



I CONSIGLIO NAZIONALE
DEGLI **INGEGNERI**



Ingenio al femminile **Sostenere il welfare in rosa**

Mercoledì 25 febbraio 2015
ore 9.00-13.00

Senato della Repubblica
Palazzo Giustiniani, Sala Zuccari

Via della Dogana Vecchia, 29
Roma





CONSIGLIO NAZIONALE
DEGLI INGEGNERI

La ricerca è stata elaborata dal
Centro Studi del Consiglio Nazionale
degli Ingegneri



Indice

Premessa	4
Introduzione	5
Primo: Grande forza, poche tutele	6
Secondo: Essere madre ed ingegnere oggi: molti vuoti da colmare	10
Terzo: Recuperare il valore della genitorialità.....	16
Nota metodologica.....	23

PREMESSA

Più di 88.000 donne ingegnere attive nel mercato del lavoro sono per il CNI e per il Paese motivo di orgoglio. Molte di queste donne, attraverso il proprio operato, raccontano storie di successo e di determinazione, spesso a costo di troppi sacrifici. Con eccessiva fatica le donne, nel nostro Paese, devono conciliare i tempi del lavoro con quelli della famiglia ed in particolare con i tempi richiesti per la cura e l'accudimento dei figli. Le misure di sostegno alla conciliazione lavoro-famiglia in Italia sono ancora troppo poche; se poi si guarda alle donne che esercitano lavoro autonomo, come nel caso delle ingegnere che operano nell'ambito della libera professione, gli strumenti di family welfare disponibili si diradano ulteriormente. Tra le donne ingegnere interpellate in occasione di Ingenio, molte vivono l'esperienza della maternità con un doppio stato d'animo: la straordinaria bellezza dell'evento genitoriale ed il timore, spesso fondato, che l'interruzione temporanea dell'attività lavorativa, per la nascita di un figlio, possa determinare il rallentamento del percorso professionale e di carriera. Sorprende non poco che la metà delle ingegnere madri intervistate per questo studio, realizzato dal Centro Studi del CNI, abbia ammesso che la nascita di un figlio ha avuto un impatto non del tutto positivo sul proprio percorso di lavoro. Una affermazione, questa, dalle molte sfumature, che ci deve spingere a chiedere, anzi a pretendere, forme di tutela della maternità più chiare e strumenti per la conciliazione lavoro-famiglia molto più estesi di quanto non accada oggi in Italia. L'esperienza di molti Paesi del Nord Europa dimostra che un migliore e più diffuso family welfare è conciliabile con la crescita economica, anzi alimenta i processi di sviluppo. Ora spetta all'Italia imboccare la strada della crescita nel segno delle pari opportunità di genere.

Ing. Armando Zambrano
Presidente del Consiglio Nazionale degli Ingegneri

INTRODUZIONE

Essere lavoratrice e madre nello stesso tempo non è un compito facile nel nostro Paese. La conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di accudimento dei figli spesso si rivela complessa, priva di reali sostegni. Se poi si opera nel campo della libera professione, come accade oggi in Italia per più di 10.000 donne ingegnere, il compito può essere ancora più gravoso.

Cosa significa essere madri e ingegnere oggi? Con questa semplice domanda Ingenio al femminile ha tentato di scandagliare l'esperienza delle tante donne ingegnere che lavorano, che sono madri, compagne, parti essenziali di quelle micro-comunità chiamate famiglia. Attraverso un'apposita indagine curata e realizzata dal Centro Studi del CNI, viene richiamata, come si vedrà più avanti, la grande forza espressa dalle oltre 88.000 donne ingegnere presenti nel mercato del lavoro, ma anche il lungo percorso che il Paese deve ancora compiere per garantire a tutte le donne pari opportunità di carriera ed una conciliazione più armoniosa tra i tempi di lavoro e quelli di accudimento dei figli nei primi anni di vita. Troppe donne ingegnere nella nostra indagine denunciano fatti che sottolineano un'insopportabile distonia tra l'essere lavoratrice e madre. Avere dei figli e poterli accudire non può essere penalizzante per una donna, eppure quasi un quarto delle intervistate ha indicato di non essere stata inserita, al ritorno dal congedo per maternità, nella medesima posizione che rivestiva prima del periodo di sospensione temporanea dal lavoro. Oltre il 40% ha chiesto, ma non ha ottenuto, di usufruire di forme di lavoro flessibile (come il part-time o permessi, o possibilità di lavorare da casa) per poter accudire i figli nei primi mesi di vita. Tra le donne ingegnere, che svolgono lavoro dipendente, lo strumento più diffusamente utilizzabile per la conciliazione lavoro-famiglia è la flessibilità in entrata e uscita dal luogo di lavoro. Si tratta certamente di uno strumento importante ma su altre misure, più moderne e avanzate, con un alto tasso di utilità, occorrerebbe seriamente investire: dagli asili nido aziendali o convenzionati (a prezzi accessibili) ai voucher per pagare le prestazioni di personale per l'accudimento dei figli (baby sitter), fino al telelavoro. Le donne ingegnere che svolgono la libera professione, infine, godono di misure di sostegno alla maternità ed alla conciliazione lavoro-famiglia ancora più ridotte delle colleghe che hanno un contratto di lavoro dipendente. In attesa che una enorme domanda inevasa di servizi di family welfare venga in qualche modo soddisfatta, attraverso apposite policy, molte donne e molte famiglie fanno da sole, per lo più ricorrendo a reti familiari di aiuto. Eppure garantire a tutti, ma alle donne in particolare, migliori condizioni di lavoro, anche attraverso migliori misure di conciliazione, significa garantire più robusti processi di crescita, proprio quello di cui il Paese avrebbe oggi bisogno dopo una così lunga fase di stagnazione.

Ing. iunior Ania Lopez
Consiglio Nazionale degli Ingegneri

Primo:
**Grande forza,
poche tutele**

Sono oltre 88.000 le donne ingegnere attive nel mercato del lavoro, quasi il 19% del numero complessivo di ingegneri occupati o in cerca di occupazione in Italia: un punto di forza per il Paese, donne capaci di raccontare storie di successo e di determinazione, ma anche storie di sacrifici. Essere lavoratrice e madre nello stesso tempo non è un ruolo facile da interpretare in un Paese come l'Italia, dove le misure per la conciliazione lavoro-famiglia e gli strumenti di *welfare* aziendale sono ancora oggi, nonostante i passi avanti compiuti negli ultimi anni, prerogativa di pochi.

