

Ambrosianaeum Fondazione Culturale
RAPPORTO SULLA CITTÀ

MILANO 2020

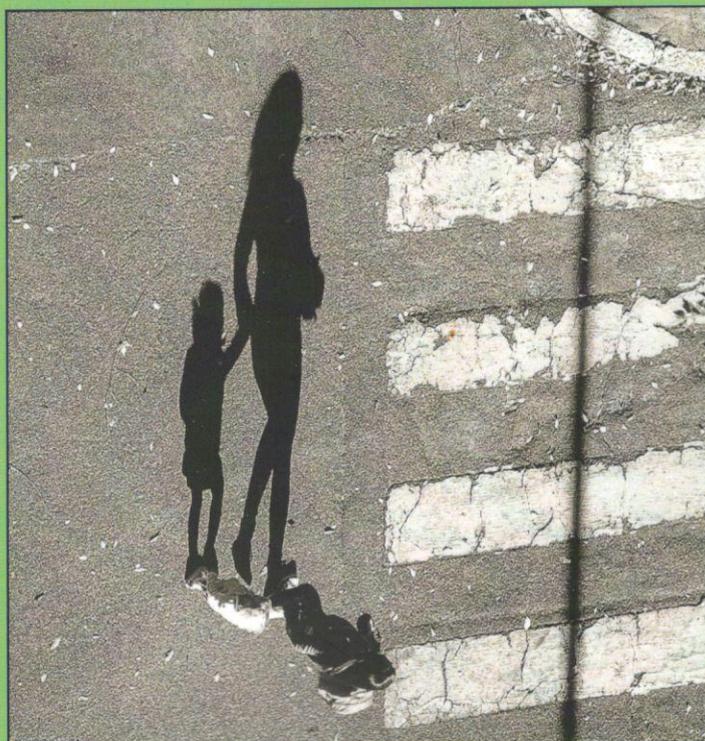
La salute, il pane e le rose

a cura di

Rosangela Lodigiani

presentazione di

Marco Garzonio



FrancoAngeli

OPEN  ACCESS

2. *Si può avere tutto? Le donne a Milano tra famiglia e lavoro*

di Brunella Fiore e Egidio Riva

In un articolo pubblicato ormai quasi dieci anni fa, Anne-Marie Slaughter (2012) aveva affermato, in modo piuttosto inaspettato, che le donne non potevano ancora “avere tutto”. Non potevano, cioè, ambire a svolgere il lavoro che più desideravano e, al contempo, aspirare ad avere una vita familiare piena e soddisfacente. Tale affermazione, che aveva scatenato un dibattito molto vivace, non solo negli Stati Uniti, era risuonata ancor più sorprendente se non altro perché l'autrice – accademica di rilievo internazionale e già direttrice della Pianificazione politica presso il Dipartimento di Stato durante l'amministrazione Obama – raffigurava per molte donne, della sua generazione e di quelle successive, un modello di ruolo; l'esempio concreto di come una donna, dotata e brillante, potesse ritagliarsi un ruolo professionale apicale senza per questo rinunciare a mettere al mondo i figli e a prendersene cura. E tuttavia, più che rappresentare una resa incondizionata a fronte dell'amara constatazione che «l'unico modo in cui le donne ce la possono fare è comportarsi esattamente come gli uomini» (*Ibidem*, p. 89), l'articolo in questione era, a ben vedere, una sorta di “inno al cambiamento”. Offriva, infatti, una diagnosi molto accurata del problema e, in parallelo, individuava, anche tramite aneddoti, una serie di soluzioni che potessero ambire a risolverlo. Soprattutto, conteneva un'esortazione, ad oggi ancora inascoltata: liberarsi del feticcio, che le stesse donne, “per necessità”, hanno contribuito ad alimentare, «di una vita appiattita su una sola dimensione» (quella professionale) (*Ibidem*, p. 98). Sulla scorta di questa esortazione, che a nostro avviso è il vero cuore della riflessione della Slaughter, la conciliazione tra famiglia e lavoro, tema attorno a cui ruota questo saggio, è da intendersi non come una questione che interessa esclusivamente le donne ma, piuttosto, come un'opportunità per l'intera società (Riva e Zanfrini, 2010). Un'opportunità che uomini e donne hanno a disposizione per ripensare le

cornici, anzitutto culturali e normative, entro cui si svolgono le loro esistenze e arrivare, finalmente, ad avere tutto; vale a dire riuscire, nei diversi mondi vitali, a fare o essere quanto più desiderano, per sé e per le persone a loro care.

In che misura oggi a Milano le donne riescono ad avere tutto? Cosa suggeriscono le statistiche su lavoro e famiglia? Quali sono le misure di politica che la città offre alle donne (e alle famiglie) per conciliare famiglia e lavoro? E quali le strategie che le donne (e le famiglie) milanesi mettono in atto? Sono questi i principali interrogativi cui cercheremo di dare risposta. Per farlo, partiamo dall'esame delle informazioni statistiche disponibili sul lavoro delle donne, sulla struttura e composizione delle famiglie, su alcuni aspetti della demografia a Milano (per il quadro completo si rimanda al capitolo 1).

La condizione familiare e professionale delle donne milanesi

Non è semplice arrivare a dipingere un quadro vivido e particolareggiato sulla condizione delle donne milanesi. I dati statistici, laddove disponibili, consentono, infatti, di gettare luce su alcune questioni, mentre ne lasciano in ombra altre; tra queste, le possibili disparità che caratterizzano, quanto a opportunità e possibilità di scelta, la vita e il lavoro delle donne, secondo, ad esempio, la generazione, il titolo di studio, la cittadinanza. Detto in altri termini, non dobbiamo dimenticarci che mentre ci sono donne che si trovano nella condizione di poter aspirare ad avere tutto, per molte altre il problema è, piuttosto, trovare un lavoro, arrivare a fine mese, affrancarsi da una condizione di povertà o violenza. Nonostante questo, servendoci delle statistiche Istat a livello comunale predisposte dall'Unità Statistica del Comune di Milano, proviamo a comprendere se e in che misura oggi, nel capoluogo lombardo, sia presente l'*humus* necessario per la promozione della piena partecipazione e realizzazione delle donne nelle diverse sfere di vita.

Pochi figli e famiglie sempre più "piccole"

Il *trend demografico* recente evidenzia un tendenziale incremento della popolazione residente (+53.444 unità, +5,5%), segnale apparente della vitalità e della crescente attrattività della metropoli capoluogo (Tabella 1). L'aumento è, tuttavia, molto contenuto tra le fasce di età più giovani e concentrato, piuttosto, tra la popolazione in età attiva (15-64 anni) e tra gli anziani, in specie i grandi anziani (80 anni e più). Più nel dettaglio, a gennaio

Tab. 1 - Residenti a Milano, per classe di età e anno (v.a. e % sul totale)

	0-4	5-9	10-14	0-14	15-64	over 65	80-84	85 e più	Totale
2011 (v.a.)	60.512	57.960	52.511	170.983	853.712	317.135	51.116	46.062	1.341.830

lgono le loro esi-
uscire, nei diversi
e per le persone

e tutto? Cosa sug-
misure di politica
famiglia e lavoro?
mettono in atto?
risposta. Per far-
onibili sul lavoro
su alcuni aspetti
da al capitolo 1).

milanesi

articolareggiato
ove disponibili,
tre ne lasciano
zzano, quanto a
onne, secondo,
a. Detto in altri
e che si trovano
altre il proble-
ancarsi da una
oci delle stati-
a del Comune
nel capoluogo
e della piena
di vita.

remento del-
parente della
(Tabella 1).
ovani e con-
e tra gli an-
o, a gennaio

Tab. 1 - Residenti a Milano, per classe di età e anno (v.a. e % sul totale)

	0-4	5-9	10-14	0-14	15-64	over 65	80-84	85 e più	Totale
2011 (v.a.)	60.512	57.960	52.511	170.983	853.712	317.135	51.116	46.062	1.341.830
2011 (%)	4,5%	4,3%	3,9%	12,7%	63,6%	23,6%	3,8%	3,4%	100,0%
2012	60.762	59.583	54.670	175.015	871.707	319.687	51.993	47.548	1.366.409
2013	58.888	59.830	55.599	174.317	861.153	318.412	52.155	48.500	1.353.882
2014	59.457	60.270	56.815	176.542	854.081	320.057	53.090	50.866	1.350.680
2015	58.930	61.150	57.572	177.652	862.594	319.659	53.076	53.031	1.359.905
2016	58.475	61.040	58.967	178.482	871.174	318.934	53.135	54.923	1.368.590
2017	57.937	61.126	60.089	179.152	883.569	318.152	54.085	56.385	1.380.873
2018 (v.a.)	56.787	60.736	61.183	178.706	898.393	318.175	55.955	58.253	1.395.274
2018 (%)	4,1%	4,4%	4,4%	12,8%	64,4%	22,8%	4,0%	4,2%	100,0%
2018 vs. 2011 (v.a.)	-3.725	2.776	8.672	7.723	44.681	1.040	4.839	12.191	53.444
2019 vs. 2011 (%)	-6,2%	4,8%	16,5%	4,5%	5,2%	0,3%	9,5%	26,5%	4,0%

Fonte: elaborazione su dati Sistema Statistico Integrato Comune di Milano.

