

# TEMPI DI VITA E DI LAVORO DELLE DONNE

Anno 2014

## Indice

<b>La difficile conciliazione fra lavoro e famiglia .....</b>	<b>3</b>
<b>La rete di sostegno alla conciliazione .....</b>	<b>5</b>
<b>Modi e tempi di lavoro: gli strumenti per favorire la conciliazione .....</b>	<b>7</b>
<b>Lavoro e figli .....</b>	<b>11</b>

**I numeri più significativi****Città metropolitana di Roma Capitale**

<b>47,2%</b>	Tasso di occupazione femminile (15-64) – Italia. Anno 2015
<b>54,4%</b>	Tasso di occupazione femminile (15-64) – Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2015
<b>60,4%</b>	Tasso di occupazione femminile (15-64) – UE. Anno 2015
<b>39,7%</b>	Figli con meno di 14 anni affidati quotidianamente o più giorni a settimana ai nonni – Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2014
<b>55,4%</b>	Scelta della frequenza dell'asilo nido – Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2014
<b>47,2%</b>	Donne che hanno usufruito dei congedi parentali – Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2014
<b>55,0%</b>	Donne che hanno usufruito dei congedi parentali – Italia. Anno 2014
<b>32,4%</b>	Donne con contratto part time – Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2014
<b>42,6%</b>	Donne con contratto part time – Italia. Anno 2014

## La difficile conciliazione fra lavoro e famiglia

La tematica della conciliazione fra i tempi che esige l'attività lavorativa e il giusto tempo da dedicare alla propria vita personale e familiare è uno dei nodi critici del mercato del lavoro italiano e, in particolare, un elemento decisivo per la partecipazione al lavoro delle donne che ha importanti ripercussioni sia sui tassi di occupazione femminili sia sull'andamento dei tassi di fecondità, con conseguenze molto serie sul futuro demografico ed economico del Paese.

Infatti, proprio a causa della diversa attribuzione di ruoli nella famiglia che tuttora comporta una distribuzione diseguale dei carichi di lavoro nella cura dei figli o di altri familiari – oltre che nelle incombenze domestiche –, sono soprattutto le donne a risentire delle difficoltà ad armonizzare i tempi della giornata, in modo particolare quando hanno figli in giovane età.

Riuscire a conciliare gli impegni familiari e l'attività lavorativa dipende in larga parte dalla possibilità di usufruire di un sistema di strumenti e aiuti – interni ed esterni alla famiglia – nella cura e l'affidamento dei figli e nella divisione del lavoro domestico. Se, infatti, accanto ad una ripartizione ancora piuttosto rigida del lavoro familiare fortemente asimmetrica a svantaggio delle donne, non si è in presenza di politiche attente ed evolute che forniscano un sostegno significativo alle donne lavoratrici in termini economici e di servizi offerti, le responsabilità che pesano sulla componente femminile risultano particolarmente gravose, tanto da spingere un buon numero di donne a dover scegliere fra le due sfere del lavoro o della famiglia, arrivando – nei casi di situazioni ritenute ingestibili o economicamente svantaggiose – a rinunciare al lavoro per dedicarsi esclusivamente agli obblighi familiari.

In Italia la partecipazione delle donne al lavoro anche nel 2015 resta al palo, con un tasso di occupazione femminile (15-64) tuttora molto basso (47,2%)<sup>1</sup> soprattutto se confrontato con il resto dell'EU, dove in media raggiunge il 60,4%<sup>2</sup>, e di molto inferiore a quello maschile (65,5%); ciò vale, anche se in proporzioni diverse e con un andamento migliore del dato nazionale, anche nell'area romana dove il tasso di occupazione delle donne raggiunge il 54,4% contro il 68,8% degli uomini.

Nonostante le indicazioni e le sollecitazioni provenienti dal contesto europeo e i richiami contenuti nella legislazione in tema di lavoro degli ultimi anni (che sottolineano la necessità di introdurre strumenti di flessibilizzazione dell'attività lavorativa – in termini di orario e di modalità di erogazione della prestazione –), nella realtà tali strumenti stentano ad essere fatti propri tanto dalle aziende quanto dalle pubbliche amministrazioni, che appaiono fortemente restie a mettere in atto elementi di innovazione che contribuirebbero a migliorare le prestazioni e la vivibilità di una parte importante della forza lavoro impiegata.

D'altra parte, anche le politiche di welfare sulle reti di servizi per la cura di familiari non autosufficienti appaiono in forte difficoltà, schiacciate dagli interventi di taglio alle spese sociali che hanno coinvolto tutti i livelli della pubblica amministrazione e in particolar modo i comuni.

---

<sup>1</sup> Fonte Istat – Rilevazione continua sulle Forze di lavoro. Anno 2015

<sup>2</sup> Fonte Eurostat

La cura dei figli o degli anziani non autosufficienti resta dunque sostanzialmente affidata alle risorse individuali e alla rete familiare e, in mancanza di un sistema di servizi adeguati, fondamentalmente alle donne.