Se poi oltre ad essere lavoratrice e madre si opera nel campo della libera professione, come accade attualmente ad oltre 10.000 donne ingegnere, le forme di tutela della maternità e le misure che garantiscono l'accudimento dei figli nei primi mesi ed anni di vita si riducono ulteriormente.

Le pagine che seguono tentano di delineare, seppure in modo sintetico, quanto e come le donne ingegnere vivono l'esperienza della maternità, quali siano gli strumenti di conciliazione lavoro-famiglia a cui si ricorre, quali criticità e difficoltà leghino il mercato del lavoro femminile alla genitorialità, a quali tutele della maternità e della genitorialità le donne ingegnere giustamente oggi aspirano. I dati a cui nel seguito si fa riferimento sono tratti da un'indagine effettuata con metodo Cawi (*Computer assisted web interview*) dal Centro Studi CNI nel mese di dicembre 2014. All'indagine, che riguarda sia il tema della maternità che quello della paternità, hanno risposto 5.925 ingegneri iscritti all'Albo, di cui il 28,3% donne.

L'analisi si focalizza tuttavia in prevalenza sul ruolo delle donne ingegnere, ma non vengono tralasciati aspetti più di carattere generale che emergono dall'intero campione, quindi anche dalle risposte date dalla componente maschile intervistata.

Un doppio filo rosso lega i dati raccolti. Due fatti distinti che permettono di delineare il quadro in cui molte donne e uomini ingegneri, per lo più giovani, si muovono:

- da un lato quello che potrebbe definirsi la *maternità a basso tasso di welfare* che sembra contraddistinguere il contesto in cui operano le donne ingegnere oggi. Se molti passi in avanti sono stati compiuti negli ultimi anni e nonostante alcune forme di tutela essenziale, la maternità e l'accudimento dei figli appaiono oggi in prevalenza come una questione che ciascuna lavoratrice deve gestire essenzialmente per proprio conto, con proprie risorse, spesso anche con alcune rinunce per salvaguardare la condizione lavorativa. Ma l'evento della maternità e la conciliazione tra lavoro e famiglia non possono essere, come spesso accade in Italia e come soprattutto accade per coloro che esercitano la libera professione, una fatto di secondaria importanza nel percorso di carriera delle donne ingegnere;
- dall'altro lato la forte correlazione (prevalentemente negativa) che esiste tra l'essere genitori - e in particolare, l'essere madri lavoratrici - e la crisi economica che il Paese registra da tempo. La scelta di avere un figlio, come si vedrà dai dati d'indagine, è fortemente condizionata

dalle limitate disponibilità economiche di molte giovani coppie e dalla inarrestabile precarietà del mercato del lavoro, anche di quello dell'ingegneria.

Fenomeni tra loro strettamente connessi che hanno cambiato, se non il volto della società (da familistica e inclusiva a molecolare e frammentata), l'approccio alla genitorialità di molte coppie; una *genitorialità vissuta non come un percorso naturale, ma purtroppo come un percorso ad ostacoli*, in cui il fattore economico appare fortemente condizionante.

Se il 72% delle donne ingegnere intervistate, divenute madri negli ultimi anni, ha indicato di avere usufruito di misure a sostegno e tutela della maternità (congedo obbligatorio, assegno di maternità, congedo facoltativo, permessi per accudimento figli), *più di un quarto della componente femminile del campione viceversa non ha usufruito per intero di tali misure, perché non previste o per evitare di allontanarsi troppo a lungo da una posizione lavorativa precaria*. Tra le ingegnere libere professioniste la mancata fruizione di misure minime di sostegno alla maternità, nel periodo di gravidanza, ovviamente risulta particolarmente diffusa: l'astensione facoltativa, ad esempio, negli ultimi anni è stata utilizzata solo dall'8,4% delle libere professioniste a fronte del 36,3% delle donne complessivamente intervistate. Le libere professioniste risultano lavorare in media fino all'ottavo mese inoltrato di gravidanza a fronte dei sette mesi riscontrati tra le donne ingegnere con contratto da dipendente.

Inoltre quasi il 22% delle intervistate con figli ha dichiarato di aver dovuto cambiare mansione (non sempre migliorando) al rientro dal periodo di congedo per maternità e ben il 45% delle donne ingegnere intervistate ha indicato che avrebbe avuto necessità di condizioni di lavoro (es. part-time) e permessi che sono stati, tuttavia, negati.

Appena il 18% degli ingegneri (uomini e donne) intervistati (la quota sale al 22% tra le donne), che svolgono lavoro dipendente, ha la possibilità, in determinate circostanze, di lavorare da casa in modalità di telelavoro, il 18% usufruisce di asilo aziendale per i propri figli e l'1% usufruisce di voucher per baby sitter pagati dall'azienda. La misura di conciliazione lavoro-famiglie più diffusa, di cui gode infatti il 81,6% degli ingegneri con lavoro dipendente, è la flessibilità di orario in entrata o in uscita. Nel complesso sembra essere piuttosto lontani dagli standard adottati in altri Paesi come quelli del Nord Europa, nei quali le misure di welfare per la famiglia risultano molto più estese.

Tuttavia il dato dell'indagine realizzata dal Centro Studi CNI che colpisce maggiormente è quello per cui ben il 53% delle donne ingegnere madri ha indicato che avere avuto uno o più figli ha condizionato negativamente il proprio percorso di carriera. *Maternità e lavoro, da questo punto di vista, appaiono certamente valori positivi che, però, per molte donne possono risultare difficili da conciliare perché il contesto li rende, di fatto, inconciliabili*. Nessuna donna dovrebbe trovarsi nelle condizioni di scegliere tra l'accudimento dei figli ed il percorso di carriera e a ciascuna donna dovrebbero essere messi a

disposizione strumenti di conciliazione lavoro-famiglia. Per molte donne ingegnere, evidentemente, non è così.

