

# MENO FIGLI, MENO LAVORO

LA CONCILIAZIONE CHE ANCORA MANCA PER LE DONNE ITALIANE



## Sommario

- 1. Conciliare lavoro e famiglia: per il 14,5% delle donne italiane ancora un tabù .....1**
- 2. La “vita ad ostacoli” delle mamme che lavorano.....6**
- 3. Ripensare l’organizzazione del lavoro a “misura di donna” .....11**
- 4. Anche in emergenza economico-sanitaria il maggior carico grava sulle donne:  
il caso COVID-19 e la chiusura delle scuole.....14**

## 1. Conciliare lavoro e famiglia: per il 14,5% delle donne italiane ancora un tabù

Malgrado se ne parli da anni, la conciliazione tra sfera lavorativa e familiare continua a rappresentare una dimensione non risolta per l'occupazione femminile che **si traduce in un duplice costo per il nostro Paese, in termini di bassa natalità e altrettanto bassa partecipazione delle donne al lavoro.**

La **carezza cronica di servizi all'infanzia**, unitamente al **crescere delle responsabilità di assistenza e cura di una popolazione sempre più longeva e non autosufficiente**, costituisce una barriera "strutturale" per l'accesso al lavoro di un numero ancora estremamente elevato di donne.

Secondo l'Istat, nel 2019, **2 milioni 797mila italiane, corrispondenti al 14,5% del totale della popolazione femminile tra i 15 e 64 anni, hanno rinunciato a lavorare per motivi famigliari, ovvero impegni di cura o responsabilità in ambito domestico (fig. 1).** Si tratta di **un dato estremamente elevato, se comparato al resto d'Europa, dove al contrario, nel 2018 "solo" l'8,2% della popolazione femminile non lavora per "motivi famigliari" e che risulta peraltro in forte crescita negli ultimissimi anni: tra 2016 e 2019 (media dei primi tre trimestri) il numero delle inattive per motivi famigliari è aumentato di 619mila, registrando una crescita del 28,4%**, a fronte di un calo generalizzato del numero delle inattive (tab. 1). Una tendenza questa che può essere in parte collegata anche ad attenuazione della crisi, e al "ritorno" di molte donne alle attività famigliari, dopo una parentesi occupazionale resa necessaria dalle esigenze di supporto dei redditi famigliari, penalizzati dalla forte riduzione dei livelli occupazionali maschili negli anni della crisi.

Tale dato non sembra peraltro giustificato da un maggiore "carico" famigliare in capo alle donne del Bel Paese considerato che, con riferimento alla popolazione femminile di età compresa tra i 18 e 64 anni, la quota di italiane con impegni di cura e di assistenza nei confronti di figli minori o di membri della famiglia non autosufficienti risulta abbastanza simile a quella europea (36,7% contro il 37%) se non addirittura inferiore a quei Paesi che presentano una partecipazione femminile al lavoro molto più alta, come Francia (40,4% delle donne ha responsabilità di cura e di assistenza famigliare), Paesi Bassi (40,6%), Svezia (40,4%), Regno Unito (40%).

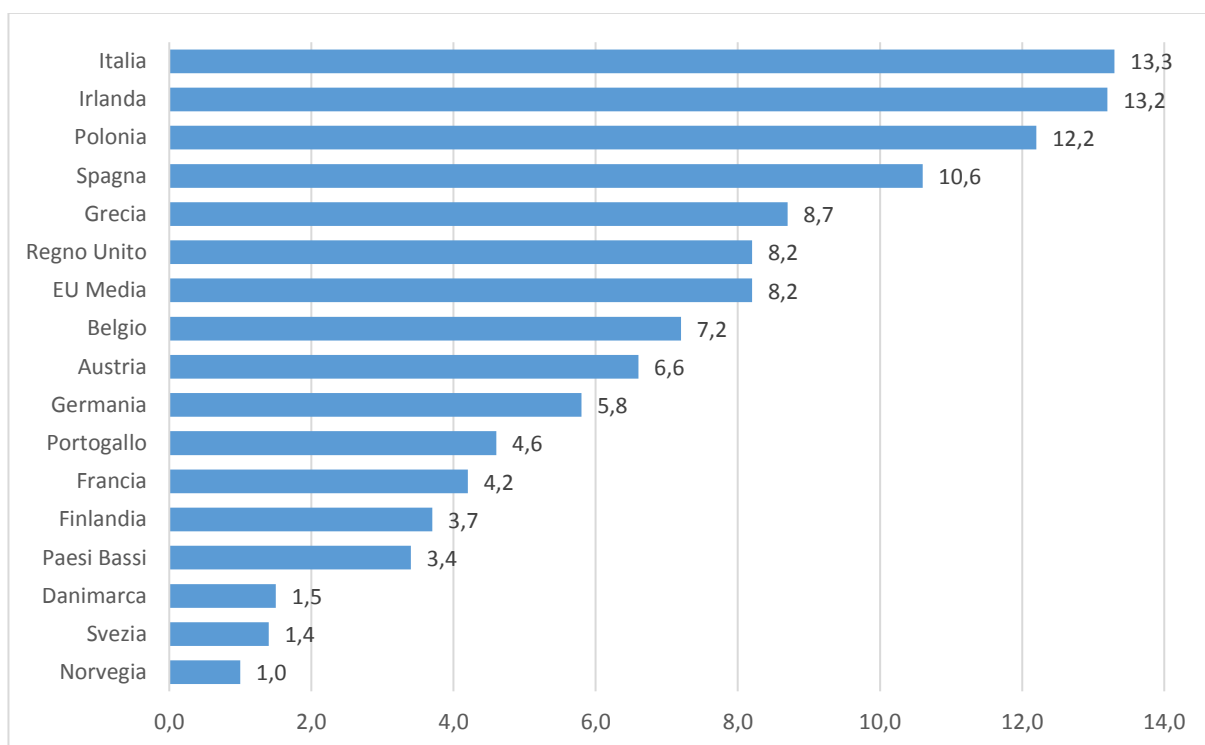
L'assenza di opportunità di conciliazione, dovuta in primo luogo alla mancanza di un sistema di servizi strutturato (ancora nel 2018 i posti disponibili per i servizi all'infanzia pubblici e privati coprivano il 24,7% dei potenziali utenti, bambini con meno di 3 anni), ma anche ad un'organizzazione del lavoro poco funzionale alle esigenze delle donne con responsabilità di cura famigliari, si traduce non solo in un allontanamento dal mercato del lavoro, ma anche nella rinuncia alla maternità. È, poi, indicativo che, a parità di responsabilità famigliari tra le donne europee, cambiano i destinatari dell'impegno nelle attività di cura e assistenza. In Italia, Paese a più bassa natalità europea, "solo" il 29,2% della popolazione femminile tra i 18 e 64 anni ha responsabilità di cura verso i figli, mentre nel resto d'Europa tale valore si colloca al 31,8%, con quote ancora più elevate in Francia (35,5%), Regno Unito (35%) e Irlanda (43,8%)

(tab. 2). Di contro, da noi, risulta più alta la percentuale di donne su cui grava la responsabilità di cura di famigliari non autosufficienti, pari al 9,4%, a fronte di una media europea del 6,9%.

