

# L'occupazione delle donne: una crescita ineguale e ancora insufficiente

**di Emilio Reyneri**

Nel Consiglio di Lisbona del 2000, l'Unione Europea si è posta l'ambizioso obiettivo di raggiungere nel 2010 un tasso di occupazione delle persone da 15 a 64 anni del 70% nel complesso e del 60% per le donne. Nella gran parte dei paesi per raggiungere tale obiettivo non basterà trovare un lavoro a tutti quelli che lo cercano, poiché il tasso di attività, che include anche le persone in cerca di lavoro, nel 2007 supera di poco il 62,5% nel complesso e non raggiunge il 51% per le donne. Ma occorrerà occupare anche fasce consistenti di donne che ora non lo cercano e neppure si dichiarano disponibili ad accettare un'occasione lavorativa qualora fosse loro proposta.

La decisione di adottare come criterio di riferimento il tasso di occupazione, invece del tasso di disoccupazione, costituisce un importante mutamento di paradigma nelle politiche europee del lavoro, dovuto alla nuova condizione della donna nella società. Sino agli anni Settanta le discussioni sul pieno impiego riguardavano solo gli uomini, poiché nelle famiglie dell'epoca taylorista, fondate sul salario del capofamiglia (il *breadwinner*), le donne erano relegate al lavoro familiare. Poiché tutti gli uomini in età da lavoro erano presenti nel mercato del lavoro come occupati o disoccupati, mentre quasi tutte le donne adulte ne erano fuori, il tasso di disoccupazione era pienamente in grado di indicare il livello di criticità cui far fronte. Ora lo scenario è mutato, poiché un numero crescente di donne è presente nel mercato del lavoro come occupate o in cerca di lavoro e altre vi entrerebbero se vi fossero minori difficoltà a trovare un'occupazione e/o se esistessero più sostegni ai carichi di lavoro familiare. L'esistenza di una disoccupa-

— **Emilio Reyneri** *Professore Ordinario di Sociologia del lavoro Università degli Studi di Milano Bicocca*



**FOCUS**

zione femminile “scoraggiata” fa sì che il tasso di disoccupazione non basti più a indicare il livello di criticità di un mercato del lavoro. Inoltre, il ricorso al tasso di occupazione come obiettivo impedisce ogni tentativo di ridurre artificialmente il livello della disoccupazione con politiche che incentivino le donne in cerca di lavoro a rinunciare a cercarlo.

La scelta a favore del pieno coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro è ancor più evidente se si considera l'elevato livello del tasso di occupazione da raggiungere. Per far sì che il 60% delle donne da 15 a 64 anni sia occupato, occorre aumentare la percentuale di donne adulte che svolgono un lavoro retribuito sino all'80%. Tale livello implica l'adesione a uno stile di vita che attribuisce al lavoro extra-familiare un ruolo essenziale nella costruzione dell'identità sociale, dell'autonomia personale e dell'autostima per le donne. Senza dubbio la strategia europea risponde a motivi economici. Infatti, le coppie a due redditi non solo corrono minori rischi di cadere in povertà, ma hanno anche più risorse per affrontare situazioni di crisi, rendendo più sostenibile una politica di *flexicurity* (quando si lavora in due, perdere il lavoro è meno traumatico). Tuttavia, la dimensione dell'obiettivo è tale da superare l'aspetto economico e da investire quello culturale, poiché si può pensare che la strategia europea miri anche a far sì che tutte (o quasi) le donne possano vivere l'esperienza di realizzare le proprie capacità nel lavoro extra-domestico e di avere relazioni sociali con persone diverse dai parenti.

## 1. La partecipazione al lavoro

### ***1.1. La crescita della partecipazione al lavoro: forte, ma ancora molto insufficiente***

In Italia a causa dell'esodo rurale la presenza femminile nel mercato del lavoro declina sino ai primi anni Settanta. Poi il tasso di attività e di occupazione delle donne iniziano una ripresa che si interrompe solo dal 1993 al 1995, durante la più grave crisi economica dalla fine della guerra. Dal 1972 al 1992 il tasso di occupazione delle donne aumenta di quasi 7 punti percentuali, ma più forte è la crescita dell'occupazione femminile dal 1995 al 2007: il tasso di occupazione delle donne da 15 a 64 anni cresce di 9,2 punti percentuali, dal 37,5% al 46,6%. Anche il rapporto donne/uomini tra gli occupati è diventato meno squilibrato: in questo periodo in Italia sono stati creati quasi tre milioni di posti di lavoro, dei quali un milione e 900 mila, pari al 63%, sono stati occupati da donne, che ora hanno raggiunto il 39% dell'occupazione totale.

Tuttavia, questo risultato appare largamente insufficiente non solo perché è ancora molto lontano dall'obiettivo fissato dall'Unione Europea, ma soprattutto perché è inferiore a quanto hanno fatto gli altri paesi europei caratterizzati da scarsa partecipazione femminile al lavoro. Infatti, in Spagna e Irlanda il tasso di occupazione negli ultimi anni è cresciuto di 18-20 punti percentuali. Cosicché ora l'Italia occupa il penultimo posto tra i paesi della EU27 nella classifica dei tassi di occupazione delle donne da 15 a 64 anni. In posizione peggiore dell'Italia vi è soltanto Malta, mentre il *benchmark* è rappresentato da Gran Bretagna, Danimarca, Finlandia, Olanda e Svezia con tassi superiori al 65%.

Un recente studio [Pissarides et al. 2005] ha messo in luce quali fattori spieghino le differenze nel tasso di occupazione femminile tra 20 Paesi occidentali che dispongono di tenori di vita e strutture tecnologiche simili. Confermata la grande importanza che ha la possibilità di usufruire di servizi pubblici di cura, l'unica istituzione significativamente correlata con il tasso di occupazione femminile è la regolazione del mercato dei prodotti, mentre non risulta relazione alcuna con la regolazione del mercato del lavoro, il livello delle indennità di disoccupazione e la tassazione del lavoro e solo una debolmente negativa con il grado di sindacalizzazione. Poiché le donne sono in larga misura impiegate nei servizi privati alla persona, se una regolazione troppo rigida ne impedisce lo sviluppo, l'occupazione femminile ne viene gravemente danneggiata.