C'è da chiedersi che società sia - e che società potrà essere - quella in cui, per molte lavoratrici, la maternità si configura come un evento complesso, in alcuni casi privo di strumenti di sostegno "robusti" (congedo di lavoro adeguatamente retribuito), come accade tra le donne che operano nell'ambito della libera professione ingegneristica. Ancora di più vale la pena riflettere su cosa significhi oggi per molti giovani essere o diventare genitori in un contesto nel quale poche politiche e pochi strumenti sono di vero sostegno alla genitorialità.

Appare evidente che non si può sempre fare affidamento sulla buona volontà del singolo lavoratore e ancora più della singola lavoratrice su cui, come è ampiamente noto, ricadono gran parte degli oneri legati alle cure parentali di figli piccoli e più in generale all'accudimento della famiglia. Dalle risposte fornite dalle donne ingegnere che operano in condizioni di lavoro dipendente in strutture pubbliche o in aziende private vi è, per così dire, ancora poco *welfare aziendale* disponibile, mentre tra chi esercita la libera professione, spesso in caso di maternità (nel periodo antecedente il parto ed in quello immediatamente successivo) ci si assenta dal lavoro il minimo indispensabile, oltre a godere di assegni di maternità di importo molto contenuto erogato dalle casse previdenziali. *Permane, dunque, una disparità forte di trattamento tra lavoro dipendente e lavoro autonomo che andrebbe colmata con misure più incisive ed estese di quelle attualmente in essere.*

Occorre sottolineare, infine, che nell'ambito di questa indagine, ben il 50% degli ingegneri intervistati (gran parte dei quali collocati nelle fasce di età fra i 25 ed i 35 anni) ha indicato che la precarietà del lavoro oggi condiziona in modo determinante la scelta di diventare genitori e che il 36% ritiene che le modalità con cui è organizzato il lavoro rendono difficile lo svolgimento del ruolo di genitore.

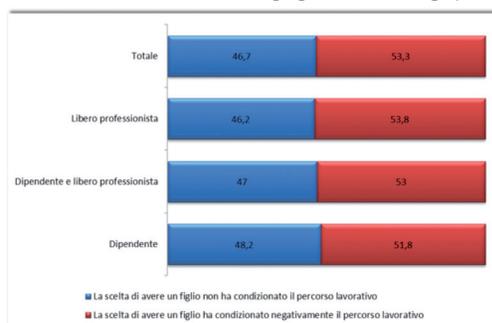
In sostanza c'è oggi, da parte di un numero estremamente ampio di giovani ingegneri, una *domanda inevasa di sostegno alla genitorialità*, a cui viceversa occorrerebbe dare risposte attraverso specifici strumenti o, meglio, attraverso l'estensione di molti strumenti di *welfare*, finalizzati soprattutto alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia, di cui una vasta platea di ingegneri liberi professionisti oggi non gode.

Secondo:
**Essere madre
ed ingegnere
oggi:
molti vuoti
da colmare**

Per una donna la maternità e l'attività lavorativa non possono configurarsi come eventi conflittuali, ma come valori legati da un'unica parola: conciliazione. Nella pratica la situazione appare, tuttavia, ben diversa, a tratti piuttosto sorprendente. Colpisce infatti che il 53% delle donne intervistate (con figli) ha indicato che l'aver avuto dei figli ha condizionato in senso negativo, per un certo periodo, il proprio percorso di carriera (fig. 1). Occorre naturalmente soppesare il senso di tale risposta, non caricandolo di un significato drammatico che esso evidentemente non ha.

Tuttavia l'evento della maternità è stato ed è per molte donne che lavorano - come emerge dall'indagine - un fatto, per così dire, di cambiamento forzoso, in seguito al quale non è scontato che si possa riprendere il lavoro esattamente dal punto in cui lo si è lasciato per il periodo di congedo. L'aver dei figli comporta, dunque, per molte lavoratrici un *sovraccarico di scelte*, tra lavoro e famiglia, che impediscono la normale evoluzione della carriera, imponendo spesso fasi di rallentamento che potrebbero essere ovviate attraverso opportune misure di sostegno, oltre ad una visione, in termini di *policy*, più aperta al cambiamento e lungimirante.

Fig. 1 - Donne ingegnere ed impatto della maternità sul percorso lavorativo (risposte in % delle sole donne ingegnere con figli)



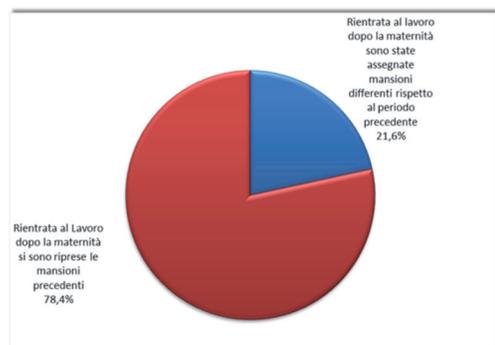
Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

È interessante rilevare come sulla visione che la maternità possa essere un fattore in parte conflittuale con lo svolgimento del lavoro, non vi sia una differenza di opinione tra ingegnere che svolgono la libera professione e quelle che, viceversa, hanno un lavoro dipendente. Ciò ad indicare la complessità del tema e la *necessità di guardare agli strumenti di conciliazione tra lavoro e famiglia come ad una questione di rilevanza strategica* sia dal punto di vista sociale che economico. Il lavoro genera benessere ed è giusto che ad ogni donna sia data l'opportunità non solo di lavorare ma anche di farlo in condizioni ottimali, con parità di trattamento rispetto agli uomini. Pertanto, l'evento della maternità non può essere vissuto da molte donne lavoratrici (come purtroppo sembra emergere dall'indagine), quasi come una *diminutio* (seppure temporanea) o come un evento importante e positivo per la vita di una famiglia (e di una donna in particolare), ma con impatto negativo sul percorso di lavoro della donna.

