

INDICE	
<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
 <b>PARTE PRIMA: ANALISI TEORICA</b>	
<b>1. DEFINIZIONI DI FAMIGLIA E FLESSIBILITÀ .....</b>	<b>7</b>
<b>2. LA SCIENZA ECONOMICA E I CONTRATTI FLESSIBILI .....</b>	<b>13</b>
2.1 IL RAPPORTO TRA FLESSIBILITÀ E OCCUPAZIONE .....	13
2.1.1 GLI ECONOMISTI CLASSICI .....	14
2.1.2 GLI ECONOMISTI MARGINALISTI .....	18
2.1.3 GLI ECONOMISTI ISTITUZIONALISTI.....	19
2.1.4 LA NUOVA ECONOMIA KEYNESIANA .....	21
2.2 FLESSIBILITÀ E PRODUTTIVITÀ.....	23
2.3 RAPPORTO TRA LAVORO FLESSIBILE E RETRIBUZIONE DEL LAVORO.....	24
2.4 I CONTRATTI FLESSIBILI E L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO.....	26
<b>3. IL DIRITTO DEL LAVORO.....</b>	<b>29</b>
3.1 I LAVORO SUBORDINATO, PARASUBORDINATO E AUTONOMO .....	31
3.2 LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI "FLESSIBILI" .....	33
3.2.1 IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.....	34
3.2.2 IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO .....	37
3.2.3 IL CONTRATTO A PROGETTO .....	43
3.2.4 IL RAPPORTO DI LAVORO SOMMINISTRATO.....	46
3.2.5 IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE .....	50
3.2.6 IL TIROCINIO FORMATIVO.....	52
3.2.7 IL CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME .....	54
3.3 UNA RIFLESSIONE SULLA REGOLAZIONE DEI CONTRATTI "FLESSIBILI" .....	56
3.4 GLI STRUMENTI DI TUTELA DELLA MATERNITÀ IN ITALIA.....	57

3.4.1 DIRITTO ALLA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER LE LAVORATRICI SUBORDINATE.....	60
3.4.2 DIRITTO ALLA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER LE LAVORATRICI NON SUBORDINATE .....	65
3.4.3 DIRITTO ALLA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER LE LAVORATRICI NON OCCUPATE .....	68
3.5 LA PROTEZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE: UNO SGUARDO TRA I DIVERSI TRATTAMENTI .....	69
<b>4. IL SISTEMA DI WELFARE.....</b>	<b>71</b>
4.1 GLI STRUMENTI DI WELFARE IN ITALIA A SOSTEGNO DELLA DISOCCUPAZIONE.....	73
4.2 I SERVIZI ALL'INFANZIA.....	76
<b>5. IL LAVORO FLESSIBILE E L'IDENTITÀ DELL'INDIVIDUO.....</b>	<b>79</b>
5.1 IL LAVORO FLESSIBILE E L'IDENTITÀ PERSONALE DELL'INDIVIDUO .....	79
5.2 IL LAVORO FLESSIBILE QUALE FATTORE DI VULNERABILITÀ DELL'INDIVIDUO.....	81
5.3 IL LAVORO FLESSIBILE E LE SCELTE FAMILIARI .....	88
5.3.1 IL LAVORO FLESSIBILE E LA FECONDITÀ.....	91
<b>6. I PERIODI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER MATERNITÀ .....</b>	<b>95</b>
6.1 BREVI CENNI RIGUARDO ALLA REGOLAZIONE DELLE SOSPENSIONI PER MATERNITÀ IN EUROPA .....	96
6.2 I BENEFICI DEI PERIODI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER MATERNITÀ .....	101
6.2.1 I BENEFICI ECONOMICI .....	101
6.2.2 I BENEFICI CONNESSI ALLA SALUTE E ALL'APPRENDIMENTO.....	105
6.2.2.1 EFFETTI POSITIVI SULLA SALUTE DELLA MADRE .....	105

6.2.2.2 I BENEFICI SULLA SALUTE E SULLA CAPACITÀ DI APPRENDIMENTO DEL BAMBINO .....	107
6.2.2.3 LO SVILUPPO DEL LINGUAGGIO NEL BAMBINO .....	109

**PARTE SECONDA: IL CASO DI STUDIO, LE STRUTTURE DELL'INFANZIA DEL  
COMUNE DI MILANO**

<b>1. L'ANALISI QUANTITATIVA .....</b>	<b>119</b>
1.1 INTRODUZIONE E OBIETTIVI DELLA RICERCA.....	119
1.2 IL TERRITORIO D'ANALISI .....	120
1.2.1 I SERVIZI ALL'INFANZIA DEL COMUNE DI MILANO .....	124
1.3 LA POPOLAZIONE D'ANALISI .....	133
1.4 GLI STRUMENTI DI RICERCA.....	136
1.4.1 IL QUESTIONARIO .....	137
1.5 IL CAMPIONE .....	139
1.5.1 IL PIANO DI CAMPIONAMENTO .....	139
1.5.2 LA METODOLOGIA DI SCELTA DELLE UNITÀ CAMPIONARIE .....	141
1.5.3 LE STRUTTURE DELL'INFANZIA COINVOLTE.....	143
1.6 LA FASE DI DISTRIBUZIONE E RACCOLTA.....	146
<b>2. I RISULTATI.....</b>	<b>147</b>
2.1 LA DESCRIZIONE DEL CAMPIONE ANALIZZATO.....	147
2.1.1 LE SCUOLE E I NIDI DELL'INFANZIA .....	147
2.1.2 LE FAMIGLIE .....	151
2.1.3 I GENITORI .....	157
2.1.4 I BAMBINI .....	174
2.2 L'INFORMAZIONE DEI LAVORATORI SULLE TUTELE GIUSLAVORISTICHE ALLA GENITORIALITÀ.....	177
2.3 I MODELLI FAMILIARI .....	180

2.4 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE DEI GENITORI, LE TUTELE ALLA GENITORIALITÀ E LO SVILUPPO DEL LINGUAGGIO DEI BAMBINO .....	186
2.4.1 L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA DOPO IL PARTO .....	189
2.4.2 IL RIPOSI GIORNALIERI (PERMESSI DI ALLATTAMENTO).....	191
2.4.3 IL CONTRATTO PART-TIME .....	196
2.5 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE E I VALORI PERSONALI IN AMBITO LAVORATIVO E IN FAMIGLIA .....	199
2.5.1 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI LAVORO E I VALORI PERSONALI IN AMBITO LAVORATIVO .....	201
2.5.2 GLI ELEMENTI VALORIALI FAMIGLIARI E GLI ELEMENTI VALORIALI IN AMBITO LAVORATIVO .....	220
2.5.3 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI LAVORO E I VALORI FAMIGLIARI .....	223
2.6 CONCLUSIONI DELLA RICERCA QUANTITATIVA .....	238
<b>3. CONCLUSIONI DELLA TESI.....</b>	<b>251</b>
RINGRAZIAMENTI .....	261
BIBLIOGRAFIA.....	263
SITOGRAFIA.....	289
ALLEGATI	
1. QUESTIONARIO ALLE FAMIGLIE .....	290
2. QUESTIONARIO AGLI EDUCATORI .....	299

## INTRODUZIONE

Le regolazione dei rapporti di lavoro nel nostro Paese è stata oggetto di importanti riforme a partire dal “Pacchetto Treu” [1997], proseguendo con la “Riforma Biagi” [2001], la “Riforma Fornero” [2012] e, da ultimo, il “Jobs Act”, con i successivi emendamenti [2014].

Lo scopo del legislatore sarebbe quello di dare soddisfazione ad una necessità del tessuto economico: il bisogno di strumenti contrattuali atti a rendere flessibile l’organizzazione del personale al fine di orientare, con minori costi, la produzione di beni e servizi rispetto alle esigenze mutevoli della domanda di mercato. Si rende, quindi, quanto mai necessaria una riflessione rispetto alle conseguenze sociali della “flessibilizzazione” del mercato del lavoro. I mutamenti economici e normativi si riversano inevitabilmente nelle vite reali delle persone, cambiandone i tratti.

Lo studio in seguito esposto si compone di un’analisi teorica e un’analisi quantitativa.

Nell’analisi teorica saranno approfonditi gli elementi utili a descrivere la flessibilità lavorativa, anche nel suo rapporto con la famiglia nello sviluppo del bambino, attingendo contributi dal diritto del lavoro, dalla scienza economica e sociologica.

Verrà, innanzitutto, definito il significato di due concetti chiave per questo studio: “famiglia” e “flessibilità”. Successivamente la ricerca approfondirà il rapporto tra flessibilità, occupazione e produttività, attraverso i contributi dei maggiori esponenti delle diverse scuole economiche (economisti classici; economisti marginalisti; economisti istituzionalisti; economisti della NEK).

Con lo scopo di dare al lettore gli elementi di comprensione dello spazio all’interno del quale il fenomeno si sviluppa nel nostro Paese, nel terzo capitolo, verrà analizzata la legislazione italiana

regolante i contratti atipici e part-time. Il diritto del lavoro ha, infatti, funzione protettiva dei diritti del lavoratore, ma anche delimita le possibilità imprenditoriali di assunzione di personale del datore di lavoro. Un approfondimento sarà dedicato alla differente tutela della genitorialità nei contratti di lavoro.

A completamento del panorama di tutele, nel quarto capitolo verrà descritto il sistema di welfare italiano a sostegno della disoccupazione e della famiglia.

Il quinto capitolo donerà al lettore un'ulteriore dimensione del fenomeno: sarà esposta un'analisi sociologica dell'impatto dei contratti di lavoro flessibile sull'individuo e sulla famiglia.

Specifica attenzione sarà data alla sospensione dell'attività lavorativa per maternità, approfondendo i benefici economici e alla salute della madre e del bambino.

Infine, sarà dedicato l'ultimo capitolo ad approfondire lo sviluppo del linguaggio del bambino da 0 a 3 anni e il ruolo della figura di attaccamento primario. La scelta di approfondire questo tema è nata dai risultati dell'analisi quantitativa che danno rilevanza al differente impatto sullo sviluppo del linguaggio del bambino delle tipologie contrattuali di lavoro con cui è assunta la figura di riferimento (identificata con la madre).

Nella seconda parte di questa tesi sarà presentata la ricerca sul campo, effettuata in occasione di questo studio, con lo scopo di verificare alcune ipotesi teoriche relative all'impatto dei contratti flessibili sull'individuo e sulla famiglia, nonché di analizzare il rapporto famiglia-lavoro-servizi all'infanzia all'interno dei nidi e delle scuole del Comune di Milano.

## PARTE PRIMA: ANALISI TEORICA

### CAPITOLO PRIMO: DEFINIZIONI DI FAMIGLIA E FLESSIBILITÀ

Quale operazione preliminare, è necessario definire i concetti di famiglia e di flessibilità coinvolgendo gli aspetti sociali, economici e giuridici rilevanti per questa ricerca.

#### FAMIGLIA

La famiglia è definita in questo studio quale nucleo che si connota per una collaborazione tra i suoi membri in modo affettivo e economico: ivi si sviluppano relazioni di reciprocità e di dono che aiutano a proteggere l'individuo, assicurandolo rispetto alle necessità materiali, in una prospettiva di lungo periodo. Ogni componente della famiglia è responsabile del benessere degli altri ed è influenzato nel suo benessere, o malessere, dall'appartenere a un gruppo che opera in modo funzionale o disfunzionale [Tribulato, 2011].

La famiglia, inoltre, è il principale strumento di mediazione tra la società e il fanciullo rispetto alle sue necessità biologiche, psicologiche ed educative *“Ogni cucciolo d'uomo, infatti, per diventare una persona affettivamente ricca, matura, serena e socievole, ha bisogno di una famiglia che lo aiuti nella formazione e strutturazione della sua personalità”* [Tribulato, 2011].

La famiglia, vista come *“seminarium civitatis”*, è l'istituzione che crea le fondamenta per l'evoluzione economica e valoriale della società: se le famiglie sono funzionali nella trasmissione e nella creazione di capitale materiale, spirituale e culturale, le future generazioni saranno ricche di beni materiali, spirituali e culturali.

In questa ricerca la famiglia è specificamente analizzata nell'atto trasmissivo intergenerazionale di capitale e, quindi, nella sua funzione riproduttiva, educativa, emotiva, affettiva, di protezione e di sostegno (economico e assistenziale) nei confronti del "cucciolo di uomo".

La famiglia è qui analizzata quale luogo in grado di accogliere e educare il bambino.

Anche nella definizione di genitore viene, quindi, messo in risalto il legame affettivo, non necessariamente di sangue, tra l'adulto e il bambino nel rapporto di cura ed educazione che si instaura nel nucleo familiare.

Secondo Parson «*la personalità umana non viene 'data alla luce' ma deve essere 'costruita' attraverso il processo di socializzazione, è proprio per questo, anzitutto, che le famiglie sono necessarie. Esse sono 'officine' che producono personalità umane*» [Parsons e Bales, 1974].

Gli elementi valoriali attinenti alla conformazione familiare sono estranei agli obiettivi della ricerca. La famiglia bigenitoriale, basata sul matrimonio o sulla convivenza (omosessuale o eterosessuale), e la famiglia monogenitoriale sono state incluse all'interno dell'analisi.

Rispetto ai ruoli nella famiglia, in questa ricerca si farà riferimento al rapporto tra il figlio e la figura di attaccamento primario considerando tale legame privo di aprioristiche necessità di legami biologici.

Secondo Bowlby [1989], l'attaccamento si struttura nei primi mesi di vita intorno ad un'unica figura e ha come funzione quella di garantire al bambino la vicinanza e la "protezione" della figura di attaccamento. Rispetto alla società italiana contemporanea, tale legame è molto probabile che si instauri con la madre, dato che è la prima ad occuparsi del bambino, ma, come Bowlby [1989] ritiene, non sussiste nessun dato che avalli l'idea che un



padre, ovvero un'altra persona, non possa diventare figura di attaccamento nel caso in cui sia lui a dispensare le cure al bambino.

## FLESSIBILITÀ

La parola “flessibilità” deriva dal tardo latino “*flexibilitas -atis*”, ed indicava, in origine, la capacità del ramo di piegarsi e adattarsi alla forza del vento, per poi tornare nella forma originaria. Questo termine, nel prosieguo, verrà utilizzato associato alla famiglia e al lavoro.

La famiglia “flessibile” è la famiglia che ha le stesse caratteristiche del ramo: essere in grado di subire deformazioni elastiche causate da agenti esterni senza farsi spezzare. Il lavoro “flessibile” è, similamente, quell'attività di produzione di beni o servizi che si adatta alle forze imposte dalle necessità del mercato. Si contrappone concettualmente al lavoro “stabile”, cioè formalizzato con un contratto a tempo indeterminato, full-time e con mansioni cristallizzate.

In Italia esistono due possibilità legislativamente normate di dare flessibilità al lavoro: la prima coinvolge la tipologia contrattuale di assunzione (contratti “atipici”), la seconda interessa la durata della prestazione (contratti part-time). La tipologia di flessibilità che viene creata dai contratti atipici e dai contratti part-time non è la medesima e si differenzia per molteplici aspetti.

Il contratto part-time è lo strumento nel quale il lavoratore e il datore di lavoro convengono una durata della prestazione di lavoro inferiore rispetto alla normale durata, stabilita dal CCNL o dalla legge. Alla descrizione di questo contratto sarà dedicato uno specifico capitolo.

Riguardo ai contratti “atipici”, è necessario un breve excursus per poter comprendere come due concetti differenti, quali “lavoro

flessibile” e “deregolamentazione del mercato del lavoro” (e dei diritti del lavoratore) siano venuti, oggi, a coincidere in Italia.

A partire dalla fine anni '60, fino agli inizi degli anni '90, a causa delle particolari condizioni sociali e politiche presenti in Europa (significativo il ruolo giocato dall'Italia quale paese del blocco occidentale con il più forte partito comunista), il legislatore italiano ha creato gli strumenti normativi e le condizioni previdenziali per “stabilizzare” la classe operaia ed impiegatizia attraverso la “stabilità” del posto di lavoro. Per quasi tre decenni il pressoché unico mezzo contrattuale utilizzato per formalizzare la prestazione lavorativa è stato il contratto a tempo indeterminato. I diritti e le tutele, acquisiti nel tempo dal lavoratore subordinato, sono stati, quindi, man mano, incorporati quali corollario del contratto a tempo indeterminato. La “flessibilità” nei rapporti di lavoro è approdata solo successivamente in Italia, con le diverse riforme normative (a partire dal “Pacchetto Treu” [1997], proseguendo con la “Riforma Biagi” [2001], la “Riforma Fornero” [2012] e da ultimo il “Jobs Act” [2014], le quali hanno progressivamente creato e favorito particolari forme contrattuali ulteriori rispetto al contratto a tempo indeterminato, dette “atipiche” (quali i contratti a tempo determinato, i contratti a progetto, la somministrazione di manodopera, ecc.).

I contratti “atipici” danno maggior “flessibilità” al mercato del lavoro (soprattutto in uscita), ma nella loro formulazione non controbilanciano i diritti e le tutele che sottraggono al lavoratore rispetto a un contratto a tempo indeterminato, con garanzie di altro tipo o con maggiori salari. Di conseguenza, gli schemi contrattuali “flessibili” si dimostrano un’alternativa peggiore, *ceteris paribus*, allo schema contrattuale a tempo indeterminato. Oggettivamente, quindi, il contratto “flessibile” è peggiore per il lavoratore rispetto a quello stabile, in quanto non si riversa sul

lavoratore la differenza positiva di reddito creato, in termini di minore rischio imprenditoriale, che il contratto “flessibile” garantisce al datore di lavoro.

E’ da notare, altresì, come alcune tipologie contrattuali “flessibili” comprimano anche diritti non legati alla necessità di maggior flessibilità del mercato del lavoro, basti pensare alla regolazione della maternità.

Potremmo dire che in Italia la deregolamentazione dei diritti del lavoratore è stato lo strumento utilizzato per raggiungere due scopi, peraltro mai facilmente distinguibili nelle diverse riforme normative: da un lato la “flessibilità” del mercato del lavoro, dall’altro una riduzione del costo del lavoro. Parte della classe politica italiana ha “coperto” le manovre di riduzione del costo del lavoro, dagli anni '90 ad oggi, motivando le proprie riforme con la necessità di rendere “flessibile” il mercato del lavoro, ma, nei fatti, riducendo i diritti, senza nulla dare in cambio, ai lavoratori in ingresso nel mercato del lavoro.

La deregolamentazione ha, infatti, ridotto i vincoli che l’impresa deve assumersi rispetto ai propri lavoratori, consentendo maggiori possibilità di disporre del lavoratore sia per periodi di tempo determinati, sia secondo orari lavorativi particolari, sia prevedendo il trasferimento tra diverse sedi di lavoro.

Rispetto al lavoro “stabile”, la scienza economica non è univoca nel ritenere tali condizioni come migliori per la produttività del sistema e per la maggiore occupazione. Alla teoria “neomarginalista”, che ritiene la flessibilità del mercato del lavoro un mezzo per ridurre la disoccupazione e aumentare la produttività, si contrappongono la teoria “keynesiana”, la teoria classica e quella istituzionalista.

La flessibilità, infatti, secondo la teoria neomarginalista, viene individuata quale indicatore dell'intensità e della velocità con cui le variabili fondamentali proprie del mercato del lavoro

reagiscono al verificarsi di particolari eventi: tanto più è elevata la flessibilità, tanto più sarebbe agevole diminuire i tassi di disoccupazione senza innescare fenomeni inflazionistici.

Nel successivo capitolo verranno meglio illustrate le differenti teorie economiche in relazione agli effetti della flessibilità.

## CAPITOLO SECONDO: LA SCIENZA ECONOMICA E I CONTRATTI FLESSIBILI

La scienza economica si è lungamente soffermata sulla tematica della “flessibilità” dei contratti di lavoro quale fattore in grado di influenzare l’occupazione, la produttività e il costo del lavoro.

Nel prosieguo verrà fornita un’analisi dei contributi teorici ritenuti più importanti per comprendere l’impatto economico dei contratti flessibili.

### 2.1 IL RAPPORTO TRA FLESSIBILITÀ E OCCUPAZIONE

Secondo Atkinson [1984] la flessibilità occupazionale può essere suddivisa in quattro diverse tipologie:

- 1) la flessibilità numerica dei lavoratori esterni all’azienda, che si ottiene attraverso assunzioni o licenziamenti;
- 2) la flessibilità numerica dei lavoratori interni all’azienda, quale, ad esempio, la variazione dell’orario di lavoro;
- 3) la flessibilità funzionale, legata a necessità organizzative e settoriali dell’impresa, vale a dire la capacità dei lavoratori di svolgere differenti funzioni nella produzione;
- 4) la flessibilità salariale, basata sui livelli retributivi del lavoratore legati alle performance aziendali e/o ai suoi risultati di produttività.

Seguendo l’analisi di Pasquale Tridico [2009], nel prosieguo verranno illustrate le contrapposte teorie riguardo l’effetto che, a parità di tecnologia di produzione, la flessibilità dei salari (cioè riduzione o aumento dei salari) ha sull’occupazione e l’effetto che la flessibilità del lavoro (cioè l’aumento o la diminuzione della quantità di forza lavoro in base alle necessità di produzione) ha sulla produttività.

L'analisi dapprima si concentrerà sugli economisti classici (Smith, Marx e Ricardo), poi prenderà in considerazione le posizioni degli economisti neoclassici-marginalisti (Wicksell, Samuelson e Friedman), quindi quelle degli economisti istituzionalisti (Veblen, Commons, Mitchell e Schmoller) e, da ultimo, il filone degli economisti della Nuova Economia Keynesiana (NEK).

Si anticipa, fin da ora, che l'approccio degli economisti marginalisti diverge dall'approccio degli altri economisti e questo è dovuto alla differente visione dell'offerta di lavoro. Per gli economisti marginalisti, l'offerta di lavoro è, infatti, determinata all'interno del mercato dall'utilità marginale della stessa in equilibrio con le altre utilità marginale e con i prezzi (tra cui il salario, che è considerata una variabile interna). Per gli economisti classici, gli economisti istituzionalisti e per gli economisti della NEK, l'offerta di lavoro è determinata all'esterno del mercato del lavoro da processi sociali formati in determinati contesti caratterizzati da molteplici dimensioni materiali, umane, relazionali e politiche determinate dal contesto storico e dal luogo geografico. Sono queste variabili esterne al sistema a stabilire il salario.

### 2.1.1 GLI ECONOMISTI CLASSICI

Per quel che concerne quest'analisi, verrà evidenziato il significato nella teoria classica del salario, il quale è legato non solo al compenso, ma anche ai minori costi sostenuti dal lavoratore grazie al sistema di tutele. Il salario, pertanto, è una variabile data dalle circostanze economiche e sociali e, quindi, la flessibilità del lavoro non può garantire il pieno impiego, dato che è legata al solo costo del lavoro. Prospettivamente anche il profitto del datore di lavoro viene determinato come differenza tra il profitto sociale e i salari.

SMITH

Nella “Ricchezza delle Nazioni” [1776] Smith descrive come, nelle società moderne (cioè ove esiste la proprietà individuale di terre e l’accumulazione di capitali), il prodotto sociale venga diviso tra i lavoratori (quale frutto della loro fatica), i proprietari terrieri (quale rendita delle loro terre) e i capitalisti (quale profitto sui loro capitali anticipati).

In questo contesto, il saggio marginale del salario (reale) dipende dal contratto tra i “padroni” e i “proletari”, ma in questa “controversia” i “padroni” sono avvantaggiati, in quanto hanno maggiore facilità a coalizzarsi e hanno maggiore capacità di resistenza nel lungo periodo.

Detto questo, però, esiste un livello al di sotto del quale è impossibile ridurre i salari: il salario di sussistenza, cioè il salario necessario all’operaio per il suo mantenimento e per il mantenimento della sua famiglia, nel contesto in cui vive. Un salario inferiore a quello di sussistenza comprometterebbe la natura stessa del sistema economico in quanto impedirebbe la riproduzione della forza lavoro.

Il salario di sussistenza deve permettere al lavoratore di acquistare e mantenere ciò che, secondo gli usi, si considererebbe indecente non avere (ad esempio, a Milano, nel 2013, è considerato indecente avere uno stipendio inferiore a 1.000 euro al mese per un lavoro full-time perché con una minor somma è impossibile poter garantire un livello di vita decente, in quanto diviene molto difficoltoso poter sostenere il costo di una abitazione, del cibo e di altri beni di sussistenza).

Per Smith la domanda di lavoro non può aumentare in altro modo che con un aumento della ricchezza nazionale (il profitto sociale), la cui crescita provoca parallelamente la crescita dei salari.

In Smith, la concorrenza nel mercato del lavoro è «*indirizzata nella giusta direzione dalle istituzioni umane*» [Pigou, 1932], cioè agisce con due limiti: le norme sociali e culturali che determinano il salario di sussistenza e il potere contrattuale dei lavoratori.

L'impostazione di Smith diverge da quella degli economisti neomarginalisti, in seguito meglio approfondita, in quanto in Smith il salario di sussistenza fissa un limite minimo alla remunerazione del lavoro, indipendentemente dai saggi marginali e, inoltre, non esiste un saggio di sostituibilità tra i fattori produttivi. In questa prospettiva, i salari non sono un costo, ma un fattore di consumo capaci di trainare la domanda e, quindi, la produzione, dato che la soglia minima dei salari non è legata alla disoccupazione, ma alle necessità di acquisto per la "riproduzione" della forza lavoro.

Per Smith il ruolo delle istituzioni sociali è estremamente importante perché esse possono costruire e fissare le regole e i limiti salariali minimi, mentre nella visione neomarginalista, approfondita in seguito, l'unica istituzione ammessa è il mercato.

## MARX

In Marx ne "Il Capitale" [1867] il salario è definito come una variabile data non solo dai bisogni fisici di riproduzione del lavoratore, ma anche dai bisogni sociali storicamente sviluppati, quali, ad esempio la formazione professionale necessaria al lavoratore per poter continuare a svolgere il suo mestiere.

La determinazione del salario è il frutto della lotta tra capitalisti e lavoratori che si sviluppa in un contesto sociale: un'alta disoccupazione frena le richieste salariali dei lavoratori, al contrario, nei periodi di crescita, la scarsità di braccia rende più forti le loro pretese.



Marx mette in evidenza il conflitto tra la retribuzione del fattore lavoro e quello del fattore capitale a differenza di Smith, nel quale il salario, la rendita delle terre e il profitto dei capitali anticipati sembrano essere fattori che si calcolano indipendentemente gli uni dagli altri: la «libera concorrenza» di Smith determina che «*il prezzo di una merce, quando sia preso come somma di profitti e salari, sembra capace di accomodare la crescita dei salari senza una corrispondente diminuzione dei profitti e viceversa*» [Smith A.,1996].

In Marx è presente l'idea, successivamente sviluppata da Keynes, di un legame tra la domanda effettiva di beni e il livello di occupazione raggiunto, che è differente dal livello di occupazione desiderato.

#### RICARDO

Anche in Ricardo, come in Smith e Marx, il salario naturale è un dato noto prima della determinazione dei prezzi e della distribuzione del prodotto sociale, in quanto è definito come la ricompensa del lavoro che mette «*i lavoratori nel loro complesso in condizioni di sussistere e perpetuare la loro specie senza né aumenti né diminuzioni*» [Ricardo D., 1976]. Il salario naturale è stimato con le spese di prima necessità ed è legato al luogo e al tempo storico.

In Ricardo non è enfatizzato il ruolo di una classe rispetto all'altra, ma è in ogni caso chiara la relazione inversa tra salari e profitti di rendita o da capitale.

Ricardo introduce il concetto di “salario di mercato”, cioè quello che viene effettivamente pagato al lavoratore. Il salario di mercato è regolato dall'abbondanza o dalla scarsità del lavoro e attorno al salario naturale, ma con delle variazioni positive o negative, determinate dalla quantità di manodopera sul mercato, le quali, a loro volta, determinano la crescita o la diminuzione

della popolazione. Lo scostamento tra salario naturale e salario di mercato determina delle variazioni molto lente nella numerosità della popolazione, ad esempio, quando sul mercato c'è scarsità di forza lavoro, il salario di mercato è più alto di quello naturale e la popolazione operaia cresce in numero.

Ricardo ritiene che la disoccupazione è eliminabile solo con l'aumento di accumulazione di capitale o con la variazione del prezzo delle merci, o con una diminuzione della popolazione.

### 2.1.2 GLI ECONOMISTI NEOMARGINALISTI

Il pensiero marginalista si fonda sulla legge della domanda e dell'offerta e sulla sostituibilità dei fattori di produzione. Il salario, che è una variabile nota nella teoria classica, nella teoria neomarginalista è un'incognita determinata simultaneamente al costo degli altri fattori di produzione e ai prezzi dei beni.

Considerando un'economia divisa in due tipi di beni sostituibili tra loro, uno ad alta intensità di capitale (bene 1) e l'altro ad alta intensità di lavoro (bene 2), se sale il prezzo del bene 1, allora la sua domanda diminuisce, riducendo la quantità di capitale necessario e, quindi la sua remunerazione; viceversa, la diminuzione della domanda del bene 1 farà aumentare la domanda del suo prodotto sostitutivo bene 2, quindi, aumenterà la quantità di lavoro necessario e, anche, il suo prezzo, vale a dire il salario.

La flessibilità dei prezzi e il principio secondo cui la domanda dei beni è legata al prezzo dei loro fattori produttivi, rendono possibile l'eliminazione dell'eccesso di offerta di lavoro (disoccupazione) attraverso una diminuzione dei salari, fermo restando la possibilità di avere disoccupazione volontaria o dovuta alla ricerca di nuovo lavoro [Friedman, 1968].

In questa teoria non è ammessa altra istituzione se non il mercato dove i prezzi sono determinati. Il punto di equilibrio

determinato nel mercato non coinvolge regole di equità, norme giuridiche o comportamenti, ma presuppone una concorrenza perfetta, quindi, un'informazione perfetta e nessun costo di transazione.

Le conseguenze di questa impostazione nel mercato del lavoro sono importanti: ogni istituzione e organizzazione (quale il sindacato o gli enti regolatori) sono considerati un ostacolo al raggiungimento dell'equilibrio di mercato.

I limiti di tale approccio sono evidenti: il ruolo delle istituzioni è svuotato di ogni contenuto sociale e non c'è alcun riferimento alla realtà storica. I salari sono considerati come variabile interna al sistema di mercato, senza alcun impatto delle istituzioni sociali.

Il pensiero degli economisti marginalisti si è evoluto in due direzioni: la Nuova Macroeconomia Neoclassica (NMC) e la Nuova Economia Keynesiana (NEK).

La Nuova Macroeconomia Neoclassica, attraverso l'introduzione di aspettative razionali e di mercati perfettamente razionali, individua, quale soluzione per l'eliminazione della disoccupazione, l'abolizione di ogni istituzione e la completa flessibilità dei salari.

Quanto riguarda il pensiero della Nuova Economia Keynesiana verrà analizzato nel paragrafo 2.1.4.

### 2.1.3 GLI ECONOMISTI ISTITUZIONALISTI

In questa corrente di pensiero [Knight,1992; North, 1990; Hodgson, 2006; Nugent e Lin, 1996;], il ruolo delle istituzioni è centrale per comprendere il mercato, in quanto creano norme che strutturano i comportamenti degli agenti economici, i quali sono svincolati da logiche di pura massimizzazione. All'interno delle teorie degli economisti Istituzionalisti sono presenti due

diversi modelli di interpretazione: la Vecchia Economia Istituzionalista (VEI) e la Nuova Economia Istituzionalista (NEI).

Nel primo caso, le istituzioni economiche sono considerate come strumenti, regole e modelli comportamentali che non solo creano le preferenze, ma sostituiscono il modello di massimizzazione, creando un modello di scelta non guidato dai prezzi (semplici convenzioni), ma dalle istituzioni. Nel secondo caso, l'agente economico, dopo aver preso in considerazione le preferenze che derivano dalle istituzioni, effettua una massimizzazione "vincolata" da essa e quindi effettua la scelta tra diverse possibilità.

La principale differenza tra VEI e NEI è legata all'idea di individuo.

La VEI rifiuta che l'individuo sia razionale e, conseguentemente, il principio di massimizzazione dell'utilità. Questa teoria, al contrario, attribuisce un grande ruolo nelle scelte all'abitudine, alle regole di comportamento e alle norme sociali come base dell'azione umana. Le istituzioni soddisfano l'utilità e il profitto degli individui, non li massimizzano, quindi, non sono efficienti in senso paretiano, ma preservano gli obiettivi per cui sono state create dai gruppi sociali.

La NEI, al contrario, considera le scelte effettuate dagli individui come un elemento che gioca un ruolo importante nella massimizzazione dell'utilità, seppur ritenuto vincolato dalle istituzioni, le quali determinano la distribuzione dei diritti di proprietà, il loro governo e l'organizzazione dell'economia attraverso un sistema di incentivi premiali e disincentivi punitivi che colpiscono gli agenti. «*Most of what people do is governed by institutions of their society*» [Neale W. C. (1988)].

Secondo gli economisti istituzionalisti, il mercato del lavoro è regolato dalle istituzioni sociali che rispondono a regole sociali e, conseguentemente, l'analizzare il salario, quale semplice prezzo di una merce, è da considerare irrealistico.

Il saggio del salario è infatti determinato non solo dalla domanda e dall'offerta di lavoro, ma anche dalle organizzazioni, dalle norme sociali, dalle abitudini, dai rapporti di fiducia, dagli incentivi/disincentivi del contesto storico e locale.

Fleetwood [2001] individua quali istituzioni influenzano il mercato del lavoro, quelle che agiscono sulla produzione dei beni, sulla riproduzione della forza lavoro e sulla attivazione del personale occupato. Il mercato del lavoro è, infatti, influenzato dalle opportunità offerte dal capitale, dalla famiglia, dai sindacati e dallo Stato.

Un esempio della distanza tra la teoria classica e la NEI, si rileva nella descrizione del processo di ricerca di un posto di lavoro.

Nella teoria classica, l'agente, dopo aver confrontato tutte le possibilità esistenti, agisce in modo da massimizzare la sua utilità, indipendentemente da ciò che ne consegue. Il soggetto potrebbe anche decidere di lavorare per un salario che non gli consente il sostentamento qualora questo ottimizzasse la sua utilità.

Nella teoria istituzionalista, il soggetto esamina le offerte di lavoro singolarmente decidendo se accettarle in base al suo contesto sociale che gli fornisce un "minimo necessario" per considerare l'offerta. In caso di più offerte considerabili, allora l'individuo massimizza la sua scelta tra di esse. Le istituzioni che influenzano il mercato, qualora non fossero più idonee a garantire il raggiungimento di determinati obiettivi economici e sociali, mutano solo se cambiano anche i valori o i rapporti di forza tra i gruppi che hanno generato quelle istituzioni [Fadda, 2002].

#### 2.1.4 LA NUOVA ECONOMIA KEYNESIANA

Questa corrente [Clower, 1965; Leijonhufud, 1967; Malinvaud, 1967;], rispetto al mercato del lavoro, teorizza che la rigidità

nominale e reale dei prezzi (tra cui i salari) crea disoccupazione involontaria, che la flessibilità del mondo del lavoro disincentiva la produttività e che la flessibilità del salario non riesce a riportare il sistema economico nella situazione di pieno impiego. Per dimostrare quanto teorizzato viene utilizzato un modello di decisione in due stadi, con l'ipotesi di rigidità dei prezzi e gli aggiustamenti non-istantanei, legata al fatto che la domanda di beni dipende dal livello desiderato di occupazione, non da quello che effettivamente si realizza.

Malinvaud [1977] dimostra che in caso di disoccupazione, con livelli di salario inferiore alla produttività marginale del lavoro, al fine di aumentare l'occupazione, è necessario aumentare i salari reali: il salario reale, aumentando, alza la domanda aggregata di beni, la quale aumenta la domanda di lavoro.

Nella teoria classica, al contrario, in caso di disoccupazione, la diminuzione dei salari (prezzo del fattore "lavoro") provoca, al contrario, un aumento dell'occupazione.

Layard e Nickell [1986] dimostrano come il livello salariale dipende non solo dalle istituzioni del mercato del lavoro (es. forze sindacali), ma anche dalla disoccupazione di lungo periodo.

McDonald e Solow [1981] costruiscono il modello definito di "salario efficiente" che dimostra come la produttività dei lavoratori dipende dal loro salario reale e che alle imprese conviene fissare un livello di salario non legato alla produttività marginale del lavoro (considerato globalmente), ma alla massimizzazione dello sforzo del singolo lavoratore.

Lindbeck e Snower [1988] sono giunti agli stessi risultati con il modello "insider-outsider", ma da un differente punto di vista. Secondo quest'ultimi, infatti, è il potere dei dipendenti dell'impresa (insiders) a determinare le decisioni sulla retribuzione e sull'occupazione agendo sui costi di rotazione della manodopera, quali quelli nella selezione, assunzione,

negoziante e formazione dei nuovi assunti. Il datore di lavoro, per non dover pagare alti costi di rotazione della manodopera, dovrebbe preferire non assumere altri lavoratori (outsiders) e far lavorare un numero maggiore di ore i suoi dipendenti, ai quali verrà erogato un maggiore salario fino al raggiungimento del salario che massimizza, ad avviso degli insiders, il loro sforzo. Raggiunto il salario che massimizza lo sforzo, gli insiders inizieranno a collaborare con il datore di lavoro abbassando i costi di rotazione del personale e l'imprenditore potrà assumere outsiders in modo più conveniente. Quanto sopra descritto giustifica in questo modello la disoccupazione involontaria e i relativi sussidi di disoccupazione.

## 2.2 FLESSIBILITÀ E PRODUTTIVITÀ

Secondo le analisi di Verdoorn-Kaldor [1949] e Kleinknecht [2006], in seguito meglio approfondite, la flessibilità dei salari abbassa la produttività del mercato del lavoro.

Queste analisi si concentrano sulla relazione tra innovazione tecnologica e livello dei salari: i salari bassi, possibili grazie alla flessibilità del costo del lavoro, spingono gli imprenditori a utilizzare processi "labour-intensive" e a recepire come meno convenienti gli investimenti in macchinari tecnologicamente più avanzati, con evidenti effetti negativi sulla produttività di lungo periodo. Kleinknecht, infatti, ha evidenziato come la flessibilità del lavoro è negativamente correlata all'introduzione di innovazioni tecnologiche attraverso l'analisi di un vasto campione di aziende olandesi. Una simile analisi è stata condotta nel Regno Unito da Michie e Sheenan [2003], con risultati analoghi. Verdoorn ha spiegato, altresì, la relazione "bassi salari - bassa innovazione tecnologica" attraverso una compressione della domanda aggregata di beni, dovuta ai bassi salari, la quale provoca un eccesso di offerta del sistema produttivo e, quindi,

toglie lo stimolo ad investire capitali per aumentare la produttività.

Queste analisi possono essere utilizzate per comprendere i cambiamenti avvenuti nell'Unione Europea dal 2000 ad oggi.

Nella prima metà degli anni 2000 in quasi tutti i paesi europei vi sono stati cambiamenti normativi che hanno reso il mercato del lavoro più flessibile [indici di rigidità del mercato del lavoro OECD, 2013] e la flessibilità del mondo del lavoro ha abbassato i costi del lavoro e dei salari [EuroMemorandum, 2005-06], pertanto i salari reali dei lavoratori si sono abbassati [Eurostat, 2006] e la produttività della zona UE si è abbassata [rapporto KoK, 2004].

Ecco la spiegazione del motivo per cui l'occupazione, dopo un primo aumento, è crollata [OECD, 2013].

Utilizzando quale modello di spiegazione del fenomeno quello sopra esposto, in Unione Europea la flessibilità del lavoro ha abbassato i salari reali al di sotto del livello di efficienza massimo dei lavoratori e ha abbassato la domanda aggregata di beni, schiacciata altresì dalla precarietà. Questo ha portato la domanda di beni a scendere, così come la produttività [Tridico 2009].

### 2.3 RAPPORTO TRA LAVORO FLESSIBILE E RETRIBUZIONE DEL LAVORO IN ITALIA

Seguendo un'interessante analisi socio-economica di Giorgio CUTULI [2012], è possibile dare fondamento macroquantitativo, specificamente rispetto alla situazione italiana, in merito al rapporto tra retribuzione e tipologia contrattuale di assunzione (basi dati utilizzate per le analisi sono, per il periodo 1995-2001 ECHP; 2002-2006 Banca d'Italia; 2004-2006 EU-Silc).

Nel prosieguo, è definita "retribuzione" del lavoro la mera retribuzione oraria, a prescindere dalla presenza di strumenti di



sostegno al reddito e da ogni valutazione del rischio di discontinuità salariale.

Il primo elemento che emerge dall'analisi di Cutuli è che, in ogni settore, il lavoro flessibile, a parità di condizioni, è retribuito in modo inferiore rispetto al lavoro "stabile": la penalizzazione retributiva dei lavoratori flessibili in Italia viene stata stimata tra 8% e il 12%. Tale gap non scompare con l'aumentare dell'anzianità lavorativa.

Nessun gruppo di lavoratori atipici trae vantaggio retributivo dal contratto di assunzione (nessun lavoratore atipico ha un salario *ceteris paribus* più alto di un lavoratore a tempo indeterminato), ma la penalizzazione retributiva non è omogenea: è più forte per le fasce professionali meno qualificate.

L'assunzione con contratti flessibili sembrerebbe poter generare, altresì, un persistente effetto negativo sul livello retributivo futuro del soggetto, stimato nel 4-5% del salario, ma questo dato non è ritenuto statisticamente significativo a causa della bassa numerosità campionaria sul quale è stato possibile effettuare la regressione.

E' da escludere che la disegualianza retributiva sia da imputare a particolari caratteristiche dei soggetti penalizzati e l'ipotesi sostenuta, al contrario, è quella di una causa istituzionale legata all'azione di gruppi di pressione o di interesse (insider e sindacati) «*nell'indirizzare il processo di ritrazione dello stato sociale a scapito di componenti meno tutelati e facenti parte dei segmenti più deboli della società*» [Cutuli C., 2012].

Da quest'analisi emerge una forte accusa alle istituzioni, e in particolar modo al sindacato, di aver avallato negli ultimi due decenni politiche che favoriscono una disegualianza economica istituzionalmente generata ponendo «*in discussione la partecipazione ad una piena cittadinanza sociale ed economica di*

*una parte crescente della società, in particolare dei giovani»*  
[Cutuli C., 2012].

#### 2.4 I CONTRATTI FLESSIBILI E L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

Se, come abbiamo visto pocanzi, i lavoratori assunti con contratti di lavoro flessibile costituiscono una categoria discriminata nella retribuzione, sembrerebbe utile verificare se tale posizione di svantaggio sia temporanea. Si tratta di verificare l'utilità dei contratti di lavoro flessibili quali mezzo di transizione verso un lavoro stabile. La letteratura è divisa sul punto.

Una prima posizione sostiene che i contratti flessibili possano facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro. Tali contratti, infatti, riducono l'asimmetria informativa e, quindi, i rischi del datore di lavoro nell'assunzione [Guell e Perangolo, 2000; McGinnity 2005]: saranno i lavoratori flessibili che hanno dimostrato di essere produttivi ad essere scelti per un posto di lavoro stabile. Un'ulteriore argomentazione a supporto di tale tesi è rinvenuta nella possibilità dei lavoratori flessibili di accedere, mediante le reti relazionali create in ambiente lavorativo, a maggiori possibilità di impiego.

Una seconda posizione sostiene che esiste, soprattutto per impieghi di basso livello, un rischio di intrappolamento in occupazioni flessibili mal retribuite.

Dal punto di vista empirico ci sono stati diversi tentativi di analizzare questo problema, ma con risultati contrastanti [Booth 2002; Giesecke e Groß 2003; Gash 2008]. E' emerso che molte solo le variabili che possono giocare un ruolo: differenti contesti istituzionali [Gash e McGinnity 2007; Hevenstone 2008] o diversi profili professionali [Guell e Petrangolo 2007; D'Addio e Rosholm 2005] portano a diversi risultati.

Tali variabili influiscono sul rapporto tra lavoratori già assunti e lavoratori in ingresso, nonché sulle possibilità di agevolazioni o

sugli obblighi normativi di assunzione stabile dei lavoratori flessibili.

Un'interessante analisi del problema a livello macro-quantitativo in Italia è stata svolta da Giorgio CUTULI [2012] su una base dati di sicura rilevanza [ISTAT 1993-2001].

Secondo questi risultati, i lavoratori flessibili in Italia hanno mediamente il 30% in più di possibilità di occupazione (stabile o flessibile) nel futuro rispetto ai disoccupati, ma solo il 10% di possibilità in più (sempre rispetto ai disoccupati) di essere assunti con un contratto stabile.

Un'ulteriore riflessione può essere effettuata riguardo alla comparazione territoriale: nel sud-Italia la probabilità di trovare un'occupazione stabile in seguito a un contratto flessibile, è maggiore solo del 6% rispetto a un periodo di disoccupazione, mentre al centro-nord è del 12%.

L'assunzione con un contratto flessibile esercita un'influenza maggiormente positiva nella ricerca di un'occupazione stabile in un mercato dinamico, quale quello del centro-nord, rispetto a un contesto meno dinamico e innovativo, come quello al Sud. Questo conferma l'influsso di variabili legate al mercato del lavoro di tipo territoriale sull'efficacia dei contratti flessibili come mezzi di transizione dei lavoratori verso occupazioni più stabili.



## CAPITOLO TERZO: IL DIRITTO DEL LAVORO

E' innegabile che nel diritto del lavoro le parti non godono di parità contrattuale: il lavoratore è "la parte debole" del rapporto e il diritto del lavoro dovrebbe intervenire (con diversi istituti e tecniche) per tutelare/proteggere/sostenere il lavoratore, proprio in ragione della sua "endemica" debolezza. La debolezza del lavoratore è correlata, in primo luogo, all'essere il reddito/salario fonte esclusiva o prevalente di sostentamento per lui e la sua famiglia, sì da costringerlo a trovare comunque un posto retribuito. Ciò lo pone in uno stato di inferiorità nel momento in cui deve trattare condizioni e termini della sua assunzione con il datore di lavoro, che è al contrario in grado di scegliere in un mercato altamente concorrenziale.

In secondo luogo, tale debolezza, capace di condizionare il contenuto del contratto in senso sfavorevole al lavoratore, si aggrava nel corso dello svolgimento del rapporto perché il lavoratore è sottoposto alla soggezione del datore di lavoro attraverso gli strumenti di potere direttivo e di potere disciplinare.

Queste differenti posizioni delle parti caratterizzano il diritto del lavoro come un diritto "diseguale", ovvero tendente a ridare equilibrio.

L'ordinamento giuridico è consapevole di questa debolezza e, al fine di attenuarla, ha elaborato previsioni protettive finalizzate a sostenere/proteggere/tutelare il lavoratore, infatti, la stessa Costituzione si preoccupa di tutelare sia il lavoratore in sé, che momenti di debolezza strutturale del lavoratore quali la malattia o la maternità.

In particolare, il Costituente, già nell'art. 1 esprime la consapevolezza che il lavoro è uno strumento di emancipazione sociale che permette la realizzazione concreta del principio di

uguaglianza sostanziale. Inoltre il lavoro viene riconosciuto come strumento che consente lo sviluppo della personalità, l'emancipazione socio-economica dell'individuo e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (Art. 3).

Anche attraverso l'art. 4, la Costituzione *“riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”*. La Giurisprudenza ha ritenuto che questo articolo non debba essere interpretato in senso letterale, ovvero come diritto pretensivo del lavoratore disoccupato a che lo Stato si adoperi per fargli avere un'occupazione, bensì come diritto del lavoratore già occupato ad esser licenziato solo a fronte di ragioni (soggettive o oggettive) apprezzabili.

Altri articoli che si occupano di tutelare il lavoratore sono l'Art. 35 *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori”*; l'Art. 36 *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”* - e l'Art. 37 *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*.

Poiché il contratto di lavoro, al pari di qualsiasi altro contratto di diritto civile, consente lo scambio tra due beni (nel caso

specifico, prestazione lavorativa VS retribuzione), il legislatore, con riferimento al rapporto di lavoro originato da tale contratto, non dovrebbe, in linea teorica, intervenire per dare sostegno ad una delle due parti del rapporto originato dal contratto, in quanto uno dei dogmi del diritto civile (di cui il diritto del lavoro costituisce una branca) postula la parità contrattuale tra i contraenti (la c.d. “parità delle armi”). Il contratto di lavoro, però, costituisce un’eccezione in quanto, come in precedenza illustrato, non vi è parità socio-economica contrattuale dei soggetti contraenti e, quindi, è necessario un intervento del legislatore volto a sostenere/proteggere il contraente debole, per ripristinare l’equilibrio del rapporto.

Nei seguenti capitoli verrà proposta l’analisi dei contratti di lavoro flessibili presenti in Italia e l’analisi della normativa a tutela della maternità declinata nei differenti contratti.

### 3.1 IL LAVORO SUBORDINATO, PARASUBORDINATO E AUTONOMO

La comprensione del funzionamento del mercato del lavoro italiano non può prescindere da un’analisi delle tipologie contrattuali “flessibili” consentite dalla legislazione italiana. Questa analisi viene effettuata con riferimento alla normativa in vigore nel periodo oggetto della raccolta dati, ovvero tra il novembre 2012 e il marzo 2013.

E’ possibile suddividere i contratti di assunzione in tre macro-gruppi: contratti di lavoro subordinato, contratti di lavoro parasubordinato e contratti di lavoro autonomo.

Tale suddivisione è determinata dalla modalità di svolgimento dell’attività lavorativa secondo gli indici della “dipendenza” e della “eterodirezione”, cioè secondo il grado di autonomia organizzativa e di responsabilità di obiettivo del lavoratore.

Questa tripartizione ha importanti conseguenze regolatorie, sia in termini di diritti e doveri del lavoratori, sia in termini di regime

fiscale, sia di possibilità di accesso a strumenti di welfare: il lavoratore subordinato è il lavoratore con più protezioni (Aspi, maternità, malattia ecc.) e diritti (salario minimo, ferie, ecc.), ma è anche sottoposto maggiormente al potere del datore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni.

Il lavoratore autonomo, al contrario, ha soli obblighi di risultato nei confronti del cliente e non è sottoposto alle direttive di altri, ma ha scarse protezioni e non è tutelato dalla normativa giuslavoristica, la quale principalmente ha ad oggetto il lavoro subordinato e parasubordinato.

Il lavoro parasubordinato è una categoria di recente creazione nella quale rientrano alcuni contratti “flessibili”. Si caratterizza per una sottoposizione, almeno formale, al potere datoriale meno intensa del lavoro subordinato e per un sistema di tutele e di protezioni meno forte.

Il differente grado di tutela apportato dal legislatore è legato alla presunta differente forza contrattuale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro: un lavoratore subordinato è completamente sottoposto al potere datoriale, mentre un lavoratore autonomo non è sottoposto alle direttive del cliente, ma ha solo obblighi di risultato.

Nell’ordinamento italiano i contratti “flessibili” sono regolati quali eccezione motivata al contratto subordinato a tempo indeterminato full-time (ex art. 1, comma 1, D.Lgs. 368/2001 «*il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*»).

Un’ulteriore forma di flessibilità lavorativa consentita dalla normativa italiana è legata all’orario di lavoro attraverso il contratto di lavoro part-time, a cui verrà dedicato uno specifico capitolo.



### 3.2 LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI "FLESSIBILI"

Il contratto a tempo indeterminato full-time è la forma contrattuale più diffusa di regolazione del rapporto di lavoro subordinato. Non presenta limiti di durata, ha forti tutele sia rispetto lo svolgimento del rapporto (una fitta regolazione in ogni aspetto è dettata dalla legge o dal CCNL di settore) che riguardo al termine del rapporto (ex art. 8 l. 604/1966 ovvero ex art. 18 Statuto dei Lavoratori) ed è circondato da migliori protezioni di welfare.

La regolazione dei contratti "flessibili" è costruita quale eccezione rispetto al contratto a tempo indeterminato: specifiche ed oggettive esigenze aziendali o di formazione motivano la possibilità di far venir meno alcune garanzie del lavoratore, ovvero fissano un termine al rapporto o consentono determinate modalità di svolgimento dello stesso.

Nel gennaio 2013, le possibilità maggiormente diffuse di formalizzazione di un'attività lavorativa subordinata o parasubordinata in Italia erano:

- il contratto a tempo indeterminato;
- il contratto a tempo determinato;
- il contratto di apprendistato;
- il contratto a progetto;
- il contratto di lavoro somministrato;
- il contratto di lavoro intermittente.

Bisogna sottolineare che il tirocinio formativo non è considerato dalla normativa un contratto di lavoro e ad esso, pertanto, non si applica la disciplina che regola il lavoro subordinato o parasubordinato. A causa dell'alta rilevanza che riveste per l'inserimento nel mondo del lavoro sarà dedicata comunque una breve analisi.

Per meglio comprendere il funzionamento della flessibilità del lavoro, è importante analizzare la normativa che disciplina i contratti “flessibili”<sup>1</sup> maggiormente diffusi in Italia nel 2013.

### 3.2.1 IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. 368/2001, così come modificato, dapprima, dalla L. 247/2007 e dal D.L. 112/2008 (convertito in L. 133/2008) e, più recentemente, dal “Collegato lavoro” (L. 183/2010), dalla L. 92/2012 (la c.d. “Riforma Fornero”) e, infine, dal D.L. 76/2013, convertito in L. 99/2013.

Ai fini della legittimità del contratto a tempo determinato, la normativa sopracitata richiede due requisiti, uno di carattere formale, la forma scritta a pena di nullità del termine, e uno di carattere sostanziale, la sussistenza di una ragione giustificatrice dell’apposizione del termine, che può essere di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In determinate ipotesi, tuttavia, la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato non è soggetta alla seconda delle suindicate condizioni di legittimità posta in via generale dal D.Lgs. 368/01. Alcune esclusioni riguardano, innanzitutto, alcuni specifici lavoratori o settori produttivi (art. 10, D.Lgs. 368/01), tra cui, ad esempio, i contratti a tempo determinato di durata non superiore a cinque anni stipulati con i dirigenti.

Vi sono, poi, le ipotesi di “liberalizzazione” stabilite dalla “Riforma Fornero” e dal D.L. 76/2013. In particolare, l’assunzione a tempo determinato può avvenire senza necessità di individuare una ragione giustificatrice se si tratta del primo contratto a termine, di durata non superiore a 12 mesi, comprensiva di

---

<sup>1</sup> L’analisi in seguito proposta trae spunto da *“Una finestra sul Mondo del Lavoro”* di J. Battaia, I. Bega, R. Bonato, F. Campini, R. Elia e G. Negri, Ledizioni, in corso di pubblicazione.

eventuale proroga, concluso tra un lavoratore e un datore di lavoro per lo svolgimento di un qualunque tipo di mansione, e in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In ogni caso, non possono essere effettuate assunzioni a termine nei seguenti casi (art. 3 D.Lgs. 368/01): per la sostituzione di lavoratori in sciopero; presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro.

Il contratto a tempo determinato si risolve automaticamente alla scadenza. Il recesso, prima di detto termine, è disciplinato dall'art. 2119 c.c. In base a tale norma, il recesso *ante tempus* è ammesso solo per giusta causa, ossia solo qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quale per esempio una gravissima mancanza del lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

In caso di licenziamento illegittimo prima della scadenza del termine, al lavoratore spetterà un risarcimento del danno commisurato all'ammontare delle retribuzioni non percepite dal momento del recesso alla prevista scadenza del rapporto.

Il termine contrattuale può essere prorogato una sola volta, per la stessa attività lavorativa cui si riferisce il contratto, purché sussistano ragioni oggettive. In ogni caso, la durata complessiva non può superare i 3 anni (36 mesi).

Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro, di fatto, prosegue dopo la scadenza del termine contrattuale il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere al lavoratore una maggiorazione sulla retribuzione, pari al 20% fino al decimo giorno e al 40% per ogni giorno ulteriore.

In ogni caso, una volta scaduto il termine contrattuale, il rapporto di lavoro non può comunque proseguire fino ad ulteriori 20 giorni dalla scadenza stessa se il contratto è di durata inferiore a 6 mesi o fino a ulteriori 30 giorni se il contratto è di durata superiore a 6 mesi. In caso contrario, scatta la "sanzione" della conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

È possibile riassumere il lavoratore, alla scadenza del contratto a termine, con un nuovo contratto a tempo determinato. Unica condizione posta dalla legge è che siano osservati determinati intervalli di tempo tra un contratto e un altro. Più precisamente, è necessario che siano trascorsi almeno 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, oppure 20 giorni dalla data di scadenza nel caso di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

Se vi fosse violazione degli intervalli minimi stabiliti dalla legge, il secondo contratto a termine viene convertito a tempo indeterminato.

Quando, invece, sono effettuate due assunzioni successive a termine senza alcuna soluzione di continuità, è prevista la "sanzione" della trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro a tempo indeterminato sin dalla data della stipulazione del primo contratto.

In ogni caso, la legge stabilisce che la durata massima complessiva per il rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore di lavoro e lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può superare i 36 mesi. Nel caso di violazione del

limite di durata complessiva, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza del termine di 36 mesi.

In virtù del principio di non discriminazione, al lavoratore con contratto a termine spettano, proporzionalmente, le ferie e la gratifica natalizia/tredicesima mensilità, il TFR e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.

La legge riconosce, inoltre, per un anno dalla cessazione del rapporto, il diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato a tutti i lavoratori assunti a termine che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.

### 3.2.2 IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato rappresenta storicamente lo strumento più diffuso nel nostro ordinamento per coordinare le esigenze di formazione e di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Ad esso si è poi aggiunto, in tempi più recenti, lo *stage* (o tirocinio formativo e di orientamento), che però si distingue in molti aspetti dal contratto di apprendistato. Innanzitutto, a differenza di quest'ultimo, *lo stage* non è considerato un contratto di lavoro, ma solo un mezzo per consentire ai giovani di fare le prime esperienze nel mondo del lavoro.

Il contratto di apprendistato, invece, si distingue proprio per il fatto di essere un vero e proprio contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani – e per questo è definito come contratto “a causa mista”. In capo al datore di lavoro sorge, accanto all'obbligo retributivo, l'obbligo di impartire all'apprendista l'insegnamento professionale necessario al conseguimento della specializzazione professionale, al quale corrisponde un diritto e dovere del

lavoratore ad apprendere attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Esso presenta una serie di vantaggi per il datore di lavoro, in quanto gli fornisce la possibilità di formare direttamente le figure professionali di cui ha specificamente bisogno, secondo le esigenze dell'attività imprenditoriale concretamente svolta, nonché di usufruire di un regime agevolato dal punto di vista retributivo e contributivo e di gestione flessibile del rapporto. Vi sono anche dei vantaggi per i neo assunti, in quanto, oltre alla retribuzione e ai versamenti previdenziali connessi a un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, sono destinatari di un percorso formativo che permette loro di ottenere una qualificazione professionale ufficialmente riconosciuta.

Già nel Codice Civile, agli articoli 2130 – 2134, si trova una prima scarsa trattazione dell'istituto dell'apprendistato, seppur venga qui ancora definito "tirocinio", successivamente arricchita dalla L. n. 25/1955.

Negli anni successivi si sono succeduti diversi interventi da parte del legislatore, il più rilevante dei quali – in quanto ha completamente rivisto la disciplina dell'apprendistato – è il D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (la c.d. Legge Biagi), agli articoli 47 – 53. Qui, per la prima volta, si prevedono tre diverse tipologie di apprendistato, che si distinguono tra loro in base al sistema di istruzione e al sistema di qualificazione professionale. Tale tripartizione è stata mantenuta, come si vedrà, anche nelle riforme successive.

Tuttavia, le norme che oggi disciplinano il contratto di apprendistato sono contenute nel D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, il cosiddetto "Testo Unico dell'apprendistato", che ha semplificato e riunito in un unico corpo normativo (composto da soli sette articoli) la stratificazione legislativa esistente sul tema, abrogando espressamente tutta la precedente disciplina.

Oltre a quanto previsto in generale dal Testo Unico, bisogna sempre verificare le disposizioni integrative in materia di apprendistato contenute nei contratti collettivi nazionali e nella legislazione regionale. A quest'ultima, in particolare, è stata demandata la regolamentazione dei profili specificamente attinenti all'erogazione dei contenuti formativi.

Da ultimo, anche la Legge n. 92/2012 (c.d. "Legge Fornero") e il Decreto Legge n. 76/2013, recante "*Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di IVA e altre misure finanziarie urgenti*", convertito in L. 99/2013, sono intervenuti sulla disciplina relativa al contratto di apprendistato.

Nell'ordinamento italiano sono presenti tre tipologie di contratto di apprendistato.

La prima tipologia è rappresentata dall'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3 T.U. sull'apprendistato) ha come destinatari soggetti che abbiano un'età compresa tra i 15 e i 25 anni di età. Il fine, in tutti i settori di attività, è quello di conseguire una qualifica o un diploma professionale o anche assolvere l'obbligo di istruzione. La durata viene determinata in base alla qualifica o al diploma da conseguire, in ogni caso non può durare più di 3 anni, o 4 nel caso di diploma quadriennale regionale.

La seconda tipologia è l'Apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere, art. 4 T.U. sull'apprendistato) ha, invece, come destinatari soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni, ma se già in possesso di una qualifica professionale, in tutti i settori di attività, al fine di conseguire una determinata qualifica professionale "*a fini contrattuali*". La durata, variabile a seconda dell'età dell'apprendista e della qualifica professionale da conseguire, è stabilita dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi di settore, in ogni caso non può superare i 3

anni complessivi (salvo nel caso delle qualifiche professionali del settore artigiano, per il cui perseguimento l'apprendistato può durare fino a 5 anni).

Infine, la terza tipologia è l'Apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 5 T.U. sull'apprendistato) ha come destinatari soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni di età. Il fine è quello di conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore o titoli di studio di livello universitario e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, oppure per la specializzazione tecnica superiore, per svolgere attività di ricerca, per effettuare il praticantato per l'accesso agli ordini professionali o per svolgere un'esperienza professionale. Può essere stipulato in tutti i settori di attività. La durata è stabilita da regolamenti Regionali, in accordo con altri Enti, tra i quali le associazioni territoriali dei datori di lavoro o dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale, le università, etc.

Oltre alle tipologie appena descritte, bisogna anche citare l'apprendistato per la riqualificazione professionale (previsto dall'art. 7, comma 4, T.U. sull'apprendistato), che non costituisce a pieno titolo una quarta categoria di apprendistato e presenta delle caratteristiche a sé stanti: è destinato a coloro che hanno perso il posto di lavoro, i cosiddetti lavoratori in mobilità, senza alcun requisito anagrafico, ed è finalizzato alla qualificazione o riqualificazione professionale di tali soggetti svantaggiati.

Al di là delle caratteristiche peculiari che connotano ognuna delle tipologie di apprendistato indicate, vi sono alcune regole che valgono in generale e che sono previste dall'art. 2 del T.U. sull'apprendistato.

Le principali di esse sono, in sintesi:

- la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo, quest'ultimo da definirsi entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto;



- la durata minima del contratto non inferiore a 6 mesi, salvo le eccezioni previste per le attività stagionali;
- il divieto di retribuzione a cottimo;
- la possibilità di inquadrare l'apprendista in una categoria sino a due livelli inferiori rispetto a quella corrispondente alla qualifica da conseguire con corrispondente riduzione della retribuzione;
- la presenza di un tutore o di un referente aziendale;
- la possibilità del riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del perseguimento degli studi;
- la registrazione della qualifica professionale ai fini contrattuali nel libretto formativo del cittadino;
- la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni;
- la possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza, ad opera della contrattazione collettiva nazionale;
- il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa e giustificato motivo;
- la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi del disposto dell'art. 2118 c.c., che se non esercitata consente la prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- l'applicazione di alcune forme di previdenza e assistenza sociale obbligatoria agli apprendisti, compresa da ultimo l'ASPI;
- la fissazione del numero massimo complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere,

direttamente o indirettamente tramite contratto di somministrazione di lavoro;

- la possibilità di assumere nuovi apprendisti che viene subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 50% dei contratti di apprendistato conclusi nei 36 mesi precedenti (la percentuale è ridotta al 30% fino al 17 luglio 2015 e tale previsione si applica solo alle aziende con almeno 10 dipendenti, per le altre si applicano le percentuali di stabilizzazione fissate dai contratti collettivi);
- l'esclusione della possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il contenuto formativo, la cui esatta definizione è rimandata – in misura diversa a seconda della singola categoria di apprendistato – alle Regioni e alla contrattazione collettiva, costituisce il tratto caratterizzante del contratto di apprendistato. Perciò, la legge stabilisce che se il datore di lavoro non fa svolgere in concreto alcuna attività di formazione ai propri apprendisti, il rapporto intercorso tra le parti si considera come un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Quindi dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra la retribuzione e la contribuzione versate e quelle dovute per il livello contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto al termine del periodo di formazione, dal momento che l'apprendista, fin dall'inizio del rapporto, era in possesso delle corrispondenti capacità professionali. Inoltre, il datore di lavoro dovrà restituire, maggiorati, i benefici contributivi e dovrà corrispondere al lavoratore le differenze retributive.

### 3.2.3 IL CONTRATTO A PROGETTO

Il contratto a progetto è regolato dagli artt. da 61 a 69 d.lgs. 276/2003, così come aggiornato dalla L. 92/2012 e dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76.

Sono esclusi dall'applicazione della normativa:

- gli agenti e i rappresentanti di commercio;
- coloro che svolgono attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center;
- i lavoratori occasionali;
- coloro che svolgono le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

Il lavoro a progetto è una forma di contratto autonomo molto prossima al lavoro subordinato. Viene definito *lavoro parasubordinato* e implica, da un lato l'intenzione del datore di lavoro di reclutare del personale da adibire ad attività di collaborazione coordinata e continuativa e, dall'altro lato, la volontà del collaboratore di svolgere la propria attività con modalità diverse da quelle del lavoro subordinato.

L'unico sotto-tipo di lavoro parasubordinato ammesso dall'ordinamento, in seguito alle modifiche apportate dalla L. 92/2012, è proprio il lavoro a progetto, con la conseguenza che l'esistenza di un *progetto* diviene il requisito indispensabile ed

imprescindibile per la validità e la legittimità del relativo contratto.

Per rientrare in tale tipo di contratto, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs 276/03, è necessario che sussistano i seguenti requisiti:

- 1) le collaborazioni coordinate e continuative devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici;
- 2) tali progetti specifici devono essere determinati dal committente;
- 3) tali progetti specifici devono essere gestiti autonomamente dal collaboratore;
- 4) il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;
- 5) il progetto non deve comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In altre parole, affinché un contratto possa dirsi *a progetto*, è necessario non solo che sussista un progetto, indicato nel contratto e gestito in modo autonomo dal lavoratore, ma altresì che sia rivolto al conseguimento di un risultato, estraneo rispetto all'oggetto sociale della società (datrice di lavoro), e che dunque non si concreti nel solo svolgimento di un'attività ripetitiva ed esecutiva.

Il contratto a progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- 1) l'indicazione della durata della prestazione di lavoro;
- 2) la descrizione del progetto, individuato nel suo contenuto caratterizzante e rispetto al risultato finale che si intende conseguire;

- 3) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- 4) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- 5) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto;
- 6) il contratto a progetto non può prevedere alcun periodo di prova.