### ***1.2. La crescita della partecipazione al lavoro: molto diseguale per area territoriale, età e livello di istruzione***

Oltre che insufficiente, la recente crescita dell'occupazione femminile è stata molto diseguale. In primo luogo, le differenze territoriali, già di gran lunga le più alte in Europa, si sono acuite. Il tasso di occupazione delle donne dal 1995 al 2007 è cresciuto di 11-12 punti percentuali al Centro-Nord, ma solo di 4,5 punti nel Mezzogiorno. E il divario si è aggravato dal 2002, quando il tasso di occupazione delle donne meridionali ha cessato di crescere. Attualmente, nelle regioni meridionali sono occupate 31 su 100 donne da 15 a 64 anni, contro 57 in quelle settentrionali. Dunque, se nel Nord l'occupazione femminile ha raggiunto la media dell'EU27, il Mezzogiorno presenta livelli inferiori persino a quelli di Malta.

Per quanto riguarda il rischio di disoccupazione le differenze territoriali si riducono nettamente, poiché dal 1995 al 2007 il tasso di disoccupazione diminuisce di poco più di 5 punti percentuali nelle regioni settentrionali e ben di 10 punti in quelle meridionali. Tuttavia questo segnale è solo appa-

rentemente positivo, perché la caduta del tasso di disoccupazione femminile nel Mezzogiorno dal 2003 (quasi 8 punti percentuali) si deve non all'aumento dell'occupazione (il cui tasso rimane stabile), ma alla forte riduzione della partecipazione al lavoro delle donne meridionali: dal 2003 al 2007 il loro tasso di attività si riduce di oltre 3 punti percentuali. Dopo parecchi anni di continua (seppur debole) crescita, nel Mezzogiorno il tasso di attività femminile inverte la tendenza, benché il "tetto" raggiunto sia stato inferiore di oltre un terzo alla media EU27. Questo fenomeno è la conseguenza del modo in cui l'espansione della partecipazione al lavoro delle donne era avvenuta nel Mezzogiorno dal 1995 al 2003. Infatti, mentre nelle regioni centro-settentrionali la crescita dell'occupazione aveva "prosciugato" la fascia delle donne in cerca di lavoro, invece in quelle meridionali anche la disoccupazione era cresciuta per l'ingresso nel mercato del lavoro di donne che prima non avevano un comportamento di ricerca attiva del lavoro [Scherer e Reyneri 2008]. Poi, all'"effetto di incoraggiamento" è succeduto un "effetto di scoraggiamento" quando la crescita dell'occupazione si è arrestata e la speranza di trovar lavoro è tornata ai consueti valori infimi.

Il secondo fattore di aumento delle disuguaglianze si deve al livello di istruzione. In ogni paese sviluppato le donne più istruite sono più inserite nel mercato del lavoro, ma in Italia questa differenza, nonostante la tendenza alla riduzione negli anni ottanta, a metà anni novanta era ancora molto più elevata delle medie EU19 e OCSE, a causa di un tasso di occupazione particolarmente basso per le donne meno istruite. Negli ultimi dieci anni si è ridotta la differenza tra le laureate e le diplomate (da 15 a 12 punti percentuali), ma si è acuita quella tra le diplomate e le donne con la licenza media (da 29 a 31 punti), sicché la differenza nei tassi di occupazione tra laureate e donne con la licenza media si è ridotta di un solo punto (da 44 a 43) e rimane la più alta di tutti i paesi OCSE dopo Ungheria, Polonia e Belgio.

Dal confronto con la Danimarca, che costituisce un *benchmark* per la presenza delle donne nel mercato del lavoro, si vede dove si concentrano i "vuoti occupazionali" in Italia e dove invece la performance delle donne italiane raggiunge i valori massimi. Infatti, la differenza tra il tasso di occupazione delle donne italiane rispetto alle danesi è enorme per tutte le classi di età per il livello di istruzione basso e molto alta anche per quello medio. Invece, per le donne più istruite la differenza resta significativa solo per le giovani, mentre scompare per le adulte. Le laureate italiane, dopo una forte difficoltà a entrare nel mercato del lavoro, risultano altrettanto occu-

pate delle laureate del paese con il più alto tasso totale di occupazione delle donne nel mondo.

Le disuguaglianze nell'accesso al lavoro delle donne italiane raggiungono soglie ancor più importanti se combiniamo le differenze territoriali con quelle per livello di istruzione e per età. Si va da un massimo tra 80% e 90% per le laureate adulte (da 35 a 54 anni), senza alcuna distinzione territoriale, a livelli minimi intorno al 12-20% per le ventenni e le over 50 anni poco istruite nel Mezzogiorno. Tra le adulte una laureata ha una probabilità di esser occupata doppia di quella di una donna con la sola licenza media e nel Mezzogiorno tale probabilità è addirittura tripla. Va ricordato che l'altissimo tasso di occupazione delle laureate adulte nel Mezzogiorno si deve essenzialmente ai servizi pubblici (dall'istruzione alla sanità), ove sono occupate per oltre il 90% contro meno del 78% nel Nord.

Infine, va sottolineato che, come ovunque e sempre in passato [Reyneri 2005], anche il recente aumento dell'occupazione femminile si concentra nelle classi di età centrali, da 30 a 59 anni. In particolare, cresce di 15-17 punti percentuali il tasso di occupazione delle donne da 45 a 54 anni, mentre quello delle ventenni cresce solo di 6 punti a causa di una forte espansione dell'istruzione superiore e di una leggera riduzione dell'alto livello di disoccupazione. Dunque, anche la recente crescita dell'occupazione femminile si deve più a una maggiore permanenza al lavoro delle donne in età adulta e matura che a un maggiore ingresso nell'occupazione di donne giovani, che rimane molto modesto (e per i maschi quasi nullo), nonostante gli interventi volti a incrementarne l'occupazione con la diffusione dei lavori flessibili [Reyneri 2007]. Un recente studio [Scherer e Reyneri 2008] ha mostrato che la crescita dell'occupazione delle donne adulte si deve principalmente alla combinazione di due fenomeni. Da un lato, nelle coorti giunte a questa età è sempre maggiore la presenza di donne molto istruite, che tendono a non abbandonare i posti di lavoro a tempo pieno quando debbono far fronte a più gravosi carichi familiari, grazie anche alla possibilità di ricorrere a forme di aiuto retribuito. Dall'altro, la maggiore disponibilità di lavori a tempo parziale, tradizionalmente molto scarsa in Italia, ha permesso di restare al lavoro anche a una crescente fascia di donne adulte poco istruite. Quanto al recente aumento dell'occupazione delle donne over 50 anni, si può pensare che, da un lato, sia stato incentivato, come per gli uomini, dalle riforme pensionistiche, ma, dall'altro, sia stato frenato dalla crescente presenza di persone anziane bisognose di cura.