I dati rilevati dal Centro Studi CNI delineano un quadro complesso, con molti casi di donne ingegnere per le quali *l'evento della maternità sembra avere*

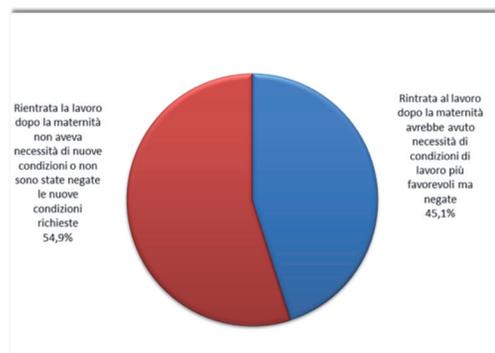
generato, almeno temporaneamente, una sorta di distonia con il percorso di lavoro. Quasi il 22% delle intervistate, infatti, ha segnalato un cambio non previsto delle proprie mansioni al rientro sul posto di lavoro dopo il periodo di congedo per maternità (fig. 2). Soprattutto, ben il 45% della componente femminile ha indicato che alla richiesta di condizioni di lavoro più flessibili (part-time e permessi) dopo il periodo di congedo, il datore di lavoro ha opposto un rifiuto (fig. 3).

Fig. 2 - Cambio delle mansioni di lavoro delle donne ingegnere dopo il periodo di maternità (risposte in %)



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Fig. 3 - Richiesta di condizioni di lavoro più favorevoli e flessibili per le donne ingegnere dopo il periodo di maternità (risposte in %)



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Tra le ingegnere che esercitano la libera professione, inoltre, il 26% ha dichiarato di avere dovuto cambiare, giocoforza, le proprie mansioni e lo svolgimento delle proprie attività, così come risulta molto elevata (in linea con il campione considerato nella sua complessità) la percentuale (44%) delle libere professioniste a cui non sono state concesse condizioni più flessibili per poter accudire i figli nei primi anni di vita (fig. 4).

Fig. 4 - Condizioni di lavoro dopo il periodo di congedo per maternità tra le donne ingegnere che esercitano la libera professione



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Ovviamente si tratta di una minoranza di casi nei quali l'evento della maternità sembra rendere particolarmente complicato il percorso di lavoro e di carriera di una donna ingegnere, ma, come indicato in precedenza, si tratta pur sempre di una casistica da prendere attentamente in considerazione ed intorno alla quale avviare o continuare ad alimentare un dibattito che porti al rafforzamento delle misure a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia e che ponga al centro della riflessione, prima di tutto, le esigenze delle donne.

Un secondo aspetto rilevante di cui tenere conto non riguarda solo la possibilità di godere di forme di concilia-

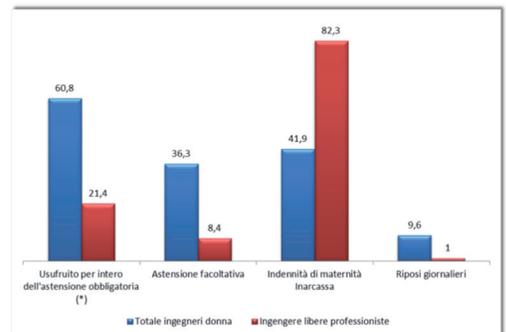
zione lavoro-famiglia, ma ancor più la possibilità di godere di forme di tutela del lavoro e di tutela della salute per le donne in gravidanza. Da questo punto di vista il quadro si presenta con molti “pieni e vuoti”, ovvero con molte asimmetrie. In particolare:

- risulta sempre molto evidente la disparità di trattamento e delle forme di tutela delle donne lavoratrici in stato di gravidanza a seconda che il lavoro sia dipendente o autonomo, svolto quindi, in quest’ultimo caso, come libera professionista;
- sono diversi i casi in cui le ingegnere libere professioniste hanno “tagliato” i tempi del congedo obbligatorio per evitare di allontanarsi troppo a lungo dal lavoro.

Dall’indagine, infatti, risulta che mentre la larga maggioranza delle madri che lavorano come dipendenti hanno usufruito del congedo obbligatorio nel periodo di gravidanza e dopo il parto, per le libere professioniste la percentuale si abbassa notevolmente (fig. 5). Il dato non è perfettamente *pulito*, poiché include le donne che all’epoca della gravidanza non avevano un lavoro (e quindi non dovevano usufruire di congedo obbligatorio) e, tuttavia, evidenzia che in alcuni casi tra chi ha un lavoro dipendente ma non stabile o tra chi esercita lavoro autonomo la tendenza è di non usufruire per intero del “periodo di maternità”, ma di accorciare i tempi per non allontanarsi troppo a lungo dal luogo di lavoro. Egualmente la tendenza ad usufruire di congedi facoltativi (da quelle più strutturate per le lavoratrici dipendenti attraverso l’aspettativa ed il prolungamento del congedo per

maternità a quelli più flessibili per le libere professioniste) è più diffusa tra le donne dipendenti rispetto a quelle che esercitano la libera professione.

Fig. 5 - Misure di cui le donne ingegnere intervistate hanno usufruito nel periodo di maternità (risposte in %)

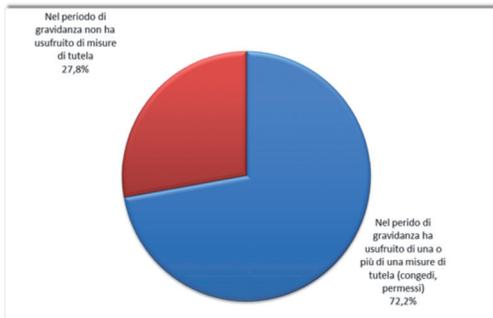


(*) Il valore non è pari al 100% poiché all’epoca della gravidanza alcune rispondenti potevano non essere lavoratrici dipendenti

Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

A prescindere dalle singole situazioni a seconda della tipologia contrattuale legata al lavoro, il colpo d’occhio sui “pieni e vuoti” in termini di tutele della donna nel periodo di gravidanza e sostegno alla maternità appaiono evidenti. Nell’ambito dell’indagine, infatti, il 27,8% delle intervistate con figli (fig. 6) ha indicato di non aver utilizzato pienamente le forme di tutela previste dalla legge per la maternità. La parte largamente più consistente di questa quota è ovviamente rappresentata dalle donne che esercitano la libera professione di ingegnere e che in molti casi hanno indicato di non aver goduto per intero di congedi per non assentarsi troppo a lungo dal lavoro o per motivi economici.

