foto Ti Press / Pablo Gianinazzi

STRUTTURE D'ACCOGLIENZA DELLA PRIMA INFANZIA E OPPORTUNITÀ PER LE DONNE CHE LAVORANO[1]

Laura Ravazzini
Istituto di Sociologia, Università di Neuchâtel (UNINE)

Negli ultimi quindici anni il tessuto socioeconomico svizzero è cambiato e la partecipazione femminile al mercato del lavoro è fortemente aumentata anche tra le madri con figli piccoli. Le cause di questo cambiamento sono state però poco monitorate. Utilizzando la Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) e dati primari raccolti presso gli uffici cantonali di competenza, questo studio mira a quantificare le probabilità di una partecipazione femminile attiva al mercato del lavoro, tenendo conto del ruolo svolto dalla presenza di posti negli asili nido. I risultati di questa indagine, che mette a confronto diversi cantoni svizzeri (compreso il Ticino), mostrano come una crescita dei posti negli asili nido cantonali superiore alla media favorisca la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Nella prima parte dell'articolo si presenta la problematica e si contestualizza il Ticino nei confronti del resto della Svizzera. Nella seconda si cerca invece di capire se un aumento di posti negli asili nido porti ad un aumento di partecipazione delle donne al mercato del lavoro svizzero.

Introduzione

Agli inizi degli anni Settanta le differenze nel mercato del lavoro fra uomini e donne erano attribuite sostanzialmente a due fattori: divari di produttività e discriminazione di genere (Kriesi, Buchmann e Sacchi 2010). Nel primo caso erano infatti diversi i valori aggiunti creati per ora lavorata o per addetto secondo il sesso: il valore aggiunto creato dal lavoro femminile era in effetti più basso di quello creato dal lavoro maschile a causa del diverso impegno lavorativo e della diversa preparazione professionale. C'erano però anche effetti riconducibili alla discriminazione di genere, ovvero a un trattamento non paritario del quale erano vittime le donne. In un primo tempo, il quadro legislativo ha perciò provveduto a inserire l'uguaglianza fra i sessi nella Costituzione (1981). Constatata l'inefficacia del solo principio costituzionale, si è poi pensato ad una legge specifica sull'argomento. Dopo un lungo processo decisionale, nel 1995 si giunge all'inserimento della legge federale LPar, che mira ad eliminare questo pregiudizio e a promuovere l'uguaglianza effettiva fra uomini e donne[2].

Fino agli anni '90 il mercato del lavoro svizzero era ancora considerato un "caso particolare" che andava contro ogni tipo di teoria economica fino ad allora esistente (Eberle e Imhof 2007). La disoccupazione era estremamente bassa (inferiore all'1%) e questo era dovuto al fatto che i migranti e le donne erano i gruppi a dover abbandonare il lavoro in caso di fluttuazioni economiche (Flückiger 1998)[3]. Si può perciò parlare di effetto tampone poiché questi gruppi andavano a tamponare le necessità di lavoro temporaneo nei periodi di crisi, mentre gli uomini erano socialmente autorizzati a mantenere il loro posto di lavoro a scapito di altri lavoratori.

Le donne di oggi godono invece di un livello d'istruzione più alto e di una situazione lavorativa per certi versi meno diversa da quella degli uomini rispetto alle generazioni precedenti; di conseguenza, la loro motivazione e il loro attaccamento al lavoro sono più forti. La partecipazione al lavoro è inoltre cresciuta a causa dell'aumento del numero di donne che necessita di un reddito per mantenere un tenore di vita adeguato e soddisfare i bisogni economici dell'economia

[1] Questo lavoro è stato sostenuto dal Fondo Nazionale Svizzero per la Ricerca Scientifica, sovvenzione numero 100017_143320.

[2] Riguardo la discriminazione la legge sancisce che: "Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza. Il divieto si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e al perfezionamento professionali, alla promozione e al licenziamento. Non costituiscono una discriminazione adeguati provvedimenti per la realizzazione dell'uguaglianza effettiva". (Maggiori informazioni sulla LPar possono essere reperite su *https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19950082/index.html)*.

[3] Il tasso di disoccupazione corrispondeva al numero di iscritti all'assicurazione. È verosimile che le donne e i migranti non si iscrivessero quando perdevano il lavoro, non risultando quindi tra i disoccupati.