### **1.3. La crescita della partecipazione al lavoro: l'importante ruolo del part-time**

In quasi tutti i paesi sviluppati l'occupazione femminile è cresciuta principalmente grazie alla maggior diffusione del tempo parziale [Pissarides *et al.* 2005], sicché per i 14 paesi vecchi membri dell'Unione Europea esiste un'apprezzabile relazione positiva tra tasso di occupazione delle donne e quota di lavoro a tempo parziale [Reyneri 2005]. La principale eccezione era costituita dall'Italia, ove l'aumento dell'occupazione femminile negli anni settanta e ottanta era avvenuta senza una parallela crescita del *part-time*. La situazione muta radicalmente negli anni novanta, poiché la nuova stagione della crescita dell'occupazione femminile è profondamente segnata anche in Italia dalla diffusione del lavoro a tempo parziale.

Dal 1995 al 2007 la quota di occupate a tempo parziale sull'occupazione femminile cresce dal 22,2% al 26,7%, ma il contributo del *part-time* risulta ancora più importante se si considera che quasi il 45% dell'occupazione femminile creata in questo periodo è a tempo parziale. Il nesso tra crescita dei livelli occupazionali e diffusione delle occasioni di lavoro a tempo parziale è confermato dal fatto che la percentuale di occupate a tempo parziale non soltanto è maggiore, ma è cresciuta di più ove il tasso di occupazione delle donne è più elevato ed è cresciuto di più, cioè nelle regioni settentrionali. Il fatto è che, come in tutti gli altri paesi, anche in Italia il lavoro a tempo parziale è molto più diffuso tra le donne meno istruite (nel 2006 oltre il 30% contro meno del 20% per le più istruite). E pertanto, poiché in Italia il deficit occupazionale delle donne si concentra sulle meno istruite, è ovvio che la crescita dell'occupazione si accompagni a una più ampia diffusione del *part-time*. Dunque, se l'ulteriore espansione dell'occupazione a tempo pieno è affidata alla possibilità che continui a crescere il livello di istruzione delle donne, la partecipazione al lavoro delle meno istruite riuscirà ad aumentare solo grazie ad un maggior ricorso alle occupazioni a tempo parziale.

Nonostante il recente aumento, la diffusione del tempo parziale in Italia rimane inferiore a quella di tutti i paesi europei tranne Grecia, Portogallo, Finlandia e Spagna, in particolare per quanto riguarda le donne in età adulta e matura. La distanza si riduce solo rispetto ai paesi dell'Europa settentrionale, nei quali l'alta percentuale di donne occupate a tempo parziale da qualche anno si sta lentamente riducendo, probabilmente perché, ormai consolidata la loro posizione nel mercato del lavoro grazie al *part-time*. Le donne in quei paesi sono riuscite a imporre situazioni in famiglia, sul lavoro e nella società che sempre più consentono loro di conciliare facilm-

te gli impegni familiari con un'attività a tempo pieno. A parte il caso olandese, in cui la grande diffusione del part-time è inserita in una generale strategia di politica del lavoro, sembrerebbe che il lavoro a tempo parziale svolga un ruolo essenziale nella fase della ripresa dell'occupazione femminile e poi si riduca quando la presenza delle donne nel mercato del lavoro ha successo e gli equilibri culturali, economici e sociali sono modificati a loro favore [Oecd 2002; Pissarides *et al.* 2005].

## 2. Partecipazione al lavoro e situazione familiare

### 2.1. Occupazione delle donne e presenza di figli

Come in tutti i paesi, tranne quelli nordici, anche in Italia la partecipazione al lavoro delle donne adulte con figli è inferiore a quella della donne senza figli, ma l'Italia risulta tra i paesi in cui la differenza è minore. Ciò potrebbe far pensare che la condizione della madre lavoratrice sia meno penalizzata che nella maggior parte dei paesi europei, ma tale impressione è del tutto fallace. Innanzitutto, la fascia di età considerata comprende parte delle ventenni, che in Italia raramente hanno figli e incontrano grandi difficoltà a trovare il primo lavoro, mentre le loro coetanee in altri paesi hanno più spesso già figli e soffrono meno della disoccupazione da inserimento. Inoltre, se si considera direttamente il tasso di occupazione delle donne con figli, si vede che in Italia è nettamente inferiore a quello di tutti gli altri paesi europei.

Pur depurato dalla grande diversità nei cicli di vita, il caso italiano è segnato dal più basso tasso di occupazione delle donne senza figli [Oecd 2002]. Ciò si deve all'infimo tasso di occupazione delle adulte senza figli e poco istruite nel Mezzogiorno. Le donne meridionali senza figli con la sola licenza media hanno un tasso di occupazione che è inferiore al 40% e oscilla intorno alla metà di quello delle donne settentrionali nelle stesse condizioni educative e familiari. Dunque, gran parte dell'infima partecipazione al lavoro delle donne meridionali non è dovuta alle difficoltà di conciliare il lavoro retribuito con quello di cura dei figli, ma alla grave carenza di domanda di lavoro per le donne poco istruite (il loro tasso di disoccupazione oltre il 20% permette di scartare il ruolo delle tradizioni culturali familistiche).

Poiché la differenza tra i tassi delle donne con figli e di quelle senza figli con la stessa età e livello di istruzione è sempre più alta per le donne meno istruite e nel Mezzogiorno, l'effetto negativo della presenza di responsabilità familiari è più alto per le donne a bassa istruzione che vivono nel Sud. Però, le laureate nel Mezzogiorno hanno un tasso di occupazione che non

presenta alcuna differenza per situazione familiare e risulta inferiore a quello delle laureate centro-settentrionali soltanto quando non vi sono figli, mentre per le laureate con figli, le meridionali hanno un tasso di occupazione identico a quello delle centro-settentrionali. Poiché per le laureate adulte nel Mezzogiorno le occasioni di lavoro vengono quasi tutte dai servizi pubblici, si conferma che il pubblico impiego costituisce un ottimo contesto per conciliare il lavoro retribuito con quello di cura. In effetti, in Italia il rischio di perdere il lavoro dopo la nascita di un figlio per le donne che lavorano nella Pubblica Amministrazione è meno della metà di quello per le donne che lavorano nel privato [Istat 2006b].

Da un lato, le lavoratrici con livelli di istruzione alti tendono maggiormente a non avere figli, ma dall'altro lato il possesso di un titolo di studio elevato permette una migliore conciliazione tra figli e partecipazione al mercato del lavoro [Rosina e Saraceno 2008]. Le laureate sembrano le uniche in grado di scegliere se rinunciare alla famiglia o conciliare i due ruoli, come risulta anche dall'indagine Isfol Plus 2005. Il possesso di una laurea si rivela un mezzo di protezione verso l'impatto dei figli sulla continuità lavorativa, in particolare nel caso di occupazione nel settore pubblico. Nonostante ciò, poiché la probabilità di avere figli è maggiore per chi è fuori dal mercato del lavoro, è più probabile che i figli nascano in nuclei familiari a mono-reddito medio-basso e più vulnerabili al rischio di disoccupazione del capo-famiglia.