Se negli ultimi anni l'intensificazione dei processi di invecchiamento demografico ha prodotto un ulteriore aggravio del carico di responsabilità famigliari sulle donne, che si sono ritrovate "involontariamente" a fare da vero e proprio baricentro di un nuovo sistema di welfare informale, è però ancora la maternità a costituire il principale elemento di criticità nella difficile sfida della conciliazione.

Secondo i recenti dati diffusi da Eurostat sulla base di un'indagine ad hoc a livello europeo, **l'11,1% delle donne italiane tra i 18 e 64 anni che ha avuto almeno un figlio nella vita non ha mai lavorato per prendersene cura.** Un valore che risulta il più alto in Europa, dove in media la maternità si traduce in inattività solo per il 3,7% delle donne con figli e dove, con la sola eccezione della Grecia, nessun Paese si avvicina lontanamente al caso italiano (fig. 2).

Quanto **la maternità continui a rappresentare un ostacolo al lavoro delle donne** lo testimoniano anche i differenti livelli occupazionali che contraddistinguono le donne con figli da quelle senza figli. Considerando la fascia tra i 20 e 49 anni, a fronte di un tasso di occupazione medio delle donne senza figli del 69,9%, quello delle donne con figli si ferma al 51% (tab. 3). Un divario di quasi 20 punti percentuali, che risulta marcato soprattutto nella fascia d'età 30-39 anni, quando l'attività di assistenza verso i figli è più impegnativa (il tasso di occupazione è del 74,9% tra le donne senza figli e del 54,9% tra le donne con figli) e che si riduce al Sud, dove le maggiori difficoltà occupazionali penalizzano entrambe le componenti: lavora infatti il 39,1% delle 20-49enni residenti nel Mezzogiorno senza figli, contro il 31% di quelle con figli. Il titolo di studio più elevato favorisce maggiore occupabilità anche delle donne con figli, in ragione presumibilmente anche delle maggiori disponibilità reddituali che questo dovrebbe garantire: lavora l'82,8% delle donne tra i 20 e i 49 anni senza figli e il 72,2% di quelle con figli.

**Fig. 1 - Quota di donne che non lavorano per motivi famigliari su totale popolazione femminile 15-64 anni nei principali Paesi UE, 2018 (val. %)**

FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI EUROSTAT

**Tab. 1 – Donne di età compresa tra i 15 e 64 anni che non lavorano per motivi famigliari e incidenza su popolazione, 2016-2019 (val. ass. in migliaia e var. %)**

	2016	2017	2018	2019	Diff. 2016-2019	Var. % 2016-2019
<b>Inattive per motivi famigliari</b>	2.178	2.248	2.549	2.797	619	28,4
<b>Totale inattive</b>	8.799	8.594	8.501	8.405	-394	-4,5
<b>% inattive per motivi famigliari su totale popolazione</b>	11,1	11,6	13,2	14,5	3,4	
<b>% inattive per motivi famigliari su totale inattive</b>	24,7	26,2	30,0	33,3	8,5	

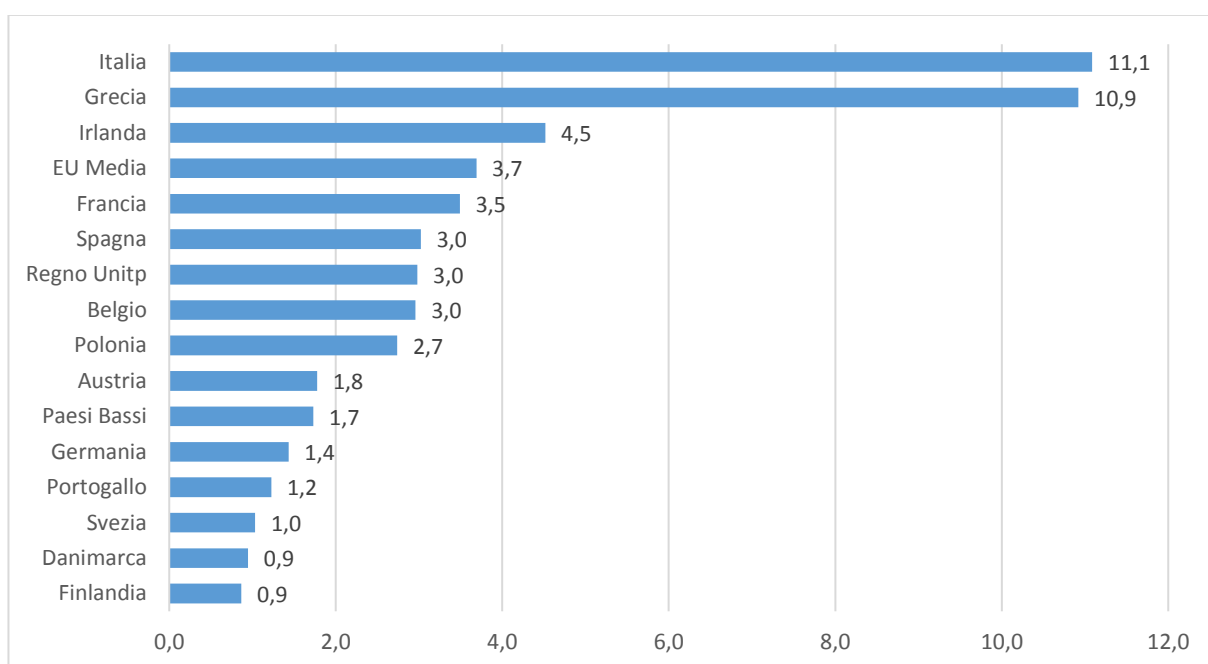
FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI EUROSTAT

**Tab. 2 - Distribuzione della popolazione femminile di 18-64 anni per presenza o meno di responsabilità di cura e assistenza, per tipologia di assistito, principali paesi UE, 2018 (val. %)**

	Con responsabilità di cura e assistenza				Senza responsabilità di cura e assistenza	Totale
	Figli propri o del partner e famigliari non autosufficienti	Figli propri o del partner	Famigliari non autosufficienti	Totale		
<b>Irlanda</b>	2,8	41,0	3,9	47,7	52,3	100,0
<b>Polonia</b>	2,4	32,9	6,2	41,6	58,4	100,0
<b>Paesi Bassi</b>	2,9	28,2	9,5	40,6	59,4	100,0
<b>Francia</b>	1,5	34,0	4,9	40,4	59,6	100,0
<b>Svezia</b>	1,4	35,2	3,7	40,4	59,6	100,0
<b>Regno Unito</b>	2,0	33,0	5,0	40,0	60,0	100,0
<b>Norvegia</b>	1,1	33,8	3,5	38,4	61,6	100,0
<b>Spagna</b>	2,1	29,0	6,6	37,7	62,3	100,0
<b>Grecia</b>	2,4	25,6	9,3	37,3	62,7	100,0
<b>Belgio</b>	2,3	31,3	3,6	37,2	62,8	100,0
<b>Italia</b>	1,9	27,3	7,4	36,7	63,3	100,0
<b>Portogallo</b>	1,8	28,7	6,0	36,6	63,4	100,0
<b>Media UE</b>	1,7	29,7	5,2	36,6	63,4	100,0
<b>Danimarca</b>	0,8	32,5	0,8	34,2	65,8	100,0
<b>Austria</b>	0,9	27,4	4,9	33,2	66,8	100,0
<b>Finlandia</b>	1,0	27,6	3,6	32,2	67,8	100,0
<b>Germania</b>	1,0	26,2	2,8	30,0	70,0	100,0

FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI EUROSTAT

**Fig. 2 - Donne con figli, di età compresa tra i 18 e 64 anni, che non hanno mai lavorato per prendersi cura dei figli, principali paesi UE, 2018 (val. %)**



FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI EUROSTAT

**Tab. 3 - Tassi di occupazione delle donne 20-49 anni, per classi d'età, area geografica e titolo di studio, per presenza o meno di figli, 2018 (val. %)**

	Senza figli	Con figli	Totale
<b>Classe d'età</b>			
20 – 29	55,0	33,8	37,4
30 – 39	74,9	54,9	60,3
40 – 49	72,7	60,0	62,8
<b>Area geografica</b>			
Nord	65,7	57,1	59,7
Centro	62,8	52,9	55,9
Mezzogiorno	39,1	31,0	32,8
<b>Titolo di studio</b>			
Fino alla licenza media	36,9	27,8	30,3
Diploma superiore	64,4	51,9	55,1
Laurea ed oltre	82,8	72,2	75,5
<b>Totale</b>	<b>69,9</b>	<b>51,0</b>	<b>55,2</b>

FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI ISTAT

## 2. La “vita ad ostacoli” delle mamme che lavorano

L'allontanamento dal mercato rappresenta il segnale più eclatante dell'impatto che la nascita di un figlio può avere sul lavoro, ma non è certo l'unico. La maternità, in particolare la prima, comporta riassetto di posizioni, nuove scelte e decisioni, derivanti anche dalle maggiori esigenze economiche imposte dalla nuova condizione.

**Il 38,6% delle occupate con responsabilità di accudimento dei figli ha dovuto modificare almeno un aspetto del proprio lavoro per poter facilitare la conciliazione con i nuovi impegni familiari.** Nello specifico, su 100 donne che segnalano dei cambiamenti, il **62,6% ha dovuto ridurre l'orario di lavoro** mentre il 18,6%, senza ridurre l'impegno, ha comunque cambiato l'orario. Il 5,5% ha assunto compiti meno impegnativi mentre il 5,1% ha dovuto cambiare lavoro per esigenze di conciliazione (fig. 3 e tab. 4).

**A subire il maggior impatto sono le donne più istruite e che ricoprono ruoli qualificati:** tra le laureate, è il 43,3% ad aver dovuto cambiare uno o più aspetti del proprio lavoro (contro il 38,1% delle diplomate e il 29,1% delle donne con titolo di studio medio), principalmente riducendo (57,1%) o modificando (20,5%) l'orario, ma anche cambiando lavoro (6,5%) o assumendo compiti meno impegnativi (8%). Anche tra le professioni qualificate e le impiegatizie, la percentuale di quante hanno modificato il proprio lavoro è più alta, collocandosi rispettivamente al 42,1% e 43,5%. Tra le professioniste più qualificate, quadri e dirigenti, che hanno segnalato modifiche al proprio lavoro, il 59,5% ha ridotto l'orario di lavoro, il 18,9% l'ha modificato, mentre il 5,8% ha dovuto cambiare professione e il 7,8% ridurre il livello delle proprie responsabilità lavorative.

La nascita di un figlio rappresenta, quindi, per molte donne un evento “traumatico” in termini lavorativi, comportando il rischio di interruzione della carriera, rimodulazione del lavoro, ma anche e soprattutto nuove e crescenti difficoltà quotidiane nel gestire assieme carico lavorativo e familiare. **Ben il 35,9% delle occupate impegnate nella crescita di un figlio dichiara di avere problemi nel conciliare le due sfere di vita** (fig. 4). Una percentuale questa che risulta solo di poco superiore alla media europea (34,7%).

Tuttavia i fattori che determinano tale criticità sono diversi: mentre in Europa la lunghezza dell'orario di lavoro (24%), gli aspetti organizzativi (25,3%) e in parte il carico di lavoro (20,2%) sono tutti elementi importanti di ostacolo alla conciliazione, seguiti, ma a distanza, dai tempi lunghi di trasferimento casa-lavoro (14%) e dalla scarsa disponibilità del datore di lavoro o dei colleghi (6%), in **Italia per 4 donne su 10 (42,4%) sono gli aspetti organizzativi del lavoro la principale criticità.** Nello specifico, il 29,5% delle donne che hanno problemi di conciliazione chiama in causa la **rigidità dell'orario di lavoro o altri tipi di problemi sempre legati all'orario** (turni, lavoro nel fine settimana), mentre il 12,9% **l'imprevedibilità della programmazione del lavoro;** a seguire, il 24,4% lamenta la lunghezza dell'orario di lavoro, il 13,6% la distanza casa-lavoro, mentre solo il 3,8% cita la scarsa disponibilità da parte dei capi o dei colleghi (fig. 5).

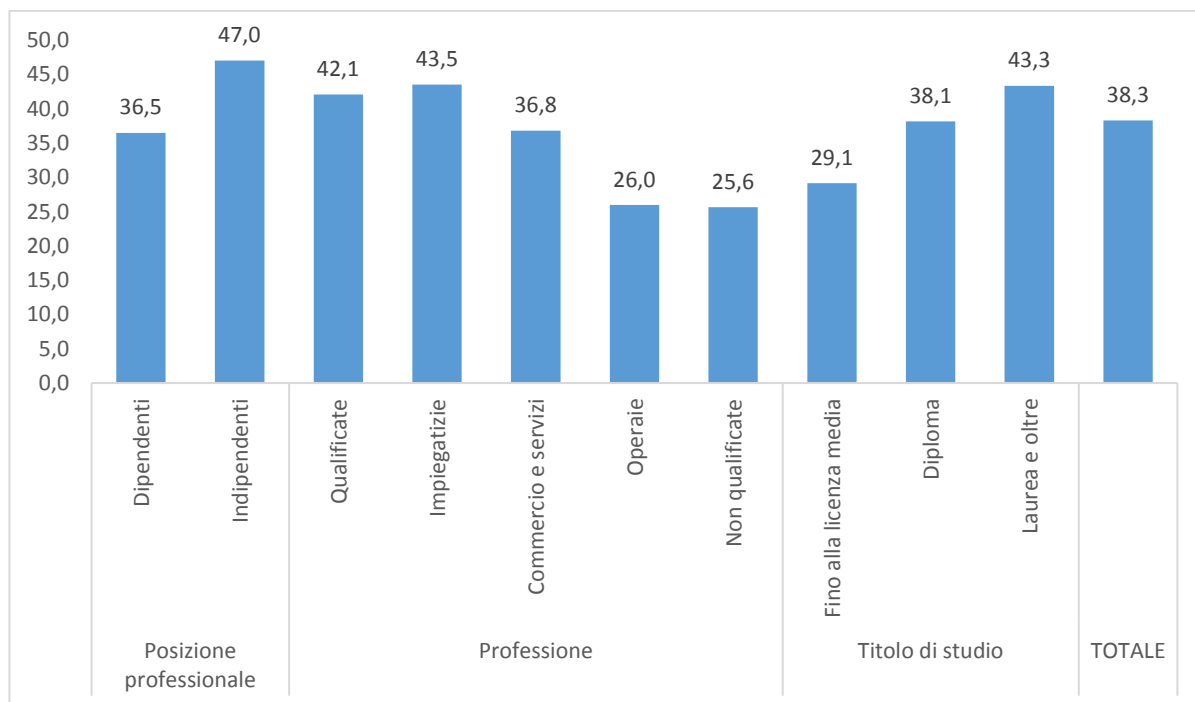
Se la difficoltà di conciliazione aumenta con il numero dei figli e diminuisce al ridursi dell'orario di lavoro (lamenta difficoltà di conciliazione il 24,9% delle occupate part time contro il 43,3%