2018, il numero dei bambini di età compresa tra 0 e 4 anni ammonta al 4,1% del totale ma, nel periodo in esame è diminuito di 3.725 unità, vale a dire del -6,2%; in parallelo, è cresciuto il numero dei residenti sia nella fascia di età 5-9 anni (+2.776 unità, +4,8%) sia, soprattutto, in quella compresa tra 10 e 14 anni (+8.672 unità, +16,5%). La popolazione in età attiva è aumentata di 44.681 unità (+5,2%) ed è giunta a rappresentare i due terzi (64,4%) del totale dei residenti in città. Da ultimo, gli over 65 sono aumentati, seppure di poco (+1.040 unità). In verità, in ragione del progressivo invecchiamento che ha interessato Milano, a essere cresciuti, a discapito dei settantenni, sono principalmente gli over 80, la cui numerosità è infatti passata da 97,2 a 114,2 mila unità (+17,5%).

Il confronto con le principali città europee, in ordine alla quota di bambini e preadolescenti sul totale della popolazione residente, rivela che solo Berlino ha un profilo piuttosto simile a Milano; viceversa, altre metropoli (quali Londra, Barcellona, Bruxelles) che vengono abitualmente impiegate come parametro di confronto per la realtà milanese e che sono ai vertici delle classifiche internazionali sulla qualità della vita (Eurofound, 2020), sono caratterizzate da una quota più elevata di under 14. D'altro canto, i *livelli medi di fecondità*, in Lombardia pari a 1,39 figli per donna, sono rimasti pressoché invariati negli ultimi anni; questo anche in ragione dell'età media al parto che per le donne residenti a Milano è pari a 32,6 anni (33,6 il dato mediano), un valore tra i più alti in Europa.

È soprattutto lungo la declinazione delle *strutture familiari* (Tabella 2) che Milano segna la maggiore distanza dal contesto nazionale per avvicinarsi, invece, al profilo delle grandi metropoli europee. La somiglianza è evidente soprattutto rispetto al peso delle famiglie unipersonali e, conseguentemente, al numero medio di componenti medi del nucleo familiare, che a Milano è nell'intorno di 2 unità. In molte grandi città europee la quota delle famiglie monocomponente è, infatti, superiore al 40% del totale e in alcuni casi, Berlino e Stoccolma, è addirittura superiore al 50%. A Milano, le famiglie monocomponenti sono oltre 393 mila, vale a dire il 52,4% del totale, e sono cresciute di oltre 24,5 mila unità (+6,7%) tra il 2011 e il 2018. Quanto alle restanti tipologie, e procedendo in ordine decrescente di importanza, le coppie sposate con figli sono poco meno di un quinto del totale (16,3%), le coppie sposate senza figli il 12,4%, le famiglie monogenitore con uno o più figli il 9,8%, le famiglie monogenitore con uno o più figli e almeno un convivente il 3,6%. Rispetto al 2011 si nota, prevalentemente, oltre alla già citata crescita delle famiglie unipersonali, la contrazione del peso delle coppie sposate con (-2 punti percentuali) e senza (-1,8 punti

Tab. 2 – Famiglie registrate in anagrafe a Milano, per tipologia e anno (v.d. e % sul totale)

	Mono-componente	Capofamiglia con almeno un convivente	Mono-genitore con uno o più figli o più figli	Mono-genitore con uno o più figli e almeno un convivente	Coppia sposata senza figli	Coppia sposata con figli	Altre tipologie	In convivenza	Totale
2011 (v.d.)	368.501	9.721	70.829	16.230	102.248	130.702	11.180	8.260	717.671

Tab. 2 - Famiglie registrate in anagrafe a Milano, per tipologia e anno (v.a. e % sul totale)

	Mono- componente	Capofamiglia con almeno un convivente	Mono- genitore con uno o più figli	Mono-genitore con uno o più figli e almeno un convivente	Coppia sposata senza figli	Coppia sposata con figli	Altre tipologie	In convivenza	Totale
2011 (v.a.)	368.501	9.721	70.829	16.230	102.248	130.702	11.180	8.260	717.671
2011 (%)	51,3%	1,4%	9,9%	2,3%	14,2%	18,2%	1,6%	1,2%	100,0%
2012	385.000	10.953	71.808	17.913	101.919	129.356	11.231	8.660	736.840
2013	381.966	11.800	72.323	18.999	99.794	125.971	10.853	8.824	730.530
2014	371.266	12.956	71.875	20.675	98.835	125.745	10.777	9.314	721.443
2015	374.249	13.961	72.314	22.322	97.494	124.990	10.660	9.699	725.689
2016	378.728	14.983	72.641	23.690	96.193	123.973	10.836	10.047	731.091
2017	384.576	15.710	73.175	25.245	94.689	123.142	11.099	12.142	739.778
2018 (v.a.)	393.018	16.959	73.657	26.693	93.027	122.476	11.303	12.918	750.051
2018 (%)	52,4%	2,3%	9,8%	3,6%	12,4%	16,3%	1,5%	1,7%	100,0%
2018 vs. 2011 (v.a.)	24.517	7.238	2.828	10.463	-9.221	-8.226	123	4.658	32.380
2019 vs. 2011 (%)	6,7%	74,5%	4,0%	64,5%	-9,0%	-6,3%	1,1%	56,4%	4,5%

Fonte: elaborazione su dati Sistema Statistico Integrato Comune di Milano.

Tab. 3 – Popolazione residente a Milano (15-64 anni) per condizione professionale, per genere e anno (v.a. e %)

Attivi	Maschi (v.a.)	Femmine (v.a.)	Totale (v.a.)	Maschi (%)	Femmine (%)	Totale (%)
2011	332.514	284.040	616.554	80,1%	67,1%	73,5%
2012	332.863	305.455	638.318	79,0%	71,3%	75,1%
2013	336.763	304.610	641.373	79,0%	70,8%	74,8%
2014	343.088	300.632	643.720	80,3%	70,0%	75,1%
2015	338.576	295.623	634.199	81,5%	70,1%	75,8%
2016	342.612	296.824	639.436	81,2%	69,6%	75,3%
2017	345.853	301.896	647.749	81,1%	70,2%	75,6%
2017 vs. 2011 (v.a.)	13.339	17.856	31.195			
2017 vs. 2011 (%)	4,0%	6,3%	5,1%			
<i>Occupati</i>	(v.a.)	(v.a.)	(v.a.)	(%)	(%)	(%)
2011	315.363	268.766	584.129	76,0%	63,5%	69,7%
2012	308.992	284.123	593.115	73,4%	66,4%	69,8%
2013	315.510	283.911	599.421	74,0%	66,0%	70,0%
2014	312.534	277.316	589.850	73,1%	64,5%	68,8%
2015	313.749	273.693	587.442	75,6%	64,9%	70,2%
2016	320.429	279.203	599.632	76,0%	65,4%	70,7%
2017	324.747	282.104	606.851	76,2%	65,6%	70,9%
2017 vs. 2011 (v.a.)	9.384	13.338	22.722			
2017 vs. 2011 (%)	3,0%	5,0%	3,9%			
<i>In cerca di occupazione</i>	(v.a.)	(v.a.)	(v.a.)	(%)	(%)	(%)
2011	17.151	15.274	32.425	5,4%	5,7%	5,6%
2012	23.871	21.332	45.203	7,7%	7,5%	7,6%
2013	21.253	20.699	41.952	6,7%	7,3%	7,0%
2014	30.554	23.316	53.870	9,8%	8,4%	9,1%
2015	24.827	21.930	46.757	7,9%	8,0%	8,0%
2016	22.183	17.621	39.804	6,9%	6,3%	6,6%
2017	21.106	19.792	40.898	6,5%	7,0%	6,7%
2017 vs. 2011	3.955	4.518	8.473			
2017 vs. 2011 (%)	23,1%	29,6%	26,1%			

Fonte: elaborazione su dati Sistema Statistico Integrato Comune di Milano.

percentuali) figli, a uno o più figli e almette conto evider capofamiglia è cre (dal 10,5% al 13,7 20,3% al 26,2% d li e mono-genitor nell'intervallo di t e 83,5% del totale.

Tutte al lavoro! C

Quando si com portuno prendere l professionale (Tab e alla popolazione il 2011 e il 2017 (sono passati dal 67 schili sono aument attività femminile i) occupate, passat cresciuto, anche pe a 19,8 mila unità (+ pazione maschile s numero di uomini i (+23,1%). Come e nile, nel 2017 pari centuali, mentre q Quanto alla disocc 7,0% tra le donne (+1,1 punti percent

Nel complesso, sionale sembrano s donne sul mercato tomeno con riguar occupazione – a q occorre confermare alle caratteristiche.