foto TiPress / Gabriele Putzu

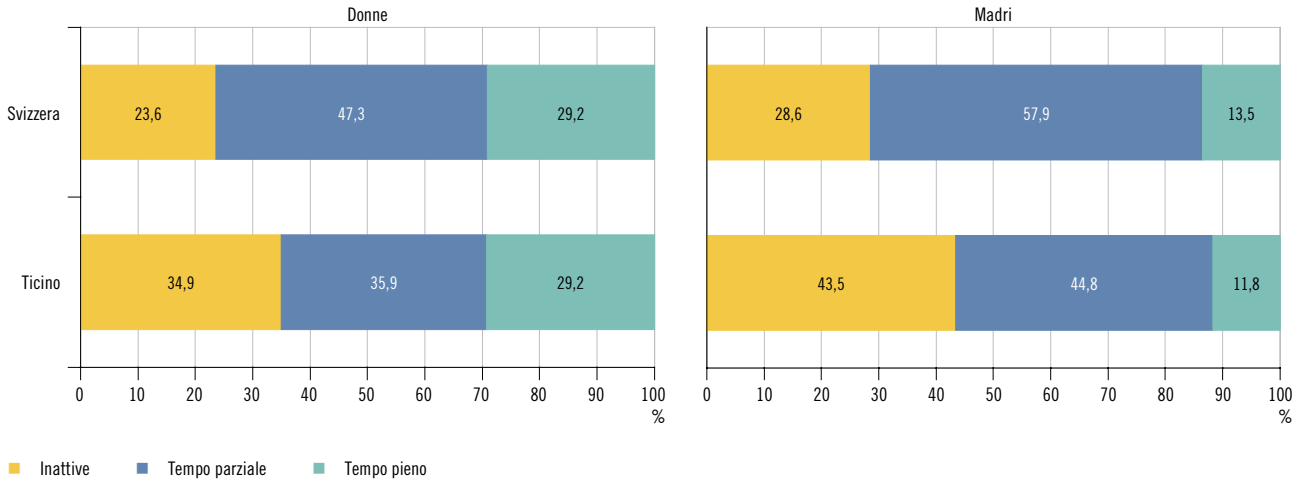
domestica (Jaumotte 2003). Ciononostante le differenze salariali fra uomo e donna sono elevate e la percentuale di donne in posizioni dirigenziali è ancora molto bassa (OECD 2012). La differenza salariale nello stipendio mediano equivalente a tempo pieno fra uomini e donne nel 2011 era di quasi il 20% (vicino al 50% se guardiamo solo ad alcuni settori, come quello finanziario): il settimo dato più alto fra 29 paesi industrializzati (OECD 2013). Inoltre questa differenza sembra amplificarsi per le posizioni dirigenziali e le professioni altamente qualificate, non solo nel privato, ma anche nella pubblica amministrazione (Falter e Ferro-Luzzi 2000). Interruzioni di carriera, lavoro part-time e minori promozioni sono infatti molto frequenti anche fra le donne altamente qualificate (Bühlmann 2008; Ravazzini 2015).

Con l'aumento di donne attive sul mercato del lavoro, le politiche familiari volte a migliorare l'equilibrio famiglia-lavoro hanno acquisito sempre più importanza. Molti settori godono di particolare flessibilità in termini di orari lavorativi, ma, per la maggior parte delle donne, l'uscita dal mercato del lavoro rimane la sola possibilità per conciliare gli impegni lavorativi a quelli familiari. Gli strumenti che l'amministrazione pubblica ha a disposizione per migliorare le possibilità lavorative delle donne sono potenzialmente tanti, ma alcuni di essi – pur risolvendo alcuni problemi – finiscono per generarne altri. È per esempio il caso dei congedi maternità troppo lunghi, che possono provocare un declassamento professionale alimentando la discriminazione di genere. Altri strumenti risultano invece senza controindicazioni maggiori: fra questi troviamo le strutture di accoglienza della prima infanzia. Un alto numero di asili nido sembra avere effetti sorprendenti sulle pari opportunità, offrendo una ripartizione del tempo più equa (Levy e Widmer 2013; Stern 2014). Grazie ai dati della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera e a un questionario inviato alle amministrazioni cantonali competenti, in questa analisi possiamo studiare le probabilità di carriera delle donne residenti in cantoni con un alto numero di posti negli asili nido e vedere se questo dato è davvero influente per l'attività professionale delle donne.

Le donne con figli lavorano più spesso a tempo parziale

Con circa l'80% di donne attive sul mercato del lavoro, la Svizzera è – dopo la Svezia e l'Islanda – il terzo paese con il tasso di partecipazione femminile più alto fra gli stati OCSE (OCSE, Labour Force Statistics database 2013). È importante sottolineare però che oltre metà delle donne attive sul territorio svizzero lavorano a tempo parziale, proporzione raggiunta soltanto da un altro stato europeo: l'Olanda. Queste percentuali elevate a livello nazionale sono una media fra tutti i 26 cantoni; il dato non tiene dunque conto