Il lavoratore a progetto ha diritto ad un compenso proporzionato alla qualità e alla quantità della prestazione, non inferiore ai minimi stabiliti per i collaboratori a progetto dalla contrattazione collettiva per ciascun settore di attività e, in ogni caso, sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alla mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio sospendono il rapporto di lavoro del lavoratore a progetto senza alcun diritto ad un compenso.

Vi è da precisare che solo in caso di gravidanza è prevista una proroga della durata del contratto per un periodo di 180 giorni. In caso di malattia e infortunio, invece, il contratto si estingue alla scadenza (se previsto un termine di durata del contratto) e, in ogni caso, il committente (datore di lavoro) può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

Il contratto a progetto si estingue in caso di:

- realizzazione del progetto;
- scadenza del termine;

- recesso anticipato (rispetto alla scadenza prevista dal contratto a progetto o prima della realizzazione del progetto stesso) per *giusta causa*;
- recesso anticipato da parte del committente in caso di *inidoneità professionale* del collaboratore tale da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- recesso anticipato da parte del collaboratore, salvo preavviso, solo se tale possibilità è prevista nel contratto di lavoro.

### 3.2.4 IL RAPPORTO DI LAVORO SOMMINISTRATO

Con la somministrazione di manodopera (artt. 20 – 28 d.lgs. 276/03) un soggetto qualificato (“Fornitore”, o più comunemente “Agenzia”) fornisce del personale ad un altro soggetto (“Utilizzatore”). I lavoratori somministrati svolgono così la propria prestazione lavorativa all’interno dell’organizzazione dell’Utilizzatore ma sono formalmente dipendenti del Fornitore. Nella somministrazione si realizza, quindi, una moltiplicazione dei soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro, perché oltre ai classici datore di lavoro e lavoratore si aggiunge l’Utilizzatore. I tre soggetti coinvolti sono tra loro obbligati mediante due contratti diversi: un contratto di somministrazione stipulato tra l’Utilizzatore e il Fornitore; un contratto di lavoro stipulato tra il Fornitore ed il lavoratore.

Entrambi i contratti possono essere stipulati a tempo indeterminato o a tempo determinato.

I soggetti a cui è riservata l’attività di fornitura di manodopera sono le Agenzie. Le Agenzie devono essere fornite di apposita autorizzazione del Ministero del Lavoro, presso cui è istituito un apposito albo diviso in diverse sezioni a seconda del tipo di attività esercitata. Ai fini dell’iscrizione all’Albo, le Agenzie

devono possedere specifici requisiti che ne attestino la solidità economica, giuridica ed organizzativa.

L'Utilizzatore può essere qualunque soggetto, anche non imprenditore. A titolo esemplificativo, quindi, può trattarsi di una società, un piccolo imprenditore, un'associazione o anche la Pubblica Amministrazione.

I lavoratori somministrati andranno inquadrati nel livello contrattuale previsto dal CCNL di riferimento, in base alle mansioni svolte.

A pena di sanzione amministrativa, è vietato ricorrere alla somministrazione di manodopera nei seguenti casi: per la sostituzione di lavoratori in sciopero; in unità produttive interessate nei sei mesi precedenti da licenziamenti collettivi o da trattamenti di integrazione salariale, salva diversa disposizione degli accordi sindacali; per le imprese utilizzatrici che non hanno provveduto alla valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. n. 81/08 in materia di sicurezza sul lavoro.

I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi fissano il numero massimo lavoratori somministrati (in percentuale rispetto alla totalità dei lavoratori) che possono essere impiegati in azienda.

Il contratto di somministrazione è stipulato tra l'Utilizzatore e il Fornitore, e ad esso non partecipa il lavoratore. Attraverso tale contratto l'Utilizzatore riceve la prestazione lavorativa dietro pagamento di un corrispettivo in denaro comprendente il pagamento della retribuzione e dei contributi dei lavoratori somministrati e il compenso, in favore del Fornitore, per l'attività di ricerca, formazione e gestione burocratica dei lavoratori.

Il contratto di somministrazione deve rispettare il requisito della forma scritta a pena di nullità e prevedere i contenuti essenziali normativamente previsti, tra i quali gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'Agenzia; il numero dei lavoratori

da somministrare; i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo nel caso di somministrazione a termine; la data di inizio e la durata prevista; le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento; il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative; l'assunzione da parte dell'Agenzia somministratrice dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali; l'assunzione dell'obbligo dell'Utilizzatore di rimborsare al Fornitore gli oneri retributivi e previdenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

Il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato o indeterminato (c.d. *staff leasing*). Entrambe le tipologie di contratto sono soggette a vincoli legali a garanzia del lavoratore. Più in particolare, anche per il contratto di somministrazione a tempo determinato è necessario indicare le ragioni che ne giustificano la durata limitata, come accade per i contratti di lavoro subordinato a termine. Si può, pertanto, stipulare un contratto di somministrazione a tempo determinato in presenza di ragioni giustificative di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferibili all'ordinaria attività dell'Utilizzatore.

Per quanto riguarda lo *staff leasing*, invece, la legge elenca le ipotesi non tassative, visto che altre ipotesi possono essere previste dalla contrattazione collettiva, in cui è possibile ricorrere allo *staff leasing*. A titolo esemplificativo, è ammesso lo *staff leasing* per servizi di consulenza ed assistenza nel settore informatico, per servizi di pulizia, per servizi di trasporto di persone o merci, per la gestione di biblioteche, parchi, musei, per attività di marketing, per gestione di call-center.



Come si è detto, il contratto di lavoro intercorre tra il lavoratore e il Fornitore. La legge non fornisce una disciplina specifica per questo contratto di lavoro, quindi si ritiene che sia possibile ricorrere a qualsiasi tipologia contrattuale (contratto di lavoro a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, apprendistato, *job on call*, ecc.) e qualsiasi modulazione dell'orario (sia *full time* che *part time*).

In particolare, il contratto di lavoro a termine segue la disciplina di ogni contratto a termine. È prorogabile col consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi previsti dal contratto collettivo che viene applicato dal Fornitore.

Altresì, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato il lavoratore ha diritto, nei periodi in cui non lavora ma resta a disposizione, ad un'indennità di disponibilità, di norma più bassa dello stipendio. Tale indennità, corrisposta dal Fornitore, non può essere inferiore a 350€ al mese ed è divisibile per quote orarie.

Il potere di licenziare spetta al Fornitore, e segue la disciplina ordinaria, e varia, quindi, a seconda della durata del contratto determinata o indeterminata.

Dal momento che il formale datore di lavoro resta il Fornitore, quindi, è in capo a questo che restano gli obblighi retributivi e contributivi, nonché l'esercizio dei poteri datoriali. Si tratta, però, di una titolarità formale visto che dal punto di vista degli obblighi retributivi, contributivi, previdenziali e assistenziali, l'Utilizzatore è tenuto a rimborsare al Fornitore i costi dei lavoratori e, dal punto di vista dei poteri datoriali, il potere direttivo e quello di controllo sono in capo all'Utilizzatore, dal momento che si tratta di poteri che devono essere necessariamente esercitati da chi si trova in diretto contatto col lavoratore presso il luogo dove esercita la prestazione lavorativa. Il potere disciplinare, invece, resta in capo al Fornitore e l'Utilizzatore ha soltanto l'obbligo di

comunicare tempestivamente al Fornitore i fatti che potrebbero costituire un'infrazione.

Per quanto riguarda il c.d. *jus variandi*, ovvero il potere di modificare le mansioni del lavoratore, esso viene esercitato, nei limiti in cui ciò può avvenire all'interno del rapporto di lavoro subordinato e, quindi, ai sensi dell'art. 2103 c.c., non può essere adibito a mansioni inferiori dall'Utilizzatore purché ne dia immediata comunicazione al Somministratore. Nel caso in cui tale comunicazione non avvenga, all'Utilizzatore spetta il pagamento delle differenze retributive e l'eventuale risarcimento del danno al lavoratore.

La legge dispone all'art. 23 d.lgs. 276/03 che il lavoratore somministrato ha diritto ad un trattamento economico (es. retribuzione) e normativo (es. godimento dei diritti sindacali) complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'Utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Il fatto che la legge si riferisca ad una valutazione "complessiva", fa sì che possano esserci delle differenze su singoli aspetti (per es. su una singola voce retributiva).

### 3.2.5 IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Attraverso questo tipo di contratto la flessibilità del rapporto è massima: il lavoratore mette a disposizione la sua attività lavorativa e rimane in attesa di una eventuale chiamata in servizio del datore di lavoro.

Il contratti di lavoro intermittente si suddivide in tre tipologie.

La prima tipologia è il contratto con obbligo di rispondere alla chiamata. E' caratterizzato dal fatto che il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità per i periodi di inattività (periodi tra una chiamata e l'altra), la cui misura verrà determinata dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, da un decreto ministeriale. Qualora il lavoratore rifiutasse ingiustificatamente

di rispondere ad una chiamata, potrà vedersi risolvere il contratto e, oltre a dover restituire l'indennità di disponibilità eventualmente percepita, dovrà risarcire il danno nella misura determinata dal contratto individuale di lavoro.

La seconda tipologia è rappresentata dal contratto senza obbligo di rispondere alla chiamata. Questo contratto è caratterizzato dal fatto che il lavoratore non è obbligato a rispondere alla chiamata e nessuna indennità gli è dovuta per i periodi di inattività.

Infine, l'ultima tipologia è il contratto intermittente limitato a particolari periodi dell'anno. Questo si caratterizza per la mancanza dell'indennità di disponibilità e per il solo recesso del contratto, senza alcun risarcimento del danno, in caso di ingiustificata mancata risposta del lavoratore alla chiamata in servizio.

In tutti i casi, secondo l'art. 34 D.Lgs. 276/2003, come modificato, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso in due ipotesi: nella prima per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per predeterminati periodi di tempo nell'arco della settimana, del mese, dell'anno; nella seconda ipotesi, può essere concluso in ogni caso, con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che, in tale caso, le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Va infine segnalato un recente intervento normativo che ha introdotto una significativa limitazione all'utilizzo di questa tipologia di contratto. In particolare, il D.L. 76/2013 (c.d. Pacchetto Lavoro), con l'inserimento del comma 2 bis all'art. 34

D.Lgs. 276/2003, ha stabilito che il ricorso al contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo massimo di quattrocento giornate di lavoro effettivo nell'arco di tre anni. In caso di superamento di questo periodo, la legge prevede che il rapporto si trasformi in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

### 3.2.6 IL TIROCINIO FORMATIVO

Lo *stage* (o tirocinio formativo e di orientamento) è uno strumento formativo e di primo inserimento nel mondo lavorativo destinato ai giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico.

Per la sua finalità formativa lo *stage* non si configura come un rapporto di lavoro, nonostante vi sia nei fatti lo svolgimento di attività lavorativa.

Di conseguenza, allo *stage* non si applicano né le norme previste per il lavoro subordinato né quelle in materia di lavoro autonomo.

Il tirocinio può essere utilizzato solo per quelle attività lavorative che presuppongono una formazione professionale e non per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ferie) o per far fronte a picchi di attività o a temporanee esigenze d'organico.

La disciplina dello *stage* è affidata alla regolamentazione delle Regioni, sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida sancite dalla Conferenza Stato-Regioni, in attuazione della l. n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero). In assenza di specifiche disposizioni regionali, continua ad applicarsi la normativa in materia di cui all'art. 18, l. n. 196/1997, nonché al D.M. n.142/1998.

Lo *stage* vede coinvolti tre soggetti: il tirocinante, il promotore e l'ospitante.

Il tirocinante è un giovane che ha assolto l'obbligo scolastico, non solo neo-diplomati e neo-laureati, ma anche disoccupati/inoccupati, disabili e svantaggiati, che desiderano essere formati ad una professione.

Il promotore è il soggetto - pubblico o privato - che mette in contatto l'aspirante stagista con il datore di lavoro-ospitante (es. servizi e agenzie per l'impiego, università, istituti scolastici). I promotori garantiscono la genuinità dello *stage* e devono quindi essere autorizzati e predeterminati dalla normativa nazionale e regionale.

L'ospitante è il datore di lavoro - pubblico o privato - che consente il concreto svolgimento dello *stage*. Per poter attivare un tirocinio l'ospitante deve rispettare precisi requisiti numerici, essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non avere irrogato licenziamenti, fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, nei 12 mesi precedenti il tirocinio, e non aver procedure di cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa. Si evidenzia inoltre che il datore di lavoro-ospitante non può realizzare più di un tirocinio con lo stesso tirocinante.

I rapporti fra le parti sono regolati da una convenzione che viene stipulata fra promotore e ospitante e che dev'essere conosciuta e sottoscritta anche dal tirocinante. Nella convenzione sono indicati gli elementi fondamentali del tirocinio, vale a dire: la durata dello *stage*, che varia in base ai destinatari e alla Regione in cui è stipulato il contratto; i nomi dei due *tutor* del tirocinante, uno nominato da parte del promotore, uno nominato da parte dell'ospitante; il rimborso spese per il tirocinante il cui importo minimo è indicato dalla normativa regionale applicabile, fermo il

fatto che le Linee Guida hanno ritenuto congrua un'indennità di partecipazione pari a Euro 300,00 lordi mensili; i diritti e gli obblighi delle parti coinvolte, in particolare, l'obbligo assicurativo (INAIL e responsabilità civile contro terzi) a carico del promotore. Alla convenzione deve essere allegato il progetto formativo e di orientamento, sulla base dei modelli definiti dalle Regioni, in cui viene descritto l'oggetto dello *stage* e le relative modalità di svolgimento.

È bene infine ricordare che per i tirocini curriculari, ossia quelli svolti nell'ambito di un percorso definito di studi, sono previste specifiche disposizioni a livello sia nazionale che regionale.

### 3.2.6 IL CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME

Un'ulteriore forma di flessibilità è data dall'utilizzo di un contratto di lavoro part-time, il quale è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma con orario di lavoro ridotto e, conseguentemente, anche una proporzionale riduzione di tutele e diritti.

La categoria del lavoro parziale ricomprende ogni rapporto di lavoro che preveda un orario di lavoro inferiore a quello stabilito per legge o dal contratto collettivo di settore.

E' possibile identificare tre tipologie distinte di rapporto di lavoro parziale: part-time orizzontale, quando la riduzione di orario è distribuita su ciascun giorno della settimana; part-time verticale, ovvero i casi in cui la prestazione sia resa solo in determinati periodi dell'anno, del mese o della settimana; part-time misto, quando il rapporto di lavoro prevede sia la riduzione dell'orario giornaliero che dei periodi lavorati.

Salvo che non sia diversamente previsto dalla legge o dal contratto collettivo, al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le stesse disposizioni che regolano il rapporto a tempo

pieno, venendo tutti i diritti di carattere retributivo riparametrati in base alla quantità della prestazione concordata.

Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.Lgs. 61/2000 e ha subito significative modifiche con l'entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003.

In particolare la nuova legge ha notevolmente incrementato i margini di flessibilità concessi al datore di lavoro, il quale può richiedere, o in alcuni casi addirittura pretendere, prestazioni di lavoro supplementare, ovvero aggiuntive rispetto all'orario concordato.

Inoltre, a determinate condizioni, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione attraverso le cd. clausole elastiche.

E' possibile la revoca dell'assenso da parte del lavoratore alle clausole elastiche nel caso sussistano le condizioni previste dalla contrattazione collettiva, ovvero le condizioni personali previste dall'art. 12 bis dello stesso D. Lgs. 61/2000 o quelle previste dall'art. 10 della Legge 300/1970 per coloro che sono affetti da patologie oncologiche e per gli studenti.

Neppure il più recente intervento normativo ha però introdotto un diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, che rimane limitata a casi del tutto eccezionali come si vedrà nel prossimo paragrafo.

Come si è detto, manca da sempre nella normativa italiana la previsione di un diritto, quanto meno per alcune categorie di lavoratori, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, vige dunque il principio secondo cui la trasformazione può avvenire solo in presenza dell'accordo delle parti.

L'unica deroga a tale principio è prevista dall'art. 12 bis, ed è però limitata ad un'ipotesi quanto mai specifica, ossia quella relativa a lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta

capacità lavorativa. In tale ipotesi il diritto alla trasformazione non può in alcun caso essere negato, neppure sulla base di contrastanti esigenze aziendali.

Eventuali ipotesi ulteriori possono essere previste dalla contrattazione collettiva, quale, ad esempio, il part-time post maternità previsto dal CCNL Commercio.

Anche per quanto riguarda l'ipotesi inversa, manca l'esistenza di un diritto del lavoratore a chiedere al datore di lavoro la conversione del rapporto a tempo pieno.

### 3.3 UNA RIFLESSIONE SULLA REGOLAZIONE DEI CONTRATTI "FLESSIBILI"

La regolazione dei contratti "flessibili" rappresenta di fatto una possibilità di attenuare o eliminare alcuni dei diritti e delle tutele del lavoratore in presenza di specifiche ragioni di natura produttiva o organizzativa ovvero di formazione.

Tranne nel caso dei contratti formativi (apprendistato e tirocinio formativo), nei contratti "flessibili" non ci sono vantaggi, *ceteris paribus*, rispetto alla regolazione di un contratto a tempo indeterminato per il lavoratore.

I contratti "flessibili" in Italia sono, quindi, uno strumento di modificazione della ripartizione tra datore di lavoro e lavoratore dei costi generati da particolari esigenze produttive o organizzative: in specifiche situazioni, il datore di lavoro può scaricare sul lavoratore una parte del rischio imprenditoriale assumendolo con contratti diversi dal contratto subordinato a tempo indeterminato.

Il rischio che l'imprenditore trasferisce al lavoratore attraverso i contratti "flessibili" ha una duplice natura. Da una lato si trasferisce il rischio legato ad una "non sufficiente efficienza" della prestazione del lavoratore -che può anche essere dovuta al sopraggiungere di un oggettivo stato di impossibilità al lavoro (es. malattia, gravidanza, infortunio) ovvero a inadeguatezza del



lavoratore alle mansioni (es. disabilità)- in quanto i contratti flessibili interrompono il rapporto entro un prefissato termine scavalcando le normali tutele, poste ad esempio dall'art. 8 l. 604/1966 ovvero dall'art. 18 Statuto dei Lavoratori.

Dall'altro lato si trasferisce il rischio legato al successo del progetto imprenditoriale, e alla sua ripetibilità nel tempo, ovvero della calibrazione di efficienza delle necessità di personale per lo svolgimento dello stesso.

L'imprenditore ha, grazie ai contratti flessibili, maggiore facilità di riduzione della forza lavoro e, di conseguenza, dei relativi costi, ma addossa al lavoratore maggiori rischi di rimanere senza reddito.

Questo, purtroppo, si combina spesso ad una situazione di alta vulnerabilità oggettiva del lavoratore: lo stato di malattia, di gravidanza, ovvero professionalità modeste che generano basso valore aggiunto e, quindi, sono facilmente sostituibili.

Il welfare statale italiano, in forza dei principi solidaristici incardinati nella nostra Costituzione, ha il compito di proteggere i cittadini più deboli nei momenti di difficoltà, ma, come meglio argomentato nel prosieguo, tutela i lavoratori in modo asimmetrico rispetto ai rischi: i lavoratori con un contratto subordinato a tempo indeterminato, che hanno un basso rischio di perdita del lavoro, hanno tutele maggiori rispetto ai lavoratori assunti con contratti "flessibili" ad alto rischio di perdita del lavoro.

### 3.4 GLI STRUMENTI DI TUTELA DELLA MATERNITÀ IN ITALIA

Per poter comprendere i comportamenti delle famiglie nel loro ruolo di *seminarium civitatis*, è necessario analizzare i fattori che esternamente favoriscono o ostacolano la genitorialità. Di primario interesse sono gli strumenti di tutela che vengono

predisposti dallo Stato per le famiglie che si trovano nel suo territorio.

Le tutele della maternità in Italia sono differenti tra le lavoratrici a seconda del tipo di rapporto di lavoro in corso e hanno diverse sfumature in base al contratto collettivo di settore applicato (CCNL).

Il Testo Unico sulla maternità e paternità, ex art. 1 D.Lgs. 151/2001 (in seguito TU) racchiude la disciplina normativa riguardo *«i congedi, i riposi, i permessi e la tutela della lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e alla paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità»*.

Le principali tutele racchiuse dal Testo Unico sono il divieto di discriminazione tra lavoratori in base allo stato matrimoniale o di famiglia, il divieto di licenziamento della lavoratrice madre o del lavoratore padre, nonché le sospensioni retribuite o non retribuite dall'attività lavorativa per esigenze di cura del bambino.

In seguito saranno analizzate le tutele racchiuse nel Testo Unico, facendo riferimento alle norme in vigore nel periodo novembre 2012-marzo 2013, durante il quale sono stati raccolti i dati dello studio quantitativo.

In primis, ex art. 3 del TU, è fatto divieto di ogni discriminazione tra i lavoratori in base allo stato di gravidanza, allo stato matrimoniale o di famiglia, ad esempio riguardo all'accesso al lavoro, alla formazione, al perfezionamento, all'aggiornamento ed alla progressione professionale, nonché all'attribuzione di qualifiche o mansioni.

In secondo luogo, ex art. 54 del TU, è fatto divieto di licenziamento della lavoratrice madre per il periodo intercorrente tra il concepimento del figlio e il compimento di un anno di età del bambino. A questo fine non è rilevante che il

datore di lavoro sia stato informato dello stato di gravidanza della lavoratrice.

A completamento di questa tutela, l'art. 56 del TU stabilisce il diritto della lavoratrice madre alla conservazione del posto di lavoro ed al rientro, al termine del periodo di congedo, nella medesima sede e con mansioni equivalenti (art. 56 TU).

Il divieto di estromissione dal posto di lavoro non opera in caso di scadenza del termine del contratto, di cessazione dell'attività aziendale o di un suo ramo autonomo, e neppure in caso di licenziamento per colpa grave della lavoratrice.

Appare evidente che il presupposto – logico prima che operativo – che deve necessariamente sussistere affinché la previsione del divieto di licenziamento possa produrre effettivamente il suo scopo, quello di scongiurare che la maternità, provocando una temporanea improduttività della lavoratrice, sia la reale causa che induca il datore di lavoro a far cessare il rapporto di lavoro, è la prevista protrazione nel tempo del rapporto di lavoro. Tale caratteristica, come è noto, è propria solo del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la conseguenza che in tutti quei rapporti di lavoro c.d. flessibili (contratto a termine, contratto di apprendistato, contratto a progetto) che necessariamente hanno un orizzonte temporale limitato e predeterminato, l'evento maternità che interessa la lavoratrice induce, nella quasi totalità dei casi, il datore di lavoro a provocare di fatto, senza la necessità di licenziamento, ma semplicemente astenendosi dal rinnovare il rapporto, la cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto, si può sinteticamente dire che la durata temporale limitata del rapporto lavorativo che caratterizza le tipologie di lavoro c.d. flessibili impedisce al divieto di licenziamento per ragioni di maternità di assolvere la finalità protettiva che gli è propria.

In aiuto alle specifiche necessità di cura del nascituro o del neonato, la legge dispone la possibilità o l'obbligo di periodi di sospensione dall'attività lavorativa.

#### 3.4.1 LE SOSPENSIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER LE LAVORATRICI SUBORDINATE

Le possibilità di sospensione dell'attività lavorativa per maternità o paternità per la lavoratore subordinato a tempo indeterminato costituisce il sistema di protezioni più ampio e le regolazioni presenti in altre tipologie contrattuali si deducono per differenza rispetto a questo.

La lavoratrice madre assunta a tempo indeterminato ha l'obbligo di astenersi dall'attività lavorativa per i due mesi che precedono il parto e per i successivi tre (art. 16 TU). E' data facoltà alla lavoratrice, nel rispetto del suo stato di salute, di ritardare l'inizio del congedo per maternità ad un mese prima del parto presunto e, corrispettivamente, di prolungarlo per i quattro mesi successivi alla nascita (art. 20 TU).

Il congedo di maternità può essere anticipato, rispetto ai periodi sopra esposti, dalle lavoratrici che hanno gravi complicanze nella gestazione e/o soffrono di forme morbose che possono aggravare lo stato di gravidanza (es. toxoplasmosi, rosolia, epatite, sifilide, varicella).

Un'altra situazione in cui è possibile anticipare il congedo è quella della madre addetta a lavorazioni pesanti, pericolose od insalubri che non può essere adibita ad altre mansioni, nonché nel caso in cui le condizioni ambientali o di lavoro siano ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino (art. 17 TU).

Il congedo di maternità dà luogo ad un'indennità pari all'80% della retribuzione base.

Un secondo periodo di astensione dal lavoro può essere goduto facoltativamente da ciascun genitore nei primi otto anni di vita del figlio, per un massimo di 6 mesi, fruibili anche in modo frazionato (art. 32 TU). Tali congedi parentali non possono eccedere complessivamente, per entrambi i genitori, un massimo di 10 mesi. Per questi periodi è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione base.

La lavoratrice madre ha diritto, prima del parto, a riposi per effettuare controlli prenatali (art. 14 TU).

Inoltre, fino al primo anno di vita del bambino, a due riposi giornalieri per l'allattamento della durata di un'ora, cumulabili in un unico riposo della durata di due ore. Tali congedi sono pienamente retribuiti (art. 39 TU).

In caso di parto plurimo, i riposi giornalieri sono raddoppiati nella loro durata (art. 39 TU). In particolari casi, questi riposi possono essere goduti dal lavoratore padre al posto della lavoratrice madre. Durante i riposi giornalieri il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto ad uscire dal luogo di lavoro.

Da ultimo, in caso di malattia del figlio di età inferiore a 3 anni, alternativamente, i genitori hanno diritto ad un congedo non retribuito (art. 47 TU).

#### LE LAVORATRICI APPRENDISTE

Il funzionamento del congedo di maternità, nel caso di sussistenza del contratto di lavoro per tutto l'arco temporale, è il medesimo previsto per il contratto a tempo indeterminato. Il godimento del periodo di astensione obbligatoria di 5 mesi determina, tuttavia, un allungamento del periodo di formazione di altrettanti mesi.

#### LE LAVORATRICI PART-TIME

In base all'art. 60 del TU, le lavoratrici a tempo parziale *«beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa»*. Nella sostanza, quindi, si ha una riduzione del trattamento economico dei periodi di congedo secondo la percentuale di lavoro part-time.

#### LAVORATRICI A TERMINE

Con riferimento al contratto a termine, l'art. 6 del D.Lgs. 368/2001 enuncia un generale principio di parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato con quelli a tempo indeterminato, assicurando ai primi, proporzionalmente al periodo lavorato, "le ferie, la gratifica natalizia, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa" pari ai lavoratori "inquadri nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva" (c.d. lavoratori comparabili).

Ne deriva che, ad esempio, se all'interno del periodo triennale di durata del contratto a termine la lavoratrice rimarrà incinta, essa potrà godere degli stessi identici diritti della lavoratrice a tempo indeterminato. Dovrà quindi fruire del congedo obbligatorio, astenendosi dal lavoro nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto. Potrà inoltre fruire dei permessi di allattamento quotidiani della durata di due ore ciascuno.

La norma giuridica, quindi, tutela in modo identico la genitorialità, tuttavia, è evidente che, essendo per il datore di lavoro la maternità in sé un evento che riduce drasticamente la produttività della lavoratrice – quando addirittura non ne comporta, nel periodo di congedo obbligatorio, un abbattimento

in termini assoluti –, la fruizione durante il primo anno di vita del bambino dei c.d. permessi di allattamento, pur costituendo un diritto della lavoratrice, sarà mal tollerata dal datore di lavoro. Questi è sì obbligato dalla legge a concedere tali permessi se la fruizione ne è richiesta, ma non è affatto poi obbligato a rinnovare il contratto di lavoro che di lì a poco scadrà naturalmente.

Pertanto, è verosimile prevedere che il datore di lavoro, potendosi facilmente “liberare” di una lavoratrice non produttiva (o non produttiva al massimo) come è la lavoratrice in maternità, eviterà alla scadenza di rinnovarle il contratto a termine, interrompendo in tal modo il rapporto di lavoro e privandola di qualsiasi tutela dal punto di vista economico.

E' allora fin troppo facile comprendere che la lavoratrice, avendo tutto l'interesse a conservare l'occupazione attraverso il rinnovo del contratto a termine, eviterà di chiedere la fruizione dei permessi di allattamento che pur gli spettano, se non addirittura eviterà di rimanere incinta.

In questo si sostanzia il dramma che caratterizza la condizione precaria di tutti quei lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro c.d. flessibili: la facile possibilità che ha il datore di lavoro di far cessare il rapporto di lavoro (ad esempio, attraverso il mancato rinnovo del contratto) finisce per incidere direttamente sulla concreta fruizione di tutte quelle tutele che la legge ha previsto (maternità, orario di lavoro straordinario, permessi, prescrizione crediti retributivi, ecc.) in ragione della acclarata condizione di inferiorità socio-economica del lavoratore rispetto al datore di lavoro.

La posizione di inferiorità del lavoratore è maggiormente determinante in prossimità del momento interruttivo del rapporto di lavoro e, quindi, il lavoratore, al fine di evitare l'interruzione del proprio rapporto di lavoro (evento questo che

di per sé non sarebbe drammatico se le condizioni del mercato del lavoro non fossero così ingessate come lo sono attualmente) sarà indotto a non far valere tutti quei diritti che la legge ha previsto a sua protezione e tutela.

La conseguenza principale di questo impianto è che quei diritti – il cui riconoscimento legislativo è avvenuto grazie a decenni di lotte collettive-sindacali volte a ottenere la progressiva emancipazione del lavoratore dalla sua condizione di debolezza endemica – finiscono per non essere più goduti dai lavoratori d’oggi, i quali, pertanto, essendo menomati di garanzie essenziali per lo sviluppo pieno della loro personalità ed individualità, assistono impotenti ad una drastico e generalizzato regresso del livello di tutele rispetto a quello di cui hanno beneficiato i lavoratori appartenenti ad una generazione precedente.

Ad ogni modo, un’importante tutela è quella prevista dal comma 2 dell’art. 24 del T.U., secondo cui 2. *“ Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni”.*

Un’analisi dei casi che possono concretamente verificarsi aiuta a rendere il concetto appena espresso.

Parto previsto: 30 giugno Scadenza contratto: 15 maggio (entro 2 mesi prima del parto)	Si applica l’art. 16 del TU (interdizione obbligatoria sino al 30 settembre o comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita) anche se il contratto è scaduto oltre 4 mesi prima
--	---



Parto avvenuto: 30 giugno Scadenza contratto: 15 agosto (entro i tre mesi successivi al parto)	Anche in questo caso il diritto al congedo spetta comunque sino e non oltre il 30 settembre, nonostante il contratto sia scaduto.
Parto avvenuto: 30 giugno Scadenza contratto: 15 ottobre dell'anno precedente	Non si applica il congedo obbligatorio. La lavoratrice potrà fruire delle indennità previste per le lavoratrici non occupate (assegno di maternità o assegno per nucleo familiare).

### 3.4.2 LE SOSPENSIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER LE LAVORATRICI NON SUBORDINATE

La normativa prevede un trattamento nella sostanza differenziato delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratti di tipo parasubordinato o autonomo rispetto alla disciplina in precedenza applicabile ai contratti subordinati.

#### LAVORATRICI PARASUBORDINATE

La durata del periodo di astensione dall'attività lavorativa delle lavoratrici parasubordinate è pari a 5 mesi a cavallo del parto, in tutto o in parte retribuiti dall'assegno di maternità.

L'assegno di maternità, così come regolato dall'art. 75 TU, per essere erogato ha come requisito che almeno il 70% del reddito familiare provenga da reddito dipendente o da reddito derivante da attività parasubordinata soggetta a gestione separata INPS, senza l'obbligo di iscrizione a forme pensionistiche obbligatorie. Non soddisfano tali criteri, quindi, i lavoratori autonomi e le professioni assoggettate a una specifica Cassa previdenziale.

La durata dell'assegno di maternità è pari al numero di mesi coperti dalla specifica contribuzione (la durata è proporzionale al periodo lavorato in precedenza) e l'importo è equivalente all'assegno per i lavoratori dipendenti, quindi, direttamente proporzionale al numero di componenti del nucleo familiare e inversamente proporzionale al reddito (varia da 10,33 euro a 227,24 euro mensili).

La normativa prevede, altresì, una proroga del termine del contratto a progetto di un periodo corrispondente all'astensione goduta per un massimo di 5 mesi.

Nessuna altra possibilità di astensione dall'attività lavorativa retribuita è prevista per questa tipologia di lavoratori.

#### LAVORATRICI ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA INPS

Alla gestione separata INPS sono iscritte le seguenti categorie di lavoratori e lavoratrici (art. 2, comma 26, l. 395/1995):

- tutte le categorie residuali di liberi professionisti per i quali non è stata prevista una specifica cassa previdenziale; nella fattispecie devono quindi essere ricompresi anche i professionisti con cassa previdenziale, nel caso in cui, ai sensi del suo regolamento, l'attività non sia iscrivibile: può essere il caso, ad es., di un ingegnere che contemporaneamente all'attività professionale svolge anche attività di lavoro dipendente;
- la quasi totalità delle forme di collaborazione coordinata e continuativa;
- la categoria dei venditori a domicilio, ex art. 36, L. 426/71.

Con successive disposizioni di legge sono stati assicurati alla Gestione anche:

- gli spedizionieri doganali non dipendenti;
- gli assegnisti di ricerca;

- i beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca;
- gli amministratori locali;
- i beneficiari di borse di studio a sostegno della mobilità internazionale degli studenti (solo da maggio a dicembre 2003) e degli assegni per attività di tutorato, didattico-integrative, propedeutiche e di recupero;
- i lavoratori autonomi occasionali;
- gli associati in partecipazione;
- i medici con contratto di formazione specialistica;
- i volontari del Servizio Civile Nazionale avviati dal 2006 al 2008;
- i prestatori di lavoro occasionale accessorio.

L'art. 64 del TU, prevede che la tutela della maternità della lavoratrici iscritte alla gestione separata *«avviene nelle forme e con le modalità del lavoro dipendente»*.

L'uguaglianza formale normativa è salva, ma nella sostanza le modalità di tutela della maternità della lavoratrici dipendenti sono inadeguate per questa tipologia di lavori.

Questa tipologia di lavoratori non ha diritto all'astensione facoltativa dall'attività lavorativa e ai permessi di allattamento, alla sola astensione obbligatoria con modalità analoghe a quella per i lavoratori a progetto.

#### LAVORATRICI AUTONOME E LIBERE PROFESSIONISTE

Pur non essendo contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, e quindi non potendo rientrare nelle categoria dei contratti flessibili, per completezza argomentativa verrà trattato anche la disciplina che regola la tutela della maternità/paternità per le lavoratrici/lavoratori autonomi. Senza l'intenzione di analizzare approfonditamente il fenomeno, è utile notare come non è infrequenti nella prassi formalizzare rapporti

di lavoro flessibili come lavoro autonomo (c.d. “false partite iva”).

Alle lavoratrici autonome, per le quali non è prevista una cassa di categoria, l’art. 66 del TU garantisce l’erogazione, per i due mesi precedenti al parto e per i tre mesi successivi, di un importo pari all’80% della retribuzione minima giornaliera fissata per gli operai agricoli.

Le lavoratrici autonome hanno diritto fino a 3 mesi di congedo parentale, entro il primo anno di vita del bambino, coperti da una retribuzione pari al 30% di quella normalmente percepita.

L’art. 70 del TU dispone per le lavoratrici libere professioniste, iscritte alle Casse di categoria, l’astensione obbligatoria dall’attività lavorativa per i due mesi antecedenti al parto e per i tre successivi. L’indennità stabilita per questo periodo è calcolata come i 5 dodicesimi del reddito professionale percepito nell’anno precedente a quello svolto.

Questa tipologia di lavoratori non ha diritto all’astensione facoltativa dall’attività lavorativa e ai permessi di allattamento.

### 3.4.3 LAVORATRICI NON OCCUPATE

Sempre per completezza narrativa è utile ricordare che accanto agli strumenti sopradescritti, l’INPS mette a disposizione delle madri un’ulteriore forma di tutela:

- l’assegno di maternità per le madri non occupate o comunque occupate, ma senza il raggiungimento dei requisiti contributivi;
- l’assegno per il nucleo familiare concesso attraverso i comuni.

Lo scopo di questi strumenti è differente: il primo mira a sopperire alle necessità materiali delle famiglie con genitori non occupati, mentre il secondo mira ad aiutare le famiglie numerose.

L'assegno di maternità alle lavoratrici non occupate ha come requisito che la madre debba essere sul suolo italiano non in stato di clandestinità e non debba essere occupata o comunque non avere diritto a trattamenti economici di maternità.

L'importo di tale sussidio è in proporzione alla dichiarazione ISEE, fino a un massimo di 311,27 euro/mensili. Tale importo non è cumulabile con l'assegno concesso dal comune. L'erogazione ha durata fino al raggiungimento di un massimale totale di 1.556,35 Euro.

L'assegno per il nucleo familiare concesso dai comuni ha, invece, quali requisiti di erogazione che vi sia almeno un genitore cittadino comunitario residente in Italia, che il nucleo familiare sia essere composto da almeno un genitore e tre figli e che la famiglia abbia un ISE inferiore ai limiti fissati dalla normativa in base al numero di componenti (per 5 componenti nel 2013 il limite ISE è di 23.362,70 euro).

La somma è prevista per tutto il periodo di permanenza dei requisiti per un importo nel 2013 pari a 129,79 euro mensili, cumulabili con ogni altra prestazione previdenziale.

#### 3.4 LA PROTEZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE: UNO SGUARDO TRA I DIVERSI TRATTAMENTI

Come si è avuto modo di vedere, le tutele della maternità sono nella sostanza oggettivamente differenti, sia dal punto di vista normativo che da quello effettivo, tra i lavoratori "flessibili" e quelli a tempo indeterminato.

In primis, è utile notare come il nocciolo di protezione della donna in maternità che tutte le categorie formalmente hanno, si concentri nel periodo di "astensione obbligatoria" di due mesi prima del parto e di tre mesi dopo il parto. Il trattamento economico non è parificato tra le diverse categorie, ma è

possibile affermare che le quantità degli emolumenti sono paragonabili.

In secondo luogo, invece, risulta evidente come le lavoratrici e i lavoratori a tempo indeterminato full-time godano di maggiori tutele riguardo alla possibilità di sospensioni del rapporto di lavoro: nel primo anno di vita del figlio, di due ore al giorno per l'allattamento (retribuite al 100%); nei primi otto anni del figlio, di 6 mesi fruibili in modo anche frazionato (trattamento economico al 30%); nei primi tre anni del figlio, dei giorni di malattia del bambino (non retribuito).

Tali tutele, pur essendo formalmente sancite dal testo normativo, all'atto pratico non sono presenti nei contratti flessibili, in quanto non esiste una norma che tutela la lavoratrice e il lavoratore dall'estromissione alla scadenza del contratto, vale a dire la perdita del posto di lavoro dovuta al decorrere di un termine di durata del contratto di lavoro. L'essere in servizio è condizione necessaria per godere delle sospensioni retribuite e non retribuite. Inoltre, la percentuale di retribuzione dei periodi in astensione per i contratti part-time è molto penalizzante per la lavoratrice e il lavoratore flessibile. Date queste premesse, è possibile ipotizzare un minor utilizzo delle sospensioni da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con un contratto flessibile in servizio rispetto alle lavoratrici con un contratto a tempo indeterminato full-time, e, pertanto, una possibilità minore del genitore di essere presente e prendersi cura del figlio nei primi anni della sua vita. Questa ipotesi sarà verificata attraverso lo studio quantitativo in seguito esposto.

## CAPITOLO QUARTO: IL SISTEMA DI WELFARE

Lo scopo del sistema di welfare è duplice: avere degli strumenti per controllare la stabilità sociale in momenti di crisi (es. licenziamenti collettivi) e proteggere condizioni di particolare debolezza (es. maternità o malattia).

In Italia, il sistema di protezione sociale, come si è osservato anche nel capitolo precedente, è, però, costruito attorno alla figura del lavoratore dipendente a tempo indeterminato. Il lavoratore flessibile si scontra, invece, con la rigidità del sistema ad offrirgli una cittadinanza sociale.

Le posizioni propositive assunte dalla letteratura per ridurre questa differenza di trattamento sono di due tipi: secondo una logica “riduzionista”, è necessario promuovere la competitività attraverso l’eliminazione di garanzie pubbliche a tutti i lavoratori, anche a tempo indeterminato, mentre secondo una logica “estensiva”, bisogna ampliare anche ai lavoratori flessibili le garanzie di cui godono i lavoratori a tempo indeterminato.

La recente Riforma Fornero (l. 92/2012) ha allargato i requisiti necessari per accedere a un sostegno dopo la perdita del lavoro anche a lavoratori e alle lavoratrici flessibili, ma in molti casi ha abbassato l’impatto degli ammortizzatori sociali diminuendo la durata del sostegno.

Nel precedente regime, il lavoratore flessibile era escluso dalla maggior parte dei sussidi di disoccupazione in quanto si trovava senza un lavoro non a causa di un licenziamento, requisito necessario per l’accesso ai sussidi di disoccupazione, ma per l’estromissione dal posto di lavoro a causa del termine del contratto di lavoro.

La Riforma Fornero non ha, però, sanato un altro grave deficit del sistema di welfare italiano: il lavoratore atipico, che versa in una situazione di oggettiva debolezza (es. malattia o gravidanza),

non può fruire delle protezioni che vengono erogate solo ai lavoratori in servizio: il termine di durata rappresenta, infatti, il limite invalicabile per la fruizione dei sostegni.

*“Con l’espansione del lavoro autonomo (e parasubordinato) si è per la prima volta sancito di fatto il principio che la sussistenza della forza lavoro non è più un problema di cui il datore di lavoro o lo Stato debbano farsi carico. (...) Si tratta di un cambiamento radicale mediante il quale il principio fondamentale di garanzia della sussistenza si sostituisce con la condizione di fatto del rischio esistenziale”* [Bologna, 1997].

Lo scorporamento della funzione di tutela, quale mezzo di preservazione del mezzo di produzione nel lungo termine, dal rapporto di lavoro è proprio della forma di lavoro flessibile: paradossalmente, nell’antica Roma, il *pater familias* aveva interesse nella sopravvivenza dei suoi schiavi, così come il signore feudale dei suoi servi della gleba. La condizione di schiavo o di servo della gleba, sicuramente peggiori dal punto di vista dei diritti di quella di lavoratore flessibile, comportavano, però, una convenienza economica del “datore di lavoro” nella sopravvivenza efficiente e nella riproduzione della sua forza lavoro. Questo non accade con il lavoro flessibile, in quanto il legame è a breve termine e, quindi, la capacità produttiva del lavoratore non interessa al datore di lavoro, se non in quel transitorio arco temporale racchiuso nel contratto di lavoro.

Nel sistema fordista, l’interesse del datore di lavoro a prendersi cura del benessere dei suoi sottoposti durante tutto l’arco della loro vita ha portato alla creazione di realtà in Italia, quali IBM, Olivetti o Ferrari, in cui il posto di lavoro dava accesso al lavoratore e alla sua famiglia ad una comunità che favoriva un equilibrato sviluppo personale e familiare nel lungo periodo. Un simile rapporto è impensabile in caso di rapporto di lavoro flessibile.



Nel prossimo paragrafo verrà analizzato il sistema di welfare italiano in vigore al gennaio 2013 che, intervenendo a sostegno del lavoratore e della lavoratrice nei periodi di disoccupazione tra un contratto e l'altro e in caso di sostegno della maternità, può sostenere il lavoratore flessibile.

#### 4.1 GLI STRUMENTI DI WELFARE IN ITALIA A SOSTEGNO DELLA DISOCCUPAZIONE

Gli strumenti di welfare disponibili in Italia, al marzo 2013, per il sostegno di tutti i lavoratori durante lo stato di disoccupazione o crisi aziendale, sono la Cassa integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria, la Mobilità ordinaria, l'Aspi, la Mini Aspi e una tantum per lavoratori somministrati o Co. Co. Pro. [INPS, 2013].

Questi strumenti possono dividersi in quelli legati ad una situazione di disoccupazione individuale (Mobilità ordinaria, Aspi, Mini Aspi e una tantum per lavoratori somministrati e Co.Co. Pro.) e quelli legati a una eccezionale situazione aziendale (Cassa integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria).

Un'ulteriore suddivisione di questi strumenti dev'essere fatta in base alle dimensioni aziendali: alcuni non hanno nessun requisito dimensionale (Aspi, Mini Aspi e una tantum per lavoratori somministrati e Co.Co.Pro.), mentre altri sono concessi ai soli lavoratori di aziende di medio-grandi dimensioni operanti in specifici settori (Mobilità, Cassa integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria).

Inoltre, gli strumenti di sostegno possono essere accessibili o meno, in base alla tipologia contrattuale di assunzione del rapporto di lavoro cessato o in crisi.

In particolare, la Cassa Integrazione Ordinaria è prevista per i contratti a tempo indeterminato, per i contratti di inserimento e i contratti di apprendistato; la Cassa Integrazione Straordinaria è prevista per i contratti a tempo indeterminato con un requisito di

anzianità; la Mobilità ordinaria è prevista per i lavoratori a tempo indeterminato in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo; l'Aspi che è prevista per qualsiasi contratto di lavoro subordinato, con il requisito dello stato di disoccupazione involontario e con requisiti contributivi (aver versato nell'arco degli ultimi due anni almeno un anno di contributi contro la disoccupazione, i quali si versano solo con un rapporto di lavoro subordinato); Mini Aspi è prevista per gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa, il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, i dipendenti a tempo determinato di Pubbliche Amministrazioni e della scuola; una tantum per lavoratori somministrati che è prevista per i rapporti di lavoro somministrato; una tantum Co.Co. Pro., è prevista per il rapporto co. co. pro. mono-committente, con requisiti reddituali (reddito tra i 5.000 euro e i 20.000 euro lordi nell'anno precedente) e contributivi (3 mesi di contributi nell'anno precedente e 1 mese nell'anno in corso), oltre allo stato di disoccupazione da almeno 2 mesi.

Valutando nel merito gli strumenti, è necessaria un'analisi rispetto all'ammontare e alla durata dei diversi strumenti.

La Cassa integrazione Guadagni Ordinaria ha durata di 13 settimane, prorogabile fino a 52 settimane in casi eccezionali. Il suo ammontare è pari all'80% della retribuzione globale di fatto, con dei massimali di 959,22 euro lordi mensili per lavoratori con retribuzione globale di fatto mensile lorda inferiore a 2.075,21, e di euro 1.152,90 Euro lordi mensili per gli altri lavoratori euro.

La Cassa integrazione Straordinaria ha durata variabile da 12 a 36 mesi e ammontare pari al valore della Cassa Integrazione Ordinaria.

La Mobilità Ordinaria ha durata da 12 a 48 mesi, in base all'età del lavoratore e alla localizzazione dell'azienda, e l'ammontare, per i primi 12 mesi, è pari all'importo erogato dalla Cassa

Integrazione Guadagni, e, per i periodi successivi, è pari all'80% di tale importo.

La Mini Aspi ha durata pari alla metà delle settimane di contribuzione presenti nei 12 mesi precedenti alla data di cessazione del rapporto. Il suo ammontare è equivalente al 75% della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, se questa è pari o inferiore ad un importo stabilito dalla legge e rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT (per l'anno 2013 pari ad € 1.180,00), oppure pari al 75% di un importo stabilito (per l'anno 2013 pari ad € 1.180,00) sommato al 25% della differenza tra la retribuzione media mensile imponibile ed euro 1.180,00 (per l'anno 2013), se la retribuzione media mensile imponibile è superiore al suddetto importo stabilito. In ogni caso, ci sono dei massimali fissati per legge.

L'Aspi ha durata dagli 8 ai 16 mesi, in base all'età anagrafica del lavoratore, e un ammontare pari al valore della Mini Aspi, ma tale somma si riduce del 15% dopo 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

La "*Una tantum*" per lavoratori somministrati viene erogata una sola volta e ammonta a 1.300 euro lordi.

La "*Una tantum*" per lavoratori Co. Co. Pro. viene erogata una sola volta e ammonta al 30% del reddito da lavoro percepito l'anno precedente, con un massimale di 4.000 euro.

Al termine di questa breve analisi è possibile notare come i lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato siano tutelati dal rischio di disoccupazione o di crisi aziendale con strumenti di welfare di durata maggiore e di importo più alto.

#### 4.2 I SERVIZI ALL'INFANZIA

I servizi all'infanzia rappresentano parte del sistema di welfare in quanto garantiscono alle famiglie la possibilità di sopperire, sostenendo costi proporzionali al loro reddito, alle necessità di cura e di educazione che sono generate dalle multiformi dinamiche familiari e lavorative che si susseguono nel tempo.

L'offerta dei servizi all'infanzia, infatti, influisce sulle scelte di fertilità delle famiglie e sull'occupazione femminile [Bradshaw, 2002].

La letteratura che si occupa dell'influenza dei servizi all'infanzia sulla fertilità si divide principalmente in due tematiche: l'analisi dell'impatto delle variazioni del costo del servizio per le famiglie sulla decisione delle famiglie di avere figli e l'analisi dell'influenza dell'aumento dell'offerta del servizio sulle decisioni di fertilità. Gli studi di Mork, Sjogren e Svaleryd [2009] mostrano l'esistenza di una correlazione negativa tra il costo del servizio e il tasso di fertilità: minore è il costo del servizio, più figli vengono al mondo. Vi è una correlazione, sempre negativa, anche tra il costo del servizio all'infanzia e l'occupazione femminile: minore è il costo del servizio, più le donne sono invogliate al lavoro [Ermish, 1989; Apps e Rees, 2004].

Nel contesto italiano, Del Boca e Vuri [2007] confermano la relazione, ma solo in contesti in cui l'offerta di posti non è razionata, cioè l'offerta del servizio è in grado di coprire la quasi totalità della domanda.

Gli studi, relativi all'effetto dell'aumento dell'offerta del servizio sulle decisioni di fertilità, producono risultati contrastanti risultando determinanti alcune variabili di natura endogena rispetto alla comunità di riferimento analizzata.

Riguardo all'impatto dell'offerta di servizi all'infanzia sull'occupazione femminile, lo studio di Baker, Gruber e Milligan [2008] mostra come una forte estensione dei servizi pubblici

all'infanzia genera un pari aumento della domanda degli stessi; l'impatto sull'occupazione femminile è positivo, ma contenuto, in quanto parte della nuova domanda proviene da famiglie che utilizzavano servizi privati istituzionalizzati o informali.

La legge istitutiva degli asili nido in Italia (l. 1044/1971) ha previsto lo stanziamento di fondi per la costruzione in 5 anni di 3.800 asili nido equamente distribuiti nella penisola. Nel 1983 solamente 1.388 erano stati realizzati con notevoli differenze territoriali: in Emilia-Romagna erano state costruite 197 strutture, in Sicilia solamente 5.

La gestione dei servizi di asilo nido, già fin dal principio, era stata concepita in modo da coinvolgere diversi livelli di governo (Stato-Regioni-Comuni): allo Stato è demandato il compito di una programmazione nazionale con la fissazione di obiettivi quantitativi di offerta e di finanziamento; alle Regioni è demandato il compito di fissare i criteri generali per la costruzione, la gestione e il controllo degli asili nido; ai Comuni spetta il compito di costruire e gestire gli asili nido chiedendo i fondi allo Stato.

La struttura attuale di gestione rispecchia la struttura originaria, infatti, con la legge n. 328/2000, vengono attribuiti

- allo Stato, il compito di programmazione nazionale dell'offerta dei servizi con la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni;
- alle Regioni, il compito di programmazione territoriale dei servizi in ambito regionale e la definizione di caratteristiche organizzative e gestionali dei servizi, nonché la ripartizione dei fondi statali tra i Comuni;
- alle Province, il ruolo di raccolta informazioni sui bisogni locali e di formazione degli educatori;
- ai Comuni, la responsabilità di erogazione dei servizi e delle procedure di accreditamento delle strutture private.

#### L'OFFERTA DEL SERVIZIO

Nel 2000, l'Italia ha aderito all'obiettivo posto dal vertice del Consiglio Europeo di Lisbona: creare asili nido con un numero di posti che possano accogliere il 33% dei bambini da 0 a 3 anni nati sul territorio (utenti potenziali del servizio).

L'Italia è ancora molto lontana da questo obiettivo, in quanto nel 2008 il numero di posti disponibili è mediamente del 14%, con forti differenze territoriali. Nel sud Italia la percentuale dei posti disponibili è del 10%, mentre nel nord-est è del 17% [Antonelli e Grembi, 2011].

Come in seguito meglio approfondito, tra le grandi città, il Comune di Milano, dopo Firenze, è il Comune che è più vicino a raggiungere l'obiettivo di Lisbona [Antonelli e Grembi, 2011].

#### LE MODALITÀ DI OFFERTA DEL SERVIZIO

L'offerta di servizi all'infanzia è rappresentata in gran parte da strutture pubbliche, ma negli ultimi dieci anni, sono andate affermandosi anche tipologie di fornitura che vedono una collaborazione tra settore pubblico e privato a causa degli stringenti vincoli di bilancio posti dal Patto di Stabilità.

Accanto a strutture in cui il Comune è responsabile di ogni aspetto gestionale, vi sono strutture in cui vi sono servizi in *outsourcing*, come ad esempio l'affidamento a cooperative della gestione del personale in scuole di titolarità pubblica e strutture private con determinati standard, dalle quali il Comune acquista un certo ammontare di posti (scuole private accreditate).

Nella parte seconda, verrà analizzata la specifica situazione dei servizi all'infanzia del Comune di Milano, in quanto l'analisi quantitativa, in seguito esposta, è stata svolta presso queste strutture.

## CAPITOLO QUINTO: IL LAVORO FLESSIBILE E L'IDENTITÀ DELL'INDIVIDUO

E' importante valutare l'impatto del lavoro flessibile sull'identità dell'individuo per meglio comprendere come la diversa regolazione contrattuale agisce sugli elementi valoriali a livello personale e a livello familiare.

### 5.1 IL LAVORO FLESSIBILE E L'IDENTITÀ PERSONALE DELL'INDIVIDUO

Secondo la letteratura, la definizione dell'identità personale è un processo scomponibile in due parti: la definizione della propria concezione del "sé", cioè ciò che un individuo percepisce come il suo "io reale" e la percezione della "immagine di sé" che hanno gli altri [Turner, 1968].

E' quindi importante considerare l'identità interiore del sé e l'identità attribuita dall'esterno come due dimensioni tra cui possono esserci contraddizioni: *«l'identità, infatti, contiene una tensione irrisolta e irrisolvibile tra la definizione che diamo di noi stessi e il riconoscimento che gli altri ci danno»* [Melucci, 1991].

L'occupazione è un elemento che inevitabilmente qualifica l'individuo agli occhi degli altri, ma agisce anche sulla percezione del "sé", in quanto l'esperienza lavorativa entra a far parte del vissuto personale.

Come la flessibilità lavorativa agisca sull'identità personale è un tema su cui gli autori si schierano, con alcune posizioni di mediazione, su due fronti contrapposti: da un lato, viene rilevata una progressiva "corrosione della personalità" dovuta alla frammentazione delle esperienze lavorative che rende difficile la loro ricomposizione in un percorso professionale e identitario coerente [Sennett, 1999]; dall'altro lato, viene sostenuto che una crescente "fluidità" delle identità individuali, dovuta alle

trasformazioni professionali, rende l'individuo più adatto alla mutevolezza del contesto [Bauman, 2000].

Una terza posizione [Paugam, 2000] identifica la soddisfazione che l'individuo trae dal suo lavoro quale fattore di distinzione dell'effetto dell'instabilità lavorativa nel modello della "corrosione della personalità" ovvero nella "fluidità" dell'identità personale. Vengono distinte le situazioni di occupazione flessibile in "*intégration incertaine*", se l'instabilità del lavoro è compensata da un buon livello di soddisfazione e "*intégration dequalifiante*", se l'occupazione non è gratificante e diviene solo un mezzo per ottenere reddito.

Pertanto, in questo terzo modello l'elemento cruciale non è la sola formalizzazione contrattuale, ma l'effetto della formalizzazione contrattuale mediato dalla corrispondenza delle aspettative di lavoro dell'individuo.

Una quarta posizione [Fullin, 2004], rielaborando il modello di Paugam, suddivide i lavoratori flessibili non soddisfatti ("*intégration dequalifiante*") in insoddisfatti che vedono l'instabilità come risorsa per il cambiamento, riconducibili al modello della "fluidità" dell'identità personale, e insoddisfatti che hanno perso la capacità di ricomposizione delle proprie esperienze narrative, riconducibili al modello della "corrosione della personalità".

Dato che la dimensione lavorativa, come abbiamo visto, influisce sull'identità dell'individuo cambiando i suoi tratti valoriali e il nucleo familiare è l'unità aggregativa più vicina all'individuo, un'ulteriore interrogativo che questa ricerca si pone è se la dimensione lavorativa possa avere un'influenza anche sulla dimensione valoriale all'interno della famiglia del lavoratore.

Questo aspetto sarà indagato nell'analisi quantitativa che verrà in seguito esposta.



5.2 IL LAVORO FLESSIBILE QUALE FATTORE DI VULNERABILITÀ DELL'INDIVIDUO  
Ripercorrendo il pensiero di Giovanna FULLIN [2002], è possibile osservare il lavoro flessibile quale fattore di vulnerabilità dell'individuo, e porlo in relazione con il microcosmo familiare di appartenenza.

Il lavoro flessibile è un fattore di vulnerabilità dell'individuo, in quanto crea:

Il lavoro flessibile, per definizione, non dà certezza di continuità occupazionale nel tempo e, in assenza di adeguate strutture di welfare, crea il rischio per l'individuo di discontinuità reddituale.

Tale insicurezza crea la «*mercificazione*» [Polanyi, 1944] del lavoro, in quanto la sopravvivenza dell'individuo è legata da un lato alla capacità dell'individuo di lavorare e, dall'altro lato, alle incertezze derivanti dalle fluttuazioni della domanda di lavoro.

Il naturale adattamento a tale situazione fa sì che i lavoratori preferiscano stabilire rapporti con più datori di lavoro contemporaneamente, collocandosi nelle zone con maggiori possibilità di lavoro e sviluppando capacità lavorative facilmente spendibili in più settori, per aumentare le possibilità di esplorare diverse possibilità occupazionali.

D'altra parte la continua instabilità limita la capacità di raggiungere gli obiettivi a lungo termine. L'elemento di incertezza rende non facile per il lavoratore utilizzare le risorse a sua disposizione: è più difficile fare un investimento che comporta responsabilità, sia personali (ad esempio, chiedere un prestito) che su altre persone (matrimonio, figlio, ecc.), con il rischio di non avere un lavoro, in quanto l'accumulazione di risorse dell'individuo è impegnata a "garantire" la sua sopravvivenza dal rischio di mancanza reddituale e non può essere investita in progetti a lungo termine.

E' importante considerare che, nella vita dell'individuo, le necessità e le risorse lavorative si intrecciano con quelle di vita

personale: il lavoro flessibile limita le possibilità di scelta personale di lungo periodo, ma questo si può verificare in un momento della vita in cui l'individuo non ha interesse a progettare il proprio futuro e, quindi, può non essere un fattore negativo avvertito.

Un'ulteriore conseguenza dell'utilizzo dei contratti flessibili è una maggiore individualizzazione dei rapporti di lavoro, in quanto

- i contratti atipici hanno una differente regolazione normativa dai contratti di tipo subordinato a tempo indeterminato;
- i contratti atipici sono di differenti tipologie;
- spesso le regole operative di svolgimento del rapporto lavorativo vengono stabilite in itinere;
- i lavoratori flessibili sono scarsamente «visibili» dai sindacati e, quindi, più ricattabili;
- l'instabilità della prosecuzione del contratto e delle condizioni di lavoro, rendono il lavoratore più soggetto al *metus* nei confronti del datore di lavoro e, perciò, maggiormente incline ad accettare condizioni di lavoro individualmente deteriori.

Il risvolto positivo dell'individualizzazione dei rapporti di lavoro è nella possibilità dell'individuo di divenire «*imprenditore di sé stesso*» attraverso i passaggi da un datore di lavoro all'altro, per il raggiungimento di migliori posizioni o più alte retribuzioni.

Un ulteriore aspetto da analizzare è legato alla progressione delle capacità lavorative dell'individuo durante una vita professionale che, per quanto riguarda un lavoratore flessibile, è composta da un puzzle formato da occupazioni in continuo mutamento.

Le risorse impiegate dal lavoratore flessibile per la crescita delle sue capacità vengono investite in diverse direzioni con lo scopo di rendere la sua "professionalità" appetibile per più datori di

lavoro possibili e non focalizzate in un unico settore. Questo determina una dispersione di energie del lavoratore flessibile e uno svantaggio competitivo *ceteris paribus* con un lavoratore stabile.

Oltre a tali considerazioni, si deve sottolineare che il datore di lavoro preferisce investire energie formative su lavoratori stabili, in quanto ha un rientro, in termini di produttività, maggiore perché più duraturo nel tempo.

Bisogna aggiungere, inoltre, che il lavoratore flessibile ha difficoltà nel mantenere uniforme il suo percorso lavorativo in quanto impegnato a perseguire obiettivi di breve periodo e a considerare le sole conseguenze immediate delle sue azioni [Bauman, 2000].

La vita professionale del lavoratore flessibile diviene, allora, un collage di frammenti sottoposti ad un incessante divenire a cui con difficoltà riesce ad attribuire un senso [Sennett, 1999]. La possibilità del lavoratore di mantenere un'uniformità nel suo narrato lavorativo è determinato dalle capacità di elaborazione strategia e di protezione contro il rischio dello stesso.

Il background di capacità professionali e di risorse accumulate danno la dimensione delle mosse che il lavoratore può strategicamente compiere: se le capacità professionali creano un numero di possibilità lavorative alto, allora l'individuo potrà scegliere la più gratificante, ovvero, se l'individuo ha risorse accumulate per potersi sostenere a lungo senza un lavoro, egli, allora, potrà attendere le possibilità più appaganti.

LA VULNERABILITÀ DEL LAVORATORE FLESSIBILE ALL'INTERNO DELLA FAMIGLIA  
Senza dubbio analizzare la vulnerabilità del lavoratore flessibile, quale dimensione individuale, è irrealistico, in quanto l'individuo è inserito in una sfera familiare con la quale ha dei vincoli e dalla quale riceve e destina risorse. La famiglia è il luogo di

mediazione tra le necessità e le risorse, produttive e riproduttive, degli individui che vi appartengono attraverso un sistema redistributivo interno di quanto ricevuto dal mercato e dal sistema di welfare.

In Italia, il ruolo della famiglia è tradizionalmente un fattore di assorbimento del rischio e di protezione dai problemi connessi all'instabilità del lavoro e del reddito [Fullin, 2002].

Questa impostazione presenta, però, dei fattori di fragilità:

- 1) il sistema di protezioni è basato sul modello di famiglia *male breadwinner*;
- 2) esistono dei costi psicologici di dipendenza e dei rischi di sussistenza per gli individui deboli (donne o giovani);
- 3) accentua le diseguaglianze sociali a causa del ruolo marginale del sistema di welfare.

La struttura del modello di famiglia *male breadwinner* è fondata sull'uomo adulto, capofamiglia, che lavora e fa fronte alle esigenze della famiglia, mentre la donna ha soprattutto un ruolo di cura [Esping Andersen, 1995; Saraceno, 2001; Barbagli, 1997].

In questo modello il capofamiglia ha un lavoro stabile e remunerativo, mentre la donna e i giovani (i figli), qualora occupati, lavorano con contratti di lavoro flessibili (contratto part-time o atipico). I rischi e la minor remunerazione dei contratti dei figli e dalla donna sono coperti dalle risorse del capofamiglia.

In questo caso, il lavoro flessibile è, quindi, una tipologia contrattuale propria degli individui più deboli e la cui retribuzione non ha ruolo di necessario sostentamento per il lavoratore, ma è di tipo accessorio in un'ottica di sopravvivenza familiare.

Nell'analisi quantitativa condotta verrà verificato se tale modello corrisponde con la conformazione familiare del territorio oggetto d'analisi.

## I FATTORI DI CRITICITÀ

Un sistema che attribuisce la funzione redistributiva del rischio di discontinuità reddituali alla famiglia, intesa come strutturata con modello del *male breadwinner*, genera lunghi periodi di ricerca del lavoro per i giovani e le donne: tale sistema si fonda sul reddito del capofamiglia e, quindi, favorirà l'assunzione con contratti stabili prevalentemente per gli uomini adulti.

Questo sistema, quindi, ha il difetto di

- aumentare la probabilità di misera dei nuclei famigliari non strutturati secondo il modello del *male breadwinner*, nei quali, ad esempio, non vi è un capofamiglia uomo [Ranci, 2002];
- relegare la donna al tradizionale ruolo di cura, indipendentemente dalla sua volontà di esprimersi professionalmente;
- non considerare i legami all'interno della famiglia come potenzialmente instabili, nonostante il numero dei divorzi, delle separazioni e delle convivenze sia aumentato progressivamente [Istat, 2002];
- rendere difficile la replicazione del modello in futuro, in quanto il giovane-uomo fatica ad emanciparsi dalla famiglia di origine a causa della difficoltà nel trovare un contratto stabile.

## LA VULNERABILITÀ DELLA DONNA

Rispetto al passato, un numero sempre crescente di donne decide di entrare nel mercato del lavoro. I fattori che influenzano questo processo sono l'aumento delle aspettative di vita e, quindi, il minor peso di cura dei figli nel ciclo di vita; lo sviluppo di tecniche contraccettive che consente la pianificazione delle

nascite; l'aumento del livello di istruzione che permette maggiori aspirazioni professionali; la maggiore eguaglianza tra i sessi; la sempre maggiore difficoltà ad affrontare le spese familiari con il solo stipendio del capofamiglia; la maggiore instabilità dei matrimoni.

La tradizionale suddivisione dei ruoli all'interno della famiglia ha subito mutamenti, ma la partecipazione delle donne al lavoro retribuito non ha determinato un simmetrico aumento del lavoro di cura prestato dagli uomini [Saraceno, 2003]. Le donne, dovendo dividere il loro tempo tra la famiglia e il lavoro, sono costrette a cercare occupazioni a tempo parziale, anche a costo di accettare alti livelli di precarietà.

Le donne, quindi, vanno a costituire un bacino di lavoratori pronti ad accettare contratti instabili.

Ricordiamo che nel sistema *male breadwinner* la sicurezza economica della donna è garantita dallo stipendio del partner.

La donna alterna, per necessità o per costrizione, all'interno della sua vita un ruolo tradizionale di cura con momenti lavorativi.

Questo sovrapporsi di ruoli rende le donne meno sensibili alle problematiche di identità personale (relative anche all'immagine sociale di sé) che l'instabilità del lavoro può creare: il lavoro retribuito può non costituire per la donna la dimensione primaria di riferimento [Fullin, 2002].

#### LA VULNERABILITÀ DEI GIOVANI

La prolungata permanenza dei figli nelle famiglie di origine è una peculiarità della situazione italiana che è influenzata dal ruolo delle famiglie e dalle difficoltà di rinvenimento di un'occupazione stabile.

Nel tempo è stata registrata una tendenza dei giovani a procrastinare sempre più le scelte di "passaggio": la conclusione degli studi, l'ingresso nel mondo del lavoro, la ricerca di una

abitazione al di fuori della casa dei genitori, la convivenza o il matrimonio e la procreazione.

