



Favorire l'allattamento sul luogo di lavoro può facilitare il rientro delle madri lavoratrici?

Problema

La conciliazione tra la dimensione lavorativa e quella familiare è un tema di grande rilievo. Infatti, le trasformazioni del mercato del lavoro verso una maggiore flessibilità non sono riuscite a rendere pienamente coniugabili le scelte di carriera e la volontà di avere una famiglia. Soprattutto per le donne.

Famiglia e lavoro sono due dimensioni particolarmente importanti nella vita di una persona e non sempre è facile riuscire a trovare un equilibrio per sentirsi pienamente realizzati in entrambe.

In particolare, negli ultimi decenni la sempre più alta partecipazione delle donne nel mondo del lavoro ha ulteriormente rafforzato il problema. Se infatti nelle famiglie mono-reddito si aveva una distinzione netta tra il lavoro domestico e di cura dei figli svolto dalla donna ed il lavoro all'esterno svolto dall'uomo, la situazione socio-economica attuale impone di cercare soluzioni capaci di rispondere alle nuove necessità organizzative che conseguono all'occupazione femminile. Questa problematica tra l'altro non riguarda solamente le lavoratrici, ma può essere considerata anche dal lato delle imprese, le quali devono fronteggiare l'assenza del lavoratore per una più o meno estesa fase di congedo.

Un aspetto rilevante in questo contesto riguarda l'allattamento: tale pratica, oltre che naturale, è considerata un fattore di salute importante sia per il bambino che per la madre, tanto che l'Organizzazione Mondiale della Sanità ne raccomanda l'utilizzo per i primi due anni di vita del bambino, quindi ben oltre il periodo coperto dal

congedo parentale, e l'ambiente lavorativo non è sempre pronto ad accogliere questo bisogno delle lavoratrici. In generale, la propensione ad allattare è correlata negativamente con quella a lavorare.

Soluzione

Prevedere, sul luogo di lavoro, delle strutture finalizzate a facilitare la compresenza dell'attività genitoriale e di quella lavorativa. Un esempio nel caso specifico è l'allestimento di strutture per l'allattamento.

Le politiche di conciliazione tra attività lavorativa e sfera familiare possono assumere forme variegata e agire su diverse leve, da quelle più strettamente organizzative a quelle inerenti la salute. In questo contesto possono sicuramente giocare un ruolo gli assetti legislativi che favoriscono la flessibilità lavorativa. Ne è un esempio il lavoro part time, che nell'ambito della gestione della flessibilità lavorativa può essere una soluzione anche per i genitori, consentendo loro conciliare le proprie esigenze con lo svolgimento del lavoro. Si possono poi citare le soluzioni espressamente *family-friendly*, tra cui le forme di congedo parentale obbligatorio e opzionale. Queste ultime garantiscono al lavoratore dipendente la possibilità di assentarsi dal lavoro nei primi mesi di vita del figlio, e rappresentano certo una soluzione dal punto di vista del lavoratore.

Dal punto di vista del datore, delle soluzioni ottimali (non sostitutive, ma complementari) sono quelle che facilitano la prosecuzione dell'attività lavorativa. Il part time può effettivamente essere visto in questa ottica. Ma, al di là delle soluzioni legislative, si possono immaginare misure locali, eventualmente



realizzate nelle imprese stesse, che facilitino la coesistenza di queste due esigenze contrastanti.

Riprendendo la questione dell'allattamento, una naturale soluzione può consistere nell'allestimento di strutture che facilitino l'allattamento sul lavoro delle madri. Queste possono comprendere la disponibilità di fasciatoi, allattatoi, *facility* per tirare e conservare il latte. Si tratta di soluzioni che potrebbero spezzare il rapporto negativo tra allattamento e lavoro, facilitando il primo ed eventualmente velocizzando il ritorno al secondo.

Risultati

Uno studio sulla situazione nel Regno Unito afferma che la presenza di strutture che facilitino l'allattamento sul luogo di lavoro abbia generalmente effetti positivi in termini di propensione all'allattamento e di propensione al rientro al lavoro.

Per verificare l'efficacia delle soluzioni ipotizzate, uno studio analizza la situazione del Regno Unito. I ricercatori analizzano i dati della *Infant Feeding Survey*, un'indagine campionaria svolta a cadenza quinquennale a partire dal 1975 che raccoglie tra le altre informazioni su allattamento, occupazione, disponibilità di *facility* sul luogo di lavoro.

Lo studio mostra che la disponibilità di facilitazioni aumenta sensibilmente la propensione all'allattamento: la probabilità delle madri di continuare ad allattare il bambino (misurata a 4 e 6 mesi dalla nascita) segna un aumento importante (dal 15 al 20% circa) grazie alle facilitazioni. Non si riscontrano invece miglioramenti per tale propensione attribuibili a forme contrattuali *family-friendly* come il part-time od altre forme di flessibilità oraria.

La presenza in azienda di strutture che facilitino l'allattamento sul ritorno al lavoro ha inoltre un effetto positivo anche sul tempo di ritorno al lavoro: esso si riscontra in misura prevalente per le donne con un titolo di studio elevato, e si concretizza in una probabilità di rientrare al lavoro entro 4 mesi o entro 6 mesi dalla nascita del bambino che cresce

rispettivamente del 5% e dell'8%.

Effetto di strutture per allattamento	Tutte le donne	Donne qualificate
Probabilità di lavorare a 4 mesi dal parto	+3%	+5%**
Probabilità di allattare a 4 mesi dal parto	+17%***	+16%***
Probabilità di allattare e lavorare a 4 mesi dal parto	+3%**	+5%***

Livelli di significatività: *10%, **5%, ***1%.

Risulta chiaro come la predisposizione in azienda di attrezzature capaci di facilitare la coniugazione tra vita familiare e impegni lavorativi non sia solamente a vantaggio delle donne lavoratrici, ma anche dei datori di lavoro, i quali devono sostenere in misura minore i costi della maternità delle dipendenti, riuscendo quindi a creare una dimensione simbiotica e non conflittuale per questo particolare aspetto della relazione lavorativa.

Metodo

I risultati provengono da un'analisi riconducibile alla logica della valutazione con gruppo di controllo: vengono intervistate diverse lavoratrici occupate in aziende con diverse forme di politiche genitoriali per verificare la durata del periodo di allattamento e della maternità. L'effetto delle *facility* viene stimato per confronto tra chi le ha e non le ha a disposizione, tenendo conto delle potenziali differenze iniziali (tra cui le caratteristiche delle rispondenti) non riconducibili agli interventi di cui si stima l'effetto.

BIBLIOGRAFIA: DEL BONO E., PRONZATO C.D. (2012), *DOES BREASTFEEDING SUPPORT AT WORK HELP MOTHERS AND EMPLOYERS AT THE SAME TIME?*, IZA DISCUSSION PAPER, NO. 6619.

AUTORE DELLA SCHEDA: GIACOMO FERRATO (ASVAPP)