Per quanto riguarda i mutamenti generazionali, nonostante il forte aumento dei tassi di partecipazione, la quota di donne che abbandona almeno temporaneamente il lavoro per motivi familiari è costante da una coorte all'altra; se diminuisce tra le più giovani la motivazione del matrimonio (comunque ancora diffusa, soprattutto nel Mezzogiorno), rimane forte quella della nascita dei figli [Saraceno 2003]. I due terzi delle donne che abbandonano il lavoro per la nascita di un figlio ritengono provvisoria e reversibile tale scelta [Istat 2007], ma tanto più a lungo si resta fuori dal mercato del lavoro tanto più difficile è ritornarvi. Se quasi metà delle donne che hanno un figlio escono dal mercato del lavoro (una probabilità sei volte superiore a quella delle donne senza figli), solo metà di loro vi rientra [Pacelli, Pasqua e Villosio 2007]. Il livello di istruzione gioca, però, un ruolo importante, perché tanto più elevato è il titolo di studio, tanto meno la condizione familiare influisce sulla partecipazione al lavoro: se per le laureate il matrimonio e la nascita di un figlio riducono solo di poco l'occupazione, per le donne con la licenza media entrambi gli eventi provocano una caduta nella partecipazione al lavoro [Istat 2001].

Secondo un'indagine Istat [2007] il 18% delle madri occupate all'inizio della gravidanza non risultano occupate a 18-21 mesi dalla nascita del figlio. La maggioranza ha lasciato il lavoro volontariamente, ma una ricerca del Ministero del lavoro ha rilevato un strano fenomeno: circa una madre su dieci nel 1998 aveva lasciato il lavoro durante il periodo protetto del congedo di maternità e la percentuale era più elevata nelle regioni settentrionali, ove le donne hanno più spesso rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore privato. Ciò si può spiegare con la pressione dei familiari, ma non va trascurata la pratica di far firmare una lettera di dimissioni in bianco da usare in occasione del matrimonio o della nascita di un figlio [Saraceno 2003].

L'abbandono del lavoro dopo la nascita di un figlio è molto più frequente non solo per le donne poco istruite, ma anche nel Mezzogiorno: una donna su quattro abbandona dopo la nascita del primo figlio contro il 15% nel Nord [Istat 2005]. A differenze nei livelli di istruzione corrispondono differenze in quelli di reddito e di attaccamento al lavoro, che incidono sul costo opportunità monetario e soggettivo dell'abbandono, ma conta anche la situazione del mercato del lavoro, come risulta dalle diverse motivazioni con cui si lascia il lavoro. Nel Centro-nord la maggioranza delle donne abbandona perché deve prendersi cura dei figli o per altri impedimenti familiari, mentre nel Mezzogiorno le esigenze di cura vengono al secondo posto, mentre al primo vi sono motivi legati alla debolezza del mercato del lavoro: fine di un lavoro temporaneo, chiusura della ditta, licenziamento, condizioni di lavoro non soddisfacenti [Cnel 2006]. Ciò è un'ulteriore conferma dell'importanza della scarsità della domanda di lavoro per le donne meridionali, in particolare per quelle poco istruite.

## **2.2. Le strategie di conciliazione: il part-time volontario e involontario**

Il part-time può essere visto come uno strumento per le donne (specialmente se con figli piccoli) di conciliare responsabilità domestiche e lavorative. Un ampio accesso a posizioni part-time può permettere di rendere il loro doppio ruolo più compatibile e di rimanere sul mercato del lavoro dopo il periodo di maternità. In Italia la limitata disponibilità di occasioni di lavoro a tempo parziale ha contribuito a rendere difficile per le donne sia la partecipazione al mercato del lavoro che la decisione di avere figli [Del Boca 2002]. La scarsa creazione di posti di lavoro a tempo parziale si deve in primo luogo alla struttura del sistema economico, ove prevalgono le piccole imprese, poco disposte a ricorrere al tempo parziale per motivi orga-

nizzativi. Ma si devono ricordare anche fattori culturali quali il pregiudizio negativo del sindacato (soltanto da poco scomparso) e la debolezza delle politiche pubbliche volte ad aumentare l'occupazione femminile, che ha impedito di diffondere il part-time nel pubblico impiego, secondo il modello scandinavo. La forte femminilizzazione dell'occupazione part-time non è priva di problemi, poiché implica che la conciliazione sia un problema prettamente femminile [Del Boca e Saraceno 2005]. Inoltre, il part-time si dimostra una buona soluzione "conciliatoria" solo quando non è legato a orari scomodi o soggetto a frequenti e discrezionali mutamenti da parte del datore di lavoro.

Non solo la diffusione del part-time, ma anche la sua considerazione da parte delle donne variano da paese a paese. I lavori a tempo parziale sono generalmente percepiti come buoni quanto quelli a tempo pieno e a volte anche migliori nei paesi dell'Europa centro-settentrionale, mentre nell'Europa meridionale sono percepiti come peggiori [Pissarides *et al.* 2005]. Si spiegherebbe così perché nell'Europa meridionale, ove il part-time è meno diffuso, è più alta la percentuale di chi lo svolge contro la propria volontà in quanto preferirebbe avere un tempo pieno, mentre nel Centro-Nord Europa, ove il part-time è più diffuso, è più alta la percentuale di donne che lo svolgono volontariamente [Oecd 1999]. Queste differenze non corrispondono a differenze nella protezione e nelle condizioni di lavoro del rapporto a tempo parziale, perché, se nei Paesi scandinavi (e in Italia) protezioni e condizioni sono identiche, in alcuni paesi dell'Europa centro-settentrionale vi sono palesi squilibri nel trattamento normativo. Si può pensare piuttosto a un processo selettivo: nei paesi a bassa occupazione femminile, le poche donne occupate sono più "orientate" al lavoro e quindi al tempo pieno, mentre nei paesi ove gran parte delle donne lavorano, tra le occupate vi sono molte donne con uno scarso orientamento al lavoro e quindi più propense al part-time. Ciò spiegherebbe anche le differenze tra le regioni settentrionali, ove il part-time è più diffuso (nel 2006 oltre il 27%) e meno involontario (neppure il 27%), e quelle meridionali, ove è meno diffuso (23%) e più involontario (oltre il 53%), perché non possono certamente essere attribuite a una differente regolazione dei rapporti di lavoro. Ma questo diverso orientamento può esser dovuto anche al fatto che nell'Europa centro-settentrionale il part-time è più spesso collegato alle temporanee esigenze familiari delle donne, mentre nell'Europa meridionale è meno facile tornare a un lavoro a tempo pieno una volta finite le esigenze familiari e quindi il part-time è visto per lo più come una conseguenza delle discriminazioni del mercato del lavoro contro le donne [Pissarides *et al.* 2005].