L'impatto marginale del sistema di welfare che accompagna i giovani in questi passaggi, li rende ancor più difficili e legati alle risorse della famiglia di origine. Questo crea delle diseguaglianze sociali: i giovani che hanno a disposizione le risorse dalla famiglia di origine possono affrontare i passaggi nel ciclo di vita rispettando la loro aspirazione, mentre gli altri subiscono un ritardo cronico dovuto alla difficoltà di accumulare personalmente le risorse necessarie.

L'esigenza di accumulare risorse porta il giovane a dover accettare occupazioni anche con un alto grado di precarietà.

La contrattualistica atipica è, in molti casi, specificamente creata per i giovani: i contratti di praticantato, di contratti di tirocinio e di apprendistato sono destinati a formare il lavoratore.

Questi contratti prevedono dei vantaggi economici per il datore di lavoro (fiscali e di minore retribuzione del lavoratore) in cambio della sua disponibilità a formare un giovane.

Il legittimo abuso<sup>2</sup> di tali contratti è, purtroppo, fin troppo semplice: il datore di lavoro, ingolosito dai vantaggi fiscali, nonché dalle possibilità di pagare il lavoratore al di sotto dei minimi salariali garantiti, cerca di utilizzare tali contratti anche per professioni con bassa qualifica, in cui l'attività formativa non è proporzionata alla perdita reddituale del giovane e dello Stato.

### 5.3 IL LAVORO FLESSIBILE E LE SCELTE FAMILIARI

La condizione occupazionale coinvolge una dimensione che non è solo del singolo lavoratore/lavoratrice, in quanto l'individuo

---

<sup>2</sup> Si ha *legittimo abuso* quando con un'azione lecita viene sfruttata la formulazione normativa per ottenere vantaggi contrari alla *ratio* degli istituti che regolano la fattispecie.

armonizza le sue risorse economiche (retributive, di tutela e di welfare) e di tempo (libero, di lavoro e di cura) con gli altri membri della famiglia, pertanto è necessario valutare l'effetto dei contratti atipici con uno sguardo che colga le interazioni positive e negative in una prospettiva familiare.

In questa prospettiva verranno analizzati nei seguenti capitoli:

- l'influenza sulle scelte di formazione di una famiglia (formazione della famiglia e nascita di figli);
- l'influenza sul "*timing*" delle scelte;
- le conseguenze dell'instabilità sulle scelte di vita della famiglia.

L'Italia presenta caratteristiche di analisi particolari, in quanto il modello familiare di riferimento<sup>3</sup> ha opposto più resistenze al cambiamento dalla tipologia "male bread winner/woman sole carer" alla tipologia "dual earner/state-market carer".

Il modello "male bread winner/woman sole carer" è, come si è detto, il modello tradizionale di riferimento nel quale i ruoli tra i generi sono distinti: l'uomo è responsabile dell'approvvigionamento della famiglia delle risorse dall'esterno e la donna è responsabile della cura della famiglia e della gestione interna delle risorse.

Il modello "dual earner/state-market carer" è invece caratterizzato da una ambivalenza dei ruoli nella coppia dovuta alla necessità/possibilità sia dell'uomo che della donna di approvvigionare la famiglia di risorse dall'esterno, mentre i bisogni di cura sono soddisfatti da strutture di welfare statale o da operatori di mercato.

---

<sup>3</sup> I modelli familiari sono idealtipi teorici utilizzati in sociologia, come in altre scienze, per ricondurre la complessità della realtà a delle costruzioni di riferimento allo scopo meglio comprenderla.



Un modello intermedio tra le due tipologie presentate è il “one and half earner/woman sole carer” che presenta l’uomo come lavoratore full-time e la donna come lavoratrice, il cui stipendio non è la principale fonte di sostentamento della famiglia, con ruolo di cura nella famiglia.

L’adozione da parte di una coppia di uno dei tre modelli è condizionato dai fattori culturali, dalla possibilità e rapporto costo/qualità nell’affidare i bisogni di cura all’esterno della famiglia, dalla possibilità e dal rapporto di redditività dell’impiego lavorativo della donna.

L’adozione di un modello può variare nel tempo all’interno della coppia: molte coppie adottano il modello “dual earner/state-market carer” all’inizio della loro carriera occupazionale, ma si spostano al modello “one and half earner/woman sole carer” ovvero al modello “male bread winner/woman sole carer” con la nascita dei figli [Rubery, Smith e Fagan, 1999].

Un ruolo centrale nella scelta del modello familiare dopo la nascita del primo figlio è svolto dalla qualità e dei servizi all’infanzia che vengono offerti dallo stato o dagli operatori pubblici [Salmieri, 2006] e dalla stabilità occupazionale del lavoro dei genitori, in quanto il rischio di povertà in una coppia con un solo componente “breadwinner” soprattutto se assunto con contratto atipico è molto alta [Salmieri, 2006].

La coppia è anch’essa divenuta più “flessibile”, infatti, non è più percepita come istituzione monolitica, ma soggetta a un processo di continua verifica e negoziazione fatta di piccoli cambiamenti. Questo ne accentua i caratteri di reversibilità e di instabilità.

Una interessante ricerca di Salmieri [2006] condotta su un campione di 163 coppie di Napoli evidenzia alcuni legami tra instabilità lavorativa (assunzione di almeno uno dei due partner con contratto atipico) e la vita di coppia: i rapporti «*poco*

*organizzati o sotto il segno dell'indeterminatezza, appaiono definiti da una percezione della vita quotidiana e dell'avvenire in cui i partner hanno accettato, chi deliberatamente e che no, l'esistenza di una certa flessibilità, fluidità nel sistema domestico, nello scambio reciproco e nelle attività comuni» [Salmieri L. (2006)].*

Particolare attenzione è da porsi rispetto al fenomeno della convivenza che, già da molto tempo, viene utilizzata come strategia di prova prima del matrimonio [Indagine Multiscopo Istat, 1998].

In Italia il numero di matrimoni preceduto da convivenza è aumentato negli anni: dal 2% degli anni Settanta, al 7,7% degli anni Ottanta, al 13,7% degli anni Novanta [Saraceno e Naldini, 2001], a oltre il 50% del 2005 [Salmeri, 2006].

L'inizio di una convivenza è percepito in modo differente dalle coppie, in quanto, in alcuni casi è vissuto come un impegno di unione stabile, in altri casi come un'occasione di reciproca scoperta [Salmeri, 2006].

Lo scoglio maggiore indicato dalle coppie per iniziare il percorso di formazione di una famiglia è indicato nell'incertezza di avere un reddito adeguato che consenta di affrontare le spese dell'abitazione e di sussistenza e la convivenza è vista come un mezzo per testare anche la capacità di tenuta economica [Salmeri, 2006].

Il grado di istruzione della donna influenza la possibilità di iniziare la vita familiare con una convivenza [Pisati, 2002] e questo è legato principalmente al diverso incastro tra percorso di vita lavorativo e percorso di vita familiare: chi affronta un percorso di laurea ha una tempistica di maturazione lavorativa più lenta e questo ha maggiore impatto sulle donne perché iniziano percorsi di vita di coppia in età più giovane rispetto agli uomini.

La convivenza è percepita come una scelta privata della coppia, mentre il matrimonio ha una dimensione pubblica di riconoscimento e pone fine alle pressioni esterne sulla coppia poste dai parenti e delle istituzioni, attraverso, ad esempio, vantaggi fiscali e il riconoscimento legale del vincolo. Il matrimonio è una cerimonia pubblica che conferisce alla coppia una collocazione nella società, creando legami e garanzie rispetto alla cerchia dei parenti e degli amici, divenendo punto di attrazione di risorse economiche di genitori e parenti.

Nelle coppie flessibili la variabile preminente nelle scelte di matrimonio, indipendentemente dall'estrazione sociale, è la tempistica anagrafica: oltre a una certa età è importante sposarsi nonostante l'instabilità economica [Salmieri, 2006].

Le scelte di vita delle coppie sono influenzate dalle tempistiche dalla vulnerabilità economica e dal percorso professionale dei singoli: il ciclo di vita della coppia (creazione e sviluppo della vita a due) è influenzato e influenza la carriera lavorativa dell'individuo; le scelte familiari e lavorative sono strettamente intrecciate.

### 5.3.1 IL LAVORO FLESSIBILE E LA FECONDITÀ

In Italia c'è un forte divario tra il tasso di fertilità e la maternità desiderata e tra gli elementi che contribuiscono a questo divario c'è l'aumento dell'instabilità occupazionale [Salmieri, 2006].

Il tasso di fecondità in Italia è di 1,42 figli per donna con un'età media al parto di 31,4 anni [Istat, 2011]. Questo dato è influenzato in modo significativo dalla nazionalità della madre: il tasso di fecondità delle donne italiane è di 1,33 figli con un'età media al parto di 32,1 anni, mentre per le donne straniere il tasso di fecondità è di 2,07 con un'età media al parto di 28,0 anni [Istat, 2011].

Il tasso di fecondità italiano è uno dei più bassi all'interno dell'Unione Europea ed ha subito un forte calo da 2,43 figli del 1970 a 1,42 figli del 2011 [OECD, 2011].

In Italia non sembra mancare, però, il desiderio di maternità: il 62% delle donne che ha appena avuto un bambino afferma che ne vorrebbe un altro e il 23 % ne vorrebbe altri due [Istat-Cnel, 2004].

Un primo aspetto da affrontare è di tipo anagrafico: il fattore della bassa fertilità potrebbe essere legato all'età della donna quando nasce il primo figlio.

In Italia il 71,7% dei figli nasce all'interno di coppie sposate [Istat, 2013], potendo intendere la nascita del primo figlio come un passaggio nel processo di maturazione della coppia successivo non solo alla convivenza, ma anche al matrimonio.

Le coppie preferiscono stabilizzare il loro rapporto di fronte ai parenti ed alle istituzioni prima di mettere al mondo un figlio. Anche la percezione del rapporto cambia nei partner: prima dell'arrivo del primo figlio la coppia si percepisce come legame instabile e reversibile, mentre successivamente vengono rafforzate le convinzioni affettive e la forza dell'unione, anche attraverso una maggiore pianificazione del futuro insieme [Salmieri, 2006].

Il passaggio dallo status di giovane a quello di adulto è avvertito come coincidente con la nascita del primo figlio, in quanto gli altri elementi che hanno sempre caratterizzato questo momento (l'aver un lavoro, essere economicamente indipendenti, vivere in coppia) sono instabili, mentre la prima filiazione è un passaggio irreversibile. Alcuni autori parlano addirittura del "patto di filiazione" quale relazione non rinegoziabile all'interno della coppia che porta la "famiglia flessibile" ad assumere «*il valore narcisistico e la tempo stesso esibizionistico del puerocentrismo*» causato da un mutamento delle aspettative di

realizzazione identitarie dei partner da professionali a genitoriali [Salmeri, 2006].

Un secondo aspetto è legato a un fattore culturale: in Italia, come in tutta l'area mediterranea, è presente una particolare attenzione a salvaguardare i doveri familiari tra genitori e figli, quindi, la decisione di avere un figlio è influenzata maggiormente dalla consapevolezza di poter far fronte ai doveri che comporta [Jurado-Guerrero e Naldini, 1996].

Un terzo aspetto è legato agli impedimenti che si sviluppano a livello di sistema costi/benefici tra mondo del lavoro e servizi di cura (l'instabilità lavorativa e di reddito dei genitori; le difficoltà di reperimento di servizi di cura dei figli con costi accessibili).

Diversi studi, condotti comparando i dati dei paesi europei a livello nazionale, mostrano come il tasso di occupazione e il tasso di fertilità delle donne siano direttamente proporzionali: nei paesi in cui le donne hanno più figli, partecipano maggiormente all'attività lavorativa [Crouch, 2001; Saraceno e Naldini, 2001].

Le due variabili sono entrambe influenzate

- dal sistema di “state/market carer” del paese;
- da fattori socio-economici-culturali (istruzione, religione, ecc.);
- da dinamiche intergenerazionali.

La decisione delle coppie di avere un figlio oltre al primo sembra essere agevolata in alcuni Paesi da un contesto in cui è favorita l'opportunità di accedere al modello “dual earner/state-market carer”.

Nella ricerca condotta da Salmieri [2006] due terzi delle “famiglie flessibili” con figli hanno affermato che la decisione di mettere al mondo un bambino è legata in primo luogo alla presenza di una doppia entrata economica. Nella “famiglia flessibile” diviene, quindi, fattore centrale per la nascita di un figlio, la possibilità di occupazione femminile.

Date queste premesse, è necessario comprendere come la decisione di avere un figlio viene influenzata dal rapporto lavorativo “flessibile” della futura madre.

L’impatto è in modo fortemente negativo: *«prendersi la maternità nel bel mezzo di un rapporto di collaborazione significa tradire un patto tacito con il datore di lavoro, secondo il quale il congedo viene concesso non all’interno di un periodo coperto dal contratto, ma semmai tra la fine di quello in corso e quello successivo»* [Salmieri, 2006].

Questo concetto è ben espresso in un’intervista, riportata nello studio citato, a una lavoratrice flessibile: *«Finché continua [i suoi contratti di collaborazione sono rinnovati di anno in anno] se voglio fare un figlio, non lo devo chiedere al mio compagno, ma al mio capo. Decide lui se posso farlo»* [Salmieri, 2006].

Emerge chiaro che laddove una protezione della maternità e della paternità è prevista per legge, per i lavoratori “flessibili” risulta difficile farla valere a causa della strutturale sottoposizione della loro condizione di “lavoratori” alle esigenze del datore di lavoro.

Un’ulteriore spiegazione della mancata applicazione delle tutele alla maternità, particolarmente rispetto ai congedi di maternità, nei contratti atipici è la mancanza di informazione sui propri diritti dei lavoratori e delle lavoratrici [Salmieri, 2006].

## CAPITOLO SESTO: I PERIODI DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER MATERNITÀ

Come è stato in precedenza esposto, nella normativa italiana a protezione della maternità, i contratti flessibili si differenziano dal contratto a tempo indeterminato per la differente possibilità di accesso a periodi di sospensione dell'attività lavorativa per consentire ai genitori di prendersi cura del bambino.

In seguito alla richiesta del Parlamento Europeo, K. Davaki [2010] ha condotto un'opera di sintesi e di verifica della letteratura riguardo agli effetti del congedo familiare.

Per meglio comprendere il panorama europeo occorre definire i termini “congedo di maternità o paternità”, “congedo parentale” e “congedo familiare”.

In conformità con la letteratura viene definito

- “congedo di maternità o paternità”, il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, di solito breve e fruito dalla madre o dal padre, che segue la nascita del bambino (in Italia, l'astensione obbligatoria);
- “congedo parentale”, la sospensione dell'attività lavorativa supplementare all'iniziale periodo di cura del bambino (in Italia, l'astensione facoltativa);
- “congedo familiare”, ricomprende sia il periodo di “congedo di maternità o paternità”, che il “congedo parentale”.

In molti paesi europei questi periodi si sommano o si sovrappongono con altre possibilità di sospensione dell'attività lavorativa consentito alla madre.

In Italia, particolare attenzione dev'essere data ai riposi giornalieri per allattamento, in quanto, in primo luogo, sono l'unica sospensione dell'attività lavorativa che consente alla

madre<sup>4</sup> una piena retribuzione e, quindi, di poter mantenere lo stesso livello reddituale (l'astensione obbligatoria è retribuita all'80% della retribuzione normale, mentre l'astensione facoltativa è retribuita al 30% della retribuzione normale) e, in secondo luogo, creano la possibilità di non interrompere l'attività lavorativa per la madre adattando le esigenze lavorative al nuovo carico di cura. I riposi giornalieri per allattamento consentono alla lavoratrice la sospensione per numero di ore in modo costante (fino a 2 ore al giorno) per un lungo periodo di tempo (il primo anno di vita del bambino).

Vengono definiti “periodi di sospensione dell'attività lavorativa per maternità”, sia i congedi familiari, che tutti gli istituti volti a consentire l'interruzione dell'attività lavorativa per favorire la maternità o la paternità.

#### 6.1 BREVI CENNI RIGUARDO ALLA REGOLAZIONE DELLE SOSPENSIONI PER CONGEDI PARENTALI IN EUROPA

Il cambiamento nell'equilibrio di genere nel mercato del lavoro, dovuto alla posizione sempre più eguale della donna rispetto all'uomo per tipologia di occupazione e numero di ore lavorate, ha dato vita a discussioni sulla ripartizione tra Stato e famiglia della responsabilità di assistenza ai bambini [Leira, 1998].

L'intervento dello Stato ha influito, sia sull'impiego retribuito, sia sull'assistenza non retribuita e ha reso meno netti i confini tra i contributi in denaro e in servizi [Lewis 2009].

Walby [2004] individua diverse modalità di tutela: in primo luogo, la via socialdemocratica dei paesi nordici, dove lo sviluppo dei servizi pubblici consente alle donne di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro; in secondo luogo, la via del

---

<sup>4</sup> Generalmente, i permessi di allattamento sono utilizzati dalla madri, i padri, pur avendone facoltà secondo legge, li utilizzano in modo residuale.



mercato degli Stati Uniti, in cui i servizi che consentono alle donne di avere un lavoro sono privati; in terzo luogo, la via normativa dell'UE, nella quale l'occupazione femminile è favorita dall'eliminazione della discriminazione, dalla regolamentazione dell'orario di lavoro e da politiche per la promozione dell'inclusione sociale.

Per meglio chiarire il quadro normativo comune, è necessario tracciare un breve schema degli interventi normativi più importanti provenienti da fonti Comunitarie riguardanti i periodi di sospensione dell'attività lavorativa per maternità.

Nel 1957 il trattato di Roma ha introdotto la parità di retribuzione tra donne e uomini con l'articolo 119.

Sono seguite negli anni Settanta una serie di direttive giuridicamente vincolanti che miravano ad attuare l'uguaglianza di genere in materia di occupazione attraverso la parità di retribuzione a parità di lavoro, la parità di accesso al lavoro, la parità di condizioni di lavoro e la parità di trattamento in materia di sicurezza sociale [Walby 2004].

Nel 1992 una raccomandazione del Consiglio europeo (Consiglio dell'Unione Europea, 1992) sulla cura dei figli suggeriva agli Stati membri di sviluppare e promuovere iniziative per consentire alle donne e agli uomini di conciliare lavoro, famiglia e responsabilità per la cura dei figli. La raccomandazione suggeriva altre misure tra cui la promozione dei servizi di assistenza all'infanzia, del congedo parentale, delle politiche favorevoli alla famiglia sul luogo di lavoro e di misure per promuovere la partecipazione degli uomini nelle attività di assistenza all'infanzia.

Nel 1996, è stata adottata una direttiva sul congedo parentale che stabiliva il diritto individuale a un congedo parentale di minimo tre mesi per uomini e donne (in aggiunta al congedo di maternità). Tale diritto avrebbe dovuto essere non trasferibile,

ma l'assenza di specifiche indicazioni sulla retribuzione di tale periodo, di fatto, ha reso meno probabile che fosse richiesto dagli uomini, in quanto la fruizione del congedo in molte legislazioni, tra cui quella italiana, è quantificata nel massimale rispetto alla coppia e non al singolo genitore [Lewis 2009, Henderson e White 2004].

La strategia europea per l'occupazione ha introdotto, dopo il trattato di Amsterdam, delle misure per la conciliazione tra lavoro e famiglia tese a rafforzare le pari opportunità nel contesto di un'occupazione femminile flessibile. Gli Stati membri hanno dovuto elaborare e attuare politiche favorevoli alla famiglia, compresi un'assistenza all'infanzia di alta qualità a prezzi accessibili e regimi di congedo parentale (Commissione della Comunità europea, 2001);

Nell'agenda di Lisbona, infine, la conciliazione del tempo lavoro/famiglia è vista come una dimensione che contribuisce a un buon ambiente di lavoro ed è agevolata da un'organizzazione del lavoro flessibile [Stratigaki, 2004]. È stata promossa una nuova strategia di "flessicurezza" che ha collegato la politica sociale con i mercati del lavoro flessibili, nonché con le politiche economiche e demografiche. Dal 2005 è entrata a far parte dell'agenda la questione relativa all'aumento della fertilità.

Nel complesso, la politica per l'infanzia dell'UE è basata sul diritto legale alla sospensione dell'attività lavorativa per maternità, sul sostegno pubblico per i genitori che lavorano e sull'istruzione primaria garantita per tutti i bambini [Pascall e Lewis 2004]. Le direttive sulla regolamentazione dell'orario di lavoro e della genitorialità hanno iniziato a integrare il concetto di genitore-lavoratore nel diritto del lavoro.

Tuttavia, l'attuazione delle direttive sulla parità dell'UE non è uniforme ed è condizionata da differenze nazionali in materia di istituti giuridici, dalla volontà politica e dalle diverse modalità di

recepimento del diritto dell'UE. Le sovvenzioni per l'assistenza rimangono, infatti, di competenza delle autorità degli Stati membri e la strategia dell'Unione europea per l'integrazione delle questioni di genere è supportata solo da interventi giuridici non vincolanti, ossia di consulenza piuttosto che esecutivi [Walby, 2004].

Le politiche familiari sono una combinazione di politiche, leggi e programmi mirati alle famiglie. Il sussidio statale per le famiglie può assumere le seguenti forme:

- 1) sussidi diretti e indiretti per i genitori (es. assegni familiari, contributi per l'infanzia, buoni, sgravi fiscali);
- 2) prestazione di servizi di istruzione e puericultura (es. asili nido pubblici);
- 3) politiche di congedo parentale (es. congedi di maternità, paternità, parentali e per la cura dei bambini);
- 4) sussidi diretti e indiretti per i servizi privati forniti da singoli, ONG, imprese (sovvenzioni, crediti e sgravi fiscali) [Rostgaard, 2004].

I periodi di sospensione dell'attività lavorativa per maternità fanno parte delle disposizioni previste dallo Stato per consentire alle madri e ai padri di assentarsi dal lavoro dopo la nascita di un figlio mantenendo al tempo stesso la garanzia dell'impiego e riducendo al minimo i rischi di licenziamento.

I parametri culturali, quali l'attitudine verso la famiglia o le inclinazioni religiose, possono altresì definire il profilo della relazione Stato-famiglia e interagire con le attuali tendenze transnazionali (spesso provenienti dall'UE), ad esempio la promozione della parità tra i sessi.

Un possibile approccio alle politiche familiari può essere basato sulla "dimensione assistenziale degli Stati sociali" [Haas 2003].

Utilizzando l'assistenza come una categoria analitica, Haas [2003] classifica gli Stati sociali dell'UE in quattro gruppi principali:

- 1) il modello di assistenza privatizzata (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna), caratterizzato da una responsabilità privatizzata di assistenza, principalmente prestata dalle madri o da membri della famiglia estesa, mentre gli uomini sono orientati al mercato del lavoro; la sfera pubblica e la sfera privata sono nettamente differenziate. I padri non sono incoraggiati a prendere dei congedi perché non sono retribuiti, non sono garantiti in tutte le aziende ovvero sono un diritto non trasferibile della madre;
- 2) il modello di assistenza incentrata sulla famiglia (Austria, Germania, Belgio, Francia e Lussemburgo), in cui i valori familiari sono essenziali e la salvaguardia della famiglia è importante per i responsabili politici. Il contributo economico alla famiglia delle donne è maggiormente riconosciuto, ma gli uomini continuano a essere ritenuti responsabili del reddito familiare. È favorita la fertilità ed esiste un sostegno pubblico per la prestazione di assistenza. Il congedo parentale è visto come un congedo per la cura dei bambini e può essere richiesto da entrambi i genitori e i padri ricevono incentivi per richiedere congedi;
- 3) il modello orientato al mercato (Irlanda e Regno Unito) nel quale le politiche di congedo parentale sono limitate e ai padri non sono offerti incentivi per chiedere congedi parentali non retribuiti. Invece di progettare delle politiche statali per sostenere finanziariamente i lavoratori salariati, tramite ad esempio l'assistenza all'infanzia, il congedo di maternità retribuito o il congedo di paternità retribuito, questi paesi si sono impegnati per convincere i datori di lavoro a intervenire maggiormente, aiutando i

- lavoratori a conciliare il lavoro e la famiglia tramite disposizioni di lavoro flessibili;
- 4) il modello di assistenza “valutata” (Danimarca, Svezia, Finlandia), in cui l’assistenza è una responsabilità congiunta del settore pubblico e privato. E’ fornita ai genitori l'opportunità di chiedere un congedo parentale per occuparsi dei bambini con una compensazione economica e la sicurezza dell’impiego. Altresì viene dato accesso a servizi assistenziali a prezzi accessibili e vengono incoraggiati i padri a chiedere congedi parentali per aiutare a dividere equamente le responsabilità della cura dei figli.

## 6.2 I BENEFICI DEI PERIODI DI SOSPENSIONE DELL’ATTIVITÀ LAVORATIVA PER CONGEDI PARENTALI

In letteratura sono state riscontrate due tipologie di benefici relativi alla fruizione dei periodi di sospensione dell’attività lavorativa per maternità: i benefici economici e i benefici sulla salute della madre e sulla salute e sulle capacità cognitive del bambino.

### 6.2.1 I BENEFICI ECONOMICI

Le politiche per la famiglia costituiscono un importante strumento politico al fine di ridurre il rischio di povertà per le famiglie con figli, di redistribuire il reddito dalle famiglie senza figli a quelle con figli e di offrire un riconoscimento alle famiglie per i benefici sociali generati [Rostgaard 2004].

Le politiche sulla famiglia e il lavoro hanno anche una dimensione demografica nella misura in cui sono interpretate come strumenti per far fronte alle sfide poste dall'invecchiamento della società e dalla diminuzione dei tassi di fertilità [Lewis, 2006].

In termini economici, i figli sono spesso visti come “beni pubblici” per l’intera società e sono pertanto necessarie disposizioni statali per la loro assistenza e la loro istruzione. Il riconoscimento dei benefici pubblici dei figli comprende la creazione di istituzioni per alleviare i costi associati che ricadono sui genitori e trasferire alla società i costi correlati ai figli. Il congedo parentale e il diritto universale all’assistenza all’infanzia sono misure che vanno in questa direzione.

Una limitata responsabilità pubblica riguardo i costi di assistenza all’infanzia comporta problemi di reddito, disuguaglianza di genere, difficoltà delle strutture per l’assistenza all’infanzia e scarsi risultati nell’apprendimento per i bambini [Gornick and Meyers 2003].

Il concetto di “investimento sociale” è emerso negli ultimi anni ed è stato promosso, tra gli altri, dall’OCSE e dall’UE. Lo “Stato di investimento sociale” [Giddens 1998] è stato proposto come alternativa al tradizionale Stato sociale per mettere in evidenza l’investimento in capitale umano, anziché la fornitura diretta di sostentamento economico.

L’assistenza alla prima infanzia e l’istruzione sovvenzionata a livello pubblico sono uno strumento necessario per promuovere la prospettiva dei figli come investimento sociale e dovrebbe conseguire tre obiettivi: combattere gli effetti a lungo termine della povertà infantile; aiutare i genitori a trovare un equilibrio tra gli impegni lavorativi e la famiglia; preparare i figli per il futuro mercato del lavoro.

Parte integrante della prospettiva dell’investimento sociale è la garanzia di pari opportunità a tutti i bambini, indipendentemente dal loro contesto familiare, nonché l’impegno volto a evitare cittadini poveri in futuro.

Investire nella formazione scolastica dei bambini consente di preparare lavoratori più qualificati e cittadini responsabili, garantendo quindi benefici all'intera società [Jenson 2006].

Il congedo retribuito garantisce ai genitori una certa sicurezza finanziaria e un sostegno per i figli. Gli assegni familiari costituiscono uno strumento contro la povertà per i bambini. Uno studio condotto nel 2000 in Europa [Immervoll et al. 2000] ha suddiviso gli Stati europei in tre gruppi:

- 1) Danimarca e Lussemburgo, dove i tassi di povertà infantile sono bassi indipendentemente dalle prestazioni familiari;
- 2) Spagna, Italia, Grecia, Portogallo, dove i tassi di povertà infantile sono alti e sui quali influisce solo marginalmente la mancanza di prestazioni familiari;
- 3) Regno Unito, Belgio, Austria, Francia, Paesi Bassi, dove le prestazioni familiari sono relativamente cospicue e piuttosto efficaci nel tenere i bambini lontani dalla povertà.

I congedi non retribuiti non aiutano le famiglie a basso e medio reddito, poiché esse non sono nelle condizione di usufruirne.

Nell'UE i periodi di sospensione dell'attività lavorativa per maternità sono visti come una parte delle strategie per incrementare l'occupazione femminile, facilitare l'equilibrio tra lavoro e famiglia, incoraggiare le coppie ad avere figli e contrastare il basso tasso di fertilità, che minaccia il futuro della produttività economica [Haas 2003].

È stato dimostrato che la disponibilità di periodi di sospensione dell'attività lavorativa per maternità può avere un peso importante nella decisione delle donne di entrare a far parte della forza lavoro, sia spingendole inizialmente verso un'occupazione retribuita, sia consentendo il rientro al lavoro dopo il parto [Averett e Whittington 2001].

Waldfogel [1997] rileva che il congedo familiare consente alle madri una maggiore retribuzione successivamente al rientro in servizio, anche perché tornare a lavorare per lo stesso datore di lavoro consente loro di sfruttare l'esperienza professionale e l'anzianità maturate.

Joesch [1995] ha utilizzato un'analisi di dati storici per dimostrare come le donne che hanno la possibilità di ottenere congedi retribuiti riescano a mantenere il proprio posto di lavoro con maggiore facilità.

Diversi studi hanno dimostrato che il rientro al lavoro delle donne aumenta di pari passo con la durata del congedo familiare [Ruhm 1998, Lalive e Zweimüller 2005, Ronsen e Sundström 1996]. La fruizione del congedo di maternità ha effetti negativi a lungo termine molto limitati sulle successive retribuzioni delle madri [Albrecht et al. 1999] e ha un impatto positivo sull'occupazione successiva [Gutierrez-Domenech 2005]. Le politiche di sospensione dell'attività lavorativa per maternità, d'altra parte, aiutano i datori di lavoro a conservare il loro investimento nel capitale umano, invece di assumere e formare nuovi dipendenti. Inoltre fanno diminuire il costo del lavoro e la rigidità del mercato del lavoro [Ondrich et al. 2003].

Le retribuzioni pagate durante il congedo, nella maggior parte dei casi, sono finanziate con sistemi di assicurazione sociale, di conseguenza i costi sono distribuiti su tutti i datori di lavoro, a livello nazionale e regionale, anziché essere pagati dai singoli datori di lavoro che altrimenti potrebbero ostacolare le madri nel richiedere il congedo [Ray et al. 2008].

Detto questo, lo Stato deve fissare dei limiti e offrire degli incentivi ai genitori, in modo che non siano necessari singoli accordi tra lavoratori e datori di lavoro [Brandth e Kvande 2002].

Dal punto di vista demografico, tassi di fertilità più elevati sono spesso associati a congedi di maternità più lunghi.



Come dimostrato da Sen [2006], il mercato funziona meglio quando è sostenuto da un quadro di diritti sociali (istruzione, sanità, ecc.) che proteggono l'individuo e garantiscono ai lavoratori di essere attrezzati e produttivi.

## 6.2.2 I BENEFICI CONNESSI ALLA SALUTE E ALL'APPRENDIMENTO

I benefici alla salute derivati dai periodi di sospensione dell'attività lavorativa per maternità possono essere suddivisi in benefici che riguardano la salute della madre e benefici che riguardano la salute e la capacità di apprendimento del bambino.

### 6.2.2.1 EFFETTI POSITIVI SULLA SALUTE DELLA MADRE

Gli effetti della sospensione dell'attività lavorativa successiva al parto sulla salute della madre sono nel complesso stati poco studiati, ma vi sono alcuni studi che approfondiscono specifici aspetti di questo rapporto.

Nel prosieguo si proverà, senza ambizioni di approfondimento argomentativo e completezza espositiva, a ricostruire il panorama delle ricerche svolte allo scopo di disegnare l'orizzonte scientifico all'interno del quale si inserisce l'analisi proposta nella seconda parte di questa tesi.

I risultati esposti devono essere considerati non come assoluti, ma relativamente all'ambito territoriale in cui si sono svolte, in quanto le variabili economiche, sociali e culturali hanno un forte impatto condizionante su questo genere di studi.

Una ricerca condotta da Gjerdingen [1995] negli Stati Uniti ha indicato che le donne che lavorano subito dopo il parto possono soffrire di problemi di salute in misura maggiore rispetto ad altre donne, probabilmente a causa di maggiore stress. Tali problemi comprendono infezioni delle vie respiratorie, problemi al seno e

problemi ginecologici. Anche i bambini e gli altri membri della famiglia possono soffrire di stress emotivo in tali circostanze.

In uno studio condotto negli Stati Uniti, Chatterji e Markowitz [2005] hanno analizzato la depressione tra le donne in età fertile: usufruire di un periodo di sospensione dell'attività lavorativa dopo il parto sembra essere associato ad una riduzione dei sintomi depressivi nella madre, inoltre, congedi di maternità più lunghi tendono ad aumentare le visite ambulatoriali e, pertanto, a ridurre il rischio di malattie gravi.

Una ricerca condotta in Wisconsin da Hyde [1995] ha rilevato un rapporto tra congedi parentali più brevi, retribuzioni più basse e una peggiore sanità mentale dei genitori-lavoratori.

McGovern et al. [1997] hanno ipotizzato che la durata del congedo familiare abbia un effetto positivo sul benessere della madre, misurato sette mesi dopo il parto, per quanto riguarda la salute mentale, la vitalità e la funzione di ruolo nella famiglia.

Klein et al. [1998], in uno studio sull'impatto della condizione lavorativa e del congedo di maternità sulla salute mentale delle donne condotto negli Stati Uniti, hanno sottolineato l'importanza delle diverse risposte individuali al congedo di maternità, suggerendo la necessità di una legislazione che consenta congedi di maternità lunghi e retribuiti per fornire alle donne un'alternativa al rientro in servizio.

In una ricerca condotta negli Stati Uniti, si rileva che rimanere a casa per alcune settimane dopo il parto, consente alle madri di riprendersi, favorisce l'allattamento al seno e può anche contribuire a prevenire determinati problemi sanitari sia per la madre sia per il bambino [Berger e altri, 2005].

Secondo i dati raccolti, la decisione delle madri di sospendere l'allattamento al seno (o non iniziare affatto ad allattare) può dipendere dalla necessità di tornare al lavoro e da considerazioni

economiche legate alla necessità di reddito, di conseguenza, l'occupazione dopo il parto è correlata a un periodo di allattamento più breve [Baker e Milligan 2008].

#### 6.2.2.2 I BENEFICI SULLA SALUTE E SULLA CAPACITÀ DI APPRENDIMENTO DEL BAMBINO

I periodi di sospensione dell'attività lavorativa per maternità prolungati possono influire positivamente sulla salute dei bambini grazie a cure parentali dirette (per esempio, l'allattamento al seno o la vaccinazione sistematica) e sull'utilizzo posticipato di servizi di assistenza per l'infanzia o di assistenza da parte di persone estranee alla famiglia [Han e altri 2009].

#### GLI EFFETTI POSITIVI SULLA SALUTE FISICA DEL BAMBINO

Negli ultimi anni le agenzie per la sanità pubblica di USA e Canada hanno messo in evidenza i benefici dell'allattamento al seno per la salute dei bambini e hanno raccomandato un periodo di allattamento al seno esclusivo di almeno sei mesi.

Diversi studi hanno dimostrato che congedi di maternità retribuiti più lunghi, con la sicurezza di conservazione del posto di lavoro condotti in 18 nazioni OECD, hanno effetti rilevanti sulla riduzione della mortalità infantile a parità di altri fattori come la spesa per i servizi familiari [Tanaka, 2005].

Anche Winegarden e Bracy [1995] e Ruhm [2000], usando serie temporali di paesi europei, hanno dimostrato che periodi di sospensione dell'attività lavorativa per maternità più lunghi sono associati a più bassi tassi di mortalità neonatale e infantile, tuttavia, hanno rilevato che il congedo non retribuito o che non garantisce la conservazione del posto di lavoro, non risulta avere, invece, alcun effetto rilevante.

## GLI EFFETTI POSITIVI SULLE CAPACITÀ DI APPRENDIMENTO DEL BAMBINO

Le cure dei genitori e il legame con essi influisce positivamente sullo sviluppo cognitivo, comportamentale e sociale del bambino [Baker e Milligan, 2008 2010], così come sul suo benessere emotivo.

Gli studi che hanno affrontato il tema sono andati esclusivamente a studiare il ruolo della madre all'interno del rapporto genitore/bambino.

Secondo alcuni di questi studi il lavoro materno nel corso del primo anno di vita del bambino è correlato a punteggi inferiori nei test cognitivi durante l'infanzia, nonché alla possibilità di insorgere di problemi comportamentali [Han et al. 2009; Baum, 2003].

Waldfogel [2002] afferma che le possibili ragioni alla base della correlazione tra un precoce rientro al lavoro della madre e gli scarsi risultati cognitivi del bambino possono essere i seguenti:

- 1) le donne che rientrano precocemente al lavoro potrebbero non essere in grado di offrire un ambiente domestico stimolante a causa dello stress e della stanchezza;
- 2) è più difficile che le donne che rientrano al lavoro precocemente allattino al seno;
- 3) è più probabile che i bambini le cui madri lavorano durante il primo anno di vita siano affidati a cure non materne.

In generale, sembrerebbe che lo sviluppo dei bambini è migliore se le madri non lavorano a tempo pieno durante il primo anno [Waldfogel, 2006] in quanto lo sviluppo cognitivo dell'infante sembrerebbe promosso in modo più efficace con un'interazione uno a uno [Lewis e Campbell, 2007], quindi bambino e genitore di riferimento.

L'assistenza non da parte dei genitori (soggetti esterni alla famiglia), d'altra parte, secondo altri studi [Belsky 2006, Loeb et

al. 2007]), sembra causare comportamenti problematici nei bambini e, in particolare, porta a maggiore disobbedienza e aggressività. Tali effetti sono più intensi se il bambino non riceve assistenza parentale nel primo anno.

Sempre secondo Berger, si è dimostrato che i bambini, le cui madri trascorrono più tempo a casa nei primi mesi di vita, possono avere dei vantaggi a lungo termine grazie a minori problemi comportamentali e a migliori abilità linguistiche e verbali poiché hanno la possibilità di sviluppare relazioni più sensibili e reattive con le madri e/o perché la qualità delle cure che ricevono in casa è migliore di quella che riceverebbero con un'assistenza all'infanzia non parentale [Berger et al. 2005].

Un elemento da sottolineare, però, riguarda il fatto che tali ricerche sono state tutte svolte nell'area geografica Statunitense, dove i servizi sono differenziati qualitativamente in base alle possibilità economiche dei genitori.

Resta da verificare se in aree, o paesi, dove i servizi all'infanzia hanno una qualità omogenea e sono da tempo considerati luoghi in cui il bambino usufruisce di un percorso socio-educativo, i risultati di simili studi portino ai medesimi risultati.

#### 6.2.2.3 LO SVILUPPO DEL LINGUAGGIO NEL BAMBINO

Consolidati studi psicopedagogici comprovano l'importanza della quantità e qualità del tempo passato dal genitore di riferimento con il figlio nell'apprendimento dell'uso della parola [Chodorow, 1991; Erikson, 1999; Van Ijzendoorn e al., 1995; Salerni et al., 2001].

Anche in questo caso, la maggior parte degli studi che si sono occupati dello studio della relazione madre/bambino in quanto la madre nella società odierna tradizionalmente riveste il ruolo di figura di riferimento.

Nel corso della vita un bambino sviluppa abilità che lo portano dal primo vagito a pronunciare, in meno di un anno, le prime parole nella sua lingua madre. Le capacità di percepire e produrre suoni articolati evolvono parallelamente e vi sono reciproche influenze [D'Odorico, 2010]. Lo sviluppo della produzione vocale nel primo anno di vita del bambino non può che basarsi sulla produzione spontanea di suoni.

La progressione del bambino nella produzione di suoni è dovuta sia ad uno sviluppo fisico del suo apparato vocale e ad acquisite capacità fonetiche.

Il tratto vocale di un neonato è simile a quello di un primate adulto non umano:

- la laringe è molto più in alto rispetto alla posizione che occupa nell'adulto;
- la lingua è molto grande rispetto alla cavità che orale ed è quindi dotata di una motilità limitata;
- il canale orofageo è tale per cui l'epiglottide e la velofaringe sono molto vicine, per cui il neonato ha poca possibilità di espirazione se non con la bocca aperta.

Per poter produrre tutti i suoni necessari a comporre le parole è necessario controllare e coordinare i movimenti di laringe, glottide, palato molle, mandibole, labbra e lingua.

La pronuncia di una semplice frase implica la messa in moto e la coordinazione di più di cento muscoli, inoltre il ciclo respiratorio dev'essere combinato e sincronizzato con l'attività della corde vocali.

Lo sviluppo di tale apparato è comunque abbastanza veloce, a 3 mesi il palato si abbassa, la lingua si allunga e la sua motilità si rafforza. A 5 mesi il controllo del ritmo respiratorio e della fonazione è già abbastanza buono.

Le fasi dello sviluppo del linguaggio si suddividono in fase prelinguistica e fase linguistica.

Stark e al. [1993] hanno indicato, quale sequenza di variazione dello sviluppo funzionale e anatomico dell'apparato fono articolatorio nella fase prelinguistica, la seguente progressione:

- stadio 1- Suoni di tipo riflesso (0-2 mesi).  
In questo periodo i bambini producono quasi esclusivamente suoni legati a condizioni fisiologiche di disagio (come il pianto) o richieste di nutrimento o suoni di tipo vegetativo (come colpi di tosse). I suoni di pianto sono prodotti con la bocca aperta e quindi prevalentemente regressivi e sonori, cioè simili alle vocali;
- stadio 2- Suoni di benessere (2-4 mesi);  
I suoni prodotti in questo periodo hanno caratteristiche fonetiche che dimostrano un controllo volontario dell'apparato fonatorio e sono prodotti in situazioni di benessere, spesso durante il contatto visivo o fisico con la figura di riferimento. Inizialmente sono prodotti come segmenti isolati, successivamente si articolano su serie più lunghe, separate da pause brevi.
- stadio 3- Gioco vocale (4-7 mesi);  
In questa fase i bambini acquisiscono un maggior controllo sulla laringe e sui meccanismi articolatori e questo li porta a produrre una varietà di suoni, prevalentemente vocalici, con variazioni di intensità e intonazione tali da dare all'ascoltatore l'impressione che il bambino stia "giocando" con il proprio apparato fonatorio. In questo periodo possono essere prodotte le prime consonanti;
- stadio 4- Lallazione canonica e reduplicata (7-12 mesi).  
Questo periodo può essere considerato il livello di avanzamento più avanzato raggiunto dal bambino in periodo prelinguistico. Secondo alcuni autori questa fase segna l'inizio della fase linguistica: i bambini sono in grado di produrre sillabe che hanno le stesse caratteristiche di

quelle presenti nelle lingue naturali. E' all'interno delle sequenze di sillabe che sono percepite le regolarità fonotattiche ed è la sillaba che veicola la maggior parte delle informazioni prosodiche. Ora i bambini possono riprodurre quanto ascoltato nei mesi precedenti.

L'approccio socio-interattivo, prevalente in letteratura, indica che le interazioni tra la figura di riferimento e bambino sono di per sé strutture comunicative in cui avviene uno scambio di messaggi che permette la mutua regolazione dei comportamenti ed ivi va ricercata la struttura comunicativa su cui si fonda l'acquisizione del linguaggio [D'Odorico, 2010].

Il bambino costruisce con la madre, ovvero con la figura di riferimento che si prende principalmente cura di lui, un sistema comunicativo incrementale che non è riconducibile alla semplice somma dei comportamenti separati delle due persone: i comportamenti si adattano reciprocamente per giungere ad un maggiore stato di benessere; la struttura comunicativa, chiamata in letteratura "dialogo", aiuta la figura di riferimento a comprendere il figlio maggiormente di chiunque altro e il bambino a comprendere gli stimoli comunicativi della figura di riferimento maggiormente di quelli di altre persone.

Nella fase prelinguistica, il bambino inizia a scambiare segnali ulteriori rispetto a quelli comportamentali: il bambino ha l'intenzione di comunicare qualcosa che ha un contenuto diverso dal mezzo usato per comunicare (a differenza, ad esempio, di fermare l'attività di suzione, ove la comunicazione e il mezzo coincidono) attraverso un codice convenzionale dotato di regole che debbono essere utilizzate per la corretta ricezione del messaggio.

La creazione del codice di regole convenzionale si costruisce progressivamente con la reciproca interazione tra bambino/adulto.



Il rapporto madre/bambino viene considerato nella nostra società privilegiato, in quanto è la madre che assume tradizionalmente il ruolo di figura di riferimento del bambino.

Per questo motivo, un breve congedo di maternità sembra essere correlato a interazioni meno positive nella coppia madre-bambino [Clark, Hyde, Essex e Klein, 1997].

Il passaggio dalla comunicazione prelinguistica alla comunicazione linguistica non avviene all'improvviso, ma è mediata dalla produzione di varie "forme foneticamente stabili", cioè il bambino produce suoni che possono avere una maggiore o minore somiglianza con il linguaggio adulto.

Vi è da sottolineare che la distinzione tra queste "pseudo-parole" non è sempre facile. Non sempre ciò che il genitore indica come "prima parola" è quello che uno studioso dell'acquisizione del linguaggio riconoscerebbe come tale.

Questo, come in seguito esposto, sarà un limite dell'analisi quantitativa svolta.

Viham e McCune [1994] hanno elaborato una serie di criteri per distinguere tra parole e "pseudo parole".

Una parola per essere considerata tale deve

- 1) avere caratteristiche formali di produzione (somiglianza fonetica) simili alla forma adulta;
- 2) essere dotata di significato, cioè essere utilizzata almeno una volta in un contesto in cui è la più appropriata, ovvero non deve essere utilizzata in un contesto dove è inappropriata;
- 3) essere presente, anche con variazioni fonetiche minime, più volte nelle produzioni del bambino.

L'età in cui il normale sviluppo del linguaggio porta il bambino pronunciare la prima parola è precedente ai 15 mesi. Qualora questo avvenga successivamente, il bambino ha subito un rallentamento nello sviluppo linguistico.

Tra i 12 e i 15 mesi, i bambini hanno un ritmo di acquisizione di nuove parole lento (7 parole al mese di media) [D'Odorico e al., 2001].

Tra il 15 e i 27 mesi, si verifica "l'esplosione del vocabolario", cioè il bambino inizia ad acquisire parole ad una velocità maggiore (50 parole al mese di media) [Caselli e Casadio, 1995].

#### IL RUOLO DELLA MADRE NELLO SVILUPPO DEL LINGUAGGIO

Diverse ricerche [Van Ijzendoorn e al., 1995; Salerni et al., 2001] hanno dimostrato che esiste una relazione positiva tra la formazione di un legame di attaccamento sicuro<sup>5</sup> con la figura di riferimento e lo sviluppo del linguaggio. E' possibile ipotizzare che i bambini sicuri mettano in atto una esplorazione più attiva e complessa dell'ambiente, con un vantaggio nello sviluppo cognitivo e linguistico e che l'esperienza di interazioni mutualmente soddisfacenti permettano una precoce scoperta della valenza comunicativa del proprio comportamento.

In letteratura è noto che il tipo di input linguistico a cui il bambino viene esposto in fasi precoci di sviluppo esercita una notevole influenza sul futuro sviluppo del linguaggio. In particolare, alcune ricerche hanno dimostrato che esiste una relazione positiva tra la formazione di un legame di attaccamento sicuro e lo sviluppo del linguaggio [Salerni et al. 2001], anche se non sono stati pienamente chiariti i processi attraverso i quali questo vantaggio si realizzerebbe.

---

<sup>5</sup> Secondo Bowlby [1989] il bambino può sviluppare con la figura di riferimento (caregiver) un attaccamento "sicuro" o "insicuro": un attaccamento di tipo sicuro si ha se il bambino sente di avere dalla figura di riferimento protezione, senso di sicurezza e affetto; in un attaccamento di tipo insicuro invece il bambino riversa sulla figura di riferimento comportamenti e sentimenti come instabilità, prudenza, eccessiva dipendenza, paura dell'abbandono.

Attualmente la letteratura converge nell'attribuire alla "responsività" materna<sup>6</sup> ai segnali del bambino la causa del legame tra stile di attaccamento (sicuro o insicuro) e lo sviluppo linguistico del bambino, mentre ci sono dati contrastanti su quali siano gli aspetti specifici dello sviluppo del linguaggio del bambino che ne risultano maggiormente influenzati.

D'altra parte va sottolineato che una particolare strategia interattiva "madre-bambino" può essere efficace per lo sviluppo del linguaggio a una particolare età dell'infante, ma può diventare inutile o addirittura dannosa in periodi successivi. Ad esempio una "madre" iperapprensiva può favorire la prima fase dello sviluppo del linguaggio del bambino, in quanto l'infante è costantemente sottoposto a stimoli linguistici (nominazioni), ma sfavorire la successiva fase di sviluppo in quanto dà meno spazio al bambino di sperimentare individualmente la produzione di suoni.

In generale, è noto che la possibilità di instaurare formati di attenzione condivisa e lo stabilirsi di interazioni triadiche ("madre"-bambino-oggetto) sia particolarmente rilevante per l'acquisizione del linguaggio. In tal senso, assume un ruolo cruciale la quantità di tempo che la madre può dedicare agli scambi interattivi basti sulla denominazione degli oggetti.

Ad avvalorare tale ipotesi, ritroviamo lo studio di Bornstein e Rubby [1994] che ha riscontrato un più diffuso ritardo linguistico, al netto di complicazioni perinatali, in una popolazione di gemelli. Una possibile ipotesi di spiegazione fa riferimento alle

---

<sup>6</sup> Le ricerche, come anzi detto, si sono incentrate sul ruolo della madre. E' ragionevole pensare che le considerazioni qui esposte possano essere estese a qualunque figura di riferimento, indipendentemente dal genere e dal suo rapporto di filiazione biologico.

limitate risorse di tempo e attenzione che i genitori di gemelli possono dedicare ai propri figli.

Il ruolo delle funzioni comunicative, realizzate attraverso gli enunciati della figura di riferimento nel favorire o meno lo sviluppo linguistico, ha secondo Longobardi [1992]

- “funzione tutoria” che fornisce sostegno attraverso ripetizioni, espansioni e riformulazioni di quanto il bambino ha espresso;
- “funzione didattica” che trasmette conoscenze e ne verifica l’apprendimento;
- “funzione di conversazione” che permette di mantenere aperta la comunicazione, ad esempio tramite auto-risposte;
- “funzione di controllo” che orienta l’attenzione del bambino o la modifica;
- “funzione asincronica” che si caratterizza per comportamenti intrusivi della madre, quali sovrapposizioni alle verbalizzazioni del bambino.

Nella conversazione con i bambini, gli adulti utilizzano un linguaggio sostanzialmente diverso dal linguaggio utilizzato tra adulti (“*motherese*”, ovvero *child-directed speech*), caratterizzato da maggiore concretezza, ridondanza e semplificazione sintattica.

Molti studi convergono sulla conclusione che la quantità di linguaggio rivolto esplicitamente al bambino precedentemente ai 12 mesi è importante per facilitare la fase dello sviluppo del linguaggio [D’Odorico e al., 1999]. Questo effetto è probabilmente dovuto a maggiore esposizione a diversi vocaboli e all’utilizzo in differenti situazioni dello stesso vocabolo.

Il privilegiato rapporto tra figura di riferimento e figlio potrebbe indicare una possibile difficoltà di sostituire, per un corretto

sviluppo del linguaggio del bambino, le sospensioni dell'attività lavorativa della madre con la fruizione di servizi all'infanzia o altri strumenti di welfare nei primi mesi di vita del bambino. Questi aspetti sarebbero da indagare maggiormente, tenendo presente non solo la presenza di una buona qualità della relazione all'interno della famiglia, ma anche la presenza sul territorio di strumenti di welfare adeguati sotto il profilo della qualità del servizio erogato.



## **PARTE SECONDA: IL CASO DI STUDIO, LE STRUTTURE DELL'INFANZIA DEL COMUNE DI MILANO**

### **CAPITOLO PRIMO: L'ANALISI QUANTITATIVA**

#### **1.1 INTRODUZIONE E OBIETTIVI DELLA RICERCA**

La ricerca quantitativa in seguito esposta si propone di approfondire l'impatto dei contratti flessibili sull'individuo, sulla famiglia e sullo sviluppo del bambino, nonché di analizzare alcuni aspetti del rapporto tra la famiglia e il servizio all'infanzia fruito.

La popolazione oggetto dell'analisi quantitativa è rappresentata dalle famiglie con un bambino di età compresa tra 0 e 3 anni che frequenta, nell'anno scolastico 2012/13, un nido o una scuola dell'infanzia del Comune di Milano. Tale popolazione è di 9936 unità.

Gli obiettivi specifici perseguiti da questa ricerca quantitativa sono: verificare nel territorio d'analisi il modello familiare adottato dai nuclei; verificare la qualità dell'informazione sulle tutele giuslavoristiche dei lavoratori atipici; verificare l'ipotesi secondo cui la formalizzazione dei contratti flessibili dei genitori ha un'influenza sulla famiglia e sullo sviluppo dei bambini (con particolare attenzione allo sviluppo del linguaggio); verificare l'influenza della tipologia contrattuale di assunzione sulla dimensione valoriale personale e familiare del lavoratore.

Era stata, altresì, predisposta un'analisi relativamente all'impatto della tipologia contrattuale di lavoro dell'educatore sulla qualità del servizio offerto dalla struttura dell'infanzia e sulla dimensione relazionale lavorativa del lavoratore con i colleghi e gli utenti. Purtroppo non è stato possibile raccogliere questi dati, in quanto

una porzione molto ampia dei questionari (Allegato 2) è stata riconsegnata non compilata.

Lo strumento d'analisi utilizzato per l'analisi sulle famiglie è il questionario a risposta multipla autocompilato dalle famiglie (Allegato 1), suddiviso in cinque parti in base all'argomento delle domande.

Il questionario è stato verificato attraverso un pre-test con la somministrazione a 5 famiglie.

Tenute in considerazione le circostanze pratiche di distribuzione, i caratteri in analisi e il tasso di dispersione, è stato ritenuto sufficiente costruire un campione della popolazione di famiglie di 334 unità.

Il campione è stato stratificato, proporzionalmente alla popolazione suddivisa per tipologia del nido frequentato (comunale, comunale accreditato, privato accreditato o privato convenzionato), per zona territoriale e per classe di età del bambino (lattanti, medio/grandi e primavera).

A seguito della distribuzione di 334 questionari, avvenuta tra novembre 2012 e marzo 2013, i questionari raccolti, a fine marzo 2013, sono stati 327, di cui uno solo non compilato.

I dati raccolti sono stati digitalizzati ed elaborati con il programma statistico SPSS.

## 1.2 IL TERRITORIO DI ANALISI

Il territorio d'analisi è stato individuato nella città di Milano perché ha un tessuto sociale storicamente reattivo ai cambiamenti del mercato del lavoro e presenta una diffusione dei servizi all'infanzia abbastanza uniforme.



Nel prosieguo verrà descritta la situazione del territorio del Comune di Milano secondo parametri demografici, economici, lavorativi e di servizi all'infanzia<sup>7</sup>.

Il territorio di Milano ha una superficie di 181,8 chilometri quadrati suddivisi in 9 zone secondo la mappa sotto riportata.



La popolazione residente a Milano è di 1.366.409 persone di cui 713.161 donne e 35.881 bambini da 0 a 3 anni, di cui 12.510 sono stranieri (34%).

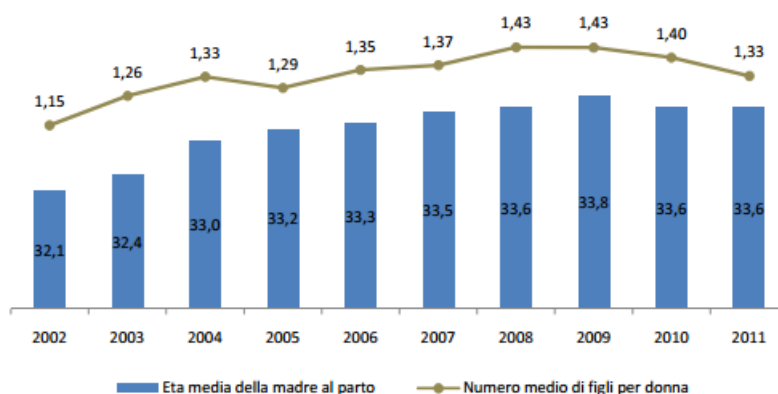
Il tasso di fertilità è di 1,33 figli per donna, dato in calo rispetto agli anni precedenti (1,43 figli per donna nel 2008 e 2009) e al di sotto del tasso di fertilità nazionale (1,43 figli per donna).

L'età media della donna al parto è di 33,6 anni, poco più alta della media italiana (32,1 anni).

---

<sup>7</sup> I dati della presente analisi sono stati forniti dall'Istituto di elaborazione dati del Comune di Milano e sono riferiti all'anno 2011, in quanto non sono disponibili dati più aggiornati.

Numero medio di figli per donna ed età media della madre al parto (2002-2011)



Il tasso di occupazione è del 69,7%, con una differenza dovuta al genere di ben 12,5 punti percentuali (uomini 76,0%; donne 63,5%). Il dato è superiore rispetto alla media della Provincia di Milano (66,8%), della Lombardia (64,7%) e nazionale (56,9%). Inoltre, la differenza di genere nell'occupazione è minore rispetto ai dati relativi al territorio lombardo (delta pari a 16,8%) e italiano (delta pari a 19,4%).

I lavoratori assunti nel 2011 sono stati 33.190, con una prevalenza dei contratti atipici (18.520 lavoratori, di cui 15.410 con contratto a tempo determinato) sui contratti a tempo indeterminato (14.670 lavoratori).

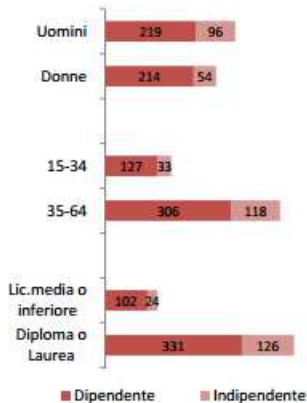
Stima delle assunzioni previste dalle imprese per tipo di contratto (2011)

TIPO DI CONTRATTO	Assunzioni previste
A tempo indeterminato	14.670
A tempo determinato	15.410
di cui:	
<i>prova di nuovo personale</i>	2.640
<i>sostituzione temporanea di personale</i>	4.020
<i>copertura di un picco di attività</i>	4.360
<i>a carattere stagionale</i>	4.400
Altre forme contrattuali	3.110
di cui:	
<i>contratto di apprendistato</i>	1.980
<i>contratto di inserimento</i>	840
<i>altro</i>	290
<b>Totale</b>	<b>33.190</b>

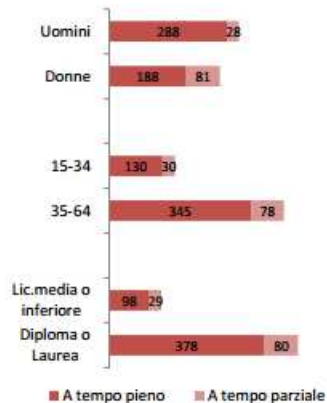
I lavoratori sono prevalentemente assunti con contratti di tipo subordinato, anche se tra gli uomini la percentuale di lavoratori autonomi è maggiore (uomini 30%, donne 20%).

L'utilizzo del contratto part-time è invece una prerogativa delle donne (uomini 9%, donne 30%).

Occupati (15-64 anni) per tipologia di lavoro - valori in migliaia (2010)

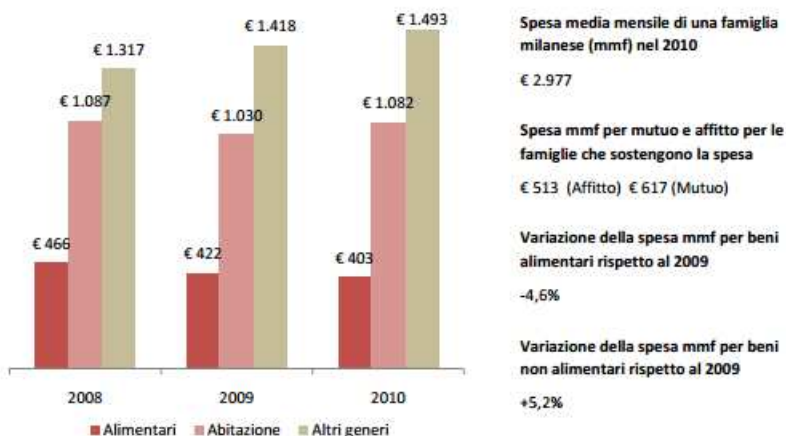


Occupati (15-64 anni) per orario di lavoro - valori in migliaia (2010)



La spesa mensile media di una famiglia milanese è di 2.977 euro, della quale più di un terzo è dovuto a spese legate all'abitazione (1.082 euro).

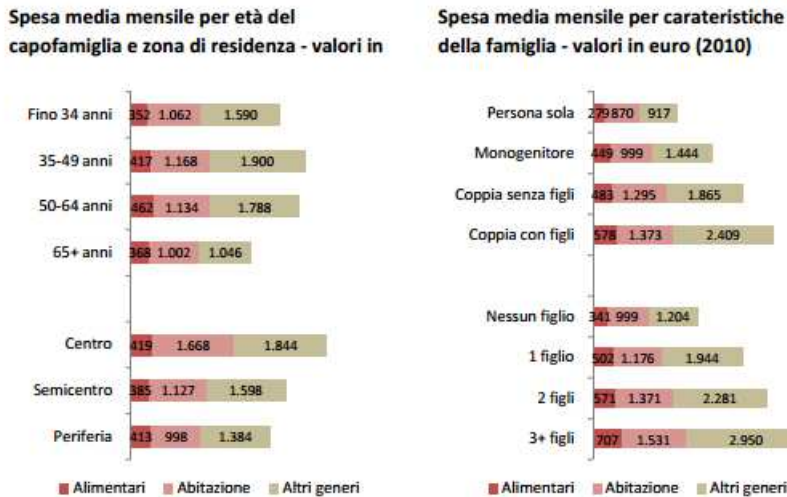
Spesa media mensile di una famiglia milanese per categorie di spesa (2008-2010)



La nascita del primo figlio comporta mediamente un aumento della spesa di circa il 20%, da 2.544 euro a 3.622 euro mensili. Il maggiore aggravio non si concentra nelle spese alimentari o

abitative, che rimangono costanti, ma in spese legate ad “altri generi”.

La nascita del secondo figlio comporta un aumento medio delle spese mensili di un ulteriore 40% da 3.622 euro a 5.188 euro.



Rispetto alle 9 zone del Comune di Milano, la popolazione è diversificata sia dal punto di vista reddituale, che come incidenza della popolazione straniera. La spesa media di una famiglia del centro per beni non alimentari è infatti del 34% maggiore della spesa media di una famiglia della periferia. Rispetto ai bambini stranieri da 0 a 3 anni, ad esempio, quelli residenti in zona 1 sono un quinto di quelli residenti in zona 8 e un sesto di quelli residenti in zona 9.

### 1.2.1 I SERVIZI ALL'INFANZIA NEL COMUNE DI MILANO<sup>8</sup>

I servizi all'infanzia che il Comune di Milano eroga relativamente ai bambini da 0 a 3 anni comprende:

- 1) nido dell'infanzia;

<sup>8</sup> Quanto riportato in questo capitolo è tratto dalla Carta dei Servizi all'Infanzia del Comune di Milano approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 1300 del 28 giugno 2013.

- 2) scuola dell'infanzia (sezione primavera);
- 3) centro prima infanzia;
- 4) spazio gioco.

Sono presenti 521 unità educative che forniscono servizi all'infanzia, spesso accorpate in strutture, che possono accogliere un totale di 10.216 bambini.

I posti disponibili presso i servizi educativi sono suddivisi territorialmente come segue.

Zona	Posti presso strutture dell'infanzia	Bambini da 0-5 anni	Stima bambini da 0-3 anni <sup>9</sup>	% posti
1	726	4436	2.620	27,71%
2	1123	7201	4.252	26,41%
3	897	6195	3.658	24,52%
4	1386	6990	4.128	33,58%
5	924	5433	3.208	28,80%
6	1229	6245	3.688	33,33%
7	1131	7346	4.338	26,07%
8	1245	8230	4.860	25,62%
9	1555	8686	5.129	30,32%
tot	10216	60762	35.881	28,47%

*Posti disponibili per bambini 0-3 anni nei servizi all'infanzia del Comune di Milano per zona.*

---

<sup>9</sup> Vista l'indisponibilità del dato diviso per zona, è stato stimato il numero dei bambini 0-3 anni utilizzando il totale moltiplicato per la proporzione zonale dei bambini 0-5 Nel Comune di Milano.

Il rapporto tra bambini 0-3 anni residenti nelle diverse zone e il numero dei posti a disposizione presso servizi educativi è di poco al di sotto dell'obiettivo del 33% fissato dal Consiglio Europeo di Lisbona, in quanto oscilla tra il limite minimo del 24,52% di zona 3 e il limite massimo del 33,58% di zona 4, complessivamente registrando una media del 28,47% all'interno dell'intero Comune.

Si può concludere che i posti sono equamente distribuiti nelle diverse zone.

#### IL NIDO DELL'INFANZIA

Il nido dell'infanzia è un servizio di cura che accoglie bambini da 3 mesi a 3 anni ed è erogato nelle seguenti forme:

- gestione comunale diretta, servizi erogati in strutture proprie con personale comunale;
- gestione comunale accreditata, servizi erogati in strutture comunali con personale di Cooperativa;
- privato accreditato in convenzione. Il Comune si avvale di strutture private nelle quali una quota di posti nido viene riservata alle bambine e ai bambini, provenienti dalle graduatorie comunali.

Ogni nido si articola in sezioni chiamate "sezioni piccoli", quando raccolgono bambine e bambini dai tre mesi ai dodici mesi, e "sezioni medio-grandi" quando raccolgono bambine e bambini dai dodici mesi ai 3 anni. In alcune strutture, sono presenti classi miste per età.

La normativa regionale in materia regola il calendario annuale di funzionamento dei nidi.

L'iscrizione ai nidi Comunali avviene tramite graduatorie nel mese di settembre.

Il nido d'infanzia è in servizio dal lunedì al venerdì dalle 7.30 alle 18.00 con orario base dalle 9.00 alle 16.00. Eventuali altre esigenze della famiglia potranno essere valutate con la Responsabile del nido in fase di accettazione del posto.

La famiglia deve comunicare all'iscrizione l'orario per cui intende utilizzare il servizio; è possibile comunque, per sopraggiunti motivi familiari, modificare l'orario precedentemente scelto, purché preventivamente comunicato.

La famiglia può presentare una richiesta di anticipazione alle 7.30 e/o prolungamento dell'orario fino alle 18.00, allegando documentazione attestante le relative motivazioni.

Per i bambini nuovi iscritti è previsto un iniziale periodo di ambientamento al nido con orari flessibili e di durata variabile, secondo le esigenze, i bisogni e i tempi di ciascun bambino.

