

CONCLUSIONI

Claudia Sunna
Università del Salento

10.1 INTRODUZIONE

La recente dinamica crescente del fenomeno delle dimissioni volontarie delle donne in Puglia ha stimolato un gruppo di lavoro multidisciplinare a riflettere sulle caratteristiche di questo fenomeno, sulle cause della crescita del fenomeno stesso e, soprattutto, sulle politiche di intervento che possono contrastare o contribuire a ridimensionare questa dinamica di crescita.

Come è emerso con chiarezza dai diversi livelli di indagine, quantitativo e qualitativo, esplicitati nei diversi settori della ricerca, il fenomeno delle dimissioni volontarie in Puglia rappresenta un motivo di preoccupazione date le sue dimensioni (cfr. infra capp. 3-5) e dato che si inserisce in un contesto economico di recessione e in un mercato del lavoro del Mezzogiorno già caratterizzato da un basso tasso di partecipazione femminile.

Da una considerazione generale su questi aspetti, la dinamica crescente delle dimissioni in Puglia costituisce un fenomeno per molti versi inspiegabile. In altri termini, visto che ci si trova in un contesto in cui solo una minoranza delle donne lavora e visto che molte imprese si trovano in una situazione di difficoltà a causa della recessione economica, perché le donne che hanno un lavoro decidono di dimettersi volontariamente in corrispondenza del periodo di maternità?

I dati pugliesi non lasciano dubbi e descrivono un fenomeno in rapida ascesa visto che si passa da 666 dimissioni confermate presso gli uffici regionali del lavoro nell'aprile del 2009 a 1014 dimissioni nel 2012 (cfr. infra par. 3.1).

Se si dovesse descrivere sinteticamente la tipologia di donne dimissionarie in Puglia si otterrebbe il modello di una giovane donna, dai 25 ai 35 anni, che lavora nel settore dei servizi e del commercio e che è stata assunta, in prevalenza con un contratto a tempo indeterminato, in un periodo che va da uno ai cinque anni precedenti alla data delle dimissioni. Questa donna ha in prevalenza un figlio (nel 44% dei casi) oppure 2 (41%).

Il dato comune che emerge con maggiore evidenza è che l'impresa in cui lavorava questa donna è una piccola impresa con meno di 15 dipendenti (72% dei casi). Questo dato, di per sé, fornisce una informazione molto importante circa la eventuale tipologia di intervento di politica economica necessario per contrastare il fenomeno delle dimissioni.

Per una piccola impresa, il costo del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, espresso nei termini della difficoltà di trovare una figura sostitutiva allo scopo di non interrompere il flusso della produzione, diventa, per molti versi, un problema insormontabile (cfr. infra capp. 8 – 9).

Un modello di intervento dunque, in prima approssimazione e guardando solo al punto di vista dell'impresa, potrebbe intervenire per favorire la formazione e l'inserimento di figure sostitutive che intervengano nel momento di necessità dell'impresa. Non si tratterebbe di un mero servizio di abbinamento fra domanda e offerta di lavoro temporaneo ma si potrebbero fornire, ad esempio, informazioni dettagliate dal punto di vista previdenziale e contributivo alle imprese circa le possibilità di inserimento di figure sostitutive, si potrebbe inoltre creare una banca dati delle competenze delle figure sostitutive. Dal lato dell'offerta di lavoro questo "mercato temporaneo" permetterebbe alle eventuali figure interessate di accedere comunque ad una esperienza lavorativa e permetterebbe inoltre di ampliare il proprio curriculum di competenze maturate.

Questa modalità di intervento dovrebbe però essere affiancata da interventi più ampi e sistemici dato che, come accennato in precedenza, il fenomeno delle dimissioni rischia di essere visto come un evento per molti versi inspiegabile.

Come è emerso da questo lavoro di ricerca, l'ambiguità nella definizione del fenomeno deriva dal fatto che la decisione delle dimissioni scaturisce da un molteplicità di cause, di ordine economico, sociale e culturale che si intrecciano a livello aggregato ed individuale. In altri termini, dalla ricerca è emerso che ci sono alcune motivazioni che concorrono alla determinazione della decisione delle donne di dimettersi.

Queste cause ricorrenti riguardano, per quanto concerne la sfera economica, la comparazione fra i costi dei servizi di cura con il reddito percepito; per la sfera sociale, la disponibilità del gruppo familiare di riferimento a condividere il carico di cura; per la sfera culturale, il ruolo dell'identità di madre in conflitto con il ruolo di donna lavoratrice. Questo set di cause è stato esplicitato nelle sezioni 5-9 di questo lavoro attraverso un'indagine che non si è limitata a giustapporre le diverse competenze disciplinari allo scopo di indagare un fenomeno complesso.