Anche in Italia il part-time è più diffuso tra le donne con figli, che sono anche quelle che meno spesso svolgono tale rapporto involontariamente. Ovviamente la percentuale di occupate a tempo parziale cresce per le donne con più di un figlio, come in tutti i paesi [Oecd 2002, Pissarides *et al.* 2005]. La percentuale di donne che lavora a tempo parziale aumenta al crescere delle responsabilità familiari [Istat 2003]. Per contro, le donne senza figli sono molto meno occupate a tempo parziale e quando lo sono più spesso dichiarano di lavorare a orario ridotto perché non hanno trovato un lavoro full-time. Quindi, la maggiore crescita negli ultimi quindici anni delle occasioni di lavoro a tempo parziale nelle regioni settentrionali rispetto a quella nel Mezzogiorno (oltre 7 punti percentuali contro neppure 4) ha contribuito in misura rilevante ad acuire le differenze nella partecipazione al lavoro delle donne, in particolare di quelle con figli.

Come negli altri paesi a bassa diffusione dell'occupazione a tempo parziale, anche in Italia la percentuale di part-timer involontarie è relativamente elevata, quasi il doppio della media EU15. Ma la percentuale delle donne che dichiarano di lavorare part-time per non aver trovato un lavoro full-time è andata calando dal 31% del 1993 al 30% del 2001 e al 27% del 2003, ed è poi risalita rapidamente sino al 34% del 2006. Questo andamento fa supporre un'influenza dei mutamenti normativi. Infatti, la riforma del part-time approvata nel 2001 ridusse la discrezionalità delle imprese per quanto riguarda la possibilità di mutare la distribuzione giornaliera e/o settimanale dell'orario, mentre la legge 30 del 2003 ripristinò una maggiore discrezionalità delle imprese, favorendo così il ricorso al part-time da parte delle imprese, ma rischiando di peggiorare la qualità della vita delle donne sino a impedire la possibilità di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Infatti, poiché la possibilità di conciliare partecipazione al lavoro e vita familiare non è favorita tanto da un minor numero di ore lavorate, quanto dalla loro organizzazione e distribuzione nell'arco della giornata [Bernardi 1999], il lavoro a tempo parziale è utile per conciliare i tempi di lavoro e di vita solo nella misura in cui la sua "flessibilità" può essere tenuta sotto controllo da parte delle donne. Altrimenti si rivela tutt'altro che "amichevole", poiché i mutamenti unilateralmente decisi dall'impresa possono sconvolgerne l'assetto di vita. La flessibilità oraria in ingresso/uscita nel/dal lavoro, ovviamente decisa dalle lavoratrici, costituisce un significativo strumento di conciliazione lavoro-famiglia [Istat 2003], in quanto consente alle donne di allentare la tensione dovuta al fatto di avere "un orologio incorporato in testa" per poter affrontare giornate strapiene di impegni di lavoro e di cura. Le indagini mostrano una forte domanda di orari di lavoro

ro più articolati (al limite della personalizzazione), purché non imposti dalle imprese, ma scelti dalle lavoratrici [Cnel 2004], come dimostra il fatto che le clausole flessibili ed elastiche sono meno diffuse proprio per le trentenni, che per conciliare vita lavorativa e cura familiare sono molto interessate al part-time, ma poco propense a una flessibilità eccessiva [Isfol 2005]. Anche in Italia, come negli altri paesi a scarsa diffusione dell'occupazione a tempo parziale, le posizioni lavorative a tempo parziale sono più spesso instabili che quelle a tempo pieno [Reyneri 2005]. Tuttavia, almeno per quanto riguarda la natura giuridica dei rapporti le differenze non sono importanti, anche perché sono andate attenuandosi negli ultimi anni: tra i lavori a tempo parziale, quelli dipendenti a tempo indeterminato sono quasi il 64%, soltanto 3 punti percentuali meno di quelli a tempo pieno, e i rapporti dipendenti a tempo determinato sono il 14%, poco più di 2 punti più dei lavori a tempo pieno. Ciò che fa davvero la differenza sono le nuove forme di lavoro parasubordinato, che sono molto più diffuse tra le donne occupate a tempo parziale: oltre il 7% contro meno del 3% per quelle occupate a tempo pieno. Si conferma la criticità di questi rapporti di lavoro che interessano soprattutto le donne giovani e istruite. Tra le occupate a tempo determinato, le collaboratrici, le prestatrici d'opera occasionali e le socie di cooperative è molto più alta la percentuale delle part-timer involontarie, mentre è molto più bassa tra le indipendenti, ma ci si può chiedere quanto tale insoddisfazione dipenda dalla natura instabile del rapporto di lavoro.

In realtà, la durata media delle occupazioni delle part-timer risulta inferiore di un terzo a quella delle full-timer per i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e di un quinto per quelli a tempo determinato, mentre per le altre posizioni le differenze sono minime. Quindi, le donne con un rapporto di lavoro a tempo parziale sono davvero in una situazione più instabile, ma è difficile dire se ciò si deve alla natura del rapporto o piuttosto al minore attaccamento al lavoro delle part-timer, che molto più spesso hanno carichi familiari.

Piuttosto, va sottolineata una gravissima carenza del sistema normativo italiano che, per il settore privato, richiede che l'impresa accetti la richiesta di passare a tempo parziale per motivi familiari (e la risposta è stata negativa per almeno il 30% delle donne lavoratrici da 20 a 40 anni, secondo l'indagine Isfol Plus 2005) e non assicura la possibilità di tornare al tempo pieno una volta che tali motivi siano venuti meno (per esempio, quando i figli siano cresciuti). Infatti, il part-time, anche quando rappresenta una scelta volontaria delle lavoratrici, è molto spesso una via senza ritorno, che rischia

di confinarle per sempre in mansioni prive di opportunità di carriera [Cnel 2004]. L'incertezza di poter tornare al tempo pieno può dissuadere le donne dal ricorrere al part-time, ponendole di fronte alla perversa alternativa tra non fare figli o lasciare il lavoro. In effetti, l'estrema difficoltà della reversibilità della scelta di lavorare a tempo parziale è confermata dal fatto che oltre i due terzi delle donne part-time volontarie ritengono che la loro scelta sia definitiva e questa opinione cresce con l'età, anche tenendo conto della situazione familiare, del livello di istruzione e della ripartizione territoriale [Isfol 2005].