73,5%
75,1%
74,8%
75,1%
75,8%
75,3%
75,6%

percentuali) figli, a fronte dell'incremento delle famiglie monogenitore con uno o più figli e almeno un convivente (+1,3 punti percentuali). Da ultimo, mette conto evidenziare che il numero delle famiglie con una donna come capofamiglia è cresciuto negli anni, specie tra le coppie sposate senza figli (dal 10,5% al 13,7% del totale) e, ancor di più, tra le coppie con figli (dal 20,3% al 26,2% del totale); per contro, la quota di famiglie unipersonali e mono-genitoriali con a capo una donna è rimasta pressoché stabile nell'intervallo di tempo in esame, nell'intorno, rispettivamente, del 53,0% e 83,5% del totale.

Tutte al lavoro! Come gli uomini?

Quando si compie una disamina sul mercato del lavoro, è sempre opportuno prendere le mosse dai dati e dagli indicatori relativi alla *condizione professionale* (Tabella 3). In proposito, limitandoci ai soli residenti a Milano e alla popolazione in età attiva (15-64 anni), osserviamo, anzitutto, che tra il 2011 e il 2017 (dati più recenti disponibili) i *tassi di attività* femminile sono passati dal 67,1% al 70,2% (+3 punti percentuali), mentre quelli maschili sono aumentati meno, dall'80,1% all'81,0%. La crescita dei tassi di attività femminile è il prodotto dell'incremento congiunto del numero di: *i*) occupate, passato da 268,7 a 282,1 mila unità (+5,0%); *ii*) disoccupate, cresciuto, anche per effetto degli strascichi della grande recessione, da 15,3 a 19,8 mila unità (+29,6%). Nello stesso arco temporale, i volumi dell'occupazione maschile sono aumentati in modo più contenuto (+3,0%), mentre il numero di uomini in cerca di impiego è cresciuto, ma a ritmi meno sostenuti (+23,1%). Come effetto di queste tendenze, il *tasso di occupazione* femminile, nel 2017 pari al 65,6%, ha registrato un incremento di 2,1 punti percentuali, mentre quello maschile è rimasto stabile nell'intorno del 76,0%. Quanto alla *disoccupazione*, il tasso corrispondente è aumentato dal 5,7% al 7,0% tra le donne (+1,3 punti percentuali) e dal 5,4% al 6,5% tra gli uomini (+1,1 punti percentuali).

Nel complesso, dunque, i dati e gli indicatori sulla condizione professionale sembrano suggerire che, nel periodo in esame, la condizione delle donne sul mercato del lavoro sia venuta assomigliando sempre più – quantomeno con riguardo ai tassi di partecipazione al mercato del lavoro e di occupazione – a quella degli uomini. Si tratta, tuttavia, di un'evidenza che occorre confermare anche in ordine alla qualità dell'occupazione, vale a dire alle caratteristiche e ai contenuti del lavoro svolto.

(%)
69,7%
69,8%
70,0%
68,8%
70,2%
70,7%
70,9%

(%)
5,6%
7,6%
7,0%
9,1%
8,0%
6,6%
6,7%

Ebbene, a un primo e più generale livello di indagine, dalle informazioni disponibili sulla *posizione nella professione*, è possibile osservare come tra le donne prevalga nettamente la categoria dei quadri e degli impiegati (55,1%), seguita da quella degli operai/apprendisti (21,2%) e quindi dai dirigenti (3,4%) (Tabella 4). Viceversa, tra gli uomini, che si connotano per una maggiore incidenza dell'imprenditoria e del lavoro autonomo (24,7%) e, più in generale, del lavoro indipendente (26,1%), la quota relativa dei quadri e degli impiegati è più contenuta (41,1%), mentre risulta più marcata la percentuale sia di operai e apprendisti (27,1%) sia di dirigenti (5,4%). Sempre con riguardo ai dati sulla posizione nella professione, il lavoro delle donne milanesi è stato segnato, tra il 2011 e il 2017, da un deciso ampliamento della quota relativa delle figure dirigenziali (+3,7 mila unità, pari al +62,2%) e della categoria delle imprenditrici e libere professioniste (+10,6 mila unità, pari al +27,6%¹), seppure, in termini assoluti, a essere aumentata sia stata, soprattutto, la categoria di quadri e impiegati (+20,8 mila unità, pari al +15,5%). Tra gli uomini, invece, la quota dei dirigenti è rimasta di fatto invariata, le figure impiegate a media ed elevata qualificazione si sono espanse in modo sostanziale (+23,6 mila unità, pari al +21,3%) e, da ultimo, si è ridotto il volume sia di imprenditori e lavoratori autonomi (-5,2 mila unità, pari al -6,1%) sia di operai e apprendisti (-3,6 mila unità, pari al -4,0%).

Traslati nel campo della *professione*, questi stessi dati indicano, ad ogni modo, come la modifica intervenuta nella composizione dell'occupazione maschile e femminile non si sia, in verità, tradotta in una chiara e indubitabile riduzione del divario qualitativo esistente tra le mansioni e i compiti svolti dalle donne e quelli in capo, invece agli uomini. A titolo di esempio, le professioni qualificate e tecniche sono cresciute di 7,1 mila unità tra le donne (+5,2%) di ben 19,4 mila unità tra gli uomini (+12,3%). Di qui, sembra di poter affermare che la contrazione registrata, tra le donne, nelle professioni non qualificate (-13,9 mila unità, pari al -28,3%) abbia finito per alimentare, piuttosto, la crescita delle professioni impiegate e degli addetti al commercio e ai servizi (+23,2 mila unità, pari al +30,4%). L'incidenza relativa delle donne in questo segmento professionale è, infatti, salita dal 53,8% al 62,0%. Tra gli uomini è comunque aumentato in termini considerevoli il peso relativo delle professioni non qualificate (+9,3 mila unità, pari al +23,4%), ragion per cui la quota maschile sul totale del lavoro non qualificato è salita, sempre tra il 2011 e il 2017, dal 44,8% al 48,3%.

1. Per un approfondimento su questo tema si rimanda al capitolo 3.

Tab. 4 - Occupati
e anno (v.a. e %)

Maschi	
2011 (v.a.)	
2011 (%)	
2012	
2013	
2014	
2015	
2016	
2017 (v.a.)	
2017 (%)	
2017 vs. 2011 (v.a.)	
2017 vs. 2011 (%)	
Femmine	
2011 (v.a.)	
2011 (%)	
2012	
2013	
2014	
2015	
2016	
2017 (v.a.)	
2017 (%)	
2017 vs. 2011 (v.a.)	
2017 vs. 2011 (%)	
Totale	
2011 (v.a.)	
2011 (%)	
2012	
2013	
2014	
2015	
2016	
2017 (v.a.)	
2017 (%)	
2017 vs. 2011 (v.a.)	
2017 vs. 2011 (%)	

Fonte: elaborazione

Tab. 4 – Occupati residenti a Milano (15-64 anni) per posizione nella professione, per genere e anno (v.a. e %)

	Dirigente	Quadro/ Impiegato	Operaio/ Apprendista	Imprenditore/ Libero prof./ Lav. in proprio	Altri lavoratori indipendenti	Totale
<i>Maschi</i>						
2011 (v.a.)	16.909	110.761	91.643	85.431	10.619	315.363
2011 (%)	5,4%	35,1%	29,1%	27,1%	3,4%	100,0%
2012	17.380	110.693	86.002	84.946	9.971	308.992
2013	17.864	111.768	88.234	85.013	12.631	315.510
2014	19.446	121.432	94.175	69.162	8.319	312.534
2015	18.875	120.209	97.569	69.596	7.500	313.749
2016	17.206	133.001	91.936	74.124	4.162	320.429
2017 (v.a.)	17.559	134.346	88.009	80.254	4.579	324.747
2017 (%)	5,4%	41,4%	27,1%	24,7%	1,4%	100,0%
2017 vs. 2011 (v.a.)	650	23.585	-3.634	-5.177	-6.040	9.384
2017 vs. 2011 (%)	3,8%	21,3%	-4,0%	-6,1%	-56,9%	3,0%
<i>Femmine</i>						
2011 (v.a.)	5.966	134.719	73.681	38.449	15.951	268.766
2011 (%)	2,2%	50,1%	27,4%	14,3%	5,9%	100,0%
2012	5.592	140.970	78.502	43.785	15.274	284.123
2013	8.031	146.038	73.666	44.268	11.908	283.911
2014	6.290	146.583	70.521	39.316	14.606	277.316
2015	4.817	151.359	64.881	40.238	12.398	273.693
2016	5.407	157.555	59.857	46.892	9.492	279.203
2017 (v.a.)	9.676	155.564	59.815	49.076	7.973	282.104
2017 (%)	3,4%	55,1%	21,2%	17,4%	2,8%	100,0%
2017 vs. 2011 (v.a.)	3.710	20.845	-13.866	10.627	-7.978	13.338
2017 vs. 2011 (%)	62,2%	15,5%	-18,8%	27,6%	-50,0%	5,0%
<i>Totale</i>						
2011 (v.a.)	22.875	245.480	165.324	123.880	26.570	584.129
2011 (%)	8,5%	91,3%	61,5%	46,1%	9,9%	217,3%
2012	22.972	251.663	164.504	128.731	25.245	593.115
2013	25.895	257.806	161.900	129.281	24.539	599.421
2014	25.736	268.015	164.696	108.478	22.925	589.850
2015	23.692	271.568	162.450	109.834	19.898	587.442
2016	22.613	290.556	151.793	121.016	13.654	599.632
2017 (v.a.)	27.235	289.910	147.824	129.330	12.552	606.851
2017 (%)	4,5%	47,8%	24,4%	21,3%	2,1%	100,0%
2017 vs. 2011 (v.a.)	4.360	44.430	-17.500	5.450	-14.018	22.722
2017 vs. 2011 (%)	19,1%	18,1%	-10,6%	4,4%	-52,8%	3,9%

Fonte: elaborazione su dati Sistema Statistico Integrato Comune di Milano.

