell'"Agenda di Lisbona"?

Il particolare posizionamento della donna nella società italiana non dipende solo da politiche lavorative inadeguate (per esempio la discordanza fra preparazione conseguita e qualità dell'offerta del lavoro); da una legislazione sulla maternità piuttosto inefficace dal punto di vista economico<sup>20</sup>; da un governo che, in generale, non investe sufficientemente nelle politiche familiari e sociali<sup>21</sup> e in particolare, nei servizi pubblici per l'infanzia<sup>22</sup>. Tali inadeguatezze hanno indubbiamente pesato sulla vita lavorativa e procreativa delle donne, tuttavia, è necessario considerare le peculiarità culturali nostrane che ritraggono l'immagine di un paese ancora fortemente sospeso fra innovazione e tradizione. Di fatto, in Italia, ci sono ancora diversi *fattori culturali* che osteggiano la libera scelta di essere contemporaneamente genitrice e lavoratrice:

— *i persistenti pregiudizi nei confronti dell'asilo nido*. Molte famiglie italiane giudicano preferibile che le madri di bambini piccoli abbandonino il proprio lavoro, piuttosto che ricorrere ad uno spazio pubblico. L'idea che i piccoli "stiano meglio a casa" (con la mamma o con i nonni) è stata superata nel resto dell'Europa già a partire dagli anni Sessanta; ciò non è però avvenuto in Italia: alcuni sondaggi confermano che circa 6 donne su 10 sono dell'opinione che per i figli sia una sofferenza non stare con le madri; in Francia lo pensano solo 3 donne su 10, in Gran Bretagna 2. È vero che talvolta gli asili nido sembrano non soddisfare le esigenze dei bambini e delle loro famiglie, tuttavia, come emerge in un'indagine svolta da Francesco Zullino per la Banca d'Italia, ben il 58% delle famiglie intervistate decide liberamente di non mandare i bambini all'asilo; solamente il 13 per cento dichiara di essere stato scoraggiato a causa della scarsità dei posti disponibili, mentre il 10% non ha scelto il nido perché insoddisfatto del rapporto qualità-prezzo.

— *la rigida e asimmetrica divisione dei ruoli familiari*. Non si può più pensare che il posizionamento della donna nella società non dipenda anche da quello dell'uomo, non solo come egli si pone all'interno della società più allargata, ma anche e soprattutto all'interno delle quattro mura domestiche.

Numerosi sono i dati Eurostat che segnalano una scarsa collaborazione fra uomo e donna nella cura della casa e delle persone: mentre in Francia il tempo dedicato quotidianamente al lavoro domestico è pari a 4 ore e 30 minuti per le donne e 2 ore e 22 minuti per gli uomini, in Italia, tale tempo è pari a 5 ore e 20 minuti per le donne e 1 ora e 35 minuti per gli uomini. Ma ciò che in Italia sconcerta di più è che quasi due terzi delle madri occupate dichiara di non ricevere alcun aiuto da parte del loro partner e che,

nell'arco di 14 anni, gli uomini hanno aumentato la loro collaborazione in casa di soli 16 minuti<sup>23</sup>. In virtù di ciò, gli uomini usufruiscono anche di un maggior numero di ore di tempo libero: in Italia, rispetto alle partner, hanno a disposizione un'ora in più, in Francia 38 minuti.

— *la ritrosia che i padri hanno nell'utilizzare i congedi di paternità e/o parentali.* Nel “Belpaese” vi è tuttora una notevole pressione culturale e sociale affinché gli uomini non usufruiscano dei congedi parentali o di paternità (tale pressione è spesso esercitata dai datori di lavoro e dalla cultura organizzativa interna ai luoghi di lavoro, ma anche dalle stesse donne). Questo preconcetto, legato ad una concezione ancora patriarcale della società, è talmente radicato nella cultura italiana che, non di rado, anche nelle famiglie in cui il lavoro dell'uomo è meno redditizio, è la donna che usufruisce del congedo parentale. Non sorprende, quindi, che in Italia, dove dal 2000 gli uomini hanno diritto all'assenza retribuita di paternità e al congedo parentale, rimangano a casa solo 4 padri su 100.

A questo punto, per evitare che il lavoro di cura continui a ricadere esclusivamente sulla donna, come si ribadisce nella nota aggiuntiva del rapporto di Lisbona, è necessario che si compia una vera e propria *rivoluzione culturale*, capace di porre gli uomini e le donne su un piano, sì, di effettiva parità lavorativa, ma anche familiare.

Per raggiungere tale obiettivo, nella nota si propone di continuare a incentivare l'occupazione femminile, mediante “terapie” più o meno forti: potenziando le opportunità offerte alle donne nel mondo del lavoro in tutte le sue forme; proponendo strumenti in grado di garantire contemporaneamente flessibilità e sicurezza; sviluppando una rete adeguata di servizi pubblici per l'infanzia ed elaborando misure di conciliazione efficaci e innovative.