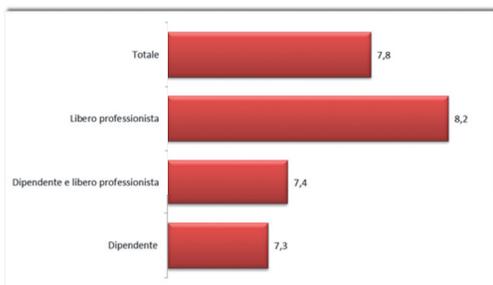
Fig. 6 - Fruizione delle misure di tutela della maternità da parte delle donne ingegnere (risposte in %)



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Questa asimmetria di trattamento e di comportamenti, d'altra parte, viene confermata dal periodo meno prolungato di assenza dal lavoro - per gravidanza, parto e accudimento del neonato - da parte delle donne che esercitano la libera professione rispetto alle ingegnere dipendenti di una struttura pubblica o privata. L'indagine rileva, infatti, come in media le libere professioniste abbiano lavorato poco oltre l'ottavo mese di gravidanza, mentre le lavoratrici dipendenti hanno indicato di avere lavorato in media fino al settimo mese di gravidanza (fig. 7).

Fig. 7- Fino a quale mese di gravidanza ha lavorato prima del congedo per la nascita del figlio? (mesi)

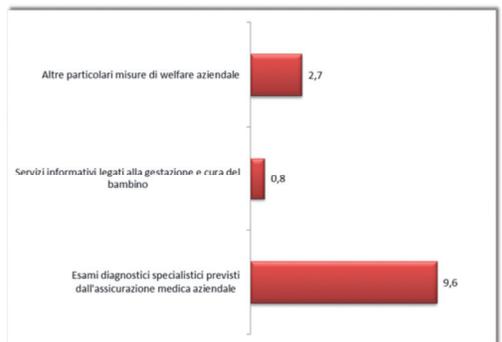


Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

D'altra parte l'indagine mette in evidenza che, in media, le libere professioniste sono rientrate al lavoro il quarto mese dopo il parto a fronte della media di 6 mesi rilevata tra le lavoratrici dipendenti.

Anche in questa seconda categoria, comunque, il ricorso a misure di *welfare aziendale* specificatamente a supporto della maternità non risulta particolarmente elevato, sebbene non del tutto assente. Quasi il 10% delle ingegnere dipendenti ha indicato di avere usufruito nel periodo della maternità di esami diagnostici messi a disposizione dal datore di lavoro attraverso polizze assicurative aziendali, quasi l'1% ha frequentato corsi informativi legati alla gestazione, al parto e alle cure neonatali ed una ulteriore quota del 2,7% ha indicato di avere usufruito di altre misure di sostegno (fig. 8).

Fig. 8 - Misure di welfare aziendale per le donne in gravidanza (risposte in % fornite dalle sole ingegnere con lavoro dipendente che hanno usufruito delle misure elencate)

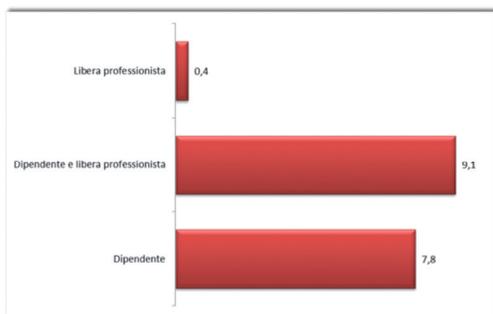


Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Inoltre, quasi l'8% delle ingegnere dipendenti ed il 9,1% di chi opera sia come dipendente che come libera professionista ha indicato di usufruire (o di avere usufruito in passato) di un asilo nido messo a

disposizione dal datore di lavoro, mentre la percentuale scende allo 0,4% tra coloro che esercitano solo la libera professione di ingegnere (si tratta di casi, assai rari, di convenzioni stipulate ad esempio tra uno studio professionale ed una struttura di accudimento, per godere di tariffe agevolate) (fig. 9).

Fig. 9 - Percentuale di donne ingegnere che hanno usufruito o usufruiscono di asilo aziendale o convenzionato per i propri figli (risposte in %)



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Difficile dire se tali percentuali siano basse; esse indicano che in alcune aziende e, più raramente, in alcune strutture pubbliche, sono messe in campo misure che sicuramente sono di beneficio alle lavoratrici e posso essere di esempio per ulteriori esperienze. L'obiettivo di auspicabili politiche di incentivo a misure di *welfare* e, in particolare, di sostegno alle lavoratrici, deve essere, infatti, di garantire una più ampia diffusione di strutture di accudimento dei figli, in particolare di asili nido, data una cronica mancanza in alcune aree del Paese ed un più ampio e facile accesso a cure e diagnostica nella fase pre-natale e neonatale sostenute da polizze assicurative messe a disposizione del datore di lavoro. Soprattutto occorre pensare ad interventi a soste-

gno della maternità accessibili a basso costo anche e soprattutto per le donne che esercitano la libera professione e che, come l'indagine dimostra, sono attualmente quasi del tutto escluse da interventi di *welfare* per il lavoratore.

Essere madre ed ingegnere nello stesso tempo può configurarsi come un ruolo complesso, che va tuttavia giocato nella sua interezza. Non è possibile pensare che i due ruoli possano essere alternativi e per questo motivo occorre ripensare alle politiche di *welfare* a sostegno delle donne, della maternità, della lavoro e della conciliazione lavoro-famiglia. Occorre estendere le prassi positive (asili aziendali, esami diagnostici gratuiti, maggiore incentivazione del telelavoro per le donne lavoratrici in gravidanza, informazione gratuite legate alla gestazione, voucher o sostegno finanziario per l'accudimento dei figli) in atto in alcune aziende italiane ed occorre in particolare, compensare le asimmetrie di trattamento che generano degli svantaggi per le lavoratrici autonome, *in primis*, per chi esercita la libera professione. Si tratta di una sfida essenziale che il Paese deve sapere cogliere.

Terzo:

**Recuperare
il valore della
genitorialità**

La genitorialità sembra messa in crisi, o quanto meno sotto *stress*, da un contesto economico in prolungata recessione e dalle profonde trasformazioni intervenute negli ultimi anni nel mercato del lavoro. I dati dell'indagine curata dal Centro Studi del CNI sembrano confermare tale fenomeno anche tra gli ingegneri.