F. 1
Statuto sul mercato del lavoro di donne e madri di bambini fino a 10 anni di età, in Svizzera e in Ticino, nel 2012

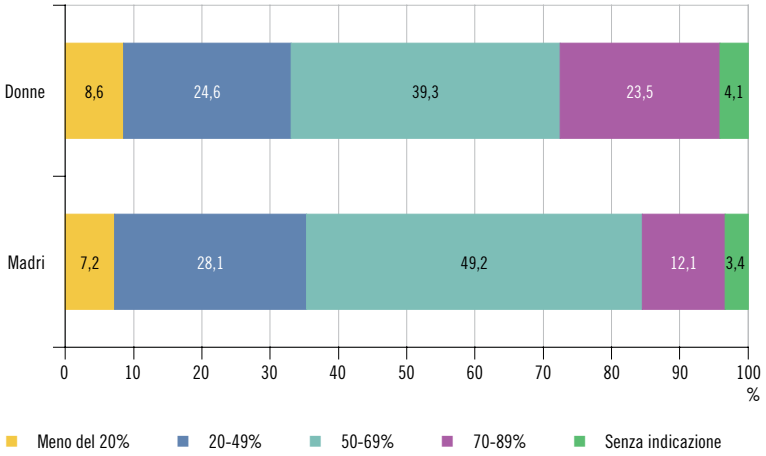


Fonte: RIFOS 2012

delle diverse specificità cantonali. Vediamo perciò come si posiziona il Ticino. Sebbene le percentuali di donne che lavorano a tempo pieno siano simili a livello cantonale e nazionale, appare evidente che ci sono più donne inattive e meno donne che lavorano a tempo parziale in Ticino rispetto alla media nazionale [F. 1]. La situazione si diversifica maggiormente se analizziamo soltanto le madri di bambini con al massimo dieci anni d'età. Oltre il 43% delle madri in Ticino[4] è infatti inattiva contro soltanto il 28,6% a livello nazionale. Pochissime madri di bambini in tenera età mantengono un impiego a tempo pieno: esse rappresentano l'11,8% delle madri in Ticino e il 13,5% in tutta la Svizzera [F. 1]. Occorre però stabilire se i vari tipi di impiego siano dettati da scelte personali o piuttosto imposti da fattori esterni. In Ticino solo il 10,7% delle madri che lavorano a tempo parziale preferirebbe un posto a tempo pieno, mentre il 40,1% delle madri che lavorano a tempo pieno cambierebbe con un posto a tempo parziale se ne avesse la possibilità. La media svizzera non si allontana troppo da queste cifre con un 7,6% per le lavoratrici part-time e un 41,6% per le lavoratrici a tempo pieno. Se ne può dedurre che in generale le donne vogliono lavorare, ma non a tempo pieno[5]. Per le madri attive sul mercato del lavoro il tempo parziale rimane quindi la condizione lavorativa più attrattiva, perché permette loro di conciliare al meglio vita lavorativa e familiare. Anche le percentuali lavorative cambiano a seconda del fatto che si abbiano figli piccoli o meno. Le madri di bambini piccoli impiegate in Ticino con un contratto a tempo parziale prediligono una percentuale lavorativa fra il 50 e il 69% e solo il 12% di esse si spinge oltre queste percentuali, mentre circa un quarto fra le donne lavoratrici occupate a tempo parziale lavorano al 70-89%, una percentuale lavorativa che in molti stati europei viene già riconosciuta come lavoro a tempo pieno [F. 2].

Questa tendenza sembra essere il riflesso di disincentivi al lavoro creati da prezzi più

F. 2
Percentuale di impiego part-time di donne e madri di bambini fino a 10 anni di età, in Ticino, nel 2012



Fonte: RIFOS 2012

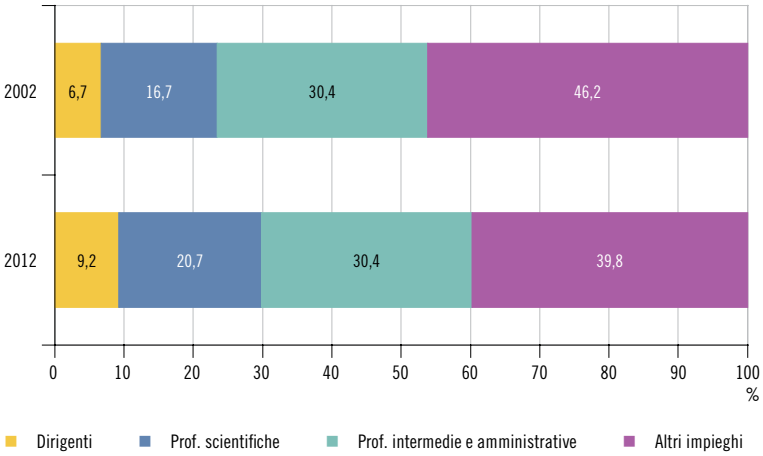
che proporzionali al reddito per le strutture di accoglienza. Questo fa sì che in una famiglia a reddito medio-alto lavorare più del 60% non sia conveniente per le donne con bambini piccoli in quanto il reddito guadagnato servirebbe solo per pagare prezzi più alti per la struttura di accoglienza (Bütler e Ruesch 2009). Se guardiamo più nel dettaglio le professioni esercitate dalle madri, è evidente inoltre un'evoluzione fra il 2002 e il 2012[6]. Possiamo infatti notare che la quota di madri tra i dirigenti è aumentata di oltre 2 punti percentuali, mentre quella delle madri attive in professioni scientifiche ha guadagnato quasi 4 punti percentuali [F. 3]. Il miglioramento delle condizioni di impiego delle donne sembra quindi andare di pari passo con l'espansione del numero di donne che accedono a una formazione terziaria (Buchmann, Sacchi, Lamprecht e Stamm 2007). Secondo l'UNESCO, solo il 30% di tutti i ricercatori in Svizzera sono donne: la settima percentuale più bassa fra 40 stati industrializzati (UNESCO 2012).

[4] La percentuale aumenta a più della metà se si prendono soltanto le madri di bambini di massimo tre anni d'età.

[5] In una prospettiva comparativa bisogna però stare attenti alla definizione di tempo parziale e tempo pieno. La definizione svizzera di tempo pieno parte da una percentuale lavorativa molto alta, equivalente al 90%, mentre la definizione OCSE designa i lavoratori a tempo pieno se questi lavorano almeno al 75% (o almeno 30 ore alla settimana nell'impiego principale). È perciò chiaro che molti lavoratori che in Svizzera rientrano nella categoria del tempo parziale sarebbero considerati lavoratori a tempo pieno secondo una definizione europea.

[6] A causa del numero ristretto di effettivi quest'analisi è possibile solo a livello nazionale e non cantonale.