Per quando concerne *le ore lavorate su base settimanale*, circa la metà (49,0%) del totale delle donne milanesi occupate è impegnata al massimo per 35 ore, poco più di un terzo (35,5%) lavora secondo orari "standard" (36-40 ore), mentre poco più di una su sei (15,5%) lavora per un numero di ore superiore a 40. Tra gli uomini, come prevedibile, lo scenario è sostanzialmente differente: meno di un terzo (31,4%) lavora al massimo 35 ore, quattro su dieci (41,9%) lavorano per 36-40 ore a settimana e più di un quarto del totale (26,7%) sono impegnati per oltre 40 ore settimanali. Nel lasso temporale in esame, gli aggiustamenti intervenuti hanno riguardo, prevalentemente, la componente maschile. In specie, tra le donne si segnala, da un lato, un leggero incremento (+1,3 punti percentuali) nella quota di occupate per più di 40 ore settimanali che controbilancia la lieve riduzione (-0,7 punti percentuali) osservata nella percentuale di quante lavorano tra le 36 e 40 ore; dall'altro lato, la contrazione (-2,5 punti percentuali) del peso relativo delle occupate per meno di 18 ore settimanali, che si accompagna all'incremento di simile entità (+2 punti percentuali) della percentuale di occupate per un numero di ore compreso tra 18 e 35. Tra gli uomini si è ridotta in modo evidente la quota di occupati per un numero di ore compreso tra 36 e 40 (-8,5 punti percentuali), per effetto, presumibilmente, del lieve aumento registrato nell'incidenza della categoria di occupati per più di 40 ore settimanali (+1,3 punti percentuali) e, soprattutto, del peso relativo di quanti lavorano per un numero di ore compreso tra 18 e 35 (+6 punti percentuali).

Se spostiamo il focus di analisi al solo *lavoro alle dipendenze*, che dunque rappresenta il 79,8% dell'occupazione femminile e il 73,9% di quella maschile, la prima informazione aggiuntiva degna di interesse è data dalla *tipologia contrattuale*. Al riguardo, se è vero che la percentuale di occupazione a tempo determinato è cresciuta dal 7,9% al 9,8% del totale nel periodo in esame, va comunque rimarcato come l'incremento più consistente si sia verificato tra gli uomini. Nel dettaglio, il numero di occupati a termine è passato da 17,2 a 24,5 mila unità (+42,7%), mentre tra le donne la medesima tipologia contrattuale è cresciuta di poco più di 4 mila unità (+24,0%). Di qui, sul totale degli occupati a tempo determinato, gli uomini sono arrivati a costituire il 53,5%, mentre nel 2001 formavano l'esatta metà di questa categoria. La seconda informazione sulla quale mette conto soffermarsi è data dal *carattere, a tempo pieno o parziale dell'occupazione*. Il volume dell'occupazione a tempo parziale è aumentato, sia tra gli uomini sia, soprattutto, tra le

donne. Il numero
cato, passando d
9,2% del totale
cupate a tempo p
costituisce, secon
(29,1%) del tota
gli uomini, che
parziale, rappres
dipendente su ba
della retribuzion
nostra disposizio
lanesi occupate
mentre solo una
mensile superior
indica, in modo
di genere. In par
tra gli uomini la
rappresenta il 55
3.000 euro mens
le donne (7,0%).
buzione media c
nella direzione d
que compiuti ne
donne (74,6%) p
netti e solo una c
netta superiore a
tra le donne è al
con retribuzioni
36,8 a 46,6 mila
2.000 e 3.000 eu
uomini mette co
occupati che per
da 45,1 a 56,2 m

nale, circa la metà
segnata al massimo
di orari "standard"
ora per un numero
e, lo scenario è so-
vora al massimo 35
settimana e più di un
ore settimanali. Nel
uti hanno riguardo,
a le donne si segna-
ntuali) nella quota di
ia la lieve riduzione
quante lavorano tra
anti percentuali) del
anali, che si accom-
ntuali) della percen-
8 e 35. Tra gli uomini
er un numero di ore
to, presumibilmente,
goria di occupati per
soprattutto, del peso
preso tra 18 e 35 (+6

alle dipendenze, che
minile e il 73,9% di
degna di interesse è
vero che la percentua-
dal 7,9% al 9,8% del
to come l'incremento
el dettaglio, il nume-
mila unità (+42,7%).
attuale è cresciuta di
totale degli occupati a
stituire il 53,5%, men-
categoria. La seconda
i è data dal *caratter-*
lume dell'occupazione
sia, soprattutto, tra le

donne. Il numero di uomini occupati su base part-time è infatti tripli-
cato, passando da 6,3 a 20,0 mila unità, ed è giunto a rappresentare il
9,2% del totale dell'occupazione. Quanto alle donne, il numero di oc-
cupate a tempo parziale è passato da 40,2 a 62,5 mila unità (+55,4%) e
costituisce, secondo gli ultimi dati a nostra disposizione, quasi un terzo
(29,1%) del totale occupazionale. Come esito di questi cambiamenti,
gli uomini, che nel 2011 costituivano il 13,6% degli occupati a tempo
parziale, rappresentano oggi circa un quarto (24,2%) dell'occupazione
dipendente su base part-time. Ultimo, ma non meno importante, è il tema
della *retribuzione netta mensile* (Tabella 5). Ebbene, i dati più recenti a
nostra disposizione mostrano che i due terzi (65,5%) delle donne mi-
lanesi occupate alle dipendenze percepiscono al massimo 1.500 euro,
mentre solo una quota residuale (3,4%) dichiara una retribuzione netta
mensile superiore ai 3.000 euro. Il confronto con la controparte maschile
indica, in modo piuttosto evidente, la portata del *differenziale salariale*
di genere. In particolare, per restare alle fasce reddituali appena citate,
tra gli uomini la quota di quanti percepiscono al massimo 1.500 euro
rappresenta il 55,6% del totale, mentre il numero di percettori di almeno
3.000 euro mensili raggiunge livelli più che doppi di quelli osservati tra
le donne (7,0%). In questo scenario, pur in mancanza di dati sulla retri-
buzione media o mediana, sembra di poter affermare che alcuni passi
nella direzione di una maggiore uguaglianza di genere sono stati comun-
que compiuti nel corso degli anni. Nel 2011, infatti, i tre quarti delle
donne (74,6%) percepivano un salario mensile inferiore ai 1.500 euro
netti e solo una quota residuale, pari all'1,7% riportava una retribuzione
netta superiore ai 3.000 euro mensili. Volendo aggiungere altri dettagli,
tra le donne è aumentata, inoltre, la quota di occupate alle dipendenze
con retribuzioni di livello medio – vale a dire tra 1.500 e 2.000 euro (da
38,8 a 46,6 mila unità, +20,7%) – oppure medio-alto, cioè comprese tra
2.000 e 3.000 euro (da 14,0 a 23,4 mila unità, +10,4%). Nel gruppo degli
uomini mette conto sottolineare, infine, la crescita della categoria degli
occupati che percepiscono un salario di livello medio, che sono passati
da 45,1 a 56,2 mila unità (+24,5%).