I tempi del lavoro, per molte coppie, sono conciliabili con i tempi della famiglia e con le cure parentali solo con molteplici difficoltà e attraverso percorsi piuttosto tortuosi. Così come essere madre e lavoratrice può rivelarsi un percorso ad ostacoli, anche essere genitori presenta notevoli complessità. Le ragioni di questa fenomenologia articolata, legata alla genitorialità, sono chiaramente individuate dagli ingegneri contattati nell'indagine. In particolare tre fattori, secondo gli intervistati, oggi condizionano la decisione di avere figli, come di seguito rappresentato (fig. 10):

Fig. 10 - I primi tre fattori che condizionano la scelta di avere figli, secondo l'opinione degli ingegneri

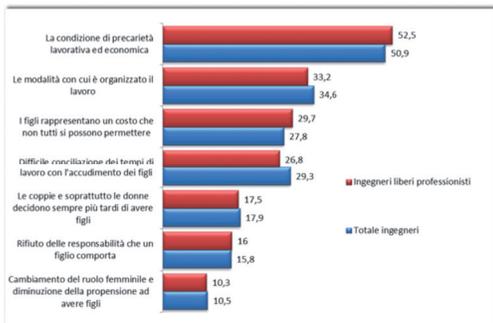


Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Si tratta di poche parole chiave che descrivono l'attualità, la rapida trasformazione della nostra società, gli effet-

ti della crisi economica e, in fondo, *un nuovo modo di essere delle famiglie*. Il 50% degli ingegneri intervistati considera la precarietà del lavoro come il primo fattore che condiziona oggi le modalità con cui molte coppie "progettano" la propria famiglia. *È indubbio che le trasformazioni intervenute nel mercato del lavoro hanno tolto molte certezze ed hanno ridimensionato le aspettative e le capacità progettuali soprattutto delle generazioni più giovani*. È difficile negare che il calo del tasso di natalità registrato negli ultimi venti anni in Italia non sia correlato, almeno in parte, con la crescente precarietà e spinta alla flessibilità delle condizioni di lavoro. Per il 34% degli intervistati un secondo fattore rilevante è rappresentato dalla dilatazione dei tempi di lavoro e dalla difficoltà di conciliare questi ultimi con i tempi per l'accudimento della famiglia. Le modalità organizzative del lavoro, dunque, molto più che nel passato, vengono indicate come un fattore fortemente condizionante la scelta di avere dei figli. Organizzare la quotidianità ed accudire la famiglia, per molte coppie, può non essere facile, spesso a causa di tempi dedicati al lavoro molto dilatati e poche misure, messe a disposizione soprattutto delle donne, per rendere più flessibili le modalità di lavoro. Infine, più di un quarto del campione ha indicato che il sostentamento dei figli oggi può rappresentare un costo che non tutte le famiglie sono in grado di affrontare facilmente. Per molti versi, questo aspetto può essere collegato al primo fattore indicato dagli intervistati, ovvero alla diffusa precarietà del lavoro cui generalmente corrispondono redditi contenuti (fig. 11).

Fig. 11 - I principali fattori che incidono sul calo di natalità in Italia secondo l'opinione degli ingegneri (risposte in %)



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Relativamente pochi intervistati si sono soffermati su ulteriori fattori condizionanti, come il rinvio in avanti nel tempo, da parte della coppia, della decisione di avere dei figli, il rifiuto delle responsabilità che un figlio comporta o i cambiamenti del ruolo della donna nella società e in particolare nel mercato del lavoro, con responsabilità ed impegni ancora più estesi rispetto al passato. Ma a ben guardare si tratta di aspetti in gran parte riconducibili ai primi tre sopra citati. Lavori sempre meno garantiti, in termini di continuità nel tempo, remunerazioni modeste per i giovani che accedono al mercato del lavoro (e non solo per i giovani), pochi (quasi inesistenti) strumenti per la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia incidono innegabilmente sui percorsi familiari e sulla genitorialità più in generale. In questo senso gli ingegneri sembrano avere colto in modo efficace e sintetico il quadro generale.

Se dalla visione complessiva dei fattori condizionanti la genitorialità si passa all'esperienza diretta degli intervistati, il quadro sostanzialmente non cambia.

L'indagine, in particolare, lascia emergere tre aspetti interessanti:

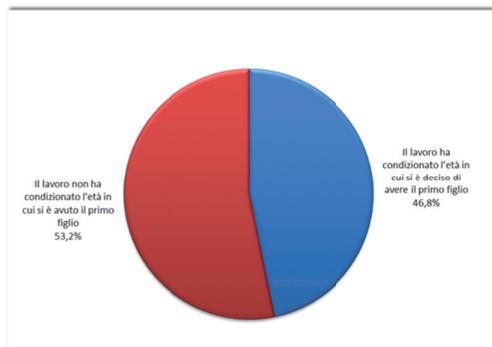
- in un numero consistente di famiglie in cui almeno uno dei due componenti è un ingegnere, il lavoro ha rappresentato un fattore condizionante la scelta di avere figli o di spostare in avanti nel tempo tale decisione. L'incertezza e la precarietà del lavoro, oltre alla difficile conciliazione tra lavoro e famiglia, come indicato in precedenza, sono temi fortemente sentiti anche da categorie, come quella degli ingegneri un tempo caratterizzati da elevati livelli di occupazione e da percorsi di carriera particolarmente interessanti, ma che oggi sono chiamati a fronteggiare, come la larga maggioranza del mercato del lavoro, il problema della precarietà e difficili percorsi di crescita professionale;
- l'accudimento dei figli poggia essenzialmente su una sorta di *welfare fai da te*, pagato direttamente dalle singole famiglie e con ridotti casi di sostegno economico esterno (sono ad esempio relativamente poche le famiglie di ingegneri che usufruiscono di nido aziendale o di altre misure di *welfare* aziendale o misure di sostegno pubbliche), oltre che su essenziali reti di sostegno parentali (nonni o parenti ai quali si fa affidamento);
- non sono poche le famiglie con almeno uno dei componenti ingegnere che affrontano con relativa difficoltà le spese per l'accudimento dei figli piccoli.

Si tratta di aspetti che descrivono *un quadro con molti chiaro-scuro* e che, soprattutto, ribadiscono, ancora una volta, la necessità di politiche e, soprattutto,

di strumenti, anche finanziati con risorse pubbliche, orientati alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia.