F. 3
Evoluzione delle professioni esercitate dalle madri, in Svizzera, nel 2002 e nel 2012



Fonte: RIFOS 2012

Evoluzione storica e confronto intercantonale del quadro socio-demografico e istituzionale

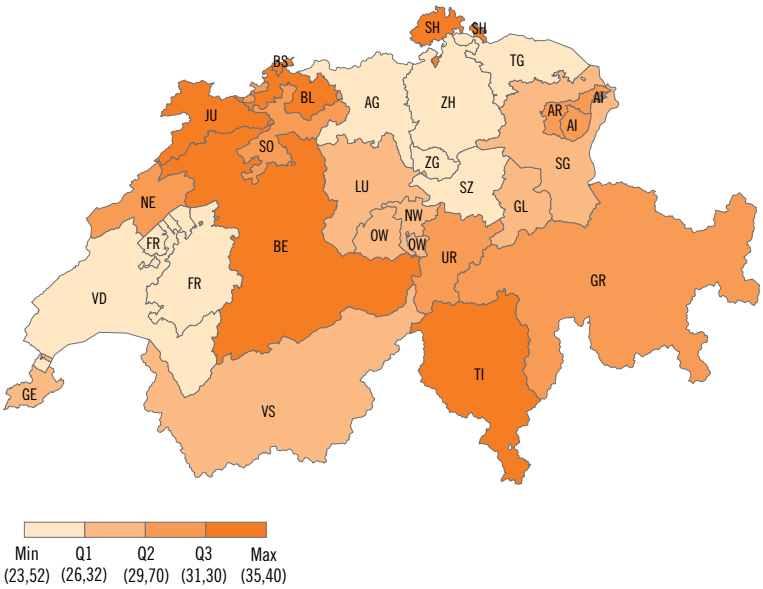
Il Ticino si contraddistingue per un particolare quadro socio-demografico che lo colloca fra i cantoni più vulnerabili in termini di sostenibilità intergenerazionale. Questa insicurezza è data dal fatto che l'attuale sistema pensionistico e in particolare il primo pilastro (l'AVS) si basa sui contributi dei lavoratori attuali per finanziare le rendite di previdenza per la vecchiaia dei pensionati. Con l'invecchiamento della popolazione e il prossimo pensionamento dei *baby booomers* (la grande coorte nata nel secondo dopoguerra (1946-1964)) questo sistema basato sulla solidarietà intergenerazionale è a serio rischio, perché le proporzioni tra giovani e anziani saranno molto sbilanciate a favore di questi ultimi. Si prevede infatti che sul lungo periodo i contributi non riusciranno a coprire le rendite. In Ticino ci sono molti anziani [F. 4] e un'ampia fetta della popolazione che non lavora, in cui troviamo ad esempio le madri [F. 5]. Questo fa sì che il tasso di dipendenza, inteso come il rapporto fra il numero di persone inattive diviso per il numero di persone attive, sia il più alto di tutta la Svizzera. Un tasso di fecondità particolarmente basso non fa inoltre ben sperare per il futuro [F. 6].

Una soluzione per favorire la partecipazione delle madri al mercato del lavoro potrebbe essere per esempio quella di facilitare il reinserimento nel mondo del lavoro dopo la nascita dei figli. Le strutture d'accoglienza per la prima infanzia giocano quindi un ruolo determinante e fondamentale.

Per quest'analisi ci basiamo sull'offerta operata dalle strutture di accoglienza per l'infanzia registrate e sussidiate o semplicemente autorizzate dai cantoni. Si tratta principalmente di asili nido e perciò di una forma di custodia istituzionale, formale e a pagamento (per la classificazione delle diverse forme di custodia complementari alla famiglia ci si può riferire al

foto Ti Press / Francesca Agosta

F. 4
Tasso di persone anziane, per cantone, in Svizzera, 2011-2013



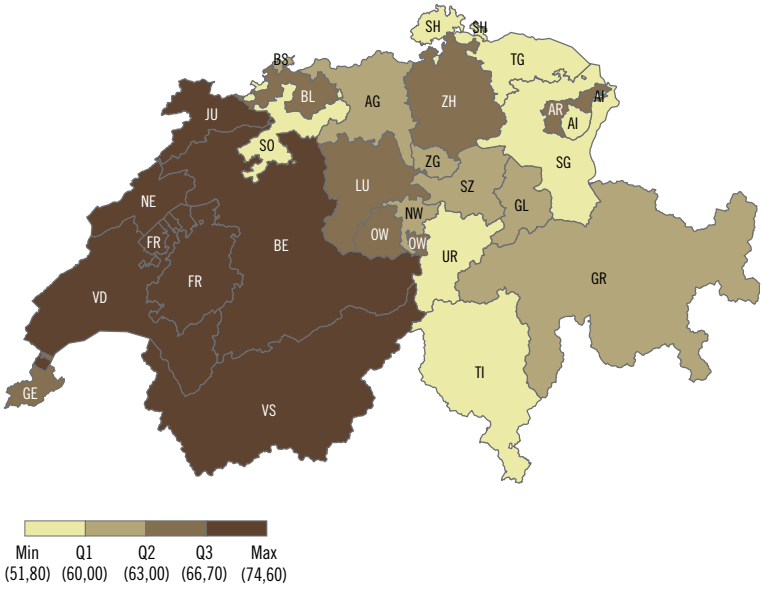
Fonte: RS 2011-2013

sito dell'UST (2015)). Maggiori informazioni sui dati possono essere trovate in Ravazzini, Guillet e Suter (2016).