Gli spazi sono organizzati per offrire un ambiente accogliente, familiare e adatto ai bambini per funzionalità e arredamento. Sono presenti zone dedicate ai bambini e ai loro genitori, aree gioco e ludico-educative, spazi per il pranzo, per il sonno, per i servizi di cura e igiene.

All'interno dei nidi d'infanzia sono presenti:

- un responsabile dell'unità educativa che cura la gestione pedagogica e amministrativa, con personale amministrativo a supporto della segreteria;
- educatrici/ori, che sono responsabili della conduzione delle attività di cura e di educazione dei bambini in rapporto di uno a sei con i bambini;
- ausiliari/e che sono responsabili dell'igiene e della cura degli ambienti e della struttura. Essi collaborano con il personale direttivo e le educatrici per garantire un adeguato contesto ambientale e per l'erogazione dei pasti.

Il numero del personale assegnato ai singoli Servizi è stabilito sulla base del numero dei bambini iscritti. Il personale educativo assegnato aumenta in presenza di bambini disabili.

Nei nidi e micronidi accreditati si opera con le stesse modalità dei nidi a gestione diretta.

Il costo del servizio, secondo la Deliberazione di C.C. n. 147 del 21/12/2000, è suddiviso in una tassa di iscrizione (quota fissa di € 52,00) e una quota mensile di frequenza (quota variabile in base all'ISEE e soggetta ad alcune agevolazioni).

La quota mensile di frequenza in caso di mancata presentazione della dichiarazione I.S.E.E. determina l'attribuzione della quota contributiva massima pari a € 465,00 mensili, mentre in caso di presentazione della dichiarazione I.S.E.E., il contributo di frequenza è pari a

- I.S.E.E. da € 0,00 a € 6.500,00: gratuito;
- I.S.E.E. da € 6.500,01 a € 12.500,00: € 103,00;
- I.S.E.E. da € 12.500,01 a € 27.000,00: € 232,00;
- I.S.E.E. oltre € 27.000,01: € 465,00.

In caso di trasferimento di residenza del bambino e della sua famiglia fuori dal Comune di Milano, sarà assegnato un contributo una tantum pari a € 619,75 mensili.

Sono previste alcune agevolazioni sulla quota mensile di frequenza:

- per una frequenza pari o inferiore a 5 giorni nel mese, il contributo è dovuto nella misura del 50%;
- per il mese di dicembre è prevista una riduzione pari al 50% della quota contributiva assegnata, indipendentemente dal numero di giorni di frequenza del servizio;



- le famiglie che hanno più figli minori che frequentano contemporaneamente i nidi d'infanzia, fruiranno delle seguenti agevolazioni:
  - per il secondo bambino utente del servizio è dovuto un contributo pari al 30% della quota contributiva assegnata;
  - per ogni bambino successivo al secondo è dovuto un contributo pari a € 52,00 mensili;
- per i bambini minori in affido, la famiglia affidataria dovrà versare un contributo pari al 50% della quota contributiva dovuta.

In caso di modifica delle condizioni economiche della famiglia in corso d'anno, è possibile presentare istanza di revisione della quota assegnata.

#### LE SCUOLE DELL'INFANZIA

Le scuole dell'infanzia accolgono bambini e bambine dai 3 anni ai 6 anni, con la creazione di una specifica classe (la "sezione primavera") per i bambini dai 3 anni.

La gestione di queste strutture è interamente comunale. L'iscrizione avviene tramite graduatorie nel mese di settembre.

Nelle scuole dell'infanzia viene attivata la sezione primavera per i bambini da 24 ai 36 mesi.

La sezione "Primavera" è stata creata per:

- la valorizzazione della continuità educativa con graduale avvicinamento alla scuola dell'infanzia attraverso percorsi finalizzati;
- la valorizzazione della richiesta di anticipo scolastico;
- l'agevolazione nell'accesso alla frequenza alla scuola dell'infanzia (passaggio diretto senza iscrizione);

- permettere una riduzione della quota di contribuzione pari al 50% della retta di nido.

La Scuola dell'Infanzia funziona dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 18.00, nei periodi previsti dal calendario scolastico redatto dall'Amministrazione Comunale. L'orario base di permanenza è dalle ore 9.00 alle ore 16.00. E' prevista la possibilità di ingresso alle ore 7,30 su motivata richiesta dei genitori. Le famiglie potranno scegliere l'orario di uscita del proprio figlio scegliendo tra tre fasce (13.45 – 14.00; 15.45 – 16.00; 17.30 – 18.00).

La famiglia si relazionerà con le due educatrici assegnate alla sezione, per fornire le informazioni utili al fine di una impostazione personalizzata del progetto educativo del proprio bambino.

Lo spazio delle scuole d'infanzia è organizzato per le attività e il gioco dei bambini con arredi e materiali adatti. La giornata si caratterizza per l'alternanza di momenti di gioco libero, esperienze ludiche, attività proposte dalle educatrici e momenti ricorrenti.

All'interno delle Unità Educative sono presenti:

- un responsabile dell'unità educativa, che cura la gestione pedagogica e amministrativa, con personale amministrativo a supporto della segreteria;
- educatrici/ori, responsabili della conduzione delle attività di cura e di educazione dei bambini in rapporto di uno a 10 con i bambini per le sezioni "Primavera" e in rapporto variabile per le altre sezioni;
- ausiliarie/i, responsabili dell'igiene e della cura degli ambienti e della struttura che collaborano con il personale direttivo e le educatrici per garantire un adeguato contesto ambientale e per l'erogazione dei pasti.

Il numero del personale educativo assegnato aumenta in presenza di bambine/bambini disabili, con il ricorso a personale esterno di cooperative/enti a cui può essere affidato il servizio di supporto educativo.

La quota contributiva stabilita per la frequenza alla Sezione Primavera è pari al 50% della quota del nido per l'infanzia a parità di reddito. La mancata presentazione della dichiarazione ISEE definisce l'attribuzione della quota mensile pari a € 232,50.

Per le sezioni diverse dalla Sezione Primavera, il servizio è gratuito.

#### I SERVIZI INTEGRATIVI ALL'INFANZIA

Per completezza di analisi, è utile ricordare che il Comune di Milano mette a disposizione anche un servizio integrativo all'infanzia per rispondere alle esigenze educative flessibili delle famiglie, che comprende:

- il “Centro di Prima Infanzia”;
- il servizio “Tempo per le famiglie”;
- il servizio “Spazio gioco”.

Il servizio “Centro di Prima Infanzia” accoglie bambini dai 3 mesi ai 3 anni, accompagnati da un adulto di riferimento, con possibilità di frequenza continua o discontinua, per un massimo di 4 ore al giorno. Questo centro ha lo scopo di creare un nucleo di aggregazione stabile per i bambini e per i genitori. Gli orari d'apertura dei Centri Prima Infanzia sono dalle 8,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 18,00 dal lunedì al venerdì. La quota annuale di iscrizione è di € 52,00.

Durante l'iscrizione la famiglia può scegliere di frequentare da 1 a 5 giorni la settimana.

“Tempo per le Famiglie” è un servizio integrativo rivolto a famiglie con bambini da 0 a 3 anni che non fruiscono di altri servizi all’infanzia per creare un punto di aggregazione stabile tra bambini e genitori. Il Tempo per le Famiglie si pone quindi come obiettivo quello di:

- 1) valorizzare le risorse ed i saperi, individuali e del gruppo, dei genitori attraverso l’offerta di spazi e occasioni di confronto dove la circolazione delle esperienze e delle competenze diviene patrimonio condiviso;
- 2) aiutare a capire e cercare di prevenire eventuali disagi genitoriali attraverso un rinforzo pedagogico in tutti quegli ambiti quotidiani e concreti in cui la famiglia vive;
- 3) innalzare la qualità della relazione genitore-bambino.
- 4) nell’ambito delle attività previste è anche possibile avviare percorsi che permettono al bambino di sperimentare una graduale autonomia dalle figure parentali.

Gli orari di apertura variano da centro a centro.

Per le iscrizioni ai Tempi per le Famiglie è prevista una quota annua, non rimborsabile, per nucleo familiare di € 52,00.

“Spazio Gioco” è un servizio integrativo rivolto a famiglie con bambini da 0-12 anni nei quali i bambini e i genitori vengono guidati dagli educatori in esperienze di laboratorio e di gioco. E’ un luogo protetto e stimolante nel quale i bambini hanno la possibilità di fare esperienze di gioco e di laboratorio, favorite dalla presenza di giochi, giocattoli, libri e sussidi in grande quantità ed adeguati alle diverse età, con un’attenzione particolare allo sviluppo delle personali capacità di esplorazione, iniziativa e socializzazione.

La ludoteca è aperta dal lunedì al venerdì, da settembre a fine giugno, dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00. L’iscrizione

comporta un contributo annuo, per ogni nucleo familiare, di € 52,00.

### 1.3 LA POPOLAZIONE D'ANALISI

Come si è detto, la popolazione d'analisi è rappresentata dalle famiglie con un bambino di età compresa tra 0 e 3 anni che frequenta, nell'anno scolastico 2012/13, un nido o una scuola dell'infanzia del Comune di Milano.

Questa popolazione è stata individuata in quanto presenta la possibilità di analizzare tutti i caratteri che risultano interessanti per la ricerca ed è facilmente individuabile e raggiungibile.

La limitazione rispetto all'età del bambino è legata a due ragioni: 0-3 anni è la fascia d'età nella quale il bambino è intensamente legato alla figura del genitore e con essa ha un rapporto di forte dipendenza rispetto ai bisogni e rispetto alle possibilità di apprendimento; 0-3 anni è la fascia d'età del bambino nella quale si concentrano le principali tutele giuslavoristiche legate alla maternità.

La popolazione di famiglie con bambini da 0-3 anni che ha frequentato, nell'anno scolastico 2012/13, un nido o una scuola dell'infanzia del Comune di Milano è di 9936 unità.

La popolazione è stata suddivisa in base al tipo di struttura frequentata dal bambino.

Struttura	Numero Bambini
Comunale	6247
Comunale Accreditato	1590
Privata accreditata	2032
Privata convenzionata	67
Totale	9936

*Numero dei bambini iscritti suddivisi per tipologia di gestione del servizio.*

La stratificazione per tipologia di struttura è stata effettuata in modo che il campione estratto non fosse condizionato da tale variabile, dal momento che la tipologia di struttura influisce sulla qualità del servizio educativo offerto e sulla fascia di reddito delle famiglie che utilizza il servizio.

La parte di popolazione più consistente è sicuramente rappresentata dalle famiglie che hanno un bambino che frequenta una struttura comunale. Nell'estrarre il campione si è tenuto conto della variabile "zona territoriale di appartenenza con lo scopo di meglio rappresentare le variegate realtà racchiuse nel Comune.

zona	Numero di bambini
1	279
2	691
3	506
4	827
5	455
6	787
7	825
8	830
9	1047
tot	6247

*Numero di bambini iscritti a un servizio dell'infanzia suddivisi per zone.*

Vi sono forti differenze economiche e etniche tra le diverse zone e con tale stratificazione il campione è più rappresentativo.

Un'ulteriore stratificazione della popolazione è stata compiuta in base all'età del bambino, in quanto i bambini a diverse età sono a diversi stadi dello sviluppo e il campione deve ben rappresentare queste differenze sia di bisogni che di capacità.

Età bambini	Numero Bambini
Lattanti (0-12 mesi)	1789
Medio grandi (12-36 mesi)	7457
Primavera 24-36 mesi)	690

*Numero di bambini iscritti suddivisi per età.*

Rispetto alle famiglie con un bambino iscritto ad un servizio all'infanzia comunale, la stratificazione territoriale, proporzionale alla popolazione, è descritta nella tabella che segue.

zona	Lattanti (0-12 mesi)	medio/grandi (12-24 mesi)	Primavera (24-36 mesi)	tot
1	54	166	59	279
2	143	435	113	691
3	59	350	97	506
4	175	635	17	827
5	82	333	40	455
6	133	539	115	787
7	175	554	96	825
8	141	583	106	830
9	195	805	47	1047
Tot	1157	4400	690	6247

*Bambini iscritti a strutture comunali suddivisi per zona e per età.*

#### 1.4 STRUMENTI DI RICERCA

Per meglio approfondire l'influenza dei cambiamenti del mondo del lavoro sulla famiglia è stata predisposta un'analisi quantitativa sul campo attraverso la somministrazione di questionario a risposta multipla (Allegato 1).

La scelta di utilizzare un questionario auto-compilato è legata alla lunghezza del questionario (30 min di compilazione), alla necessità di retrospesione per la risposta ad alcune domande, alla necessità di evitare l'influenza dell'intervistatore nella risposta delle domande più "sensibili" e alla necessità di un campione ampio con costi di ricerca contenuti.

Questa modalità di somministrazione ha degli svantaggi, quali il rischio di incomprensioni rispetto al significato delle domande, il rischio di risposte non pensate, il rischio di compilazioni parziali, il rischio di mancata compilazione.

Inoltre, la letteratura mette in guardia di fronte alla possibilità di autoselezione del campione: infatti è più facile che riconsegnino il questionario compilato le persone più motivate, ovvero quelle con una cultura più alta, ovvero quelle con più tempo a disposizione.

Nel nostro caso dev'essere, però, considerato il fatto che il campione è motivato alla compilazione perché la tematica tocca emozionalmente i soggetti rispondenti.

Si è cercato di ovviare a tali problematiche con alcuni specifici accorgimenti.

In particolare riguardo al tasso di risposta, sono stati scelti quali soggetti incaricati di consegnare e di ritirare i questionari gli educatori della scuola dell'infanzia ed è stata aumentata la numerosità campionaria proporzionalmente al tasso di dispersione stimato. In base a ricerche precedenti del medesimo tipo, il tasso di dispersione è stato stimato al 10-11% dei



questionari distribuiti, ma nei fatti si è rilevato inferiore (2,4%), pertanto il campione è risultato più numeroso di quello preventivato.

Riguardo al rischio di autoselezione del campione, invece, sono state inserite nel questionario alcune domande per la registrazione di caratteristiche del campione confrontabili con dati già disponibili della popolazione in modo da verificare l'esistenza di eventuali distorsioni.

Riguardo al rischio di incomprensioni delle domande, è stato effettuato un pre-test di verifica del questionario con un gruppo di 5 famiglie. In questo modo è stata valutata la chiarezza, la completezza e il gradimento delle domande. Inoltre, è stato richiesto agli educatori di fornire aiuto alle famiglie nella compilazione del questionario solo nel caso ci fossero incomprensioni di tipo linguistico.

Non sono state rilevate specifiche problematiche da parte degli educatori. La comprensione della lingua italiana da parte di stranieri è stata il maggiore ostacolo, ma il supporto degli educatori ha sopperito alla difficoltà.

Riguardo alle tempistiche di riconsegna, nella lettera di presentazione della ricerca sono state date alle famiglie specifiche indicazioni temporali di riconsegna, inoltre è stata data la responsabilità di raccogliere i questionari agli educatori, i quali hanno contatti quotidiani con le famiglie.

Un dato positivo è stato il fatto che i tempi previsti della ricerca sono stati rispettati.

#### 1.4.1 IL QUESTIONARIO

Lo strumento di ricerca utilizzato è il questionario che è possibile visionare in allegato (Allegato 1).

E' diviso in cinque parti in base all'argomento delle domande:

- una prima parte riguarda il rapporto tra la famiglia e il servizio del nido o della scuola dell'infanzia;
- una seconda parte riguarda la famiglia nella sua situazione personale, reddituale e abitativa, nonché nelle sue abitudini educative ed aspirazioni procreative (caratteristiche strutturali, di comportamento e di contesto);
- una terza parte indaga le abitudini e le abilità del bambino;
- una quarta parte, infine, approfondisce gli aspetti lavorativi del [genitore 1]<sup>10</sup>, sia nel rapporto lavoro-famiglia che nella sua realizzazione personale (caratteristiche strutturali, di comportamento e di contesto);
- una quinta parte, speculare alla quarta, approfondisce gli aspetti lavorativi del [genitore 2].

Il questionario prevede risposte multiple (monoscelta e multi scelta) e scale multi-item autoancoranti.

Non sono state utilizzate risposte aperte, in quanto la dimensione del campione non consentiva un'elaborazione delle stesse tramite codifica.

Le risposte multiple sono state costruite in modo da essere esaustive rispetto ai caratteri della variabile utilizzata e in modo da consentire l'apprezzamento delle differenti posizioni rispetto alla domanda.

---

<sup>10</sup> Si è preferito indicare i genitori non utilizzando parole che contengano informazioni descrittive ulteriori al rapporto con il figlio per non caratterizzare con connotati ideologici il modello di famiglia "tipo" del questionario.

Le scale autoancoranti sono state utilizzate per misurare la dimensione valoriale personale e familiare attraverso un'ampia graduazione di valori da 1 a 10.

Il questionario è stato accompagnato da una lettera di presentazione della ricerca nella quale si informava la famiglia degli obiettivi dell'analisi, delle accortezze da utilizzare per la compilazione, e della garanzia dell'anonimato delle risposte.

#### LA FASE DI VERIFICA DEL QUESTIONARIO

Come si è detto, il questionario è stato verificato attraverso un pre-test con la somministrazione a 5 famiglie. La compilazione del questionario è avvenuta con la presenza del ricercatore con una interazione attiva ad ogni domanda per valutare la chiarezza, la completezza e il gradimento delle domande e delle risposte.

In questa fase sono state modificate delle scelte lessicali e di presentazione grafica del questionario.

#### 1.5 IL CAMPIONE

Tenute in considerazione le circostanze pratiche di distribuzione dei questionari, è stato ritenuto sufficiente costruire un campione della popolazione di famiglie di 300 unità.

Come si è detto, viste le modalità di distribuzione del questionario, è stato previsto un tasso di dispersione di circa il 10-11% e, quindi, la numerosità del campione è stata corretta a 334 unità.

Il campione della popolazione è stato stratificato, proporzionalmente alla popolazione suddivisa per tipologia del nido frequentato (comunale, comunale accreditato, privato accreditato o privato convenzionato), per zona territoriale e per classe di età del bambino (lattanti, medio/grandi e primavera).

### 1.5.1 PIANO DI CAMPIONAMENTO

Secondo le stratificazioni in precedenza descritte, il campione (334 unità) della popolazione delle famiglie che hanno un bambino di età inferiore a 3 anni che frequenta, nell'anno scolastico 2012/13, un nido del Comune di Milano (9936 famiglie), è stato così suddiviso:

Tipologia del nido/Classe di età	lattanti (n)	medio/grandi (n)	primavera (n)	Totale (n)
Comunale	39	145	24	208
comunale accreditato	9	45	0	54
privato accreditato	12	58	0	70
privato convenzionato	0	2	0	2
Totale (n)	60	250	24	334

*Famiglie incluse nel campione suddivise per età del bambino e tipologia di nido frequentato.*

Per meglio indagare le differenti realtà che il nido comunale territorialmente offre, la parte di campione relativa ai nidi comunali (la più consistente) è stata stratificata nelle nove zone in cui la Città si divide.

zona	Lattanti	medio/grandi	primavera	tot
1	2	6	2	10
2	5	14	4	23
3	2	12	3	17
4	6	21	1	28
5	3	11	1	15
6	4	18	4	26
7	6	18	3	27
8	5	19	4	28
9	6	26	2	34
tot	39	145	24	208

*Famiglie incluse nel campione il cui bambino frequenta una struttura comunale, suddivise per età del bambino e zona.*

### 1.5.2 LA METODOLOGIA DI SCELTA DELLE UNITÀ CAMPIONARIE

La selezione del campione è avvenuta secondo la metodologia per quote attraverso la stratificazione in precedenza descritta.

Secondo questa metodologia, il ricercatore suddivide il campione in strati o quote, ma la scelta della singola unità da includere nel campione è effettuata da chi ha consegnato i questionari secondo i parametri determinati dalla suddivisione in quote, ovvero dalle indicazioni del ricercatore.

Il rischio maggiore dell'utilizzo di tale metodo è la selezione del campione in base a caratteristiche di "gradibilità" di chi consegna il questionario, che nel nostro caso è un educatore della scuola o del nido dell'infanzia del Comune di Milano.

Nonostante questo rischio, la suddivisione naturale del campione, legata al fatto che ogni educatore è in contatto con un numero definito di famiglie dato che ha la responsabilità di un numero limitato di bambini, ha reso desiderabile il campionamento per quote rispetto al tradizionale campionamento casuale stratificato.

Inoltre, il rischio di selezione del campione è in questo caso minimo poiché chi ha consegnato i questionari ha avuto poca libertà di scelta in quanto, dovendo l'educatore consegnare da 2 a 6 questionari a famiglie di bambini di cui si prende cura, ha potuto scegliere tra un massimo di 6 famiglie, 8 per le sezioni primavera, dato che la legge non consente l'affidamento a ciascun educatore di un numero maggiore di 6-8 bambini.

La suddivisione naturale della popolazione in gruppi, connessi agli educatori che hanno consegnato e raccolto i questionari, ha permesso di ridurre il lavoro e i costi legati al campionamento, alla progettazione ed all'esecuzione della raccolta dati e, inoltre, questo ha permesso di avere tassi di restituzione più alti e, quindi, conservare il disegno campionario secondo le stratificazioni progettate.

L'individuazione delle unità da includere nel campione è avvenuta in quattro fasi.

In una prima fase, sono state scelte in modo casuale le strutture che potevano includere, secondo la tipologia e la collocazione geografica, unità del campione secondo la stratificazione.

In una seconda fase, nell'ipotesi in cui la struttura casualmente designata non fosse in grado di assolvere, a causa della troppo ridotta dimensione, le necessità del piano di campionamento, è stata estratta casualmente una seconda (e se necessario, una terza) struttura con caratteristiche confacenti alle necessità.

In una terza fase, all'interno delle strutture casualmente designate, sono stati casualmente scelti dai responsabili di struttura, gli educatori incaricati della distribuzione.

In una quarta fase, gli educatori, a loro volta, seguendo le caratteristiche loro indicate dal piano di campionamento, hanno scelto, questa volta liberamente, tra le famiglie i cui bambini sono da loro accuditi, chi includere nel campione. I vantaggi che hanno reso preferibile questo metodo sono:

- il rapporto di fiducia della famiglia con l'educatore, che ha certo favorito una minor dispersione del questionario e una maggior affidabilità delle risposte;
- la possibilità di controllo sulla riconsegna da parte dell'educatore;
- la necessità di rispettare la privacy e la difficoltà di accesso a dati difficilmente ottenibili e gestibili, quali i nomi dei bambini affidati ad ogni educatore.

Riguardo alle possibili distorsioni del campione, è necessario notare come alcuni parametri ritenuti indicatori della distorsione del campione quali il livello di reddito e la nazionalità indichino

che il campione ha subito delle prevedibili<sup>11</sup> distorsioni, sovrastimando, come si vedrà in seguito, le famiglie italiane con un'alta istruzione.

### 1.5.3 LE STRUTTURE DELL'INFANZIA COINVOLTE

La prima fase per l'identificazione del campione (l'estrazione casuale di scuole e nidi dell'infanzia secondo il piano di stratificazione) ha identificato le seguenti strutture

Nome della struttura/via dove è collocata	Numero di famiglie incluse nel campione	Percentuale rispetto al totale del campione
S.S. Trinità	10	3,1
Cesalpino	4	1,2
Carnovali	19	5,8
Monteverdi	3	0,9
Console Flaminio	14	4,3
Gonzales	27	8,3
Montevelino	1	0,3
Ghini	1	0,3
Commisso 7	12	3,7
Tolstoj-Rondoni	26	8,0
Paravia	25	7,6
Faravelli	29	8,9
Quadrio	2	0,6
Fontanelli	30	9,2
Polesine	6	1,8

<sup>11</sup> Gli educatori, probabilmente, hanno scelto chi tra i genitori sarebbe stato più in grado di rispondere.

Ariberto	23	7,0
Missaglia	24	7,3
C.so Italia, Cuccioli felici	8	2,4
Vida, Piccoli Sorrisi	20	6,1
Aristotele Enjoy English	16	4,9
Cirillo Giardino degli Elfi	17	5,2
Pace	8	2,4
Mirabello, Happy Child	2	0,6
Totale	327	100,0

*Strutture coinvolte.*

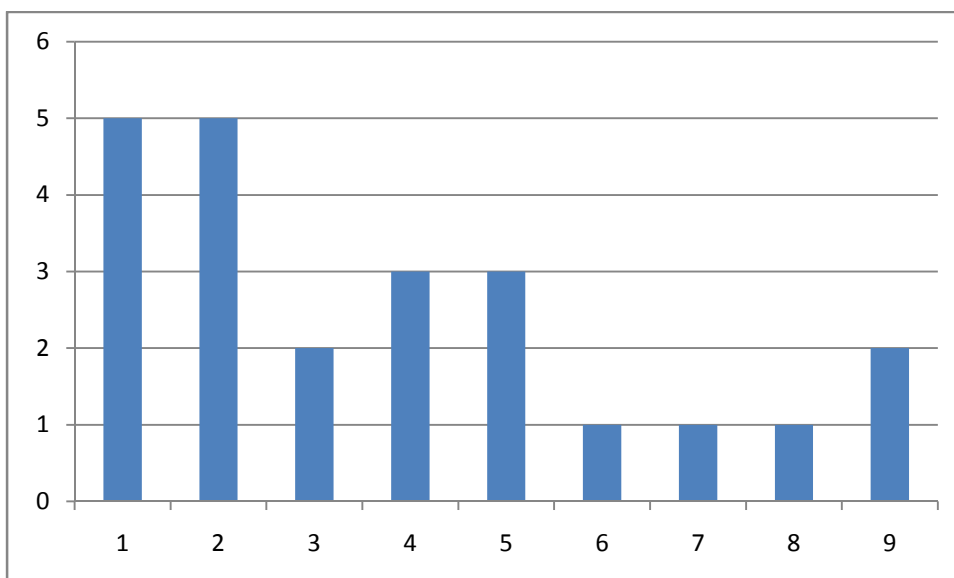
La stratificazione prevista dal piano di campionamento riguarda la localizzazione della struttura e la tipologia di gestione della struttura.

Le strutture identificate sono suddivise territorialmente nelle 9 zone del Comune di Milano secondo le modalità descritte dalla sottostante tabella.

Zona	Numero di strutture
1	5
2	5
3	2
4	3
5	3
6	1
7	1
8	1
9	2

*Strutture incluse nel campione suddivise per zona.*





*Numero di strutture per zona.*

da sottolineare che le strutture presenti in zona 1 e 2 sono in numero maggiore di quelle presenti nelle altre zone, in quanto sono dimensionalmente più piccole.

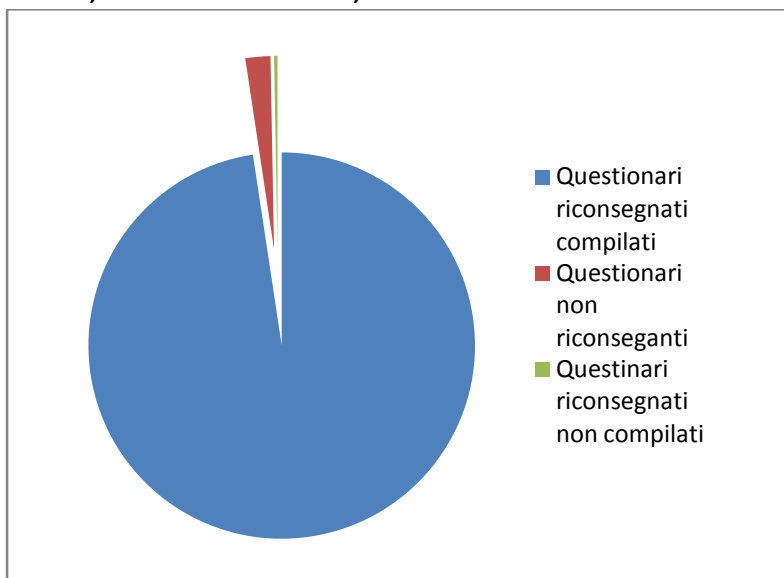
Secondo la stratificazione per tipologia di gestione, le strutture coinvolte si suddividono come riportato in tabella.

Strutture	Numero
Comunali	14
Comunali accreditate	3
Private accreditate	4
Private convenzionale	2
<b>Totale</b>	<b>23</b>

*Strutture interessate dall'analisi suddivise per tipologia di gestione.*

## 1.6 LA FASE DI DISTRIBUZIONE E DI RACCOLTA

A seguito della distribuzione di 334 questionari, avvenuta tra novembre 2012 e marzo 2013, i questionari raccolti, a fine marzo 2013, sono stati 327, di cui uno solo non compilato.



*Questionari raccolti.*

Il tasso di dispersione si è dimostrato al di sotto della stima prevista (10-11%), in quanto è stato del 2,4%.

La stratificazione progettata è stata rispettata e non è stata effettuata alcuna sostituzione di unità campionarie.

## CAPITOLO SECONDO: I RISULTATI

In questo capitolo verrà fornita una descrizione del campione analizzato, a partire dai caratteri socio-demografici.

In seguito verranno analizzati i dati raccolti riguardo

- 1) alla qualità delle informazioni sulle tutele giuslavoristiche alla maternità;
- 2) al modello di famiglia assunto dalle famiglie del territorio;
- 3) all'impatto sullo sviluppo del linguaggio del bambino del tipo di contratto di lavoro dei genitori;
- 4) all'impatto del contratto di assunzione dei lavoratori sugli elementi valoriali in ambito lavorativo e in famiglia dall'individuo.

In conformità con la letteratura, il livello di significatività dei risultati statistici è posto al 95% (sig.<0,050).

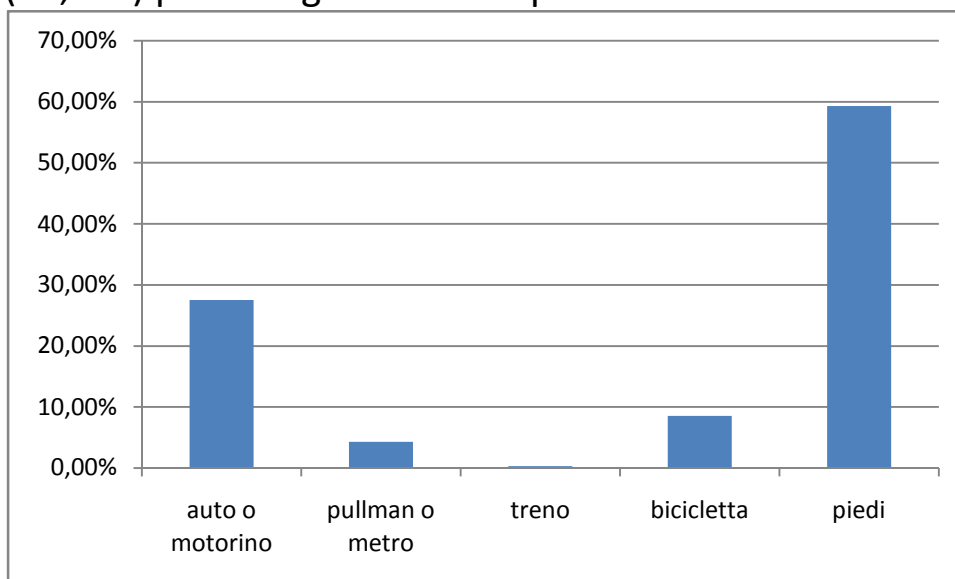
### 2.1 LA DESCRIZIONE DEL CAMPIONE ANALIZZATO

Nel seguito del capitolo saranno esposti gli aspetti socio-demografici e le caratteristiche di analisi studiate nel campione di famiglie. Tale descrizione sarà suddivisa in scuola di appartenenza, famiglia, genitori e bambini.

#### 2.1.1 LE SCUOLE E I NIDI DELL'INFANZIA

Un primo dato rilevato è la scelta delle famiglie in merito alla collocazione della struttura scolastica. Questa risulta legata ad un criterio di prossimità rispetto all'abitazione della famiglia e non rispetto al posto di lavoro dei genitori: nel 78,9% dei casi la struttura dista dal posto di lavoro dei genitori più di 10 minuti con il normale mezzo di percorrenza, che nel 46,0% dei casi è l'auto, mentre nel 75,7% dei casi la struttura dista meno di 10

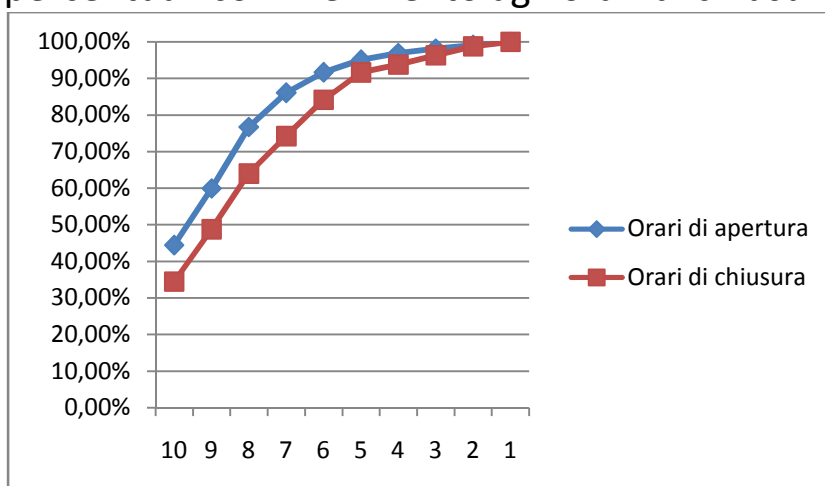
minuti di viaggio dall'abitazione e la maggior parte delle famiglie (59,0 %) porta i figli a scuola a piedi.



*Mezzo di normale percorrenza delle famiglie struttura dell'infanzia-casa.*

Il bambino viene accompagnato alla struttura da un genitore nel 96% dei casi.

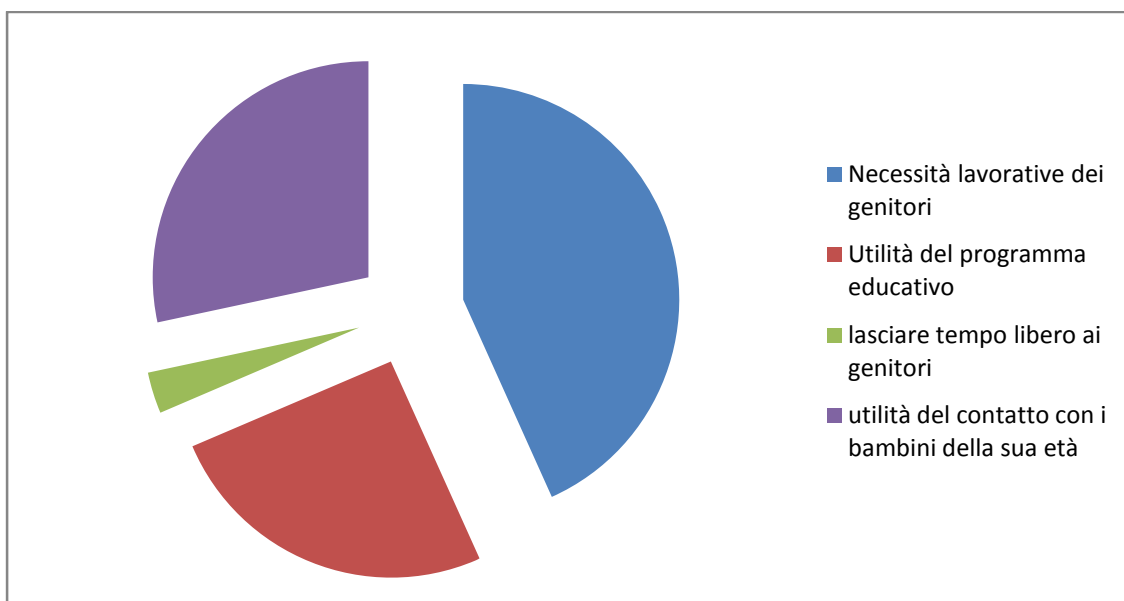
Un secondo dato rilevato riguarda il giudizio dei famigliari relativamente agli orari della struttura, l'85,9% del campione ritiene l'apertura della struttura compatibile con gli orari lavorativi. L'indice di gradimento, invece, scende di 13 punti percentuali con riferimento agli orari di chiusura.



*Indice di compatibilità degli orari di entrata e uscita rispetto alle necessità lavorative dei genitori: percentuale cumulata dei valori da 10 [gradimento massimo] a 1 [gradimento minimo].*

Come si può osservare dal grafico, l'indice di compatibilità degli orari di chiusura risulta inferiore rispetto allo stesso indice per gli orari di apertura. Questo fa intuire un interesse per l'allungamento degli orari di chiusura delle strutture per l'infanzia. Nel campione, tale interesse è stato riscontrato in particolar modo presso il nido sito in via Carnovali, che ha riscontrato un valore medio di gradimento dell'orario di chiusura pari al 6,41/10, rispetto a un valore medio delle strutture di 7,86/10. Nel campione, la tipologia del contratto di assunzione del genitore sembra influenzare minimamente le necessità di allungamento dell'orario scolastico: il valore medio di gradimento dei genitori assunti a tempo indeterminato (7,91/10) e dei genitori assunti con contratti atipici (8,08/10) è vicino e il valore medio relativo ai genitori-libero professionisti non si discosta di molto (7,61/10). Sembra essere più la collocazione geografica ad influenzare le necessità di allungamento dell'orario di apertura dei servizi all'infanzia che la tipologia contrattuale dei genitori. Questo dato è ricavato da un campione non rappresentativo di tali variabili, quindi tale dato può non rispecchiare il carattere espressa dalla popolazione.

L'indice di soddisfazione delle famiglie nei confronti delle strutture, in ogni caso, è alto: ben il 76,9% dei genitori pensa che il bambino sia felice di andare al nido. Secondo i rispondenti, la funzione che le strutture di assistenza assolvono è, primariamente, quella di cura legata alle necessità lavorative dei genitori (86,8% del campione).



*Necessità delle famiglie esaudita dalla struttura per l'infanzia.*

Il 70,5% dei bambini frequenta la scuola in modo continuativo. E' da notare che la dimensione lavorativa dei genitori è quasi ininfluenza sulla continuità: solo l'1,5% del campione ha indicato una discontinuità nella frequenza del bambino dovuta alle esigenze lavorative dei genitori.

Il 54,2% dei bambini ha iniziato a frequentare il nido dell'infanzia prima dei 12 mesi, dopo un'attesa che, nel 75,3% dei casi, è stata inferiore a un mese. Un altro dato raccolto è stato che il 96,0% dei bambini ha beneficiato di un periodo di inserimento nella struttura di almeno una settimana.

Rispetto al rapporto con gli operatori, nelle strutture si crea una forte "alleanza" tra i genitori e gli educatori: il 63,4% delle famiglie, infatti, afferma di aver parlato con quasi tutti gli educatori che si sono presi cura del bambino riguardo il suo benessere e le sue difficoltà; ben l'84,5% dei genitori ha instaurato un rapporto personale con l'educatore e ricorda il nome di quasi tutto il personale che si prende cura del bambino.

Nonostante questo dato, gli educatori precari (non assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato) sono percepiti dal 29,2% delle famiglie come meno capaci di assolvere ai bisogni di

cura del figlio, perché ritenuti soggetti che non hanno il tempo di conoscere il bambino, hanno minori competenze o tengono di meno al loro lavoro.

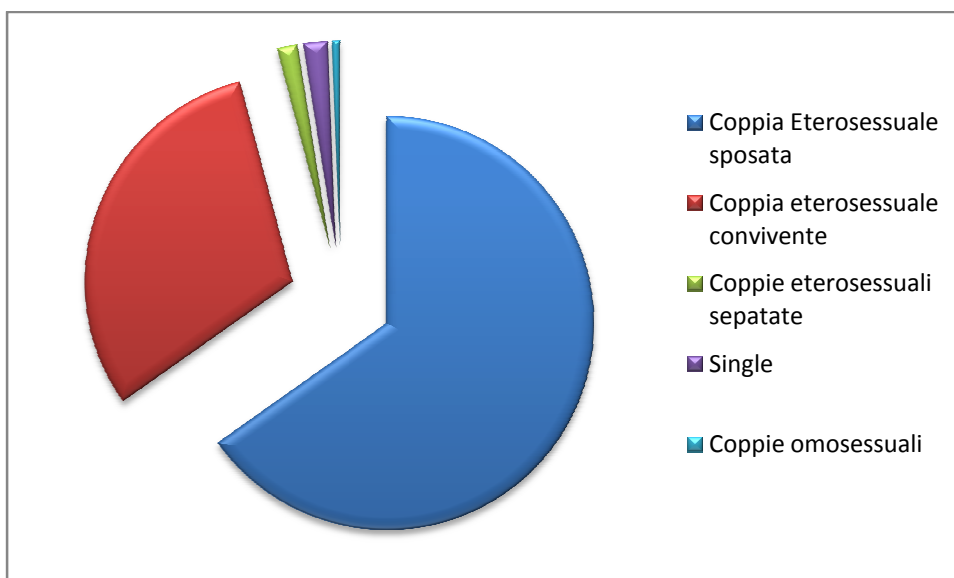
Tale dato indica che nel settore della cura all'infanzia il lavoro flessibile non è valutato positivamente dall'utenza. La motivazione può essere ricercata nella necessità di un rapporto personale di cura che si costruisce nel tempo e che l'educatore "flessibile" non è percepito come in grado di dare.

Pur non avendo dati statisticamente significativi a causa della differente numerosità del campione nelle strutture, sembra che la percezione dei genitori dell'educatore flessibile sembra essere influenzata dalla struttura di appartenenza, in quanto in alcune strutture risulta essere totalmente negativa (100% delle famiglie ritiene gli educatori precari meno capaci dei lavoratori a tempo indeterminato) ed in altre totalmente positiva (100% delle famiglie ritiene gli educatori precari al pari degli educatori a tempo indeterminato). Per tutelare gli educatori non saranno indicate le strutture.

Questo dato è di interesse e potrebbe essere approfondito per ricercarne le cause, quali per esempio il livello di precarizzazione dei lavoratori della struttura, il livello di integrazione dei lavoratori precari con i colleghi a tempo indeterminato, ovvero le pratiche di assunzione di lavoratori per periodi non corrispondenti alle tempistiche del percorso formativo.

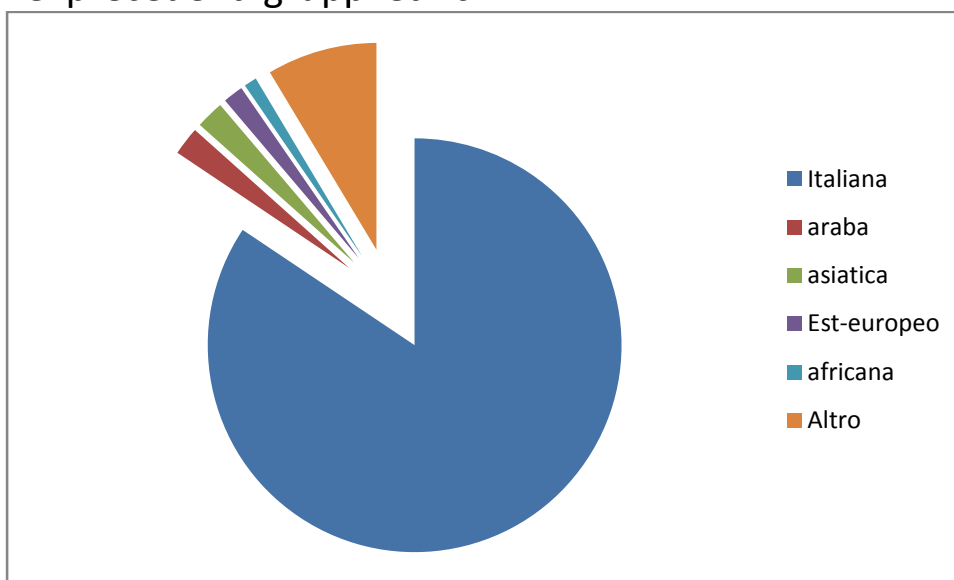
### 2.1.2 LE FAMIGLIE

Le 326 famiglie rispondenti sono rappresentate al 65,2% da coppie eterosessuali sposate (213 famiglie), 30,7% da coppie eterosessuali conviventi (100 famiglie), 1,6% da coppie separate (5 famiglie), 1,9% da single (6 famiglie) e 0,6% da coppie dello stesso sesso (2 famiglie).



*Famiglie incluse nel campione.*

Riguardo all'origine etnica della famiglia, è netta la prevalenza della nazionalità italiana (84,4%, 275 famiglie), ma non mancano genitori di origine asiatica (2,2%, 7 famiglie), araba (2,2%, 7 famiglie), est-europea (1,6%, 5 famiglie) o africana (1,0%, 3 famiglie), mentre ben il 8,6% (28 famiglie) non si è riconosciuta nei precedenti gruppi etnici.

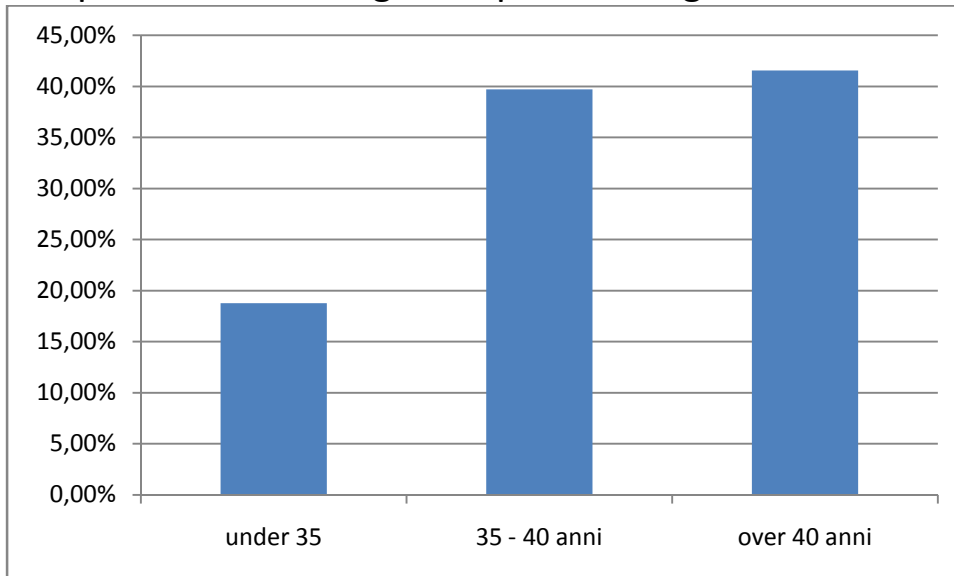


*Famiglie del campione divise per origine etnica.*

Le famiglie straniere rispondenti sono 51, cioè il 15,6% del totale. Confrontando questo dato con il numero di bambini stranieri che vivono a Milano (12.510 bambini, cioè il 34% del totale), è



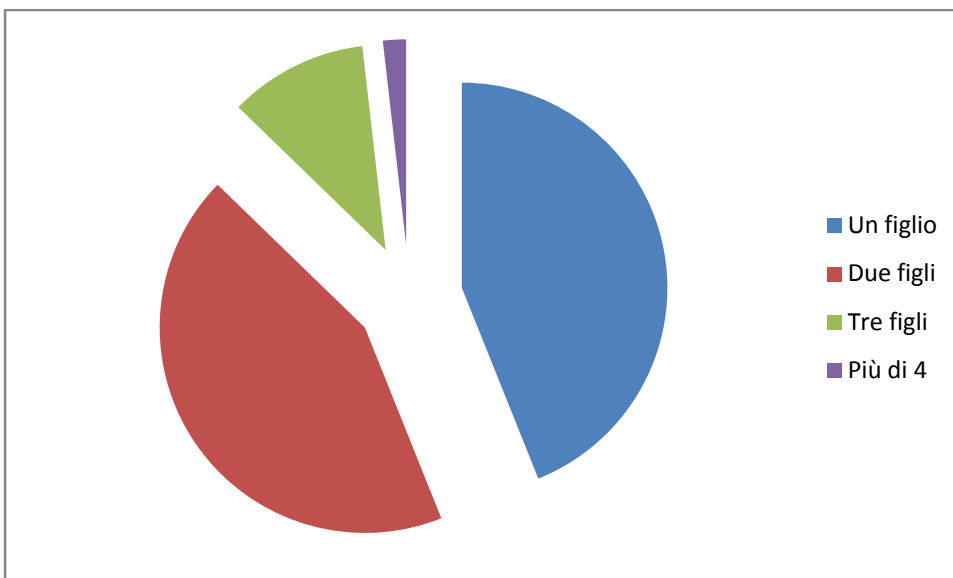
possibile ipotizzare che tra i rispondenti sono sottostimate le famiglie straniere. Questo si ritiene dovuto al fatto che il questionario è stato consegnato in lingua italiana e, pertanto, gli educatori che hanno distribuito il questionario hanno ritenuto la compilazione meno agevole per le famiglie straniere.



*Età delle famiglie.*

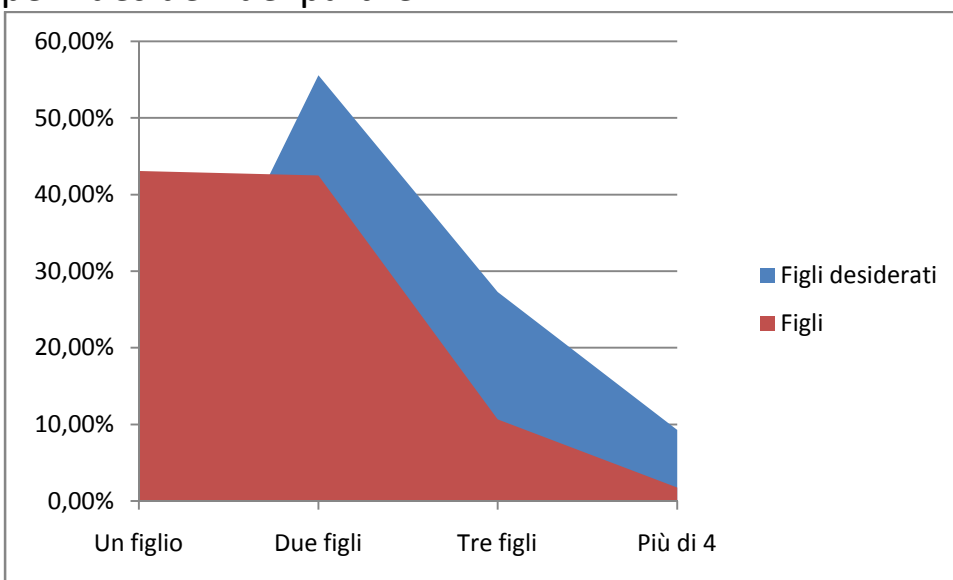
La maggior parte delle famiglie rispondenti (41,5%) sono composte da genitori entrambi over 40. Riguardo al numero di figli, il 44,0% delle famiglie ha un solo figlio, il 42,5% ha 2 figli, il 11,7% ha tre figli e, solo, l'1,8% ha 4 o più figli.

E' da sottolineare che ben il 37,5% delle famiglie dichiara di desiderare tre o più figli.



*Numero di figli per famiglia.*

Solo il 38,0% delle famiglie dichiarano di avere il numero di figli pari ai suoi desideri. La ragione per cui non possono avere un numero di figli pari a quelli desiderati è individuata dalle famiglie nei problemi economici (27,2%), nei problemi di tempo (18,5%) o nei problemi di lavoro (12,3%), mentre il 42% ne è impossibilitata per i desideri del partner.

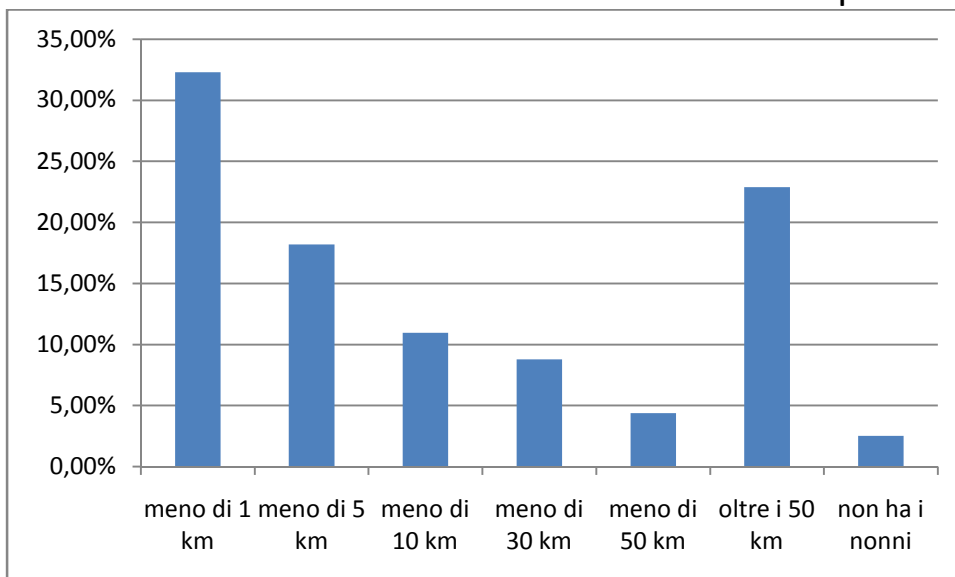


*Relazione tra numero di figli e numero di figli desiderati.*

Le famiglie dichiarano che avere un figlio è una decisione dettata prevalentemente da un desiderio emozionale (45,6%), ma ben il

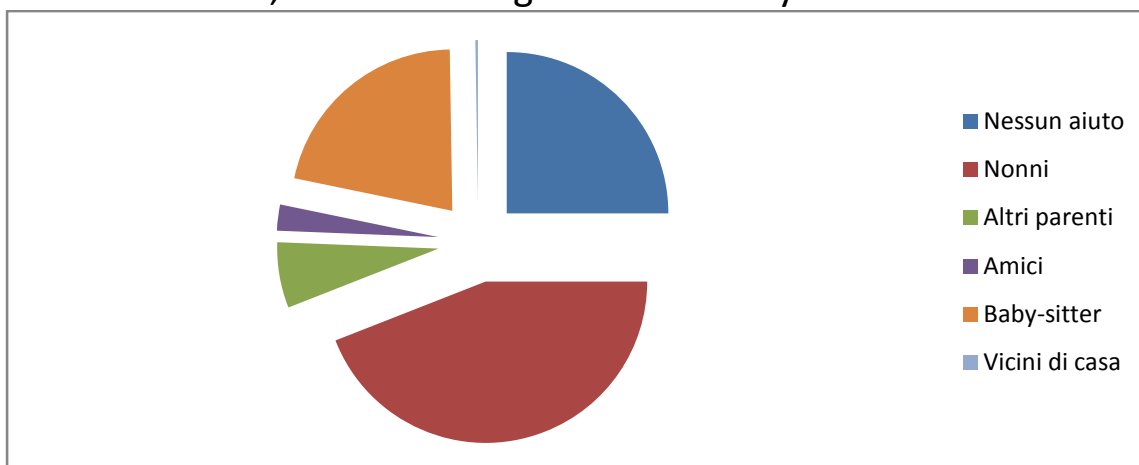
43,0% dei genitori ha attentamente considerato le condizioni lavorative dei genitori.

Le famiglie che accludono tre generazioni conviventi rappresentano il 2,2% dei rispondenti, ma il 50,6% del totale vive a meno di 5 chilometri dall'abitazione dei nonni più vicini.



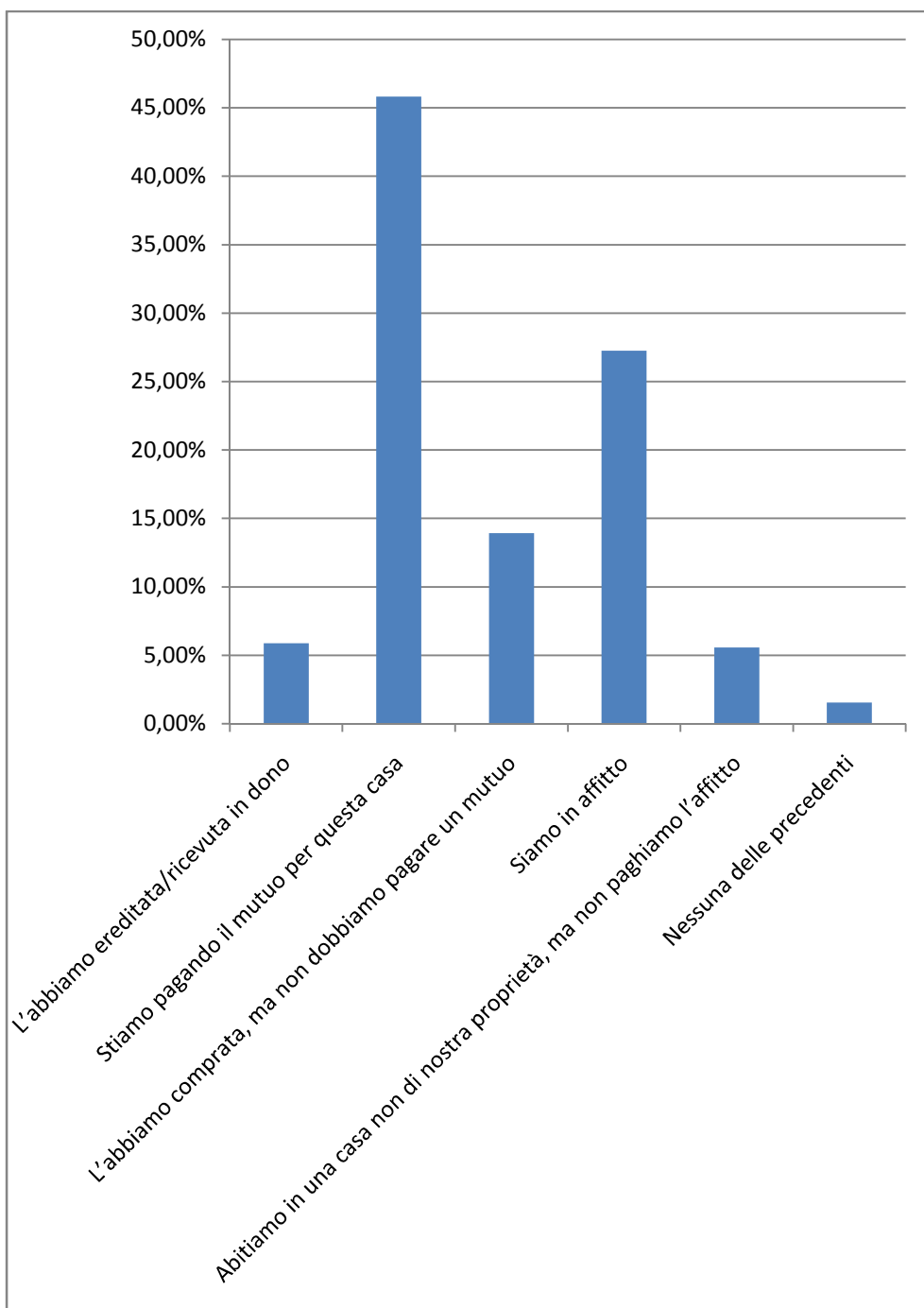
*Distanza dalla casa della famiglia dall'abitazione dei nonni più vicini.*

Ben il 53,5% delle famiglie sono aiutate dai nonni nella cura del bambino e il 25,4% delle famiglie ha una baby-sitter.



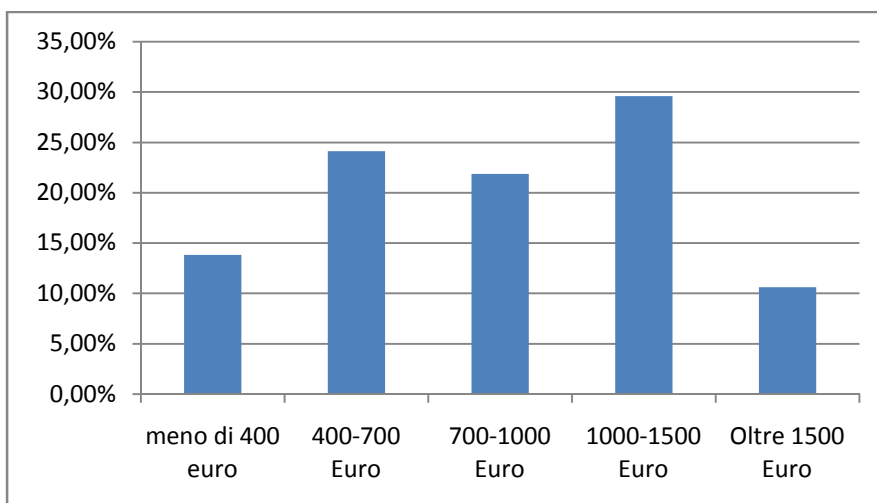
*Suddivisione dell'aiuto dato alle famiglie per la cura del bambino.*

Riguardo alla casa dove vive abitualmente la famiglia, il 64,9% dei rispondenti alloggia in una casa di proprietà, ma ben il 70,0% di queste è gravato da un mutuo.



*Situazione abitativa delle famiglie.*

Le spese abitative sono una quota consistente degli esborsi delle famiglie: ben il 70,1% delle famiglie sostiene delle spese fisse per necessità abitative (mutuo 45,3%; affitto 26,6%), che rappresentano per il 61,9% delle famiglie un esborso mensile non inferiore a 700 euro.



*Esborso mensile delle famiglie per necessità abitative.*

Il 57,79% delle famiglie investe in modo duraturo (mutuo per la casa e risparmi) meno del 30% del reddito prodotto e, pertanto, oltre il 70% del reddito prodotto viene consumato per esigenze di vita quotidiane.

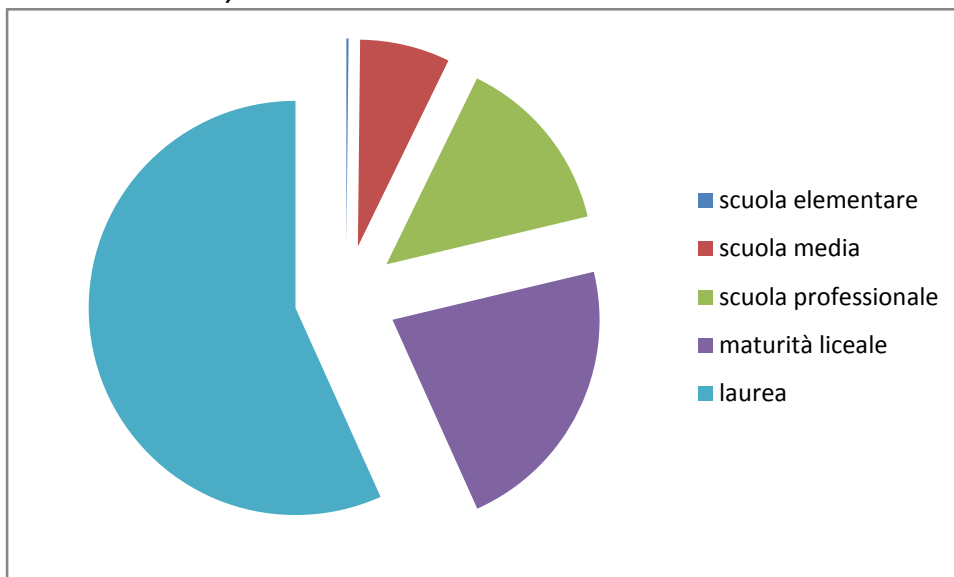
### 2.1.3 I GENITORI

I genitori hanno mediamente 37,7 anni e prevalentemente si concentrano nella fascia di età dai 36 a 40 anni (39,9% del campione).

	Numero di genitori	Percentuale	Percentuale cumulata
Da 20 a 25 anni	14	2,14%	2,14%
Da 26 a 30 anni	39	5,96%	8,10%
Da 31 a 35 anni	146	22,32%	30,43%
Da 36 a 40 anni	261	39,91%	70,34%
Da 41 a 45 anni	147	22,48%	92,81%
Da 46 a 50 anni	31	4,74%	97,55%
Da 51 a 55 anni	5	0,76%	98,32%
Oltre 55 anni	11	1,68%	100,00%
Totale	654	100,00%	

*Età dei genitori.*

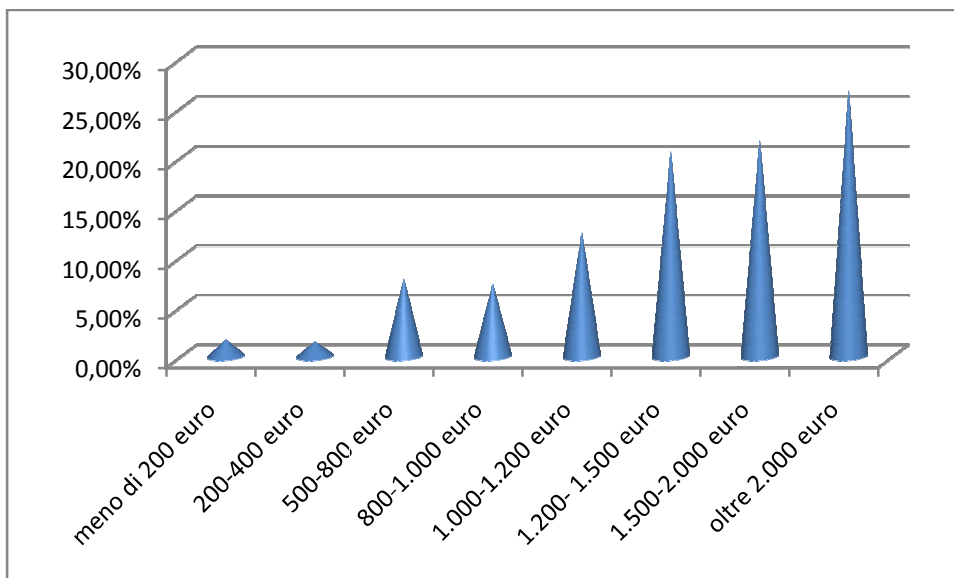
Il grado d'istruzione è alto, in quanto il 56,7% dei genitori ha una laurea e il 22,0% una maturità liceale.



*Grado di istruzione dei genitori.*

Questa singolare conformazione dei rispondenti non rispetta la popolazione per grado di istruzione e questo è probabilmente legato alle modalità di distribuzione: le difficoltà di comprensione del questionario hanno indirizzato gli educatori a prediligere, nella scelta per la compilazione, le famiglie italiane e quelle con un'alta istruzione.