L'integrazione dell'analisi statistica, economica-cognitiva e sociologica ha prodotto un lavoro che ha chiarito le caratteristiche multidimensionali del fenomeno delle dimissioni. L'interpretazione dei dati raccolti e lo studio del fenomeno

ci offre, oltre alle indicazioni citate in precedenza riguardo alla possibilità di politiche mirate alle piccole imprese, due importanti suggerimenti per orientare le politiche di intervento: da un lato la necessità di adeguare i servizi di cura ad un modello di “welfare in transizione” e, dall’altro, ribadisce con forza la centralità dei servizi di cura per prevenire il fenomeno delle dimissioni.

10.2. UN MODELLO DI “WELFARE IN TRANSIZIONE”

La letteratura sociologica ed economica ha chiarito da tempo che il modello di welfare italiano, e più in generale il modello dei paesi del Mediterraneo europeo, è per molti versi inefficace perché si è formato storicamente ed ha utilizzato strumenti di intervento tarati su di una tipologia di famiglia “tradizionale” con capofamiglia uomo, che percepisce reddito, e madre casalinga che si occupa del lavoro di cura. (Del Boca-Rosina 2009; Del Boca-Mencarini-Pasqua 2012; Naldini – Saraceno 2011, Saraceno 2013). Questo modello si è in sostanza inceppato nel momento in cui la trasformazione del mercato del lavoro, avviata a partire dagli anni Novanta, ha modificato in modo irreversibile la struttura dei gruppi familiari ed il loro ruolo in termini economici e sociali.

Se, dunque, tradizionalmente era la famiglia il luogo in cui si erogavano i servizi di cura in modo informale e si risolvevano temporaneamente i problemi di disoccupazione, questa struttura di intervento è parzialmente venuta meno e non permette di risolvere la tensione fra carico di lavoro e carico di cura dei gruppi familiari. Questo cambiamento è stato accompagnato da un declino sostenuto del tasso di natalità e fertilità delle donne italiane, soprattutto nel Mezzogiorno (SVI-MEZ 2012).

Per questo motivo si è deciso di individuare questa categoria del modello di “welfare in transizione”. Con questo si intende il fatto che se da un lato è stato messo in discussione il modello di welfare tradizionale, caratterizzato da un ruolo sociale ed economico delle donne ben preciso, d’altro canto le donne pugliesi fanno fatica a trovare un nuovo modello che affermi e riesca a conciliare le loro aspirazioni di lavoro con le loro decisioni riproduttive.

Da questa ricerca emerge con chiarezza questa tensione fra le decisioni riproduttive delle donne pugliesi e la difficoltà di conciliare il carico di cura con la vita lavorativa. Nella sezione a cura di Anna Maria Frasca (Cap. 3) viene messo in evidenza che fra le motivazioni indicate dalle dimissionarie pugliesi per giustificare la propria decisione tramite il questionario ministeriale emerge come risposta “ufficiale” (37% dei casi) il desiderio delle donne di prendersi cura della prole in maniera esclusiva. D’altro canto, dalle rilevazioni effettuate sui questio-

nari ministeriali nelle province di Lecce e Brindisi, che sono oggetto di analisi nei capitoli 4 e 5 a cura di Enrico Ciavolino e Letizia Macrì, nel 63% dei casi le dimissionarie sostengono che la loro decisione è maturata a causa dell'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e l'assistenza al neonato e solo nel 29% dei casi sostengono di volersi prendere cura dei figli in modo esclusivo.

Dalla ricerca tramite il questionario somministrato alle dimissionarie, a complemento del questionario ministeriale, emerge che le motivazioni addotte per giustificare la propria scelta sono molto più articolate (cfr. infra capp. 4-7).

Innanzitutto quando si chiede alle dimissionarie di spiegare se avessero mai pensato prima della maternità di abbandonare il lavoro il 35% risponde di no, il 37% risponde di sì e la restante parte delle intervistate non offre una risposta chiara sull'argomento (cfr. infra fig. 5.4). Il primo gruppo di donne in sostanza, prima di decidere di dimettersi, confidava nella possibilità, grazie alla disponibilità di servizi di cura, di conciliare la propria vita lavorativa con le proprie decisioni riproduttive. Il secondo gruppo di donne, al contrario, sostiene che l'identità di madre non è conciliabile con l'identità della donna lavoratrice e, per questo, dichiara di non aver mai pensato di sovrapporre i due ruoli. Entrambi gruppi di risposte sono molto interessanti. Il primo perché le donne hanno maturato la decisione di dimettersi a causa della carenza dei servizi di conciliazione (erogati tramite canali formali e informali/familiari, e questo si specificherà qui di seguito). Il secondo gruppo invece ha deciso di dimettersi a causa di una mancata identificazione del proprio ruolo di madre con quello di donna lavoratrice. Quest'ultima posizione rimanda dunque ad un universo di motivazioni di natura culturale (che sono state esplicitate nei capp. 8 e 9).