Se guardiamo l'evoluzione del tasso di attrezzatura, inteso come il numero di posti negli asili nido ogni cento bambini di età compresa tra 0 e 3 anni, osserviamo che dagli anni Novanta la crescita è stata sostenuta, con un'impennata a partire dai primi anni del nuovo millennio. Il Ticino è il secondo cantone dopo i Grigioni ad aver incrementato di più il proprio tasso di attrezzatura fra il 2002 e il 2012 e molti altri cantoni hanno registrato le stesse tendenze [F. 7, F. 8]. Il dato va letto con una certa prudenza, perché questa crescita potrebbe almeno in parte essere un artefatto statistico, visto che la registrazione degli asili autorizzati è avvenuta in modo più sistematico a partire dai primi anni del 2000. Nonostante la forte espansione, il livello raggiunto dal Ticino rimane piuttosto basso se confrontato con quello di altri cantoni. Nel 2012 il Ticino raggiunge infatti i livelli che Zurigo aveva già nel 2002, garantendo poco più di 10 posti ogni 100 bambini. Fra ventiquattro cantoni (esclusi Obvaldo e Uri, a causa di una mancanza di dati), nel 2012 il Ticino si posiziona al nono posto, con livelli simili a quelli di Soletta e Friburgo. Ma c'è chi ha tassi d'attrezzatura ben più alti, come Ginevra e Neuchâtel, che mostrano valori quasi doppi rispetto a quello del Ticino. Fra i fuoriclasse ci sono Vaud e Basilea Città, che addirittura quadruplicano il livello di attrezzatura, garantendo posti per circa la metà dei bambini di età compresa fra 0 e 3 anni residenti nel cantone [F. 9]. In generale si può dire che il tasso di attrezzatura sia più alto nei cantoni principalmente urbani e più basso in quelli rurali.

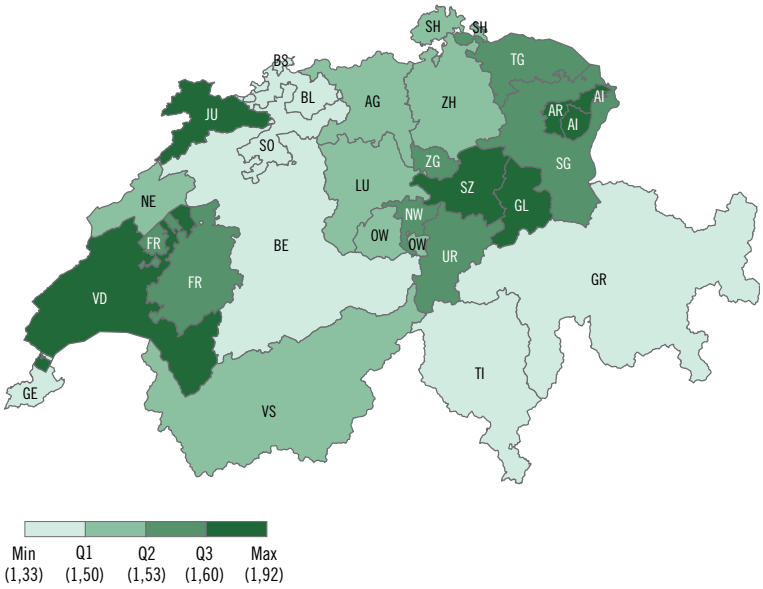
È importante menzionare che, fra i criteri di scelta usati dai genitori per decidere se utilizzare una struttura di accoglienza piuttosto che un'altra, oltre alla disponibilità e al prezzo, intervengono anche delle valutazioni in merito alla qualità del servizio proposto. Si tratta di un aspetto particolarmente importante quando ci si interessa a bambini piccoli in fase di apprendimento e crescita. Ebbene, se i dati disponibi-