Tutto questo, oltre ad allarmare per le conseguenze che comporta sugli equilibri economici e demografici del Paese, dovrebbe destare attenzione anche per lo svilimento di importanti opportunità di realizzazione degli obiettivi biologici, culturali, di progresso professionale e personale delle donne e, in particolare, per la frustrazione dei desideri e delle aspettative presenti e future delle generazioni di donne più giovani.

In tale contesto, d'altra parte, le famiglie sono costrette a cercare risposte individuali a problematiche che hanno, al contrario, fortissime implicazioni sociali e collettive: il risultato è costituito da soluzioni che sono fortemente influenzate dalle possibilità economiche a disposizione del nucleo familiare che tendono, dunque, a riprodurre e amplificare le disparità dovute alla distribuzione della ricchezza fra gli individui, assoggettando la risoluzione di un disagio sociale ad un sistema pubblico insufficiente che, per questo, perpetua dinamiche inique e selettive.

Le amministrazioni pubbliche, centrali e locali, dovrebbero iniziare ad intravedere i vantaggi sociali e collettivi di un'attenzione all'incentivazione degli orari di lavoro flessibili e del telelavoro, dell'investimento massiccio nella costruzione di asili nido pubblici, della flessibilizzazione degli orari della città, della moltiplicazione delle banche del tempo, dell'incentivo alla realizzazione di un sistema di asili nido aziendali, dell'attivazione di convenzioni con strutture assistenziali per le persone non autosufficienti, della sollecitazione all'utilizzo del part time, dell'organizzazione di servizi di trasporto collettivi, favorendo in questo modo un ampliamento del raggio di azione delle istituzioni locali stesse nella conciliazione dei tempi individuali e collettivi.

Ciò richiede, tuttavia, inevitabilmente un'inversione di rotta in termini di strategie e investimenti che gli enti locali devono poter dedicare a tali problematiche, ritenendole essenziali per la liberazione di risorse e potenzialità attualmente inesprese, avendo come ispirazione quei Paesi del nord Europa dove il welfare è un investimento sociale perché produce empowerment dei cittadini, acculturazione, competitività, libertà.

### **I dati Isfol – Plus**

Per approfondire le caratteristiche e le eventuali criticità evidenziate dalle donne in materia di conciliazione lavoro-famiglia, si sono qui analizzati i dati emersi dall'indagine campionaria PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey) sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro, condotta dall'ISFOL (Istituto per la Formazione dei Lavoratori) nel 2014<sup>3</sup>, che dedica un'intera sezione del questionario alla tematica della conciliazione, in particolar modo in presenza di figli piccoli e che consente, dunque, di trarre interessanti indicazioni su tale problematica.

L'indagine PLUS, condotta a livello nazionale e valida a livello delle aree metropolitane, è promossa dall'ISFOL nell'ambito delle attività finanziate dal Fondo sociale europeo attraverso la Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il modulo dedicato al tema della conciliazione – di cui in questa sede sono stati analizzati i dati relativi alla sola componente femminile – ha posto l'attenzione da un lato alle strategie messe in campo dalle donne

---

<sup>3</sup> L'Isfol ha avviato l'indagine PLUS nel 2005 e successivamente l'ha realizzata nelle annualità 2006, 2008, 2010, 2011. Anno 2014

per fronteggiare le difficoltà incontrate nel dover svolgere contemporaneamente i ruoli di madri e lavoratrici, dall'altro alla comprensione delle principali motivazioni indicate dalle intervistate sull'origine di tale disagio.

## La rete di sostegno alla conciliazione

L'esigenza di armonizzare i tempi dedicati al lavoro con quelli di cura dei figli in giovane età si accompagna molto spesso al ricorso ad una rete di sostegno/rapporti/relazioni che interviene nell'accudimento dei bambini se e quando la madre non riesce a far fronte da sola (o con il partner) all'intero periodo durante il quale il figlio ha terminato le ore di nido/scuola e deve essere preso in custodia.

Il primo significativo dato che emerge con nettezza è che i genitori accudiscono prevalentemente da soli i propri figli e sono aiutati al massimo solo dai nonni. Nel 39,7% dei casi a Roma e nel 52,1% nella media nazionale, i bambini sono affidati ai nonni quotidianamente o almeno con una frequenza costante di qualche giorno a settimana (Tab. 1).