Tuttavia, tali “terapie”, pur essendo utili per offrire maggiori opportunità alle donne, non portano necessariamente vantaggi alle madri. Per rendere più facile il percorso a tutte quelle donne che intendono lavorare e avere più di un figlio, un numero sempre più nutrito di studiosi (fra cui Daniela Del Boca, Paola Profeta, Elisabetta Ruspini e Francesca Zajczyk<sup>24</sup>) e di politici converge sulla necessità di prendere in considerazione anche gli *uomini*, ponendo una maggiore attenzione sulle politiche di incentivo per i padri. Nicole Brewer, responsabile della Commissione per le pari opportunità in Inghilterra, sostiene che per un cambiamento radicale dell'attuale cultura dominante, non bisogna produrre una legislazione ancor più avanzata in materia di tutela delle madri (si tratta casomai di estenderla alle lavoratrici precarie), quanto, piuttosto, includere nella questione della cura anche

gli uomini<sup>25</sup>. Nella sua opinione, infatti, è proprio in virtù di una legislazione troppo generosa nei confronti della maternità e delle donne che i datori di lavoro preferiscono assumere i lavoratori piuttosto che le lavoratrici. In altre parole, alcune leggi pensate a favore delle madri, attraverso uno strano effetto perverso, finirebbero per ritorcersi contro le stesse donne. Si tratta, allora, di non proteggere ancor di più le donne che vogliono diventare madri, ma di mettere gli uomini nelle condizioni di poter fare i padri. Come? Per la Brewer la soluzione più semplice è estendere ai padri lo stesso riconoscimento che hanno le madri: 12 settimane di congedo pagati all'80% dello stipendio.

Così facendo, si potrebbero contemporaneamente risolvere due ordini di problemi. Per un verso, verrebbe azzerato il timore di molti datori di lavoro di assumere donne fra i 20 e i 40 anni. Non è un segreto che molti imprenditori scartino a priori i curricula di donne in età fertile. Rimanendo entrambi i genitori in casa con il neonato (non importa se contemporaneamente o separatamente), per le aziende non farebbe più alcuna differenza assumere un uomo o una donna<sup>26</sup>. Per un altro verso, si riconoscerebbe finalmente che la cura dei figli non compete esclusivamente alle madri: la famiglia è un problema che deve riguardare tutti, donne e uomini.

---

#### note

<sup>1</sup> Cfr. Luigi Campiglio, *Prima le donne e i bambini. Chi rappresenta i minorenni?*, Il Mulino, Bologna, 2005, p. 63.

<sup>2</sup> Tale espressione è ripresa dal volume di Maurizio Ferrera, *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Arnoldo Mondadori, Milano, 2008.

<sup>3</sup> In Danimarca, Finlandia e Svezia, a fronte di un tasso di occupazione femminile pari a rispettivamente il 73,4%, 67,3% e 70,7%, il numero di figli per donna oscilla tra 1,83 e 1,85. (dati Eurostat, 2006).

<sup>4</sup> Cfr. l'intervento di Mara Carfagna, in occasione del secondo summit dell'uguaglianza, svoltosi a Parigi il 29-30 settembre 2008 (in [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)).

<sup>5</sup> Cfr. *Donne, lavoro e crescita*, nota aggiuntiva al rapporto sullo stato d'attuazione del Programma Nazionale di Riforma 2006-2008, Consiglio dei ministri, 2007.

<sup>6</sup> Dati Eurostat, 2007.

<sup>7</sup> Dati presi dal X Rapporto AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, 2007.

<sup>8</sup> Cfr. l'articolo di Haya Stier e Noah Lewin-Epstein, *Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family*, Journal of Family Issues, Vol. 21, No. 3, 390-410 (2000).

<sup>9</sup> "Fuori casa" perché la qualità dei lavori part-time è mediamente bassa, con scarsa possibilità di crescita; "dentro casa" perché i lavori di cura continuano a ricadere esclusivamente sulle donne.

<sup>10</sup> Dati presi dal X Rapporto AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, 2008.

<sup>11</sup> Per esempio, prendendo in considerazione i componenti dei CDA di alcune delle maggiori società italiane, emerge che non vi è alcuna donna in FIAT e in Finmeccanica, mentre delle 17 società quotate nel settore tessile, abbigliamento e accessori, a cui corrispondono 142 posti di amministrazione, ve ne sono solo 8, sette delle quali fanno parte della famiglia controllante.

<sup>12</sup> In questa classifica, l'Italia risulta il fanalino di coda dei Paesi dell'Unione Europea, preceduta da Ila Romania, dal Paraguay e dal Botswana. E ciò che preoccupa maggiormente è che negli anni la situazione peggiora;

nel 2006, infatti, l'Italia raggiungeva il 77 esimo posto. Lo studio del World Economic Forum (Wef) pubblica ogni anno il *Global Gender Gap Index*, l'indice di misurazione del divario tra uomo e donna.