Tab. 5 – Occupati dipendenti residenti a Milano (15-64 anni) per retribuzione netta mensile, per genere e anno (%)

	< 1000 €	1001-1500 €	1501-2000 €	2001-3000 €	> 3000 €	Totale
<i>Maschi</i>						
2011 (v.a.)	43.366	86.069	45.141	32.001	12.736	219.313
2011 (%)	19,8%	39,2%	20,6%	14,6%	5,8%	100,0%
2012	43.334	83.150	41.725	34.128	11.738	214.075
2013	51.278	74.427	43.306	33.966	14.889	217.866
2014	51.680	82.942	44.585	38.345	17.777	235.329
2015	52.097	82.212	49.828	35.591	16.925	236.653
2016	50.710	83.194	54.294	37.232	16.713	242.143
2017 (v.a.)	51.208	82.276	56.212	33.406	16.812	239.914
2017 (%)	21,3%	34,3%	23,4%	13,9%	7,0%	100,0%
2017 vs. 2011 (v.a.)	7.842	-3.793	11.071	1.405	4.076	20.601
2017 vs. 2011 (%)	18,1%	-4,4%	24,5%	4,4%	32,0%	9,4%
<i>Femmine</i>						
2011 (v.a.)	85.383	74.587	36.775	14.041	3.580*	214.366
2011 (%)	39,8%	34,8%	17,2%	6,6%	1,7%	100,0%
2012	90.809	76.477	40.188	15.367	2.223*	225.064
2013	90.441	68.339	45.939	18.494	4.522*	227.735
2014	87.711	74.454	41.858	16.374	2.997*	223.394
2015	76.052	82.978	42.625	16.076	3.326*	221.057
2016	68.773	83.957	45.389	20.386	4.314*	222.819
2017 (v.a.)	64.612	83.041	46.553	23.420	7.647*	225.273
2017 (%)	28,7%	36,9%	20,7%	10,4%	3,4%	100,0%
2017 vs. 2011 (v.a.)	-20.771	8.454	9.778	9.379	4.067	10.907
2017 vs. 2011 (%)	-24,3%	11,3%	26,6%	66,8%	113,6%	5,1%
<i>Totale</i>						
2011 (v.a.)	128.749	160.656	81.916	46.042	16.316	433.679
2011 (%)	29,7%	37,0%	18,9%	10,6%	3,8%	100,0%
2012	134.143	159.627	81.913	49.495	13.961	439.139
2013	141.719	142.766	89.245	52.460	19.411	445.601
2014	139.391	157.396	86.443	54.719	20.774	458.723
2015	128.149	165.190	92.453	51.667	20.251	457.710
2016	119.483	167.151	99.683	57.618	21.027	464.962
2017 (v.a.)	115.820	165.317	102.765	56.826	24.459	465.187
2017 (%)	24,9%	35,5%	22,1%	12,2%	5,3%	100,0%
2017 vs. 2011 (v.a.)	-12.929	4.661	20.849	10.784	8.143	31.508
2017 vs. 2011 (%)	-10,0%	2,9%	25,5%	23,4%	49,9%	7,3%

* Stime con basso livello di affidabilità basate su ridotta numerosità campionaria.

Fonte: elaborazione su dati Sistema Statistico Integrato Comune di Milano.

Il sistema a sup

I dati sin qui co
lano e confermano
quanto per le don
di politiche, servizi
degli uomini acca
Dall'altro lato, qua
per gestire, talvolta

Le politiche

La crescente co
cui operano e si m
già sostenuto temp
frini, 2010), il tem
politiche di concili
(Jacquot et. al 201
terno delle quali le
è più in crescita e la
- lo hanno bene ev
bensì una realtà co
l'armonizzazione t
difficile: è qui, sop
pubbliche realizzat
filoni differenti. Tr
dell'infanzia, e le p
orari e degli spazi
nostra attenzione, i
Come si è visto
demografico, simi
- seppure in un pe
famiglia focalizat
alle coppie, autoco
ta positiva proprio
l'aveva portata ad
in particolare, nell
incremento signifi

> 3000 € Totale

12.736	219.313
5,8%	100,0%
11.738	214.075
14.889	217.866
17.777	235.329
16.925	236.653
16.713	242.143
16.812	239.914
7,0%	100,0%
4.076	20.601
32,0%	9,4%
3.580*	214.366
1,7%	100,0%
2.223*	225.064
4.522*	227.735
2.997*	223.394
3.326*	221.057
4.314*	222.819
7.647*	225.273
3,4%	100,0%
4.067	10.907
113,6%	5,1%
16.316	433.679
3,8%	100,0%
13.961	439.139
19.411	445.601
20.774	458.723
20.251	457.710
21.027	464.962
24.459	465.187
5,3%	100,0%
8.143	31.508
49,9%	7,3%

ampionaria.
no.

Il sistema a supporto della conciliazione

I dati sin qui commentati gettano luce su alcune delle specificità di Milano e confermano come la dimensione del lavoro sia, tanto per gli uomini quanto per le donne, centrale. Ciò detto, il sistema cittadino quale insieme di politiche, servizi, iniziative offre per aiutare, in primis le donne, ma anche degli uomini accanto alle donne, nell'organizzazione della vita quotidiana? Dall'altro lato, quali strategie le donne e le famiglie milanesi mettono in atto per gestire, talvolta in modo innovativo, il combinarsi di famiglia e lavoro?

Le politiche

La crescente complessità nell'organizzazione dei tempi e dei luoghi in cui operano e si muovono individui e nuclei familiari rende, come avevamo già sostenuto tempo fa in una precedente edizione del Rapporto (Riva, Zanfrini, 2010), il tema della conciliazione non più rimandabile o eludibile. Le politiche di conciliazione appartengono a una famiglia di politiche "nuove" (Jacquot et. al 2010): l'importanza di questo tema racconta di società all'interno delle quali le famiglie sono sempre più instabili, il tasso di natalità non è più in crescita e la partecipazione femminile al mercato del lavoro non è più – lo hanno bene evidenziato i dati prima riportati – un fenomeno residuale, bensì una realtà consolidata. Nelle grandi realtà metropolitane come Milano l'armonizzazione tra tempi di lavoro e tempi di vita risulta più complessa e difficile: è qui, soprattutto, che si ha la misura dell'efficacia delle politiche pubbliche realizzate. Politiche che, come noto, si sviluppano all'intreccio di filoni differenti. Tra queste le politiche familiari, a sostegno della natalità e dell'infanzia, e le politiche per la gestione e organizzazione dei tempi, degli orari e degli spazi della città. Su questi ambiti di politica concentreremo la nostra attenzione, iniziando dalle politiche a sostegno della natalità.

Come si è visto nel paragrafo precedente, Berlino è, dal punto di vista demografico, simile a Milano. Negli ultimi anni, la Germania ha avviato – seppure in un periodo di crisi economica – una serie di politiche per la famiglia focalizzate sul potenziamento dei servizi per l'infanzia e sui sussidi alle coppie, autoctone e straniere. Tali politiche hanno avuto una ricaduta positiva proprio su Berlino, che infatti è riuscita a invertire il trend che l'aveva portata ad essere tra le città europee con meno bambini e ragazzi: in particolare, nella capitale tedesca il tasso di fecondità ha conosciuto un incremento significativo, passato da 1,29 figli per donna, registrato prima

dell'introduzione delle riforme (ossia lo stesso dato dell'Italia per il 2019), a 1,56 figli per donna nel 2018 (Rosina, 2018). La "rinascita" di Berlino è passata attraverso non solo le buone condizioni economiche ma anche e, soprattutto, attraverso l'attenzione posta sulla qualità della vita di uomini e donne, sulle politiche per la natalità e sui servizi per le famiglie. Possiamo dire che Milano sia su questa strada?

Come prima evidenziato, a Milano nascono pochi bambini. Il ritardo del capoluogo lombardo è certamente dovuto al ritardo nell'adozione di misure a livello centrale. Solo con la legge di Bilancio del 2019, è stato introdotto un pacchetto di misure che, dichiaratamente, mira a invertire il trend di scarsa attenzione alla conciliazione e, in ultima analisi, alla natalità. La legge di Bilancio 2019 ha previsto, in particolare, una serie di misure per agevolare la genitorialità e la conciliazione: alcune di vecchia data quali l'assegno di natalità, altre del tutto nuove per l'Italia dal dopoguerra ad oggi. Tra le misure innovative, il premio alla nascita rivolto a tutte le madri e elargito – qui la novità – indipendentemente dal reddito. Vi sono poi i crediti agevolati per le famiglie, l'incremento del bonus per il nido e il congedo non più "parentale" ma rivolto in modo specifico ai padri (Dipartimento di Politiche per la famiglia, 2019). Alcune misure appaiono potenzialmente più efficaci quali, appunto il premio alla nascita, mentre altre di dubbia realizzazione e efficacia: tra queste la carta dei servizi che trova, ad oggi, l'adesione di pochi esercenti. Così come anche i contributi per i seggiolini antiabbandono incontrano molte perplessità rispetto alla possibilità che tale strumento rappresenti un incentivo alle nascite. Quest'ultima misura, in particolare, sembrerebbe prodotta in risposta all'onda emotiva di alcuni casi di cronaca più che un intervento in grado di aiutare un'ampia platea di potenziali genitori. Per quanto tali iniziative evidenzino un chiaro cambio di rotta nelle scelte politiche a livello centrale, siamo lontani dal modello tedesco di attenzione agli aspetti complessivi di qualità della vita e di servizi per le famiglie.