**Tab. 1 – Rete di sostegno per le donne occupate con figli minori di 14 anni. Composizione percentuale.**

### Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014

Ci sono altre persone che si prendono cura del bambino?	Quotidianamente		Qualche giorno a settimana		Occasionalmente		Mai		Totale	
	C.M. di Roma	Italia	C.M. di Roma	Italia	C.M. di Roma	Italia	C.M. di Roma	Italia	C.M. di Roma	Italia
<b>Nonni</b>	24,2	33,0	15,5	19,1	27,1	19,6	33,2	28,3	100,0	100,0
<b>Altri familiari</b>	3,0	4,7	5,4	6,4	12,1	13,2	79,4	75,7	100,0	100,0
<b>Babysitter</b>	6,9	2,9	5,6	2,8	4,9	3,7	82,5	90,5	100,0	100,0
<b>Servizi a pagamento</b>	5,0	4,7	5,5	5,1	1,7	2,7	87,7	87,5	100,0	100,0
<b>Amici, conoscenti</b>	0,4	0,9	2,8	2,3	11,1	11,9	85,7	84,9	100,0	100,0
<b>Altro non a pagamento</b>	0,0	0,3	2,5	2,4	2,7	3,4	94,8	94,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

L'aiuto dei famiglia di origine, dunque, sembra costituire ovunque la risorsa più diffusa cui appoggiarsi per fronteggiare le difficoltà. In particolare, nella città metropolitana di Roma sono le donne con impieghi atipici ad usufruire più spesso del sostegno dei genitori, dal momento che l'intermittenza delle prestazioni lavorative rende meno vantaggioso economicamente l'impegno costante con una struttura organizzata (Tab. 2).

**Tab. 2 – Ricorso ai nonni nella cura dei figli. Donne occupate con figli minori di 14 anni secondo la tipologia di impiego. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2014**

Frequenza	Standard	Atipico
Quotidianamente	21,6	38,5
Qualche giorno a settimana	14,9	18,3
Occasionalmente	29,3	15,0
Mai	34,2	28,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Resta tuttavia piuttosto elevata la quota di genitori che non ricorrono neanche a questo tipo di aiuto (33,2% a Roma) e si ripartiscono le responsabilità per conciliare i tempi della giornata. Molto limitato appare il ricorso frequente ad amici e conoscenti o a servizi collettivi non a pagamento (parrocchie), mentre nella quotidianità o almeno qualche volta a settimana sono i servizi che hanno un costo (babysitter o servizi extra scolastici) a rappresentare la soluzione.

Per le donne che lavorano uno strumento di grande importanza nei primi anni di vita del bambino è la possibilità di scegliere se iscriverlo ad un asilo nido, la prima basilare struttura di accoglienza per i bambini dai 3 ai 36 mesi che consente alle mamme il rientro al lavoro, seppure nei tempi e nelle modalità che ritengono più opportune. Nell'area romana solo poco più della metà delle donne ha voluto/potuto usufruire di questo servizio (55,4%) e ancora meno nella media nazionale (41,3%). In entrambi i casi sono gli asili pubblici a raccogliere la quota maggioritaria di questa domanda, anche se non è trascurabile la percentuale di famiglie che ha fatto ricorso ad asili privati non convenzionati (29,5% a Roma e 22,7% in Italia), sostenendo costi mensili a volte molto significativi (Tab. 3).

**Tab. 3 – Scelta di frequenza dell'asilo nido (3-36 mesi) e tipologia di asilo. Donne occupate con figli minori di 14 anni. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**

Frequenza dell'asilo nido	Città metropolitana di Roma	Italia
Sì	55,4	41,3
<b>Tipologia di asilo</b>		
Asilo pubblico	47,9	51,2
Asilo privato in convenzione	16,1	22,6
Asilo privato non in convezione	29,5	22,7
Asilo aziendale	2,7	0,6
Altri tipi di asili (tipo baby parking)	0,0	0,6
Asilo prima privato e poi pubblico	3,8	1,7
Asilo prima pubblico e poi privato	0,0	0,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Costi che, tuttavia, sono lievitati nel tempo anche nel caso delle strutture pubbliche presenti sul territorio romano e nazionale, tanto da avere un impatto in taluni casi determinante nella decisione di non far frequentare il nido al proprio bambino e influenzando quindi pesantemente sia sull'armonizzazione dei tempi della giornata, sia – a monte – sulla decisione di intraprendere un'occupazione per le donne o di lasciare l'eventuale precedente lavoro.

La problematica economica influisce probabilmente anche sull'utilizzo dei congedi parentali<sup>4</sup> da parte delle donne e delle famiglie. Nella legislazione italiana, nella maggior parte dei casi la retribuzione dei lavoratori che prendono i congedi parentali si abbatte al 30% dello stipendio (fanno eccezione le categorie che per accordi settoriali prevedono un primo mese retribuito al 100% per poi passare direttamente al 30%). Ciò costituisce un ostacolo non di poco conto nella valutazione sull'opportunità di utilizzo di questo strumento, che infatti è stato impiegato a Roma solo dal 47,2% delle donne occupate con figli minori di 14 anni e dal 55% nella media nazionale (Tab. 4).