di quelle full time), stupisce che **a segnalare maggiore criticità siano le lavoratrici indipendenti** (40,7% contro il 34,9% delle dipendenti): l'autonomia nello svolgimento del lavoro potrebbe favorire una maggiore armonizzazione tra vita privata e professionale, ma appare evidente che il carico di lavoro e i relativi tempi, spesso congestionati e imprevedibili, finiscano per ridurre nei fatti i margini di autonomia per imprenditrici e professioniste e, conseguentemente, il tempo da dedicare alla sfera privata (tab. 5). È indicativo che tra i principali fattori di ostacolo conciliazione, il 36,2% delle indipendenti indichi al primo posto il troppo lavoro (contro il 21,5% delle dipendenti) e, a seguire la complessità e l'imprevedibilità nella programmazione del lavoro (23%) assieme all'eccessivo carico di lavoro (21,5). Aspetti questi che risultano molto meno rilevanti per le lavoratrici dipendenti, per le quali al contrario, l'ostacolo principale, indicato dal 34,5%, è l'orario di lavoro (rigidità, orario pomeridiano o serale, durante il fine settimana) e, a seguire, l'eccessiva lunghezza dello stesso (21,5%).

**È più difficile conciliare anche per le donne in carriera.** Tra le occupate in professioni qualificate e le laureate, più del 40% dichiara di avere difficoltà a gestire carico lavorativo e familiare, a causa, oltre che degli orari di lavoro, anche della programmazione imprevedibile del lavoro (indica quest'item rispettivamente il 18,7% e 17,5%) e dei tempi lunghi di spostamento. Per le addette del commercio e servizi, le criticità sono strettamente legate a questioni di orario: il 42,1% lamenta problemi derivanti dall'organizzazione dei turni o dal lavoro in orari anomali e weekend, mentre il 29,1% l'eccessiva lunghezza dell'orario.

**Fig. 3 - Quota di occupate 18-64enni con figli minori di 15 anni che ha cambiato qualcosa del proprio lavoro a seguito della maternità, per posizione professionale, professione e titolo di studi, 2018 (val. %)**



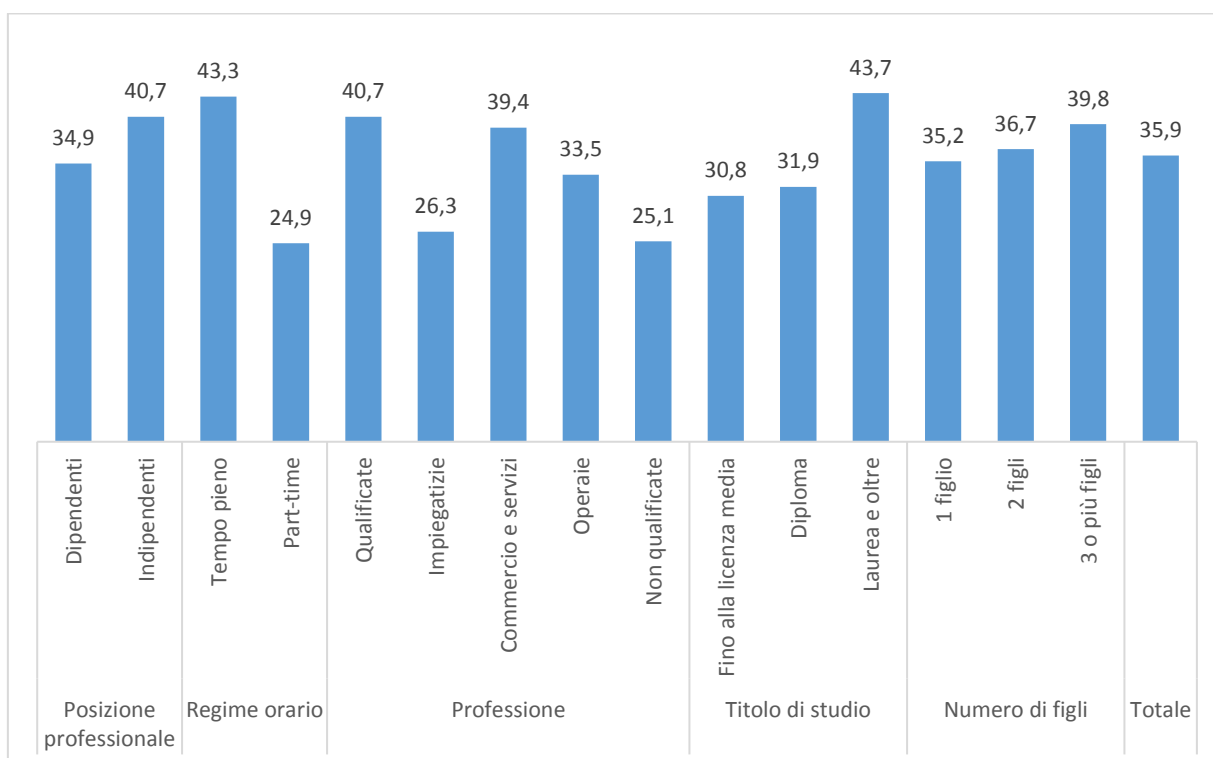
FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI EUROSTAT

**Tab. 4 - Principali modifiche apportate sul lavoro da parte delle occupate 18-64enni con figli minori di 15 anni che ha cambiato qualcosa del proprio lavoro a seguito della maternità, per posizione professionale, professione e titolo di studio, 2018 (val. %)**

	Ha ridotto orario di lavoro	Ha assunto compiti meno impegnativi sul posto di lavoro	Ha cambiato lavoro o datore di lavoro per facilitare la conciliazione	Sta usufruendo di congedo parentale o altri permessi familiari	Ha cambiato orario senza ridurlo	Altro	Totale
<b>POSIZIONE</b>							
Dipendenti	62,5	5,6	4,7	5,4	18,2	3,7	100,0
Indipendenti	63,2	5,1	6,9	0,4	20,2	4,2	100,0
<b>PROFESSIONE</b>							
Qualificate	59,5	7,8	5,8	4,0	18,9	3,9	100,0
Impiegate	71,0	3,0	3,4	4,2	16,7	1,7	100,0
Commercio e servizi	62,8	4,4	3,8	5,0	19,2	4,8	100,0
Operaie	55,3	4,3	5,5	3,4	26,0	5,5	100,0
Non qualificate	64,6	2,0	10,2	4,6	15,1	3,6	100,0
<b>TITOLO DI STUDIO</b>							
Fino alla licenza media	62,2	5,1	6,3	2,9	19,5	4,0	100,0
Diploma superiore	67,6	3,5	3,6	4,7	16,6	4,1	100,0
Laurea e oltre	57,1	8,0	6,5	4,4	20,5	3,4	100,0
<b>TOTALE</b>	<b>62,6</b>	<b>5,5</b>	<b>5,1</b>	<b>4,3</b>	<b>18,6</b>	<b>3,8</b>	<b>100,0</b>

