

FATTORI INDIVIDUALI E DIFFERENZE CANTONALI NELLA PARTECIPAZIONE DELLE MADRI AL MONDO DEL LAVORO¹

Francesco Giudici

Ufficio di statistica, Ustat

Reto Schumacher

Statistique Vaud

In Svizzera l'arrivo del primo figlio ha un impatto importante sulla carriera professionale delle madri. Se i padri continuano perlopiù a lavorare a tempo pieno, la maggior parte delle madri interrompe la propria attività remunerata (per un periodo più o meno lungo) oppure diminuisce in maniera importante il proprio grado d'occupazione. La strategia di conciliazione tra sfera professionale e sfera familiare e l'intensità con la quale le madri in famiglie con bambini piccoli esercitano un'attività remunerata dipendono da numerosi fattori. Da un lato, contano le risorse e le caratteristiche individuali, come il titolo di studio e il numero di figli. Dall'altro, sono altrettanto determinanti i fattori legati al contesto istituzionale come, ad esempio, la disponibilità e i costi per la custodia formale di bambini con meno di 4 anni.

In questo lavoro, suddiviso in tre parti, utilizziamo i dati del Censimento federale della popolazione (CFP) del 1980, 1990 e del 2000 e quelli della Rilevazione strutturale (RS) dal 2010 al 2014, focalizzandoci prevalentemente sui fattori individuali che determinano la partecipazione al mercato del lavoro delle madri con almeno un figlio di età inferiore ai 4 anni. Nella prima parte ne descriviamo l'evoluzione negli ultimi 35 anni, in Svizzera e nei ventisei cantoni. Nella seconda parte, tramite un'analisi multivariata, identifichiamo i fattori individuali associati alla partecipazione delle madri al mercato del lavoro, come la formazione, la nazionalità, il numero e l'età dei figli. Nella terza e ultima parte isoliamo l'impatto dei fattori individuali per capire in che misura restano determinanti i fattori contestuali. Un commento di Spartaco Greppi, professore e ricercatore presso il Dipartimento di economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI, introduce qualche elemento di politica sociale e familiare connessa ai risultati scaturiti dalle analisi.

In una recente pubblicazione dell'Ufficio federale di statistica si può leggere che nel 2015, la percentuale di donne tra i 25 e i 54 anni occupate in Svizzera è una delle più elevate in Europa (82,2%): solo le svedesi (con 83,3%) hanno una percentuale più elevata (Hermann e Murier 2016, 9). Se si considerano unicamente le madri con almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni, questa percentuale scende al 70,2% e la Svizze-

ra scivola in 11esima posizione in confronto agli altri paesi dell'UE28 (la cui media è del 63,4%). Inoltre, sempre nello stesso documento, si legge che in Svizzera la maggioranza delle madri occupate lavora a tempo parziale: l'82,7%, in seconda posizione in classifica subito dopo i Paesi Bassi (la media UE28 è del 38,6%)².

In Svizzera, in definitiva, diventare madre porta talune a un'interruzione dell'attività lavora-

¹ Una prima versione di quest'articolo è stato pubblicato il 12 ottobre 2017 sulla rivista di divulgazione scientifica "Social Changes in Switzerland": <http://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=1266>.

² Se il tempo parziale permette una più facile conciliazione tra tempo di lavoro e tempo da dedicare alla famiglia, esso può implicare delle condizioni di lavoro meno favorevoli in termini di salario, protezione sociale e possibilità di avanzamento nella carriera. Le madri che non possono o non vogliono lavorare a tempo pieno, per esempio, rischiano di essere escluse dalle posizioni di quadro (Krone-Germann e de Chambrier, 2011).



foto: Il Press / Francesca Agosta

tiva e altre a ridurre il grado d'occupazione dirigendosi verso impieghi a tempo parziale (Giudici e Gauthier, 2009; LeGoff e Levy, 2016). Per gli uomini invece la nascita dei figli non influisce sulla carriera professionale, poiché la stragrande maggioranza continua a lavorare a tempo pieno.

Quali sono i fattori che influenzano il comportamento delle madri e delle coppie in ambito lavorativo all'arrivo dei figli? Come mai in Svizzera, più che altrove, le madri ridirigono le loro carriere verso impieghi a tempo parziale o le interrompono? La letteratura mette in mostra una serie di fattori istituzionali che intervengono al momento in cui i neo genitori ripensano la divisione del lavoro remunerato e di quello non remunerato all'interno della coppia, evidenziando come in Svizzera, in confronto ad altri paesi europei, la presa a carico e l'educazione dei figli siano considerate come un affare prettamente privato (Bonoli, 2007; Gani, 2016; Greppi, Marazzi e Vaucher de la Croix, 2013).

Secondo la letteratura, tra i fattori determinanti vi sono la mancanza di strutture per la custodia della prima infanzia e i costi ancora troppo elevati a carico delle famiglie, in particolare se confrontati a livello internazionale (Stern, Felfe e Schwab, 2014; Giudici e Bruno, 2016, per il Ticino). Queste condizioni porterebbero una parte delle madri, e soprattutto quelle con i redditi più bassi, a rinunciare al lavoro remunerato per occuparsi loro stesse dei figli (Schmid, Kriesi e Buchmann, 2011; Abrassart e Bonoli, 2015; Giudici e Bruno, 2015). Altri fattori sono la forte disegualianza tra un congedo maternità di 16 settimane e un congedo paterni-

tà praticamente inesistente (Valarino, 2016), così come un sistema fiscale che disincentiva, tramite un'imposizione progressiva del reddito familiare (e non dei redditi individuali), l'attività professionale a tempo pieno dei due partner (Butler e Rüschi, 2009). Da un punto di vista prettamente finanziario, quindi, può essere più vantaggioso diminuire il grado d'occupazione o interrompere l'attività lavorativa di uno dei partner. Accade spesso che sia la donna a farlo perché, tra i vari motivi, guadagna generalmente meno.