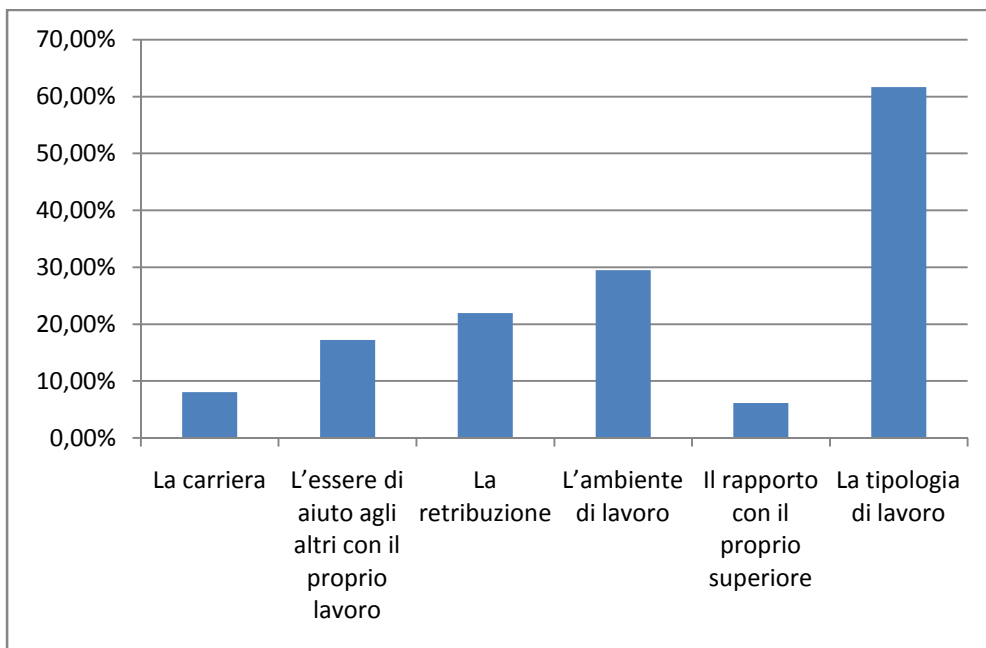
L'alta istruzione potrebbe aver influenzato il dato relativo al reddito percepito, in quanto i genitori percepiscono dal loro lavoro mediamente 1.250 Euro netti al mese. In particolare, nella fascia tra i 1000 e i 2000 Euro netti al mese si colloca il 55,0% delle famiglie, mentre nel segmento oltre i 2000 euro netti al mese si trova circa il 25% dei rispondenti.



*Reddito lavorativo dei genitori.*

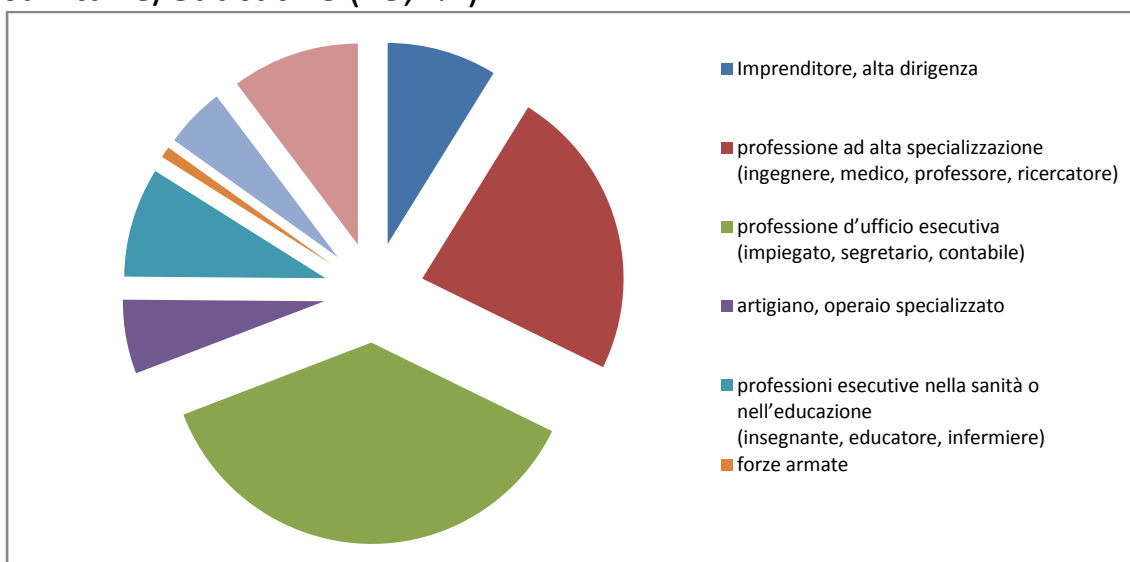
Solo il 60,1% dei lavoratori si dice soddisfatto del suo stipendio. E' da notarsi come l'arrivo del bambino ha coinciso per il 30,4% dei genitori-donna con una diminuzione dello stipendio.

L'80,2% dei lavoratori è soddisfatto del suo lavoro. I motivi che maggiormente sono indicati come determinanti per la soddisfazione sono il tipo di lavoro (61,7%), l'ambiente di lavoro (29,5%), la retribuzione (21,9%) e l'essere d'aiuto agli altri con il proprio lavoro (17,2%), mentre la carriera (8%) e il rapporto con il proprio superiore (6,1%) sono ritenuti, in prevalenza, secondari.



*Cosa la soddisfa di più nel lavoro?*

Riguardo al tipo di lavoro, una forte differenza è stata rilevata rispetto al sesso del genitore: gli uomini svolgono mansioni più qualificanti delle donne. Gli uomini, infatti, sono maggiormente impiegati in mansioni di dirigenza/imprenditoriali (15,8%) o ad alta specializzazione (26,6%), mentre le donne si collocano prevalentemente in professioni esecutive d'ufficio (44,2%) o sanitarie/educative (15,2%).

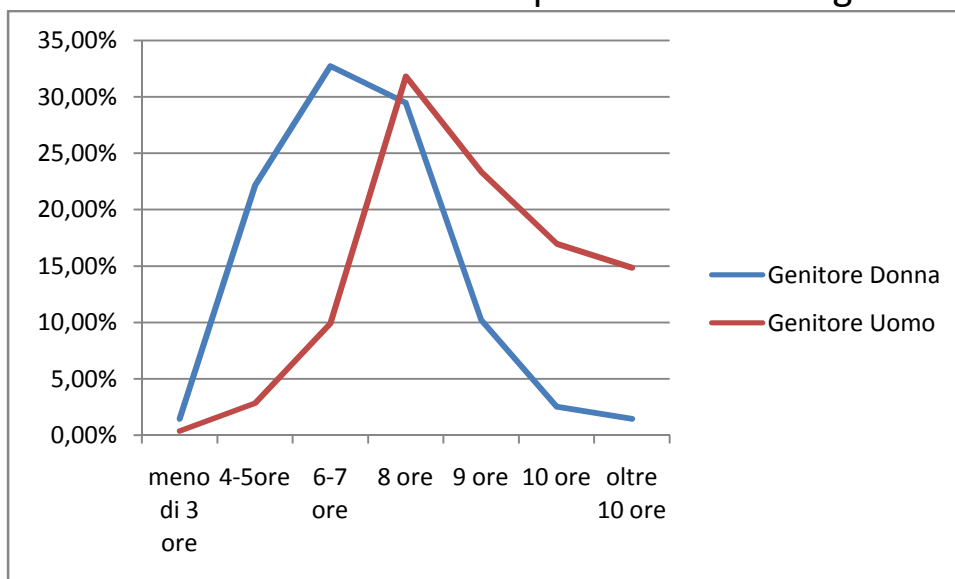


*Professioni dei genitori.*



La quasi totalità dei genitori (95,3%) aveva un lavoro prima della nascita del bambino (è, quindi, molto alta la percentuale delle famiglie con doppio reddito), ma per il 9,3% delle donne lavoratrici, l'aver un bambino ha comportato la perdita del lavoro.

Riguardo all'orario di lavoro, sussiste una forte differenza di genere. La maggior parte dei genitori-donna lavora dopo la nascita del bambino con un contratto part-time (56,0%), mentre la maggior parte dei genitori-uomo (55,0%) svolge attività lavorativa in modo strutturale per oltre 8 ore al giorno.



*Numero di ore lavorate mediamente durante un giorno di lavoro (confronto per genere).*

Per il 65,7% dei genitori-donna, la scelta dell'orario di lavoro è prevalentemente influenzata dalle necessità familiari, infatti, l'arrivo del bambino ha comportato per il 49,3% delle lavoratrici una riduzione dell'orario di lavoro e ben il 47,4% vorrebbe ridurre ulteriormente il numero di ore lavorate per poter passare più tempo con la famiglia.

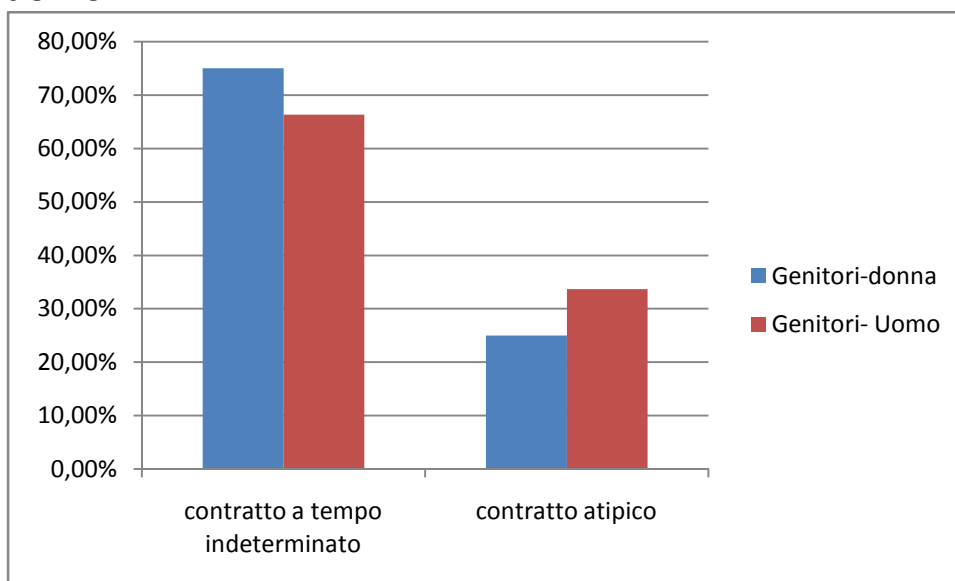
Il 79,3% dei lavoratori effettua la prestazione per 5 giorni alla settimana.

I genitori che hanno un lavoro dopo la nascita del bambino sono l'89,4% del campione (563 unità su 635) e di questi 29,5% è assunto con contratto atipico.

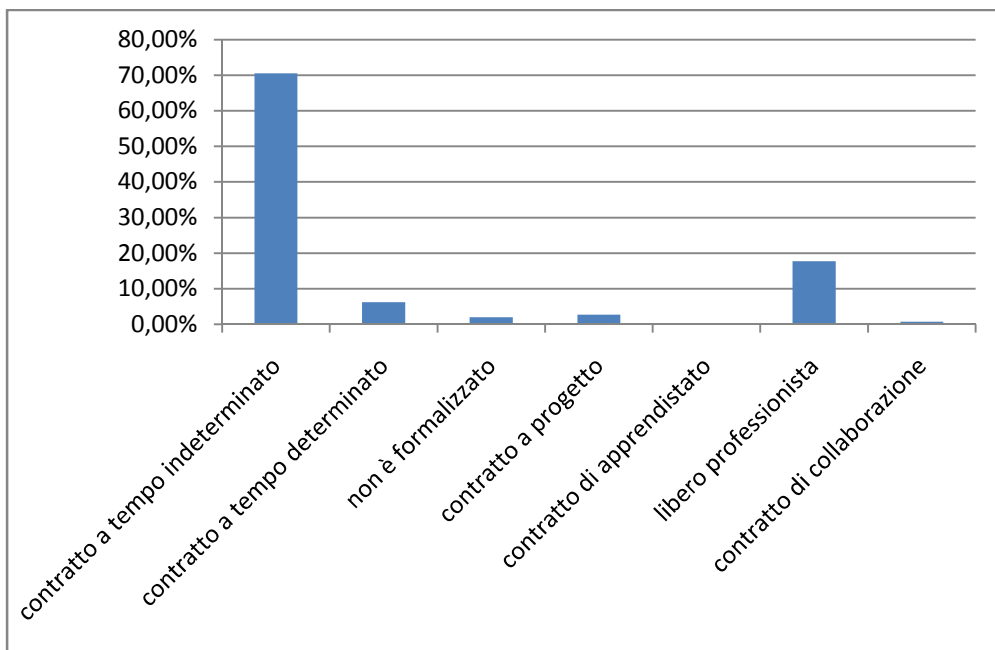
	Numero genitori	Percentuale
contratto a tempo indeterminato	397	70,5%
contratto atipico o libero professionista	166	29,5%
Totale	563	100,0%

*Tipologia contrattuale di assunzione dei genitori.*

Riguardo alla tipologia di contratto, si registra una maggior tutela dei genitori-donna: il 75,0% genitori-donna sono assunti con contratti a tempo indeterminato, contro il 66,3% dei genitori-uomo.

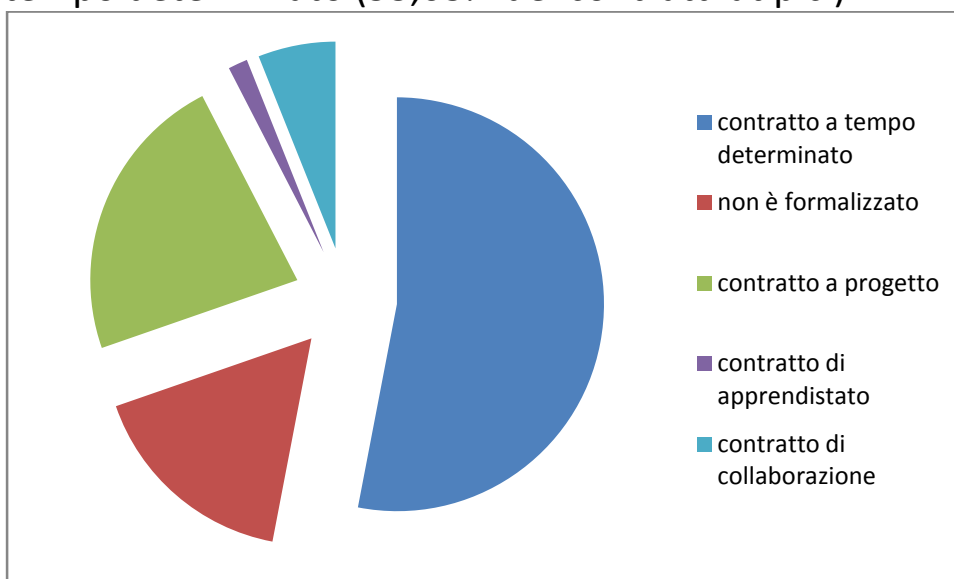


*Tipologia contrattuale di assunzione (tipico/atipico-libero professionista; confronto per genere).*



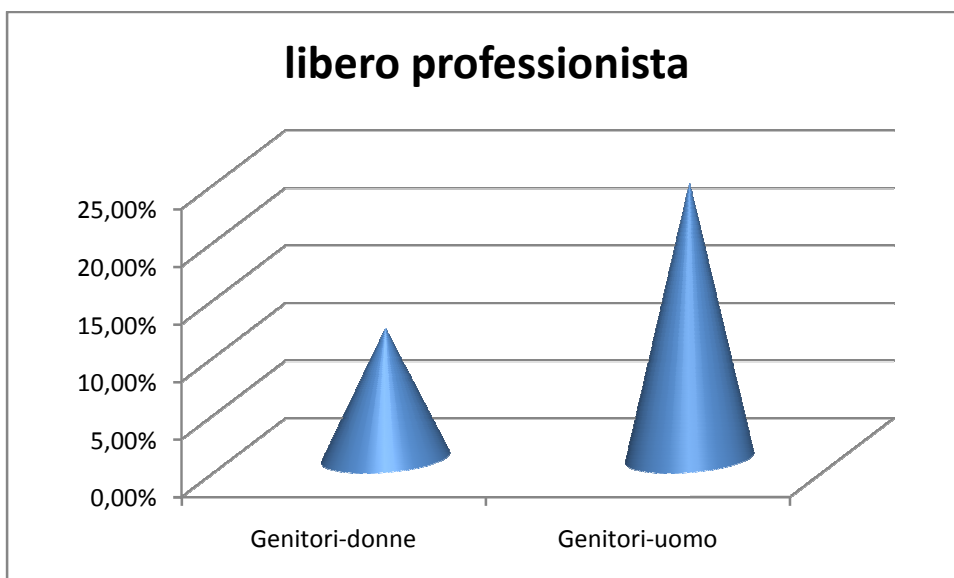
*Tipologia contrattuale di assunzione.*

Tra i contratti atipici, il contratto più diffuso è il contratto a tempo determinato (53,03% dei contratti atipici).



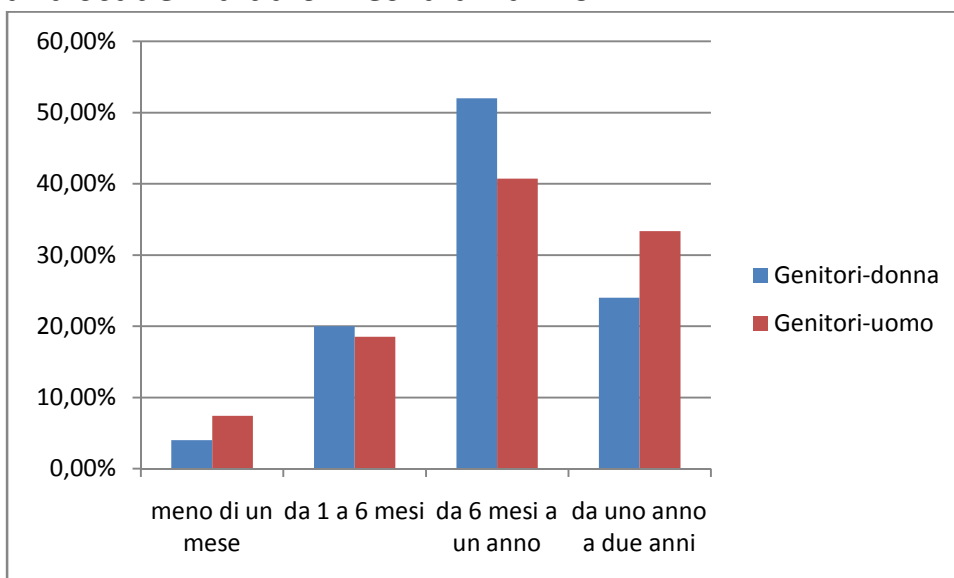
*I contratti atipici.*

L'attività libero-professionale rappresenta il 17,76% del totale, con una prevalenza maschile: il 23,86% dei genitori-uomo è libero professionista, contro il 11,23% dei genitori-donna.



*Lavoratori liberi professionisti.*

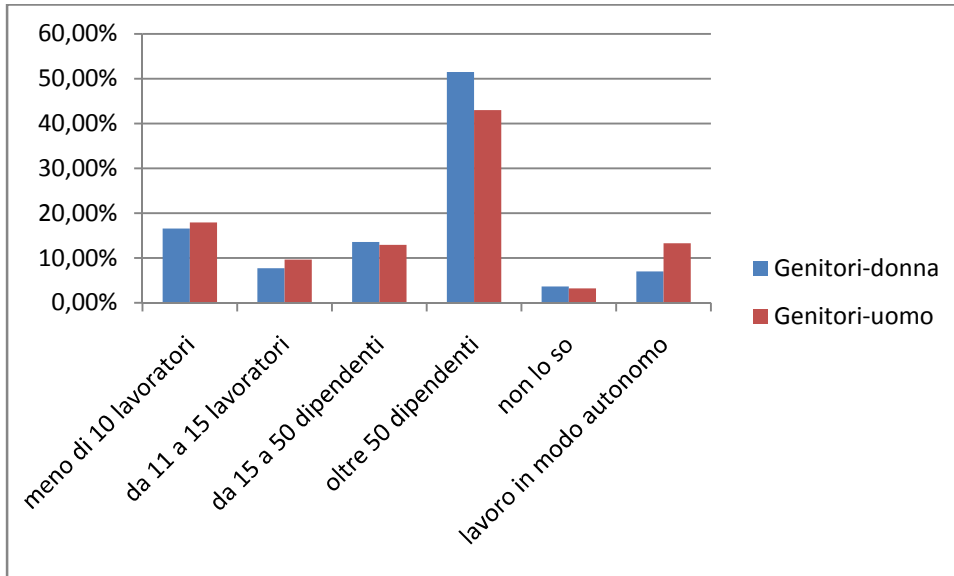
Rispetto alla scadenza del contratto, considerando i lavoratori atipici non liberi professionisti con un contratto di lavoro, la scadenza di tale contratto ha, per oltre il 50% dei genitori donna una scadenza da 6 mesi a un anno.



*Scadenza del contratto atipico (sezione di campione dei lavoratori atipici con contratto di lavoro).*

Riguardo le dimensioni del datore di lavoro, il 47,2% dei genitori lavora per un datore di lavoro con più di 50 dipendenti e il 60,4% lavora per un datore di lavoro con più di 15 dipendenti.

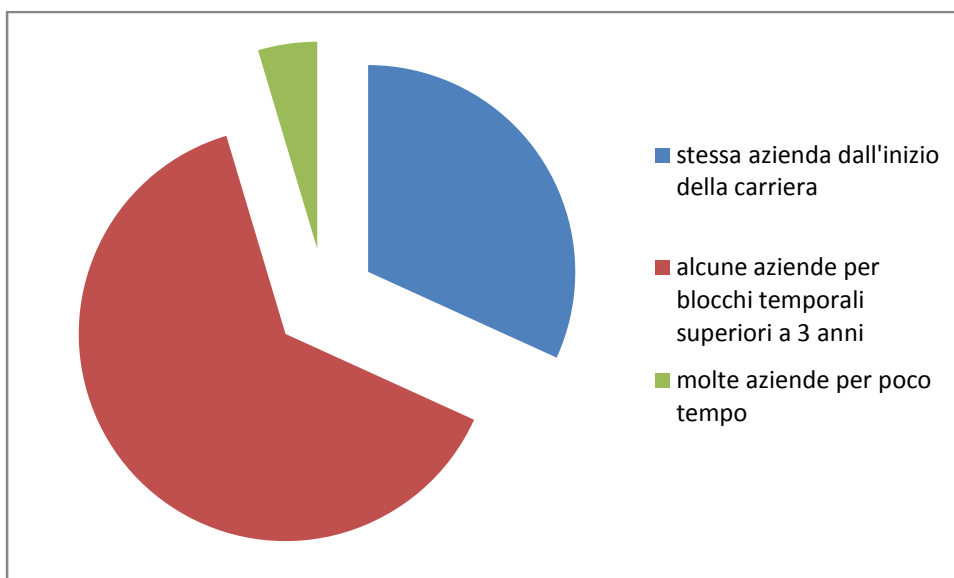
Come è osservabile dal successivo grafico, i genitori-donna lavorano mediamente presso datori di lavoro di dimensioni maggiori.



*Le dimensioni aziendali.*

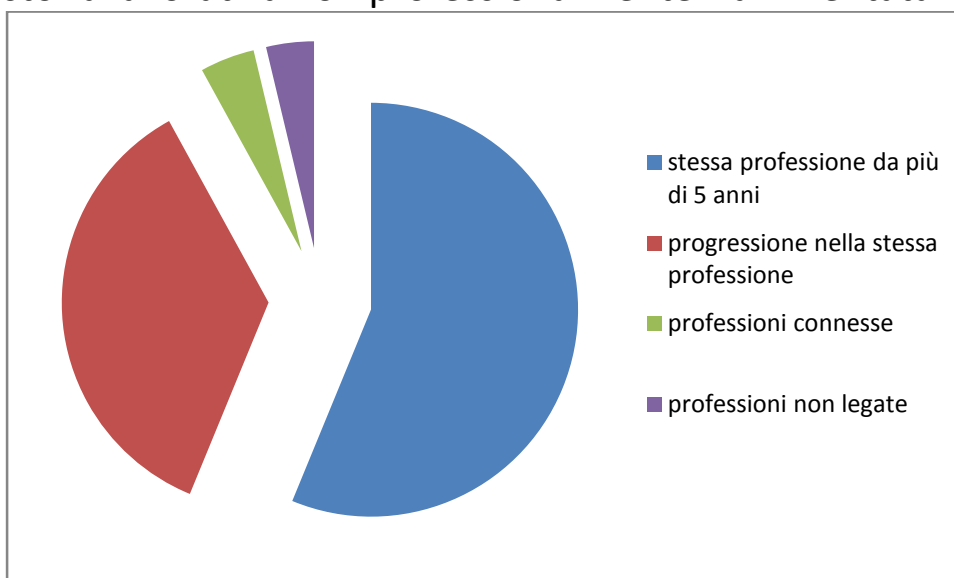
Riguardo alla storia lavorativa dei genitori, oltre il 63,6% del campione ha lavorato per differenti datori di lavoro, ma per blocchi temporali superiori ai 3 anni. I trascorsi di alta flessibilità aziendale rappresentano solo il 4,62% del campione.

Questo significa che il lavoratore normalmente resta all'interno dell'azienda abbastanza tempo per acquisire le capacità necessarie per svolgere l'incarico, ma la proficuità del rapporto con il datore di lavoro si esaurisce nel medio periodo.



*Storia lavorativa dei genitori, datore di lavoro.*

I genitori nel 56,23% dei casi svolgono la stessa professione da più di 5 anni e, includendo anche le progressioni all'interno della stessa professione, si registra che il 91,99% del campione ha una storia lavorativa non professionalmente frammentata.



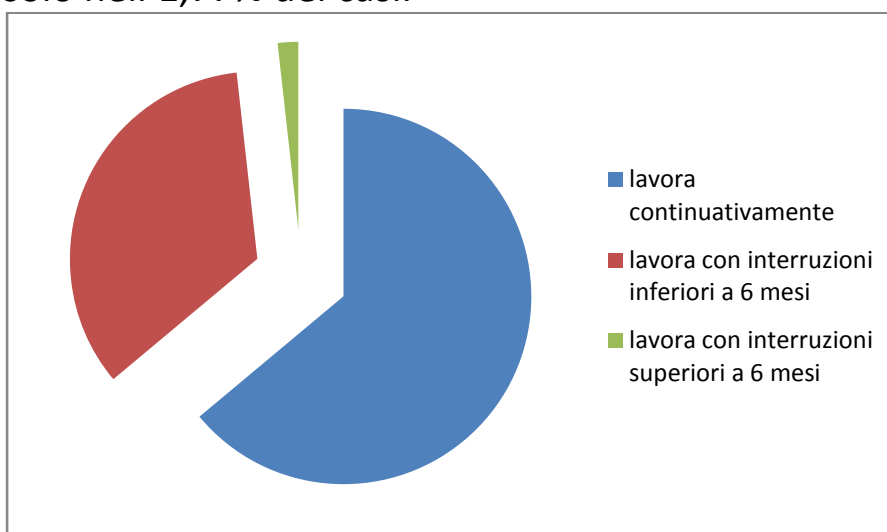
*Storia lavorativa dei genitori, professione.*

La continuità della storia professionale condiziona la tipologia contrattuale di assunzione attuale: il 30,2% dei lavoratori atipici ha una storia professionale frazionata alle spalle, contro il 9,8% dei lavoratori a tempo indeterminato.

	contratto a tempo indeterminato	contratto atipico	libero professionista
Stessa professione, ovvero progressione nella stessa professione	71,6%	9,8%	18,6%
differenti professioni	62,8%	30,2%	7,0%
Totale	70,9%	11,4%	17,7%

*Tavola di contingenza per tipologia di contratto di assunzione/Storia lavorativa, professione.*

La storia lavorativa dei genitori è continuativa nel 63,94% dei casi, con interruzioni superiori ai 6 mesi tra un contratto e l'altro solo nell'1,77% dei casi.



*Storia lavorativa, continuità.*

La prospettiva è, invece, differente se si considera il campione dei lavoratori non liberi professionisti suddividendoli per tipologia contrattuale: i lavoratori atipici hanno storie di maggiore discontinuità lavorativa, infatti solo il 22,2% di essi lavora con continuità e il 9,5% con interruzioni superiori a 6 mesi.

	Lavora continuativament e	Lavora con interruzioni inferiori a 6 mesi	lavora con interruzioni superiori a 6 mesi	Tot %
contratto a tempo indetermi nato	83,2%	16,3%	0,5%	100, 0%
contratto atipico	12,7%	77,8%	9,5%	100, 0%

*Tavola di contingenza per tipologia contrattuale/Storia lavorativa. continuità (sezione di campione dei lavoratori non liberi professionisti).*

E' stato rilevato l'utilizzo delle tutele giuslavoristiche della maternità e paternità da parte dei genitori per i seguenti istituti: astensione obbligatoria; astensione facoltativa; permessi giornalieri (di allattamento); permessi per la malattia del figlio.

Riguardo l'astensione obbligatoria il campione di genitori-donne lavoratrici mostra come

- il 28,4% delle madri-lavoratrici non ha usufruito dell'astensione obbligatoria per i periodi previsti dalla legge prima del parto, avendo sospeso l'attività lavorativa per meno di un mese prima della nascita del bambino;
- il 21,8% delle madri-lavoratrici non ha usufruito dell'astensione obbligatoria per i periodi previsti dalla legge dopo il parto, avendo sospeso l'attività lavorativa per meno di due mesi dopo la nascita del bambino.

Riguardo l'astensione facoltativa (periodo di sospensione dell'attività lavorativa previsto per le madri e per i padri successiva ed ulteriore rispetto all'astensione obbligatoria e, pertanto, sicuramente successiva al terzo mese dopo il parto), possiamo vedere come solo il 14,56% delle lavoratrici-madri ha



usufruito di tale tutela e il 3,7% dei lavoratori-padre. E' da notare come il 64,76% dei lavoratori-padre afferma di non poterne usufruire o di non volerne usufruire.

	Prima della nascita del bambino	Percentual e cumulata	Dopo la nascita del bambino	Percentual e cumulata
non potevo	8,99%	8,99%	2,68%	2,68%
non ho voluto	2,62%	11,61%	0,77%	3,45%
si, per meno di 1 mese	17,23%	<b>28,84%</b>	6,13%	9,58%
si, da 1 fino a 2 mesi	31,46%	60,30%	12,26%	<b>21,84%</b>
si, da 2 fino a 3 mesi	8,99%	69,29%	63,60%	85,44%
si, da 3 fino a 6 mesi	13,11%	82,40%	<b>12,64%</b>	98,08%
si, da 6 fino a 9 mesi	17,60%	100,00%	<b>1,92%</b>	100,00%

*Utilizzo dell'astensione obbligatoria e facoltativa dopo il parto (segmento di campione di genitore-donna).*

Come è possibile notare dalle tavole di contingenza, l'astensione, sia facoltativa che obbligatoria, è legata alla condizione lavorativa della madre: ben il 44,4% delle libere professioniste non ha voluto/potuto astenersi dall'attività lavorativa prima del parto, contro il 7,1% delle lavoratrici a tempo indeterminato, e ben il 11,5% delle lavoratrici libere professioniste non ha potuto o voluto usufruire dell'astensione obbligatoria dopo il parto, contro il 1,6% delle lavoratrici a tempo indeterminato.

	non ho potuto/voluto	si, per meno di 1 mese	si, per meno di 2 mese	sì, oltre 2 mesi	Tot.
Contratto a tempo indeterminato	<b>7,1%</b>	17,7%	34,3%	40,9%	100%
Contratto atipico	8,3%	16,7%	25,0%	50,0%	100%
Libero professionista	<b>44,4%</b>	18,5%	18,5%	18,5%	100%
Totale	11,1%	17,6%	31,4%	39,8%	100%

Tavola di contingenza tipologia di contratto/astensione prima il parto (sezione di campione genitore-donna lavoratrice di 255 unità).

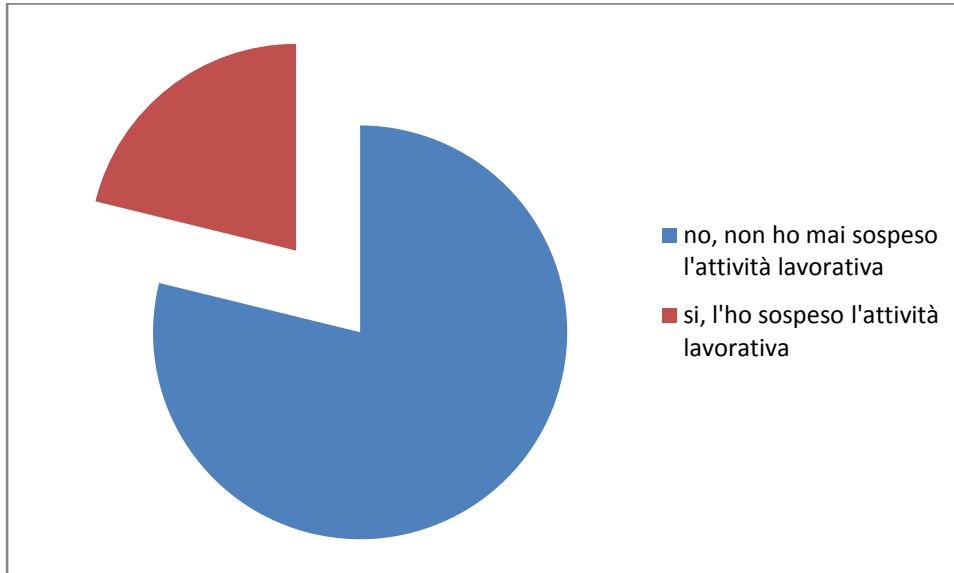
	non ho potuto/voluto	si, per meno di 3 mese	sì, per più di 3 mesi	Tot.
Contratto a tempo indeterminato	<b>1,6%</b>	4,1%	94,3%	100%
Contratto atipico	2,9%	8,6%	88,6%	100%
Libero Professionista	<b>11,5%</b>	15,4%	73,1%	100%

Tavola di contingenza tipologia di contratto/astensione dopo il parto (sezione di campione genitore-donna lavoratrice di 255 unità).

Come è possibile notare nelle precedenti tabelle, il comportamento delle lavoratrici atipiche si situa a metà strada

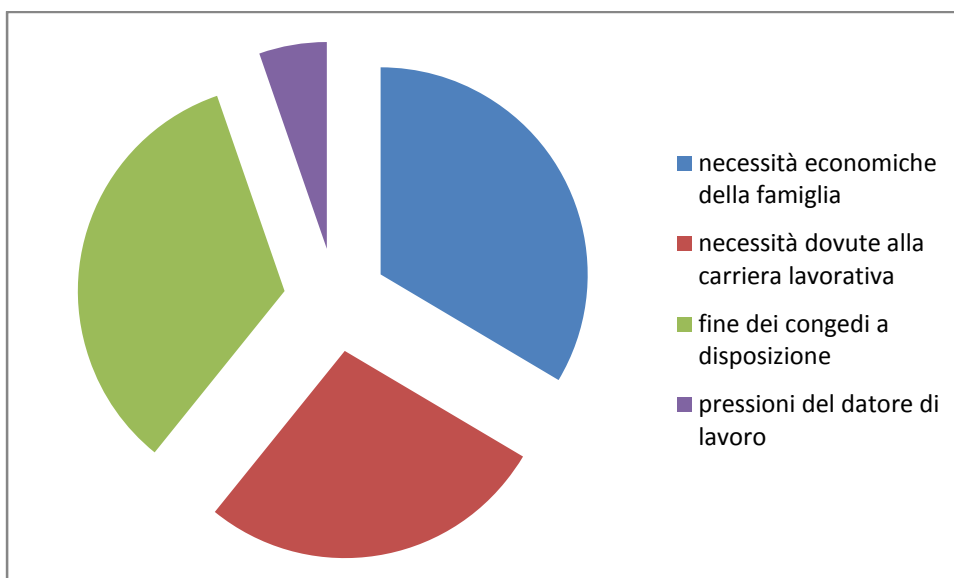
tra quella delle libere professioniste e delle lavoratrici a tempo indeterminato, mostrando la peculiarità della situazione concreta delle stesse.

Ben il 78,8% dei genitori uomo non ha mai sospeso l'attività lavorativa in seguito alla nascita del bambino.



*Sospensione dell'attività lavorativa in seguito alla nascita del bambino (segmento di campione di genitore-uomo).*

La fine dei congedi a disposizione ha rappresentato per il 40,1% delle donne la motivazione del rientro nel posto di lavoro. Il 61,1% dei rientri nel posto di lavoro è stato forzato da necessità economiche della famiglia (ricordiamo che generalmente la sospensione facoltativa è retribuita al 30% della retribuzione di base della lavoratrice), mentre le necessità legate alla carriera sono state determinanti per il 33,2% dei rientri.



*Motivazioni del rientro al lavoro (segmento di campione di genitori-donna -domanda nel questionario a risposta multipla).*

Dei genitori-uomo che hanno sospeso l'attività lavorativa (il 21,2% del totale), ben il 91,3% non ha ricevuto alcuna retribuzione per il periodo di congedo.

I genitori affermano che il rientro al lavoro della madre ha comportato per il 49,4% dei bambini delle difficoltà, che si sono acutizzate in disturbi nel controllo della emozioni (3,0%), regressioni comportamentali (1,3%), disturbi del sonno (4,3%) o difficoltà di relazionarsi con gli altri (0,9%).

Riguardo ai permessi giornalieri (per allattamento), solo il 37,16% delle lavoratrici madre ne ha goduto.

no, non posso/voglio godere ovvero non ne ho mai sentito parlare	37,16%
si, ne godo	47,89%
sono/ero già a casa	14,94%

*Permessi giornalieri (segmento di campione di genitori-donne).*

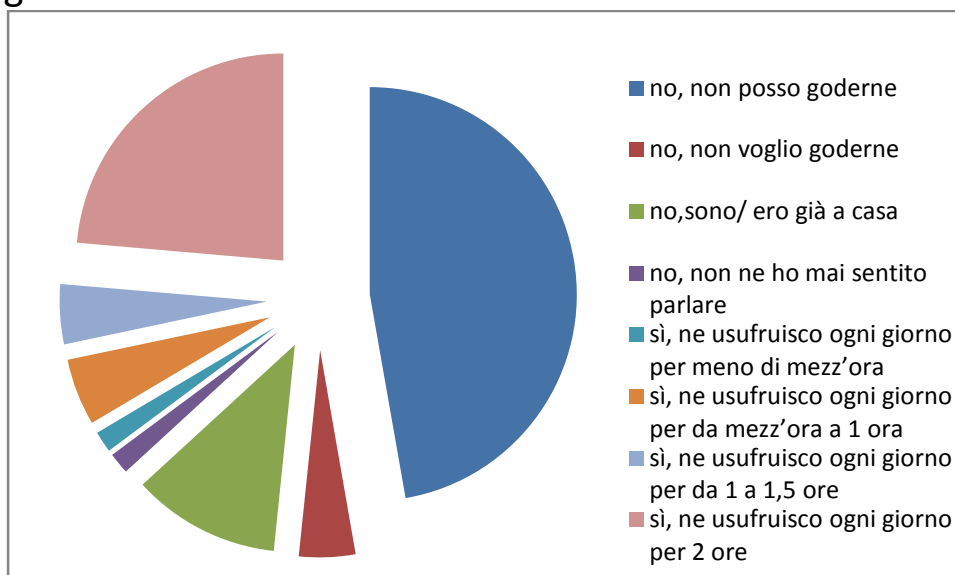
Come è possibile notare dalla tavola di contingenza sotto riportata, la possibilità di usufruire di permessi di allattamento è legata alla tipologia contrattuale di assunzione: solo il 25,7%

delle lavoratrici atipiche utilizzano questa tutela, contro il 59,6% delle lavoratrici a tempo indeterminato.

	Sì, ne usufruisco	No, non posso/voglio godere	No, sono/ero già a casa
Contratto a tempo indeterminato	<b>59,6%</b>	26,9%	13,5%
Contratto Atipico	<b>25,7%</b>	57,1%	17,1%
Libero professionista	3,7%	74,1%	22,2%
<b>Totale</b>	<b>49,0%</b>	<b>36,1%</b>	<b>14,9%</b>

*Tavola di contingenza permessi di allattamento/tipo di contratto (sezione di campione genitore-donna-lavoratrice di 255 unità).*

Rispetto ai permessi per la malattia del figlio, solo il 4,3 % dei genitori, quando si presenta la necessità, utilizza i congedi per la malattia del figlio, mentre ben l'41,8% utilizza le ferie piuttosto dei permessi. Il 2,2% dei lavoratori non ha mai sentito parlare dei permessi per malattia del figlio e il 13,7% dichiara di non poterne godere.



*Permessi non retribuiti per la malattia del figlio.*

#### 2.1.4 I BAMBINI

L'età dei bambini delle famiglie rispondenti al questionario è mediamente di 21,8 mesi. I bambini sono distribuiti secondo la tabella che segue.

Età del bambino	Numerosità	Percentuale
meno di 3 mesi	2	0,6
3-6 mesi	6	1,8
7-12 mesi	45	13,8
13-18 mesi	62	19,0
19-24 mesi	81	24,8
25-36 mesi	128	39,1

*Età dei bambini inclusi nel campione.*

E' possibile affermare che la segmentazione delle famiglie per età del bambino ha seguito il piano di campionamento.

Rispetto alle abitudini del bambino, le famiglie del campione risultano essere unite e attente ai bisogni di cura del bambino, infatti, i genitori affermano che l'88,3% delle famiglie cenano insieme con il bambino, anche durante i giorni della settimana, il 71,7% dei bambini passano almeno un ora a giocare con un genitore durante i giorni lavorativi e l'86,3% dei bambini passano oltre due ore a giocare con un genitore durante i giorni festivi.

Riguardo alle abitudini, è interessante notare come i genitori affermano che il 62,3% dei bambini passi al massimo mezz'ora al giorno davanti alla TV e ben l'86,0% passi non più di un ora al giorno.

mai	28,35%
quasi mai	18,07%
fino a mezz'ora	15,89%
da mezz'ora a un'ora	23,68%
da una a due ore	11,84%
oltre due ore	2,18%
Totale	100,00%

*Tempo medio passato dal bambino di fronte alla televisione al giorno.*

Riguardo ai dati raccolti rispetto allo sviluppo dell'infante, il 98,1% dei bambini ha iniziato a camminare al massimo a 18 mesi. Questo è in linea con quanto descritto in letteratura rispetto al normale sviluppo dell'infante.

non ne è ancora in grado	16,67%	16,67%
da 6 a 8 mesi	0,93%	17,59%
da 8 a 12 mesi	27,16%	44,75%
da 12 a 15 mesi	46,30%	91,05%
da 15 a 18 mesi	7,10%	98,15%
da 18 a 24 mesi	1,54%	99,69%
oltre i 24 mesi	0,31%	100,00%

*A che età il bambino ha iniziato a camminare.*

Un altro dato raccolto riguarda la pronuncia della prima parola da parte del bambino.

		Frequenza	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	non ne è ancora in grado	35	10,8	10,8
	da 6 a 8 mesi	18	5,6	16,4
	da 8 a 12 mesi	86	26,6	43,0
	da 12 a 15 mesi	110	34,1	77,1
	da 15 a 18 mesi	44	13,6	90,7
	da 18 a 24 mesi	21	6,5	97,2
	oltre i 24 mesi	9	2,8	100,0
	Totale	323	100,0	
Mancanti	Risposta nulla	5		
	Totale	328		

*Età della prima parola.*

La letteratura indica la pronuncia della prima parola ad un'età compresa tra i 9 e i 14 mesi, pertanto è stato suddiviso il campione in due categorie: i bambini che hanno pronunciato la prima parola prima dei 15 mesi e i bambini che hanno pronunciato la prima parola dopo i 15 mesi.

In seconda istanza, selezionando solo la parte di campione che ha un'età superiore ai 15 mesi si escludono dalle analisi i bambini che non hanno pronunciato la prima parola perché troppo piccoli.

		Frequenza	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Non ne è in grado	6	2,2	2,2
	Età inferiore a 15 mesi	190	70,6	72,9
	Età superiore a 15 mesi	73	27,1	100,0
	Totale	269	100,0	

*A che età il bambino ha detto la prima parola (segmento del campione con un'età superiore a 15 mesi).*

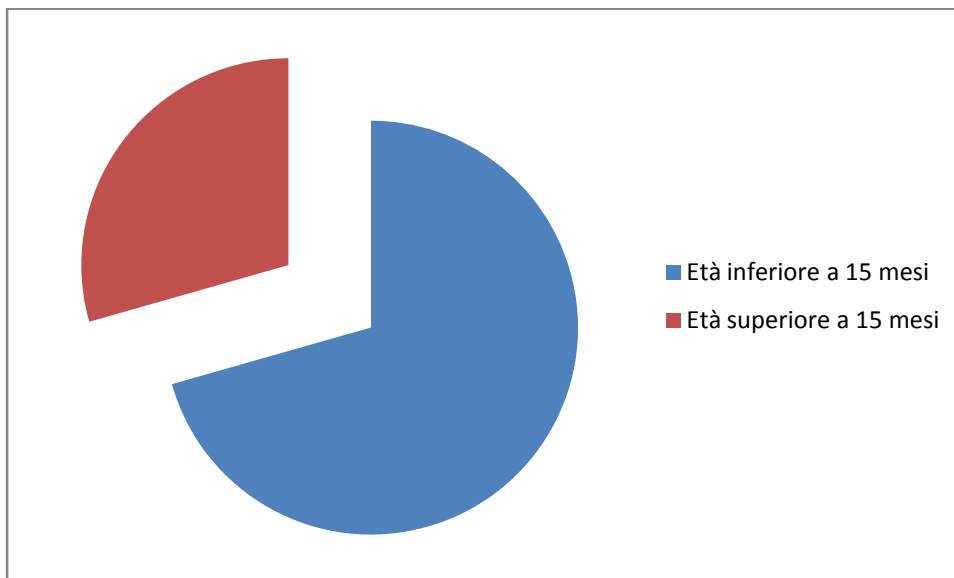
Nella parte di campione selezionata (bambini di età superiore a 15 mesi), la modalità "non ne è ancora in grado" di pronunciare la prima parola può essere sommata alla modalità ha pronunciato la sua prima parola ad un'età "superiore a 15 mesi".

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	Età inferiore a 15 mesi	190	69,9	70,6	70,6
	Età superiore a 15 mesi	79	29,0	29,4	100,0
	Totale	269	98,9	100,0	

*A che età il bambino ha detto la prima parola (segmento del campione con un'età superiore a 15 mesi).*



Il 70,6% del campione dei bambini con età superiore a 15 mesi ha pronunciato la sua prima parola prima dei 15 mesi, mentre il 29,4% sembra accusare un rallentamento nello sviluppo del linguaggio in quanto a 15 mesi non ha pronunciato la prima parola.



*Età della prima parola del bambino (sezione del campione di età superiore a 15 mesi).*

## 2.2 L'INFORMAZIONE DEI LAVORATORI SULLE TUTELE GIUSLAVORISTICHE ALLA MATERNITÀ

Parte della letteratura ritiene che la mancata applicazione delle tutele alla maternità nei contratti atipici possa essere legata alla mancanza di informazione sui propri diritti dei lavoratori e delle lavoratrici [Salmieri, 2006].

Lo studio condotto in questa ricerca ha rilevato la qualità della conoscenza dei genitori-lavoratori del diritto ai permessi di allattamento e dei permessi per la malattia del figlio.

Nell'analisi che segue verrà effettuato un confronto tra i lavoratori con contratti atipici e i lavoratori assunti a tempo indeterminato. I liberi professionisti non sono stati inclusi in quanto hanno una regolazione differente.

Riguardo alla conoscenza del diritto ad avere i permessi di allattamento, solo l'1,7% dei genitori-lavoratori rispondenti [5 lavoratori su 303] afferma di non essere a conoscenza dell'esistenza di questa tutela. Osservando la tipologia contrattuale, l'incidenza sulla variabile del contratto di lavoro non è rilevante: dei 5 lavoratori che non sono a conoscenza della tutela, 4 sono assunti con un contratto a tempo indeterminato e tale proporzione rispetta la composizione dei rispondenti (dei 303 lavoratori, 260 sono lavoratori a tempo indeterminato e 43 sono lavoratori atipici).

Il [genitore 1] ha usufruito o usufruisce di riposi giornalieri (allattamento) durante il lavoro?		Com'è formalizzato ora il suo rapporto di lavoro?		
		contratto a tempo indeterminato	contratto atipico	Totale
no, non ne ho mai sentito parlare	#	4	1	5
	%	80,0%	<b>20,0%</b>	100,0%
Altre risposte	#	256	42	298
	%	85,9%	14,1%	100,0%
Totale	#	260	43	303
	%	85,8%	<b>14,2%</b>	100,0%

Tavola di contingenza Permessi di allattamento/tipologia contrattuale

La bassa numerosità dei soggetti non consente di strutturare considerazioni più approfondite riguardo alla popolazione.

Riguardo ai permessi per la malattia del figlio, il 2,3% dei genitori-lavoratori rispondenti [7 lavoratori su 309] afferma di non essere a conoscenza dell'esistenza di questo diritto.

A differenza dei permessi di allattamento, la tipologia contrattuale sembra influenzare maggiormente la conoscenza dell'esistenza del diritto: su 7 lavoratori, 4 sono assunti con contratto a tempo indeterminato e 3 con contratto atipico, pertanto, la proporzione non rispetta la composizione del campione (i lavoratori atipici sono il 14,2% del campione, mentre dei lavoratori che rilevano il carattere gli atipici sono il 42,9%) .

Il [genitore 1] ha mai usufruito dei congedi non retribuiti per la malattia del figlio		Com'è formalizzato ora il suo rapporto di lavoro?		Totale
		contratto a tempo indeterminato	contratto atipico	
no, non ne ho mai sentito parlare	#	4	3	7
	%	57,1%	<b>42,9%</b>	100,0%
Altre risposte	#	261	41	302
	%	86,4%	13,6%	100,0%
Totale	#	265	44	309
	%	85,8%	<b>14,2%</b>	100,0%

*Tavola di contingenza Congedi retribuiti per la malattia del figlio/tipologia contrattuale*

La bassa numerosità dei soggetti che hanno mostrato il carattere non consente di formulare considerazioni più ampie rispetto alla tipologia contrattuale relative alla popolazione.

In conclusione, è possibile affermare che la mancanza di conoscenza dei diritti a tutela della maternità risulta interessare una percentuale residuale del campione oggetto di analisi.

### 2.3 I MODELLI FAMILIARI

Come argomentato nel capitolo quinto, parte prima, la condizione occupazionale coinvolge una dimensione che non è solo del singolo lavoratore/lavoratrice, in quanto l'individuo armonizza le sue risorse economiche (retributive, di tutela e di welfare) e di tempo (libero, di lavoro e di cura) con gli altri membri della famiglia.

La letteratura indica che l'Italia presenta caratteristiche di analisi particolari rispetto al modello familiare di riferimento: il tessuto sociale ha opposto più resistenze al cambiamento dalla tipologia "male bread winner/woman sole carer" [MBW/WSC] alla tipologia "dual earner/state-market carer" [DE/SMC].

Un modello intermedio tra le due tipologie presentate è il "one and half earner/woman sole carer" [OHE/WSC] che presenta l'uomo come lavoratore full-time e la donna come lavoratrice part-time con ruolo di cura nella famiglia.

Rubery, Smith e Fagan [1999] hanno formulato l'ipotesi che l'adozione di un modello può variare nel tempo all'interno della coppia: molte coppie adottano il modello "dual earner/state-market carer" all'inizio della loro carriera occupazionale, ma si spostano al modello "one and half earner/woman sole carer" ovvero al modello "male bread winner/woman sole carer" con la nascita dei figli.

Salmieri [2006] ipotizza che uno dei fattori nella scelta del modello familiare, dopo la nascita di un figlio, è la stabilità

occupazionale del lavoro dei genitori, in quanto il rischio di povertà in una coppia con un solo componente “breadwinner” assunto con contratto atipico è molto alta.

Nell’analisi che seguirà nei prossimi paragrafi si proverà a verificare se il campione analizzato si comporta seguendo l’ipotesi di Rubery, Smith e Fagan e l’ipotesi di Salmieri.

In questo studio sono utilizzati i seguenti indicatori di cambiamento del modello familiare:

- il passaggio dal modello “dual earner/state-market carer” al modello “male bread winner/woman sole carer” viene associato alla variazione dello status occupazionale della madre;
- il passaggio dal modello “dual earner/state-market carer” al modello “one and half earner/woman sole carer” viene associato alla riduzione dell’orario di lavoro della madre.

I risultati ottenuti dagli indicatori non sono supportati da ulteriori verifiche, ma alcuni elementi interessanti per completare quest’analisi sono: la proporzione del carico di cura assorbito dalla famiglia, ovvero soddisfatto da un soggetto esterno; la natura pubblica o privata del soggetto terzo che esaudisce il bisogno di cura; le modalità di distribuzione del carico di cura all’interno della famiglia.

#### IL CAMPIONE ANALIZZATO

Rispetto ai dati raccolti, prima della nascita del bambino, la quasi totalità dei genitori (95,3%) aveva un lavoro. E’, quindi, molto alta nella popolazione la percentuale delle famiglie con doppio reddito che adottano il modello familiare “dual earner/state-market carer”.

Successivamente alla nascita del bambino la percentuale dei genitori che lavorano scende all’89,4%.

Dividendo i genitori in base al genere, possiamo osservare come il calo dei genitori occupati si concentri maggiorante sulle donne. L'occupazione, prima della nascita del bambino è del 93,8% per i genitori-donna e del 96,8% per i genitori uomo. Successivamente alla nascita del bambino, la situazione occupazionale per i genitori uomo ha una leggera flessione (il 94,6% ha un lavoro), mentre la percentuale dei genitori-donna occupata scende all'84,5%: ben il 9,3% delle madri lavoratrici [30 donne su 303] non lavora più in seguito alla nascita del bambino.

			Prima della nascita del bambino/a lavorava?		Totale
			No	si	
Sesso del genitore	Donna	#	20	303	323
		%	<b>6,2%</b>	<b>93,8%</b>	100,0%
Uomo		#	10	303	313
		%	3,2%	96,8%	100,0%
Totale		#	30	606	636
		%	4,7%	95,3%	100,0%

*Tavola di contingenza [Sesso del genitore]/[Lavoro prima della nascita del bambino]*

			Dopo la nascita del bambino lavora?		Totale
			No	si	
Sesso del genitore	Femmina	#	50	273	323
		%	<b>15,5%</b>	<b>84,5%</b>	100,0%
Maschio		#	17	295	312
		%	5,4%	94,6%	100,0%
Totale		#	67	568	635
		%	10,6%	89,4%	100,0%

*Tavola di contingenza [Sesso del genitore]/[Lavoro dopo della nascita del bambino]*

## IL CONTRATTO DI LAVORO E IL PASSAGGIO DAL MODELLO FAMILIARE DA DE/SMC A MBW/WSC

Possiamo analizzare la tipologia contrattuale di assunzione del portatore di reddito nelle famiglie che hanno modificato il loro modello da “dual earner/state-market carer” [DE/SMC] a “male bread winner/woman sole carer” [MBW/WSC], cioè le famiglie nelle quali un genitore occupato prima della nascita del bambino è divenuto non lavoratore dopo la nascita del bambino, con lo scopo di comprendere se c’è un rapporto tra il cambiamento di modello familiare e la tipologia contrattuale di assunzione del portatore di reddito.

Come possiamo vedere dalla tabella seguente, la stabilità del contratto di lavoro del portatore di reddito (contratto a tempo indeterminato vs contratti atipici) non ha un grosso rilievo nella scelta di cambiamento del modello familiare dopo la nascita del bambino: nelle famiglie che hanno modificato il modello, le tipologie contrattuali di assunzione dei portatori di reddito sono addirittura più instabili rispetto a quelle rilevate nell’intera popolazione.

Contratto del partner del genitore che non ha più il lavoro in seguito alla nascita del figlio	#	famiglie che hanno cambiato modello da [DE/SMC] a [MBW/WSC] dopo la nascita del figlio %	Intera popolazione %
contratto a tempo indeterminato	24	61,54	70,52
contratto a tempo determinato	3	7,69	6,22
contratto a progetto	1	2,56	2,66
non è formalizzato	1	2,56	1,95
libero professionista	10	25,64	17,76
Totale	39	100,00	

*Confronto tra la tipologia contrattuale con cui è assunto il genitore lavoratore nelle famiglie che dopo la nascita del bambino hanno assunto il modello [MBW/WSC] e la tipologia contrattuale di assunzione della popolazione.*

All'interno della popolazione analizzata, il mutamento del modello da [DE/SMC] a [MBW/WSC], non sembra legato alla stabilità contrattuale del portatore di reddito: il 38,46% delle famiglie che dopo la nascita del bambino sono diventate monoreddito, sono sorrette da un portatore di reddito con contratto atipico.

Una possibile spiegazione a questo dato è che le famiglie non hanno scelto di mutare il modello familiare, ma situazioni esterne, quali la perdita del posto di lavoro del genitore-donna, lo hanno imposto.

#### IL CONTRATTO DI LAVORO E IL PASSAGGIO DAL MODELLO FAMILIARE DA DE/SMC A OHE/WSC

Rispetto all'ipotesi formulata da Rubery, Smith e Fagan [1999], possiamo individuare nella popolazione le famiglie che hanno modificato il loro modello familiare da "dual earner/state-market carer" [DE/SMC] a "one and half earner/woman sole carer" [OHE/WSC], in quanto è associato a una riduzione dell'orario di lavoro di uno dei due genitori.

L'incidenza delle famiglie che in seguito alla nascita del bambino è passata al modello [OHE/WSC] è rilevante: il 32,0% dei rispondenti afferma di aver diminuito le ore lavorate.

		Frequenza	Percentuale valida
Il genitore lavora con lo stesso orario di lavoro in seguito alla nascita del bambino?]	si	352	62,2
	no, ho diminuito le ore di lavoro	181	32,0
	no, ho aumentato le ore di lavoro	33	5,8
	Totale	566	100,0

*Il genitore lavora con lo stesso orario di lavoro in seguito alla nascita del bambino?*



Provando, anche in questo caso, a verificare l'ipotesi di Salmieri, riscontriamo come il passaggio da un modello [DE/SMC] a un modello [OHE/WSC] non sia legata alla stabilità del contratto del principale percettore di reddito della famiglia, in quanto le famiglie che hanno modificato modello in [OHE/WSC] si distribuiscono, rispetto alla tipologia contrattuale di assunzione, come la popolazione con variazioni minime.

Contratto del partner del genitore che ha ridotto l'orario di lavoro in seguito alla nascita del figlio	#	% famiglie con cambio di modello da [DE/SMC] a [OHE/WSC] dopo la nascita del figlio	% nella popolazione
contratto a tempo indeterminato	119	73,91	70,52
contratto a tempo determinato	7	4,35	6,22
non è formalizzato	1	0,62	1,95
contratto a progetto	2	1,24	2,66
libero professionista	30	18,63	17,76
contratto di collaborazione	2	1,24	0,71
Totale	161	100,00	

*Confronto tra la tipologia contrattuale del principale percettore di reddito nelle famiglie che dopo la nascita del bambino hanno assunto il modello [OHE/WSC] e la tipologia contrattuale di assunzione della popolazione.*

## CONCLUSIONI

Le considerazioni che precedono confermano l'ipotesi di Rubery, Smith e Fagan nella popolazione oggetto di analisi: ben un terzo delle famiglie ha modificato il modello familiare con la nascita del bambino, ma la stabilità del contratto di lavoro del principale percettore di reddito non ha impatto sulla modificazione del modello, in quanto le famiglie che hanno modificato il modello in [OHE/WSC] si distribuiscono, con variazioni minime, come la popolazione rispetto alla tipologia contrattuale di assunzione del principale percettore di reddito.

### 2.4 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE DEI GENITORI E LO SVILUPPO DEL LINGUAGGIO DEI BAMBINO

Ci si è domandato se il contratto di assunzione dei genitori potrebbe influenzare lo sviluppo del linguaggio del bambino che nasce all'interno della famiglia, in quanto modifica la possibilità effettiva di utilizzo da parte dei genitori degli istituti posti a tutela della maternità.

Come visto nel paragrafo 2.1.4, nel segmento di campione analizzato (famiglie con bambino di età superiore a 15 mesi), il 30% dei bambini ha detto la prima parola dopo i 15 mesi.

Come già detto in precedenza, nella realtà sociale italiana, e pertanto anche nel territorio d'analisi di questa ricerca, il genitore di riferimento è identificabile con la madre. Si rende, quindi, necessario mettere in relazione la tipologia di contratto di lavoro della madre con il possibile rallentamento nello sviluppo linguistico del bambino.

Il segmento di campione è stato selezionato individuando le famiglie con un bambino di età superiore a 15 mesi e con una madre lavoratrice non libero-professionista. Il segmento di campione risultante è di 203 famiglie.

Rispetto allo sviluppo del linguaggio, è possibile rilevare importanti differenze rispetto alla tipologia contrattuale di assunzione.

Nel segmento del campione in cui la madre è assunta con un contratto atipico (32 famiglie), la percentuale dei bambini che ha detto la prima parola oltre i 15 mesi è del 40,6%, mentre nel segmento del campione in cui la madre è assunta a tempo indeterminato (171 famiglie), la percentuale dei bambini che rileva un rallentamento scende al 28,1%.

C'è un gap del 12,5% tra i due gruppi rispetto a un valore centrale del 30,0%.

		Età della prima parola		Totale
		Età inferiore a 15 mesi	Età superiore a 15 mesi	
	contratto a tempo indeterminato	123	48	171
		71,9%	28,1%	100,0%
	contratto atipico	19	13	32
		59,4%	40,6%	100,0%
Totale		142	61	203
		70,0%	30,0%	100,0%

*Tavola di contingenza, tipologia contrattuale di assunzione/Età della prima parola del bambino (segmento di campione dei genitori-donna lavoratrici non libere professioniste con un bambino di età superiore a 15 mesi di 203 unità).*

La significatività asintotica della tavola di contingenza con cui abbiamo analizzato la relazione è stata calcolata attraverso l'indice del Chi quadrato di Pearson.

Nonostante la maggiore distribuzione dei bambini con un ritardo nella categoria delle madri con contratto atipico, il test chi quadrato ( $\chi^2=2,021$ ;  $p=0,155$ ) non raggiunge il valore minimo della significatività statistica ( $\text{sig.} < 0,050$ ).

#### Chi-quadrato

	Valore	Df	Sig. asint. (2 vie)	Sig. esatta (2 vie)	Sig. esatta (1 via)
Chi-quadrato di Pearson	2,021 <sup>a</sup>	1	,155		
Correzione di continuità <sup>b</sup>	1,468	1	,226		
Rapporto di verosimiglianza	1,934	1	,164		
Test esatto di Fisher				,206	,114
Associazione lineare-lineare	2,011	1	,156		
N. di casi validi	203				

*Significatività asintotica della tavola di contingenza, tipologia contrattuale di assunzione/Età della prima parola del bambino.*

Sembra, però, interessante approfondire questo dato ricercando delle variabili di mediazione: la diversa regolazione della tutela della maternità tra i contratti atipici e i contratti a tempo indeterminato (permessi giornalieri e astensione facoltativa/obbligatoria) potrebbe aver influito sullo sviluppo del linguaggio del bambino.

Questo studio pone l'ipotesi che la madre sia la figura di attaccamento primaria per il bambino. Tale ipotesi è, secondo la letteratura [cap. 6, parte prima] la più diffusa, ma questo non esula dal fatto che possa avvenire che la figura di attaccamento primaria sia il padre ovvero un altro soggetto.

Tali ipotesi, nel caso concreto, è supportata dal fatto che nessun genitore-uomo presente nel campione ha usufruito dei permessi giornalieri (di allattamento).

#### 2.4.1 L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA DOPO IL PARTO

La normativa giuslavoristica dispone che le lavoratrici a tempo indeterminato, le lavoratrici apprendiste, le lavoratrici a tempo determinato (Art. 6 del D.Lgs. 368/2001) e le lavoratrici iscritte alla gestione separata (Art. 64 del D.Lgs. 151/2001) abbiano i medesimi diritti di tutela della maternità, ma l'efficacia di tali norme è mediata dalla necessità per la lavoratrice atipica di mantenersi produttiva per il datore di lavoro con lo scopo di essere riconfermata alla scadenza del termine del contratto.

La condizione di maternità pone la donna in una oggettiva condizione di minor produttività, pertanto, la lavoratrice atipica cercherà, sotto la minaccia di non veder rinnovato l'incarico di lavoro, di ridurre l'utilizzo degli strumenti che le permettono di sospendere l'attività lavorativa.

A prova di quanto sopra descritto, sia l'utilizzo concreto dell'astensione obbligatoria che facoltativa sono legate alle tipologia contrattuale di assunzione: come è possibile osservare dalla tabella sottostante, le lavoratrici atipiche utilizzano la sospensione per periodi più brevi delle lavoratrici a tempo indeterminato.

		non ho potuto/voluto	si, per meno di 3 mese	sì, per più di 3 mesi	Totale
contratto a tempo indeterminato	Frequenza	3	7	150	160
	percentuale	1,9%	4,4%	93,8%	100,0%
contratto atipico	Frequenza	1	3	25	29
	percentuale	3,4%	10,3%	86,2%	100,0%
Totale	Frequenza	4	10	175	189
	percentuale	2,1%	5,3%	92,6%	100,0%

*Tavola di contingenza tipologia di contratto/astensione dopo il parto (sezione di campione genitore-donna lavoratrice non libere professioniste con un bambino di età superiore a 15 mesi di 189 unità).*

La fruizione di un congedo familiare della madre sembrerebbe condizionare la velocità di sviluppo linguistico del bambino all'interno del nostro campione.

		prima dei 15 mesi	dopo i 15 mesi	Totale
Fino a 3 mesi dopo il parto	Frequenza	8	6	14
	Percentuale	57,1%	42,9%	100,0%
Per più di 3 mesi dopo il parto	Frequenza	130	44	174
	Percentuale	74,7%	25,3%	100,0%
Totale	Frequenza	138	50	188
	Percentuale	73,4%	26,6%	100,0%

*Tavola di contingenza età della prima parola del bambino/astensione dopo il parto (sezione di campione genitore-donna lavoratrice non libere professioniste con un bambino di età superiore a 15 mesi di 188 unità).*

Come possiamo vedere nella tabella, nel segmento del campione in cui la mamma non ha goduto delle sospensioni obbligatorie per legge, cioè fino a 3 mesi dopo il parto (14 famiglie), la

percentuale dei bambini che ha detto la prima parola oltre i 15 mesi sale al 42,9%; nel segmento del campione in cui la mamma ha fruito della sospensione almeno obbligatoria, cioè oltre i 3 mesi (174 famiglie), la percentuale dei bambini che ha detto la prima parola oltre i 15 mesi è del 25,3%.

C'è un gap del 17,6% tra i due gruppi rispetto a un valore centrale del 26,6%.

La fruizione dei congedi, sia facoltativo che obbligatorio, dopo il parto della madre sembrerebbe comportare un'importante variazione del valore dell'indicatore della capacità del bambino di pronunciare la prima parola entro i 15 mesi. Purtroppo i dati raccolti non sono numericamente significativi, soprattutto per il gruppo di genitori donna che non ha usufruito dei congedi per un periodo inferiore ai 3 mesi, in quanto numericamente troppo limitati. Inoltre, la significatività asintotica di questa tavola di contingenza, calcolata attraverso l'indice del Chi quadrato di Pearson, è 0.152. Questo valore indica che la relazione non raggiunge il grado di significatività minimo (sig. <0.050).

#### 2.4.2 IL RIPOSI GIORNALIERI (PERMESSI DI ALLATTAMENTO)

Come per l'astensione facoltativa e obbligatoria, anche l'utilizzo dei permessi di allattamento è differente tra i genitori-donna assunti con contratto atipico e i genitori-donna assunti con contratto a tempo indeterminato: solo il 25,7% delle lavoratrici atipiche utilizzano questa tutela, contro il 59,6% delle lavoratrici a tempo indeterminato.

Dal segmento di campione utilizzato al punto precedente (genitori-donna lavoratrici non libere professioniste con un bambino di età superiore a 15 mesi di 203 unità) sono state escluse le unità campionarie che non hanno risposto alla domanda rispetto alla fruizione dei riposi giornalieri, pertanto il segmento di campione è risultato di 189 unità.