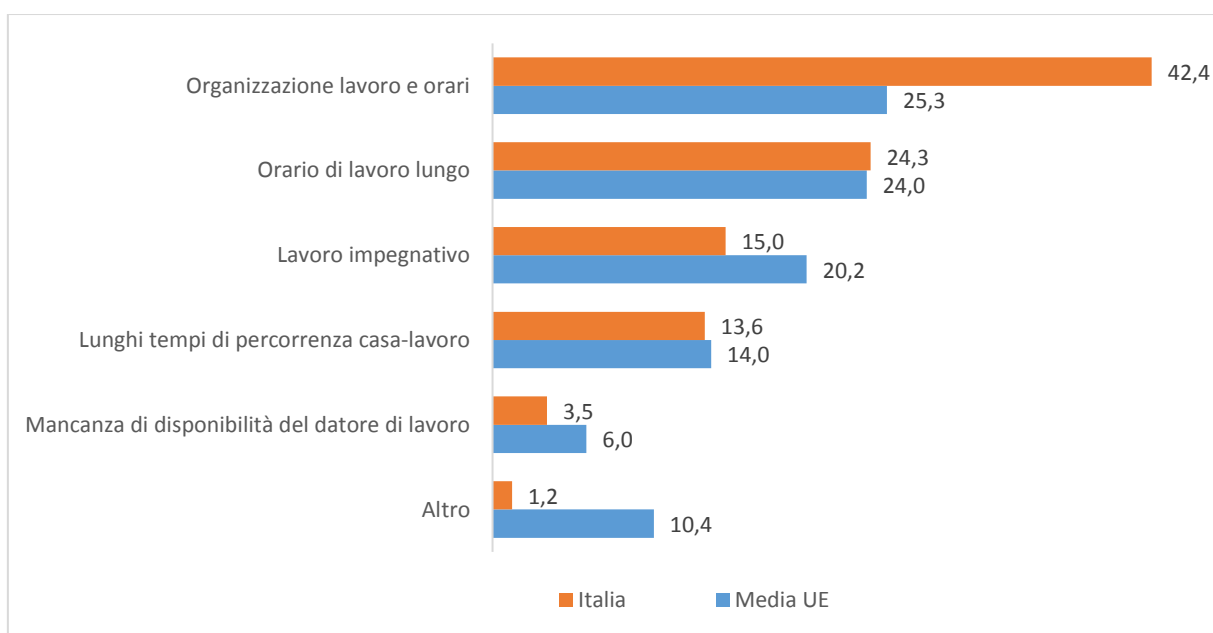
Fonte: ISTAT

**Fig. 4 - Donne di 18-64enni con figli minori di 15 anni che lamentano difficoltà a conciliare famiglia e lavoro, per posizione nella professione, regime orario, professione, titolo di studio e numero di figli, 2018 (val. %)**



FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI ISTAT

**Fig. 5 - Principali problemi di conciliazione che incontrano le donne 18-64enni con figli minori di 15 anni, confronto Italia – EU, 2018 (val. %)**



FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI EUROSTAT

**Tab. 5 - Principali problemi di conciliazione che incontrano le donne 18-64enni con figli minori di 15 anni, per posizione professionale, regime orario, professione, titolo di studio, numero di figli, 2018 (val. %)**

	Orario di lavoro lungo	Programmazione del lavoro complessa o imprevedibile	Troppo tempo necessario per raggiungere il posto di lavoro	Lavoro impegnativo o faticoso	Scarsa disponibilità del datore di lavoro e/o dei colleghi	Orario lavoro (troppo rigido, lavoro a turni, serale o fine settimana)	Altri aspetti	Totale
<b>POSIZIONE PROFESSIONALE</b>								
Dipendenti	21,5	10,4	15,4	12,4	4,5	34,5	1,3	100,0
Indipendenti	36,2	23,0	8,3	21,5	0,7	9,0	1,4	100,0
<b>REGIME ORARIO</b>								
Tempo pieno	29,5	12,6	13,4	13,9	3,0	26,5	1,2	100,0
Part-time	11,2	13,6	15,6	14,8	5,9	37,2	1,8	100,0
<b>PROFESSIONE</b>								
Qualificate	21,1	18,7	17,8	16,1	2,8	21,8	1,7	100,0
Impiegate	30,0	10,1	15,1	7,7	5,8	29,6	1,7	100,0
Commercio e servizi	29,1	7,7	7,1	9,5	3,8	42,1	0,6	100,0
Operaie	27,5	4,5	7,9	18,0	2,6	39,5	0,0	100,0
Non qualificate	16,6	5,5	17,9	26,3	8,0	23,7	2,1	100,0
<b>TITOLO DI STUDIO</b>								
Fino a licenza media	21,5	8,0	11,5	15,0	4,9	38,1	1,1	100,0
Diploma superiore	31,4	9,8	11,5	11,7	3,4	31,5	0,6	100,0
Laurea e oltre	18,8	17,5	17,2	16,2	3,7	24,4	2,2	100,0
<b>NUMERO DI FIGLI</b>								
1 figlio	24,9	12,0	14,3	14,6	3,7	29,3	1,2	100,0
2 figli	24,1	13,7	13,3	13,2	3,9	30,0	1,9	100,0
3 o più figli	20,5	16,8	16,0	15,1	3,8	27,9	0,0	100,0
<b>TOTALE</b>	<b>24,4</b>	<b>12,9</b>	<b>14,0</b>	<b>14,1</b>	<b>3,8</b>	<b>29,5</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte: ISTAT

### 3. Ripensare l'organizzazione del lavoro a "misura di donna"

L'organizzazione del lavoro rappresenta, come evidenziato, una variabile importante di supporto alla donna che lavora, permettendole di gestire in modo flessibile impegni lavorativi e familiari nell'arco della propria vita. Da questo punto di vista, il **modello organizzativo italiano non risulta particolarmente "friendly"**, consentendo, meno che in altri Paesi, quei margini di flessibilità "spaziale" (lavoro da casa) o temporale, che potrebbero agevolare non poco il lavoro delle donne, soprattutto nei casi di "emergenze domestiche".

**Solo il 36% delle lavoratrici italiane alle dipendenze con responsabilità di cura e assistenza ha infatti generalmente la possibilità di usufruire di flessibilità oraria**, mentre il 29% lo può fare ma solo in casi particolari (fig. 6). Si tratta di un **valore particolarmente basso**, che evidenzia le caratteristiche di un'organizzazione del lavoro più rigida del resto d'Europa dove invece **mediamente la quota di donne che ha la possibilità di godere di orari flessibili abitualmente è del 42,5%**, con una forte polarizzazione tra modello nordico (Paesi Bassi, Svezia, Regno Unito, Danimarca) dove le donne che hanno abitualmente flessibilità orario oscillano tra il 60-70%, e centro-europeo, con Francia (31%) e Germania (41,9%) che presentano valori più bassi. In Spagna sono più della metà le dipendenti con flessibilità oraria.