Chi lavora a tempo parziale corre un oggettivo rischio di blocco della carriera e di emarginazione professionale, poiché le imprese investono molto meno nella formazione e nell'aggiornamento delle part-timer sia per il più elevato costo pro-capite, sia perché temono una loro maggiore tendenza a lasciare il lavoro, che vanificherebbe l'investimento formativo. Anche in Italia le donne a tempo parziale risultano inserite in qualifiche professionali inferiori a quelle delle full-timer con lo stesso livello di istruzione. Si comprende perché al crescere del livello di istruzione delle donne non diminuisce solo la percentuale di quelle che lavorano a tempo parziale, ma anche di quelle che sono state costrette ad accettare tale regime di orario, pur tenendo conto della situazione familiare e della ripartizione geografica. Il part-time rivela il suo serio lato negativo, che, oscurando quello positivo, ha suscitato grandi ostilità in passato.

Una maggior diffusione di occasioni di lavoro a tempo parziale avrebbe un impatto molto positivo sull'occupazione femminile, poiché nel 2006 dichiarano di desiderare solo un'occupazione a tempo parziale il 30% delle donne in cerca attiva di lavoro e ben il 40% delle inattive, ma comunque in cerca di lavoro. Queste percentuali aumentano di quasi 25 punti per le donne sposate con figli e sono parecchio più elevate anche per le donne meno istruite e per quelle che risiedono nelle regioni settentrionali. La creazione di lavori a tempo parziale dovrebbe interessare proprio due aree a bassa occupazione, quelle delle donne poco istruite e con figli. Invece, si conferma la scarsa propensione al part-time delle donne meridionali. Ciò si spiega con il forte effetto di selezione, per cui quasi solo le donne più orientate al lavoro entrano decisamente nel mercato del lavoro meridionale, ma non si devono dimenticare i bassi livelli di reddito che caratterizzano i *breadwinners* nel Mezzogiorno, spingendo le donne a cercare un lavoro a tempo pieno.

Va detto che le part-timer non manifestano una maggiore propensione a rimanere al lavoro, ma a uscire dal mercato del lavoro [Bernardi 1999; Istat

2006], probabilmente anche perché per le italiane il lavoro a tempo parziale non rappresenta una soluzione temporanea per risolvere i problemi di conciliazione durante la fase in cui sono più acuti. Infatti, se nei Paesi scandinavi il part-time viene comunemente usato per conciliare lavoro e cura dei figli, tanto che gran parte delle madri, che prima della gravidanza lavorava a tempo pieno, rientra nel mercato del lavoro in una posizione part-time, in Italia questa posizione lavorativa è egualmente diffusa in tutte le fasi della formazione della famiglia, tanto che solo il 16% delle donne che tornano a lavorare dopo la nascita del primo figlio lo fanno a tempo parziale, una percentuale praticamente identica a quella precedente la gravidanza [Oecd 2005b]. Dunque, se il lavoro part-time in Italia sembra essere più di natura permanente che non una forma flessibile per permettere alle donne di conciliare maternità e lavoro, ciò si deve alle difficoltà che le donne incontrano nell'ottenere dalle imprese il passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale e ancor più dal part-time al full-time per motivi familiari.

### **2.3. Le strategie di conciliazione: dai servizi pubblici agli aiuti intergenerazionali e retribuiti**

Le donne italiane che lavorano riducono solo in misura minima il tempo dedicato alle attività familiari, perché i loro partner non aumentano granché il contributo ai compiti necessari alla vita della famiglia [Saraceno 2003]. Benché tra le giovani generazioni si rilevino significativi mutamenti, i maschi italiani sono ancora quelli che dedicano minor tempo al lavoro di cura in Europa [Romano 2007]. Perciò, affinché il tempo dedicato al sonno e alla cura di sé non si riduca eccessivamente, è indispensabile che per le donne l'aggravio dovuto ai figli sia almeno in parte compensato dal ricorso ad aiuti esterni, siano essi servizi pubblici o privati oppure aiuti intergenerazionali (le nonne).

Tutte le analisi comparative mettono in luce l'importanza della disponibilità di *childcare* formale e di congedi parentali per l'occupazione delle donne, in particolare di quelle poco istruite [Del Boca, Pasqua e Pronzato 2008; Saraceno 2003; Plantenga e Remery 2005; Oecd 2003]. Da questo punto di vista la posizione dell'Italia non è brillante. La percentuale di bambini sino a 3 anni che frequentano un asilo (pubblico o privato) è cresciuta dal 3% all'11%, ma resta nettamente inferiore all'obiettivo del 33% fissato dalla Commissione Europea e ai livelli raggiunti dalla maggioranza dei Paesi europei, anche se vi sono notevoli differenze regionali [Del Boca e Saraceno 2005]. La posizione dell'Italia è molto migliore per la frequenza delle

scuole materne per i bambini da 3 a 6 anni, che con il 95% è tra le più alte in Europa [Plantenga e Remery 2005]. Ma la carenza di servizi per i primissimi anni di vita dei figli è critica, perché può costringere a lasciare il lavoro e il rientro è molto più difficile. È stato stimato che se la disponibilità di posti negli asili nido raggiungesse il 33%, il tasso di occupazione femminile potrebbe crescere di circa 7 punti percentuali [Del Boca 2006; Del Boca e Saraceno 2005].

Si è obiettato che in Italia i servizi di cura per i bambini piccolissimi sono scarsi perché è diffusa l'opinione che questi bambini soffrirebbero per il fatto di avere una mamma che lavora [Oecd 2003], ma questa obiezione si fonda su un'indagine del 1994 e contrasta con un'indagine Istat [2007] condotta nel 2005, secondo la quale il 30% delle madri che non utilizza asili nido vorrebbe farlo, e con il fatto che, in particolare nel Centro-Nord, le domande di iscrizione agli asili nido sono molto superiori ai posti disponibili (e per di più parecchi genitori probabilmente sono scoraggiati dalla scarsità dei posti, dalle lunghe liste di attesa e dai costi, sempre più alti anche per gli asili pubblici) [Del Boca e Saraceno 2005]. Un altro aspetto che frena il ricorso agli asili pubblici è la rigidità degli orari (un problema serio anche per le scuole materne ed elementari), mentre l'alto costo limita l'uso di quelli privati.