Le disparità in termini di politica familiare tra i ventisei cantoni sono importanti, per esempio per quel che riguarda l'offerta di servizi per la custodia formale nella prima infanzia e i costi a carico delle famiglie (Ravazzini, Guillet e Suter, 2016). Queste differenze derivano dal fatto che in Svizzera la politica familiare è prevalentemente di competenza dei Cantoni, salvo per quanto attiene alle misure di natura fiscale o legate alle assicurazioni sociali (Greppi, Marazzi e Vaucher de la Croix, 2013). Sebbene siano regolati a livello federale, i congedi parentali possono pure subire forti variazioni in funzione del cantone. Le differenze sono per esempio importanti tra i dipendenti delle varie amministrazioni cantonali (Walker, Buman et Meuli, 2016).

Il ruolo delle caratteristiche individuali: tra preferenze e risorse

Queste condizioni strutturali spingono le madri a ridurre o interrompere l'attività lavorativa per occuparsi dei figli e i padri a continuare a lavorare a tempo pieno. In alcune famiglie questa divisione del lavoro è quella desiderata e, in alcuni casi, è presente già prima dell'arrivo dei figli. In altre famiglie invece, questa situazione non corrisponde alle ambizioni e ai desideri professionali e familiari dei genitori. A causa delle costrizioni istituzionali di cui sopra, accade che alcune coppie che intendono mettere in atto una divisione del lavoro più egualitaria decidono, una volta confrontati con la realtà, di attuare una divisione dei compiti più tradizionale (Bühlmann, Elcherot e Tettamanti, 2009).

Il desiderio e la difficoltà che certe madri sperimentano nel tornare sul mercato del lavoro o nel voler aumentare il grado d'occupazione è riscontrabile anche in due indicatori del mercato del lavoro: in confronto all'insieme delle donne in età di avere figli, le madri sono più spesso toccate dalla disoccupazione (5,0%, contro 4,4%) e dalla sottoccupazione³ (18,0% contro 11,1% ; Hermann et Murier, 2016).

In un contesto che favorisce la formazione di coppie tradizionali, le risorse e le caratteristiche individuali diventano importanti per capire quali sono i meccanismi in atto. Il **livello di formazione** dei coniugi è una risorsa determinante per capire l'inserimento professionale delle madri (Krone-Germann e de Chambrier 2011). Una formazione terziaria, quindi un percorso formativo più lungo, è da considerare come una risorsa individuale che facilita il mantenimento di un'attività professionale: le madri con formazione terziaria hanno mediamente il loro primo figlio più tardi e accedono solitamente a posti meglio retribuiti e con possibilità di fare carriera. Queste condizioni permettono loro di avere un margine più ampio nelle negoziazioni, da un lato con il datore di lavoro per quel che riguarda il congedo (pagato e non pagato) e il ritorno al lavoro, dall'altro con il partner per quel che riguarda la divisione del lavoro all'interno della coppia. Siccome hanno redditi individuali mediamente più alti, le madri con una formazione terziaria possono inoltre accedere più facilmente a una custodia formale per i loro bambini.⁴

Il **numero e l'età dei figli** incide pure notevolmente sulla partecipazione delle madri al mercato del lavoro (Cohany e Sok, 2007), sia dal punto di vista dell'organizzazione interna alla famiglia, sia dal punto di vista dei costi per la custodia esterna (Bütler, 2006).

Lo **stato civile** dei genitori e la loro **differenza d'età** possono essere indicatori del potere relativo della donna all'interno della coppia. Le madri non sposate in coppia sono solitamente maggiormente attive sul mercato del lavoro rispetto alle madri sposate (Algava, 2005). Questo si può spiegare con il fatto che il desiderio



foto: Il Press / Samuel Galay

di autonomia dei partner è una delle principali ragioni per non sposarsi nell'Europa occidentale (Hiekel e al., 2014).

Altre caratteristiche come la **nazionalità dei genitori** hanno effetti indiretti sulla partecipazione delle madri al mondo del lavoro, poiché sono correlati ad altre variabili quali le opportunità di inserimento professionale e i tipi d'impiego, le preferenze e le attitudini in ambito familiare e lavorativo, ma anche alla disponibilità di una rete informale di nonni, amici o altri membri della famiglia che possa fornire supporto per la custodia dei figli e permettere a entrambi i genitori di lavorare.

Dati e metodologia

I dati analizzati provengono dal Censimento federale della popolazione (CFP) del 1980, 1990 e del 2000, nonché dalla Rilevazione strutturale (RS) per il periodo dal 2010-2014. Se i censimenti, per definizione, sono inchieste esaustive, la RS si basa ogni anno su un campione rappresentativo della popolazione di circa 200.000 persone e famiglie e completa le informazioni ottenute tramite i registri degli abitanti. Abbiamo utilizzato i dati raggruppati (pooled in inglese) dei primi cinque anni della RS, dal 2010 al 2014, così da disporre di un campione sufficientemente numeroso per le nostre analisi.