Simile discorso vale per la flessibilità giornaliera, ovvero la possibilità di assentarsi anche per una intera giornata per motivi legati alla cura e assistenza di figli o persone anziane, senza richiedere la giornata di ferie. In Italia è concesso al 34,9% delle lavoratrici alle dipendenze, contro una media europea del 39,4%, e una variabilità tra paesi che rispecchia quanto indicato con riferimento alla flessibilità oraria.

A livello nazionale, non si registrano particolari differenze con riferimento all'area geografica, mentre il ruolo professionale fa la differenza: le impiegate hanno generalmente più flessibilità oraria (42,7%) di quanta non ne abbiano le professioni qualificate (33,9%), con l'esclusione dei ruoli direttivi, dove l'orario flessibile interessa il 56% delle dipendenti. Minore flessibilità si riscontra tra le addette al commercio e ai servizi e le operaie: gode di flessibilità oraria rispettivamente il 32% delle prime e il 29% delle seconde (fig. 7).

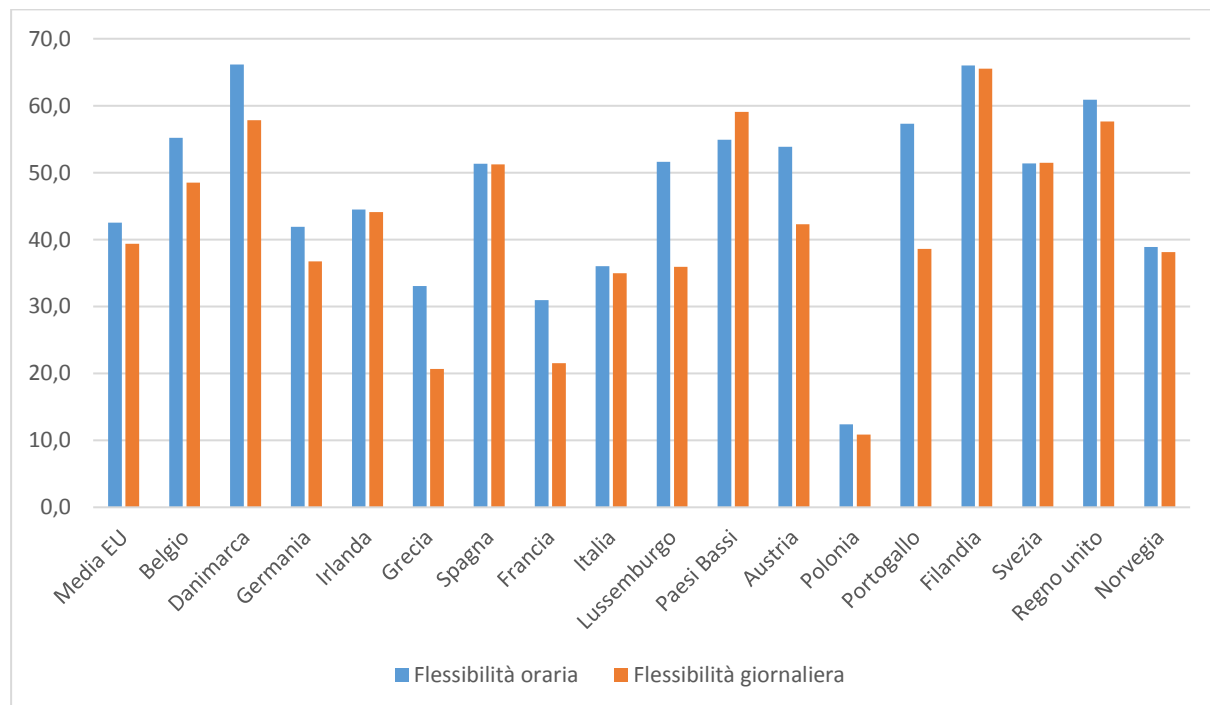
Un capitolo a parte merita il lavoro agile o *smart working*, modalità di lavoro poco "praticata" in Italia ma su cui la recente epidemia del Coronavirus ha acceso i riflettori. È evidente che il lavoro da casa costituisce uno degli strumenti più efficaci di conciliazione, prova ne è la larga e consolidata diffusione che ha nel resto d'Europa. Secondo Eurostat, a livello europeo, **nel 2018, le occupate dipendenti che avevano la possibilità lavorare abitualmente (3,4%) o saltuariamente (8,7%) da casa erano il 12,1%. In Italia si registrava la percentuale più bassa, con solo il 2,2% delle dipendenti interessate da tale modalità**: un valore risibile, se comparato ai Paesi nordici, dove lo *smart working* è praticato da più di un quarto delle dipendenti (si va dal 23% di Danimarca e Finlandia al 30% di Svezia e Paesi Bassi), ma anche a Francia (17,8%) e Germania (8,1%), paesi più simili al nostro per struttura del mercato del lavoro, ma con un'organizzazione del lavoro certamente più flessibile e moderna (fig. 8).

Si tratta di una modalità di lavoro che, lungi dall'essere esclusiva, si basa in massima parte in una combinazione di "presenza" e "distanza" che garantisce adeguata flessibilità senza penalizzare tuttavia la dimensione relazionale in senso stretto, che anzi può trarre beneficio anche da brevi periodi di distacco.

Malgrado ciò, tuttavia, sebbene il lavoro agile rappresenti una dimensione desiderabile da parte delle donne, soprattutto in una logica di conciliabilità tra esigenze lavorative e responsabilità familiari, **prevale ancora un clima culturale di diffidenza verso le nuove forme di flessibilità organizzativa**, viste da molte donne (ma non solo) come un ostacolo ai percorsi di carriera o alle relazioni lavorative.