In questo segmento, i bambini che hanno detto la prima parola dopo dei 15 mesi sono il 29,6%.

		prima dei 15 mesi	dopo i 15 mesi	totale
No, non posso/voglio goderne	Conteggio	38	27	65
	Percentuale	58,5%	41,5%	100,0%
Sì, ne usufruisco	Conteggio	71	24	95
	Percentuale	74,7%	25,3%	100,0%
No, sono/ ero già a casa	Conteggio	24	5	29
	Percentuale	82,8%	17,2%	100,0%
Totale	Conteggio	133	56	189
	Percentuale	70,4%	29,6%	100,0%

*Tabella di contingenza: fruizione dei permessi di allattamento da parte del genitore-donna/età della prima parola del bambino (genitori-donna lavoratrici non libere professioniste con un bambino di età superiore a 15 mesi di 189 unità).*

Per poter valutare l'impatto dei permessi di allattamento sullo sviluppo linguistico del bambino è necessario eliminare dal segmento di campione i genitori-donna che per altre ragioni avevano sospeso la loro attività nel periodo in cui opera questo istituto. Il segmento di campione considerato è di 160 unità.

La fruizione dei riposi giornalieri della madre potrebbe condizionare la velocità di sviluppo linguistico del bambino: nel segmento del campione in cui la mamma non ha goduto dei permessi giornalieri (65 famiglie), la percentuale dei bambini che ha detto la prima parola oltre i 15 mesi sale al 41,5%, mentre nel segmento del campione in cui la mamma ha fruito dei riposi giornalieri (95 famiglie), la percentuale dei bambini che ha detto la prima parola oltre i 15 mesi scende al 25,3%.



La fruizione dei riposi giornalieri della madre sembrerebbe comportare una variazione importante del valore dell'indicatore della capacità del bambino di pronunciare la prima parola entro i 15 mesi.

		prima dei 15 mesi	dopo i 15 mesi	totale
No, non posso/voglio godere	Conteggio	38	27	65
	Percentuale	58,5%	41,5%	100,0%
Sì, ne usufruisco	Conteggio	71	24	95
	Percentuale	74,7%	25,3%	100,0%
Totale	Conteggio	109	51	160
	Percentuale	68,1%	31,9%	100,0%

*Tabella di contingenza: fruizione dei permessi di allattamento da parte del genitore-donna/età della prima parola del bambino (genitori-donna lavoratrici non libere professioniste che non usufruivano di altri periodi di sospensione dell'attività lavorativa e con un bambino di età superiore a 15 mesi di 160 unità).*

Chi-quadrato

	Valore	df	Sig. asint. (2 vie)	Sig. esatta (2 vie)	Sig. esatta (1 via)
Chi-quadrato di Pearson	4,708 <sup>a</sup>	1	,030		
Correzione di continuità <sup>b</sup>	3,988	1	,046		
Rapporto di verosimiglianza	4,667	1	,031		
Test esatto di Fisher				,038	,023
Associazione lineare-lineare	4,678	1	,031		
N. di casi validi	160				

La significatività asintotica della relazione mostrata dalla tavola di contingenza, calcolata attraverso l'indice del Chi quadrato di Pearson, è  $x^2 (1)=4,708$  e  $p=0,030$ . Questo indica che

l'associazione tra le due variabili descritta nella tavola è significativa.

E' necessario approfondire la relazione tra i permessi giornalieri e lo sviluppo linguistico del bambino attraverso l'analisi di regressione. In particolare, è stata utilizzata un'analisi di regressione logistica binaria in quanto le variabili introdotte nell'analisi sono di tipo dicotomico e codificate come segue.

Variabile	Valore	Codifica
Età del bambino alla prima parola (v. dipendente)	0	Prima dei 15 mesi
	1	Dopo i 15 mesi
La madre ha usufruito dei permessi giornalieri (allattamento)? (v. indipendente)	0	No, non ne ha goduto
	1	Si, ne ha goduto

*Codifica della variabile di sintesi.*

La sezione di campione utilizzato [160 famiglie] è quello con

- un genitore-donna [ipotizzata essere la figura di attaccamento primario]
- lavoratrice, non libera professionista [l'analisi riguarda istituti normativi propri dei contratti subordinati e parasubordinati]
- che ha un bambino di età superiore a 15 mesi [15 mesi è stato preso come valore limite per definire un ritardo nello sviluppo del linguaggio]
- e non ha sospeso l'attività lavorativa per ragioni diverse dal permesso di allattamento durante il primo anno di vita del bambino [il periodo nel quale viene utilizzato il permesso di allattamento è il primo anno di vita].

I risultati dell'analisi effettuata con il programma SPSS sono in seguito riportati.

Blocco 0: Blocco iniziale

Variabili nell'equazione							
	B	E.S.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Passo 0	Costante	-,760	,170	20,043	1	,000	,468

Variabili non nell'equazione				
	Punteggio	Df	Sig.	
Passo 0	Variabili @4.10bis	4,708	1	,030
	Statistiche globali	4,708	1	,030

Blocco 1: Metodo = Stepwise in avanti (Rapporto di verosimiglianza)

Test omnibus dei coefficienti del modello				
	Chi-quadrato	df	Sig.	
Passo	4,667	1	,031	
Passo 1	Blocco	4,667	1	,031
	Modello	4,667	1	,031

Riepilogo del modello			
Passo	-2 log verosimiglianza	R-quadrato di Cox e Snell	R-quadrato di Nagelkerke
1	195,628 <sup>a</sup>	,029	,040

Variabili nell'equazione							
	B	E.S.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Passo 1 <sup>a</sup>	@4.10bis	-,743	,345	4,633	1	,031	,476
	Costante	,401	,556	,520	1	,471	1,494

a. Variabili immesse al passo 1: @4.10bis.

Modello se il termine è rimosso				
Variabile	Log verosimiglianza del modello	Cambiamento di -2 log verosimiglianza	df	Sig. di variazione
Passo 1 @4.10bis	-100,148	4,667	1	,031

*Output dell'analisi di regressione logistica binaria tra le variabili [Età del bambino alla prima parola]/ [La madre ha usufruito dei permessi giornalieri (allattamento)?]*

La lettura dei dati ottenuti è in seguito esposta.

L'odds ratio<sup>12</sup> tra la variabile [Età del bambino alla prima parola] e la variabile [La madre ha usufruito dei permessi giornalieri (allattamento)?] è calcolabile come Exp (B).

B = -0,743

<sup>12</sup> Indice utilizzato per definire il rapporto di causa-effetto tra due fattori.

$\text{Exp}(-0,743) = 0,476$ .

Il risultato ottenuto è interpretabile come segue: passando la lavoratrice-madre dal gruppo [ha goduto del permesso di allattamento] a [non ha goduto del permesso di allattamento], la possibilità che suo figlio appartenga al gruppo [Età della prima parola oltre i 15 mesi] è del 47,6% più alta [v. Exp (B) in tab.]. Tale risultato è significativo ( $p = 3,1\%$ ; sig.  $<0,05\%$ ).

#### 2.4.3 IL CONTRATTO PART-TIME

Il contratto part-time è un contratto flessibile nel quale il lavoratore presta servizio per un numero di ore inferiore rispetto a quello stabilito dal CCNL o dalla legge. Naturalmente la retribuzione viene proporzionata rispetto al numero di ore lavorate.

E' una tipologia di flessibilità differente rispetto a quella dei contratti atipici e ha una diversa regolazione normativa: le tutele della maternità del part-time sono le medesime del contratto a tempo indeterminato, ma ridotte in proporzione all'orario di lavoro.

Il part-time nelle famiglie con un figlio è largamente utilizzato in quanto ben 106 genitori-madre su 201 lavorano meno di 8 ore al giorno.

Rispetto alla velocità di pronuncia della prima parola, il campione non diviso in gruppi presenta una percentuale del 28,3% dei bambini che ha detto la prima parola dopo i 15 mesi.

Nel segmento del campione in cui la mamma lavora per 8 o più ore al giorno (95 famiglie), la percentuale dei bambini che ha detto la prima parola oltre i 15 mesi è del 28,4%.

Nel segmento del campione in cui la mamma lavora per meno di 8 ore al giorno (106 famiglie), la percentuale dei bambini che ha detto la prima parola oltre i 15 mesi rimane sostanzialmente invariato al 28,3%.

Il numero di ore di lavoro giornaliera della madre sembrerebbe non influire sulla velocità di sviluppo del linguaggio del bambino.

		prima dei 15 mesi	dopo i 15 mesi	Totale
meno di 8 ore	Frequenza	76	30	106
	Percentuale	71,7%	28,3%	100,0%
8 ore o più	Frequenza	68	27	95
	Percentuale	71,6%	28,4%	100,0%
Totale	Frequenza	144	57	201
	Percentuale	71,6%	28,3%	100,0%

*Tabella di contingenza: "Numero di ore di lavoro della madre"/"A che età il bambino ha detto la prima parola?" (sezione di campione genitori-donna lavoratrici non libere professioniste con un bambino di età superiore a 15 mesi di 201 unità).*

## CONCLUSIONI

L'effetto dei contratti flessibili sullo sviluppo del linguaggio del bambino 0-3 anni si differenzia tra contratti atipici e contratti part-time.

L'analisi sul campo sembrerebbe dimostrare che l'assunzione con un contratto atipico della madre potrebbe rallentare lo sviluppo del linguaggio del bambino da 0 a 3 anni e tale relazione potrebbe essere spiegata dalla difficoltà delle lavoratrici atipiche di utilizzare i permessi giornalieri e, probabilmente, dei congedi obbligatori e facoltativi.

In accordo con i dati presenti in letteratura, è possibile ipotizzare che una madre con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che quindi le consente di usufruire dei permessi giornalieri per l'allattamento, potrebbe avere quotidianamente a disposizione un maggior numero di ore da dedicare alle pratiche di accudimento del proprio figlio.

L'allattamento rappresenta per sua natura una situazione preferenziale per instaurare fenomeni di attenzione condivisa e

interazioni triadiche, le quali rappresentano degli aspetti necessari per lo sviluppo socio-cognitivo del bambino, in particolare per ciò che concerne lo sviluppo linguistico [v. cap. 6, parte prima].

Sembrerebbe possibile affermare, quindi, che il tipo di contratto di lavoro della madre possa esercitare almeno un parziale effetto sullo sviluppo linguistico del figlio, nella misura in cui il tipo di contratto di lavoro influenza la possibilità di usufruire dei permessi di lavoro giornalieri per l'allattamento.

L'utilizzo dei permessi di lavoro giornalieri per l'allattamento può essere identificato come fattore protettivo per il successivo sviluppo linguistico del bambino.

L'assunzione con un contratto part-time della lavoratrice-madre, invece, non sembrerebbe influenzare lo sviluppo del linguaggio nel bambino.

La principale differenza tra un contratto full-time con riduzione d'orario dovuta ai permessi di allattamento e un contratto part-time è che le ore sottratte al lavoro e dedicate alla cura del bambino sono nel primo caso retribuite, ma non nel secondo.

E' possibile ipotizzare che non sia solo la quantità del tempo che la madre decide di dedicare di sottrarre al lavoro per dedicarlo alla cura del bambino che influisce sul suo sviluppo linguistico, ma vi sia anche un fattore di stabilità reddituale che interviene nel rapporto.

Il rallentamento linguistico, si ribadisce, non è una patologia, ma un fattore predittivo di futuri possibili deficit nel linguaggio che il bambino potrà sviluppare successivamente.

Essendo uno studio di tipo esplorativo, esula dai suoi obiettivi originari quello di identificare secondo gli standard medici un deficit specifico del linguaggio, pertanto sarebbe auspicabile che vengano svolti altri studi per approfondire i dati emersi

attraverso l'utilizzo di test standardizzati per valutare le specifiche competenze linguistiche.

Come si è detto, l'età in cui viene pronunciata la prima parola non incide in modo deterministico sulle capacità linguistiche, sarebbe quindi auspicabile che si realizzassero anche altri studi al fine di valutare nel tempo successivo ai tre anni d'età lo sviluppo linguistico dei bambini in relazione al reddito dei genitori e alle tutele giuslavoristiche delle loro figure di riferimento.

Infine, per aumentare l'attendibilità e la significatività dei dati in questione occorrerebbe ampliare l'area geografica del campionamento.

Da ultimo, il risultato ottenuto in questo studio potrebbe essere condizionato da variabili esterne al modello analizzato, è necessario uno studio di approfondimento che depuri il risultato ottenuto da tutti i fattori di rallentamento nello sviluppo del linguaggio del bambino.

## 2.5 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE E I VALORI PERSONALI NELL'AMBITO LAVORATIVO E IN FAMIGLIA

Come si è già detto, la definizione dell'identità personale è un processo scomponibile in due parti: la definizione della propria concezione del "sé", cioè ciò che un individuo percepisce come il suo "io reale", e la percezione della "immagine di sé" che hanno gli altri [Turner, 1968].

E' quindi importante considerare allo stesso tempo l'identità per sé e l'identità attribuita dall'esterno come due dimensioni tra cui possono esserci contraddizioni: *«l'identità, infatti, contiene una tensione irrisolta e irrisolvibile tra la definizione che diamo di noi stessi e il riconoscimento che gli altri ci danno»* [Melucci, 1991].

L'occupazione è un elemento che inevitabilmente qualifica l'individuo agli occhi degli altri, ma agisce anche sulla percezione

del “sé”, in quanto l’esperienza lavorativa entra a far parte del vissuto personale.

Differenti ricerche [Sennett, 1999; Bauman, 2000; Paugam, 2000; Fullin, 2004] indicano che la flessibilità lavorativa agisce sull’identità personale, questo studio si propone di cercare di verificare questo assunto [ipotesi 1] anche nella popolazione oggetto di studio e di ricercare gli elementi valoriali che vengono maggiormente influenzati.

Inoltre, dato che la dimensione lavorativa influisce sull’identità della persona cambiando i suoi tratti valoriali e il nucleo familiare è l’unità aggregativa più vicina all’individuo, questa ricerca si propone di verificare nella popolazione oggetto della ricerca se la tipologia del contratto di assunzione possa avere un’influenza anche sulla dimensione valoriale familiare del lavoratore [ipotesi 2].

Attraverso due scale multi-item auto ancoranti, con valori da 1 a 10, è stato richiesto ai genitori-lavoratori di valutare l’importanza di dieci elementi valoriali in ambiente lavorativo e in ambiente familiare.

Lo strumento di analisi scelto non ha permesso uno specifico studio del significato che l’intervistato attribuisce rispetto ai singoli valori delle scale multi item volta.

E’ possibile ampliare i risultati raggiunti in questa ricerca approfondendo con strumenti di ricerca qualitativi, quale per esempio il focus-group, nonchè ampliando il numero di elementi valoriali e l’area geografica di appartenenza degli intervistati.

In conformità con la letteratura, il livello di significatività dei risultati statistici esposti nel prosieguo è posto al 95% (sig.<0,050).



### 2.5.1 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI LAVORO E I VALORI PERSONALI IN AMBITO LAVORATIVO

Per poter verificare dal punto di vista quantitativo l'influenza del contratto di assunzione sui valori personali dell'individuo sono stati selezionati tra i rispondenti al questionario i genitori-lavoratori non liberi professionisti. L'oggetto di ricerca è il confronto tra i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori atipici. Il campione risulta, quindi, di 393 lavoratori, suddivisi in 341 lavoratori a tempo indeterminato e 52 lavoratori atipici.

I caratteri valoriali nell'ambiente di lavoro rilevati in questa ricerca sono l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la fedeltà al datore di lavoro, la capacità di fingere, l'importanza delle competenze, l'importanza delle raccomandazioni, l'importanza del team di lavoro, la fortuna e l'importanza delle relazioni con i colleghi.

E' stato effettuato un confronto tra le medie riportate dai lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori. I valori tra i due gruppi non si discostano di valori superiori all'unità, ma alcuni aspetti valoriali risultano più dissimili di altri.

La capacità di fingere, l'importanza di lavorare in un buon team e le relazioni con i colleghi sono valori che vengono ritenuti più importanti dai lavoratori a tempo indeterminato, mentre la capacità di adattamento e la costanza sono maggiormente valutati dai lavoratori atipici. Le differenze in media di questi valori sono prossime allo 0,50 unità.

Per poter verificare la significatività della differenza in media è necessario effettuare il T-Test.

Che cosa è importante per riuscire bene nel lavoro?	# (Lavoratori a tempo indeterminato)	Deviazione std. (Lavoratori a tempo indeterminato)	Media (Lavoratori a tempo indeterminato)	Differenza in media (Media t. indeterminato-Media atipici)	Media (Lavoratori atipici)	Deviazione std. (Lavoratori atipici)	# (Lavoratori atipici)
Intraprendenza	341	1,65426	7,8006	-0,0456	7,8462	1,80831	52
Costanza	341	1,63335	7,8680	-0,3243	8,1923	1,60927	52
Capacità di adattamento	341	1,68575	7,8944	-0,3748	8,2692	1,73900	52
Fedeltà al datore di lavoro	341	2,25339	5,6188	-0,2466	5,8654	2,75132	52
Capacità di fingere	341	2,80246	4,2405	0,6251	3,6154	2,75221	52
Competenze	341	1,61271	8,3050	-0,1373	8,4423	1,55189	52
Raccomandazioni	341	2,84101	4,7097	-0,1365	4,8462	2,76806	52
Lavorare in un buon team	341	1,69686	7,9912	0,5874	7,4038	2,23396	52
La fortuna	341	2,46579	6,5044	0,1390	6,3654	2,69370	52
Le relazioni con i colleghi	341	1,80727	7,6774	0,3505	7,3269	2,22923	52

*Confronto tra lavoratori a tempo indeterminato e atipici rispetto alle medie riportate nelle scale valutative degli aspetti valoriali in ambiente lavorativo.*

Il T-test di gruppi indipendenti è lo strumento utilizzabile per valutare dal punto di vista statistico l'incidenza delle differenze in media degli elementi valoriali in ambiente lavorativo e in famiglia sui due gruppi di lavoratori, a tempo indeterminato e atipici.

Il calcolo del test di Levene serve a definire se i due gruppi hanno varianze uguali o non uguali ed in base a questo risultato utilizzare il T-test più appropriato.

Il T-test e il test di Levene sono stati applicati ai segmenti di campione oggetto di analisi (393 lavoratori, di cui 341 lavoratori a tempo indeterminato e 52 lavoratori atipici) per le 10 variabili valoriali rilevate: l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la fedeltà, la capacità di fingere, le competenze, lavorare in un buon team, raccomandazioni, la fortuna, nonché la relazione con i colleghi. Il T-test mostra che i lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori atipici creano due distinti gruppi per il loro comportamento rispetto alla variabile "importanza di

lavorare in un buon team per riuscire nel lavoro”. Il T-test mostra un valore di 2,221 e il risultato è statisticamente significativo ( $p=0,027$ ; sig.< 0.050). Per le altre variabili il T-test non mostra valori significativi.

		Test di Levene di uguaglianza delle varianze		Test t di uguaglianza delle medie						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-code)	Differenza fra medie	Differenza errore standard	Intervallo di confidenza per la differenza al 95%	
									Inferiore	Superiore
4.37#1 :Intraprendenza	Var. Uguali	,305	,581	-,183	391	,855	-,04557	,24939	-,53587	,44474
	Non var. uguali			-,171	64,690	,865	-,04557	,26629	-,57743	,48630
4.37#2 :Costanza	Var. Uguali	,059	,808	-1,336	391	,182	-,32427	,24270	-,80143	,15288
	Non var. uguali			-1,351	68,030	,181	-,32427	,24005	-,80329	,15475
4.37#3 : Capacità di adattamento	Var. Uguali	,037	,847	-1,487	391	,138	-,37480	,25201	-,87027	,12067
	Non var. uguali			-1,454	66,459	,151	-,37480	,25786	-,88956	,13996
4.37#4 : Fedeltà al datore di lavoro	Var. Uguali	6,140	,014	-,713	391	,476	-,24662	,34604	-,92695	,43372
	Non var. uguali			-,616	61,870	,540	-,24662	,40058	-1,04739	,55416
4.37#5 : Capacità di fingere	Var. Uguali	,011	,915	1,502	391	,134	,62508	,41624	-,19327	1,44344
	Non var. uguali			1,522	68,147	,133	,62508	,41073	-,19448	1,44465
4.37#6 : Competenze	Var. Uguali	1,476	,225	-,575	391	,566	-,13732	,23893	-,60707	,33242
	Non var. uguali			-,591	68,900	,556	-,13732	,23225	-,60067	,32602
4.37#7 : raccomandazioni	Var. Uguali	,312	,577	-,324	391	,746	-,13648	,42155	-,96527	,69231
	Non var. uguali			-,330	68,436	,742	-,13648	,41354	-,96160	,68864
4.37#8 : lavorare in un buon team	Var. Uguali	4,535	,034	<b>2,221</b>	<b>391</b>	<b>,027</b>	<b>,58736</b>	,26442	,06749	1,10722
	Non var. uguali			1,818	60,299	,074	,58736	,32314	-,05894	1,23366
4.37#9 : la fortuna	Var. Uguali	,546	,460	,374	391	,709	,13901	,37169	-,59175	,86978
	Non var. uguali			,350	64,708	,727	,13901	,39670	-,65331	,93134
4.37#10 : le relazioni con i colleghi	Var. Uguali	1,428	,233	1,261	391	,208	,35050	,27805	-,19617	,89716
	Non var. uguali			1,081	61,643	,284	,35050	,32426	-,29777	,99876

*T- test sulle variabili valoriali al lavoro.*

Per meglio approfondire la relazione tra la variabile “lavorare in un buon team” e la tipologia contrattuale di assunzione, verrà effettuata una regressione lineare.

La regressione lineare formalizza e risolve, infatti, il problema di una relazione funzionale tra variabili misurate sulla base di dati campionari estratti da un'ipotetica popolazione.

Ponendo come ipotesi la continuità della variabile dipendente “lavorare in un buon team”, rilevata con una scala 1-10, è possibile effettuare una regressione lineare semplice tra questa variabile e la variabile dicotomica indipendente “tipo di contratto di lavoro”, con modalità contratto a tempo indeterminato e contratto atipico.

La regressione lineare è stata effettuata rispetto alla sezione di campione dei genitori-lavoratori, non liberi professionisti, che hanno risposto alle domande sugli elementi valoriali in ambiente lavorativo (393 lavoratori, di cui 341 lavoratori a tempo indeterminato e 52 lavoratori atipici).

In seguito sono riportati i risultati ottenuti con SPSS procedendo con la regressione lineare semplice.

Riepilogo del modello

Modello	R	R-quadrato	R-quadrato corretto	Deviazione standard Errore della stima
1	,112a	,012	,010	1,77615

a. Predittori: (Costante), 4.17 Com'è formalizzato ora il suo rapporto di lavoro?

Anovaa

Modello		Somma dei quadrati	Df	Media dei quadrati	F	Sig.
1	Regressione	15,566	1	15,566	4,934	,027b
	Residuo	1.233,493	391	3,155		
	Totale	1.249,059	392			

a. Variabile dipendente: 4.37#8 Cosa è importante per riuscire bene nel lavoro: lavorare in un buon team

b. Predittori: (Costante), 4.17 Com'è formalizzato ora il suo rapporto di lavoro?

Coefficientia

Modello		Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	T	Sig.
		B	Deviazione standard Errore	Beta		
1	(Costante)	8,579	,313		27,449	,000
	4.17 Com'è formalizzato ora il suo rapporto di lavoro?	-,587	,264	-,112	-2,221	,027

a. Variabile dipendente: 4.37#8 Cosa è importante per riuscire bene nel lavoro: lavorare in un buon team

*Output dell'analisi di regressione lineare tra le variabili [tipo di contratto di lavoro]/ [importanza di lavorare in un buon team per riuscire bene nel lavoro]*

E' possibile interpretare i risultati attraverso il coefficiente standardizzato Beta

Beta = -0.112

Sig. = 0,027

Questo significa che il passaggio di un lavoratore dal carattere [contratto a tempo indeterminato] a [contratto atipico] provoca la diminuzione dell' 11,20% dell'importanza che questo lavoratore attribuisce al lavorare in team per riuscire bene nel lavoro.

Questo risultato è significativo, in quanto inferiore al limite posto ( $p=0,027$ ; sig.< 0.050).

Il risultato è il medesimo ottenuto attraverso il T-Test esposto nella precedente analisi in quanto la variabile dipendente è quantitativa e quella indipendente è dicotomica, pertanto la regressione lineare si sostanzia in un'analisi della varianza (ANOVA), ma essendo due i gruppi identificati dalla variabile indipendente, l'ANOVA è analoga all'analisi mediante t-test della differenza tra medie: la differenza in media tra i gruppi "tempo indeterminato" e "contratto atipico" è pari al valore del coefficiente non standardizzato di B (0,587[36] unità).

Un'ulteriore analisi che permette di svelare dimensioni non immediatamente osservabili dalle 10 variabili valoriali è l'analisi fattoriale.

L'analisi fattoriale è una tecnica statistica che permette di ottenere una riduzione della complessità del numero di fattori che spiegano un fenomeno. Si propone quindi di determinare un numero di variabili "latenti" più ristretto e riassuntivo rispetto al numero di variabili di partenza. In altre parole si tratta di una sorta di ricerca della parte comune delle rilevazioni fatte.

L'analisi fattoriale è suddivisa in due momenti:

- 1) individuazione delle variabili che sottendono dimensioni soggiacenti alla struttura dati (dimensioni intese a

riassumere l'intreccio di relazioni di "interdipendenza" tra le variabili originarie);

2) interpretazione delle variabili latenti individuate.

L'analisi fattoriale inseguito esposta è effettuata sul segmento di campione di interesse (393 lavoratori, di cui 341 lavoratori a tempo indeterminato e 52 lavoratori atipici).

L'analisi è svolta sulle 10 variabili categoriali valoriali legate al posto di lavoro: l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la fedeltà, la capacità di fingere, le competenze, lavorare in un buon team, raccomandazioni, la fortuna, nonché la relazione con i colleghi.

Nel primo momento di analisi vengono estratti tutti i fattori che hanno un autovalore superiore a 1.

I risultati indicano tre fattori che complessivamente spiegano il 59,787% della varianza delle dieci variabili.

### Varianza totale spiegata

Componente	Autovalori iniziali			Pesi dei fattori non ruotati			Pesi dei fattori ruotati		
	Totale	% di varianza	% cumulata	Totale	% di varianza	% cumulata	Totale	% di varianza	% cumulata
1	3,133	31,333	31,333	3,133	31,333	31,333	2,541	25,410	25,410
2	1,755	17,554	48,887	1,755	17,554	48,887	1,757	17,571	42,981
3	1,090	10,900	59,787	1,090	10,900	59,787	1,681	16,805	59,787
4	,915	9,151	68,938						
5	,693	6,930	75,868						
6	,627	6,270	82,138						
7	,590	5,897	88,036						
8	,524	5,237	93,272						
9	,369	3,690	96,962						
10	,304	3,038	100,000						

Metodo di estrazione: Analisi componenti principali.

*Autovalori dell'analisi fattoriale delle variabili valoriali in ambiente lavorativo (primo passaggio).*

Dai componenti della matrice ruotata è, quindi, possibile identificare quali variabili hanno contribuito alla creazione dei

due fattori: qualora ci sia una forte prevalenza della variabile a favore di uno o dell'altro fattore la variabile va inclusa in quel fattore, se invece il componente non indica una predilezione per uno dei due fattori, allora la variabile è da escludere dall'analisi.

Nello specifico, hanno contribuito alla creazione del fattore 1: intraprendenza, costanza, capacità di adattamento e competenze. Hanno contribuito alla formazione del fattore la capacità di fingere, raccomandazioni e la fortuna. Hanno contribuito alla formazione del fattore 3 lavorare in un buon team e le relazioni con i colleghi.

Va esclusa dall'analisi, invece, la fedeltà al datore di lavoro.

#### Matrice dei componenti ruotata<sup>a</sup>

	Componente		
	1	2	3
4.37#1 Intraprendenza	<b>,846</b>	,006	,008
4.37#2 Costanza	<b>,847</b>	-,023	,211
4.37#3 Capacità di adattamento	<b>,682</b>	,199	,227
4.37#4 Fedeltà al datore di lavoro	,273	,332	,086
4.37#5 Capacità di fingere	-,141	<b>,723</b>	,035
4.37#6 Competenze	<b>,629</b>	-,219	,320
4.37#7 raccomandazioni	-,134	<b>,744</b>	-,076
4.37#8 lavorare in un buon team	,254	,029	<b>,837</b>
4.37#9 la fortuna	,220	<b>,694</b>	,045
4.37#10 le relazioni con i colleghi	,150	,041	<b>,874</b>

*Matrice dei componenti ruotata dell'analisi fattoriale delle variabili valoriali in ambiente lavorativo (primo passaggio).*

L'analisi fattoriale delle nove variabili rimaste ha calcolato tre fattori che complessivamente spiegano il 65,199% della varianza delle variabili.

Varianza totale spiegata

Componente	Autovalori iniziali			Pesi dei fattori non ruotati			Pesi dei fattori ruotati		
	Totale	% di varianza	% cumulata	Totale	% di varianza	% cumulata	Totale	% di varianza	% cumulata
1	3,075	34,163	34,163	3,075	34,163	34,163	2,495	27,725	27,725
2	1,705	18,941	53,104	1,705	18,941	53,104	1,703	18,927	46,651
3	1,089	12,095	65,199	1,089	12,095	65,199	1,669	18,548	65,199
4	,694	7,711	72,910						
5	,645	7,167	80,076						
6	,592	6,574	86,650						
7	,524	5,819	92,469						
8	,373	4,146	96,615						
9	,305	3,385	100,000						

*Autovalori dell'analisi fattoriale delle variabili valoriali in ambiente lavorativo (secondo passaggio).*

Dai componenti della matrice ruotata è possibile verificare che le componenti che hanno contribuito alla formazione dei tre fattori sono rimaste le medesime.

Matrice dei componenti ruotata<sup>a</sup>

	Componente		
	1	2	3
4.37#1 Intraprendenza	<b>,854</b>	-,002	,005
4.37#2 Costanza	<b>,851</b>	-,040	,209
4.37#3 Capacità di adattamento	<b>,687</b>	,180	,230
4.37#5 Capacità di fingere	-,116	<b>,736</b>	,045
4.37#6 Competenze	<b>,630</b>	-,230	,314
4.37#7 raccomandazioni	-,102	<b>,770</b>	-,071
4.37#8 lavorare in un buon team	,266	,027	<b>,833</b>
4.37#9 la fortuna	,240	<b>,693</b>	,056
4.37#10 le relazioni con i colleghi	,145	,013	<b>,877</b>

*Matrice dei componenti ruotata dell'analisi fattoriale delle variabili valoriali in ambiente lavorativo (secondo passaggio).*

Il secondo passaggio dell'analisi fattoriale consiste nell'interpretare il significato dei fattori.

Il primo fattore sintetizza l'intraprendenza, la costanza e le competenze, pertanto può essere definito quale variabile che



rappresenta le capacità qualitative personali del lavoratore e, quindi, una dimensione di riuscita nel lavoro di tipo individuale.

Il secondo fattore sintetizza la capacità di fingere, le raccomandazioni e la fortuna, pertanto può essere definito il fattore che rappresenta la dimensione esterna della riuscita lavorativa: le raccomandazioni e la fortuna sono elementi che non si basano sulle capacità del lavoratore, né sul suo apporto lavorativo reale; la capacità di fingere è la capacità di simulare abilità o possibilità che non si hanno per essere accettati esternamente.

Il terzo fattore sintetizza il lavorare in un buon team e le relazioni con i colleghi, cioè rappresenta la dimensione della riuscita lavorativa attraverso le relazioni.

Per poter verificare come il campione si distribuisce rispetto alle tre dimensioni è stata effettuata una cluster analysis.

L'analisi dei gruppi (cluster analysis) è una tecnica di analisi multivariata volta alla selezione e raggruppamento di elementi omogenei in un insieme di dati. I diversi algoritmi di clustering si basano su differenti misure di somiglianza tra gli elementi e tra gruppi.

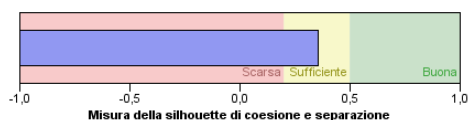
Verrà effettuata una cluster analysis del segmento di campione selezionato (393 lavoratori, di cui 341 lavoratori a tempo indeterminato e 52 lavoratori atipici) rispetto alle tre variabili identificate con l'analisi fattoriale per descrivere la percezione di riuscita lavorativa (fattore 1- dimensione individuale; fattore 2- dimensione esterna al lavoro; fattore 3- dimensione relazionale).

E' stata utilizzata una cluster analysis non gerarchica, in due passaggi, per campioni indipendenti, con il metodo della massima verosimiglianza. Il risultato sono quattro clusters con una sufficiente misura di coesione e separazione.

### Riepilogo del modello

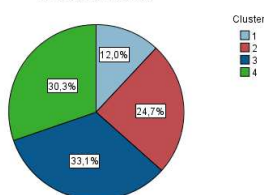
Algoritmo	TwoStep
Input	3
Cluster	4

### Qualità cluster



I quattro clusters hanno dimensione di 130 genitori-lavoratori, 119 genitori-lavoratori, 97 genitori-lavoratori e di 47 genitori lavoratori, con un rapporto, quindi, di 2,77 tra il cluster più grosso e più piccolo. Tale rapporto, inferiore al valore 3, indica che il cluster più piccolo non è meramente residuale rispetto all'altro.

### Dimensioni cluster



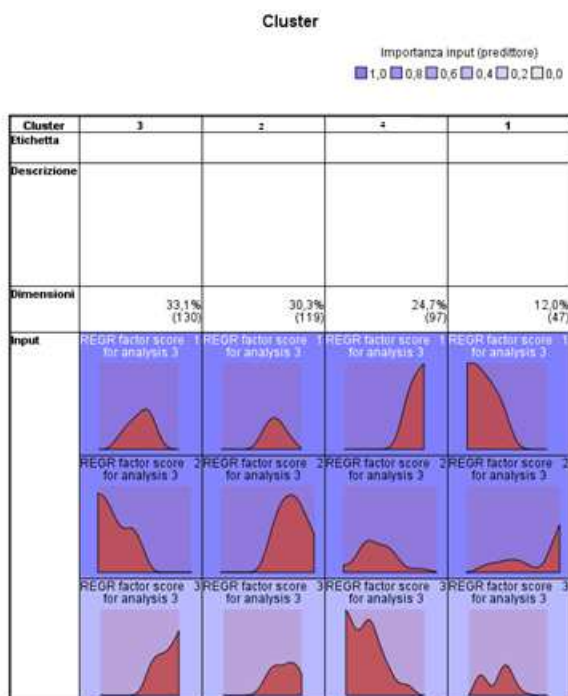
Dimensioni del cluster più piccolo	47 (12%)
Dimensioni del cluster più grande	130 (33.1%)
Rapporto di dimensioni: Cluster più grande e cluster più piccolo	2,77

I quattro clusters sono stati creati dando rilevanza prevalente al fattore 1 (dimensione individuale), ma anche il fattore 2 (dimensione esterna al lavoro) e il fattore 3 (dimensione relazionale) assumono un peso significativo.



concezione di successo nel lavoro che deriva dalla capacità di lavorare in team con i colleghi;

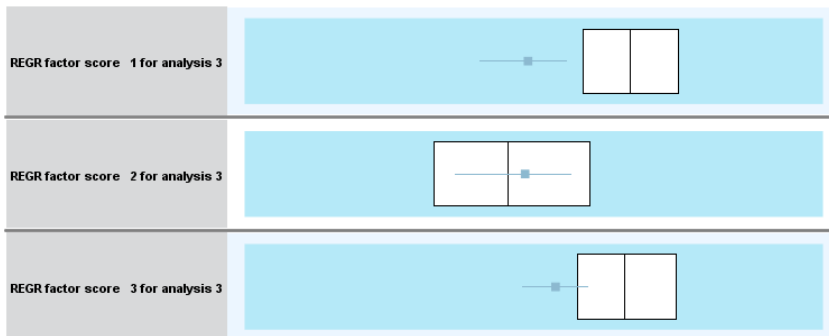
- il cluster 4 è composto dal gruppo dei genitori-lavoratori che danno più importanza al fattore 1 (dimensione individuale) e minor importanza agli altri 2 fattori, rispetto agli altri gruppi. Pertanto, hanno una concezione di successo nel lavoro di tipo personale, cioè basato sulle abilità lavorative del singolo.



*Distribuzione relativa dei fattori nei quattro clusters.*

### Confronto cluster

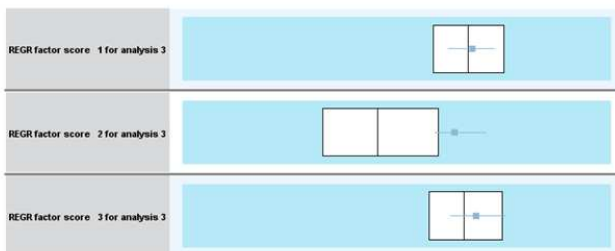
■ 1



*Confronto del cluster 1 (riuscita nel lavoro grazie a “dimensione esterna al lavoro”)*

### Confronto cluster

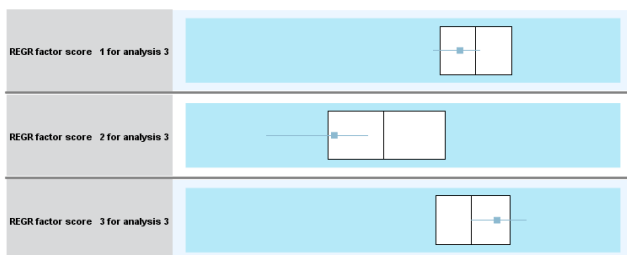
■ :



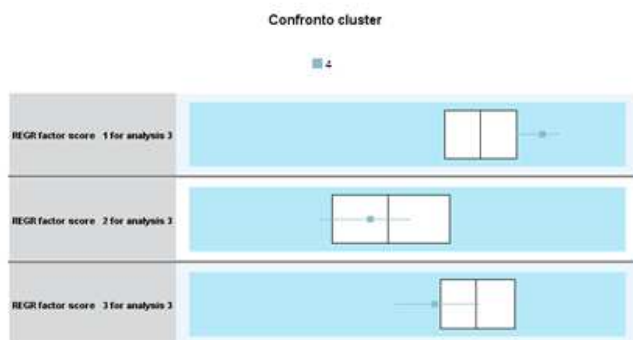
*Confronto del cluster 2 (“tutte le dimensioni”; è da notare però come tra i 3 fattori il fattore 2 “dimensione esterna al lavoro” abbia il valore mediano più altro rispetto alla media complessiva)*

### Confronto cluster

■ 3



*Confronto del cluster 3 (riuscita nel lavoro grazie a “dimensione relazionale”)*



*Confronto del cluster 4 (riuscita nel lavoro grazie a “dimensione individuale”)*

La partizione indotta dalla cluster analysis è sintetizzata da una variabile che indica a quale cluster appartiene ogni singolo individuo. La variabile cluster suddivide la sezione di campione analizzata nei quattro cluster: il primo composto da genitori-lavoratori con prevalente concezione del successo lavorativo legato alla “dimensione esterna”, il secondo anch’esso caratterizzato dalla “dimensione esterna”, ma equilibra dando importanza anche alle altre due dimensioni, il terzo legato alla “dimensione lavorativa relazionale” e l’ultimo gruppo legato alla “dimensione individuale”.

Questa variabile descrive se il lavoratore percepisce, quale elemento importante per riuscire bene nel lavoro, la dimensione lavorativa individuale, relazionale, esterna al lavoro o tutte le dimensioni.

Tale variabile sarà nominata “riuscire bene nel lavoro” e avrà quattro modalità:

- cluster 1: “solo dimensione esterna al lavoro”;
- cluster 2: “tutte le dimensioni”;
- cluster 3: “dimensione relazionale”;
- cluster 4: “dimensione individuale”.

Per poter verificare se la differente concezione del riuscire bene nel lavoro è in rapporto con la tipologia contrattuale, è necessario effettuare una regressione logistica multinomiale.

La regressione multinomiale viene qui utilizzata per rilevare la relazione tra due variabili, una dicotomica e una categoriale: la tipologia contrattuale (con modalità “contratto a tempo indeterminato” e “contratto atipico”) e la percezione del riuscire bene sul lavoro (con modalità “dimensione esterna al lavoro”, “tutte le dimensioni”, “dimensione relazionale” e “dimensione individuale”). A scopo descrittivo, viene mostrata una tavola di contingenza tra le due variabili, a cui viene applicato il test di associazione Chi-quadro.

Nel segmento di campione selezionato, rappresentato da 393 lavoratori, la tipologia contrattuale influenza in modo rilevante la distribuzione del campione: nel segmento dei lavoratori atipici, la percentuale di coloro che ritengono importante per riuscire nel lavoro la dimensione individuale (40,4%), in luogo della dimensione relazionale (26,9%), è molto più alta rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato (dimensione individuale 22,3% e dimensione relazionale 34,0%). L’indice Chi-quadro mostra che la relazione sopra espressa è significativa ( $p=0,047$ ; sig.< 0.050).

		per riuscire bene nel lavoro				Totale
		Dimensione esterna al lavoro	tutte le dimensioni	Dimensione relazionale	Dimensione individuale	
contratto a tempo indeterminato	#	42	107	116	76	341
	%	12,3%	31,4%	34,0%	22,3%	100,0%
contratto atipico	#	5	12	14	21	52
	%	9,6%	23,1%	26,9%	40,4%	100,0%
Totale	#	47	119	130	97	393
	%	12,0%	30,3%	33,1%	24,7%	100,0%

Tavola di contingenza [tipo di contratto] e [riuscire bene sul lavoro].

Chi-quadrato			
	Valore	df	Sig. asint. (2 vie)
Chi-quadrato di Pearson	7,976	3	,047
Rapporto di verosimiglianza	7,293	3	,063
Associazione lineare-lineare	4,837	1	,028
N. di casi validi	393		

a. 0 celle (0,0%) hanno un conteggio atteso inferiore a 5. Il conteggio atteso minimo è 6,22.

*Chi-quadro della tavola di contingenza [tipo di contratto] e [riuscire bene sul lavoro].*

Procedendo con la regressione logistica multinomiale, i risultati dell'analisi effettuati con SPSS sono in seguito riportati.

Modello	Criteri di adattamento del modello	Test del rapporto di verosimiglianza		
	-2 Log verosimiglianza	Chi-quadrato	df	Sig.
Solo intercetta	35,882			
Finale	28,589	7,293	3	,063

Pseudo R-quadrato

Cox e Snell	,018
Nagelkerke	,020
McFadden	,007

Test del rapporto di verosimiglianza

Effetto	Criteri di adattamento del modello	Test del rapporto di verosimiglianza		
	-2 log verosimiglianza per il modello ridotto	Chi-quadrato	Df	Sig.
Intercetta	28,589a	,000	0	.
@172	35,882	7,293	3	,063

Stime dei parametri

Per riuscire bene nel lavoro	B	Errore std	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Intervallo di confidenza al 95% per Exp(B)	Limite inferiore	Limite superiore
Dimensione esterne	Intercetta	-1,435	0,498	8,317	1	0,004			
	[@172=1,00]	0,842	0,533	2,491	1	0,114	2,321	0,816	6,603
	[@172=2,00]	0b	.	.	0	.	.	.	.
tutte le dimensioni	Intercetta	-0,56	0,362	2,391	1	0,122			
	[@172=1,00]	0,902	0,392	5,298	1	<b>0,021</b>	<b>2,464</b>	1,143	5,309
	[@172=2,00]	0b	.	.	0	.	.	.	.
Dimensione lavorativa relazionale	Intercetta	-0,405	0,345	1,381	1	0,24			
	[@172=1,00]	0,828	0,375	4,872	1	<b>0,027</b>	<b>2,289</b>	1,097	4,777
	[@172=2,00]	0b	.	.	0	.	.	.	.

*Output Spss regressione logistica multinomiale [Tipo di contratto] e [Per riuscire bene nel lavoro].*



Nella regressione multinominale viene modellizzata la frequenza delle celle della tabella di contingenza, creata dalle 4 categorie della variabile “riuscire bene nel lavoro”, controllando per le due popolazioni create dalla variabile dicotomia “tipo di contratto di lavoro” (lavoratori a tempo determinato e lavoratori atipici).

Poiché viene utilizzato il modello logit, ogni categoria della variabile “riuscire bene nel lavoro” viene confrontata con la quarta categoria della stessa variabile: dimensione lavorativa individuale.

Il modello presenta una significatività prossima al valore limite ( $p=0,021$ ; sig.  $< 0.050$ ), quindi è tendenzialmente significativo.

Visti i livelli di significatività dei singoli risultati, risultano di interesse i rapporti tra le modalità

- “Dimensione individuale” e “Tutte le dimensioni” ( $p=0,063$ ; sig.  $\sim 0.050$ );
- “Dimensione individuale” e “Dimensione relazionale” ( $p=0,027$ ; sig.  $< 0.050$ ).

Non risulta di interesse la relazione “Dimensione individuale” e “Dimensione esterna” ( $p=0,114$ ; sig.  $> 0.050$ )

Riguardo alla relazione tra la “Dimensione individuale” e “Tutte le dimensioni” l’odds ratio è calcolabile come  $\text{Exp}(B)$ .

$B = 0,902$

$\text{Exp}(0,902) = 2,464$ .

Il risultato ottenuto è interpretabile come segue: passando il lavoratore dal gruppo [contratto a tempo indeterminato] a [contratto atipico], la possibilità che la sua percezione della riuscita nel lavoro sia legata ad una “dimensione individuale” piuttosto che a “tutte le dimensioni” raddoppia, più precisamente aumenta di 2,464 volte [v.  $\text{Exp}(B)$  in tab].

La significatività di tale risultato è pari a  $p = 2,1\%$ , pertanto è significativo (sig.  $< 0,050\%$ ).

Anche riguardo alla relazione tra la “Dimensione individuale” e “Dimensione relazionale” l’odds ratio è calcolabile come  $\text{Exp}(B)$ .

$B = 0,828$

$\text{Exp}(0,828) = 2,289$ .

Il risultato ottenuto è interpretabile come segue: passando il lavoratore dal gruppo [contratto a tempo indeterminato] a [contratto atipico], la possibilità che la sua percezione della riuscita nel lavoro sia legata ad una “dimensione lavorativa individuale” piuttosto che a “dimensione relazionale” raddoppia, più precisamente aumenta di 2,289 volte [v.  $\text{Exp}(B)$  in tab].

La significatività di tale risultato è pari a  $p = 2,7\%$ , pertanto è significativo ( $\text{sig.} < 0,050\%$ ).

## I RISULTATI

Le analisi effettuate dimostrano come nella sezione di campione selezionato (393 lavoratori, di cui 341 lavoratori a tempo indeterminato e 52 lavoratori atipici) il contratto di assunzione influenzi le variabili valoriali lavorative legate alla riuscita nel lavoro.

In primo luogo, il T-test e il test di Levene, per le 10 variabili valoriali rilevate (l’intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la fedeltà, la capacità di fingere, le competenze, lavorare in un buon team, raccomandazioni, la fortuna, nonché la relazione con i colleghi) mostrano che i lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori atipici creano due distinti gruppi per il loro comportamento rispetto alla variabile “importanza di lavorare in un buon team per riuscire nel lavoro”.

Il T-test mostra un valore di 2,221; risultato significativo ( $p = 0,027$ ;  $\text{sig.} < 0,050$ ).

Per le altre variabili il T-test non mostra valori significativi.

La regressione lineare semplice tra la variabile “importanza di lavorare in un buon team per riuscire nel lavoro” e la tipologia di contratto di lavoro quantifica la relazione individuata con il T-

test: il passaggio di un lavoratore dal carattere [contratto a tempo indeterminato] a [contratto atipico] provoca la diminuzione dell' 11,20% dell'importanza che questo lavoratore attribuisce al lavorare in team per riuscire bene nel lavoro. Questo risultato è significativo, in quanto inferiore al limite posto ( $p=0,027$ ; sig.< 0.050).

In secondo luogo, l'analisi fattoriale ha individuato tre dimensioni, non direttamente osservabili, che sintetizzano la riuscita nel lavoro rispetto a 9 delle 10 variabili valoriali (l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la capacità di fingere, le competenze, lavorare in un buon team, raccomandazioni, la fortuna, nonché la relazione con i colleghi): la "dimensione esterna al lavoro", la "dimensione individuale" e la "dimensione relazionale".

La cluster analysis ha suddiviso il campione rispetto ai tre fattori in 4 gruppi: il primo composto da genitori-lavoratori con prevalente concezione del successo lavorativo legato alla "dimensione esterna", il secondo che non predilige una specifica dimensione, ma che le ritiene tutte importanti, il terzo legato alla "dimensione lavorativa relazionale" e l'ultimo gruppo legato alla "dimensione individuale".

L'analisi multinomiale ha individuato dei risultati di interesse:

- il rapporto tra le modalità "Dimensione individuale" e "Tutte le dimensioni";
- il rapporto tra le modalità "Dimensione individuale" e "Dimensione relazionale".

Il modello presenta una significatività prossima al valore limite ( $p=0,063$ ; sig. ~ 0.050), quindi è tendenzialmente significativo.

Possiamo sintetizzare i risultati ottenuti come segue.

Nel primo rapporto, passando un lavoratore dal gruppo [contratto a tempo indeterminato] a [contratto atipico], la

possibilità che la sua percezione della riuscita nel lavoro sia legata ad una “dimensione individuale” piuttosto che a “tutte le dimensioni” raddoppia, più precisamente aumenta di 2,464 volte [v. Exp (B)].

La significatività di tale risultato è pari a  $p = 2,1\%$ , pertanto è significativo (sig.<0,050%).

Nel secondo rapporto, passando il lavoratore dal gruppo [contratto a tempo indeterminato] a [contratto atipico], la possibilità che la sua percezione della riuscita nel lavoro sia legata ad una “dimensione lavorativa individuale” piuttosto che a “dimensione relazionale” raddoppia, più precisamente aumenta di 2,289 volte [v. Exp (B)]. La significatività di tale risultato è pari a  $p = 2,7\%$ , pertanto è significativo (sig.<0,050%).

In conclusione, la tipologia contrattuale di assunzione influenza le variabili valoriali espresse dall’individuo in ambito lavorativo su due livelli:

- 1) per il lavoratore atipico, l’ “importanza di lavorare in un buon team per riuscire nel lavoro” decresce;
- 2) per il lavoratore, atipico la riuscita nel lavoro assume in modo marcato caratteri legati alla dimensione individuale e non relazionale del lavoro.

#### 2.5.2 GLI ELEMENTI VALORIALI FAMILIARI E GLI ELEMENTI VALORIALI IN AMBITO LAVORATIVO

Come si è già detto, la famiglia è un nucleo aggregativo che si connota per una collaborazione tra i suoi membri in modo sia affettivo, che economico.

I caratteri valoriali familiari rilevati in questa ricerca sono l’intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la fedeltà, la capacità di fingere, le competenze, la famiglia di origine, le capacità del partner, la fortuna e l’importanza della relazione con il partner.

E' possibile ipotizzare che, essendo l'individuo un unicum, le dimensioni valoriali in ambito lavorativo e in ambito familiare si influenzino.

Per verificare questa ipotesi è stata effettuata un'analisi dei coefficienti di correlazione tra i valori corrispondenti della scala relativa all'ambiente lavorativo e della scala relativa alla famiglia. E' stata selezionata la parte di campione dei genitori-lavoratori non liberi professionisti, che hanno risposto alla serie di scale di domande sui valori in ambito lavorativo ed in ambito familiare. La base di analisi così ottenuta è di 375 lavoratori, di cui 326 lavoratori a tempo indeterminato e 49 lavoratori atipici.

Come è possibile osservare dalla significatività dei coefficienti di correlazione riportati in tabella, otto dei dieci elementi valoriali in ambiente di lavoro risultano correlati in modo significativo ( $p < 0,001$ ; sig.  $< 0,050$ ) con i corrispondenti otto elementi valoriali familiari (l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la capacità di fingere, le competenze personali, la fortuna, le capacità del partner/team di lavoro, nonché le relazioni con il partner/con i colleghi di lavoro).

Non risultano correlati in modo significativo la fedeltà in famiglia con la fedeltà al datore di lavoro, nonché le raccomandazioni sul lavoro con l'importanza della famiglia di origine.

Cosa è importante per avere una famiglia felice? ↓	Cosa è importante per riuscire bene nel lavoro? →	Intraprendenza	Costanza	Capacità di adattamento	Fedeltà al datore di lavoro	Capacità di fingere	Competenze	Raccomandazioni	Lavorare in un buon team	La fortuna	Le relazioni con i colleghi
Intraprendenza	Coef. di Correlaz.	,382**	,381**	,350**	,188**	,057	,191**	,042	,313**	,269**	,340**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,274	,000	,417	,000	,000	,000
Costanza	Coef. e di correlaz.	,349**	,496**	,408**	-,006	,030	,423**	-,002	,451**	,244**	,381**
	Sig.	,000	,000	,000	,907	,560	,000	,962	,000	,000	,000
Capacità di adattamento	Coef. di correlaz.	,319**	,326**	,421**	,032	,098	,400**	,051	,358**	,269**	,229**
	Sig.	,000	,000	,000	,533	,058	,000	,329	,000	,000	,000
Fedeltà	Coef. di correlaz.	,355**	,406**	,366**	,074	,023	,357**	-,016	,404**	,215**	,324**
	Sig.	,000	,000	,000	,152	,656	,000	,756	,000	,000	,000
Capacità di fingere	Coef. di correlaz.	-,098	-,099	,021	,188**	,495**	-,081	,222**	-,062	,223**	-,028
	Sig.	,058	,055	,681	,000	,000	,119	,000	,231	,000	,591
Competenze	Coef. di correlaz.	,229**	,282**	,317**	,103*	,083	,314**	,073	,308**	,287**	,291**
	Sig.	,000	,000	,000	,046	,109	,000	,160	,000	,000	,000
La famiglia di origine	Coef. di correlaz.	,107*	,148**	,145**	,113*	,072	,127*	,071	,229**	,229**	,180**
	Sig.	,038	,004	,005	,029	,166	,014	,171	,000	,000	,000
Le capacità del partner	Coef. di correlaz.	,269**	,284**	,302**	,088	,014	,306**	,024	,400**	,256**	,359**
	Sig.	,000	,000	,000	,091	,786	,000	,642	,000	,000	,000
La fortuna	Coef. di correlaz.	,087	,131*	,163**	,148**	,186**	,067	,192**	,104*	,611**	,140**
	Sig.	,093	,011	,002	,004	,000	,197	,000	,045	,000	,007
Le relazioni con il partner	Coef. di correlaz.	,351**	,381**	,309**	,001	,028	,357**	-,014	,406**	,228**	,338**
	Sig.	,000	,000	,000	,980	,589	,000	,787	,000	,000	,000

*Correlazione tra elementi valoriali in ambiente di lavoro e in famiglia, coefficiente di correlazione Rho di Spearman.*

E' possibile, quindi, affermare che la dimensione lavorativa e familiare potrebbero influenzarsi, in quanto correlate in modo significativo, nella percezione di importanza per l'individuo dei

seguenti elementi valoriali: l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la capacità di fingere, le competenze personali, la fortuna, le capacità del partner/team di lavoro, nonché le relazioni con il partner/con i colleghi di lavoro.

### 2.5.3 LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI LAVORO E I VALORI FAMIGLIARI

Come precedentemente argomentato, è possibile osservare come la tipologia di contratto di assunzione influenzi la dimensione valoriale dell'individuo in ambito lavorativo.

E' stato verificato che per otto caratteri su dieci c'è una forte correlazione (Sig.<0.001) tra la dimensione valoriale in ambito lavorativo e in ambito familiare.

Per verificare se sussiste una relazione tra la tipologia del contratto di assunzione e i valori familiari espressi dal lavoratore, è stato utilizzato un confronto tra le medie riportate dai lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori atipici dei dieci elementi valoriali familiari di cui al punto precedente, con i risultati riportati nella successiva tabella.

Dai rispondenti al questionario sono stati selezionati, anche in questo caso, i genitori-lavoratori non liberi professionisti che hanno risposto alla serie di scale di domande sui valori in ambito lavorativo ed in ambito familiare. La base di analisi, medesima dell'analisi svolta nei paragrafi precedenti, è composta da 375 lavoratori, di cui 326 lavoratori a tempo indeterminato e 49 lavoratori atipici.

Da un punto di vista quantitativo, le differenze in media tra i lavoratori atipici e a tempo indeterminato rispetto agli elementi valoriali in ambito familiare, possono essere paragonate alle differenze rilevate in ambito lavorativo.

		N	Media	Deviazione std.	Differenza in media
4.38#1 Intraprendenza	contratto a t. indeterminato	326	7,0798	2,09610	-0,1651
	contratto atipico	49	7,2449	2,25028	
4.38#2 Costanza:	contratto a t. indeterminato	326	8,5429	1,40428	0,2980
	contratto atipico	49	8,2449	1,79734	
4.38#3 capacità di adattamento:	contratto a t. indeterminato	326	8,4479	1,64046	0,2642
	contratto atipico	49	8,1837	1,92217	
4.38#4 fedeltà	contratto a t. indeterminato	326	9,0000	1,32897	0,2653
	contratto atipico	49	8,7347	1,51073	
4.38#5 capacità di fingere	contratto a t. indeterminato	326	2,9509	2,44648	-0,0695
	contratto atipico	49	3,0204	2,71945	
4.38#6 capacità della persona:	contratto a t. indeterminato	326	7,8252	1,69980	0,1721
	contratto atipico	49	7,6531	1,94241	
4.38#7 famiglia d'origine	contratto a t. indeterminato	326	6,5798	2,38161	0,0696
	contratto atipico	49	6,5102	2,70895	
4.38#8 le capacità del partner:	contratto a t. indeterminato	326	8,2669	1,53901	0,1240
	contratto atipico	49	8,1429	1,81430	
4.38#9 la fortuna	contratto a t. indeterminato	326	5,8497	2,78437	-0,5381
	contratto atipico	49	6,3878	2,93553	
4.38#10 la relazione con il partner:	contratto a t. indeterminato	326	9,2638	1,05439	0,2230
	contratto atipico	49	9,0408	1,09847	

*Confronto tra lavoratori a tempo indeterminato e atipici rispetto alle medie riportate nelle scale valutative degli aspetti valoriali in ambiente familiare.*

Il T-Test e il test di Levene sono stati applicati a segmenti di campione oggetto di analisi (375 lavoratori, di cui 326 lavoratori a tempo indeterminato e 49 lavoratori atipici) per le 10 variabili valoriali rilevate: l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la fedeltà, la capacità di fingere, le competenze, le capacità del partner, la famiglia di origine, la fortuna, nonché la relazione con il partner.



Come è possibile vedere dai risultati , in tutte le variabili risulta la stessa varianza per il gruppo dei lavoratori atipici e a tempo indeterminato. Dai risultati ottenuti del T-test, in nessuna variabile si riscontra un livello di significatività sufficientemente alto (Sig. 2-code < 0.050) per poter affermare che i due gruppi si differenziano in modo netto rispetto alla variabile.

	Test di Levene di uguaglianza delle varianze		Test t di uguaglianza delle medie								
			F	Sig.	t	Df	Sig. (2-code)	Differenza fra medie	Differenza errore standard	Intervallo di confidenza per la differenza al 95%	
										Inferiore	Superiore
In famiglia#1 Intraprendenza	Var. Uguali		,437	,509	-,509	373	,611	-,16514	,32430	-,80282	,47253
	Var. non Uguali				-,483	61,183	,631	-,16514	,34179	-,84855	,51826
In famiglia#2 Costanza:	Var. Uguali		1,904	,169	1,332	373	,184	,29805	,22382	-,14206	,73816
	Var. non Uguali				1,111	57,141	,271	,29805	,26828	-,23915	,83525
In famiglia#3 capacità di adattamento:	Var. Uguali		,943	,332	1,027	373	,305	,26418	,25731	-,24178	,77014
	Var. non Uguali				,913	58,981	,365	,26418	,28924	-,31458	,84294
In famiglia#4 fedeltà	Var. Uguali		4,429	,036	1,279	373	,202	,26531	,20741	-,14254	,67316
	Var. non Uguali				1,163	59,696	,249	,26531	,22803	-,19086	,72147
In famiglia#5 capacità di fingere	Var. Uguali		,591	,443	-,183	373	,855	-,06949	,38048	-,81765	,67868
	Var. non Uguali				-,169	60,257	,866	-,06949	,41144	-,89243	,75345
In famiglia#6 capacità della persona:	Var. Uguali		1,321	,251	,648	373	,517	,17209	,26552	-,35000	,69419
	Var. non Uguali				,587	59,569	,559	,17209	,29302	-,41413	,75831
In famiglia#7 famiglia d'origine	Var. Uguali		1,108	,293	,187	373	,852	,06955	,37174	-,66142	,80052
	Var. non Uguali				,170	59,682	,865	,06955	,40886	-,74837	,88747
In famiglia#8 capacità del partner:	Var. Uguali		,714	,399	,513	373	,608	,12401	,24164	-,35114	,59917
	Var. non Uguali				,455	58,843	,651	,12401	,27284	-,42197	,67000
In famiglia#9 fortuna	Var. Uguali		,154	,695	-1,252	373	,211	-,53806	,42967	-1,38293	,30681
	Var. non Uguali				-1,204	61,693	,233	-,53806	,44682	-1,43133	,35520
In famiglia#10 relazione con il partner:	Var. Uguali		,322	,571	1,373	373	,171	,22299	,16244	-,09642	,54239
	Var. non Uguali				1,332	62,039	,188	,22299	,16744	-,11171	,55769

*T-test sulle variabili relative agli elementi valoriali in famiglia per il confronto dei gruppi "Lavoratori a tempo indeterminato" e "Lavoratori atipici".*

Da questi risultati è possibile dedurre che nessuna delle variabili prese in considerazione subisce singolarmente una variazione

significativa a causa della tipologia di contratto di lavoro, ma vi sono alcune variabili che potrebbero descrivere una dimensione che non è osservabile direttamente.

Per questo motivo è stata effettuata l'analisi fattoriale inseguito esposta sul segmento di campione di interesse (375 lavoratori, di cui 326 lavoratori a tempo indeterminato e 49 lavoratori atipici) .

Per svelare l'eventuale variabile latente, è necessario effettuare un'analisi fattoriale delle dieci caratteristiche valoriali famigliari (l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la fedeltà, la capacità di fingere, le competenze, le capacità del partner, la famiglia di origine, la fortuna, nonché la relazione con il partner).

Nel primo momento di analisi sono stati estratti tutti i fattori che hanno un autovalore superiore a 1. I risultati indicano due fattori che complessivamente spiegano il 49,419% della varianza delle dieci variabili.

Varianza totale spiegata

Componente	Autovalori iniziali			Pesi dei fattori non ruotati			Pesi dei fattori ruotati		
	Totale	% di varianza	% cumulata	Totale	% di varianza	% cumulata	Totale	% di varianza	% cumulata
1	3,363	33,628	33,628	3,363	33,628	33,628	2,835	28,352	28,352
2	1,579	15,791	49,419	1,579	15,791	49,419	2,107	21,067	49,419
3	,970	9,700	59,119						
4	,901	9,010	68,129						
5	,726	7,264	75,393						
6	,633	6,334	81,727						
7	,623	6,230	87,957						
8	,498	4,984	92,941						
9	,403	4,032	96,973						
10	,303	3,027	100,000						

Metodo di estrazione: Analisi componenti principali.

*Autovalori relativi all'analisi fattoriale (1 passaggio)*

Dai componenti della matrice ruotata è, quindi, possibile identificare quali variabili hanno contribuito alla creazione dei due fattori: qualora ci sia una forte prevalenza della variabile a

favore di uno o dell'altro fattore la variabile va inclusa in quel fattore, se invece il componente non indica una predilezione per uno dei due fattori, allora la variabile è da escludere dall'analisi.

Nello specifico, hanno contribuito alla creazione del fattore 1: costanza, capacità di adattamento, fedeltà, relazione con il partner.

Hanno contribuito alla formazione del fattore 2: la capacità di fingere, famiglia di origine e la fortuna

Vanno escluse dall'analisi intraprendenza, capacità della persona e capacità del partner.

Matrice dei componenti ruotata

	Componente	
	1	2
4.38#1 Intraprendenza	,491	,345
4.38#2 Costanza:	<b>,761</b>	,168
4.38#3 capacità di adattamento:	<b>,657</b>	,164
4.38#4 fedeltà	<b>,775</b>	-,080
4.38#5 capacità di fingere	-,224	<b>,665</b>
4.38#6 capacità della persona:	,454	,626
4.38#7 famiglia d'origine	,124	<b>,686</b>
4.38#8 le capacità del partner:	,451	,556
4.38#9 la fortuna	,050	<b>,558</b>
4.38#10 la relazione con il partner:	<b>,711</b>	-,039

*Matrice dei componenti ruotata dell'analisi fattoriale (passaggio 1). Metodo estrazione: analisi componenti principali.*

*Metodo rotazione: Varimax con normalizzazione di Kaiser*

Eliminando le variabili identificate nel passaggio precedente, i fattori con un auto valore pari ad 1 sono sempre due, ma spiegano il 55,155% della varianza totale delle sette variabili incluse nell'analisi.

Varianza totale spiegata

Componente	Autovalori iniziali			Pesi dei fattori non ruotati			Pesi dei fattori ruotati		
	Totale	% di varianza	% cumulata	Totale	% di varianza	% cumulata	Totale	% di varianza	% cumulata
1	2,394	34,197	34,197	2,394	34,197	34,197	2,322	33,167	33,167
2	1,467	20,958	55,155	1,467	20,958	55,155	1,539	21,989	55,155
3	,803	11,473	66,628						
4	,763	10,906	77,534						
5	,617	8,817	86,351						
6	,508	7,262	93,613						
7	,447	6,387	100,000						

*Autovalori relativi all'analisi fattoriale (2 passaggio). Metodo di estrazione: Analisi componenti principali.*

Dai componenti della matrice ruotata, vediamo come le variabili contribuiscano alla formazione dei due fattori con le stesse modalità descritte nel precedente passaggio.

Matrice dei componenti ruotata<sup>a</sup>

	Componente	
	1	2
4.38#2 Costanza	<b>,769</b>	,159
4.38#3 capacità di adattamento	<b>,701</b>	,212
4.38#4 fedeltà	<b>,799</b>	-,067
4.38#5 capacità di fingere	-,154	<b>,776</b>
4.38#7 famiglia d'origine	,164	<b>,643</b>
4.38#9 la fortuna	,116	<b>,669</b>
4.38#10 la relazione con il partner	<b>,732</b>	-,044

*Matrice dei componenti ruotata dell'analisi fattoriale (passaggio 2)*

Nel secondo momento di analisi è necessario identificare un significato della dimensione dei fattori di sintesi identificati nel primo momento.

Il fattore 1 è caratterizzato dalle variabili costanza, capacità di adattamento, fedeltà e relazione con il partner.

Il fattore 2 è caratterizzato dalle variabili capacità di fingere, famiglia di origine e fortuna.

Il fattore 1 è il portatore degli elementi valoriali di stabilità/instabilità interni alla famiglia, vista come insieme di relazioni che crescono con il progressivo rafforzamento dei legami interni.

Il fattore 1, pertanto, sarà identificato quale variabile rappresentativa dell'importanza della stabilità delle relazioni interne alla famiglia per la felicità della stessa.