L'analisi statistica si limita alle madri con almeno un figlio di età compresa tra 0 e 3 anni (ovvero in età prescolastica⁵) e in coppia. L'analisi include quindi 230.000 economie domestiche nel 1990, 216.000 nel 2000, e 95.000 nel periodo

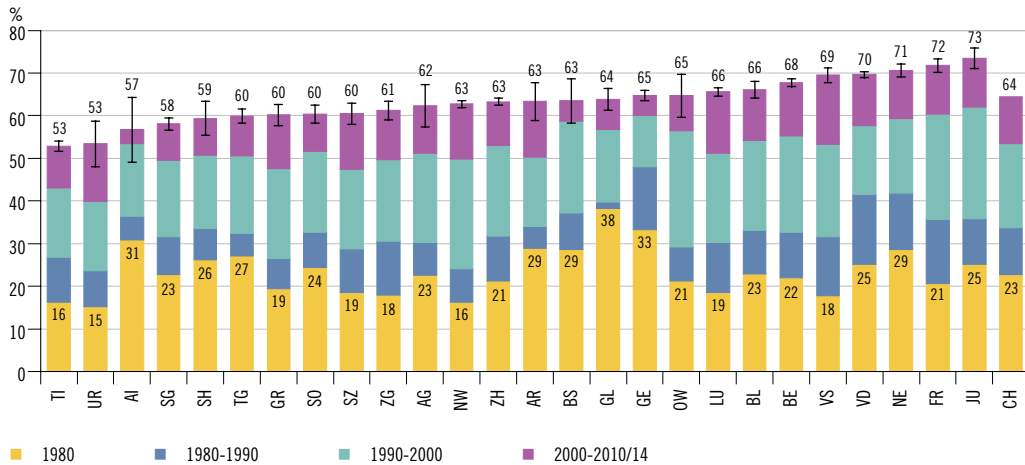
³ Si tratta di individui che lavorano a tempo parziale e che vorrebbero aumentare il tempo di lavoro e sarebbero disposte a farlo nei tre mesi che seguono l'intervista.

⁴ Anche l'impatto di questa risorsa individuale sull'inserimento professionale delle madri varia in funzione del contesto istituzionale: laddove le strutture di accoglienza sono poco sovvenzionate dal settore pubblico e le tariffe non dipendono dal reddito dei genitori, il livello di formazione (e di conseguenza il livello dei salari) è maggiormente correlato alla propensione delle madri ad essere professionalmente attive.

⁵ L'età della scolarizzazione è di 4 anni compiuti (al 31 luglio) nei 15 cantoni che hanno sottoscritto l'accordo HarmoS; in altri cantoni è identica o ritardata.

F.1

Tasso di occupazione delle madri in coppia e con almeno un figlio di età inferiore ai 3 anni, in Svizzera, per cantone, dal 1980*



* Le barre verticali rappresentano gli intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: Censimento federale della popolazione 1980, 1990, 2000 e RS 2010-2014

2010-2014 (tenendo conto del loro peso statistico, quest'ultimo dato rappresenta circa 250.000 economie domestiche).

La partecipazione delle madri al mercato del lavoro è misurata con due variabili: il tasso di occupazione (ovvero la proporzione di madri occupate) e la proporzione di madri occupate a una percentuale almeno pari al 50% sul totale delle madri occupate. Oltre a queste due variabili, abbiamo considerato sette variabili individuali (misurate a livello dell'economia domestica) suscettibili di influenzare la partecipazione delle madri al mercato del lavoro: 1) il numero di figli di età compresa fra 0 e 9 anni, di cui almeno uno ha meno di 4 anni; 2) il livello di formazione dei genitori (hanno conseguito una formazione terziaria: né lui, né lei; solo lui; solo lei; entrambi); 3) la nazionalità dei genitori (i due sono stranieri; solo lui è svizzero; solo lei è svizzera; entrambi sono svizzeri); 4) lo stato civile (sposati o no); 5) l'età della madre (inferiore a 25 anni; 25-29 anni; 30-34 anni; 35-39 anni; 40 e più anni); 6) la differenza d'età tra i genitori (nessuna o la donna è più anziana, l'uomo più anziano di 1-4 anni; 5-9 anni; 10 e più anni) e 7) il tasso di occupazione del partner (a tempo pieno o meno).

L'impatto dei fattori individuali è osservato tramite un'analisi multivariata, che tiene conto quindi di molteplici variabili contemporaneamente. Nello specifico, abbiamo utilizzato una regressione logistica.

40 anni fa la maggior parte delle madri non era attiva professionalmente

La percentuale di madri che continua a lavorare dopo la nascita del primo figlio è costantemente aumentata negli ultimi decenni. Se nel 1980 circa tre quarti delle madri con almeno un figlio di età inferiore ai 4 anni in coppia non lavoravano (77%), la situazione si è invertita in seguito: nel periodo 2010-2014, è il 64,3% del-

le madri con un figlio piccolo a essere presente sul mercato del lavoro, ciò che corrisponde a un aumento percentuale di 40 punti dal 1980. Una forte progressione si è verificata tra il 1990 e il 2000, periodo durante il quale è stata superata la soglia del 50% di madri occupate, sebbene il congedo maternità non fosse ancora una realtà formalizzata.⁶

La figura [F.1] mostra, per ogni cantone, il tasso di partecipazione delle madri al mercato del lavoro nel 1980 (in giallo) e la sua progressione nei tre decenni successivi: dal 1980 al 1990 in blu, dal 1990 al 2000 in ciano, e quella registrata dal 2000 in poi in viola; il totale corrisponde alla situazione nel 2010-14. Il confronto tra i cantoni mostra come, da un lato vi sia la persistenza di forti differenze intercantionali durante questi tre decenni, e dall'altro i ritmi di progressione siano molto variabili.