F. 5
Madri professionalmente attive, per cantone, in Svizzera, 2011-2013



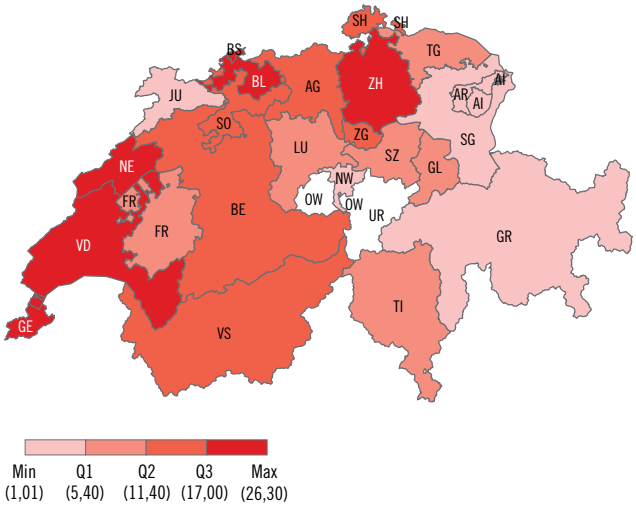
Fonte: RS 2011-2013

F. 6
Indice congiunturale di fencondità, per cantone, in Svizzera, nel 2013



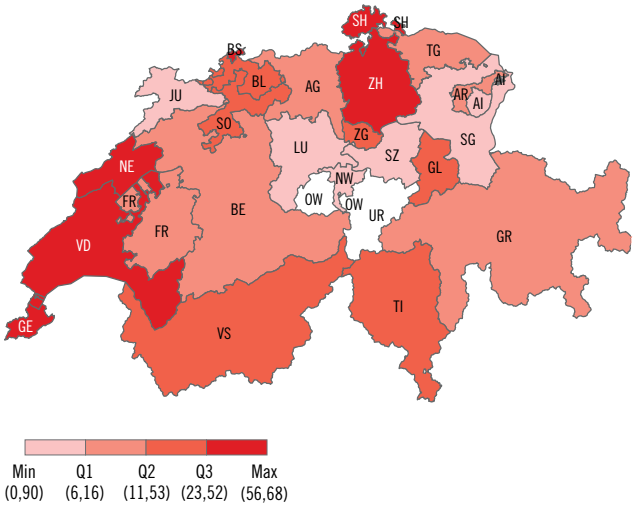
Fonte: BENVAT, STATPOP 2013

F. 7
Tasso di attrezzatura asili nido, in Svizzera, nel 2002



Fonte: Questionario UNINE

F. 8
Tasso di attrezzatura asili nido, in Svizzera, nel 2012



Fonte: Questionario UNINE

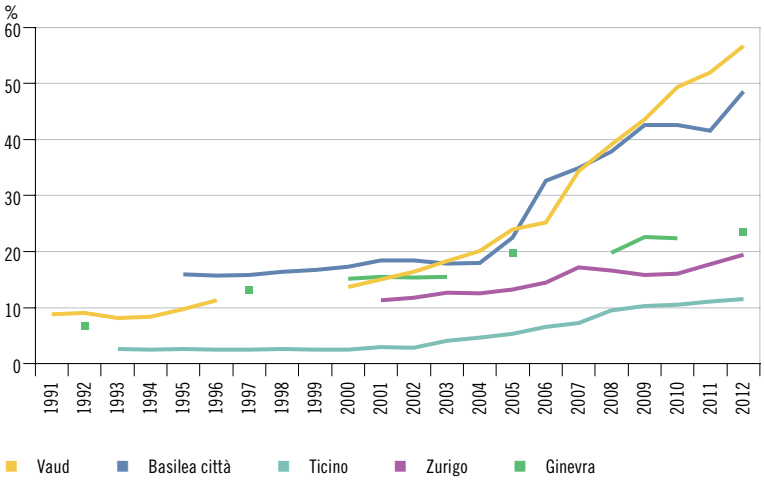
li permettono oggi di analizzare in modo soddisfacente il ruolo svolto dai primi due fattori, ovvero disponibilità e prezzi (vedi per esempio i dati sul canton Vaud raccolti da Abrassart e Bonoli (2015) e quelli analizzati dall'UST (2016) sulla base dell'inchiesta europea SILC 2013), gli aspetti relativi alla qualità del servizio di accoglienza, che hanno natura più soggettiva, rimangono poco esplorati. I dati sulle qualifiche del personale non vengono spesso resi pubblici e mancano indagini sistematiche che rilevino la soddisfazione dei genitori nei confronti del servizio ricevuto.

Più posti per gli asili e per le donne

È confortante sapere che in media fra il 2002 e il 2012 i cantoni hanno raddoppiato il loro numero di posti negli asili nido [F. 10]. Questa espansione è stata fortemente incentivata da un aiuto finanziario federale che dal 2003 al 2019 ha attribuito e continuerà ad attribuire 440 milioni di franchi per nuovi posti nelle strutture di accoglienza per l'infanzia. Si stima che la Confederazione abbia finora sostenuto la creazione di 50.600 nuovi posti di accoglienza[7].

Prendiamo ora quei cantoni che hanno aumentato il loro numero di posti in una misura superiore alla media. Per sapere se l'effetto di questa politica familiare ha creato più opportunità lavorative per le madri con bambini piccoli, utilizziamo un modello a "doppia differenza". Questo modello prevede un confronto fra il gruppo di cantoni che ha aumentato di molto i posti (I gruppo) e un gruppo che invece è rimasto piuttosto stabile nel tempo (II gruppo). Assumendo che i gruppi di cantoni avrebbero subìto la stessa evoluzione senza l'intervento politico, l'unica differenza ammessa da questo modello è il cambiamento nel tasso di attrezzatura. Se la partecipazione femminile aumenta di più

F. 9
Tasso di attrezzatura, evoluzione in cinque cantoni, dal 1991



Fonte: Questionario UNINE

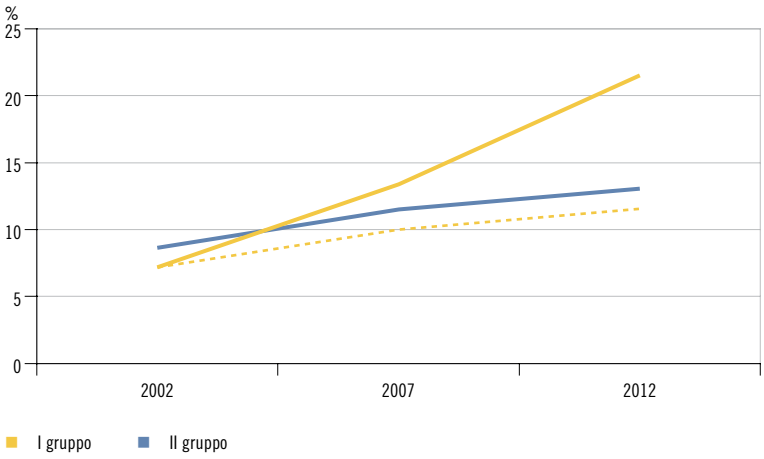
nel primo gruppo rispetto al secondo allora si può stabilire una reazione causale con il tasso di attrezzatura. In altre parole si può dire se un aumento dei posti degli asili nido ha causato un aumento nel tasso di partecipazione femminile. Il gruppo di cantoni (I gruppo) che ha più che raddoppiato il proprio numero di posti negli asili nido è composto da Appenzello Esterno, Basilea Città e Campagna, Giura, Grigioni, San Gallo, Sciaffusa, Ticino, Vaud e Vallese. Il gruppo di cantoni (gruppo II) che invece è rimasto piuttosto stabile nel tempo è composto da Appenzello Interno, Argovia, Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Lucerna, Neuchâtel, Nidvaldo, Soletta, Svitto, Turgovia, Zugo e Zurigo. Vediamo quindi l'evoluzione temporale di questi due gruppi confrontando alcuni anni di riferimento [F. 10][8]. È interessante notare che il gruppo di cantoni che ha aumentato di più i posti negli asili nido, gruppo nel quale troviamo anche il Ticino, partiva da una situazione di più grande svantaggio all'ini-