In particolare, quasi il 47% degli ingegneri intervistati ha indicato che il lavoro (difficoltà di trovare lavoro, precarietà del lavoro, lavoro difficilmente conciliabile con le esigenze familiari) ha certamente condizionato la decisione (e l'età) di avere un figlio e spesso ha spinto la coppia a rinviare tale decisione (**fig. 12**). Peraltro vale la pena di sottolineare la differenza sostanziale di risposta tra uomini e donne: se il 41,4% degli ingegneri ha riconosciuto che il lavoro ha condizionato fortemente tale scelta, la percentuale sale al 62,9% tra le ingegnere intervistate, a sottolineare, in modo semplice e netto, come ancora più tra le donne sia fortemente avvertito, e spesso vissuto con non pochi contrasti interiori, il senso di responsabilità che deriva dalla scelta di avere un figlio. Letta in altro modo, sono le donne, molto più degli uomini, a sapere sin dall'inizio che la conciliazione dei tempi del proprio lavoro con quelli della famiglia saranno faticosi, complessi e privi, probabilmente, di sostanziali sostegni e che nella maggior parte dei casi l'impegno dell'accudimento ricadrà in misura prevalente sulla donna stessa.

Fig. 12 - Il lavoro di ingegnere e la scelta di avere figli (risposte in %)

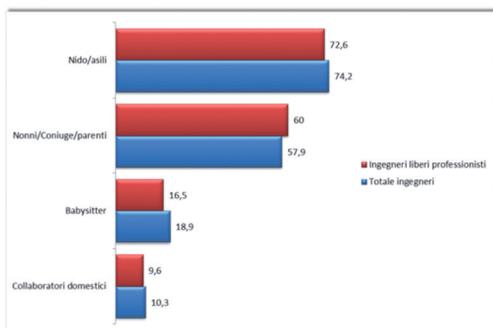


Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Come indicato in precedenza, inoltre, se il primo “strumento” per l'accudimento dei figli piccoli restano l'asilo nido e la scuola materna, e tenendo conto che circa il 18% degli ingegneri dipendenti ha indicato di usufruire o di avere usufruito in passato del nido aziendale (o di convenzioni con strutture private), in un numero estremamente ampio di famiglie si rivelano determinanti le reti parentali di accudimento dei minori, rappresentate da nonni o parenti o amici. Quasi il 19% degli intervistati, inoltre, fa ricorso in modo sistematico e giornaliero a baby sitter (**fig. 13**). L'impressione che deriva dai dati raccolti è che prevalga nelle famiglie una grande capacità di adattamento, con reti parentali a costo “zero” che consentono di “coprire” le necessità di accudimento a cui le strutture pubbliche o private non arrivano. Sembra esservi, in sostanza, una domanda inevasa di modalità e di strutture di accudimento dei figli piccoli a cui la famiglia italiana fa fronte, quando possibile, ricorrendo ad espedienti diversi. Ma i dati spingono ancora una volta a riflettere sull'opportunità di garantire, attraverso risorse esclusivamente pubbliche, l'estensione di alcu-

ni servizi essenziali quali ad esempio, almeno gli asili nido comunali, statali o privati convenzionati sopperendo ad una carenza molto grave registrata in larghe aree del Paese. Se ad ogni donna che intende lavorare deve essere garantita tale opportunità e tale diritto (al lavoro) vi è la necessità di strutture di accudimento dei figli anche in tenera età, senza dover fare affidamento su reti parentali e senza affrontare una spesa privata spesso difficile da sostenere o peggio dovere rinunciare al lavoro, come oggi talvolta accade tra le donne (non a caso l'effetto "rinuncia" determina in Italia uno dei tassi di attività femminili più bassi d'Europa).

Fig. 13 - Modalità di accudimento dei figli (risposte in %)

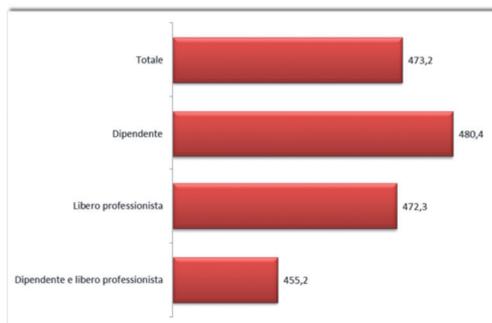


Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

D'altra parte la spesa media mensile per l'accudimento dei figli minori (asilo, *baby sitter*, collaboratori domestici) rilevata attraverso l'indagine presso gli ingegneri, risulta consistente. Dai dati emerge che nelle coppie con figli la spesa media mensile è pari a 473 euro (indipendentemente dal numero di figli), con punte di 480 euro tra gli ingegneri che svolgono lavoro dipendente e di poco al di sotto della media complessiva tra gli ingegneri che esercitano la

libera professione (fig. 14).

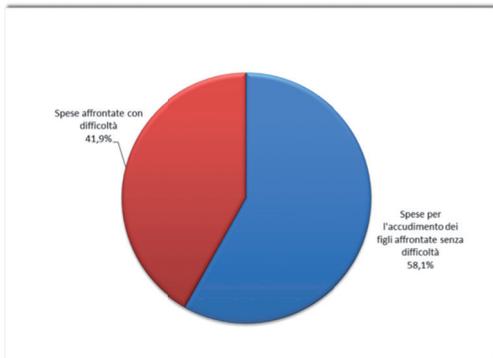
Fig. 14 - Spesa media mensile per attività e servizi di accudimento figli e strumenti di conciliazione lavoro-famiglia



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Non sorprende ma fa comunque molto riflettere il fatto che quasi il 42% degli ingegneri con figli abbia indicato che le spese per l'accudimento dei minori sia affrontato con non poche difficoltà e che in alcuni casi si fa affidamento sull'aiuto economico delle famiglie di origine dei componenti la coppia (fig. 15). Per essere più precisi, solo il 30% degli intervistati ha affermato di affrontare tali spese senza nessuna difficoltà, mentre per la parte restante del campione si spazia da situazioni particolarmente difficili a casi in cui la spesa, pur affrontata, rappresenta comunque una parte rilevante del budget familiare mensile.