Il fattore 2 rappresenta elementi valoriali di stabilità/instabilità esterni alla famiglia: la fortuna è l'elemento esterno imprevedibile per eccellenza, la capacità di fingere è il mezzo per distinguere e proteggere la stabilità interna della propria famiglia dagli eventi esterni e la famiglia di origine è il caposaldo di aiuto esterno a cui rivolgersi in caso di necessità.

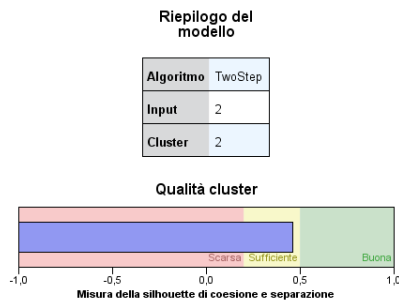
Il fattore 2, pertanto, sarà identificato quale variabile rappresentativa dell'importanza degli eventi esterni alla famiglia e capacità della stessa di difendersi, quale elemento che contribuisce alla felicità familiare.

Per poter verificare come il campione si aggrega rispetto alle due variabili latenti è necessario effettuare una cluster analysis.

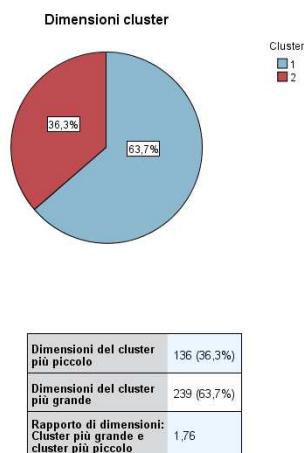
L'analisi dei gruppi (cluster analysis) è un insieme di tecniche di analisi multivariata dei dati volte alla selezione e raggruppamento di elementi omogenei in un insieme di dati. Le tecniche di clustering si basano su misure relative alla somiglianza tra gli elementi.

Verrà effettuata una cluster analysis del segmento di campione oggetto dell'analisi (375 lavoratori, di cui 326 lavoratori a tempo indeterminato e 49 lavoratori atipici) rispetto alle due variabili identificate con l'analisi fattoriale (fattore 1 -importanza della stabilità delle relazioni interne alla famiglia per la felicità familiare; fattore 2-importanza degli elementi esterni per la felicità della famiglia e sua capacità di difendersi).

E' stata utilizzata una cluster analysis non gerarchica in due passaggi per campioni indipendenti con il metodo della massima verosimiglianza. Il risultato sono due clusters con una sufficiente misura di coesione e separazione.



I due clusters hanno dimensione di 239 genitori-lavoratori e di 136 genitori lavoratori, con un rapporto, quindi, di 1,76 tra il cluster più numeroso e il più piccolo. Tale rapporto, inferiore al valore 3, indica che il cluster più piccolo non è meramente residuale rispetto all'altro.



I due clusters sono stati creati dando rilevanza prevalente al fattore 2 (stabilità esterna), ma anche il fattore 1 (stabilità interna) assume un peso significativo.



### Cluster

Importanza input (predittore)

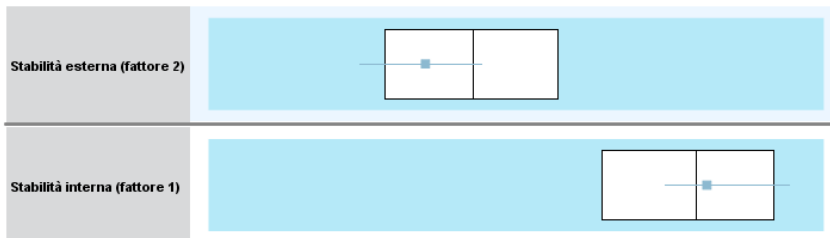
■ 1,0 ■ 0,8 ■ 0,6 ■ 0,4 ■ 0,2 ■ 0,0

Cluster	1	2
Etichetta		
Descrizione		
Dimensioni	63,7% (239)	36,3% (136)
Input	Stabilità esterna (fattore 2) 	Stabilità esterna (fattore 2) 
	Stabilità interna (fattore 1) 	Stabilità interna (fattore 1) 

*Distribuzione relativa dei fattori nei due clusters.*

### Confronto cluster

■ 1

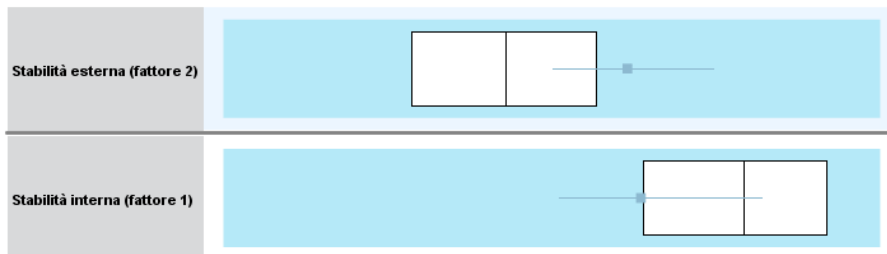


*Confronto del cluster 1 (genitori-lavoratori concezione di felicità familiare "interno - centrica")*



### Confronto cluster

■ 2



*Confronto del cluster 2 (genitori-lavoratori concezione di felicità familiare “esterno - centrica”)*

La partizione indotta dalla cluster analysis è sintetizzata dalla variabile cluster che indica a quale cluster appartiene ogni singolo individuo. La variabile cluster suddivide la sezione di campione analizzata nei due cluster, uno di genitori-lavoratori con prevalente concezione di felicità familiare “esterno - centrica”, l’altro di genitori-lavoratori con prevalente concezione di felicità familiare “interno - centrica”.

Questa variabile descrive se il rispondente ritiene maggiormente influenzabile la felicità della sua famiglia da elementi esterni o da elementi interni alla stessa, o se il rispondente percepisce quale fattore di maggiore stabilità della felicità familiare un elemento esterno o interno alla stessa.

Tale variabile sarà nominata “percezione della stabilità/felicità familiare” e avrà due modalità:

- cluster 1: “interno-centrica”;
- cluster 2: “esterno-centrica”.

Per poter verificare se la differente concezione della felicità/stabilità familiare è in rapporto con la tipologia contrattuale, è necessario effettuare una regressione logistica binaria.

La regressione binomiale viene qui utilizzata per rilevare la relazione tra due variabili dicotomiche: la tipologia contrattuale (con modalità “contratto a tempo indeterminato” e “contratto atipico”) e la percezione della stabilità/felicità familiare (con modalità “interno-centrica” e “esterno-centrica”).

A scopo descrittivo, viene mostrata una tavola di contingenza tra le due variabili, a cui viene applicato il test di associazione del chi-quadro.

Nel segmento di campione selezionato rappresentato da 375 lavoratori, il 36,3% ha una percezione stabilità/felicità familiare esterno centrica, ma la tipologia contrattuale influenza in modo rilevante la distribuzione del campione: nel segmento dei lavoratori atipici, la percentuale di coloro che hanno una percezione della stabilità/felicità familiare esterno centrica aumenta al 51%.

		Percezione della stabilità/felicità famigliare		Totale	
		Interno- centrica	Esterno- centrica		
4.17 Com'è formalizzato ora il suo rapporto di lavoro?	contratto a tempo indeterminato	#	215	111	326
		%	66,0%	34,0%	100,0%
	contratto atipico	#	24	25	49
		%	49,0%	51,0%	100,0%
Totale		#	239	136	375
		%	63,7%	36,3%	100,0%

*Tavola di contingenza contratto di lavoro/percezione della stabilità/felicità familiare esterno centrica.*

La significatività asintotica della tavola di contingenza, calcolata attraverso l'indice del Chi quadrato di Pearson, è  $\chi^2 (1)=5,308$  e

$p=0,021$ . Questo valore indica che l'associazione tra le due variabili descritta nella tavola è significativa.

	Valore	df	Sig. asint. (2 vie)	Sig. esatta (2 vie)	Sig. esatta (1 via)
Chi-quadrato di Pearson	5,308 <sup>a</sup>	1	,021		
Correzione di continuità <sup>b</sup>	4,599	1	,032		
Rapporto di verosimiglianza	5,128	1	,024		
Test esatto di Fisher				,026	,017
Associazione lineare-lineare	5,294	1	,021		
N. di casi validi	375				

*Chi-quadro di Pearson della tavola di contingenza contratto di lavoro/percezione della stabilità/felicità familiare esterno centrica.*

Procedendo con la regressione logistica binaria, i risultati dell'analisi effettuati con SPSS sono in seguito riportati.

Blocco 0: Blocco iniziale

Osservato		Previsto			
		Percezione della stabilità/felicità familiare		Percentuale corretta	
		Interno-centrica	Esterno-centrica		
Passo 0	Percezione della stabilità/felicità familiare	Interno-centrica	239	0	100,0
		Esterno-centrica	136	0	,0
	Percentuale globale				

a. Costante nel modello.

b. Il valore di riferimento è ,500

	B	E.S.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Passo 0 Costante	-,564	,107	27,553	1	,000	,569

	Punteggio	df	Sig.
Passo 0 Variabili @172	5,308	1	,021
Statistiche globali	5,308	1	,021

Blocco 1: Metodo = Per blocchi

Test omnibus dei coefficienti del modello

	Chi-quadrato	df	Sig.
Passo	5,128	1	,024
Passo 1 Blocco	5,128	1	,024
Modello	5,128	1	,024

Riepilogo del modello

Passo	-2 log verosimiglianza	R-quadrato di Cox e Snell	R-quadrato di Nagelkerke
1	486,075 <sup>a</sup>	,014	,019

Tabella Classificazione<sup>a</sup>

Osservato			Previsto		
			Percezione della stabilità/felicità familiare		Percentuale corretta
			Interno-centrica	Esterno-centrica	
Passo 1	Percezione della stabilità/felicità familiare	Interno-centrica	215	24	90,0
		Esterno-centrica	111	25	18,4
	Percentuale globale				64,0

a. Il valore di riferimento è ,500

Variabili nell'equazione

	B	E.S.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Passo 1 <sup>a</sup> @172	,702	,309	5,169	1	,023	2,018
Costante	-1,363	,369	13,630	1	,000	,256

a. Variabili immesse al passo 1: @172.

*Output dell'analisi di regressione logistica binaria tra le variabili Tipologia di contratto/Percezione della stabilità/felicità familiare.*

L'odds ratio<sup>13</sup> tra la variabile [Percezione della stabilità/felicità familiare] e la variabile [tipo di contatto di lavoro] è calcolabile come Exp (B).

B =0,702

Exp (0,702) = 2,018.

Il risultato ottenuto è interpretabile come segue: passando il genitore-lavoratore dal gruppo [contratto a tempo

<sup>13</sup>Indice utilizzato per definire il rapporto di causa-effetto tra due fattori.

indeterminato] a [contratto atipico], la possibilità che la sua percezione della stabilità/felicità familiare sia [Esterno-Centrica] raddoppia, più precisamente aumenta di 2,018 volte [v. Exp (B) in tab.].

La significatività di tale risultato è pari a  $p = 2,3\%$ , pertanto è significativo ( $\text{sig.} < 0,050$ ).

## I RISULTATI

Lo scopo di questa parte di analisi è verificare se gli elementi valoriali personali in ambiente lavorativo e in ambiente familiare vengono modificati dalla tipologia contrattuale di assunzione.

L'analisi è stata effettuata su tre livelli:

1. confronto in ambiente lavorativo tra le dimensioni valoriali dei lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori atipici;
2. confronto tra la dimensione valoriale in ambito lavorativo e in ambito familiare;
3. confronto in ambiente familiare tra le dimensioni valoriali dei lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori atipici.

L'analisi quantitativa in ambito lavorativo mostrerebbe un impatto della tipologia contrattuale di assunzione sulla dimensione valoriale, in quanto l' "importanza di lavorare in un buon team per riuscire nel lavoro" sembrerebbe più bassa per il lavoratore atipico rispetto agli altri lavoratori. Inoltre per il lavoratore atipico la riuscita nel lavoro sembrerebbe assumere in caratteri legati alla dimensione individuale e non relazionale del lavoro.

Al secondo livello di analisi, sembra emergere la relazione, in ambiente lavorativo e in ambiente familiare, di otto dei dieci elementi valoriali studiati (l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la capacità di fingere, le competenze

personali, la fortuna, le capacità del partner/team di lavoro, nonché le relazioni con il partner/con i colleghi di lavoro).

Questo ci fa ipotizzare che l'individuo non esprime i suoi valori in modo distinto in ambito lavorativo e in ambito familiare, ma che queste due dimensioni si influenzino fortemente.

Il terzo livello di analisi legato all'ambito familiare, suggerisce un legame tra il contratto atipico e la percezione della stabilità/felicità familiare del genitore lavoratore. Il lavoratore atipico sembrerebbe dare maggiore importanza per la felicità/stabilità familiare agli elementi esterni al nucleo familiare e meno importanza alle relazioni interne alla famiglia.

E' possibile fornire una chiave interpretativa di questo rapporto attraverso il concetto di vulnerabilità del lavoratore atipico espresso in letteratura [Fullin, 2002].

La vulnerabilità che deriva da un contratto di lavoro atipico, influenzando la percezione di stabilità personale, condiziona gli elementi valoriali familiari portando l'individuo a dare maggiore importanza per la felicità familiare ad elementi esterni e meno alle relazioni interne alla famiglia.

## 2.6 CONCLUSIONI DELL'ANALISI QUANTITATIVA

Nel territorio oggetto di analisi sono presenti 521 strutture del Comune di Milano che forniscono servizi all'infanzia che possono accogliere un totale di 10.216 bambini. Il campione, stratificato per zona territoriale, età del bambino e tipologia di servizio all'infanzia usufruito, è stato di 326 famiglie con un bambino da 0 a 3 anni che frequenta una struttura dell'infanzia del Comune di Milano.

L'86,8% del campione afferma che la necessità maggiore soddisfatta dalle strutture dell'infanzia è quella di assorbire i

bisogni di cura del figlio che la famiglia deve esternalizzare a causa dell'attività lavorativa dei genitori. Contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare dato che il 29,5% del campione è composto da genitori-lavoratori con contratti atipici, solo l'1,5% del campione ha indicato una discontinuità di fruizione del servizio da parte del bambino dovuta alle mutevoli esigenze di lavoro dei genitori, quali quelle legate ad un contratto di lavoro "flessibile".

Questo può esser dovuto al fatto che il servizio all'infanzia è rigido rispetto a nuove entrate di bambini durante l'anno e tende a mantenere, anche per le necessità proprie del percorso formativo, un gruppo stabile di bambini durante il corso dell'anno. Si rileva uno specifico interesse, legato alle necessità lavorative dei genitori, di una posticipazione dell'orario di chiusura del servizio all'infanzia.

Ulteriore dato di interesse è che la scelta della collocazione del servizio all'infanzia è effettuata dai genitori in base alla localizzazione dell'abitazione e non del posto di lavoro. Una spiegazione può essere ricercata nel fatto che spesso (53,5% del campione) le necessità di cura espresse dai bambini vengono in parte soddisfatte dai nonni, i quali abitano nel 50,6% dei casi a meno di 5 chilometri dall'abitazione della famiglia.

E' interessante osservare come tra la famiglia e il servizio all'infanzia si crea una forte "alleanza": nell'84,5% dei casi i genitori affermano di aver instaurato un rapporto personale di confronto con gli educatori che si prendono cura del figlio.

Il 29,2% delle famiglie percepiscono gli educatori precari (non assunti a tempo determinato) come meno capaci di assolvere ai bisogni di cura, in quanto visti come soggetti che hanno meno tempo di instaurare una relazione con il bambino, hanno minori competenze, ovvero tengono meno al loro lavoro.

Rispetto ai dati raccolti sulle famiglie, è possibile notare che solo il 38,0% del campione dichiara di avere un numero di figli pari a quelli desiderati, mentre la restante parte vorrebbe avere più figli di quelli che ha generato. Vengono indicati principalmente problemi economici (27,2% del campione), problemi di tempo (18,5% dei casi) e lavorativi (12,3%) quali ostacoli che hanno impedito di generare un numero maggiore di figli.

Una spiegazione di questo dato potrebbe essere ricercata nell'inadeguatezza del sistema di welfare a sostenere le famiglie nel momento riproduttivo: mancano gli strumenti di bilanciamento nell'equilibrio del tempo casa-lavoro rispetto alle nuove necessità di cura, manca una tutela del posto di lavoro a seguito della maternità/paternità e manca un sistema di protezione che consenta ai genitori di mantenere lo stesso livello economico in seguito alla nascita del bambino.

Analizzando la spesa familiare, è possibile osservare come quelle che maggiormente gravano sui bilanci sembrano essere le spese abitative. Ben il 70,1% del campione, infatti, sostiene spese abitative fisse mensili (45,3% mutuo; 26,6% affitto) che nel 61,9% dei casi comporta un esborso superiore a 700 euro mensili, rispetto ad un reddito che, nel 55% dei casi, si colloca tra i 1.000 e i 2.000 euro netti mensili per genitore lavoratore.

E' possibile ipotizzare che una politica attiva di aiuti economici relativi alla casa per famiglie con nuove nascite, possa dare maggiore sicurezza ai genitori di poter soddisfare una necessità primaria quale quella dell'abitazione e, pertanto, lenire i timori legati all'insufficienza di risorse per crescere un bambino.

L'analisi statistica svolta sui dati raccolti ha avuto come primo obiettivo quello di studiare il modello familiare assunto dalle famiglie in seguito alla nascita del bambino.



Rubery, Smith e Fagan [1999] hanno formulato l'ipotesi che l'adozione di un modello può variare nel tempo all'interno della coppia: molte coppie adottano il modello "dual earner/state-market carer" all'inizio della loro carriera occupazionale, ma si spostano al modello "one and half earner/woman sole carer" ovvero al modello "male bread winner/woman sole carer" con la nascita dei figli.

Salmieri [2006] ipotizza che uno dei fattori nella scelta del modello familiare, dopo la nascita di un figlio, è la stabilità occupazionale del lavoro dei genitori, in quanto il rischio di povertà in una coppia con un solo componente "breadwinner" assunto con contratto atipico è molto alta.

La popolazione oggetto della ricerca, rispetto al modello familiare assunto, manifesta i caratteri in seguito descritti.

Prima della nascita del bambino il 93,8% per i genitori-donna e il 96,8% dei genitori uomo aveva un'occupazione, pertanto la quasi totalità delle famiglie adottava un modello di tipo "dual earner/state-market carer".

In seguito al parto, il 9,3% delle madri ha smesso di lavorare, modificando il modello familiare in "male bread winner/woman sole carer" e il 32,0% delle madri ha diminuito il numero di ore lavorate, modificando il modello familiare adottato in a "one and half earner/woman sole carer".

Possiamo, pertanto, affermare che in seguito alla nascita del bambino ben il 41,3% delle famiglie ha modificato il modello familiare di riferimento. L'ipotesi avanzata da Rubery, Smith e Fagan [1999] sembra essere verificata nella popolazione d'analisi: la nascita di un bambino è un momento cruciale per il modello familiare adottato.

Non sembra verificarsi, invece, l'ipotesi [Salmieri, 2006] per cui la stabilità del contratto di lavoro influisce nel cambiamento del

modello familiare in seguito alla nascita del bambino: la popolazione dei lavoratori flessibili e quella dei lavoratori a tempo indeterminato non creano due gruppi distinti rispetto al comportamento in oggetto.

Per indagare meglio la questione qui affrontata sarebbe utile raccogliere i seguenti dati: la proporzione del carico di cura assorbito dalla famiglia, ovvero soddisfatto da un soggetto esterno; la natura pubblica o privata del soggetto terzo che esaudisce il bisogno di cura; le modalità di distribuzione del carico di cura all'interno della famiglia.

Il secondo obiettivo di ricerca è stato quello di verificare se il contratto di assunzione "flessibile" dei genitori influenzi anche lo sviluppo del bambino che nasce all'interno della famiglia, dato che vi è una differente possibilità effettiva di utilizzo da parte dei genitori degli istituti posti a tutela della maternità.

Specifica attenzione è stata data allo sviluppo del linguaggio, in quanto consolidati studi psicopedagogici comprovano l'importanza della qualità e della quantità del tempo passato dalla figura materna -che nella società italiana a noi contemporanea, e quindi nella popolazione studiata, è la figura di attaccamento primario- con il bambino nell'apprendimento dell'uso della parola.

Tra gli istituti con differente applicazione nelle tipologie contrattuali vi sono le sospensioni dell'attività lavorativa per maternità, le quali hanno lo scopo di dare alla madre del tempo per prendersi cura del bambino (astensione obbligatoria e facoltativa, permessi giornalieri e part-time).

Nella popolazione d'analisi si osserva che le lavoratrici atipiche hanno un accesso ostacolato alle tutele per la maternità: esse cercano il più possibile di essere produttive (a scapito dei loro diritti) per il datore di lavoro perché temono di perdere il lavoro.

I loro contratti di lavoro hanno un termine di durata e non esiste una norma che tutela la lavoratrice-madre dall'estromissione alla scadenza del contratto.

Sia le modalità di utilizzo concreto dell'astensione obbligatoria, sia quelle dell'astensione facoltativa, infatti, risultano legate alla tipologia contrattuale di assunzione: le lavoratrici atipiche utilizzano gli istituti della sospensione obbligatoria e facoltativa per periodi più brevi delle lavoratrici a tempo indeterminato.

Ad ulteriore conferma, nella popolazione solo il 25,7% delle lavoratrici atipiche utilizzano i permessi di allattamento, contro il 59,6% delle lavoratrici a tempo indeterminato.

Rispetto agli istituti di sospensione dell'attività lavorativa, questo studio propone un'analisi riguardante l'impatto sullo sviluppo del linguaggio del bambino della fruizione da parte della madre dell'astensione facoltativa e obbligatoria, dei permessi giornalieri e del contratto di lavoro part-time.

E' possibile notare come la fruizione dell'astensione facoltativa e obbligatoria dopo il parto della madre comporta un'importante variazione del valore dell'indicatore della capacità del bambino di pronunciare la prima parola entro i 15 mesi.

Purtroppo, i dati raccolti non sono significativi per il gruppo di genitori donna che non ha usufruito dei congedi per un periodo inferiore ai 3 mesi, in quanto numericamente troppo limitati, pertanto, ogni ulteriore analisi relativa a questi dati perde di significatività quantitativa.

Rispetto ai permessi giornalieri (allattamento), invece, i dati raccolti sono sufficienti a supportare una significativa analisi quantitativa. L'utilizzo delle sospensioni dell'attività lavorativa della madre sembrerebbero influenzare lo sviluppo del linguaggio del figlio: la regressione logistica dei dati raccolti ha portato alla conclusione che passando la lavoratrice-madre dal

gruppo [ha goduto del permesso di allattamento] a [non ha goduto del permesso di allattamento], la possibilità che suo figlio appartenga al gruppo [Età della prima parola oltre i 15 mesi] è del 47,6% più alta.

L'analisi sul campo sembra confermare l'ipotesi teorica: l'assunzione con un contratto atipico della madre potrebbe rallentare lo sviluppo del linguaggio del bambino da 0 a 3 anni e tale relazione viene mediata dalla difficoltà delle lavoratrici atipiche di utilizzare i permessi giornalieri e, probabilmente, dei congedi obbligatori e facoltativi.

E' possibile ipotizzare, altresì, che una madre con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, che quindi le consenta di usufruire dei permessi giornalieri per l'allattamento, potrebbe avere quotidianamente a disposizione un maggior numero di ore da dedicare alle pratiche di accudimento del proprio figlio.

L'allattamento rappresenta per sua natura una situazione preferenziale per instaurare fenomeni di attenzione condivisa e interazioni triadiche, le quali rappresentano degli aspetti necessari per lo sviluppo socio-cognitivo del bambino, in particolare per ciò che concerne lo sviluppo linguistico.

Il tipo di contratto di lavoro della madre sembrerebbe esercitare almeno un parziale effetto sullo sviluppo linguistico del figlio, nella misura in cui il tipo di contratto di lavoro influenza la possibilità di usufruire dei permessi di lavoro giornalieri per l'allattamento.

L'utilizzo dei permessi di lavoro giornalieri per l'allattamento potrebbe essere identificato come fattore protettivo per il successivo sviluppo linguistico del bambino.

Tra i contratti flessibili, l'assunzione con un contratto part-time della lavoratrice-madre, invece, non influenza lo sviluppo del linguaggio nel bambino da 0 a 3 anni.

La principale differenza tra un contratto full-time con riduzione d'orario dovuta ai permessi di allattamento e un contratto part-time è che le ore sottratte al lavoro e dedicate alla cura del bambino sono nel primo caso retribuite, ma non nel secondo.

E' possibile ipotizzare, quindi, che non sia solo la quantità del tempo che la madre decide di dedicare di sottrarre al lavoro per dedicarlo alla cura del bambino che influisce sul suo sviluppo linguistico, ma vi sia anche un fattore di stabilità reddituale che interviene nel rapporto.

La premessa di questi risultati è quella di considerare la madre quale figura di attaccamento primaria per il bambino. Tale ipotesi è, secondo la letteratura la più diffusa, ma questo non esula dal fatto che possa avvenire che la figura di attaccamento primaria sia il padre ovvero un altro soggetto.

E' obbligo ribadire che il ritardo nel pronunciare la prima parola non è una patologia, ma è un fattore predittivo del ritardo linguistico, cioè, in presenza di questo fenomeno la malattia si sviluppa più frequentemente. Esula, infatti, dagli obiettivi di studio quello di identificare secondo gli standard medici un deficit specifico del linguaggio.

Per la natura stessa dello sviluppo linguistico, come si è già anticipato, risulta necessario attuare valutazioni successive al periodo [0-3 anni] preso in considerazione dalla ricerca per verificare l'andamento nel tempo dello svantaggio linguistico rilevato nel campione. Infine, per aumentare l'attendibilità e la significatività dei dati in questione occorrerebbe ampliare l'aria geografica del campionamento.

Il risultato ottenuto in questo studio, da ultimo, potrebbe essere condizionato da variabili esterne al modello analizzato, come, per esempio, il reddito dei genitori, il loro livello di istruzione e il bilinguismo. E' necessario uno studio di approfondimento che

depuri il risultato ottenuto da tutti i fattori di rallentamento nello sviluppo del linguaggio del bambino.

Rispetto al terzo obiettivo di ricerca, parte della letteratura avanza l'ipotesi che la mancata applicazione delle tutele alla maternità nei contratti atipici sia dovuta alla mancanza di informazione sui propri diritti dei lavoratori e delle lavoratrici [Salmieri, 2006].

E' emerso nella popolazione oggetto d'analisi che la mancanza di conoscenza dei diritti a tutela della maternità risulta interessare una percentuale residuale della popolazione: l'1,7% dei genitori-lavoratori rispondenti afferma di non avere conoscenza della possibilità di richiedere i permessi di allattamento; 2,3% dei genitori-lavoratori rispondenti afferma di non avere conoscenza della possibilità di richiedere permessi di lavoro per la malattia del figlio.

Si possono individuare quali limiti a questo risultato l'alto grado di istruzione che presenta il campione dei genitori rispondenti (56,7% dei genitori ha una laurea e il 22,0% una maturità liceale) e il fatto che il questionario ha approfondito la conoscenza di solo due istituti di tutela.

Non è stato, altresì, possibile individuare una correlazione tra la tipologia contrattuale di assunzione e la mancanza di informazione riguardo alle tutele della maternità a causa della bassa numerosità dei soggetti che hanno manifestato il carattere (non conoscenza delle tutele della maternità).

Rispetto al quarto obiettivo di ricerca relativo all'influenza del contratto di lavoro flessibile sui valori lavorativi e familiari dell'individuo, è utile ricordare che l'occupazione è un elemento che inevitabilmente qualifica l'individuo agli occhi degli altri, ma agisce anche sulla percezione del "sé", in quanto l'esperienza lavorativa entra a far parte del vissuto personale.

Differenti ricerche [Sennett, 1999; Bauman, 2000; Paugam, 2000; Fullin, 2004] indicano che la flessibilità lavorativa agisce sull'identità personale, questo studio si propone di verificare questo assunto [ipotesi 1] anche nella popolazione oggetto di studio e di ricercare gli elementi valoriali che vengono maggiormente influenzati.

Dato che la dimensione lavorativa influisce sull'identità della persona cambiando i suoi tratti valoriali e il nucleo familiare è l'unità aggregativa più vicina all'individuo, questa ricerca si propone di verificare nella popolazione oggetto della ricerca se la tipologia del contratto di assunzione possa avere un'influenza anche sulla dimensione valoriale familiare del lavoratore [ipotesi 2].

Attraverso due scale multi-item autoancoranti, con valori da 1 a 10, è stato richiesto ai genitori-lavoratori di valutare l'importanza di dieci elementi valoriali in ambiente lavorativo e in ambiente familiare: l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la fedeltà, la capacità di fingere, le competenze, le capacità del partner/del team di lavoro, la famiglia di origine/le raccomandazioni, la fortuna, nonché la relazione con il partner/con i colleghi di lavoro.

Sono stati selezionati tra i rispondenti al questionario i genitori-lavoratori non liberi professionisti in quanto l'oggetto di ricerca è il confronto tra i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori atipici (lavoratori subordinati o parasubordinati). Il campione risulta, quindi, di 393 lavoratori, suddivisi in 341 lavoratori a tempo indeterminato e 52 lavoratori atipici.

Il confronto tra gli elementi valoriali dei lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori atipici è stato effettuato su tre livelli:

in ambiente lavorativo, nel rapporto tra ambiente lavorativo e ambiente familiare e, infine, in ambiente familiare.

Rispetto al primo livello di analisi, verificando l'ipotesi 1, l'analisi quantitativa mostra come la tipologia contrattuale di assunzione potrebbe influenzare le variabili valoriali espresse dall'individuo in ambito lavorativo su due livelli.

L' "importanza di lavorare in un buon team per riuscire nel lavoro" per il lavoratore atipico sembra essere minore rispetto al lavoratore a tempo indeterminato.

Altresì, il lavoratore atipico sembra percepire la riuscita nel lavoro quale dimensione individuale e non relazionale del lavoro.

Al secondo livello di analisi, verificando l'ipotesi 2, sembra emergere una correlazione, in ambiente lavorativo e in ambiente familiare, di otto dei dieci elementi valoriali studiati (l'intraprendenza, la costanza, la capacità di adattamento, la capacità di fingere, le competenze personali, la fortuna, le capacità del partner/team di lavoro, nonché le relazioni con il partner/con i colleghi di lavoro).

Questo ci fa ipotizzare che l'individuo non esprima i suoi valori in modo distinto in ambito lavorativo e in ambito familiare, ma che queste due dimensioni possano influenzarsi

Al terzo livello di analisi, avente ad oggetto l'ambiente familiare, vengono mostrato come per i singoli elementi valoriali non è possibile costruire due gruppi distinti (atipici e a tempo indeterminato), ma alcuni valori hanno una tendenza che fa intuire la presenza di dimensioni non direttamente osservabili dalle 10 variabili valoriali, ma che sono sottese alle stesse.

Per osservare le variabili valoriali sottese sono state effettuate un'analisi fattoriale, una cluster analysis e una regressione logistica binaria.



Il risultato è stato che il contratto atipico sembra influenzare la percezione della stabilità/felicità familiare del genitore lavoratore portandolo a dare maggiore importanza agli elementi esterni al nucleo familiare e meno importanza alle relazioni interne alla famiglia.

E' possibile fornire una chiave interpretativa di questo rapporto attraverso il concetto di vulnerabilità del lavoratore atipico espresso in letteratura [Fullin, 2002].

Ampia letteratura ha studiato l'impatto della tipologia del contratto di lavoro sulla dimensione valoriale personale lavorativa.

Questo studio ha fornito un'evidenza della reciproca influenza della dimensione valoriale lavorativa e familiare: l'individuo sembra non esprimere i suoi valori in modo distinto in ambito lavorativo e in ambito familiare.

La vulnerabilità che deriva da un contratto di lavoro atipico, influenzando la percezione di stabilità personale, potrebbe condizionare gli elementi valoriali familiari portando l'individuo a dare maggiore importanza per la felicità familiare ad elementi esterni e meno alle relazioni interne alla famiglia.



## CAPITOLO TERZO: CONCLUSIONI DELLA TESI

Il tessuto economico sembra chiedere strumenti contrattuali atti a rendere flessibile l'organizzazione del personale al fine di orientare, con minori costi, la produzione di beni e servizi rispetto alle esigenze mutevoli della domanda di mercato.

Secondo Atkinson [1984] la flessibilità occupazionale può essere suddivisa in quattro diverse tipologie:

- 1) la flessibilità numerica dei lavoratori esterni all'azienda (assunzioni o licenziamenti);
- 2) la flessibilità numerica dei lavoratori interni all'azienda (ad eg. variazione dell'orario di lavoro);
- 3) la flessibilità funzionale, legata a necessità organizzative e settoriali dell'impresa (capacità dei lavoratori di svolgere funzioni differenti nella produzione);
- 4) la flessibilità salariale, basata sui livelli retributivi del lavoratore legati alle performance aziendali e/o ai suoi risultati di produttività.

Le riforme in atto in Italia, a partire dal "Pacchetto Treu" [1997], proseguendo con la "Riforma Biagi" [2001], la "Riforma Fornero" [2012] e da ultimo il "Jobs Act" [2014], ampliano principalmente la prima tipologia di flessibilità: la flessibilità numerica dei lavoratori esterni all'azienda.

Rispetto alle altre tre forme di flessibilità, il sistema normativo è tendenzialmente rigido in quanto: il numero di ore di lavoro prestate dal dipendente generalmente non può essere modificato dal datore di lavoro senza il consenso del lavoratore (D.lgs. n° 66/2003); il lavoratore ha diritto ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, o a mansioni equivalenti, ovvero alle mansioni attinenti alla categoria superiori che abbia successivamente acquisito (art. 2103 c.c.); i minimi salariali sono

indicati dai contratti collettivi nazionali, in quanto sono visti dalla giurisprudenza quale riferimento, ex art. 36 Cost., della retribuzione “proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato”.

La ricerca esposta in questa tesi si è, quindi, concentrata principalmente sulla prima tipologia di flessibilità, anche attraverso lo studio degli istituti che nell’ordinamento italiano l’hanno agevolata, quali i contratti di assunzione atipici.

Per completezza, è stato affrontato l’istituto del contratto part-time (legato alla seconda tipologia di flessibilità), in quanto è un importante strumento di conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura della famiglia.

L’analisi teorica e l’analisi quantitativa hanno evidenziato limiti e rischi nell’utilizzo dello strumento dei contratti atipici.

La scienza economica è divisa nel ritenere l’aumento della flessibilità (del primo tipo) un fattore che possa favorire occupazione e produttività del sistema, ma la individua quale strumento di bilanciamento del costo del lavoro rispetto alle condizioni di mercato, attraverso la fluttuazione dei salari: in situazione di crisi economica, la flessibilità abbassa il costo del lavoro.

Uno studio empirico [CUTULI, 2012] rileva che nel territorio italiano i lavoratori assunti con contratti atipici rappresentano un costo minore per l’azienda, non solo perché il datore di lavoro non si assume il rischio di minor produttività del dipendente, ma anche perché il lavoratore è più debole, *ceteris paribus*, nel rapporto contrattuale e accetta, nonostante i divieti normativi, retribuzioni più basse.

L’aumento della flessibilità del primo tipo, inoltre, sposta dal datore di lavoro alla società alcuni costi relativi ad alcune fasce di lavoratori strutturalmente meno produttive (es. le lavoratrici-madri).

La forte selezione del personale, insita in questo tipo di flessibilità, deve essere controbilanciata da adeguati strumenti di tutela sia giuslavoristica che di welfare.

Il diritto del lavoro, anche in attuazione dei principi costituzionali, ha funzione protettiva per il lavoratore, ma le tipologie contrattuali di assunzione presentano differenti livelli di protezione del lavoratore con riguardo, sia al livello reddituale, che ad altri istituti, quali la tutela della maternità.

Il differente trattamento dei lavoratori atipici avviene su due livelli: un livello prettamente di regolazione normativa e un livello di efficacia della norme.

Da un lato, vi sono norme che regolano in modo differente alcune condizioni del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, l'atto espulsivo del lavoratore dal posto di lavoro (estromissione ovvero licenziamento), dall'altro vi sono norme che prevedono una parità di trattamento tra i lavoratori, ma che all'atto applicativo incontrano differenti limiti di concreta attuazione, come ad esempio gli istituti a tutela della maternità, a causa della scelta che il lavoratore deve fare tra rivendicare i suoi diritti e venir estromesso, per il mancato rinnovo del contratto, dal posto di lavoro.

La tipologia del contratto di assunzione, anche a causa delle differenti tutele sostanziali e di welfare che porta con sé, influenza l'individuo nella sua dimensione identitaria personale e familiare.

La sociologia ha studiato questo fenomeno in termini di benessere per l'individuo [Sennett, 1999; Bauman, 2000; Paugam, 2000; Fullin 2004 e altri]. Anche a livello familiare sono state condotte alcune analisi che hanno rilevato un'influenza della "flessibilità" del contratto di assunzione dei genitori sulle scelte familiari, quali ad esempio le decisioni di spesa

famigliare, il modello di famiglia adottato o la decisione di procreare [Saraceno, 2001; Fullin, 2002; Salmieri, 2006 e altri]. Questo studio, attraverso un'analisi quantitativa svolta presso i nidi e le scuole del Comune di Milano, ha raccolto dati descrittivi del campione relativamente alla dimensione familiare, alla dimensione lavorativa dei genitori, al bambino che sta crescendo nella famiglia e al servizio all'infanzia usufruito, nonché rispetto ad obiettivi di ricerca più specifici come lo studio del modello di famiglia assunto dalle famiglie in seguito alla nascita di un bambino, lo studio dell'impatto sullo sviluppo del linguaggio del bambino del tipo di contratto di lavoro dei genitori, lo studio del livello di conoscenza dei lavoratori riguardo le tutele giuslavoristiche alla genitorialità, e lo studio dell'impatto del contratto di assunzione sugli elementi valoriali dei genitori-lavoratori in ambito lavorativo e in famiglia.

I dati ottenuti dalla somministrazione dei questionari hanno reso possibile rilevare le seguenti evidenze emerse dallo studio quantitativo relativo alla popolazione oggetto di analisi.

Rispetto ai dati raccolti sulle famiglie, è possibile affermare che nel campione è presente un desiderio di genitorialità represso dalle condizioni di sistema, infatti solo il 38% del campione dichiara di avere un numero di figli pari a quelli desiderati, mentre la restante parte vorrebbe avere più figli di quelli che ha generato. Vengono indicati principalmente problemi economici (27,2% del campione), problemi di tempo (18,5% dei casi) e lavorativi (12,3%) quali ostacoli che hanno impedito di generare un numero maggiore di figli.

Il sistema di protezione e welfare è, quindi, percepito come inadeguato a sostenere le famiglie nel momento riproduttivo. E', però, possibile provare a individuare una linea di intervento.

Analizzando i dati relativi ai bilanci famigliari del campione, è possibile osservare come la maggiore uscita sia rappresentata dalle spese abitative. Ben il 70,1% del campione, infatti, sostiene spese abitative fisse mensili (45,3% mutuo; 26,6% affitto) che nel 61,9% dei casi comporta un esborso superiore a 700 euro mensili, rispetto ad un reddito nel 55% dei casi si colloca tra i 1.000 e i 2.000 euro netti mensili per genitore lavoratore.

La dimensione abitativa, oltre che una forte spesa, rappresenta una necessità primaria della famiglia.

E' possibile ipotizzare che una politica attiva di aiuti economici relativi alla casa per famiglie con nuove nascite possa dare maggiore sicurezza ai genitori e, pertanto, lenire i timori legati all'insufficienza di risorse per crescere un bambino.

Rispetto al triadico rapporto famiglia-lavoro-servizi all'infanzia sono emerse le seguenti considerazioni.

La maggiore necessità che assolvono le strutture dell'infanzia sembra essere quella di assorbire i bisogni di cura del figlio che non possono essere soddisfatti dalla famiglia a causa dell'attività lavorativa dei genitori (86,8% dei casi).

E' interessante notare come, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, l'utilizzo del servizio all'infanzia non segue le mutevoli esigenze create dal rapporto di lavoro dei genitori: rispetto ad un campione in cui i lavoratori atipici sono il 29,5% del totale, solo l'1,5% delle famiglie ha indicato una discontinuità di fruizione del servizio da parte del bambino dovuta alle differenti esigenze di lavoro dei genitori.

Questo può essere dovuto alla rigidità organizzativa dei servizi all'infanzia a ricevere nuove iscrizioni di bambini in qualsiasi momento dell'anno. Tale impostazione nasce sia dalla necessità della struttura amministrativa di predisporre il servizio, sia ai

bisogni legati alla pianificazione del percorso formativo degli educatori.

Potrebbe essere individuata, tra le soluzioni, la possibilità di iscrizione presso le strutture a blocchi temporali non annuali, ma per questo è necessario predisporre specifici iter burocratici che assegnino le posizioni disponibili progressivamente nell'anno, nonché prevedere classi con percorsi formativi ad inizio diversificato che consentano la partecipazione anche ai singoli blocchi temporali.

In ogni caso, è stato rilevato un interesse diffuso, legato alle necessità lavorative dei genitori, di un allungamento dell'orario di chiusura del servizio all'infanzia.

Rispetto alla localizzazione del servizio dell'infanzia scelto dalle famiglie, si rileva che tale decisione avviene dando maggiore importanza al rapporto di prossimità con l'abitazione familiare e non del posto di lavoro dei genitori. Una spiegazione può essere ricercata nel fatto che spesso (53,5% del campione) le necessità di cura espresse dai bambini vengono in parte soddisfatte dai nonni, i quali abitano nel 50,6% dei casi a meno di 5 chilometri dall'abitazione della famiglia.

E' interessante, altresì, osservare come tra la famiglia e il servizio all'infanzia si crea una forte "alleanza": nell'84,5% dei casi i genitori affermano di aver instaurato un rapporto personale di confronto con gli educatori che si prendono cura del figlio.

L'educatore, come molti dei lavori di servizio alla persona, è un lavoro di tipo relazionale, nel quale il risultato è spesso legato non solo alle abilità tecniche del dipendente, ma anche alla sua possibilità di instaurare una relazione con il fruitore del servizio.

Questa considerazione potrebbe giustificare il fatto che il 29,2% delle famiglie percepisce gli educatori precari (non assunti a



tempo determinato) come meno capaci di assolvere ai bisogni di cura, in quanto visti come soggetti che hanno meno tempo di instaurare una relazione con il bambino, hanno minori competenze, ovvero tengono meno al loro lavoro.

Questo dato ci dimostra che per una percentuale non trascurabile degli utenti ricevere il servizio di cura all'infanzia da un educatore atipico ha meno valore rispetto a riceverlo da un lavoratore a tempo indeterminato.

L'instabilità della relazione lavorativa, dovuta al contratto di lavoro precario, potrebbe, quindi, influire in modo negativo sulla percezione del fruitore della qualità del servizio.

Queste considerazioni emerse dal campione analizzato dovrebbero essere indagate ulteriormente attraverso uno studio specifico condotto in un'area geografica più ampia.

Il ricorso a contratti atipici nel settore dei servizi alla persona, pertanto, dovrebbe essere limitato alle strette esigenze sostitutive e, qualora utilizzato per esigenze organizzative, avere una durata congrua con il percorso che il lavoratore deve svolgere con l'utilizzatore del servizio. Il ricorso ai contratti atipici per esigenze di riduzione costi sembra portare il servizio ad un livello percepito dall'utilizzatore deteriore.

Non è stato possibile ricavare maggiori informazioni sul fenomeno dal questionario somministrato agli educatori durante questo studio, in quanto la percentuale di risposta è stata troppo bassa.

Rispetto alla conformazione familiare, il modello prevalente nel campione, prima della nascita del bambino, è rappresentato dal modello "dual earner/state-market carer" (oltre il 90%), ma, in seguito della nascita del bambino, il 41,3% delle famiglie ha modificato il suo modello familiare: il 9,3% di famiglie sono

passate da “dual earner/state-market carer” a “male bread winner/woman sole carer”; il 32,0% di famiglie da “dual earner/state-market carer” a “one and half earner/woman sole carer”) e tale cambiamento non sembra essere legato alla stabilità del contratto di lavoro.

Rispetto all’impatto dei contratti atipici sullo sviluppo del bambino, l’analisi svolta sul campione porta alla conclusione che l’assunzione con un contratto atipico della lavoratrice-madre possa rallentare lo sviluppo del linguaggio del figlio con età da 0 a 3 anni. Questo potrebbe essere ricondotto al fatto che le lavoratrici atipiche hanno un accesso ostacolato alle tutele di sospensione dell’attività lavorativa per maternità (a causa del timore dell’estromissione al termine del contratto) e quindi risulta compresso il tempo di cura del bambino da parte della figura di riferimento.

Le condizioni proprie di instabilità del contratto atipico, inoltre, sembrano influenzare il lavoratore nei suoi elementi valoriali, sia in ambiente lavorativo che in ambiente familiare.

Il lavoratore atipico, infatti, sembrerebbe maggiormente portato a considerare la riuscita nel lavoro quale dimensione individuale personale e non di tipo relazionale, quindi a dare meno importanza al lavoro in team. Questa prospettiva deve far riflettere i datori di lavoro la cui attività produttiva si caratterizza per la necessità di interazione tra i diversi lavoratori: l’inserimento di lavoratori atipici potrebbe aumentare i rischi di provocare un calo di produttività del settore perché i neo-assunti, preferendo una dimensione di successo lavorativo individuale ad una relazionale, potrebbero non collaborare con il resto del personale.

Un’ulteriore riflessione è necessaria riguardo ai risultati che indicano una reciproca influenza della dimensione valoriale

lavorativa e familiare: l'individuo non esprime i suoi valori in modo distinto in ambito lavorativo e in ambito familiare.

Anche a livello familiare, infatti, la tipologia contrattuale di assunzione sembrerebbe avere effetto sugli elementi valoriali: l'assunzione con un contratto atipico sembra influenzare la percezione della stabilità/felicità familiare del genitore lavoratore portandolo a dare maggiore importanza agli elementi esterni al nucleo familiare e meno importanza alle relazioni interne alla famiglia.

E' possibile fornire una chiave interpretativa di questo rapporto attraverso il concetto di vulnerabilità del lavoratore atipico espresso in letteratura [Fullin, 2002].

La vulnerabilità che deriva da un contratto di lavoro atipico, influenzando la percezione di stabilità personale, condiziona gli elementi valoriali familiari e lavorativi, portando l'individuo a dare minore importanza alla dimensione relazionale sia in ambiente lavorativo che in ambiente familiare.

In conclusione, accentuare la flessibilità numerica dei lavoratori esterni all'azienda nel territorio oggetto di indagine sembra essere una via irta di rischi e priva sicurezze nel raggiungimento degli obiettivi di aumento dell'occupazione e della produttività, ma utile al solo abbassamento del costo del lavoro.

La scelta di assumere un lavoratore con un contratto atipico in luogo di un contratto a tempo indeterminato non è sempre conveniente, sia nel breve che nel lungo periodo, sia seguendo una valutazione dei benefici di tipo sistemico, che di tipo aziendale.

E' stato possibile individuare alcuni fattori che possono essere tenuti in considerazione nella valutazione della convenienza aziendale di utilizzo del lavoro atipico: l'organizzazione del lavoro

interna all'azienda, il ruolo del lavoratore, la tipologia di mansioni e la percezione del cliente finale di impatto sul prodotto.

Da un punto di vista sistemico, il contesto di protezioni e di welfare del territorio integra una variabile centrale per la valutazione delle conseguenze sul breve e lungo periodo della scelta di favorire l'utilizzo dei contratti atipici.

La mancanza di adeguati strumenti di sostegno e tutela dei lavoratori strutturalmente meno produttivi (come le lavoratrici madri) potrebbe riversarsi non solo sul benessere e sulle scelte di vita delle famiglie di oggi, ma anche nelle generazioni future: lo sviluppo del bambino è connesso anche agli strumenti di tutela alla maternità e alla paternità che i suoi genitori ricevono.

In ultima analisi, favorire la flessibilità esterna dei contratti di lavoro significa, *ceteris paribus*, accrescere il potere del datore di lavoro sul lavoratore, nonché trasferire i rischi (e i relativi costi) di improduttività del lavoratore e di mancato successo del progetto imprenditoriale dalle aziende ai cittadini, richiedendo un aumento della spesa sociale, ovvero impoverendo la popolazione presente e futura con ovvie conseguenze sulla governabilità, senza avere sicuro vantaggio sulla produttività economica.

Potrebbe essere utile orientare la ricerca di una maggiore flessibilità del mercato del lavoro verso strumenti di flessibilità differente dalla flessibilità esterna, quali la flessibilità interna, salariale, ovvero funzionale, che, preservando il rapporto di lavoro, non pongono l'individuo in stato di vulnerabilità e realizzano un compromesso, mediato da norme, tra le necessità di produzione e le necessità di sicurezza dell'individuo. Al contempo, potrebbe essere utile creare un sistema redistributivo

della maggiore ricchezza creata dalla produzione flessibile, in modo che i maggiori rischi gravanti sul singolo individuo possano essere compensati da una maggiore protezione sistemica.

## **Ringrazio per la loro disponibilità**

*Isabella Corziari* (Istituto Nazionale di Statistica)

*Giovanna Fullin* (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università Milano-Bicocca)

*Marcello Gallucci* (Dipartimento di Psicologia dell'Università Milano-Bicocca)

*Angelo Salento* (Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo dell'Università del Salento)

*Alessandro Rosina* (Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università Cattolica di Milano)

*Paolo Carli* (Responsabile dei Servizi all'Infanzia del Comune di Milano)

Tutti i responsabili e gli educatori delle strutture all'infanzia del Comune di Milano che hanno partecipato alla ricerca.

## RINGRAZIAMENTI

Giunto al termine di questo percorso, desidero ringraziare le persone che mi hanno aiutato e consigliato.

Ringrazio Roberta e Massimiliano per avermi seguito durante lo svolgimento del lavoro con disponibilità e pazienza, lasciandomi la libertà di plasmare la ricerca al mio interesse.

Ringrazio amici e compagni di percorso per aver condiviso da vicino questi anni di studio fornendomi stimoli e nuove energie.

In particolar modo ringrazio Chiara per il suo prezioso aiuto e Giovanni per avermi dato la possibilità di coltivare questo studio.

Ringrazio i miei genitori e i miei nonni che mi sono stati vicini durante questi anni universitari.

## BIBLIOGRAFIA:

ADDABBO T., BORGHI V. (2001). *“Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena.”* Franco Angeli, Milano.

ALBRECHT, J. W., P. A. EDIN, ET AL. (1999) *“Career interruptions and subsequent earnings: a re-examination using Swedish data.”* Journal of Human Resources 3, Austin.

ALEWELL, D. AND K. PULL (2001). *“An international comparison and assessment of maternity leave legislation”* Comparative Labour Law and Policy Journal 22, Champaign.

ALLARD, K., L. HAAS, ET AL. (2007). *“Exploring the paradox - Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden”* Community, Work and Family 10, Abingdon.

ALTIERI G. (2006). *“Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto: cosa cambia nel mercato del lavoro italiano”* in M. Pallini (a cura di) *“Il lavoro a progetto in Italia e in Europa.”* Il Mulino, Bologna, pagg. 19-92.

ANTONELLI M. A., GREMBI V. (2011). *“Target centrali e finanza locale”*, Carrocci Editore, Roma.

AOKI M. (2001), *“Comparative Institutional Analysis”*, Massachusetts Institute of Technology, Boston.

APPS P.F., REES R. (2004), *“Fertility, Taxation and Family Policy”*, Scandinavian Journal of Economics 106, pagg. 145-63.

ATKINSON J. (1984), *“Flexibility, Uncertainty and Manpower Management”*, IMS Report 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.

AVERETT, S. AND L. WHITTINGTON (2001). *“Does maternity leave induce births?”* Southern Economic Journal 68: pagg. 403-417.



BAKER M., GRUBER J., MILLIGAN K. (2008), “*Universal Child Care, Maternal Labor Supply and Family Well-being*”, *Journal of Political Economy* 116, pagg. 709-45.

BAKER, M. AND K. MILLIGAN (2008). “*Maternal employment, breastfeeding, and health: evidence from maternity leave mandates.*” *Journal of Health Economics* 27, pagg. 871-887.

BAKER, M. AND K. MILLIGAN (2010). “*Evidence from maternity leave expansions of the impact of maternal care on early child development.*” *Journal of Human Resources* 45, pagg. 1-32.

BALLARINO G. (2005). “*Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici.*” *Sociologia del lavoro* 97, pagg. 174-190.

BAMBRA, C. (2004). “*The worlds of welfare: illusory and gender blind?*” *Social Policy and Society* 3, pagg. 201-211.

BARBAGLI M., SARACENO C. (1997). “*Lo Stato delle famiglie in Italia*” Il Mulino, Bologna, pagg. 7-26.

BARBIERI P., REYNERI E. (2007). “*Il lavoro instabile a Milano e in Lombardia.*” in M. Belloni, M. e Carcano Marco (a cura di), “*Il lavoro atipico a Milano e provincia*”, Franco Angeli, Milano.

BARBIERI P., SCHERER S. (2005). “*Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia. Differenze territoriali, fattori strutturali e rischi di esclusione sociale.*” *Stato e Mercato* 74.

BARBIERI P., SCHERER S. (2007). “*Vite svendute. Uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di esclusi.*” *Polis*, 21 (3), pagg. 431-459.

BAUM, C. L. (2003). “*Does early maternal employment harm child development? An analysis of the potential benefits of leave taking.*” *Journal of Labour Economics* 21, pagg. 409-448.

- BAUMAN Z. (2000), "*Liquid Modernity*", Polity Press, Cambridge.
- BAUMAN Z. (2002), "*Informal labour market governance: The case of the British and German media production industries.*" *Work, Employment and Society* 16, pagg. 27-46.
- BELSKY, J. (2006). "*Early child care and early child development: major findings of the NICHD study of early child care.*" *European Journal of Developmental Psychology* 3, pagg. 95-110.
- BERGER, L., J. HILL, ET AL. (2005). "*Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US.*" *The Economic Journal* 115, pagg. F29-F47.
- BERTOLINI S. (2002). "*Il lavoro atipico e le sue strategie.*" Libreria Stampatori, Torino.
- BERTOLINI S. (2005). "*Strumenti concettuali per l'analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca.*" *Sociologia del lavoro* 97, pagg. 80-104.
- BERTOLINI S., MUEHLBERGER U. (2008). "*The organizational governance of work relationships between employment and self-employment.*" *Socio-Economic Review* 6 (3), pagg. 449-472.
- BIEBACK, J. (1993). "*Protection of atypical work and family benefits: comparison of the Australian, German and British social security systems.*" *Policy Studies Review* 12: pagg. 182-196.
- BITTMAN, M. (1999). "*Parenthood without penalty: time use and public policy in Australia and Finland.*" *Feminist Economics* 5, pagg. 27-42.
- BLANCHARD O. J., KYODACHI N. (1987), "*Monopolistic Competition and the Effects of Aggregate Demand*", *American Economic Review* 77, pp. 647-66.

- BOLOGNA S., (1997) *“Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia.”*, Feltrinelli, Milano.
- BOOTH A.L. e altri (2002), *“Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?”*, Economic Journal, 112, pagg. 480-489.
- BOWLBY J. (1999), *“Attaccamento e perdita”*, Vol. I, II, III, Bollati Boringhieri, Torino.
- BRADSHAW J., FINCH N. (2002), *“A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries”*, Department for Work and Pensions Research Report 174, Leeds.
- BRANDTH, B. AND E. KVANDE (2002). *“Reflexive fathers: negotiating parental leave and working life.”* Gender, Work and Organisation 9, pagg. 186-203.
- CARCANO (a cura di). *“Il lavoro atipico a Milano e provincia”* ISMO, Milano.
- CASELLI M.C., CASADIO P. (1995). *“Il primo vocabolario del bambino”* Franco Angeli, Milano.
- CASTELLS, M. (1996). *“The Rise of the Network Society”* Blackwell, Oxford.
- CATTANEO, A., A. YNGVE, ET AL. (2005). *“Protection, promotion and support of breastfeeding in Europe: current situation.”* Public Health Nutrition 8(1), pagg. 39-46.
- CERAMI, A. (2008) *“Central Europe in transition: emerging models of welfare and social assistance.”* MPRA 8377, Munich.
- CHATTERJI, P. AND S. MARKOWITZ (2005). *“Does the length of maternity leave affect maternal health?”* Southern Economic Journal 72, pagg. 16-41.
- CHIESI A.M. (1990). *“Nuove forme di lavoro e di rappresentanza. Un quadro di riferimento concettuale”*. Democrazia e Diritto 30 (1), pagg. 13-30.

- CHODOROW N. (1991), *“La funzione materna: psicanalisi e sociologia del ruolo materno.”* La Tartaruga, Milano.
- CLARK, R., HYDE, J.S., ESSEX, M.J., & KLEIN, M.H. (1997). *“Length of maternity leave and quality of mother-infant interactions”*. Child Development 68, pagg. 364-383.
- CLOWER R. (1965), *“The Keynesian Counter-revolution: A Theoretical Appraisal”*, in F. H. Hahn, F. P. Brechling (eds.), *“The Theory of Interest Rate”* Macmillan, London, pagg. 103-25.
- COASE R. (1937), *“The Nature of the Firm”*, Economica 4, pagg. 386-405.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2001). *“Assessment of the Implementation of the 2001 Employment Guidelines”* Commission of the European Communities, Bruxelles.
- CORBETTA P. (1992). *“Metodi di Analisi Multivariata per le Scienze Sociali”* Il Mulino, Bologna.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (1992). *“Recommendation 92/241/EEC of 31 March 1992 on Childcare.”* European Council, Bruxelles.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (1996). *“Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on The Framework Agreement on Parental Leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.”* European Council, Bruxelles.
- CRAWFORD, A. (2006). *“The impact of child care subsidies on single mothers' work effort.”* Review of Policy Research 23, pagg. 699-711.
- CROMPTON, R. AND C. LYONETTE (2006). *“Work-life 'balance' in Europe.”* Acta Sociologica, 49 (4), pagg. 379-393.
- CUTULI C. (2012), *“Se scade costa di meno? Rischi e opportunità della flessibilità in Italia”*, Franco Angeli, Milano.

D'ADDIO C. e ROSHOLM M., "*Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis*", Labour Economics, Elsevier 12(4), pagg. 449-468.

DALY, M. AND J. LEWIS (2000). "*The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states.*" British Journal of Sociology 51, pagg. 281-298.

DARMANIN, M. (2006). "*Gender equality in Malta: a Southern European perspective.*" Scottish Affairs (56), pagg. 69-87.

DAVAKI K.(2010). "*Benefici del Congedo di Maternità.*" Parlamento Europeo, Bruxelles.

DE LUIGI N., MARTELLI A. (2006). "*Il volto sociale della precarietà. Una sfida del welfare locale.*" Aracne, Roma.

DEL BOCA D., VURI D. (2007), "*The Mismatch between Employment and Child Care in Italy: the Impact of Rationing*" Journal of Population Economics, 20, 4, pagg. 805-32.

DIXIT A., STIGLITZ J. (1977), "*Monopolistic Competition and Optimum Product Diversity*" American Economic Review, 67, pagg. 298-308.

DEVEN, F. AND P. MOSS (2002). "*Leave arrangements for parents: overview and future outlook.*" Community, Work and Family 5(3), pagg. 237-255.

D'ODORICO L., SALERNI L., CASSIBBA R., JACOB V. (1999). "*Stability and change of material speech to infants from 6 to 20 months of age: a longitudinal study of its influence on early stages of language acquisition.*" First language 57, pagg. 313-346.

D'ODORICO L., CARUBBI S., SALERNI N., CALVO V. (2001) "*Vocabulary development in Italian Children; a longitudinal evaluation of quantitative and qualitative aspects.*" Journal of Child Language, 28, 351-371.

D'ODORICO L. (2010) *“Lo sviluppo linguistico”* Editori Laterza, Roma-Bari.

DOUCET, A. AND M. MERLA (2007). *“Stay-at-home-fathering: a strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families.”* Community, Work and Family 10, pagg. 455-473.

ERIKSON E.H. (1999). *“Cicli della vita. Continuità e mutamenti”*, Armando Editore, Roma.

ERLINGHAGEN M. (2008). *“Self-perceived job insecurity and social context: A multilevel analysis of 17 European countries.”* European Sociological Review, 24, 2, pagg. 183-197.

ERMISCH J.F. (1989), *“Purchased Child Care, Optional Family Size and Mother’s Employment: Theory and Econometric Analysis”*, Journal of Population Economics, 2, 2, pagg. 79-102.

ESPING ANDERSEN G. (1995), *“Il welfare state senza lavoro. L’ascesa del familismo nelle politiche sociali dell’Europa continentale”*, Stato e Mercato, n.45, pp. 347-380.

ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *“Social Foundations of Post-Industrial Economies.”* Oxford University Press, Oxford.

EUROMEMORANDUM (2005), *“Democratic Policy against the Dominance of Markets. Proposals for an Integrated Development Strategy in Europe”*, Mimeo, Bruxelles.

EUROMEMORANDUM (2006), *“A Democratic Economic Policy Framework against the Neo-liberal Transformation of Europe”*, Mimeo, Bruxelles.

FADDA S. (2002). *“Does the Change of Economic Institutions Require a Change in Value?”*, Working Paper n. 28, Università di Roma Tre.

FAURE-GUICHARD C. (2000). *“L’emploi intérimaire. Trajectoires et identities.”* PUR, Rennes.

- FELLINI I. (2006). *“La flessibilità a lungo termine dei giovani adulti.”* In G.A. Micheli (a curadi), *Strategie di family formation.* Franco Angeli, Milano.
- FERRERA, M. (1996). *“The “Southern Model” of welfare in social Europe.”* Journal of European Social Policy 6, pagg. 17-37.
- FERGE, Z. (1997). *“Women and social transformation in Central-Eastern Europe.”* Czech Sociological Review V(2), pagg. 159-178.
- FITOUSSI J. P. (2003). *“The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s: Comments”*, in P. Aghion et al. (eds.), *“Knowledge, Information, and Expectations in Modern Macroeconomics”*, pagg. 395-431, Princeton University Press, Princeton.
- FITOUSSI J. P. (2005). *“Macroeconomic Policies and Institutions”*, Rivista di Politica Economica, novembre-dicembre Settima Lezione “Angelo Costa”, pagg. 9-30.
- FLAQUER, L. (2000). *“Family Policy and Welfare State in Southern Europe.”* Autonomous University of Barcelona, Barcelona.
- FLEETWOOD S. (2001). *“Towards a Transformation of the Labour Market”*, Working Paper, Lancaster University.
- FREEMAN R. B. (2005). *“Labour Market Institutions without Blinders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance”*, NBER Working Paper, n. 11286, Cambridge (MA).
- FRIEDMAN M. (1968). *“The Role of Monetary Policy”*, American Economic Review, 58, pagg. 1-17.
- FRIEDMAN M. (1974). *“Unemployment versus Inflation: An Evaluation of the Phillips Curve”*, Institute for Economic Affairs Occasional Paper 44, London.

- FODOR, E., C. GLASS, ET AL. (2002). *"Family policies and gender in Hungary, Poland and Romania."* Communist and Post-Communist Studies 35, pagg. 475-490.
- FREDMAN, S. (2006). *"Transformation or dilution: fundamental rights in the EU social space."* European Law Journal 12(1), pagg. 41-60.
- FULLIN G. (2002). *"Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità."* Rassegna Italiana di Sociologia, 4, pagg. 553-586.
- FULLIN G. (2002). (2004). *"Vivere l'instabilità del lavoro."* Il Mulino, Bologna.
- FULTZ, E. AND S. STEINHILBER (2003). *"The gender dimensions of social security reform in the Czech Republic, Hungary and Poland The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland. E. Fultz, M. Ruck and S. Steinhilber."* ILO Sub regional Office for Central and Eastern Europe, Budapest, pagg. 13-42.
- GALLAND O. (1994). *"Precarietà et Etree dans la vie"*, Reveu Francaise de Sociologie 25, pagg. 49-66.
- GALLINO L. (2001). *"Il costo umano della flessibilità"*. Laterza, Roma-Bari.
- GANGL, M. AND A. ZIEFLE (2009). *"Motherhood, labour force behaviour, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States."* Demography 46(2), pagg. 341-369.
- GAREGNANI P. (1981). *"Marx e gli economisti classici"*, Einaudi, Torino.
- GAREGNANI P. (2000). *"Samuelson on Sraffa's "Hits and Misses"*, Mimeo, Università di Roma Tre.



- GAREGNANI P. (2004). *“Professor Foley and Classical Political Analysis”*, in *“Materiali di Discussione 1”*, Centro di Ricerche e Documentazione Piero Sraffa, Università di Roma Tre, Roma.
- GASH, V. (2008). *“Bridge or trap? Temporary worker’s transitions to unemployment and to standard employment contract”*, *European Sociological Review* 5, pagg. 651-668.
- GASH V. E MCGINNITY F. (2007), *“Fixed term contracts –the new European inequality? Comparing men and women in west Germany and France”*, *Socio-Economic Review* 5, pagg. 467-496.
- GAUTHIER, A. (2002). *“Family policies in industrialized countries: is there convergence?”* *Population* 57, pagg. 447-474.
- GIDDENS, A. (1990). *“The Consequences of Modernity”* Polity, Cambridge.
- GIDDENS, A. (1998). *“The Third Way: The Renewal of Social Democracy.”* Polity, Cambridge.
- GIESECKE, J. and GROß, M. (2003). *“Temporary Employment: chance or risk?”* *European Sociological Review* 19, pagg. 161-177.
- GJERDINGEN, D. K., P. M. MCGOVERN, ET AL. (1995). *“Women’s postpartum maternity benefits and work experience.”* *Family Medicine* 27, pagg. 592-598.
- GLASS, C. AND E. FODOR (2007). *“From public to private maternalism? Gender and welfare in Poland and Hungary after 1989.”* *Social Politics* 14, pagg. 323-350.
- GORNICK, J. C. AND M. K. MEYERS (2003). *“Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment”*. Russell Sage Foundation Publications , New York.
- GUELL M. e PETRONGOLO B. (2000). *“Worker Transictions from Temporary to Permanent Employment; the Spanish case”*,

Centre for Economic Performance. CEPR Discussion Paper Vol. 438.

GUTIERREZ-DOMENECH, M. (2005). *"Employment after motherhood: a European comparison."* Labour Economics 12, pagg. 99-123.

HAAS, L. (2003). *"Parental leave and gender equality: lessons from the European Union."* Review of Policy Research 20(1): pagg. 89-114.

HAMILTON W. (1932), *"Institutions"*, in *"Encyclopaedia of the Social Sciences"* 8, New York.

HAN, W.-J., C. RUHM, ET AL. (2009). *"Parental leave policies and parents' employment and leave-taking."* Journal of Policy Analysis and Management 28(1), pagg. 29-54.

HAN, W.-J. AND J. WALDFOGEL (2003). *"Parental leave: the impact of recent legislation on parents' leave taking."* Demography 40(1), pagg. 191-200.

HANTRAI, L. (2004). *"Family Policy Matters: Responding to Family Change in Europe"* Bristol Policy, Bristol.

HEINEN, J. AND M. WATOR (2006). *"Child care in Poland before, during, and after the transition: still a women's business."* Social Politics 13, pagg. 189-216.