Allargando lo sguardo agli altri ambiti di politica citati, e in specie ai servizi per la prima infanzia, vale la pena ricordare come l'Unione Europea abbia fissato come obiettivo per gli Stati membri quello di arrivare a offrire almeno 33 posti ogni 100 bambini con meno di 3 anni. Milano presenta una copertura elevata, pari a più di 37 posti per 100 bambini, e nettamente superiore alla media regionale, che secondo Istat si assesta intorno ai 26 (Istat, 2019a). Questo anche perché nella città, e più in generale nell'area metropolitana, è diffuso un modello di integrazione flessibile con l'offerta privata (coordinata e monitorata a livello locale), che porta il sistema pubblico a garantire, in convenzione, posti entro il privato. Oltre a ciò, le famiglie

milanesi possono
vi è e vi è stata,
attenzione allo s
torio. Tra queste
scolare, i micro-
primavera; per le
vizi pre-scuola
effettivamente a
metropoli milane
guente erogazion
no scolastico 20
altre grandi città
Bologna (59,1%)
che il tempo pier
un sostegno indis
di una rete paren

Come detto v
tempi, degli orari
interventi in cui o
glie a conciliare
sulla buona quali
adottate in camp
e le esigenze dei
automobili. Se i
le automobili è c
potrà essere di ai
un passeggero, in
anziano cammina
sequenze sui tem
carico. Non sono
per realizzare mi
lità di vita di cia
banistica tattica".
soldi e, semplice
con l'introduzion
Milano, con il Pr
ne aree della citt

2. Per maggiori in
quartieri/piano-quarti

Italia per il 2019),
uscita” di Berlino è
niche ma anche e
la vita di uomini e
famiglie. Possiamo

bambini. Il ritardo del
adozione di misure
, è stato introdotto
il trend di scar-
tatalità. La legge di
misure per agevolare
quali l’assegno di
oggi. Tra le misure
e elargito – qui la
crediti agevolati per
gedo non più “pa-
mento di Politiche
lmente più efficaci
abbia realizzazione
oggi, l’adesione di
lini antiabbandono
ale strumento rap-
n particolare, sem-
casi di cronaca più
potenziali genitori.
i rotta nelle scelte
lesco di attenzione
le famiglie.

tati, e in specie ai
l’Unione Europea
di arrivare a offrire
. Milano presenta
bini, e nettamente
esta intorno ai 26
generale nell’area
ibile con l’offerta
il sistema pubbli-
e a ciò, le famiglie

milanesi possono contare su una molteplicità di altre possibilità, sulle quali
vi è e vi è stata, da parte delle diverse amministrazioni cittadine, una forte
attenzione allo sviluppo della qualità e non solo della disponibilità sul terri-
torio. Tra queste possibilità vi sono, per le famiglie con bambini in età pre-
scolare, i micro-nidi, centri per la prima infanzia e, dove possibile, sezioni
primavera; per le famiglie con bambini in età scolare, il tempo scuola e i ser-
vizi pre-scuola e post-scuola. A questo proposito, per citare le opportunità
effettivamente a disposizione delle famiglie, basti pensare che proprio nella
metropoli milanese si registrano le maggiori richieste (e dunque la conse-
guente erogazione) di tempo pieno nella scuola primaria (90,4% nell’an-
no scolastico 2015/2016), contro richieste decisamente più contenute delle
altre grandi città italiane quali Torino, Roma e Firenze (intorno al 68%),
Bologna (59,1%), Genova (53,3%) e Venezia (47%) (Fiore, 2019). Va da sé
che il tempo pieno, unitamente ai servizi di pre- e post-scuola, rappresenta
un sostegno indispensabile, specie nel caso di famiglie che non dispongono
di una rete parentale di supporto.

Come detto vi sono poi le politiche per la gestione e organizzazione dei
tempi, degli orari e degli spazi della città. In alcuni casi si tratta di misure e
interventi il cui obiettivo principale non è quello di aiutare individui e fami-
glie a conciliare famiglia e lavoro, ma la cui efficienza ha ricadute indirette
sulla buona qualità della conciliazione. È, ad esempio, il caso delle azioni
adottate in campo urbanistico e viabilistico che arrivano ad anteporre i ritmi
e le esigenze dei pedoni (anziani e bambini in primo luogo) a quelle delle
automobili. Se i marciapiedi sono larghi e senza buche e lo scorrimento del-
le automobili è convogliato prevalentemente sulle strade principali, questo
potrà essere di aiuto per una mamma o un papà per girare in bicicletta o con
un passeggino, invece che mettere i bambini in un seggiolino per auto. Se un
anziano cammina su una strada con le buche e si fa male, questo avrà con-
seguenze sui tempi e sull’organizzazione dei familiari che dovranno farsene
carico. Non sono sempre necessari interventi costosi o progetti complessi
per realizzare miglioramenti che hanno una efficacia immediata nella qua-
lità di vita di ciascuno: è ciò che ci insegna quella che viene definita “ur-
banistica tattica”, ossia un modo di cambiare le città senza spendere troppi
soldi e, semplicemente, riorganizzando diversamente lo spazio, ad esempio,
con l’introduzione di panchine, fiori, vernici colorate, marciapiedi più ampi.
Milano, con il Programma “Piazze aperte”² sta cambiando il volto di alcu-
ne aree della città quali Piazza Dergano, Piazza Angilberto, Porta Genova

2. Per maggiori informazioni si rimanda a <https://www.comune.milano.it/aree-tematiche/quartieri/piano-quartieri/piazze-aperte>

e Spoleto-Venini. O ancora possiamo citare, nella stessa direzione, la sperimentazione "Trèntami: Zona 30 gente contenta" per le vie Tagliamento, Don Bosco e Scrivia e in piazza San Luigi, al quartiere Corvetto (Vazzana, 2018). Lo scopo diventa quello di migliorare gli spazi pubblici per renderli più utili e piacevoli per chi li usa; in altre parole, alzare il livello di qualità della vita di chi abita la città. Un sistema urbanistico che funziona offre giardinetti ben arredati e sicuri, aree sportive attrezzate, biblioteche, musei, cinema e luoghi di socialità e ristoro per gli anziani (bocciofila, orti cittadini etc.). La sola presenza di tutti questi servizi supporta indirettamente la conciliazione e sgrava dalle responsabilità donne e uomini che sono riferimento per la cura all'interno delle reti familiari. A questo insieme di interventi si aggiunge, poi, il Piano dei tempi e degli orari della città, che Milano ha adottato per prima tra le città italiane ed europee, e che ora, a partire da alcuni progetti e sperimentazioni, sta iniziando a riscrivere. Tra questi progetti e sperimentazioni possiamo segnalare la ricerca, attualmente in corso, dal titolo "Un nuovo modello di città tra efficienza temporale e politiche urbane. Il caso Isola-Garibaldi" commissionata da Palazzo Marino a un'equipe di ricerca dell'Università di Milano-Bicocca coordinata da Francesca Zajczyk. Da questa prendiamo le mosse per discutere, da un lato, quali siano le strategie politico-amministrative che Milano sta formulando per arrivare a governare la complessa questione della conciliazione tra famiglia e lavoro e, più in generale, migliorare la qualità della vita dei residenti; dall'altro lato, per gettare luce sulle scelte che individui e famiglie compiono alla ricerca di risposte efficaci.

Le strategie, istituzionali e individuali

Milano, per la sua spiccata vocazione occupazionale, attrae popolazione in età attiva, non di rado single svincolati dalle tradizionali obbligazioni familiari. E i single senza obblighi di cura, che in città sono oltre metà del totale dei residenti, hanno aspettative e bisogni ben diversi da quelli espressi dalle famiglie con figli oppure dagli anziani. Ebbene, come possono convivere le esigenze di tipologie familiari così differenti in uno stesso contesto e abbinarsi, per di più, alle esigenze dei *city-users*, che comunque usufruiscono della città e i suoi spazi 24 ore su 24? Come arginare l'attrito della convivenza derivante da abitudini, comportamenti e stili di vita, esigenze differenti è una delle questioni che la ricerca sul quartiere Isola-Garibaldi affronta (Gallione, 2020).