7 Cfr. *http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=it* (15 marzo 2016).

8 Siccome alcuni cantoni non dispongono di informazioni annuali, i loro dati sono stati approssimati prendendo le serie storiche di due anni prima o dopo l'anno visualizzato sul grafico. Questo vuol dire che per il 2002 alcuni dati si riferiscono al periodo 2000-2004, per il 2007 al periodo 2005-2009, mentre per il 2012 è stato utilizzato solo l'anno 2010 quando non vi erano dati più recenti.

zio degli anni 2000. Se il suo sviluppo fosse stato come quello di altri cantoni, nel 2012 il tasso medio di attrezzatura sarebbe stato di poco più del 13%, invece del 21,5% effettivamente raggiunto (vedi linea tratteggiata nella figura [F. 10]). Vediamo però se questo investimento importante in termini di budget e di organizzazione all'interno dei cantoni ha migliorato la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il modello a doppia differenza suggerisce che fra il 2002 e il 2012 i cantoni del I gruppo hanno garantito una crescita della partecipazione femminile delle madri di bambini piccoli di 3 punti più alta che nei cantoni del II gruppo. La differenza è modesta, ma significativa. Considerando che i due gruppi di cantoni sono molto eterogenei e che nel I gruppo ci sono non pochi cantoni prevalentemente rurali, il risultato appare importante. Avere più posti negli asili nido stimola dunque le giovani madri ad attivarsi sul mercato del lavoro. Tenendo conto della preselezione sul mercato del lavoro, le madri residenti nei cantoni del I gruppo hanno anche una maggior probabilità (17,3 punti più alta) di lavorare a percentuali più elevate. Questi risultati confermano gli effetti positivi trovati dallo studio condotto da Infras con dati comunali per il 2009-2010 (Stern, Felfe e Schwab 2014). Infras ha dimostrato come

F. 10
Tasso di attrezzatura in due gruppi di cantoni, in Svizzera, dal 2002



Fonte: Questionario UNINE

i posti di accoglienza parascolastica facilitino il lavoro a tempo pieno delle madri di bambini in età scolastica. L'aumento trovato nel tasso di occupazione delle madri corrispondeva inoltre alla diminuzione delle ore lavorative dei padri. Questi effetti sembrano però essere limitati ai genitori di bambini in età scolastica, poiché l'analisi sugli asili nido non ha registrato nessun

foto Ti Press / Reto Albertalli

foto Ti Press / Reto Albertalli

cambiamento nel tasso di occupazione dei padri. L'aumento nei posti negli asili nido non ha inoltre modificato la domanda nei confronti di altre forme di cura, che hanno continuato ad essere ampiamente utilizzate. L'analisi ha inoltre evidenziato che sono soprattutto le madri con un livello di formazione intermedio, sposate o conviventi in famiglie con due bambini ad aver maggiormente approfittato dell'espansione dei posti nei nido. L'espansione non ha dunque favorito le madri single o le famiglie troppo numerose, e questo potrebbe essere dovuto all'alto prezzo per l'utilizzo di questo tipo di strutture d'accoglienza (Abrassart e Bonoli 2015).

Conclusioni

In questa analisi abbiamo visto come un alto numero di posti disponibili negli asili nido possa aiutare le donne ad essere attive sul mercato del lavoro anche dopo la nascita dei figli. Questa politica favorevole all'occupazione femminile va inserita in un contesto più ampio di opportunità per mantenere l'equilibrio famiglia-lavoro. Per alcune professioni non sono perciò da scartare altre soluzioni come il telelavoro, orari flessibili e il job-sharing. Bisogna inoltre sottolineare che Cantoni e Comuni possono provvedere ad aiutare i lavoratori con bambini creando, sussidiando e autorizzando nuove strutture per l'infanzia, ma si può pensare che la responsabilità sia anche dei datori di lavoro, che potrebbero mostrare maggiore proattività e garantire un'accoglienza adeguata per i bambini dei propri collaboratori.

Sebbene gli asili nido aiutino le madri ad avere e a mantenere un posto di lavoro e a poter lavorare a percentuali più elevate, essi non si trasformano direttamente in strumenti per fare carriera per tutte le donne. Prendendo soltanto le donne con una formazione universitaria, altri studi mostrano come gli asili nido in realtà influenzino il numero di donne in posizioni dirigenziali o scientifiche (Ravazzini 2015). Questo aumento riguarda però solamente le donne altamente qualificate e non è ancora condiviso da tutte le donne che lavorano. Questo fatto può essere dovuto al prezzo elevato delle strutture di accoglienza per la prima infanzia. Come detto in precedenza, prezzi molto

[9] *http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=it.*

elevati degli asili nido rendono poco redditizio un lavoro a percentuali più elevate del 60%, quando invece un posto dirigenziale richiede quasi sempre almeno un 80% (Bütler e Ruesch 2009). Molti di questi posti sono inoltre accessibili soltanto a famiglie con redditi elevati (Abrassart e Bonoli 2014), e questo crea una selezione che può avere impatti importanti non solo sulle opportunità di carriera delle donne, ma anche sulle opportunità di sviluppo delle capacità cognitive dei bambini (Crettaz e Jacot 2014).