Nel 1980 il tasso di partecipazione delle madri era compreso tra il 15% (Uri) e il 38% (Glarona), mentre nel 2010-2014 varia tra il 53% in Ticino (+/- 1,2%) e il 73% nel canton Giura (+/- 2,5%)⁷. In alcuni cantoni i tassi sono piuttosto deboli (Ticino, Uri, Nidvaldo, Grigioni, Svitto e Zugo), mentre in altri, in particolare in Roman- dia, la percentuale di madri occupate è più elevata. La progressione più importante è stata registrata nel canton Vallese, dove da uno dei valori più bassi nel 1980 (18%) il tasso di occupazione delle madri è passato al 69% nel periodo 2010-2014, ritrovandosi così in quinta posizione. Altri cantoni hanno conosciuto un aumento meno importante, come per esempio Glarona, che è passato dal 38% al 64% nel corso di 30 anni.

Madri sul mercato del lavoro in funzione di alcuni fattori individuali

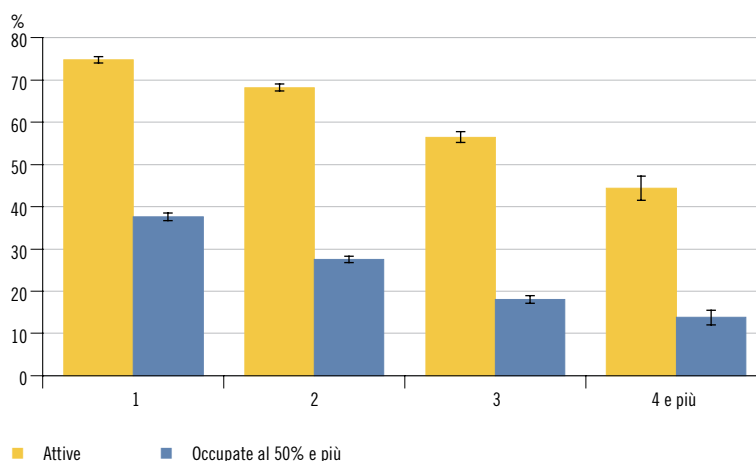
Qual è l'impatto dei fattori individuali, come il numero dei figli, la formazione e la nazionalità, sulla partecipazione delle madri al mercato

⁶ Il congedo maternità a livello federale è stato introdotto il 1° luglio 2005. Anche se i congedi esistevano già in numerose convenzioni collettive di lavoro, questa legge ha modificato il testo costituzionale relativo al lavoro delle madri.

⁷ È importante tener conto degli intervalli di confidenza – vale a dire i limiti inferiore e superiore delle stime – che hanno valori non trascurabili, soprattutto nel caso dei piccoli cantoni.

F.2

Tasso di attività e tasso di occupazione delle madri (in %), secondo il numero di figli, in Svizzera, nel 2010-2014*



* Le barre verticali rappresentano gli intervalli di confidenza al 95%.
Fonte: RS 2010-2014

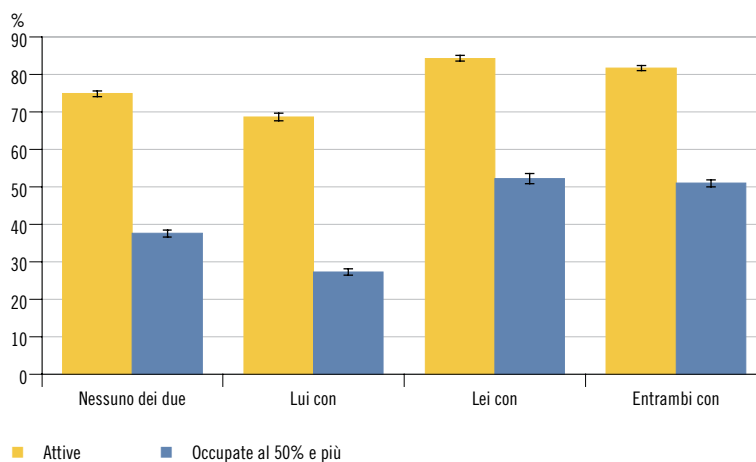
del lavoro? L'analisi multivariata tiene conto simultaneamente dell'impatto di tutte le caratteristiche e risorse individuali. I risultati, in estrema sintesi, mostrano come le madri più presenti sul mercato del lavoro sono quelle con un unico figlio, con una formazione terziaria, di nazionalità svizzera, non sposate, il cui partner lavora a tempo parziale e ha una differenza d'età meno importante e di età compresa tra i 30 e i 40 anni. Di seguito riportiamo i risultati più interessanti scaturiti dalla regressione e li commentiamo.