**Tab. 4 – Utilizzo dei congedi parentali. Donne occupate con figli minori di 14 anni. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**

Congedi parentali	Città metropolitana di Roma	Italia
Ha preso congedi parentali	47,2	55,0
<i>Se sì:</i>		
Solo la donna	84,2	87,3
Entrambi i genitori	10,5	8,2
Prevalentemente l'altro genitore	5,3	4,6

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

In ogni caso, è quasi sempre solo la donna ad utilizzare pienamente i congedi parentali poiché, eccetto i casi in cui le esigenze lavorative della madre non lo consentono, le attività di cura dei figli piccoli o in tenera età sono affidate prevalentemente alle donne.

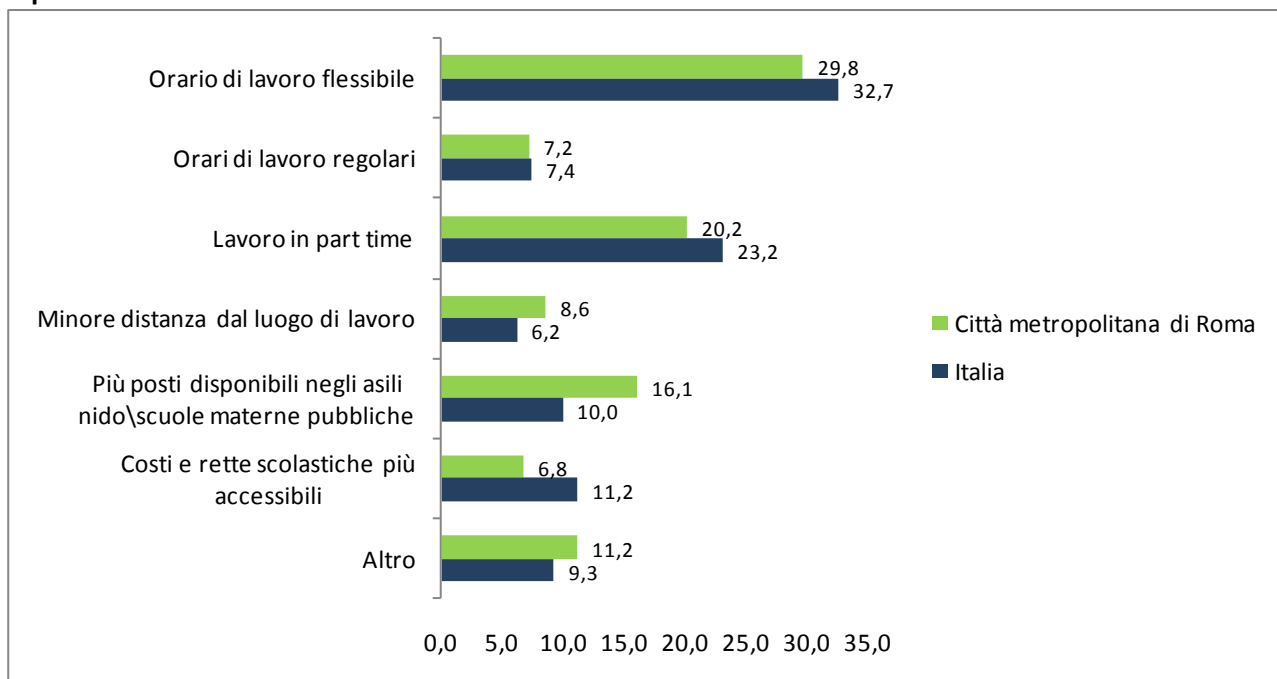
## Modi e tempi di lavoro: gli strumenti per favorire la conciliazione

Nel complesso, nonostante la presenza determinante di una struttura familiare di origine che si rende disponibile alla presa in carico dei figli delle donne lavoratrici, al quesito che le interroga su quali siano gli eventuali strumenti che renderebbero possibile e più semplice la conciliazione fra attività lavorativa e cura dei figli, la maggior parte delle donne fa riferimento ad aspetti legati alle modalità della prestazione lavorativa, nel senso di una maggiore flessibilità (Graf. 1).

<sup>4</sup> Il congedo parentale è un diritto spettante sia alla madre e sia al padre di godere di un periodo di astensione dal lavoro da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino (in base al D.Lgs. 80/2015, in vigore dal 25 giugno 2015). Alla madre lavoratrice compete, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità (5 mesi), un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, durante il quale il trattamento economico è pari al 30% della retribuzione e può essere utilizzato fino al sesto anno di età del bambino.