La partizione rigida fra questi due modelli alternativi di interpretare la maternità viene meno seguendo le dichiarazioni rese nel questionario quando, nelle domande successive, l'84% delle intervistate dichiara che, comunque, sarebbe disponibile a rientrare nel mondo del lavoro una volta conclusa l'esperienza dei primi anni di vita del figlio (il 16% dichiara di non essere interessata a rientrare al lavoro). Le intervistate sono allo stesso tempo consapevoli (60%) che incontreranno delle difficoltà nel momento in cui decideranno di rientrare al lavoro.

Dalla giustapposizione di questi due gruppi di domande emerge che le dimissionarie pugliesi intervistate sono in sostanza in tensione rispetto a due modelli alternativi di interpretare la maternità e, anche quando si identificano con l'identità di madre, pensano che sia comunque possibile non abbandonare del tutto le proprie aspirazioni di realizzazione professionale.

Inoltre, dall'analisi delle motivazioni che hanno portato le donne a dimettersi, dettagliata nel par. 5.2.4, emergono e si scompongono in una serie di aspetti correlati le diverse cause che hanno favorito la decisione delle dimissioni. In questa

decisione, oltre alla difficoltà di conciliazione in generale (63,4%) assumono un peso rilevante le seguenti motivazioni: la mancanza di familiari che si occupino del carico di cura (63,4%) e di parenti (79%); gli elevati costi di una baby-sitter (60%); la mancanza di asili adeguati alle esigenze di conciliazione (46,7%) e con orari di apertura adatti alle proprie esigenze (25%); infine la difficoltà di dividere il carico di cura con il partner che non accede ai congedi parentali (41,7%)¹.

Da questa rassegna di motivazioni emerge ancora una volta questa tensione fra un modello di welfare tradizionale, che in sostanza assegna alla donna il carico prevalente di cura anche a costo di sacrificare la propria vita lavorativa, e l'impossibilità economica o oggettiva di accedere ai servizi di cura considerati adeguati alle proprie esigenze, che caratterizzano un modello di welfare in cui la cura dei figli non ricade nella sfera di competenza esclusiva dei gruppi familiari ma diventa un aspetto condiviso della collettività.

È in sostanza in questa dicotomia che si concretizza la sfida di contrastare il fenomeno delle dimissioni. Fino a quando i figli saranno considerati un "bene-privato", che ricade nelle competenze e dunque nella sfera privata delle famiglie, non ci sarà un modello di welfare attento ai problemi della conciliazione. Se, d'altro canto, le decisioni di riproduzione saranno inserite in una visione che considera i figli dei "beni-pubblici" per il contributo che essi possono dare alla collettività, allora diventerà una priorità evitare che si realizzino decisioni di dimissione a causa dell'assenza di servizi di cura adeguati (cfr. Sunna 2012). Come vedremo nelle pagine seguenti, la diffusione e disponibilità dei servizi di cura intesi in senso ampio è centrale per contrastare il fenomeno delle dimissioni volontarie.

10.3. IL RUOLO CENTRALE DEI SERVIZI DI CURA

L'indagine svolta in questo lavoro di ricerca ha messo in evidenza in più occasioni la centralità della disponibilità dei servizi di cura per contrastare il fenomeno delle dimissioni.

In letteratura è ormai consolidata la relazione fra tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro e disponibilità di servizi di cura (Boeri-Del Boca-Pissarides 2005). Del Boca e Giraldo (2013) mettono in evidenza che il tasso di occupazione delle giovani donne italiane, nella classe di età 20-34 anni, è progressivamente aumentato a partire dagli anni Settanta fino agli anni Novanta. Questo

¹ Per una rassegna dettagliata della normativa italiana in tema di conciliazione si rimanda al capitolo 2 di Ester Tosches.

incremento si è arrestato nell'ultimo decennio nonostante abbia continuato a crescere in altri paesi europei. L'aumento del livello medio di istruzione delle donne italiane e i cambiamenti sociali e demografici a cui abbiamo accennato nel paragrafo precedente, non sono stati accompagnati da un incremento nelle politiche sociali necessarie alla conciliazione, soprattutto comparando le politiche adottate da altri paesi europei. Il risultato è che il tasso di occupazione delle italiane è in flessione proprio in quelle aree dove sono più scarsi i servizi di cura.