La presenza di almeno un altro **figlio** di età compresa tra 0 e 9 anni (ricordiamolo, nelle famiglie con almeno un figlio di età inferiore ai 4 anni) tende a far diminuire la presenza delle madri sul mercato del lavoro e il loro grado d'occupazione. Per un profilo modale e tenendo conto di tutti gli altri fattori, la presenza di un secondo figlio diminuisce la probabilità di essere attiva professionalmente di 7 punti percentuali, mentre la presenza di un terzo figlio la diminuisce di altri 12 punti percentuali [F. 2]. Tra le madri attive sul mercato del lavoro, inoltre, il fatto di avere due o più figli fa sì che la probabilità di lavorare più del 50% o più diminuisca. All'origine di questi risultati vi sono sicuramente i costi elevati per la custodia esterna dei figli, che nelle famiglie numerose possono diventare insostenibili portando il genitore che guadagna meno, solitamente la madre, a ridurre o abbandonare l'attività lavorativa.

Se confrontate alle madri che hanno conseguito solo una **formazione** secondaria o inferiore, le madri con formazione terziaria hanno più probabilità di essere attive sul mercato del lavoro e di lavorare con un grado d'occupazione elevato, indipendentemente dal livello di formazione del partner [F. 3]. Tra le madri con una formazione bassa invece, il fatto di essere in coppia con un partner con formazione terziaria si ripercuote negativamente sulla probabilità di essere professionalmente attiva. L'effetto virtuoso legato al grado di formazione terziario ha spiegazioni diverse: da un lato le madri in oggetto hanno maggiori opportunità e ambizioni lavorative poiché hanno investito maggiormente negli stu-

F.3

Tasso di attività e tasso di occupazione delle madri (in %), secondo il grado di formazione terziario del partner, in Svizzera, nel 2010-2014*



* Le barre verticali rappresentano gli intervalli di confidenza al 95%.
Fonte: RS 2010-2014

di, dall'altro una formazione terziaria è generalmente associata a salari più elevati e quindi a maggiori possibilità di negoziare una divisione del lavoro egualitaria con il partner, nonché di poter usufruire di un servizio di custodia esterno alla famiglia.

Le madri di **nazionalità** svizzera sono più numerose a lavorare rispetto a quelle di nazionalità straniera: la loro propensione a essere occupate è tra i 15 e i 22 punti percentuali superiore a quella delle madri straniere [F. 4]. La probabilità di lavorare a metà tempo o a un grado d'occupazione più elevato tra le madri professionalmente attive dipende invece soprattutto dalla nazionalità del partner: è più elevata tra le madri con un partner straniero. La nazionalità è associata ad altri fattori esplicativi della partecipazione delle madri al mercato del lavoro. Per esempio, è possibile che le coppie straniere non dispongano di una rete informale di supporto per la custodia

dei figli (l'esempio classico è quello dei nonni), il che porta più facilmente a una divisione tradizionale dei compiti tra padri e madri.

Le madri il cui **partner lavora a tempo pieno** sono meno spesso presenti sul mercato del lavoro e meno spesso lavorano a metà tempo o con un grado d'occupazione più elevato. Questo risultato mostra come una riduzione del tempo di lavoro (volontaria o imposta dal datore di lavoro) da parte del partner possa favorire l'inserimento delle madri sul mercato del lavoro. Questo potrebbe accadere in parte perché in alcuni casi un salario unico a tempo parziale per una famiglia può non essere sufficiente, in altri casi (soprattutto quando la diminuzione dell'uomo è voluta) questo mostra come sia importante pensare la parità in ambito lavorativo tra uomini e donne non focalizzandosi unicamente su un maggiore impiego di quest'ultime, ma anche modificando le abitudini e i tempi di lavoro tipicamente maschili, come il tempo pieno.

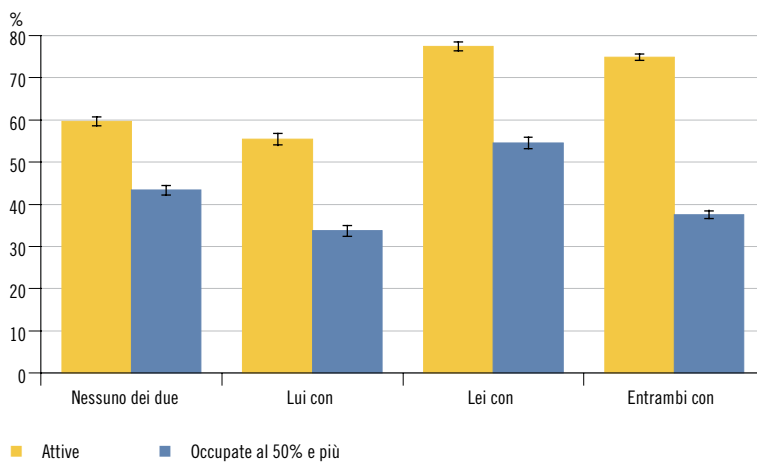
Altri risultati mostrano come siano le madri non sposate, quelle più giovani e quelle molto più giovani del partner ad essere meno spesso occupate sul mercato del lavoro: queste hanno un'esperienza professionale più corta e (probabilmente) un salario più basso rispetto al partner, fattori che portano più facilmente a una divisione tradizionale dei ruoli.