HENDERSON, A. AND L. WHITE (2004). *"Shrinking welfare states? Comparing maternity leave benefits and child care programs in European Union and North American welfare states, 1985-2000 "* Journal of European Public Policy 11(3), pagg. 497-519.

HENNECK, R. (2003). *"Family Policy in the US, Japan, Germany, Italy and France: Parental Leave, Child Benefits/Family Allowances, Child Care, Marriage/Cohabitation, and Divorce"*. A Briefing Paper Prepared by the Council on Contemporary Families, US Department of Education Council on Contemporary Families.

- HEVENSTONE D. (2008). *“The fixed term contract Wage Gap: an Analysis of Ten European Countries”* Mimeo, Bruxelles.
- HOBSON, B., A.-Z. DUVANDER, ET AL. (2006). *“Men's and women's agency and capabilities to create a worklife balance in diverse and changing institutional contexts.”* in J. Lewis *“Children, Changing Families and Welfare States.”* Edward Elgar, Cheltenham.
- HOBSON, B., S. FAHLEN, ET AL. (2010). *“Tensions in Aspirations, Agency and Capabilities to achieve a Worklife Balance: A Comparison of Sweden and Hungary.”* Espanet Conference. Budapest.
- HODGSON G. M. (1995). *“The Evolution of Evolutionary Economics”*, Scottish Journal of Political Economy 42, 4, pagg. 469-88.
- HODGSON G. M. (2006). *“What are Institutions?”*, Journal of Economic Issues 44, 1, pagg. 1-25.
- HOOVER K. D. (1988). *“The New Neoclassical Macroeconomics”*, Basil Blackwell, Oxford.
- HOUSTON, D. M. AND G. MARKS (2003). *“The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave ”* British Journal of Industrial Relations 41, pagg. 197-214.
- HYDE, J. S., M. H. KLEIN, ET AL. (1995). *“Maternity leave and women's mental health.”* Psychology of Women Quarterly 19, pagg. 257-285.
- IMMERVOLL, H., H. SUTHERLAND, ET AL. (2000). *“Child Poverty and Child Benefits in the European Union.”* EUROMOD Working Paper EM1/00.
- IEZZI F. I. (2009). *“Statistica per le Scienze Sociali, dalla progettazione dell'indagine all'analisi dei dati.”* Carrocci, Roma.

IRES, NIDIL-CGIL (2005). “*Professionisti, ma a quali condizioni? Prime evidenze empiriche sui collaboratori con partita IVA iscritti al fondo INPS per i parasubordinati*”, [www.cgil-nidil.it](http://www.cgil-nidil.it).

ISTAT (2013), “*Quarto rapporto sulla coesione sociale*”, Centro Istat, Roma.

JACKMAN R. (1984), “*Money Wage Rigidity in an Economy with Rational Trade Unions*”, in G. Hutchinson, J. Treble (eds.), “*Recent Advances in Labour Economics*”, Croom Helm, London.

JENSON, J. (2006). “*The LEGO™ paradigm and new social risks: consequences for children.*” *Children, Changing Families and Welfare States*. J. Lewis. Cheltenham, UK:, Edward Elgar.

JOESCH, J. (1995). “*Paid Leave and the Timing of Women's Employment Surrounding Birth*” Batelle, University of Washington.

JONES B. (1996). “*The social constitution of labour market.*” In R. Crompton, D. Gallie, K. Purcell (a cura di), “*Changing forms of employment, organisations, skills and gender.*” Routledge. London.

JURADO T., NALDINI M. (1996). “*Is the South so Different? Italian and Spanish Families in Comparative Perspective*”. *South European Society & Politics*, 1,3, Winter, London, Frank Cass.

KALDOR N. (1966). “*Causes of the Slow Rate of Economic Growth in the United Kingdom*”, Cambridge University Press, Cambridge.

KEYNES J. M. (2005). “*Teoria generale dell’occupazione, dell’interesse e della moneta*” UTET, Torino.

KLAMMER, U. (2006). “*Work life balance from the children's perspective. Children, Changing Families and Welfare States.*” Edward Elgar, Cheltenham.

KLEIN, M. H., J. SHIBLEY HYDE, ET AL. (1998). "*Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery.*" *Psychology of Women Quarterly* 22, pagg. 239-266.

KLEINKNECHT A. (1998). "*Is Labour Market Flexibility Harmful to Innovation?*" *Cambridge Journal of Economics*, 22, pagg. 387-96.

KLEINKNECHT A., NAASTEPAD C. W. M. (2005), "*The Netherlands: Failure of a Neo-classical Policy Agenda*" *European Planning Studies*, 2005 13, 8, pagg. 1193-1203.

KLEINKNECHT A., OOSTENDORP M. N., PRADHAN M. P., NAASTEPAD C. W. M. (2006). "*Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle*", *International Review of Applied Economics*, 20, 2, pagg. 171-87.

KNIGHT J. (1992). "*Institutions and Social Conflict*" Cambridge University Press, Cambridge.

KOCOURKOVA, J. (2002). "*Leave arrangements and childcare services in Central Europe: policies and practices before and after the transition.*" *Community, Work and Family* 5(3), pagg. 301-318.

KORPI, W. (2000). "*Faces of inequality: gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states.*" *Social Politics* 7(2), pagg. 127-191.

LALIVE, R. AND J. ZWEIMÜLLER (2005). "*Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from a "True Natural Experiment"*". Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.

LAMB, M. E., ED. (2004). "*The Role of the Father in Child Development*" Wiley, New Jersey.

LAYARD R., NICKELL S. (1986). "*Is Income Policy the Answer to Unemployment?*", *Economica*, 49, pagg. 219-39.

- LECLERC-OLIVE M., ENGRAND S. (2000). "*Sortir de la précarité de l'emploi: entre routine et projet.*" in I. Billiard, D. Debordeaux, M. Lurol (a cura di). "*Vivre la precarité*" L'aube Essai, La Tour d'Aignes, pagg. 37-60.
- LEIJONHUFVUD A. (1967). "*Keynes and the Keynesian: A Suggested Interpretation*", *American Economic Review*, 57, pagg. 401-10.
- LEIRA, A. (1998). "*Caring as social right: cash for child care and daddy leave.*" *Social Politics* 5(3), pagg. 362-378.
- LETABLIER, M.-T. (2004). "*Work and family balance: a new challenge for policies in France. Changing Life Patterns in Western Industrial Societies,*" 8 (*Advances in Life Course Research*). J. Zollinger Giele and E. Holst. Oxford, Elsevier, pagg.189-209.
- LEWIS, J. (2006). "*Employment and care: the policy problem, gender equality and the issue of choice.*" *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 8: pagg. 103-114.
- LEWIS, J. (2009). "*Work-Family Balance, Gender and Social Policy.*" Edward Elgar, Cheltenham.
- LEWIS, J. AND M. CAMPBELL (2007). "*UK work/family balance policies and gender equality, 1997-2005.*" *Social Politics* 14(1), pagg. 4-30.
- LIBECAP G. (1998), "*The New Institutional Economics and Economic Development*", Working Paper n. 4, International Centre for Economic Research, Torino.
- LINDBECK A., SNOWER D. (1988), "*The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*", MIT Press, Cambridge (MA).
- LISTER, R. (2006). "*An agenda for children: investing in the future or promoting wellbeing in the present?*" *Children, Changing Families and Welfare States.*, Edward Elgar, Cheltenham.

- LOEB, S., M. BRIDGE, ET AL. (2007). *"How much is too much? The influence of preschool centres on children's social and cognitive development."* *Economics of Education Review* 26(1), pagg. 33-51.
- LONGOBARDI E. (1992) *"Funzione comunicativa del comportamento materno e sviluppo comunicativo-linguistico del bambino nel second anno di vita."* *Giornale Italiano di Psicologia*, 19, pagg. 425-448.
- LUCIDI F. (2006). *"Is there a Trade-off between Labour Flexibility and Productivity Growth? Preliminary Evidence from Italian Firms"*, Mimeo, Sapienza Università di Roma.
- MAGATTI M., FULLIN G. (2002). *"Percorsi di lavoro flessibile."* Carocci, Roma.
- MALINVAUD E. (1977). *"Theory of Unemployment Reconsidered"*, Basil Blackwell, Oxford.
- MANDRONE E. (2008). *"La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol PLUS 2006"*, Studi Isfol, 1.
- MARSHALL A. (1919). *"The Elements of Economics of Industry"*, Macmillan, London.
- MARSHALL, K. (2003). *"Benefiting from extended parental leave."* in *"Perspectives on Labour and Income"* 15, 2, Statistics Canada, pagg. 15–21.
- MARX K. (1971a). *"Lavoro salariato e capitale"*, Newton Compton, Roma.
- MARX K. (1971b). *"Salario, prezzo e profitto"*, Newton Compton, Roma.
- MARX K. (1996). *"Il Capitale"*, Libro terzo, Newton Compton, Roma.

- MATZNER E. (1993). *“Policies, Institutions and Employment Performance”*, in M. Tool (ed.), *“Institutional Economics: Theory, Method, Policy”*, Kluwer Academic Publishers, Boston.
- MAZUR, A. G. AND S. ZWINGEL (2003). *“Comparing feminist policy in politics and at work in France and Germany: shared European Union setting, divergent national contexts.”* Review of Policy Research, Volume 20, 3, September 2003, pagg. 365-383(19).
- MCDONALD I., SOLOW R. (1981). *“Wage Bargaining and Employment”*, American Economic Review, 71, pagg. 896-908.
- MCNULTY P. J. (1980). *“The Origin and Development of Labor Economics: A Chapter in the History of Social Thought”*, MIT Press, Cambridge (MA).
- MCGINNITY F. e altri, (2005). *“A bad start? Fixed term contract and transition form school to work in German”*, European Sociological Review, Vol. 21 pagg. 359-374.
- MCGOVERN, P. M., B. DOWD, ET AL. (1997). *“Time off work and the postpartum health of employed women.”* Medical Care 35, pagg. 507-521.
- MELLUCCI A. (1991). *“Il gioco dell'io. Cambiamento di sé in una società globale”*. Feltrinelli, Milano.
- MICHELI G.A. (2006). *“Svantaggi e benefici del lavoro atipico nel confronto tra domanda e offerta.”* Stato e Mercato, 78, pagg. 437-472.
- MICHIE J., SHEENAN M. (2003). *“Labour Market Deregulation, ‘Flexibility’ and Innovation”*, Cambridge Journal of Economics, 27, pagg. 123-43.
- MIGLIAVACCA M. (2005). *“Lavoro atipico tra famiglia e vulnerabilità sociale. Alcune riflessioni per esplorare nuovi approcci empirici.”* Sociologia del lavoro, 97, pagg. 105-121.



- MIGLIAVACCA M. (2008), *“Famiglie e lavoro. Trasformazioni ed equilibri nell’Europa mediterranea.”* Bruno Mondadori, Milano.
- MITCHELL W. C. (1950). *“The Prospects of Economics, in The Backward Art of Spending Money and Other Essays*, McGraw-Hill, New York.
- MORK E., SJOGREN A., SVALERYD H. (2009). *“Cheaper Child Care, More Children”*, IZA Discussion per series, pagg. 39-83.
- MOSS, P. (2006). *“From a childcare to a pedagogical discourse - or putting care in its place. Children, Changing Families and Welfare States”* J. Lewis. Cheltenham.
- NEALE W. C. (1988). *“Institutions”*, in M. Tools (ed.), *Foundations of Institutional Thought*, vol. I, Sharpe Inc., New York, pagg. 227-56.
- NORTH D. C. (1981). *“Structure and Change in Economic History”*, Norton, New York.
- NORTH D. C. (1990). *“Institutions, Institutional Change and Economic Performance”*, Cambridge University Press, Cambridge.
- NUGENT J. B., LIN J. Y. (1996). *“Institutions and Economic Development”*, in H. Chenery, T. N. Srinivasan, J. Behrman (eds.). *“Handbook of Development Economics”*, North-Holland, III, 38.
- NUSSBAUM, M. (2003). *“Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice.”* *Feminist Economics* (2-3), pagg. 33-59.
- O' BRIEN, M., B. BRANDTH, ET AL. (2007). *“Fathers, work and family life: global perspectives and new insights.”* *Community, Work and Family* 10(4), pagg. 375-386.
- OECD (2006). *“Employment Outlook”* Parigi.

- ONDRICH, J., C. K. SPIESS, ET AL. (2003). *"The liberalisation of maternity leave policy and the return to work after childbirth in Germany."* Review of Economics of the Household 1, pagg. 77-110.
- PACI M. (2005). *"Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva"*. Bologna: Il Mulino.
- PERILLEUX T. (2001). *"Les tensions de la flexibilité."* Desclée de Brouwer, Paris.
- PASCALL, G. AND J. LEWIS (2004). *"Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe."* Journal of Social Policy 33(3), pagg. 373-394.
- PAUGAM S. (2000). *"Le salarié de la précarité."* PUF, Parigi.
- PARSONS T., BALES F.R. (1974). *"Famiglia e socializzazione"*, Milano, Arnoldo Mondadori Editore.
- PHELPS E. S. (1970), *"Money-wage Dynamics and Labour Market Equilibrium"*, in L. S. Phelps et al. (eds.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W. W. Northon, New York.
- PICCONI S. (a cura di) (2007). *"Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista."* Carocci, Roma.
- PIGOU A. C. (1932). *"The Economics of Welfare"*, Planning Studies, 13, 8, pagg. 193-203, Macmillan, London.
- PISATI M. (2002), *"La transizione alla vita adulta, Vie Ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea"*, Il Mulino, Bologna.
- PISATI M. (2003). *"L'analisi dei dati. Tecniche Quantitative per le Scienze Sociali."* Il Mulino, Bologna.
- POLANYI K. (1944). *"The great Transformation"*, Rinehart & Wilston, New York.
- RANCI C. (2002). *"Le nuove disuguaglianze sociali in Italia"*, Il Mulino, Bologna.

RAPPORTO KOK (2004). *“Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for Employment and Growth”*, in *“Report from the High Level Group”*, Wim Kok, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

RAY, R., J. C. GORNICK, ET AL. (2008). *“Parental Leave Policies in 21 Countries.”*, Center for Economic and Policy Research, Washington, DC.

RHODES, M. (1997). *“Southern European welfare states: identity, problems and prospects for reform. Southern European Welfare States: Beyond Crisis and Reform. M. Rhodes.”* Frank Cass, London-Portland.

RICARDO D. (1976). *“Sui principi dell’economia politica e della tassazione”* ISEDI, Milano.

RIZZA R. (2003). *“Il lavoro mobile.”* Carocci, Roma.

ROBILA, M. (2004). *“Families in Eastern Europe: context, trends and variations. Families in Eastern Europe. M. Robila.”* Elsevier, Oxford.

RÖNSEN, M. AND M. SUNDSTRÖM (1996). *“Maternal employment in Scandinavia: a comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women.”* Journal of Population Economics 9, pagg. 267-285.

ROSTGAARD, T. (2002). *“Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia.”* Community, Work and Family 5(3), pagg. 343-364.

ROSTGAARD, T. (2004). *“Family Support Policy in Central and Eastern Europe – A Decade and a Half of Transition. Early Childhood and Family Policy Series.”* UNESCO, Paris.

RUBERY J., SMITH M., FAGAN C. (1999). *“Women’s Employment in Europe. Trends and Prospects”*, Routledge, Londra.

- RUHM, C. (1998). *"The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe."* The Quarterly Journal of Economics 113(1), pagg. 285-317.
- RUHM, C. (2000). *"Parental leave and child health."* Journal of Health Economics 19: pagg. 931-960.
- SALMIERI L. (2006). *"Coppie flessibili. Progetti di vita quotidiana dei lavoratori atipici."* Il Mulino, Bologna.
- SALOP S. (1979). *"A Model of the Natural Rate of Unemployment"*, American Economic Review, 69, pagg. 117-25.
- SAMUELSON P. (1989). *"Ricardo Was Right"*, Scandinavian Journal of Economics, 91, 1, pagg. 47-62.
- SARACENO C. (1988). *"Sociologia della Famiglia"*, Il Mulino, Bologna.
- SARACENO C. (2003). *"Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia"*, Il Mulino, Bologna.
- SARACENO C. (2005). *"Le differenze che contano tra i lavoratori atipici."* In S. Bertolini, R. Rizza (a cura di), *"Atipici?"* Sociologia del lavoro, 97, pagg. 15-24.
- SARACENO C., NALDINI, M. (2001). *"Sociologia della famiglia,"* Il Mulino, Bologna.
- SARGENT T. J., WALLACE N. (1976). *"Rational Expectations and the Theory of Economic Policy"*, Journal of Monetary Economics, 2, pagg. 169-83.
- SAXONBERG, S. AND T. SIROVATKA (2006). *"Failing family policy in post-communist Central Europe."* Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice (2), pagg. 185-202.
- SAXONBERG, S. AND D. SZELEWA (2007). *"The continuing legacy of the communist legacy? The development of family policies in Poland and the Czech Republic "* Social Politics 14(3), pagg. 351-379.

- SEMENZA R. (2004). *“Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, diseguaglianze e responsabilità dell’impresa.”* Carocci, Roma.
- SEN, A. (2006). *“Capability and wellbeing. The Quality of Life. M. Nussbaum and A. Sen.”* Oxford University Press, Oxford, pagg. 9-30.
- SENNETT R. (1999). *“L’uomo flessibile. Le conseguenze del capitalismo sulla vita personale.”* Feltrinelli, Milano.
- SHAPIRO C., STIGLITZ J. (1984). *“Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device”*, American Economic Review, 74, pagg. 433-44.
- SMITH A. (1996). *“La ricchezza delle nazioni”* UTET, Torino.
- SOLOW R. M. (1979). *“Another Possible Source of Wage Stickness”*, Journal of Macroeconomics, 1, pagg. 1-25.
- SOLOW R. M. (1985). *“Insiders and Outsiders in Wage Determination”*, Scandinavian Journal of Economics, 87, 2.
- SOLOW R. M. (1990). *“The Labour Market as a Social Institution”*, Blackwell, Cambridge.
- SOLOW R. M. (2002). *“Is Fiscal Policy Possible? Is It Desirable?”*, Presidential address to the XIII World Congress of the International Economic Association, September, Lisbon.
- SOSKICE D., CARLIN W. (1989). *“Medium-run Keynesianism: Hysteresis and Capital Scrapping”*, in P. Davidson, J. Kregel (eds.), *“Macroeconomic Problems and Policies of Income Distribution”*, Elgar, Aldershot.
- SPIESS, C. K. AND K. WROHLICH (2006). *“The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving Towards the Scandinavian Model”*. Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.
- SRAFFA P. (1960). *“Produzione di merci a mezzo di merci”*, Einaudi, Torino.

- STARK R.E.,BERNSTEIN L.E., DEMOREST M.E. (1993). "Vocal communication in the first 18 months of life." *Journal of Speech and Hearing Research*, 36, pagg. 548-558.
- STIRATI A (1994). "The Theory of Wages in Classical Economics," Elgar, Aldershot.
- STRATIGAKI, M. (2004). "The cooptation of gender concepts in EU policies: The case of "reconciliation of work and family" *Social Politics* 11(1), pagg. 30-56.
- SYLOS-LABINI P. (1993). "Progresso tecnico e sviluppo ciclico", Laterza, Roma-Bari.
- SYLOS-LABINI P (1999). "The Employment Issues: Investment, Flexibility and the Competition of Developing Countries", *BNL Quarterly Review*, 210, pagg. 257-80.
- SULLIVAN, O. (2010). "Changing differences by educational attainment in fathers' domestic labour and child care " *Sociology* 44(4), pagg. 716-732.
- SZELEWA, D. AND M. P. POLAKOWSKI (2008). "Who cares? Changing patterns of childcare in Central and Eastern Europe." *Journal of European Social Policy* 18(2), pagg. 115-131.
- TANAKA, S. (2005). "Parental leave and child health across OECD countries." *The Economic Journal* 115, pagg. F7-F28.
- TANAKA, S. AND J. WALDFOGEL (2007). "Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies." *Community, Work and Family* 10(4), pagg. 409-426.
- TANG, N. AND C. COUSINS (2005). "Working time, gender and family: an east-west European comparison." *Gender, Work and Organisation* 12(6), pagg. 527-550.
- TAYLOR-GOUBY, P. (1996). "The response to government: fragile convergence. *European Welfare Policy*. V. George and P. Taylor-Gooby". London, Macmillan.

- TRIBULATO E. (2011). *“Mondo affettivo e mondo economico, conflitto e collaborazione”*, Il mio libro, Roma.
- TRIFILETTI R. (2003). *“Dare un genere all’uomo flessibile. Le misurazioni del lavoro femminile nel postfordismo”*. In *“Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia.”* a cura di Franca Bimbi Il Mulino, Bologna.
- TRONTI L. (2005). *“Protocollo di luglio e crescita economica: l’occasione perduta”* Rivista Internazionale di Scienze Sociali, 2, pagg. 345-68.
- TRONTI L., CECCATO F. (2005). *“Il lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica”*, Argomenti, 14, pagg. 27-58.
- TURNER R. H. (1968). *“Role: Social Aspects”*, International Encyclopedia of the Social Sciences, Crowell-Collier and Macmillan, New York.
- UNESCO (2003). *“Education for All: Meeting our Collective Commitments”*. UNESCO, Paris.
- UNICEF (1999). *“Women in Transition Florence”*, UNICEF International Child Development Centre. Regional Monitoring Report No.6.
- UNICEF (2000). *“A League Table of Child Poverty”*. Innocenti Report Card, 1., UNESCO, Florence.
- VAN IZENDOORN M.H., DIJKSTRA J., BUS A.G. (1995). *“Attachment intelligence and language : a metanalysis.”* Social Development, 4, pagg. 115-128.
- VEBLEN T. (1898). *“Why is Economics Not an Evolutionary Science”* The Quarterly Journal of Economics, 12, 3, pagg. 373-97.
- VEBLEN T. (1919). *“The Place of Science in Modern Civilization”* Huebsch, New York, pagg. 231-51.

VERDOORN P. J. (1949). "*Fattori che regolano lo sviluppo della produttività del lavoro*", L'Industria, 1, pagg. 45-53.

VIHMAN M.M., MCCUNE I (1994). "*When is a word a word?*" Journal of child language, 21, pagg. 517-42.

WALBY, S. (2003). "*Policy developments for workplace gender equity in a global era: the importance of the EU in the UK.*" Review of Policy Research 20(1), pagg. 45-64.

WALBY, S. (2004). "*The European Union and gender equality: emergent varieties of gender regime.*" Social Politics 11, pagg. 4-29.

WALDFOGEL, J. (1997). "*Working mothers then and now: a cross-cohort analysis of the effects of maternity leave on women's pay. Gender and Family Issues in the Workplace*". F. Blau and R. Ehrenberg. Russell Sage, New York.

WALDFOGEL, J. (2006). "*What Children Need.*" Harvard University Press, Cambridge.

WALDFOGEL, J., W.-J. HAN, ET AL. (2002). "*The effects of early maternal employment on child cognitive development.*" Demography 39(2), pagg. 369-392.

WHITEHOUSE, G., C. DIAMOND, ET AL. (2007). "*Fathers' use of leave in Australia.*" Community, Work and Family 10(4), pagg. 387-407.

WICKSELL K. (1934), "*Lectures on Political Economy*", George Routledge & Sons, London.

WILLIAMSON O. E. (1985), "*The Economic Institutions of Capitalism. Firm, Markets, Relational Contracting*" The Free Press, New York.

WINEGARDEN, C. R. AND P. M. BRACY (1995). "*Demographic consequences of maternal leave programs in industrial countries: evidence from fixed-effect models.*" Southern Economic Journal 61: pagg. 1020-1035.



ZANETTI M.A. (2005). *“La soggettività del lavoratore flessibile e il problema del consenso alle nuove forme di lavoro.”* in S. Bertolini, R. Rizza (a cura di), *“Atipici?”* Sociologia del lavoro 97, pagg. 122-140.

ZENEZINI M. (2004). *“Il problema salariale in Italia”*, Economia e Lavoro, 38, 2, pagg. 147-81.

## SITOGRAFIA

[www.inps.it](http://www.inps.it)

consultato il 14 novembre 2013;

[dati.comune.milano.it](http://dati.comune.milano.it)

consultato il 20 febbraio 2014;

<http://dirittolavoro.studentibicocca.it/>

consultato il 20 marzo 2014;

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators>

consultato il 15 marzo 2014.

## ALLEGATO 1: QUESTIONARIO ALLE FAMIGLIE



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO - BICOCCA  
DIPARTIMENTO DEI SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI  
Piazza dell'Ateneo Nuovo, 1 - 20126 Milano  
Tel. 02.6448.4102 - 02.6448.4103 Fax 02.6448.4110

### Questionario per le famiglie

Gentile Famiglia,

questo questionario è parte di una ricerca dell'Università Milano-Bicocca riguardante il rapporto tra famiglia, lavoro ed educazione dei bambini.

Con la compilazione del questionario (della durata 10 minuti circa) ci aiuterete a comprendere meglio la situazione delle famiglie qui a Milano: il nostro scopo è quello di fornire un'immagine della realtà che possa essere la base di partenza per scelte concrete.

Inserite il questionario compilato nella busta e riconsegnatelo all'educatore del nido che ve lo ha dato, preferibilmente **entro due o tre giorni** da quando lo ricevete.

Alcune domande saranno rivolte a **entrambi i genitori**, mentre altre ad uno soltanto.

È importante che le parti compilate dal [genitore 1] siano compilate sempre dalla stessa persona, così come le parti compilate a nome di [genitore 2].

Ogni dato che riporterete sarà ritenuto un dato sensibile: i dati individuali non saranno divulgati a nessuno e saranno trattati in modo anonimo e solo a fine statistico.

Buona compilazione.

Dot. Riccardo Douati

### PARTE 1: Riguardo al nido [da compilarsi da parte di entrambi i genitori]

- Da quanto tempo il bambino/a è iscritto al nido dell'infanzia?  
 meno di un mese  1-6 mesi  7-12 mesi  13-18 mesi  19-24 mesi  25-30 mesi
- Il bambino/a, da quando è stato iscritto al nido,  
 ha frequentato in modo continuativo  
 è stato accolto in casa per alcuni periodi perché:  era accolto da un nonno/parente  
 un genitore era già a casa dal lavoro  
 un genitore aveva perso il lavoro  
 il bambino/a si è ammaltato  
 l'aria ambientale gradatamente al nido
- Il bambino/a è stato iscritto al nido per (è possibile più di una risposta)  
 necessità lavorative dei genitori  l'utilità del programma educativo alla sua crescita  
 lasciare tempo libero ai genitori  l'utilità del contatto con bambini della sua età
- Quanto dista la casa della famiglia dal nido del bambino/a, con il mezzo di normale percorrenza?  
 meno di 5 minuti  da 5 a 10 minuti  da 10 a 30 minuti  
 da 30 minuti a 1 ora  da un'ora a un 1.30 h  oltre 1.30 h
- Qual è il mezzo di normale percorrenza utilizzato per portare il bambino/a scuola?  
 auto  pullman  treno  bicicletta  a piedi
- Chi accompagna generalmente il bambino al nido?  
 un genitore  un nonno  la baby-sitter  un amico  un conoscente
- L'iscrizione al nido è avvenuta dopo un'attesa?  
 no  sì, di meno di un mese  sì, tra un mese e sei mesi  sì, di un anno  sì, di oltre un anno
- Quanto tempo è durato il periodo di inserimento del bambino/a nel nido?  
 non c'è stato  meno di una settimana  da una a due settimane  più di due settimane

9. Il bambino/a
- è felice di andare al nido  a volte preferirebbe stare a casa
  - spesso preferirebbe stare a casa  non vorrebbe mai andare al nido
10. Gli educatori che si occupano del bambino/a:
- sono stati gli stessi dall'iscrizione  cambiano ogni anno  cambiano anche durante l'anno
  - cambiano, ma non saprei dire come  sono sempre diversi  non ci faccio caso
11. Quanti nomi di educatori che si sono presi cura del bambino/a ricordate?
- nessuno  uno  due  quasi tutti  ricordo il nome di tutti i suoi educatori
12. Se il bambino/a venisse affidato alle cure di un educatore "precario" (non assunto a tempo indeterminato), cosa ne penserebbe la famiglia?
- gli educatori "precari" sono educatori come gli altri
  - gli educatori "precari" seguono i bambini meglio degli altri educatori
  - gli educatori "precari" seguono i bambini in modo peggiore degli altri perché:
    - non hanno il tempo di conoscere i bambini  hanno competenze minori
    - tengono di meno al loro lavoro  hanno meno esperienza
13. Con quanti educatori che si sono presi cura del bambino/avete parlato del suo benessere e delle sue difficoltà?
- nessuno  uno  due  quasi tutti  tutti i suoi educatori
14. Il servizio che il nido propone è di qualità per il bambino/a e lo aiuta a crescere (segnare un punteggio) per scala 1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7\_\_8\_\_9\_\_10 completamente
15. Le aspettative che la famiglia aveva nei confronti del nido si sono realizzate?
- sì, tutte  no, infatti il nido potrebbe migliorare il servizio offerto:
    - cambiando le attività proposte ai bambini  modificando gli orari di apertura
    - assumendo più educatori  rendendo più accogliente l'ambiente
16. Gli orari di apertura del nido al mattino sono compatibili con le esigenze lavorative della famiglia? (segnare un punteggio)
- per scala 1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7\_\_8\_\_9\_\_10 completamente
17. Gli orari di chiusura del nido alla sera sono compatibili con le esigenze lavorative della famiglia? (segnare un punteggio)
- per scala 1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7\_\_8\_\_9\_\_10 completamente

**PARTI 2: Riguardo alla famiglia (da compilarsi da parte di entrambi i genitori)**

1. Età del [genitore 1]: \_\_\_\_\_ (completare)
2. Il [genitore 1] è:  Uomo  Donna
3. Nazionalità del [genitore 1]:  
 italiana  araba  africana  asiatica  est-europea  altro (specificare) \_\_\_\_\_
4. Grado di istruzione del [genitore 1]:  
 scuola elementare  scuola media  scuola professionale  maturità liceale  laurea
5. Quanti figli desidererebbe avere il [genitore 1]?  
 uno  due  tre  quattro  più di quattro
6. Se il [genitore 1] desidera avere un numero di figli diverso da quanti ne ha ora, questo è dovuto a:  
 problemi di tempo  problemi di soldi  problemi di lavoro  desideri del partner
7. Età del [genitore 2]: \_\_\_\_\_ (completare)
8. Il [genitore 2] è:  Uomo  Donna
9. Nazionalità del [genitore 2]:  
 italiana  araba  africana  asiatica  est-europea  altro (specificare) \_\_\_\_\_
10. Grado di istruzione del [genitore 2]:  
 scuola elementare  scuola media  scuola professionale  maturità liceale  laurea

11. Quanti figli desidererebbe avere il [genitore 2]?  
 uno  due  tre  quattro  più di quattro
12. Se il [genitore 2] desidera avere un numero di figli diverso da quanti ne ha ora, questo è dovuto a:  
 problemi di tempo  problemi di soldi  problemi di lavoro  desideri del partner
13. I genitori del bambino/a sono:  
 conviventi  sposati  separati  divorziati  single  nessuna delle precedenti
14. A che distanza vive la famiglia del bambino/a dalla casa del nonno/a più prossimo?  
 meno di 1 km  meno di 5 km  meno di 10 km  meno di 30 km  
 meno di 50 km  oltre 50 km  non ha i nonni (andare a domanda 1b)
15. La famiglia può contare su di un aiuto da parte dei nonni nella cura del bambino?  
 sì, incondizionatamente  sì, ma solo limitatamente alle loro possibilità di salute  
 sì, ma molto raramente ed in casi eccezionali  no, per nulla
16. Riguardo alla casa dove la famiglia vive abitualmente  
 l'abbiamo ereditata/ricevuta in dono  stiamo pagando il mutuo per questa casa  
 l'abbiamo comprata, ma non dobbiamo pagare un mutuo  siamo in affitto  
 abitiamo in una casa non di nostra proprietà, ma non paghiamo l'affitto  nessuna delle precedenti
17. Quanto spende in totale la famiglia per l'abitazione al mese (affitto/mutuo, spese condominiali, ecc)?  
 meno di 400 Euro  400-700 Euro  700-1000 Euro  1000-1500 Euro  Oltre 1500 Euro
18. Che percentuale del reddito familiare viene destinata a investimenti duraturi (mutuo della casa, risparmio in banca)? [Metti una croce]  
 10% \_\_\_ 20% \_\_\_ 30% \_\_\_ 40% \_\_\_ 50% \_\_\_ 60% \_\_\_ 70% \_\_\_ 80% \_\_\_ 90% \_\_\_ 100%
19. La decisione di avere un figlio è stata presa  
 nell'ambito dell'amicizia  dopo un'attenta riflessione riguardando (cagionata anche più di una risposta):  
 condizioni economiche  condizioni lavorative  età anagrafica
20. Quante volte tutta la famiglia mangia insieme a cena?  
 tutti i giorni  spesso o anche diventa la settimana  solo durante i fine settimana  quasi mai

**PARTE 3: Riguardo al bambino/a [da compilarsi da parte di entrambi i genitori]**

1. Età del bambino/a:  
 meno di 3 mesi  3-6 mesi  7-12 mesi  13-18 mesi  19-24 mesi  25-36 mesi

2. Come è composto il nucleo familiare dove vive il bambino?

	Tipo di parentela con il bambino	età
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. A che età il bambino/a ha iniziato a camminare:  
 non ne è ancora in grado  da 6 a 8 mesi  da 8 a 12 mesi  da 12 a 15 mesi  
 da 15 a 18 mesi  da 18 a 24 mesi  oltre i 24 mesi
4. A che età il bambino/a ha detto la prima parola:  
 non ne è ancora in grado  meno di 6 mesi  da 6 a 8 mesi  da 8 a 12 mesi  da 12 a 15 mesi  
 da 15 a 18 mesi  da 18 a 24 mesi  oltre i 24 mesi
5. Il bambino/a ha difficoltà a stare con i coetanei?  
 mai  in episodi molto sporadici  solo in ambienti nuovi  spesso  preferisce stare da solo
6. Il bambino/a ha manifestato problemi di controllo della rabbia?  
 mai  episodi molto sporadici e lievi  alcuni episodi lievi  
 alcuni episodi intensi  diversi episodi intensi  frequenti episodi intensi



7. Quanto tempo il [genitore 1] trascorre complessivamente con il bambino/a nei giorni lavorativi?  
 meno di mezz'ora  da mezz'ora a un'ora  da una a due ore  altro (specificare) \_\_\_\_\_
8. Quanto tempo il [genitore 2] trascorre complessivamente con il bambino/a nei giorni lavorativi?  
 meno di mezz'ora  da mezz'ora a un'ora  da una a due ore  altro (specificare) \_\_\_\_\_
9. Al bambino/a sono stati diagnosticati dei disturbi psicologici?  no  si, Quali? \_\_\_\_\_
10. Ai genitori sono stati diagnosticati dei disturbi psicologici?  no  si, Quali? \_\_\_\_\_
11. Quante ore al giorno al giorno il bambino/a guarda la televisione?  
 mai  quasi mai  fino a mezz'ora  da mezz'ora a un'ora  da una a due ore  oltre due ore
12. Quante ore in un giorno lavorativo il bambino/a gioca con un genitore?  
 mai  quasi mai  fino a mezz'ora  da mezz'ora a un'ora  da una a due ore  oltre due ore
13. Quante ore in un giorno NON lavorativo il bambino/a gioca con un genitore?  
 mai  quasi mai  fino a mezz'ora  da mezz'ora a un'ora  da una a due ore  oltre due ore
14. C'è qualcuno che aiuta la famiglia a prendersi cura del bambino? (è possibile più di una risposta)  
 no  i nonni  altri parenti  amici  baby-sitter  vicini di casa
15. Quante ore alla settimana il bambino/a è affidato alla cura di nonni/amici/baby-sitter/vicini di casa?  
 mai  meno di due ore  da 2 a 4 ore  da 4 a 8 ore  da 8 a 16 ore  oltre le 16 ore settimanali

**PARTE 4: Riguardo al lavoro del [genitore 1]: [dev'essere compilato solo dal genitore 1]**

1. Il [genitore 1] è:  Uomo  Donna
2. Il [genitore 1] prima della nascita del bambino/a lavorava?  si  no
3. Il [genitore 1] ora lavora?  si  no (andare direttamente alla PARTE 5)
4. Il [genitore 1] è stato a casa dal lavoro per la nascita del figlio (prima o anche dopo)?  
 si  no (andare alla domanda 12, PARTE 4)
5. Il [genitore 1] ha sospeso il lavoro dopo la nascita del bambino?  no (saltare alla domanda 6)  
 per meno di 3 mesi  per 3 mesi  da 3 a 6 mesi  da 6 mesi a un anno  da uno a tre anni
6. La ripresa del lavoro è stata dovuta a: (indicare anche più di una risposta)  
 necessità economiche della famiglia  necessità dovute alla carriera lavorativa  
 fine dei congedi a disposizione  pressioni del datore di lavoro
7. Quali conseguenze sul bambino/a ha avuto il rientro del [genitore 1] al lavoro?  
(indicare anche più di una risposta)  
 nessuna  qualche capriccio iniziale, nulla di più  ha avuto disturbi nel controllo delle emozioni  
 ha ricominciato a comportarsi come quando era più piccolo  ha avuto disturbi del sonno  
 ha avuto difficoltà a relazionarsi con gli altri
8. Il [genitore 1] è stato a casa dal lavoro prima della nascita del bambino?  
 no:  non potevo  non ho voluto  
 sì, per:  meno di 1 mese  da 1 fino a 2 mesi  da 2 fino a 3 mesi  da 3 fino a 6 mesi  da 6 fino a 9 mesi  
Se ne ha usufruito, in che proporzione erano retribuiti rispetto ad un normale stipendio? (mettere una croce)  
0%  10%  20%  30%  40%  50%  60%  70%  80%  90%  100%  variabile
9. Il [genitore 1] è stato a casa dal lavoro dopo la nascita del bambino?  
 no, non potevo godermi  no, non ho voluto godermi  
 sì, per:  meno di 3 mesi  da 3 a 4 mesi  da 4 mesi a 1 anno  da 1 a 2 anni  da 2 a 3 anni  
Se ne ha usufruito, in che proporzione erano retribuiti rispetto ad un normale stipendio? (mettere una croce)  
0%  10%  20%  30%  40%  50%  60%  70%  80%  90%  100%  
 Variabile (specificare) \_\_\_\_\_

10. Il [genitore 1] ha usufruito o usufruisce di riposi giornalieri (allattamento) durante il lavoro?  
no, non posso godermene no, non voglio godermene no, sono/ero già a casa no, non ne ho mai sentito parlare  
sì, ne usufruisco ogni giorno per meno di mezz'ora da mezz'ora a 1 ora da 1 a 1,5 ore per 2 ore
11. Il [genitore 1] ha mai usufruito dei congedi non retribuiti per la malattia del figlio?  
no, non ne ho avuto bisogno no, non posso godermene no, non ne ho mai sentito parlare  
no, piuttosto prendo le ferie  
sì, ne usufruisco quando il bambino è malato: sempre ogni tanto quasi mai
12. Il [genitore 1] ha mai dovuto utilizzare ferie per prendersi cura del figlio?  
no, mai no, non posso godermene sì, solo in casi eccezionali sì, ogni volta che ho una necessità
13. Che lavoro fa il [genitore 1]?  
Imprenditore, alta dirigenza professione ad alta specializzazione (ingegnere, medico, professore, ricercatore)  
professione d'ufficio esecutiva (impiegato, segretario, contabile) artigiano, operaio specializzato  
professioni esecutive nella sanità o nell'educazione (insegnante, educatore, infermiere) forme amate  
professioni commerciali qualificate (negoziante, ristoratore) professioni esecutive non specialistiche (operaio, call-centre, cameriere)
14. Da quanto tempo svolge questa professione?  
meno di un mese da 1 a 6 mesi da 6 mesi a un anno da un anno a 2 anni oltre 2 anni
15. Con che contratti di lavoro ha lavorato prima di quello in corso? è il primo
- |   | dal | al | tipo di contratto | professione |
|---|-----|----|-------------------|-------------|
| 1 |     |    |                   |             |
| 2 |     |    |                   |             |
| 3 |     |    |                   |             |
| 4 |     |    |                   |             |
| 5 |     |    |                   |             |
| 6 |     |    |                   |             |
16. Il [genitore 1] lavora presso lo stesso datore di lavoro prima e dopo della nascita del bambino/a? sì no
17. Com'è formalizzato ora il suo rapporto di lavoro?  
contratto a tempo indeterminato contratto a tempo determinato non è formalizzato (lavoro in nero)  
contratto a progetto contratto di apprendistato libero professionista contratto di collaborazione
18. Se il [genitore 1] ha un contratto di lavoro, che scadenza ha?  
posso perderlo in ogni momento meno di un mese da 1 a 6 mesi  
da 6 mesi a un anno da uno anno a due anni a tempo indeterminato
19. Quante persone lavorano con lei presso lo stesso datore di lavoro?  
meno di 10 lavoratori da 11 a 15 lavoratori da 15 a 50 dipendenti  
oltre 50 dipendenti non lo so lavoro in modo autonomo
20. Quanto ci mette il [genitore 1] abitualmente per andare al lavoro?  
meno di 5 minuti da 5 a 10 minuti da 10 a 30 minuti  
da 30 minuti a 1 ora da 1 ora a 1.30 h oltre 1.30 h
21. Qual è il mezzo di normale percorrenza utilizzato per andare al lavoro?  
auto pullman tram bici bicicletta a piedi
22. Quanto dista il posto di lavoro del [genitore 1] dal nido del bambino/a, con i mezzi di abituale percorrenza?  
meno di 5 minuti da 5 a 10 minuti da 10 a 30 minuti  
da 30 minuti a 1 ora da un'ora a un 1.30 h oltre 1.30 h
23. La scelta del luogo di lavoro del [genitore 1] è stata presa anche pensando ai bisogni della famiglia?  
 (mettere una croce)  
 Per mille 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_ 6 \_\_\_ 7 \_\_\_ 8 \_\_\_ 9 \_\_\_ 10 completamente
24. A che ora inizia a lavorare? (completare) \_\_\_\_\_
25. A che ora finisce di lavorare? (completare) \_\_\_\_\_
26. Quanti giorni lavora abitualmente alla settimana? non è definito 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_ 6 \_\_\_ 7 giorni

27. Quante ore di lavoro fa al giorno mediamente?  
 meno di 3 ore  4-5 ore  6-7 ore  8 ore  9 ore  10 ore  oltre 10 ore
28. La scelta dell'orario di lavoro del [genitore 1] è stata presa anche pensando ai bisogni della famiglia?  
 (mettere una croce)  
 Per mille 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 completamente
29. Il [genitore 1] lavora con lo stesso orario di lavoro che aveva prima della nascita del bambino/a?  
 sì  no, ho diminuito le ore di lavoro  no, ho aumentato le ore di lavoro
30. Come modificherebbe il suo orario di lavoro? (mettere una croce)  non lo modificherei  
 non lo modificherei (vai alla domanda 31)  aumenterei le ore di lavoro  diminuirei le ore di lavoro  
 perché vorrei:  
 passare più tempo con la famiglia  avere più tempo per me  aumentare le mie entrate  
 fare carriera
31. Quanto è soddisfatto il [genitore 1] del suo lavoro? (mettere una croce)  
 Per mille 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 completamente
32. Che cosa lo soddisfa di più?  
 la retribuzione  l'ambiente di lavoro  la carriera  l'essere di aiuto agli altri con il proprio lavoro  
 il rapporto con il proprio superiore  il tipo di lavoro  altro (specificare) \_\_\_\_\_
33. Quanto guadagna il [genitore 1] al mese?  
 meno di 200 euro  200-400 euro  500-800 euro  800-1.000 euro  1.000-1.200 euro  
 1.200-1.500 euro  1.500-2.000 euro  oltre 2.000 euro
34. Il [genitore 1] è soddisfatto del suo stipendio? (mettere una croce)  
 per mille 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 completamente
35. Il [genitore 1] percepisce lo stesso reddito di prima della nascita del bambino/a?  
 sì  no, guadagno meno di prima della nascita  no, di più di prima della nascita
36. Dopo la nascita del bambino, il tempo dedicato a (mettere una croce)  
 famiglia e diminuito 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 aumentato  
 lavoro e diminuito 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 aumentato  
 amici e diminuito 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 aumentato  
 hobby/sport e diminuito 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 aumentato
37. Cosa è importante per riuscire bene nel lavoro? (mettere una croce)
- |                              |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |
|------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------|
| Intraprendenza:              | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| costanza:                    | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| capacità di adattamento:     | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| fedeltà al datore di lavoro: | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| capacità di fingere:         | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| competenze:                  | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| raccomandazioni:             | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| lavorare in un buon team:    | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| la fortuna:                  | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| le relazioni con i colleghi: | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
38. Cosa è importante per poter avere una famiglia felice:
- |                              |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |
|------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------|
| Intraprendenza:              | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| costanza:                    | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| capacità di adattamento:     | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| fedeltà:                     | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| capacità di fingere:         | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| capacità della persona:      | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| famiglia d'origine:          | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| le capacità del partner:     | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| la fortuna:                  | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |
| la relazione con il partner: | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 (molto) |



39. Quante volte il genitore 1] vede i suoi amici?  
 mai  circa un giorno al mese  circa un giorno ogni settimana  più di un giorno alla settimana
40. Quante volte il genitore 1] dedica del tempo a sé stesso (volontariato, sport...)?  
 mai  circa 1 ore al mese  circa 2 ore ogni settimana  circa 4 ore ogni settimana  circa 2 ore al giorno

**PARTE 5: Riguardo al lavoro del [genitore 2]: [dev' essere compilato solo dal genitore 2]**

1. Il [genitore 2] è:  Uomo  Donna
2. Il [genitore 2] prima della nascita del bambino/a lavorava?  sì  no
3. Il [genitore 2] ora lavora?  sì  no (andare alla fine del questionario)
4. Il [genitore 2] è stato a casa dal lavoro per la nascita del figlio (prima o anche dopo)?  
 sì  no (andare alla domanda 12)
5. Il [genitore 2] ha sospeso il lavoro dopo la nascita del bambino?  no (andare alla domanda 6)  
 per meno di 3 mesi  per 3 mesi  da 3 a 6 mesi  da 6 mesi a un anno  da uno a tre anni
6. La ripresa del lavoro è stata dovuta a: (indicare anche più di una risposta)  
 necessità economiche della famiglia  necessità dovute alla carriera lavorativa  
 fine dei congedi a disposizione  pressioni del datore di lavoro
7. Quali conseguenze sul bambino/a ha avuto il rientro del [genitore 2] al lavoro?  
 (indicare anche più di una risposta)  
 nessuna  qualche reazione iniziale, nulla di più  ha avuto disturbi nel controllo delle emozioni  
 ha ricominciato a comportarsi come quando era più piccolo  ha avuto disturbi del sonno  
 ha avuto difficoltà a relazionarsi con gli altri
8. Il [genitore 2] è stato a casa dal lavoro prima della nascita del bambino?  
 no:  non potevo  non ho voluto  
 sì, per:  meno di 1 mese  da 1 fino a 2 mesi  da 2 fino a 3 mesi  da 3 fino a 6 mesi  da 6 fino a 9 mesi  
 Se ne ha usufruito, in che proporzione erano retribuiti rispetto ad un normale stipendio? (mettere una croce)  
 0%  10%  20%  30%  40%  50%  60%  70%  80%  90%  100%  variabile
9. Il [genitore 2] è stato a casa dal lavoro dopo la nascita del bambino?  
 no, non potevo godermene  no, non ho voluto godermene  
 sì, per:  meno di 3 mesi  da 3 a 4 mesi  da 4 mesi a 1 anno  da 1 a 2 anni  da 2 a 3 anni  
 Se ne ha usufruito, in che proporzione erano retribuiti rispetto ad un normale stipendio? (mettere una croce)  
 0%  10%  20%  30%  40%  50%  60%  70%  80%  90%  100%  
 Variabile (specificare) \_\_\_\_\_
10. Il [genitore 2] ha usufruito o usufruita di riposi giornalieri (allattamento) durante il lavoro?  
 no, non posso godermene  no, non voglio godermene  no, sono/ ero già a casa  no, non ne ho mai sentito parlare  
 sì, ne usufruisco ogni giorno per:  meno di mezz'ora  da mezz'ora a 1 ora  da 1 a 1,5 ore  per 2 ore
11. Il [genitore 2] ha mai usufruito dei congedi non retribuiti per la malattia del figlio?  
 no, non ne ho avuto bisogno  no, non posso godermene  no, non ne ho mai sentito parlare  
 no, piuttosto prendo le ferie  
 sì, ne usufruisco quando il bambino è malato:  sempre  ogni tanto  quasi mai
12. Il [genitore 2] ha mai dovuto utilizzare ferie per prendersi cura del figlio?  
 no, mai  no, non posso godermene  sì, solo in casi eccezionali  sì, ogni volta che ho una necessità
13. Che lavoro fa il [genitore 2]?  
 Imprenditore, alta dirigenza  professione ad alta specializzazione (ingegnere, medico, professore, ricercatore)  
 professione d'ufficio esecutiva (impiegato segretaria, contabile)  artigiano, operaio specializzato  
 professioni esecutive nella sanità o nell'educazione (insegnante, educatore, infermiere)  forte armate  
 professioni commerciali qualificate (negoziante, ristoratore)  professioni esecutive non specialistiche (operaio, call-center, cameriere)

14. Da quanto tempo svolge questa professione?

meno di un mese  da 1 a 6 mesi  da 6 mesi a un anno  da un anno a 2 anni  oltre 2 anni

15. Con che contratti di lavoro ha lavorato prima di quello in corso?  a il primo

	dal	al	tipo di contratto	professione
1				
2				
3				
4				
5				
6				

16. Il *(gestore 2)* lavora presso lo stesso datore di lavoro prima e dopo della nascita del bambino/a?  si  no

17. Com'è formalizzato ora il suo rapporto di lavoro?

contratto a tempo indeterminato  contratto a tempo determinato  non è formalizzato (lavoro in nero)  
 contratto a progetto  contratto di apprendistato  libero professionista  contratto di collaborazione

18. Se il *(gestore 2)* ha un contratto di lavoro, che scadenza ha?

posso perderlo in ogni momento  meno di un mese  da 1 a 6 mesi  
 da 6 mesi a un anno  da uno anno a due anni  a tempo indeterminato

19. Quante persone lavorano con lei presso lo stesso datore di lavoro?

meno di 10 lavoratori  da 11 a 15 lavoratori  da 15 a 50 dipendenti  
 oltre 50 dipendenti  non lo so  lavoro in modo autonomo

20. Quanto ci mette il *(gestore 2)* abitualmente per andare al lavoro?

meno di 5 minuti  da 5 a 10 minuti  da 10 a 30 minuti  
 da 30 minuti a 1 ora  da un'ora a 1.30 h  oltre 1.30 h

21. Qual è il mezzo di normale percorrenza utilizzato per andare al lavoro?

auto  pullman  treno  bicicletta  a piedi

22. Quanto dista il posto di lavoro *(gestore 1)* dal sito del bambino/a, con i mezzi di abituale percorrenza?

meno di 5 minuti  da 5 a 10 minuti  da 10 a 30 minuti  
 da 30 minuti a 1 ora  da un'ora a un 1.30 h  oltre 1.30 h

23. La scelta del luogo di lavoro del *(gestore 2)* è stata presa anche pensando ai bisogni della famiglia?

(mettere una croce)

Per nulla 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 completamente

24. A che ora inizia a lavorare? (completare) \_\_\_\_\_

25. A che ora finisce di lavorare? (completare) \_\_\_\_\_

26. Quanti giorni lavora abitualmente alla settimana?  non è definito  1 2 3 4 5 6 7 giorni

27. Quante ore di lavoro fa al giorno mediamente?

meno di 1 ore  4-5 ore  6-7 ore  8 ore  9 ore  10 ore  oltre 10 ore

28. La scelta dell'orario di lavoro del *(gestore 2)* è stata presa anche pensando ai bisogni della famiglia?

(mettere una croce)

Per nulla 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 completamente

29. Il *(gestore 2)* lavora con lo stesso orario di lavoro che aveva prima della nascita del bambino/a?

si  no, ho diminuito le ore di lavoro  no, ho aumentato le ore di lavoro

30. Come modificherebbe il suo orario di lavoro? (mettere una croce)  non lo modificarei

non lo modificarei (vai alla domanda 31)  aumenterei le ore di lavoro  diminuirei le ore di lavoro

perché vorrei:

passare più tempo con la famiglia  avere più tempo per me  aumentare le mie entrate  
 fare carriera

31. Quanto è soddisfatto il *(gestore 2)* del suo lavoro? (mettere una croce)

Per nulla 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 completamente

32. Che cosa lo soddisfa di più?  
 la retribuzione  l'ambizione di lavoro  la carriera  l'essere di aiuto agli altri con il proprio lavoro  
 il rapporto con il proprio superiore  il tipo di lavoro  altro (specificare) \_\_\_\_\_
33. Quanto guadagna il *(genitore 2)* al mese?  
 meno di 200 euro  200-400 euro  500-800 euro  800-1.000 euro  1.000-1.200 euro  
 1.200-1.500 euro  1.500-2.000 euro  oltre 2.000 euro
34. Il *(genitore 2)* è soddisfatto del tuo stipendio? (mettere una croce)  
 per mille 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 completamente
35. Il *(genitore 2)* percepisce lo stesso reddito di prima della nascita del bambino/a?  
 sì  no guadagna meno di prima della nascita  no di più di prima della nascita
36. Dopo la nascita del bambino il tempo dedicato a (mettere una croce)
- |               |           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |           |
|---------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|
| famiglia e    | diminuito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | rimanuto  |
| lavoro e      | diminuito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | aumentato |
| amici e       | diminuito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | aumentato |
| hobby/sport e | diminuito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | aumentato |
37. Cosa è importante per riacquisire bene nel lavoro: (mettere una croce)
- |                              |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |         |
|------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|
| Imprendenza:                 | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| costanza:                    | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| capacità di adattamento:     | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| fedeltà al datore di lavoro: | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| capacità di fingere:         | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| competenza:                  | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| raccomandazioni:             | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| lavorare in un buon team:    | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| la fortuna:                  | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| le relazioni con i colleghi: | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
38. Cosa è importante per poter avere una famiglia felice:
- |                              |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |         |
|------------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|
| Imprendenza:                 | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| costanza:                    | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| capacità di adattamento:     | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| fedeltà:                     | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| capacità di fingere:         | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| capacità della persona:      | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| famiglia d'origine:          | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| le capacità del partner:     | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| la fortuna:                  | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
| la relazione con il partner: | (nulla) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | (molto) |
39. Quante volte il *(genitore 2)* vede i suoi amici?  
 mai  circa un giorno al mese  circa un giorno ogni settimana  più di un giorno alla settimana
40. Quante volte il *(genitore 2)* dedica del tempo a sé stesso (volontariato, sport...)?  
 mai  circa 2 ore al mese  circa 2 ore ogni settimana  circa 4 ore ogni settimana  circa 2 ore al giorno

Inserire il questionario all'interno della busta e riconsegnatelo all'educatore del nido che ve lo ha dato.

Grazie del Vostro prezioso contributo.

Milano, 3 settembre 2012



## ALLEGATO 2: QUESTIONARIO AGLI EDUCATORI



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO - BICOCCA  
DIPARTIMENTO DEI SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI  
Piazza dell'Ateneo Nuovo, 1 - 20126 Milano  
Tel. 02.6448.4102 - 02.6448.4103 Fax 02.6448.4110

Cara educatrice,  
Caro educatore,

questo studio è parte di una ricerca dell'Università Milano-Bicocca rivolta alla comprensione delle dinamiche familiari di integrazione tra il tempo dedicato agli affetti ed alla cura dei bambini ed il tempo dedicato al lavoro. Il tuo aiuto sarà centrale per la buona riuscita dell'indagine.

Ti sono stati consegnati:

1. un questionario per educatori con relativa busta piccola;
2. \_\_ questionari per famiglie con relativa busta piccola;
3. una busta grande.

I questionari per famiglie dovranno essere distribuiti ai genitori dei bambini di cui ti occupi durante il tuo lavoro.

- \_\_ tra i questionari che hai ricevuto dovranno essere dati a famiglie di bambini della sala lattanti;
- \_\_ tra i questionari che hai ricevuto dovranno essere dati a famiglie di bambini della classe medio-grandi;
- \_\_ tra i questionari che hai ricevuto dovranno essere dati a famiglie di bambini della classe primavera;

Fai attenzione che la famiglia non abbia già ricevuto da un tuo collega il questionario.

Ogni famiglia deve compilare un solo questionario.

Le famiglie di lingua non italiana potrebbero aver problemi nel compilare il questionario, offri loro il tuo aiuto!

Entro due o tre giorni dalla consegna, i genitori dovrebbero riconsegnarti il questionario compilato all'interno della busta; qualora non lo facessero, sollecitali.

Le buste che ti vengono consegnate dalle famiglie non devono essere per alcun motivo aperte, così come la busta con il tuo questionario non verrà aperta da nessuno se non dal ricercatore.

Ogni educatore che è stato scelto per la distribuzione ha ricevuto l'assegnazione di una lettera alfabetica.

Tutte le buste che consegnerai alle famiglie hanno scritto sul lato il gruppo di appartenenza (contrassegnato con la lettera alfabetica) in modo che non ci sia confusione tra gli educatori: ogni educatore deve raccogliere solo le buste del suo gruppo di famiglie e deve trasmettere ai colleghi educatori le buste a lui riconsegnate erroneamente.

Il questionario per educatori dovrà essere da te compilato ed inserito nella sua busta.

Quando avrai terminato la raccolta dei questionari dalle famiglie, inseriscili con il questionario per educatori nella busta più grande e consegna il tutto alla direzione del nido per l'infanzia.

Sarebbe preferibile per i tempi della ricerca che la riconsegna in direzione della busta grande con tutti i questionari compilati venga fatta entro una o due settimane da quando li hai ricevuti.

Ogni dato riportato da te o dalle famiglie, sarà ritenuto un dato sensibile: i dati individuali non saranno divulgati a nessuno e saranno trattati in modo anonimo e solo a fine statistico.

Ti ringrazio della tua indispensabile collaborazione.

Dott. Riccardo Bonato

per informazioni e domande: [r.bonato@ymail.com](mailto:r.bonato@ymail.com)

ps: se vuoi dare la tua disponibilità per le fasi successive della ricerca (approfondimenti sulle domande del questionario), manda una mail allo stesso indirizzo.

## Questionario per gli educatori

### Riguardo a te

1. Et : \_\_\_\_\_ (specificare)
2. Sono:  uomo  donna
3. Grado di istruzione:  scuola professionale  laurea
4. Riguardo alla situazione familiare:  sono single  convivito  sono sposato/a  
 sono separato/a  sono divorziato/a
5. Hai figli?  
 uno, nessuno  uno  due  tre  quattro  pi  di quattro
6. Quanti figli vorresti avere?  
 uno  due  tre  quattro  pi  di quattro  nessuno
7. Se desideri avere un numero di figli diverso da quanti ne hai ora, questo   dovuto a:  
 problemi di tempo  problemi di soldi  problemi di lavoro  desideri del partner
8. Vivi con:  i genitori  compagno/marito  coinquilini  amici
9. Riguardo alla casa dove vivi,   stata  
 ereditata/ricevuta in dono  comprata e stai pagando il mutuo  comprata, ma non c'  un mutuo da pagare  
 sei in affitto  non   di propriet  della tua famiglia, ma non paghi l'affitto
10. Quanto spendi del tuo stipendio per l'abitazione al mese (affitto/mutuo, spese condominiali, ecc.)?  
 non pago nulla  meno di 400 Euro  400-700 Euro  700-1000 Euro  1000-1500 Euro  Oltre 1500 E
11. A che distanza rispetto alla casa del genitore pi  prossimo vivi?  
 meno di 1 km  meno di 5 km  meno di 10 km  meno di 30 km  
 meno di 50 km  oltre i 50 km  non ho i genitori
12. Che percentuale del reddito familiare viene destinato a investimenti duraturi (mutuo della casa, risparmio in banca)? [Metti una croce sulla percentuale che pi  rispecchia la tua situazione]  
10% \_\_\_ 20% \_\_\_ 30% \_\_\_ 40% \_\_\_ 50% \_\_\_ 60% \_\_\_ 70% \_\_\_ 80% \_\_\_ 90% \_\_\_ 100%
13. Economicamente ti senti vulnerabile?  
affatto 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_ 4 \_\_\_ 5 \_\_\_ 6 \_\_\_ 7 \_\_\_ 8 \_\_\_ 9 \_\_\_ 10 molto vulnerabile
14. Progressi lavorativi sono stati:  
- una crescita costante  per nulla  un po'  abbastanza  del tutto  
- frutto di momenti di svolta  per nulla  un po'  abbastanza  del tutto
15. I successi, nella tua vita personale sono stati:  
- una crescita costante  per nulla  un po'  abbastanza  del tutto  
- frutto di momenti di svolta  per nulla  un po'  abbastanza  del tutto

### Riguardo al tuo lavoro

1. Da quanto tempo lavori nel nido in cui ora ti trovi?  
 meno di un mese  da 1 a 6 mesi  da 6 mesi a un anno  da un anno a 2 anni  oltre 2 anni
2. Con che tipo di contratto di lavoro sei ora assunto/a?  
 a tempo indeterminato  a tempo determinato  nessun contratto  a progetto  co.co.co.  
 di apprendistato  tramite cooperativa  altro (specificare) \_\_\_\_\_
3. Che durata ha il tuo rapporto di lavoro?  
   di sostituzione  meno di un mese  da 1 a 6 mesi  da 6 mesi a un anno  
 dal anno a due anni  a tempo indeterminato

4. Hai mai avuto altri rapporti di lavoro prima di questo?

no, mai  si, lo lavorate con (specificare quando, il tipo di contratto con cui eri assunto e la professione)

	dal	al	tipo di contratto	professione
1				
2				
3				
4				
5				
6				

5. Quanto ci metti abitualmente per andare al lavoro?

meno di 5 minuti  da 5 a 10 minuti  da 10 a 30 minuti  
 da 30 minuti a 1 ora  da 1 ora a 1.30 h  oltre 1.30 h

6. Qual è il mezzo di normale percorrenza utilizzato per andare al lavoro?

auto  pullman  treno  bicicletta  a piedi

7. La scelta del luogo di lavoro è stata presa anche pensando ai bisogni della famiglia?

(metti una croce sul valore che rispecchia la tua situazione)

per nulla 1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7\_\_8\_\_9\_\_10 completamente

8. Quanti giorni lavori abitualmente alla settimana?  non è definito  1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7 giorni

9. Quante ore di lavoro fai al giorno mediamente?

meno di 3 ore  4-5 ore  6-7 ore  8 ore  9 ore  10 ore  oltre 10 ore

10. La scelta dell'orario di lavoro è stata presa anche pensando ai bisogni della famiglia?

(metti una croce sul valore che rispecchia la tua situazione)

per nulla 1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7\_\_8\_\_9\_\_10 completamente

11. Come modificaresti il tuo orario di lavoro?

non lo modificaresti (vai alla domanda 12)  aumenterei le ore di lavoro  diminuirei le ore di lavoro  
 perché vorrei:  
 passare più tempo con la famiglia  avere più tempo per me  aumentare le mie entrate  
 fare carriera

12. Quanto sei soddisfatto del tuo lavoro? (mettere una croce sul valore che rispecchia la tua situazione)

per nulla 1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7\_\_8\_\_9\_\_10 completamente

13. Che cosa ti soddisfa di più del tuo lavoro?

la retribuzione  l'ambiente di lavoro  la carriera  l'essere di aiuto agli altri con il proprio lavoro  
 il rapporto con il proprio superiore  il tipo di lavoro

14. Quanto guadagni al mese?

meno di 200 euro  200-400 euro  500-800 euro  800-1.000 euro  1.000-1.200 euro  
 1.200- 1.500 euro  1.500-2.000 euro  oltre 2.000 euro

15. Sei soddisfatto del tuo stipendio? (mettere una croce sul valore che rispecchia la tua situazione)

per nulla 1\_\_2\_\_3\_\_4\_\_5\_\_6\_\_7\_\_8\_\_9\_\_10 completamente

16. Cosa è importante per riuscire bene nel lavoro: (mettere una croce)

- Intraprendenza: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 costanza: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 capacità di adattamento: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 fedeltà al datore di lavoro: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 capacità di fingere: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 competenze: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 raccomandazioni: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 lavorare in un buon team: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 la fortuna: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 le relazioni con i colleghi: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)

17. Cosa è importante per poter avere una famiglia felice:

- Intraprendenza: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 costanza: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 capacità di adattamento: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 fedeltà: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 capacità di fingere: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 capacità della persona: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 famiglia d'origine: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 le capacità del partner: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 la fortuna: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)  
 la relazione con il partner: (nulla) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (molto)

18. Quante volte vedi i tuoi amici?

- mai  circa un giorno al mese  circa un giorno ogni settimana  più di un giorno alla settimana

19. Quante volte dedichi del tempo a te stesso (volontariato, sport...)?

- mai  circa 2 ore al mese  circa 2 ore ogni settimana  circa 4 ore ogni settimana  circa 2 ore al giorno

**Riguardo al nido**

- Di che età sono, prevalentemente, i bambini che ti vengono affidati?  
 lattanti  medi  grandi  diverse età
- Quanti bambini vengono affidati alle tue cure contemporaneamente nella sezione in cui ti trovi più spesso?  
 meno di quattro  cinque  sei  sette  otto  più di nove
- I bambini che ti sono affidati sono di lingua italiana?  
 nessuno 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% tutti
- Ritieni che la tua formazione sia adatta rispetto al lavoro che stai conducendo?  
 sì, assolutamente  sì, ma mi piacerebbe seguire corsi formativi mirati  no, mi sento inadeguato/a
- I genitori, generalmente, cercano l'incontro con l'educatore per discutere dei loro figli?  
 per nulla 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ogni giorno
- Come definiresti il tuo rapporto con la maggioranza dei genitori?  
 distaccato  professionale  collaborativo  propositivo  non ho rapporti con i genitori
- Generalmente, ti piace rapportarti con i genitori dei bambini che ti sono affidati?  
 per nulla 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 certamente
- Come definiresti, di solito, il tuo rapporto con i bambini?  
 distaccato  professionale  coinvolto, ma professionale  molto coinvolto
- Riesci ad avere diversi approcci rispetto alle necessità dei bambini?  
 mai 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 con ogni bambino
- Discuti abitualmente con i tuoi colleghi riguardo ai problemi dei bambini?  
 per nulla 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 spesso
- Discutere con i colleghi dei problemi educativi ti è utile?  
 per nulla 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 molto

12. Come definiresti il tuo rapporto con la maggioranza dei colleghi?  
 non ho rapporti con i colleghi  distaccato  professionale  affiatato  come un gruppo di amici
13. Le assunzioni temporanee creano problemi al nido? (più risposte possibili)  
 no, alcun problema  sì, problemi di gestione  sì, problemi tra colleghi  
 sì, problemi con le famiglie  sì, problemi per lo svolgimento del programma educativo  
 sì, problemi con i bambini
14. La struttura (personale, ambienti, servizi, ecc.) del nido dove lavori, rispetto ai bambini che ospita,  
 è adeguata  è già a piena capacità  accoglie già troppi bambini

Inserisci il questionario nella busta.

Grazie del Tuo prezioso contributo.

Milano, 3 settembre 2012