Il lavoro di ricerca ha in sostanza dimostrato che, da un altro punto di vista rispetto al lavoro di Del Boca e Giraldo che mettono in relazione tasso di occupazione e disponibilità dei servizi di cura, che anche le dimissioni sono strettamente e inversamente correlate con il tema centrale dei servizi a disposizione delle famiglie.

Sia dalle analisi quantitative che dalle analisi qualitative e di economia cognitiva è emerso in modo chiaro che la disponibilità dei servizi di cura favorirebbe una maggiore conciliazione fra carico di cura e lavoro per le donne e mitigherebbe il fenomeno delle dimissioni. Le ripercussioni del tema dei servizi sulle decisioni di dimissione agiscono però su due livelli. Da un punto di vista macroeconomico la disponibilità di servizi favorisce l'aumento dell'occupazione e del reddito e dunque ha delle ripercussioni dirette sui processi di crescita economica (cfr. infra par. 1.6.4)².

Da un punto di vista microeconomico sono emersi dal lavoro di ricerca due effetti positivi dati dalla disponibilità dei servizi di cura sul fenomeno delle dimissioni.

In primo luogo, come ricordato nella parte introduttiva di questa sezione, le dimissionarie pugliesi si collocano in un ambiente aziendale di micro/piccole imprese fino a 15 dipendenti. È soprattutto quindi in questo contesto lavorativo che matura la decisione delle dimissioni. Come ricordato in precedenza per il datore di lavoro il periodo di astensione per maternità costituisce una perdita secca visto che è difficile sostituire una figura lavorativa per brevi periodi in un ciclo produttivo che prevede il coinvolgimento di poche unità lavorative.

Dall'analisi sociologica e di economia cognitiva è emerso che è in questo contesto che maturano le conflittualità più accentuate fra datori di lavoro e lavoratrici che sfociano in fenomeni illegali quali le cosiddette "dimissioni in bianco" o che portano, come abbiamo visto dai dati, all'incremento importante delle dimissioni (cfr. infra capp. 8-9).

La disponibilità sul territorio di servizi di conciliazione efficienti potrebbe attenuare questa conflittualità se si ipotizza che la madre rientri sul posto di lavoro

² Si veda anche Banca d'Italia (2012); Wittemberg-Cox A.-Maitland A. (2009).

superato il periodo di astensione obbligatoria. Questo permetterebbe anche all'impresa di adeguare il ciclo di produzione alle mutate esigenze per un periodo di tempo più breve, riducendo i costi della sostituzione della figura professionale. Infine, la disponibilità dei servizi permetterebbe alle madri lavoratrici di ridurre il periodo di astensione dal lavoro. L'analisi di economica cognitiva ha messo in evidenza che all'aumentare del periodo di astensione dal lavoro aumentano i costi per le madri che rientrano sul posto di lavoro, sia in termini di divario salariale rispetto agli uomini, e sia in termini di costi di adattamento al rientro al lavoro dopo un periodo in cui la donna era calata per intero nell'identità di madre. Quest'ultimo aspetto ci porta ad analizzare l'ultimo dei potenziali effetti positivi che genererebbe una diffusione sul territorio dei servizi di cura. Ci si riferisce al fatto che la presenza di servizi sul territorio e la loro accessibilità permetterebbe di mitigare e ridimensionare questo idealtipo della madre/lavoratrice che è pronta ad abbandonare il lavoro per seguire la prole in maniera esclusiva.

Come abbiamo visto nel paragrafo precedente i dati che sono emersi su questo punto ci hanno dato degli spunti talvolta contrastanti. È emersa una tensione profonda e articolata fra la visione "tradizionale" sancita da un lungo percorso storico, sociale e culturale che assegna alla donna l'identità di madre in via esclusiva, da un lato, e il desiderio di autodeterminazione attraverso il lavoro da parte delle donne che hanno risposto al questionario. L'identità di madre è alla base della decisione di dimissioni per molte donne. Questa tensione potrebbe essere allentata e mitigata se i servizi di cura sul territorio fossero disponibili in misura adeguata rispetto alle esigenze di conciliazione. Si potrebbe in altri termini portare a compimento quello che Esping-Andersen definisce la "rivoluzione femminile" (Esping-Andersen 2011) ovvero la capacità delle donne di autodeterminare le proprie aspirazioni lavorative e di maternità in un contesto familiare e sociale in cui non sono considerate come le uniche responsabili del lavoro di cura.