Differenze cantonali al netto dei fattori individuali

La figura [F. 6] mostra la distribuzione del tasso di occupazione delle madri per i ventisei cantoni svizzeri: in giallo la distribuzione osservata (come nella [F. 1]) e in blu quella "aggiustata", ovvero considerando i fattori individuali visti nella sezione precedente. Come già detto, nel periodo 2010-2014 in Svizzera, in media, il 64,3% delle madri è attivo professionalmente; il Ticino risulta essere il cantone con il tasso più basso di madri occupate, mentre i cantoni francofoni (tranne Ginevra) sono quelli che risultano avere i tassi più elevati. Vista l'importanza dei fattori individuali per spiegare la partecipazione

F. 4

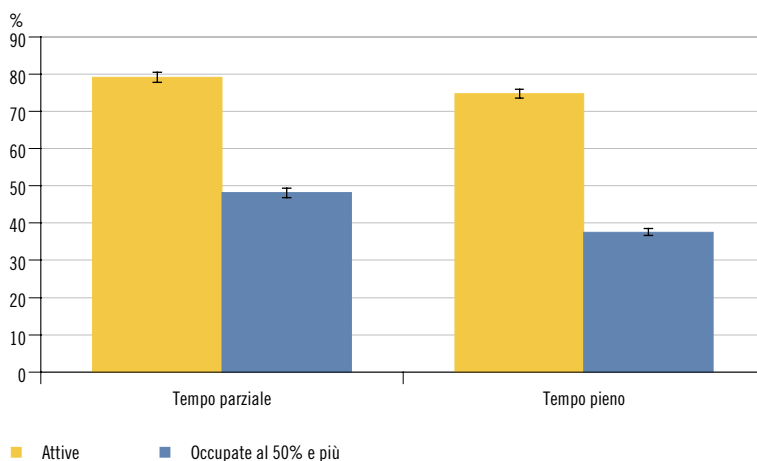
Tasso di attività e tasso di occupazione delle madri (in %), secondo la nazionalità svizzera dei partner, in Svizzera, nel 2010-2014*



* Le barre verticali rappresentano gli intervalli di confidenza al 95%.
Fonte: RS 2010-2014

F. 5

Tasso di attività e tasso di occupazione delle madri (in %), secondo il grado d'occupazione del partner, in Svizzera, nel 2010-2014*



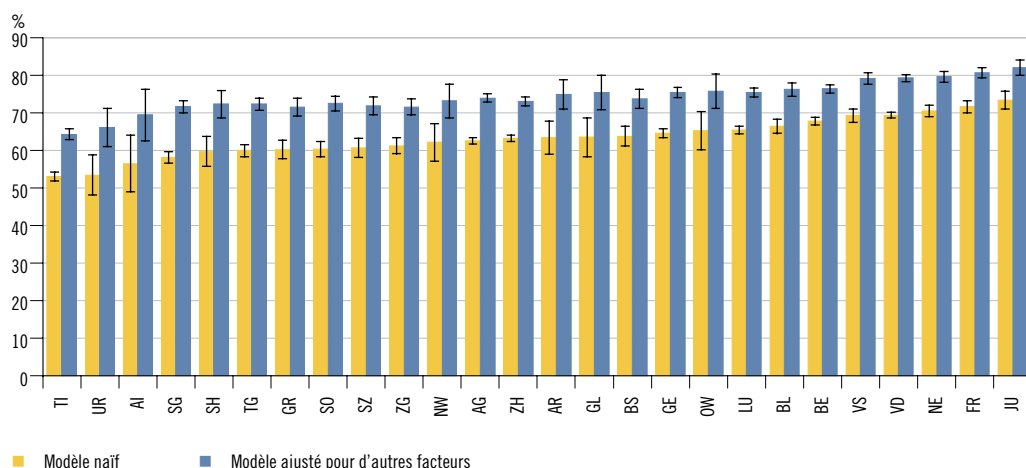
* Le barre verticali rappresentano gli intervalli di confidenza al 95%.
Fonte: RS 2010-2014

delle madri al mercato del lavoro, ci si potrebbe chiedere se le differenze osservate tra i cantoni siano legate alla diversa composizione della popolazione delle madri nei cantoni. Per esempio, se in Ticino ci fossero prevalentemente madri con una formazione primaria e secondaria, mentre nel Canton Vaud ci fossero soprattutto madri con una formazione terziaria, le differenze tra questi due cantoni sarebbero da rapportare al fattore esplicativo "formazione". Come visto prima, infatti, le madri con una formazione più elevata sono più spesso presenti sul mercato del lavoro e lavorano più spesso in impieghi con un grado d'occupazione superiore o uguale al 50%.

Il modello "aggiustato" della figura [F. 1] tiene conto simultaneamente di tutte le caratteristiche e le risorse individuali viste in precedenza e ci dice, in pratica, che le differenze tra cantoni permangono una volta tenuto conto della diversità nella composizione delle madri nei

F.6

Tasso di occupazione delle madri* in coppia e con almeno un figlio di età inferiore ai 4 anni, per cantone, in Svizzera, nel 2010-2014**



* Tassi osservati e tassi aggiustati tenendo conto di alcuni fattori individuali (profilo modale).

** Le barre verticali rappresentano gli intervalli di confidenza al 95%.

Fonte: RS 2010-2014



cantoni. Possiamo quindi affermare che i fattori individuali e la diversa composizione della popolazione delle madri nei cantoni svizzeri non sono sufficienti per spiegare le differenze nella partecipazione delle madri al mercato del lavoro, ma che altri fattori esplicativi devono essere presi in considerazione.