Nello studio d
ormai superata la
policentrica. In al
circoscritto ai sol
processi di *gentr*
dell'idea di perifi
esso va inteso in
come insieme di
le reti, culturali, c
servizi) apparteng
quadro analitico e
parti della città ca
non necessariame
è avvenuto e sta t
tiere Isola-Gariba
popolare è diventa
senta, infatti, un r
attività) e sociale (c
famigliare, 8 realt
sta prevalentemen
socio-economico r
nel quartiere è inf
bene, uno degli ob
soluzioni per la co
esigenze di vita a s
loro che Milano la
di riposare e fare ri
Detto questo, no
ciali, all'Isola e al
grado di agevolare
e garantire la possi
caso, lo svago con
ad esempio, che i c
di pastelli e fogli d
sono contare su sp
ormai è abitudine, c
volte, i bambini inte
delle prime grandi c
bambini sia Ikea: a

a direzione, la spe-
le vie Tagliamento.
Corvetto (Vazzana
ubblici per renderli
il livello di qualità
che funziona offre
biblioteche, musei,
ciofila, orti cittadini
direttamente la con-
che sono riferimento
sieme di interventi
città, che Milano ha
ne ora, a partire da
ere. Tra questi pro-
tualmente in corso,
mporale e politiche
zzo Marino a un'e-
linata da Francesca
un lato, quali siano
alano per arrivare a
famiglia e lavoro e,
enti; dall'altro lato,
mpiono alla ricerca

attrae popolazione
ionali obbligazioni
tà sono oltre metà
n diversi da quelli
ene, come possono
enti in uno stesso
ers, che comunque
e arginare l'attrito
nti e stili di vita,
sul quartiere Isola-

Nello studio delle dinamiche economiche e sociali su scala urbana è stata ormai superata la dicotomia centro/periferia in favore del concetto di città policentrica. In altri termini, lo spazio urbano, che ormai non può più essere circoscritto ai soli confini amministrativi della città, in ragione dei diffusi processi di *gentrification* non può più neppure essere analizzato alla luce dell'idea di periferia come territorio trascurato o abbandonato. Piuttosto, esso va inteso in rapporto all'assetto urbanistico-territoriale complessivo, come insieme di aree che per *governance* (di continuità/discontinuità delle reti, culturali, educative, legate al mercato del lavoro, di mobilità e dei servizi) appartengono a una specifica città (Castiglioni, 2018). In questo quadro analitico e interpretativo è allora possibile comprendere come talune parti della città cambino il loro profilo ed esprimano specifiche vocazioni, non necessariamente in continuità con la loro storia e tradizione. È quanto è avvenuto e sta tuttora avvenendo, ad esempio, nel summenzionato quartiere Isola-Garibaldi. Si tratta di una zona della città che, da ex-periferia popolare è diventata uno dei quartieri più attrattivi della nuova Milano: presenta, infatti, un ricco tessuto commerciale (più di un centinaio di diverse attività) e sociale (100 associazioni di promozione sociale, 38 di solidarietà familiare, 8 realtà culturali) e si caratterizza per una popolazione composta prevalentemente da giovani-adulti, single e coppie con figli, dallo status socio-economico medio-alto (a titolo di esempio il 40% dei nuovi residenti nel quartiere è infatti laureato, contro una media cittadina pari al 28%). Ebbene, uno degli obiettivi del progetto di ricerca in esame è quello di trovare soluzioni per la convivenza dei diversi modelli di famiglia e delle diverse esigenze di vita a seguito della nascita di numerosi locali che attraggono coloro che Milano la vivono sino a notte fonda con chi in quelle ore ha bisogno di riposare e fare riposare.

Detto questo, non è però infrequente che siano le stesse attività commerciali, all'Isola e altrove, a inventarsi modelli e mettere in atto strategie in grado di agevolare e combinare le esigenze delle diverse potenziali clientele e garantire la possibilità, alle donne e alle famiglie, di conciliare, in questo caso, lo svago con gli obblighi e le attività familiari. E, così, può accadere, ad esempio, che i clienti "più piccoli" trovino sui tavoli di bar e ristoranti set di pastelli e fogli da colorare; oppure che gli esercizi commerciali che possono contare su spazi sufficientemente ampi mettano a disposizione, come ormai è abitudine, delle vere e proprie "aree bimbi" all'interno delle quali, a volte, i bambini interagiscono con animatori dedicati. Non è un caso che una delle prime grandi catene commerciali che ha creato per prima le aree per i bambini sia Ikea: azienda svedese che porta con sé una tradizione culturale

nella quale l'attenzione agli aspetti di conciliazione sono particolarmente marcati (Riva, 2009).

Sono poi le stesse donne e famiglie milanesi a individuare strategie che consentano loro di cercare di avere, se non tutto, quanto più possibile dalla propria vita, personale e lavorativa. A titolo di esempio, negli ultimi anni a Milano, al pari di quanto registrato nella media nazionale, è accaduto che i genitori hanno fatto fronte alla difficoltà di conciliare il lavoro e i tempi di vita comprimendo il tempo dedicato al lavoro familiare e operandone una redistribuzione interna: dedicando, cioè, più tempo ai figli, e riducendo l'impegno nei servizi domestici. Per le donne, più in particolare, prosegue la tendenza a ridurre il tempo dedicato al lavoro familiare. La tecnologia, peraltro, sembra rappresentare un valido alleato nelle strategie di conciliazione, specie per chi ha minori in casa (Istat, 2019b). Peraltro, sempre di più i genitori, e *in primis* le madri, stanno acquisendo nuove e sempre più sviluppate competenze di *digital managing*, se è vero che si affidano agli strumenti Ict per tenere aperte in contemporanea (o quasi) numerose azioni nel corso della giornata: dal fare la spesa online all'informarsi sulle ultime novità dalla scuola con la chat di classe, sino al ricevere e rispondere a una telefonata di lavoro mentre, nel frattempo, si cercano di intrattenere i bambini con il proprio tablet.

Verso un modello di città family-friendly

Milano si caratterizza, da sempre, per la capacità di precorrere una serie di fenomeni e transizioni, che, solo in tempi successivi, sono destinati a manifestarsi a livello regionale e nazionale. In questa sua capacità di affrontare in anticipo le sfide del cambiamento e dell'innovazione – economica, politica, sociale – non è però da dimenticare come la metropoli si inserisca all'interno di un quadro istituzionale, quello nazionale italiano, segnato, in tema di politiche familiari, da interventi complessivamente poco coerenti e frammentari (Ascoli, 2011). Come risaputo, l'impianto delle politiche sociali in Italia è considerato familista (Esping-Andersen, 1999), in quanto qualifica la famiglia come il principale fornitore di servizi, beni e opportunità per tutti i suoi componenti. Ebbene, i dati statistici e le ricerche empiriche condotte negli anni sembrano dimostrare come Milano, all'apparenza, abbia iniziato a distinguersi da questo modello e, in qualche modo, ad avviarne la trasformazione. Da un lato perché, come si è discusso in queste pagine, in città sono presenti servizi diffusi volti a esternalizzare, quantomeno in parte,

i compiti di cura in ragione del familismo, sono dedicati dai non familista (Popoli

La minore familismo può viri i single, ad essere regole, abitudini conti con obbligh to di sottolineare ve "children-free o di servizio. Iniz bassa soglia di a dove le due tipole con figli, si inc avviata sul piano ancora fare i con ed esigenze diver far convivere la per utilizzare un quella di una citt teriori in servizi s tico della comple Richiede, altresì, famiglia al centr

In una città (e evidentemente, il pone il problema cura che oggi rap lo all'autorealizza della Slaughter (2 vestono ruoli di r periodi limitati de carriera se non al sono disposti a v zione professiona sempre la Slaughter

i compiti di cura, specie dei figli piccoli, in capo alle famiglie. Dall'altro lato in ragione del fatto che, nel contesto milanese, le obbligazioni familiari e la solidarietà tra le generazioni, pur rilevanti se misurate in termini di contatti giornalieri, sono all'apparenza meno intense – stando ad esempio al tempo dedicato dai nonni nella cura dei nipoti – di quanto previsto nel modello familista (Popolizio, 2014).

La minore adesione, sul versante culturale, normativo e politico, al familismo può virtualmente portare diversi gruppi di popolazione, anzitutto i single, ad essere meno propensi a riconoscere e accettare come legittime regole, abitudini e stili di vita di chi quotidianamente si trova a dover fare i conti con obblighi di cura immediati. In proposito, la cronaca non ha mancato di sottolineare, anche in tempi recenti, il diffondersi di esempi di iniziative “*children-free*” o “*no-kids*” messe in atto da parte di attività commerciali o di servizio. Iniziative che, a ben vedere, sembrano suggerire, appunto, una bassa soglia di accettazione verso la presenza di bambini negli ambienti dove le due tipologie familiari prevalenti in città, quelle unipersonali e quelle con figli, si incontrano. Ciò a testimoniare come Milano, formalmente ben avviata sul piano della disponibilità e qualità dei servizi all'infanzia, debba ancora fare i conti con la questione sostanziale della convivenza tra anime ed esigenze diverse. La capacità di trovare soluzioni, anche innovative, per far convivere la vocazione sempre più accentuata della “Milano da bere”, per utilizzare un termine in voga negli anni Ottanta del secolo passato, con quella di una città *family-friendly*, richiede, senza dubbio, investimenti ulteriori in servizi socioeducativi e di cura oltretutto in progetti a supporto pratico della complessa gestione dei tempi, degli orari e degli spazi della città. Richiede, altresì, un balzo sul piano culturale, che porti, fuor di retorica, la famiglia al centro.