Il *Global Gender Gap Index*, che analizza il gap in termini di opportunità fra i due sessi, pone al vertice della graduatoria quei Paesi dove le risorse sono più equamente distribuite, offrendo un quadro completo per la valutazione e il confronto delle differenze globali uomo-donna. Le aree di indagine sono quattro: 1) la partecipazione e l'opportunità economica delle donne, cioè un'analisi dei salari, dei livelli di partecipazione al mondo del lavoro e del grado di accesso alle posizioni più qualificate; 2) l'accesso all'educazione, sia quella di base che quella più elevata; 3) l'influenza politica, cioè il grado di partecipazione alle strutture decisionali; 4) le differenze tra uomo e donna in termini di salute e di aspettative di vita. Tali indici vengono poi riassunti in uno generale che diventa la base della classifica mondiale. Il rapporto, che prende in esame 128 Paesi, supera una copertura del 90 per cento della popolazione mondiale ed include paesi come l'Armenia, l'Azerbaijan, la Bielorussia, il Belize, Cuba, le Maldive, il Mozambico, l'Oman, il Qatar, il Suriname, la Siria, il Tagikistan e il Vietnam.

<sup>13</sup> E, talvolta, una terza volta quando si devono occupare dei propri genitori.

<sup>14</sup> Cfr. Istat, *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, 2008.

<sup>15</sup> Altre previsioni, elaborate dall'OMS prevedono scenari ancor più pessimistici, assumendo che nel 2050 la popolazione italiana sarà pari a 41,4 milioni di abitanti; in breve, la popolazione italiana si ridurrebbe del 28% in quarant'anni.

<sup>16</sup> Peraltro si tratta di una tendenza su vasta scala. Secondo le previsioni dell'Eurostat nell'UE 25 la crescita annua del PIL, se rimarranno invariate le politiche attuali, passerà dal 2,4% nel periodo 2004-2010 all'1,2% tra il 2030 e il 2050 (Commissione delle Comunità Europee, COM(2006) 571).

<sup>17</sup> Il titolo di questo paragrafo è speculare al titolo del volume di Maurizio Ferrera più volte citato.

<sup>18</sup> Tale espressione è stata coniata da un gruppo di economisti inglesi (fra cui Kevin Daly) che promuove una maggiore presenza di donne in economia, non tanto come un'espressione di uguaglianza di genere, quanto piuttosto come una leva per la crescita e lo sviluppo del paese. Secondo questi studiosi, un maggior apporto da parte delle donne potrebbe, di fatto, far crescere l'economia mondiale, sia perché portatrici di valore aggiunto nelle attività remunerate, sia perché creatrici di nuovi mercati di consumo. Per maggiori approfondimenti sul termine, cfr. Maurizio Ferrera, op. cit, pag. 15-16.

<sup>19</sup> Ed è proprio nel settore dei servizi che l'Italia, rispetto ad altre nazioni europee come l'Inghilterra, l'Olanda e la Danimarca, ha circa il 20% in meno di occupati.

<sup>20</sup> Ursula Von der Leyden, ministro tedesco, madre di 7 figli, ha incentivato con 1.8 miliardi di euro l'alternanza dei genitori nell'accudimento dei figli, prevedendo che anche gli uomini che rimangono a casa ricevano i due terzi dello stipendio: in Italia, per esempio, oltre il quinto mese, alla madre spetta solo il 30% del proprio stipendio.

<sup>21</sup> La spesa per la protezione sociale in percentuale sul PIL (compresa la spesa previdenziale) è pari al 26,4% in Italia, al 31,1% in Francia; la media europea (UE15) è pari a 31,5%. La percentuale di spesa per la famiglia e per l'infanzia sul totale della spesa sociale equivale a 1,1% in Italia, 2,5%, mentre 2,4% è la media europea EU15 (Eurispes, 2006).

<sup>22</sup> Nel mezzogiorno, gli asili nidi, per esempio, riescono solo a coprire il 6% del fabbisogno (l'obiettivo posto da Lisbona è il raggiungimento del 33% di copertura entro il 2010).

<sup>23</sup> Per ulteriori approfondimenti, cfr. ISTAT, *Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere*, 2005.

<sup>24</sup> Si consulti il recente volume *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Baldini Castaldi Dalai Editori, Milano, 2008.

<sup>25</sup> In realtà, questa filosofia "inclusiva" dei congedi parentali e di paternità si è già diffusa in alcuni paesi come la Norvegia, la Svezia, e, in qualche misura, la Germania. In Norvegia, alla nascita del figlio, i padri sono obbligati a prendere un congedo di trenta giorni, pagato al 100%. In Svezia c'è una soluzione più elastica: entrambi i genitori possono usufruire di un part-time, evitando così, un'eccessiva riduzione delle entrate familiari. In Germania, infine, è di recente entrata in vigore la legge "dodici più due": se la cura del bambino viene suddivisa fra il padre e la madre, la donna ha diritto, per un anno, al 67% del suo stipendio, l'uomo per due mesi. Nei primi nove mesi del 2007 la metà dei padri in Germania ha usufruito dei due mesi di congedo, circa il 20% è rimasto in casa per un anno intero.

<sup>26</sup> Si consideri che in Italia vi è ancora un 6% di donne che vengono licenziate perché in stato interessante.