Fig. 15 - Spese per l'accudimento dei figli affrontate dagli ingegneri liberi professionisti (risposte in %)



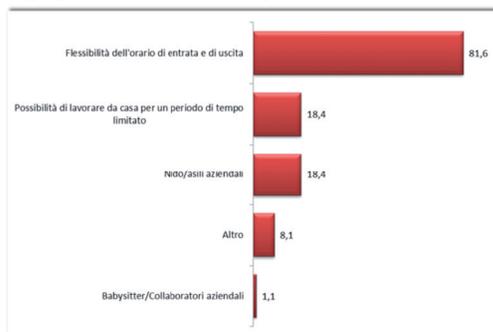
Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

I dati sono sufficientemente semplici ma chiari per far capire che la famiglia, specie nel caso delle coppie più giovani, va sostenuta non a parole o con enunciazioni di principio, ma con interventi di natura pubblica e privata reali opportunamente calibrate, con forme di sostegno che possano alleggerire il peso anche economico legato all'accudimento di figli piccoli e che permettano alla coppia di lavorare nelle migliori delle condizioni possibili, perché solo il lavoro è in grado di generare benessere, con impatti sociali positivi.

Il quadro degli aiuti alle famiglie e di forme di sostegno alla genitorialità appare contrastato, ancora con molti vuoti e una richiesta inevasa di servizi che garantiscano reali e diffuse forme di conciliazione lavoro-famiglia. Se si osservano i dati d'indagine relativi ai soli ingegneri (uomini e donne) che svolgono lavoro dipendente e che hanno figli, risulta abbastanza chiaro che gli strumenti di *welfare* per la genitorialità siano ancora poco diffusi. In particolare solo la flessibilità di entrata e uscita dal lavoro (con relativo recupero delle ore)

è lo strumento di conciliazione a cui i datori di lavoro sembrano fare più ricorso. L'81,6% degli ingegneri con lavoro dipendente intervistati hanno dichiarato di poter usufruire di tale misura. Si tratta certamente di uno strumento molto importante, ma se si guarda a strumenti più articolati, la platea di ingegneri fruitori si riduce notevolmente. Appena il 18% può lavorare in modalità di telelavoro, solo il 18% fruisce di asilo aziendale o convenzionato per i figli, mentre l'1,1% ha indicato che l'azienda prevede in alcune condizioni specifiche e saltuariamente la disponibilità di baby sitter (fig. 16).

Fig. 16 - Interventi di conciliazione lavoro-famiglia per gli ingegneri che svolgono lavoro dipendente (dati riferiti al 18,7% degli ingegneri con lavoro dipendente)



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Lo scenario complessivo sta rapidamente cambiando e con esso anche il quadro legato al *family welfare*, inteso nella sua complessità. Ma un lungo percorso deve essere ancora compiuto nel nostro Paese, prendendo come modello le pratiche migliori messe in campo, in particolare, nel Nord Europa o guardando ad alcuni casi di eccellenza che certamente non mancano in Italia. Occorre compiere, peraltro, un *percorso inclusivo* ovvero un percorso in cui occorre

non solo attivare strumenti specifici e nuovi per il sostegno alla famiglia, alla genitorialità ed in particolare alle donne lavoratrici, ma anche *allargare considerevolmente la platea dei fruitori di tali misure*. L'esperienza dimostra ad esempio che il lavoro autonomo ed in particolare le lavoratrici autonome, come nel caso delle donne ingegnere che svolgono la libera professione, godono in misura ridotta di interventi di *family welfare* e questo nel 2015 è un fenomeno che ha poche motivazioni ragionevoli e plausibili.

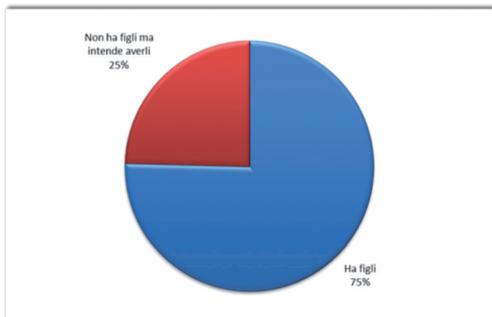
Tornare a crescere significa tornare a creare lavoro e garantire pari opportunità di accesso al lavoro tra uomini e donne. Un migliore *welfare* per la famiglia e per le donne lavoratrici, in particolare, può rappresentare una componente importante della partita per il ritorno allo sviluppo che il Paese deve giocare.

Nota metodologica

I dati del Report fanno riferimento ad un'indagine curata dal Centro Studi CNI nel mese di dicembre 2014. Hanno partecipato all'indagine 5.925 ingegneri iscritti all'Albo di cui 4.246 uomini (71,7% dei rispondenti) e 1.679 donne (28,3%). Tutti i rispondenti hanno dichiarato di avere figli o di voler avere figli in futuro.

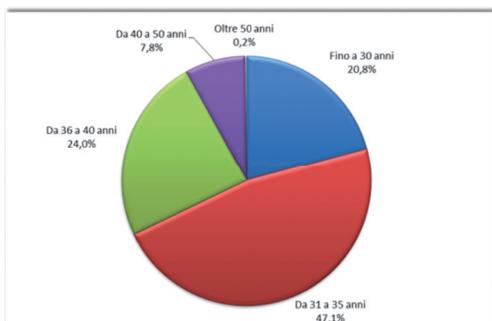
Di seguito si riportano alcune caratteristiche del campione.

Fig. 17 - Ingegneri rispondenti all'indagine con figlio o con prospettiva di avere figli (risposte in %)



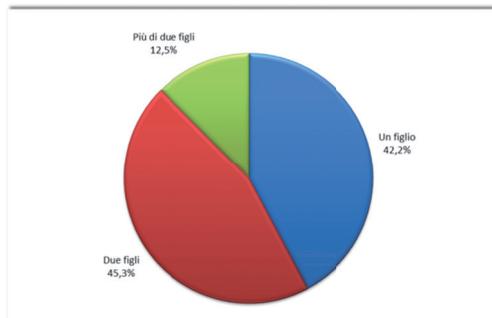
Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Fig. 18- Distribuzione degli intervistati per classe d'età



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014

Fig. 19- Distribuzione degli intervistati per numerosità di figli (risposte in %)



Fonte: indagine Centro Studi CNI, 2014



CONSIGLIO NAZIONALE
DEGLI **INGEGNERI**