In una città (e in una società) che diventa sempre più vecchia, si pone, evidentemente, il problema di come incentivare la natalità. A cornice, si pone il problema di dare valore alla cura prestata in seno alla famiglia. Una cura che oggi rappresenta, è un sentimento certamente diffuso, un ostacolo all'autorealizzazione, specie sul piano professionale. È sempre l'articolo della Slaughter (2012, p. 95) a ricordarcelo: in pochi, specie tra quanti rivestono ruoli di responsabilità, sono disposti a dare più valore, anche per periodi limitati della propria esistenza, ai figli e alla famiglia rispetto alla carriera se non altro perché, d'altro canto, in pochi, tra i datori di lavoro, sono disposti a valutare positivamente chi cerca di conciliare la realizzazione professionale con l'organizzazione familiare. Tanto che, suggerisce sempre la Slaughter, a parità di capacità e titoli, per un posto di responsabi-

lità vacante si tende, di norma, a preferire un lavoratore che “si allena per la maratona”, perché capace di sacrificio, disciplina, abnegazione, doti non riconosciute, di contro, a chi si impegna nel lavoro e al contempo si prende anche cura dei propri cari. Eppure, quando parliamo, a Milano e non solo, di donne che cercano di conciliare famiglia e lavoro, stiamo discutendo di donne che, oltre alle competenze acquisite nel percorso educativo e in quello professionale, per desiderio o necessità familiari si sono ritrovate a maturare ulteriori competenze, cognitive, organizzative e relazionali che sono oggi considerate essenziali per il mercato del lavoro: empatia e capacità di ascolto, abilità nella gestione del tempo e rapidità di decisione, fermezza di fronte alle difficoltà, oltre, come detto, alla capacità di utilizzare con competenza gli strumenti e le modalità più all'avanguardia da un punto di vista tecnologico per gestire gli aspetti più o meno ordinari della quotidianità. E allora perché non promuovere una certificazione o riconoscimento formale di queste competenze? Perché non dare il giusto valore alla capacità di prendersi cura di altri e di gestire al meglio la vita familiare? Questo era l'invito della Slaughter. Ed è quanto sta cercando di fare, ad esempio, l'Università di Milano-Bicocca con il progetto *Bbetween*, finalizzato ad accrescere e certificare, oltre alle competenze formali, le competenze non formali e informali di chi l'università la vive, ma anche dei semplici cittadini. Il progetto *Bbetween* va, infatti, a valorizzare le attitudini, la capacità di investire su di sé, le competenze personali che ciascuno sviluppa indipendentemente dal percorso prettamente professionale.

D'altro canto, la più volte citata possibilità di avere tutto, non passa solo attraverso la realizzazione nella sfera familiare. Di qui, consentire alle donne di liberare del tempo da dedicare al lavoro ma anche a sé stesse (per andare a vedere una mostra, fare sport, partecipare a un corso di formazione, frequentare le amiche e gli amici) diventa fondamentale. E questo discorso, declinato ben oltre i confini della conciliazione tra famiglia e lavoro, si fa tanto più urgente in una città il cui tempo per il lavoro assorbe la gran parte delle energie di molti residenti. Perché, altrimenti, il rischio diventa quello, che le donne, che nel tempo sono riuscite a migliorare la propria condizione in termini di istruzione, guadagno e prestigio professionale, rimangono, al pari di molti uomini, insoddisfatte sul piano del benessere complessivo. In questo quadro diventa allora decisivo, oltre alle strategie individuali e al sistema delle politiche disponibili a Milano, un ultimo contributo: quello prestato dagli uomini. In mancanza di dati statistici affidabili e aggiornati sul grado di coinvolgimento, condivisione e supporto da parte maschile possiamo comunque impostare, a conclusione del nostro contributo, una breve riflessione al riguardo.

La situazione di emergenza ha forzatamente accelerato e i agile, il cosiddetto *smart work* al proprio domicilio (o comunque per le donne. L'estensione di questa modalità rappresenta una nuova, per poter interagire nei tempi tradizionalmente lasciati, la complessità (e perché no, e lavoro. È da tempo diffuso nelle diverse sedi dove prendo convinzione che la sfida della e donne saranno partner affidabili rispettive famiglie. Gli studi mostrano come difficilmente delle famiglie e come, invece, contesto e le politiche a rimproverare qui l'importanza di investire politiche per le pari opportunità o quantomeno nascosto, dell'investimento, che, come abbiamo deve andare di pari passo con la più *family-friendly*, in cui il “bene pubblico” (Martin, 2019) realizzazione professionale

Riferimenti bibliografici

- Ascoli U. (a cura di) (2011), *...*
Castiglioni I. (2018), *Città p...*
“Sociologia urbana e rural...
Esping-Andersen, G. (1999), *...*
il Mulino, Bologna.
Eurofound (2020), *What ma...*
Quality of Life Survey 20...
Luxembourg.
Fiore B. (2019), *Tempo piena...*
za nelle performance? In
Seminario “I dati Invalsi:...
pp. 209-226.

- Gallione A., (2020) *Isola, tra single, laureati e giovani famiglie: ecco il quartiere "metronomo" per i nuovi ritmi di Milano*, in "La Repubblica", 8 febbraio 2020.
- Istat (2019a), *Asili nido e altri servizi educativi per la prima infanzia*, Statistiche report, Roma.
- Istat (2019b), *Report cittadini e ICT*, Istituto Nazionale di Statistica, Roma.
- Jacquot S., Ledoux C., Palier B. (2010), *The Emergence and Changing Nature of a Polysemic Category—European Resources in the Field of Reconciliation between Paid Work and Private Life*. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe REC-WP.
- Martin C. (2010), *The reframing of family policies in France: processes and actors*, in "Journal of European Social Policy", 20(5): 410-421.
- McDonald P. (2000), *Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility*, in "Journal of Population Research", 17(1): 1-16.
- Popolizio M.S. (2014), *Modelli di conciliazione cura-lavoro e strumenti di policy. Un'analisi comparativa Milano-Lione*. Dottorato in Studi Europei Urbani e Locali (URBEUR) XXV Ciclo, Università degli Studi di Milano-Bicocca.
- Riva E. (2009), *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Vita e Pensiero, Milano.
- Riva E., Zanfrini L. (2010), *La conciliazione lavorativa: un banco di prova per Milano*, in Lodigiani R. (a cura di), *Milano 2010. Welfare ambrosiano, futuro cercasi*, FrancoAngeli, Milano.
- Rosina A. (2018), *Politiche per la famiglia: la Germania è l'esempio da seguire*, in "La Repubblica", 8 giugno 2018.
- Slaughter A.M. (2012), *Why Women Still Can't Have It All*, in "The Atlantic", July/August: 85-102.
- Vazzana M. (2018), *Corvetto, nasce 'Trèntami' e le auto rallentano la corsa*, in "Il Giorno", 11 Maggio 2018.

Ben prima che il Covid-19 stravolgesse la vita privata, lavorativa e sociale di milioni di persone in tutto il Paese, avevamo scelto di dedicare il Rapporto 2020 alle donne. Nonostante Milano sia una città per molti versi *women-friendly*, la questione femminile resta centrale. L'emergenza sanitaria ha fatto irruzione nel Rapporto nella fase più delicata di elaborazione, ma non ci siamo sottratti alla sfida e abbiamo messo in dialogo quanto stavamo scrivendo con quanto stava accadendo. Abbiamo approfondito alcuni aspetti delle condizioni di vita e di lavoro delle donne a Milano, i miglioramenti registrati negli ultimi anni e le disuguaglianze ancora presenti, le forme di fragilità e i protagonismi. Capitolo dopo capitolo, dati statistici insieme a storie, voci e sguardi di donne gettano una luce sul contributo femminile allo sviluppo della città. Nell'impatto con l'attuale crisi, tale contributo emerge vivido e al tempo stesso esposto a pericolose involuzioni. Le donne ci insegnano che è legittimo aspirare a tutto: "la salute, il pane e le rose", che la speranza è possibile. A patto di saper cogliere nella crisi l'opportunità per una "rivoluzione culturale", ripensare le forme dell'organizzazione sociale ed economica, riscrivere la grammatica delle relazioni, dei tempi e degli spazi urbani, valorizzando le differenze e contrastando ogni discriminazione e ingiusta disparità.

L'Ambrosianeum è nato all'indomani della Liberazione, in un clima d'entusiasmo per la formazione di un nuovo Stato rispettoso e garante dei diritti della persona umana, delle comunità intermedie, del pluralismo istituzionale e civile secondo i dettami della Costituzione. Pensato come spazio d'incontro e ricerca da personalità quali Giuseppe Lazzati, il cardinale Schuster, Enrico Falck, Giorgio Balladore Palieri, Mario Apollonio, nel 1976 l'Ambrosianeum è divenuto Fondazione, retta da cattolici con lo scopo di promuovere la riflessione sul mondo contemporaneo con particolare attenzione ai rapporti tra società civile e valori religiosi, in vista di una cittadinanza attiva. La convinzione è che le diversità costituiscano una ricchezza e che il dialogo tra idee e saperi offra le basi conoscitive perché ci si faccia carico, ciascuno secondo le proprie responsabilità, della soluzione dei problemi che più toccano i bisogni materiali e spirituali dell'uomo e della donna di oggi.

 **FrancoAngeli**
La passione per le conoscenze

ISBN 978-88-351-0535-0

€ 20,00 (edizione fuori commercio)