In Italia gran parte dell'aiuto per la cura dei figli è fornito dalle reti parentali, in particolare dalle nonne. Anche se l'aiuto dei genitori è molto più frequente quando le madri lavorano [Del Boca e Saraceno 2005], l'abbandono del lavoro dopo la maternità risulta più frequente proprio per le donne che meno hanno potuto contare sull'aiuto regolare dei nonni. Ciò che fa la differenza tra le donne che continuano a lavorare dopo la nascita di un figlio e quelle che smettono è la possibilità di ricorrere regolarmente ai nonni, mentre le differenze sia nell'uso degli asili nido sia nell'aiuto del partner sono minime. Un'indagine Istat [2006b] conferma che i problemi di conciliazione sono minori per le madri che possono usufruire delle reti di aiuto informale, che hanno orari e modalità più adatte alle esigenze delle lavoratrici. Il minore sviluppo di queste reti nel Mezzogiorno ha reso più difficile alle donne meridionali conciliare responsabilità lavorative e familiari, contribuendo a ridurre la loro partecipazione al lavoro [Sabbadini 2003]. L'aiuto delle giovani nonne è, però, destinato a esaurirsi. In primo luogo, sempre più donne ultra-cinquantenni saranno ancora al lavoro quando le loro figlie diverranno madri e non avranno molto tempo da dedicare ai nipoti. Inoltre, sulle donne in questa fascia di età graverà sempre più il faticoso compito di assistere la crescente fascia degli/delle ultra-ottantenni. In-

fatti, ancor meno che per i bambini piccoli, i servizi non ospedalieri di cura e assistenza per gli anziani fragili e non autosufficienti sono largamente al di sotto delle crescenti necessità, in quanto la percentuale di ultra-settantacinquenni residenti in casa di riposo non raggiunge il 3% e non presenta alcun segnale di aumento, anche perché negli ultimi quindici anni si è diffusa una particolare forma di assistenza domiciliare privata. Si tratta delle centinaia di migliaia di donne immigrate che lavorano come “badanti”, spesso senza un regolare contratto di lavoro e quindi a basso costo per il mancato pagamento dei contributi sociali.

Si è stimato che quasi un anziano fragile su dieci sia assistito a domicilio da una persona (di regola una donna) immigrata in Italia per lo più da un paese dell'Europa orientale o dall'America Latina. Gran parte di costoro, anche se in possesso di adeguato permesso di soggiorno, non sono registrate presso gli istituti previdenziali e comunque quasi mai il loro orario di lavoro corrisponde a quello previsto dai contratti di lavoro. Pertanto il costo che le famiglie devono sostenere per una prestazione che per lo più copre l'intera giornata per l'intera settimana è nettamente inferiore a quello di un ricovero presso una casa di riposo. Questa forma di assistenza per gli anziani è stata agevolata, oltre che dall'ampia offerta di donne immigrate disposte a svolgerla a tali condizioni economiche e di lavoro, anche dalla grande diffusione dell'assegno di accompagnamento, un sussidio per le persone non autosufficienti pari a circa 450 euro ed erogato senza alcun vincolo di reddito e di utilizzo, né alcun collegamento con il ricorso a servizi pubblici [Pavolini e Ranci 2008]. Se si considerano le altre centinaia di migliaia di immigrate che lavorano presso le famiglie italiane, ancor più frequentemente senza contratto di lavoro e quindi a costi ridotti, risulta che la recente forte immigrazione femminile ha dato un importante contributo all'aumento della partecipazione al lavoro delle donne italiane, in particolare di quelle istruite e di ceto medio-alto per ovvie ragioni economiche.

Nel Mezzogiorno, ove i livelli di reddito sono più bassi e le difficoltà delle donne di trovare lavoro maggiori, l'assegno di accompagnamento per gli anziani non autosufficienti può avere avuto, invece, l'effetto di disincentivare la partecipazione al lavoro delle donne meno istruite, relegandole al ruolo di assistenza all'interno della famiglia. Anche se meno generosi per ammontare, i trasferimenti monetari alle famiglie per i figli minori possono aver avuto un effetto simile perché sono legati al livello dei redditi familiari: infatti, il lavoro (regolare) della madre potrebbe essere poco conveniente se comportasse la perdita o la riduzione dell'assegno per il nu-

cleo familiare [Saraceno 2003]. Anche questo “effetto di scoraggiamento” è stato probabilmente più diffuso nel Mezzogiorno, ove minori sono i livelli di reddito.

Per quanto concerne la durata del congedo di maternità l'Italia risulta abbastanza generosa, ma con alcuni seri limiti. Infatti, il congedo di base è tra i più lunghi e copre l'80% della retribuzione, ma quello facoltativo è tra i più brevi e copre solo il 30% (contro il 42% della Francia e oltre il 50% dei Paesi scandinavi), sicché la posizione dell'Italia risulta tra le peggiori. Infatti, se si pesa la durata del congedo parentale per il livello di sussidio, si ottiene il “congedo effettivo”, un indice dell'importanza del congedo nella vita lavorativa, che pone l'Italia tra i paesi europei meno amichevoli verso le madri lavoratrici [Plantenga e Remery 2005]. Inoltre, le numerose lavoratrici indipendenti non godono di congedi e le collaboratrici solo recentemente hanno acquisito il diritto al congedo obbligatorio, ma non a quello facoltativo.

Di fatto, sia perché poco retribuito sia perché l'insicurezza del lavoro non lo consente, non usufruiscono del congedo facoltativo il 19% delle madri nelle regioni settentrionali e ben il 40% in quelle meridionali [Istat 2005]. Infine, anche per il basso tasso di rimpiazzo, solo pochi padri (l'8%, quasi tutti nel pubblico impiego) e per periodi brevi utilizzano il congedo parentale entro i primi due anni di vita del bambino [Istat 200], introdotto nel 2000 in ottemperanza a una direttiva europea senza prevedere il vincolo di uso da parte del padre come previsto nei paesi del Nord Europa [Saraceno 2003].

#### **2.4. Occupazione femminile e fertilità**

Negli ultimi quarant'anni in Italia all'aumento della partecipazione al lavoro delle donne si è accompagnata una continua riduzione della fertilità sicché l'Italia è diventata rapidamente uno dei paesi al mondo in cui più bassa è la fertilità (solo 1,35 figli per donna). Ciò pone seri problemi per la riproduzione della società italiana, ma rischia anche di risuscitare pulsioni nataliste e anti-occupazione delle donne, cui si può rispondere mostrando come attualmente la relazione tra occupazione delle donne e natalità sia molto più complessa.