Questo risultato porta a un'altra conclusione: il peso specifico dei fattori individuali analizzati, come il numero di figli e la formazione dei partner, varia di cantone in cantone. Per esempio, per due coppie identiche dal punto di vista delle risorse e delle caratteristiche individuali ma residenti in cantoni diversi, l'arrivo del secondo figlio può avere un impatto ben diverso sulle probabilità della madre di restare attiva sul mercato del lavoro. In Ticino, dove indipendentemente dai fattori individuali la percentuale di madri attive sul mercato del lavoro rimane la più bassa tra tutti i cantoni, i fattori individuali hanno un peso più importante che in altri cantoni nel determinare la partecipazione delle madri al mercato del lavoro. L'arrivo di un secondo figlio,

a parità di altre caratteristiche individuali, ha quindi un peso maggiore in Ticino che nel resto della Svizzera sulle probabilità delle madri di restare attiva e di lavorare a 50% o più.

Conclusioni

Sebbene il contesto elvetico favorisca tutt'ora la formazione di coppie di genitori con una divisione tradizionale dei ruoli, la partecipazione delle madri al mercato del lavoro è in continua crescita. Se quarant'anni fa la maggior parte delle madri era inattiva, oggi la situazione si è invertita: la maggior parte delle madri è attiva nel mondo del lavoro (circa due terzi). I risultati delle analisi che abbiamo proposto, e in particolare il forte impatto dei fattori individuali, suggeriscono tuttavia come in Svizzera si è ben lontani da una partecipazione generalizzata delle madri al mercato del lavoro. Tra le madri di famiglie dove vive almeno un figlio di età inferiore ai 4 anni (quindi in età prescolastica), quelle che più riescono a conciliare il ruolo di genitrice con quello

di lavoratrice sono le madri con un solo figlio, con una formazione terziaria, di nazionalità svizzera, tra i 30 e 40 anni e il cui partner lavora a tempo parziale e (all'incirca) della stessa età.

Ovviamente non si tratta di tutte le variabili individuali che possono spiegare le differenze cantonali, ma solo di quelle disponibili nel RS. Per esempio, sarebbe stato interessante capire in che misura le preferenze dei genitori, per esempio in materia divisione del lavoro remunerato e non remunerato o in merito all'educazione auspicata per i figli, avrebbero potuto spiegare le differenze cantonali in materia di partecipazione delle madri al mercato del lavoro. Purtroppo queste variabili non sono presenti nei dati considerati.

Le caratteristiche individuali non sono le uniche a essere determinanti. Con la nostra analisi abbiamo mostrato come le differenze tra cantoni nella partecipazione delle madri al mercato del lavoro restano importanti una volta "pulito" l'effetto delle variabili individuali. Il peso dei fattori contestuali – come per esempio l'offerta di posti per la custodia di bambini in età prescolastica (nidi e famiglie diurne in primis) e i relativi costi, la durata e le condizioni nei congedi pagati rispettivamente non pagati, l'equilibrio tra congedi maschili e congedi femminili e il sistema fiscale – è quindi importante per spiegare le differenze osservate. Anche in questo caso, purtroppo, non esistono ad oggi dati statistici che permettano di misurare e confrontare sistematicamente queste condizioni strutturali nei vari cantoni, e quindi di capire in che misura siano determinanti per spiegare le differenze osservate nella partecipazione delle madri al mercato del lavoro.

In un confronto tra cantoni, il Ticino risulta avere la percentuale più bassa di madri professionalmente attive, anche una volta eliminato l'effetto dei fattori individuali. Questo significa che in Ticino le madri con almeno un figlio di età compresa tra 0 e 3 anni hanno una probabilità più elevata di non essere attive sul mercato del lavoro. Alle nostre latitudini, quindi, l'arrivo di un secondo figlio, più che in altri cantoni, diminuisce ulteriormente la probabilità di restare inserita sul mercato del lavoro.

Bibliografia

Algava, E. (2005). Les familles monoparentales. Des caractéristiques liées à leur histoire matrimoniale. In Lefèvre, C. e Filhon, A. (a cura di), *Histoires des familles, histoires familiales. Les résultats de l'enquête Famille de 1999* (pp. 251-272). Paris: INED.

Bonoli, G. (2007). Time Matters. Postindustrialization, new social risk, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. *Comparative Political Studies*, 40, 5, 495-520.

Bühlmann, F.; Elcheroth, G. e Tettamanti, M. (2009). The division of labour among European couples. The effects of life course and welfare policy on value–practice configurations. *European Sociological Review*, 26, 1, 49-66.

Bütler, M. (2006). Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger. Discussion Paper no. 2006/05, St. Gallen, Universität St. Gallen.

Bütler, M. e Rüschi, M. (2009). *Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Étude sur l'impact de la fiscalité et des frais des crèches sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse Romande*. egalite.ch, Conférence romande de l'égalité.

Cohany, R. S. e Sok, E. (2007). Trends in labor force participation of married mothers of infants. *Monthly Labor Review*, February, 9-16.

Ecoplan. (2016). *Conditions de travail favorables à la famille: que font les cantons/communes?* Berna: SECO. Gani, S. (2016). *Concilier vie de famille et professionnelle. Une affaire des femmes?* Charmey: Les éditions de l'Hèbe.

Giudici, F. e Bruno, D. (2016). Le strategie di custodia nella prima infanzia e i fattori che le determinano: costi, disponibilità dei servizi o preferenze dei genitori? *Dati*, 1, 12-25.

Giudici, F. e Gauthier, J. A. (2009). Différenciation des trajectoires professionnelles liée à la transition à la parentalité en Suisse. *Swiss Journal of Sociology*, 35, 2, 253-278.

Greppi, S.; Marazzi, C. e Vaucher De La Croix, C. (2013). *La politica familiare nel più vasto contesto della politica sociale. Bilanci e prospettive per il Cantone Ticino*. Manno: SUPSI.