**Graf. 1 – Strumenti di miglioramento della conciliazione lavoro/famiglia. Donne occupate con figli minori di 14 anni. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Un orario di lavoro più elastico, che risponda meglio alle esigenze quotidiane e straordinarie che emergono quando ci sono figli in famiglia, è la risposta largamente più frequente (29,8% a Roma e 32,7% in Italia), poiché ciò libera tempo per le necessità familiari lasciando inalterata la retribuzione; a seguire viene comunque indicata la possibilità di ridurre il tempo di lavoro con il part time (rispettivamente 20,2% e 23,2%), nonostante ciò comporti una penalizzazione in termini economici. Anche la richiesta di una offerta più ampia di servizi all’infanzia pubblici (asili nido e scuole materne) appare come una delle soluzioni più frequenti, che registra valori più alti a Roma che nella media nazionale (16,1% contro il 10%).

Lo strumento del part time, nonostante i suoi limiti, in realtà sembra essere l’unico percorso realisticamente praticabile ed è quindi indicato fra le soluzioni prioritarie poiché prevalentemente ad esso è stata delegata la funzione di armonizzazione dei tempi, a tutto svantaggio di altre soluzioni più innovative e articolate.

A Roma fra le donne lavoratrici con figli minori di 14 anni, il 32,4% ha già un contratto part time, mentre la percentuale sale al 42,6% nella media nazionale (Tab. 5).

**Tab. 5 – Part time volontario e involontario. Motivazioni. Donne occupate con figli minori di 14 anni. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**

Frequenza del part time e motivazioni	Città metropolitana di Roma	Italia
Ha un contratto part time	32,4	42,6
<i>di cui:</i>		
Volontario	53,7	67,8
Involontario	46,3	32,2
<i>Se volontario:</i>		
Cura dei bambini	54,3	58,1
Assistenza di parenti anziani	0,0	0,5
Altre attività lavorative	0,0	0,6
Volontariato	2,3	0,3
Tempo libero	6,9	2,1
Formazione e studio	6,6	0,9
Motivi di salute \ lavoro troppo stancante	29,9	1,1
Cura di altri familiari e della casa	0,0	35,1
Altro	0,0	1,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Purtroppo, sia a livello locale che nell'ambito nazionale, solo una parte di questi contratti è frutto di una scelta volontaria delle lavoratrici (rispettivamente 53,7% e 67,8%), che decidono per questa soluzione primariamente proprio per accudire i figli (54,3% e 58,1%). Resta una quota non irrilevante di donne che ha un contratto ad orario ridotto non per proprio volere, ma su sollecitazione (o imposizione) del datore di lavoro o del committente, pur non avendo scelto questa soluzione che comporta una penalizzazione in termini retributivi e contributivi.

Fra gli altri strumenti di conciliazione legati a nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa cui si sta ponendo un certo rilievo negli ultimi anni c'è il telelavoro, che permette – utilizzando al meglio le potenzialità messe a disposizione dagli strumenti informatici e dai collegamenti via web – di effettuare la propria attività in un luogo diverso dal proprio ufficio e nella maggior parte dei casi presso il domicilio del lavoratore. In tal modo la prestazione lavorativa si orienta in maniera determinante fondamentalmente sul risultato e sulla misurazione delle prestazioni in termini di raggiungimento degli obiettivi programmati piuttosto che di presenza fisica sul luogo di lavoro. Ciò comporta la possibilità di gestire con maggiore flessibilità i tempi nell'arco della giornata e, azzerando il tempo impiegato per raggiungere l'ufficio, l'alleggerimento e l'armonizzazione fra i ruoli di cura e di lavoro, con effetti positivi in termini di produttività, soddisfazione del lavoratore nonché, complessivamente, di impatto sul contesto urbano.

Tuttavia, nonostante questa modalità venga spesso richiamata e identificata fra quelle buone pratiche che possono migliorare in maniera decisiva l'approccio delle donne alle due sfere della vita privata e del lavoro, nel nostro Paese essa rappresenta tuttora uno strumento residuale, poco conosciuto dai lavoratori e poco incentivato tanto dalle aziende private quanto dalle amministrazioni pubbliche. Solo il 12% a Roma e il 6% in Italia delle donne intervistate indica questa modalità fra quelle previste nel proprio ambito lavorativo (Tab. 6).

**Tab. 6 – Utilizzo del telelavoro. Donne occupate con figli minori di 14 anni. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**

L'azienda per cui lavora prevede il telelavoro?	Città metropolitana di Roma	Italia
<b>Sì</b>	12,0	6,0
<b>No</b>	82,6	89,3
<b>Non so</b>	5,5	4,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ha un contratto di telelavoro?	Città metropolitana di Roma	Italia
<b>No</b>	92,3	87,1
<b>Sì</b>	7,7	12,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sarebbe interessata a svolgere il telelavoro?	Città metropolitana di Roma	Italia
<b>Sì, mi piacerebbe</b>	16,6	14,2
<b>No, non mi interessa</b>	53,6	55,9
<b>No, non è possibile per il tipo di lavoro che svolgo</b>	19,3	17,5
<b>Non conosco questa modalità di lavoro</b>	10,5	12,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

La quota di donne che esercitano il telelavoro nelle realtà lavorative dove è previsto, è comunque molto limitata e pari al solo 7,7% nell'area provinciale romana e del 12,9% nella media nazionale.