Il rapporto tra scelte in campo di fertilità e presenza sul mercato del lavoro delle donne è cambiato negli ultimi decenni. Mentre negli anni settanta il tasso di fecondità era più alto nei paesi a bassa partecipazione al lavoro delle donne, attualmente la situazione è opposta: nei paesi ad elevata partecipazione femminile al lavoro (come Danimarca, Finlandia, Gran Bretagna

e Svezia) i tassi di fertilità sono maggiori di quelli riscontrati nei paesi a bassa partecipazione (Italia, Spagna e Grecia) [Del Boca 2003; Pronzato 2006; Jaumotte 2003]. Si può pensare che in alcuni paesi le donne sono riuscite a conciliare meglio maternità e partecipazione al lavoro grazie alle caratteristiche del sistema economico e sociale e ad adeguate politiche pubbliche. D'altronde, in Italia dal 1995 al 2003 il numero medio di figli per donna è cresciuto di più nelle regioni in cui è più cresciuto anche il tasso di occupazione femminile.

Nei Paesi nordici si riesce a combinare alta fertilità con alta partecipazione al lavoro delle donne grazie a un felice insieme di politiche pubbliche, di condizioni economiche e di comportamenti sociali. Le (costose) politiche pubbliche comprendono una totale disponibilità di asili nido, una robusta rete di sostegni alla madre lavoratrice, generosi congedi parentali e diffuse opportunità di orari flessibili. Inoltre, hanno un ruolo rilevante gli elevati livelli di istruzione e di potere di acquisto (o di capacità fiscale), grazie proprio alla grande diffusione delle famiglie a due redditi. Infine, i paesi a più alta fertilità sono anche quelli in cui non solo i giovani lasciano prima la famiglia di origine, ma anche è più alta la percentuale di figli nati fuori del matrimonio [Oecd 2001]. Quindi, la fertilità è favorita non soltanto da un mercato del lavoro più favorevole verso i giovani, ma anche da norme sociali non familiste e da politiche pubbliche per i giovani almeno altrettanto generose di quelle per le famiglie [Pronzato 2006].

Più ambiguo è il ruolo svolto dal part-time, che è molto diffuso in alcuni paesi ad alta fertilità e poco diffuso in altri. Si è stimato che, se le donne italiane avessero accesso alle stesse occasioni di lavoro part-time delle donne inglesi, la loro partecipazione crescerebbe al 52,5%, ma il loro tasso di fertilità scenderebbe dal 4,1 al 3,8 [Del Boca, Pasqua e Pronzato 2005]. Questo risultato può essere visto come la combinazione fra due fattori. In assenza di part-time, le donne sposate sono forzate a scegliere fra lavorare a tempo pieno o non lavorare. La crescita di una disponibilità di una terza opzione può ampliare la scelta, ma avere effetti ambigui sulla fertilità. Se le donne che non lavorano scelgono di lavorare part-time, la loro fertilità può anche calare, mentre se le donne che lavorano a tempo pieno scelgono il part-time la loro fertilità potrebbe crescere. L'effetto netto sulla fertilità dipenderebbe dalla grandezza di queste due tendenze. Considerando i fattori che spiegano il successo dei paesi ad alta fecondità e alta partecipazione al lavoro delle donne, si può concludere che in Italia fanno pochi figli sia le donne occupate, che dispongono di adeguati mezzi,

ma sono povere di tempo per le difficoltà di conciliazione, sia quelle che non lavorano, che sono ricche di tempo per la cura dei figli, ma povere di risorse economiche per mantenerli [Tanturri 2008].

## referenze

- Bernardi, F.  
1999 *Donne fra famiglia e carriera. Strategie di coppia e vincoli sociali*, Milano, Angeli.
- Cnel.  
2003-2006 *Rapporto sul mercato del lavoro*, Roma.
- Del Boca, D.  
2002 *The effect of childcare and part-time opportunities on participation and fertility decisions*, Iza, n. 427.  
2006 *The mismatch between employment and childcare in Italy: the impact of rationing*, Working paper Child, n. 8.
- Del Boca, D., Pasqua, S. e Pronzato, C.  
2005 *Employment and fertility in Italy, France and the U.K.*, in «Labour», vol. 4.  
2008 *Market work and motherhood decisions in contexts*, Iza, Discussion paper n. 3303.
- Del Boca, D. e Saraceno, C.  
2005 *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, in «Economia e lavoro», a. XXXIX, n. 1, gennaio-aprile.
- Isfol.  
2005 *Rapporto di ricerca PLUS 2005*, Soveria Mannelli, Rubettino Editore.  
2007 *Rapporto 2007*, Soveria Mannelli, Rubettino Editore.
- Istat  
2003-2006 *Rapporto annuale*, Roma.  
2006b *Avere un figlio in Italia*, Roma, collana Informazioni n. 32.  
2007 *Essere madri in Italia*, Roma.
- Jaumotte, F.  
2003 *Female labour force participation: past trends and main determinants in Oecd countries*, Oecd Economic Department Working Papers, n. 376.
- Oecd  
1999-2008 *Employment Outlook*, Parigi.  
2005b *Society at glance*, Parigi.  
2007 *Babies and Bosses. Reconciling work and family life*, Parigi.
- Pacelli, L. Pasqua, S. e Villosio, C.  
2007 *What does the stork bring to women's working career?*, LABORatorio R. Revelli WP N. 58, 2007.
- Pavolini, E. e Ranci, C.  
2008 *Crisis and transformation of the Italian care model: beyond familism?*, paper non pubblicato.
- Pissarides, C. et al.  
2005 *Women in the labour force: How well is Europe doing?*, in Boeri, T., Del Boca, D. e Pissarides, C. (eds.), *Women at work: an economic perspective*, Oxford, Oxford University Press.
- Plantenga, J. e Remery, C.  
2005 *Reconciliation of work and private life. A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, European Commission: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pronzato, C.  
2006 *Donne in Europa tra lavoro e famiglia*, in «Economia e lavoro», a. XL, n. 3, settembre dicembre.
- Reyneri  
2005 *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, vol. I.  
2007 *Lavori e lavori nel contesto italiano*, in A. Perulli (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Matelica, Halley editrice.
- Romano, M. C.  
2007 *I tempi della vita quotidiana*, Roma, Istat.

- Rosina, A. e Saraceno, C.  
2008 *Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile*, in «Economia e Società», n. 2.
- Sabbadini, L. L.  
2004 *Come cambia la vita delle donne*, Roma, Ministero delle pari opportunità.
- Saraceno, C.  
2003 *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in «Polis», n. 2, agosto.
- Scherer, S. e Reyneri, E.  
2008 *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in «Stato e mercato», n. 3.
- Tanturri, M. L.  
2008 *Fattori demografici del lavoro femminile: riproduzione, allevamento dei figli e cura degli anziani*, paper non pubblicato.