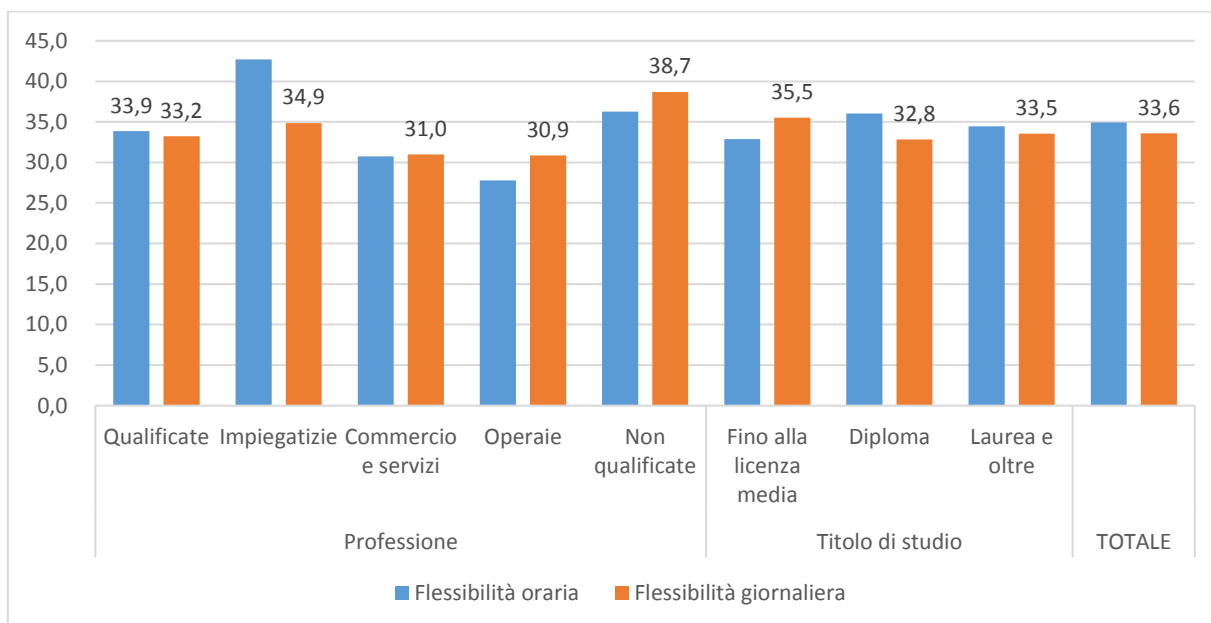
Secondo una recente indagine Eurobarometro (Work-life balance, 2018), **il 37% delle lavoratrici italiane (contro il 34% della media europea) pensa infatti che l'uso anche saltuario di strumenti di flessibilità organizzativa, quali l'orario flessibile o il lavoro a distanza, abbia un impatto negativo in termini di carriera** (fig. 9). Ancora, il 29% (a livello europeo la media è del 27%), reputa che a risentirne siano soprattutto le relazioni con i colleghi. L'esperienza tuttavia dimostra che si tratta di pregiudizi che non favoriscono il diffondersi di una cultura del lavoro più orientata al risultato che non alla presenza. Laddove infatti flessibilità oraria e lavoro a distanza risultano più diffusi, diminuisce anche la quota di lavoratrici che li reputa un ostacolo alle relazioni e soprattutto alla carriera.

**Fig. 6 - Lavoratrici dipendenti con responsabilità di cura, 18-64 anni, che dichiarano di avere abitualmente possibilità di godere di flessibilità oraria e giornaliera, per Paese, 2018 (val. %)**



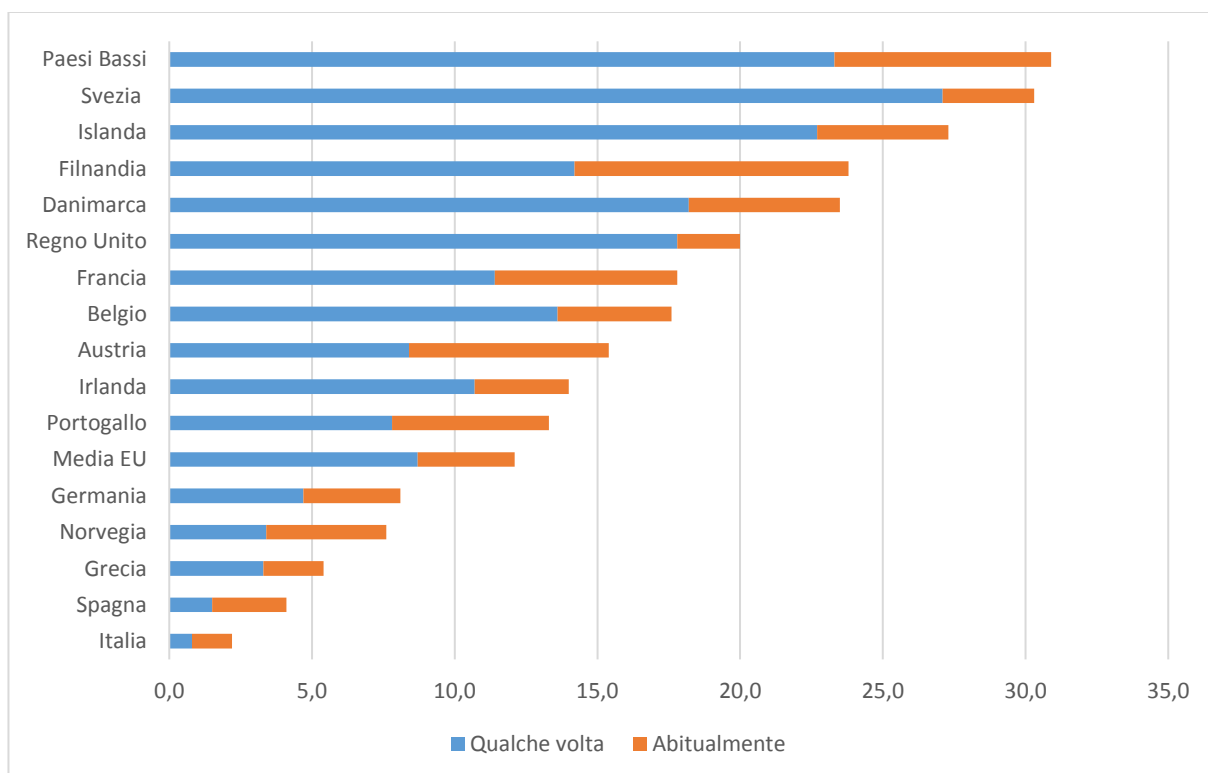
FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI EUROSTAT

**Fig. 7 - Lavoratrici dipendenti con responsabilità di cura, 18-64 anni, che dichiarano di avere abitualmente possibilità di godere di flessibilità oraria e giornaliera, per professione e titolo di studio, 2018 (val. %)**



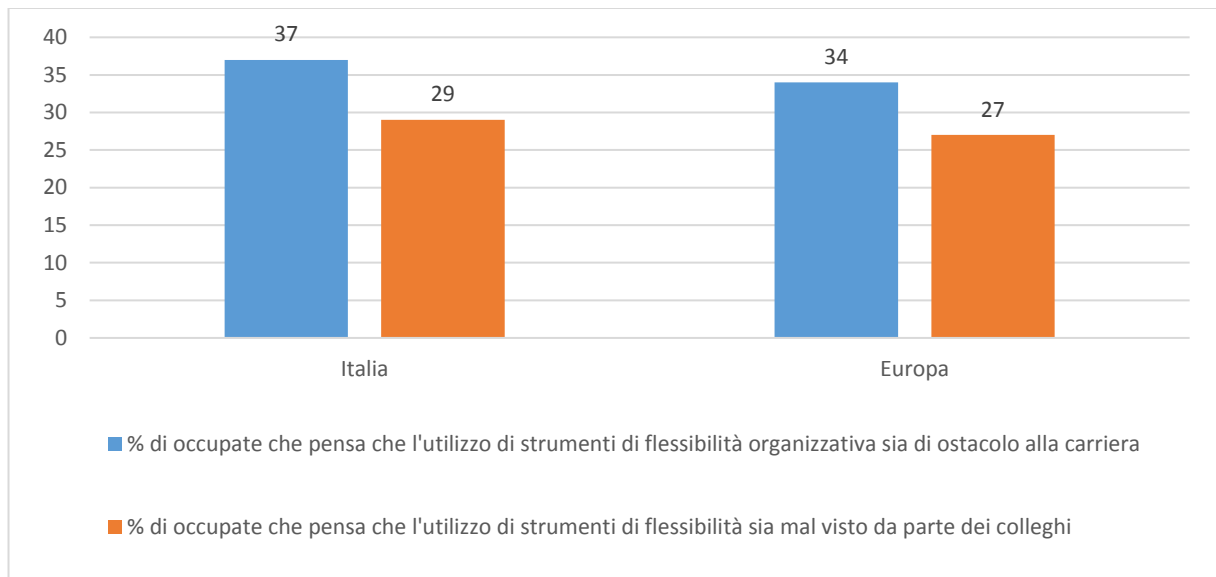
Fonte: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI ISTAT