È evidente che l'applicazione di questa modalità prevede che le caratteristiche del lavoro abbiano delle specificità che consentono di poter operare a distanza e in autonomia, peculiarità che si possono riscontrare non di rado nelle professioni di tipo informatico o intellettuale, nella registrazione di dati, nelle elaborazioni di informazioni, nelle attività di studio e ricerca. Lo scarso utilizzo è probabilmente in qualche modo lo specchio anche di una difficoltà culturale e di processo – specie nell'ambito della Pubblica amministrazione – e di una riluttanza ad introdurre innovazioni nelle modalità di prestazione lavorativa che la sgancino dai tradizionali canoni legati all'orario di lavoro e alla presenza in sede, cambiando il paradigma di riferimento nella direzione di un'attenzione esclusiva alla produttività e alla valutazione basata sulla realizzazione degli obiettivi.

Ciò detto, nell'area romana più del 16% delle donne incluse nel target (occupate con figli minori di 14 anni) sarebbero interessate ad esercitare il telelavoro; il 19,3% ritiene invece di svolgere un tipo di lavoro non telelavorabile, mentre il 10,5% ammette di non conoscere questa modalità di lavoro.

## Lavoro e figli

La situazione vissuta dalle donne in merito alla scelta/opportunità di conservare o eventualmente ricercare un lavoro quando si verifica la nascita di figlio rappresenta un momento cruciale nel quale si manifestano i nodi critici della conciliazione e che può condurre molte di loro alla decisione di abbandonare temporaneamente o definitivamente il lavoro. La tabella che segue indica i livelli di partecipazione lavorativa delle donne prima e dopo la nascita di un figlio, evidenziando come la transizione fra lo stato precedente e quello successivo marchi un passaggio non indifferente in termini di partecipazione al mercato del lavoro. Nel complesso a Roma, a fronte di una condizione di occupata del 59,9% prima dell'evento corrisponde un livello successivo del 55,1% (Tab. 7).

**Tab. 7 – Situazione prima e dopo la nascita del figlio. Donne con figli. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**

Città metropolitana di Roma				
		Dopo la nascita del figlio		
		Lavorava	Non lavorava	Totale
Prima della nascita del figlio	Lavorava	48,2	11,8	59,9
	Non lavorava	7,0	33,1	40,1
	Totale	<b>55,1</b>	<b>44,9</b>	<b>100,0</b>
Italia				
		Dopo la nascita del figlio		
		Lavorava	Non lavorava	Totale
Prima della nascita del figlio	Lavorava	46,9	11,5	58,4
	Non lavorava	6,4	35,2	41,6
	Totale	<b>53,3</b>	<b>46,7</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Ancora più ridotte sono le percentuali riferite all'intero territorio nazionale, dove avevano un lavoro prima del figlio il 58,4% delle donne per passare al 53,3% dopo la nascita. Osservando più attentamente i singoli passaggi si rileva che l'11,8% delle donne nell'area romana è passato dalla condizione di occupata alla condizione opposta. Si può dunque valutare che, non considerando le donne precedentemente non occupate e successivamente occupate, la nascita di un figlio ha comportato la fuoriuscita dal mondo del lavoro per circa una donna su 8. Piuttosto rilevante, d'altra parte, è anche la quota di donne che sono rimaste nella condizione di non-lavoro (33,1% a Roma e 35,2% in Italia) e che non hanno cambiato il loro status occupazionale neanche a distanza di anni dalla nascita del figlio.

Alla base della decisione di abbandonare il lavoro (almeno temporaneamente) vi è soprattutto una scelta affettiva ed educativa: nella città metropolitana di Roma per il 61,5% delle interessate (e per il 69,8% in Italia) è prevalso il desiderio di stare insieme al bambino. Non trascurabile, tuttavia, è la quota di coloro che sono state costrette a lasciare l'attività lavorativa perché licenziate o non confermate (29,4%) (Tab. 8).

**Tab. 8 – Motivazioni dell'abbandono del lavoro e della permanenza in condizione non occupazionale. Donne con figli. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**

Lavorava prima / Non lavorava dopo: perché?	Città metropolitana di Roma	Italia
Voleva stare con suo\la figlio\la	61,5	69,8
Non era economicamente conveniente	9,1	6,0
Aveva perso il lavoro	29,4	24,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Non lavorava prima / Non lavorava dopo: perché?	Città metropolitana di Roma	Italia
Per scelta o motivi familiari	76,4	75,7
Perché non trovava lavoro	23,6	24,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Il restante 9,1% ha ritenuto che non fosse economicamente conveniente mantenere il lavoro a fronte delle difficoltà nel far quadrare i tempi della giornata per accudire il bambino e occuparsi delle altre attività domestiche.