Oltre all'effetto degli asili nido sulle opportunità lavorative delle donne, non è da sottovalutare l'impatto delle strutture parascolastiche per bambini più grandi. Altri studi hanno infatti trovato una relazione positiva con vari indicatori di pari opportunità (Stern, Felfe e Schwab 2014; Ravazzini 2015) e una correlazione piuttosto forte fra il numero di posti di accoglienza per la prima infanzia e la distribuzione dell'accoglienza parascolastica sul territorio cantonale. Questo significa che i cantoni che forniscono un buon servizio prescolare sono anche quelli che garantiscono un buon servizio parascolastico. Le donne che lavorano in questi cantoni trovano perciò una situazione favorevole al loro impiego extrafamiliare, e questo dalla nascita al raggiungimento dei 15 anni di età dei figli. Come abbiamo visto, questa situazione favorevole ha un impatto nel breve periodo e non è strano pensare che gli effetti si ripercuotano anche nel lungo periodo, con rendite pensionistiche più alte, dovute a un percorso professionale senza lunghe interruzioni.

Dobbiamo infine sottolineare come una raccolta di dati puntuale e metodica sul numero delle famiglie diurne e sulla qualità del servizio garantito dalle strutture di accoglienza offrirebbe migliori strumenti per poter valutare e pilotare più efficacemente le decisioni politiche a riguardo. Attraverso la piattaforma informativa «Conciliabilità tra lavoro e famiglia: provvedimenti dei Cantoni e dei Comuni»[9] i dati in nostro possesso sono largamente migliorati rispetto agli anni Novanta. Speriamo che questo possa continuare in futuro con il coinvolgimento di tutti i Cantoni e Comuni svizzeri.

Bibliografia

Abrassart, A., e Bonoli, G. (2015). Availability, Cost or Culture? : Obstacles to Childcare Services for Low-Income Families. *Journal of Social Policy*, 44(4), 787-806.

Buchmann, M., Sacchi, S., Lamprecht, M., e Stamm, H. (2007). Switzerland: Tertiary Education. Expansion and Social Inequality. In Y. Shavit, R. Arum, & A. Gamoran (Eds.), *Stratification in Higher Education: A Comparative Study* (pp. 321-350). Stanford: Stanford University Press.

Bühlmann, F. (2008). The Corrosion of Career?— Occupational Trajectories of Business Economists and Engineers in Switzerland. *European Sociological Review*, 24(5), 601-616.

Bütler, M. e Ruesch, M. (2009). *Wenn die Arbeit mehr kostet als sie einbringt. Studie über die Auswirkungen der Besteuerung und Krippenkosten auf die Erwerbstätigkeit der Frauen.* Westschweizer Gleichstellungskonferenz egalite.ch

Crettaz, E., e Jacot, C. (2014). Do family policies matter for educational outcomes? Patterns of educational mobility and family services in Europe. *European Societies*, 16(5), 645-665.

Eberle, T. S., e Imhof, K. (2007). *Sonderfall Schweiz.* Zürich: Seismo.

Falter, J.-M., e Ferro-Luzzi, G. (2000). Public-private sector wage differentials in Switzerland. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 136(3), 319-340.

Flückiger, Y. (1998). The labour market in Switzerland: the end of a special case? *International Journal of Manpower,* 19(6), 369-395.

Jaumotte, F. (2003). *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries* (No. 376). Paris: OECD Publishing.

Kriesi, I., Buchmann, M. e Sacchi, S. (2010). Variation in job opportunities for men and women in the Swiss labour market 1962-1989. *Research in Social Stratification and Mobility*, 28(3), 309-323.

Levy, R., e Widmer, E. (2013). *Gendered Life Courses Between Standardization and Individualization: A European Approach Applied to Switzerland.* Zurich: LIT Verlag.

OECD. (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now.* Paris: OECD Publishing.

OECD. (2013). *OECD Economic Surveys: Switzerland 2013.* Paris: OECD Publishing.

Ravazzini, L. (2015). *The effects of formal childcare and after-school care on vertical segregation of highly educated women.* Paper presented in the 3rd Equal is not Enough Conference of Antwerp.

Ravazzini, L., Guillet, D. e Suter, C. (2016). *Offre formelle d'accueil préscolaire et parascolaire en Suisse, 1991-2012.* Neuchâtel: Working paper MAPS. *https://www2.unine.ch/files/content/sites/maps/files/shared/documents/wp/WP-3_2016_Ravazzini_Guillet_Suter.pdf*.

Stern, S., Felfe, C. e Schwab, S. (2014). Comment l'accueil extrafamilial des enfants influence-t-il la carrière professionnelle des mères? *La Vie économique,* Revue de politique économique 6.

UST. (2015). Statistique de l'accueil extrafamilial des enfants : Typologie des modes de garde. *http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/01/04/blank/key/04.html*.

UST. (2016). Famiglie ed economie domestiche – Dati, indicatori. Custodia complementare alla famiglia. *http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/01/04.html*.

UNESCO. (2012). *Science, Technology and Gender: An international report.* Paris: Unesco Publishing.