**Fig. 8 - Occupate alle dipendenze che hanno la possibilità di lavorare da casa, abitualmente o saltuariamente, nei principali paesi UE, 2018 (val. %)**



Fonte: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI EUROSTAT

**Fig. 9 - Opinione delle occupate sull'uso di strumenti di flessibilità organizzativa, confronto Italia-UE (val. %)**



Fonte: EUROBAROMETER

#### 4. Anche in emergenza economico-sanitaria il maggior carico grava sulle donne: il caso COVID-19 e la chiusura delle scuole

A inizio marzo 2020, l'emergenza Coronavirus ha portato il governo italiano a decidere per la chiusura delle scuole fino a 15 di marzo. Tale scelta a tutela della salute pubblica ha pesanti ricadute sulle responsabilità genitoriali di assistenza dei minori di 15 anni che per legge non possono essere lasciati da soli a casa. Il provvedimento interessa complessivamente la vita di 5 milioni 441mila famiglie italiane (fig. 10), pari al 21% del totale delle famiglie, che si sono ritrovate a dover rivedere organizzazione e stili di vita famigliari. Per 2 milioni 744mila famiglie (10,5% del totale delle famiglie italiane), tuttavia, rimodulare l'organizzazione domestica non è facile e determina una vera e propria emergenza, interessando situazioni famigliari dove alla cura del figlio provvede un solo genitore lavoratore (349 mila nuclei monogenitoriali pari a 1,3%) oppure in cui entrambi i genitori lavorano (2 milioni 395 mila coppie con figli pari al 9,2% del totale).

Considerando questo specifico target di famiglie, **sono 5 milioni 139mila i lavoratori italiani (tav. 6) che devono conciliare gli impegni lavorativi con la nuova emergenza familiare: di questi 2 milioni 697mila sono donne e 2 milioni 442 mila uomini. La maggiore criticità la incontrano i genitori "single", in prevalenza donne: sono 302mila (contro 47 mila papà) le mamme che dovranno gestire lavoro e cura del minore da sole.**

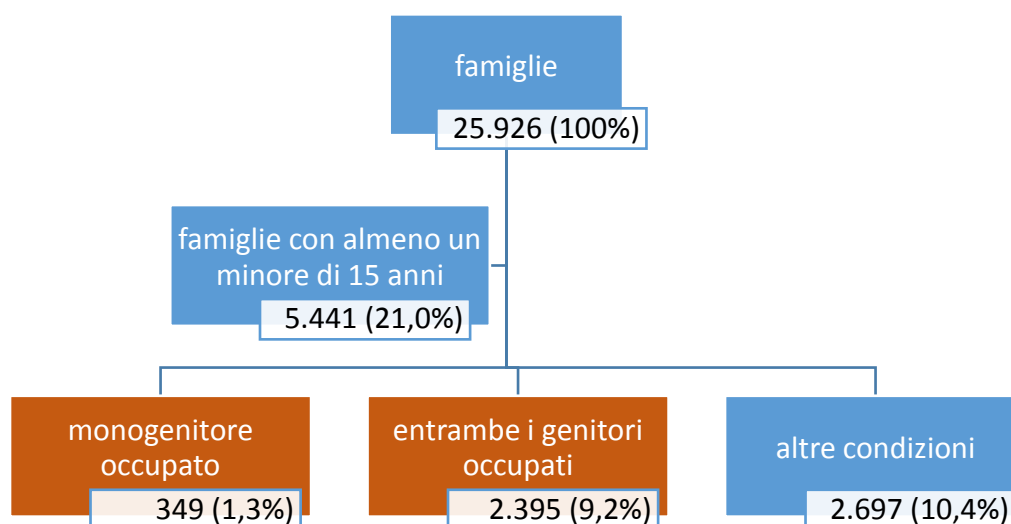
**In totale 4 milioni e 43mila i lavoratori dipendenti sono destinati ad incontrare maggiori difficoltà di conciliazione in quanto dipendenti; tra questi 2 milioni 234mila mamme (occupate dipendenti, in famiglie monogenitoriali o in cui entrambi i coniugi lavorano, con**



**impegno di assistenza per almeno un figlio minore), su cui tradizionalmente ricadono i compiti di cura e assistenza familiare.**

Come si diceva al capitolo precedente, il lavoro agile può rappresentare uno strumento estremamente utile alla conciliazione, questo vale a maggior ragione in una siffatta situazione, ma la sua applicabilità è fortemente condizionata dalla natura del lavoro svolto, oltre che all'accordo con il datore di lavoro. Occupate in attività esecutive del lavoro d'ufficio (21,5% del totale) assieme a figure ad elevata qualificazione (20,2%) sono sicuramente potenzialmente occupabili in *smart working*; stessa cosa non si può dire delle addette in attività commerciali (20,9%, pari a 466 mila donne) o per le professioni tecniche (20,1%, pari a 448 mila donne), per cui è imprescindibile la presenza nel luogo di lavoro (tav. 7).

**Figura 10: Numero famiglie in Italia (2018) con presenza di almeno un minore di 15 anni e per condizione professionale dei genitori (val. ass. in migliaia)**



FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO STATISTICO CONSULENTI DEL LAVORO SU MICRODATI ISTAT FORZE DI LAVORO (LFS)

**Tavola 6: genitori con figli minori di 15 anni che vivono in famiglie in cui entrambe i genitori sono occupati o famiglie monogenitore in Italia (2018) per condizione professionale dei genitori**

	Mamma	Papà	Totale
<b>Dipendente</b>	<b>2.234</b>	<b>1.809</b>	<b>4.043</b>
Coppia con figli	1.985	1.776	3.761
Mono genitore	249	33	282
<b>Indipendente</b>	<b>463</b>	<b>633</b>	<b>1.095</b>
Coppia con figli	410	619	1.029
Mono genitore	53	14	67
<b>Totale occupati</b>	<b>2.697</b>	<b>2.442</b>	<b>5.139</b>
Coppia con figli	2.395	2.395	4.790
Mono genitore	302	47	349

FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO STATISTICO CONSULENTI DEL LAVORO SU MICRODATI ISTAT FORZE DI LAVORO (LFS)

**Tavola 7: mamme dipendenti con figli minori di 15 anni che vivono in famiglie in cui entrambe i genitori sono occupati o famiglie monogenitore in Italia (2018) per professione svolta e retribuzione mensile media.**

Grande gruppo professionale	Mamme	V.%
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	480	21,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	466	20,9
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	451	20,2
Professioni tecniche	448	20,1
Professioni non qualificate	223	10,0
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	80	3,6
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	64	2,9
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	18	0,8
Forze armate	4	0,2
<b>Totale</b>	<b>2.234</b>	<b>100,0</b>

FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO STATISTICO CONSULENTI DEL LAVORO SU MICRODATI ISTAT FORZE DI LAVORO (LFS)