Fra le donne che, al contrario, non svolgevano alcuna attività lavorativa sia prima che dopo la nascita del figlio, la maggior parte (76,4%, vedi Tav. 8) motiva tale scelta con ragioni personali o familiari, indicando implicitamente che la ricerca di un impiego non è stata considerata un'opzione possibile anche prima dell'arrivo del figlio, probabilmente a causa di impegni familiari o domestici già ritenuti troppo gravosi. Tuttavia, il restante 23,6% indica nella mancanza di opportunità occupazionali la causa del non lavoro, sottolineando che il desiderio di realizzare un proprio progetto lavorativo non sia stato ostacolato tanto dalla nascita del figlio quanto dalla incapacità del mercato del lavoro locale di assorbire un potenziale di forza lavoro intenzionato a lavorare.

D'altra parte, che i progetti personali di procreazione siano spesso in contrasto con i desideri di svolgere un percorso lavorativo pari a quello dei colleghi dell'altro sesso è evidente se si considera l'opinione espressa da una percentuale molto significativa di donne sull'andamento della carriera in occasione della nascita dei figli: nella città metropolitana di Roma il 40,5% delle donne occupate ritiene che avere figli ostacoli o rallenti la carriera lavorativa e rappresenti, dunque, molto spesso scelta di fronte alla quale le donne si pongono o addirittura vengono poste dai propri datori di lavoro (Tab. 9).

**Tab. 9 – Valutazione sul rapporto figli/carriera. Donne occupate < 50 anni con figli minori di 14 anni. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**

Un figlio compromette/ rallenta la carriera o le opportunità lavorative?	Città metropolitana di Roma	Italia
No	59,5	64,5
Sì	40,5	35,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Considerati tutti gli aspetti sin qui analizzati, legati da un lato alle difficoltà di conciliazione e agli ostacoli ai progressi di carriera (che comportano una penalizzazione in termini di retribuzione o semplicemente di realizzazione delle aspettative di valorizzazione delle competenze), dall'altro alla problematicità a trovare un lavoro, il risultato è un dato negativo molto netto in termini di ulteriori progetti procreativi. Sia a Roma che a livello nazionale più dell'85% delle donne non intende avere altri figli, a prescindere dalla condizione occupazionale (Tab. 10).

**Tab. 10 – Intenzione di avere altri figli secondo la condizione. Donne <50 anni con figli minori di 14 anni. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**

Intende avere un figlio nei prossimi 3 anni?	Città metropolitana di Roma		Italia	
	Occupata	Non occupata	Occupata	Non occupata
No	85,5	86,8	87,2	91,5
Sì	14,5	13,2	12,8	8,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

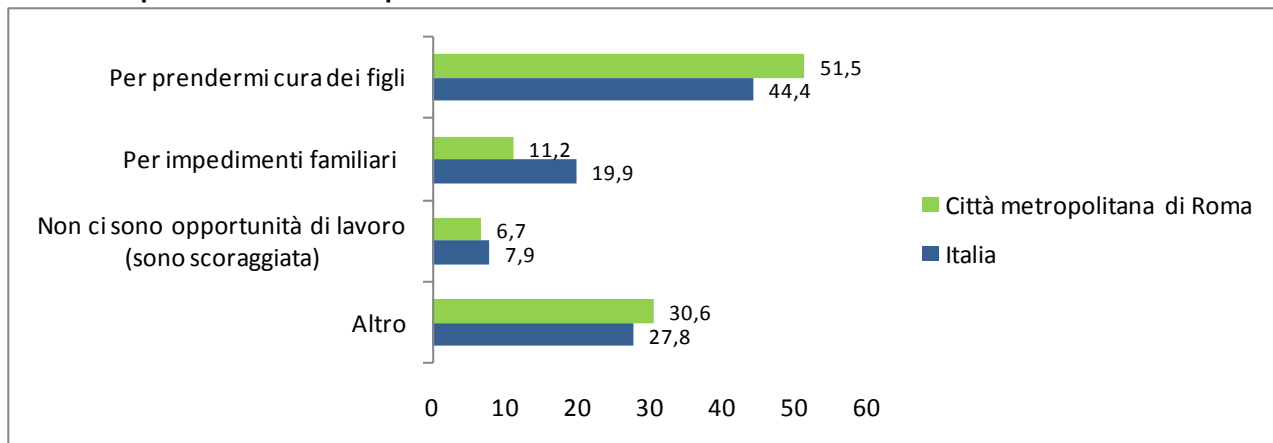
Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Fra le inoccupate, d'altra parte, la prospettiva di avere altri figli è considerata ancora più remota soprattutto a livello nazionale, dove raggiunge addirittura il 91,5% dei casi.