Greppi, S. e Vaucher de la Croix, C. (2015). *Familienpolitik ist mehr als Steuerpolitik*. in Sozialalmanach 2016: Familie ist kein Luxus, Das Caritas-Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz, Luzern.

Hermann, A. B. e Murier, T. (2016). *Les mères sur le marché du travail*. Neuchâtel: OFS.

Hiekel, N.; Liefbroer, A. C. e Poortman, A.-R. (2014). Understanding diversity in the meaning of cohabitation across Europe. *European Journal of Population*, 30, 4, 391-410.

Krone-German, I. e de Chambrier, A. (2011). Le temps partiel en Suisse: une source d'inégalités, mais aussi d'opportunités. *La Vie économique - Revue de politique économique*, 2011, 1-2, 47-50.

Le Goff, J.-M. e Levy, R. (2016). *Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre*. Zürich: Seismo.

Ravazzini, L.; Guillet, D. e Suter, C. (2016). Offre formelle d'accueil préscolaire et parascolaire en Suisse, 1991-2012. Working paper, Neuchâtel, MAPS, Université de Neuchâtel. Disponibile in: https://www2.unine.ch/files/content/sites/maps/files/shared/documents/wp/WP-3_2016_Ravazzini_Guillet_Suter.pdf (15.09.2017).

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*, 2014, 6, 19-21.

Qualche elemento di politica sociale e familiare in legame ai risultati scaturiti dalle analisi

Spartaco Greppi, Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale, SUPSI

Il contributo di Giudici e Schumacher qui pubblicato, sintetizza in maniera chiara e strutturata i principali risultati degli studi relativi al comportamento delle madri in ambito lavorativo, producendo nel contempo un'interessante quanto rigorosa sequenza di risultati empirici.

Gli autori confermano che in Svizzera, e ancora di più in Canton Ticino, si è ben lontani da una partecipazione generalizzata delle madri al mercato del lavoro. I fattori che influenzano la partecipazione delle madri al mercato del lavoro sono numerosi. Avere un unico figlio, una formazione terziaria, la nazionalità svizzera, non essere sposati, avere un partner che lavora a tempo parziale, l'esistenza di una minor differenza d'età con il partner e avere tra i 30 e i 40 anni sono tutti fattori individuali o riconducibili all'economia domestica normalmente associati ad una maggiore partecipazione delle madri sul mercato del lavoro e a impieghi a metà tempo o di durata più elevata. Tali fattori, tuttavia, non esauriscono la questione. Infatti, la partecipazione delle madri al mercato del lavoro dipende anche dalle caratteristiche legate al contesto extra familiare, tra le quali spicca l'offerta di posti per la custodia di bambini in età prescolastica – ancora insufficientemente sviluppata nel nostro Paese – e i costi – relativamente elevati – a carico delle famiglie. Altri importanti fattori di contesto sono un congedo paternità praticamente inesistente e un sistema fiscale che disincentiva, tramite un'imposizione progressiva del reddito familiare (e non dei redditi individuali), l'attività professionale a tempo pieno dei due partner.

In un confronto tra cantoni, il Ticino risulta avere la percentuale più bassa di madri professionalmente attive, anche una volta eliminato l'effetto dei fattori individuali. Questo significa che nel Ticino, le madri di figli piccoli hanno una probabilità più bassa di essere attive sul mercato del lavoro

e che l'arrivo di un eventuale secondo figlio, più che in altri cantoni, diminuisce ulteriormente questa probabilità.

È possibile ricavare indicazioni di politica familiare da questi risultati? Ma, innanzitutto, perché intervenire? In fondo, viene detto, la famiglia è un fatto privato e dovrebbe rimanere tale. La questione, sovente evocata nel dibattito politico e richiamata anche dagli autori, è ineludibile. Il punto è che sono gli affetti ad essere un fatto privato, mentre la famiglia riguarda la collettività nella misura in cui si fa carico di figli che, crescendo, influenzano l'economia e agiscono sulla coesione sociale. Agire sui fattori di contesto, come suggerisce lo studio, attraverso un maggiore impegno in ambito conciliativo volto a mantenere o riportare al lavoro le madri, è dunque ampiamente giustificato. Vi è tuttavia un problema. La concezione del lavoro come prestazione lavorativa offerta in un luogo preciso e in un tempo delimitato e predefinito è superata se confrontata con l'affermarsi di nuovi modi di lavorare e di organizzare la produzione che contribuiscono a ridurre, erodendoli, i confini tra vita privata e pubblica, tra attività produttiva e riposo e perciò tra famiglia e lavoro. Il problema diventa quindi tanto quello di conciliare famiglia e lavoro quanto quello di coniugare famiglia e non lavoro, quest'ultimo inteso come tempo da dedicare agli affetti e ai momenti di scambio intra familiari sottratti all'ambito produttivo. Oltre le infrastrutture, occorre sostenere la creazione di legame sociale, agendo sia sui fattori individuali sia su quelli di contesto, attraverso una politica familiare che sappia coinvolgere tutti gli attori nella definizione di una chiara strategia di sviluppo dell'autonomia delle famiglie. Dal perseguimento di questo obiettivo uscirebbe rafforzato anche il concetto di responsabilità della famiglia e dell'individuo, perché si può essere responsabili nella misura in cui si è messi nelle condizioni di esserlo.



foto: IT Press / Samuel Golay