

Tagesmutter: un'idea sussidiaria per la conciliazione e l'occupazione femminile

di Emmanuele Massagli

In Italia è occupata meno di una donna su due. È un dato preoccupante: sono ben 12 i punti di occupazione femminile che separano il nostro Paese dall'Europa. È vero che le donne sono una delle categorie che meno ha risentito della recente crisi economica, ma anche questo dato nasconde la strutturale distanza dal mercato del lavoro. Contestualmente alla perdita del lavoro dei mariti, molte donne, prima inoccupate, hanno deciso di coinvolgersi in un rapporto di lavoro (è "lavoro" a tutti gli effetti anche quello in casa, ma non certamente "rapporto di lavoro") e questo ha permesso alle statistiche di registrare negli ultimi tre anni una buona tenuta del tasso di occupazione e un innalzamento del tasso di attività.

Si tratta comunque di una scelta di necessità più che l'avvio di un processo culturalmente ed istituzionalmente sostenuto. Non a caso Governo e parti sociali hanno sentito l'esigenza, qualche giorno prima della festa della donna, di sottoscrivere unitariamente delle linee guida a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro (in *Boll. spec. Adapt*, 8 marzo 2011, n. 11). L'intesa ha il merito di elencare una nutrita rassegna di buone pratiche che possono diventare un "menù" al quale imprese e sindacati possono attingere perché siano contrattualmente garantite soluzioni di conciliazione. Niente di inedito, ma finalmente una raccolta completa e, soprattutto, riconosciuta dalle parti, delle misure efficacemente messe in campo nelle diverse realtà aziendali. Banca delle ore, tempo parziale, orari di lavoro concentrati, telelavoro, welfare aziendale, formazione per i rientri dalla maternità, congedi parentali ecc. Si tratta di soluzioni che vanno incontro alle necessità della lavoratrice madre, soprattutto per quanto concerne il tempo da dedicare ai figli.

Accanto agli espedienti più tradizionali sta prendendo sempre più piede in Italia un'esperienza che gode già di discreto successo all'estero, dove è sostenuta dalle realtà pubbliche locali. Si tratta del fenomeno delle *Tagesmutter*, una particolare tipologia di nido familiare.

Questo modello, che laddove è presente riscontra un crescente successo e una veloce diffusione nonostante la poca nitidezza del quadro normativo italiano, ruota attorno ad alcuni capisaldi che in questo bollettino sono analizzati nel dettaglio. La centralità della casa come ambiente di vita e lavoro dell'educatrice. Il rapporto personale tra bambino, famiglia e *Tagesmutter*. Il coordinamento delle educatrici per il tramite di enti che garantiscono il supporto burocratico e di psicologi e pedagogisti. La vicinanza territoriale al bisogno.

In questa sede è però ancor più interessante sottolineare alcune particolarità di questo istituto connesse alla promozione dell'occupazione femminile.

La flessibilità degli orari che una *Tagesmutter* può garantire alla lavoratrice madre non è paragonabile a quanto avviene nei servizi "standard" come gli asili nido. I momenti nei quali si usufruisce dell'educatrice sono decisi dalla famiglia nel rapporto con l'educatrice stessa, senza nessun vincolo esterno (chiusura degli edifici, orario di lavoro delle insegnanti, normativa scolastica ecc.), neanche per quanto concerne il minimo di ore di utilizzo del servizio. Così può capitare che alcune madri chiedano alle insegnanti di lasciare il proprio figlio alle 7 di mattina, mentre altre iscrivano il proprio solo per un paio di ore al giorno, magari per fare "rifiatare" la nonna, impegnata col piccolo nel resto della giornata (il welfare familiare è ancora il primo facilitatore di

conciliazione in Italia, sebbene in vertiginosa diminuzione). È evidente che l'estrema flessibilità di ingresso ed uscita "libera" la madre dalla richiesta di permessi di lavoro o dalla scelta necessaria di un'organizzazione part-time. In un certo senso è più facile che l'assistenza del figlio si adatti ai vincoli lavorativi dei genitori che il contrario (come può avvenire in alcuni asili nidi, con la giornata scandita indipendentemente dagli impegni dei genitori). La *Tagesmutter* è perciò esperienza assolutamente favorevole alla conciliazione tra famiglia e lavoro.

In secondo luogo non va sottovalutata la possibilità, in un contesto di questo genere, di autoimprenditorialità per la donna (anche e soprattutto la "casalinga"). Le educatrici domiciliari sono socie dell'ente che eroga il servizio e passano da una situazione potenzialmente improduttiva a una possibilità di lavoro e di reddito. Diventano una risorsa per tutta la comunità locale. Non solo: la diffusione di questo istituto contribuisce anche a fare emergere quel consistente "nero" che interessa i servizi di cura domiciliare ai bambini (le *baby sitter*).

Quindi, se una donna ha modo di lavorare più serenamente, senza costringere il proprio desiderio di natalità, un'altra ha l'occasione per auto-impiegarsi e conseguire un reddito prima assente. Dal punto di vista statistico: da zero a due occupate, con lo stesso strumento. Risolvendo tra l'altro anche un problema pubblico: è davvero esiguo il numero di posti disponibili negli asili pubblici a fronte di una domanda almeno doppia sul territorio nazionale.

Ovviamente le potenzialità delle *Tagesmutter* non sono al riparo da ostacoli che nei prossimi anni potranno frapporsi al loro sviluppo. *In primis*, probabilmente, l'inquadramento professionale dell'educatrice. Questa, se da una parte è ampiamente formata dagli enti che organizzano il servizio, dall'altra è vero che svolge un mestiere in concorrenza con quello degli asili nido, senza però possedere le competenze richieste all'educatrice di nido. In secondo luogo va chiarita la posizione dell'attore pubblico (il decisore regionale per quanto concerne gli aspetti normativi, quello comunale a riguardo del sostegno e della diffusione) di fronte alle *Tagesmutter*. Attualmente le opinioni sono diverse sul territorio nazionale, sebbene ormai quasi nessuno neghi le potenzialità positive.

Si tratta, in definitiva, di un servizio effettivamente sussidiario (la scelta dell'educatrice è lasciata alle famiglie) che permette di soddisfare un bisogno effettivo (gli asili nido) che lo Stato non riesce a coprire e permette maggiore conciliazione per la donna che lavora e una possibilità di impiego per chi è a casa o sta cercando un'occupazione che gli permetta il contatto con i propri figli.

Chissà che non diventi un'idea per le parti sociali, che in questi mesi stanno riflettendo sulle soluzioni da adottare proprio per sostenere politiche aziendali di conciliazione.

Emmanuele Massagli
Vicepresidente Adapt