Per le donne non occupate (con o senza figli), del resto, la motivazione principale alla base della propria condizione<sup>5</sup> è proprio l'impegno nella cura dei figli, cui seguono altri impegni familiari e, ad una certa distanza, lo scoraggiamento verso un mercato del lavoro che offre poche opportunità (Graf. 2).

<sup>5</sup> La domanda, per l'esattezza, recita: "Qual è il motivo principale per cui Lei non lavora/non ha mai lavorato?"

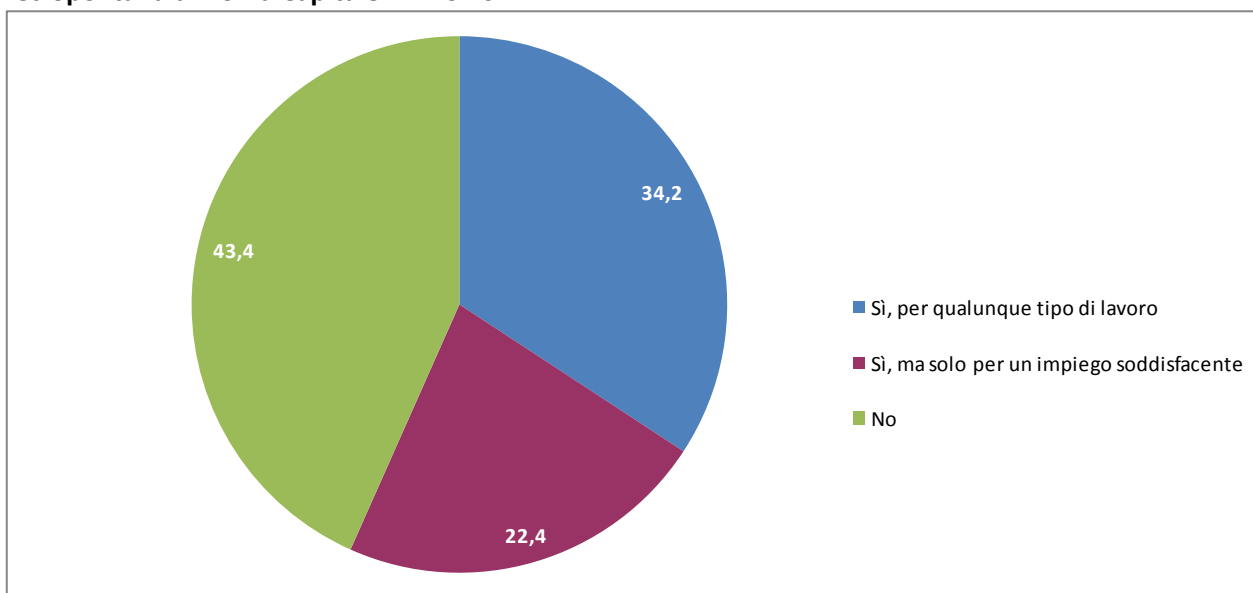
**Graf. 2– Motivazioni del non lavoro. Donne non occupate. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale e Italia. Anno 2014**



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Quanto, del resto, le due sfere personale e lavorativa siano tuttora considerate alternative l'una all'altra e, dunque, l'obiettivo della conciliazione sia ancora piuttosto lontano tanto in termini di percezione personale che in termini reali, lo dimostrano le risposte fornite dalle donne non occupate con figli sulle proprie intenzioni lavorative: nella maggior parte dei casi (43,4% a Roma e 39,7% in Italia) esse non sono disponibili ad intraprendere un'attività lavorativa di alcun tipo, mentre lo farebbero a condizione di avere un impiego soddisfacente in termini retributivi e di competenza il 22,4% delle donne con figli nell'area romana e il 24,8% nella media nazionale (Graf. 3).

**Graf. 3 – Disponibilità immediata a lavorare. Donne inoccupate con figli. Composizione percentuale. Città metropolitana di Roma Capitale. Anno 2014**



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Isfol PLUS 2014

Solo un terzo delle donne con figli al momento non occupate sarebbe disponibile ad accettare immediatamente un lavoro, probabilmente soltanto nel caso in cui le risorse a cui si può attingere, sia in termini economici che di rete di sostegno familiare, siano assicurate e ben salde.

Nel resto dei casi (sia di risposta negativa, sia di accettazione di un impiego che dia specifiche garanzie) le donne preferiscono rinunciare al lavoro, piuttosto che affrontare in solitudine un nuovo percorso lavorativo, sottraendosi così al rischio – in caso di difficoltà e/o impossibilità a conciliare l'impiego con la cura dei figli – di dover effettuare prematuri e scoraggianti passi indietro.