

FORUM PA 2018
IL MERCATO DEL LAVORO E LE DONNE
23 MAGGIO 2018

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
CONGEDI PARENTALI IN OTTICA DI GENERE

Maria Giovanna De Vivo

Presidente CUG INPS



IL CONTESTO

- Crisi economica globale e aggravamento delle disuguaglianze
- Mutamenti sociali: rivoluzione della struttura familiare, aumento della povertà e della disoccupazione, lavori precari e mal retribuiti per le donne (pavimento appiccicoso)
- Andamento demografico: aumento dell'aspettativa di vita e decremento delle nascite



SFIDE PRIORITARIE



- Raccogliere e analizzare sistematicamente i dati per verificare quanto le iniziative e le scelte politiche incidano sui bisogni delle famiglie, delle donne e dei giovani del nostro Paese.
- Promuovere efficaci politiche di eliminazione delle disuguaglianze, a favore della conciliazione e dell'utilizzo di tutti gli strumenti di conciliazione lavoro famiglia e a favore dell'aumento del tasso di natalità

INTERVENTI

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 per una *work-life balance* nel mercato del lavoro:

- promozione del diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita privata; conciliazione = diritto fondamentale di tutti
- ripartizione più equa tra uomini e donne del lavoro di cura, abbattendo gli stereotipi di genere - **CONDIVISIONE**
- miglioramento dell'accesso alle donne del mercato del lavoro
- Ampliamento del congedo di paternità
- Lavoro agile o Smart working



OCCUPAZIONE FEMMINILE E INCREMENTO DELLE NASCITE

- Le disuguaglianze nel mercato del lavoro si ripercuotono lungo tutto l'arco della vita e incidono sui diritti delle donne, anche sulle pensioni. Dal punto di vista della sostenibilità del nostro sistema pensionistico, l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro italiano è considerata condizione necessaria per spostare strutturalmente in alto il numero di occupati.
- L'aumento del numero di occupati, in particolare delle donne, determina un secondo effetto: l'incremento delle nascite con il conseguente ringiovanimento della popolazione che comporta, infatti, il miglioramento nel lungo periodo del bilancio pensionistico.
- In un contesto europeo in cui si promuove l'occupazione femminile non si possono ignorare le conseguenze dell'arrivo dei figli sull'attività professionale delle donne

RICORDANDO... VALERIA SOLESIN



Nel 2013 ha pubblicato un articolo sul tema della conciliazione, in cui ha raffrontato Francia e Italia, due paesi relativamente simili in termini demografici:

- Popolazione= circa 60 milioni con analoga speranza di vita
- Similitudini culturali e religione cattolica
- Stessa logica nell'organizzazione del mercato del lavoro (relativamente rigido)

Eppure l'occupazione delle donne e la natalità sono più elevate in Francia!

Una possibile spiegazione è che in Italia, più che in Francia, persista una **visione tradizionale dei ruoli assegnati all'uomo e alla donna.**

In Italia, più che in Francia, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è influenzata dall'età e dal numero di figli.

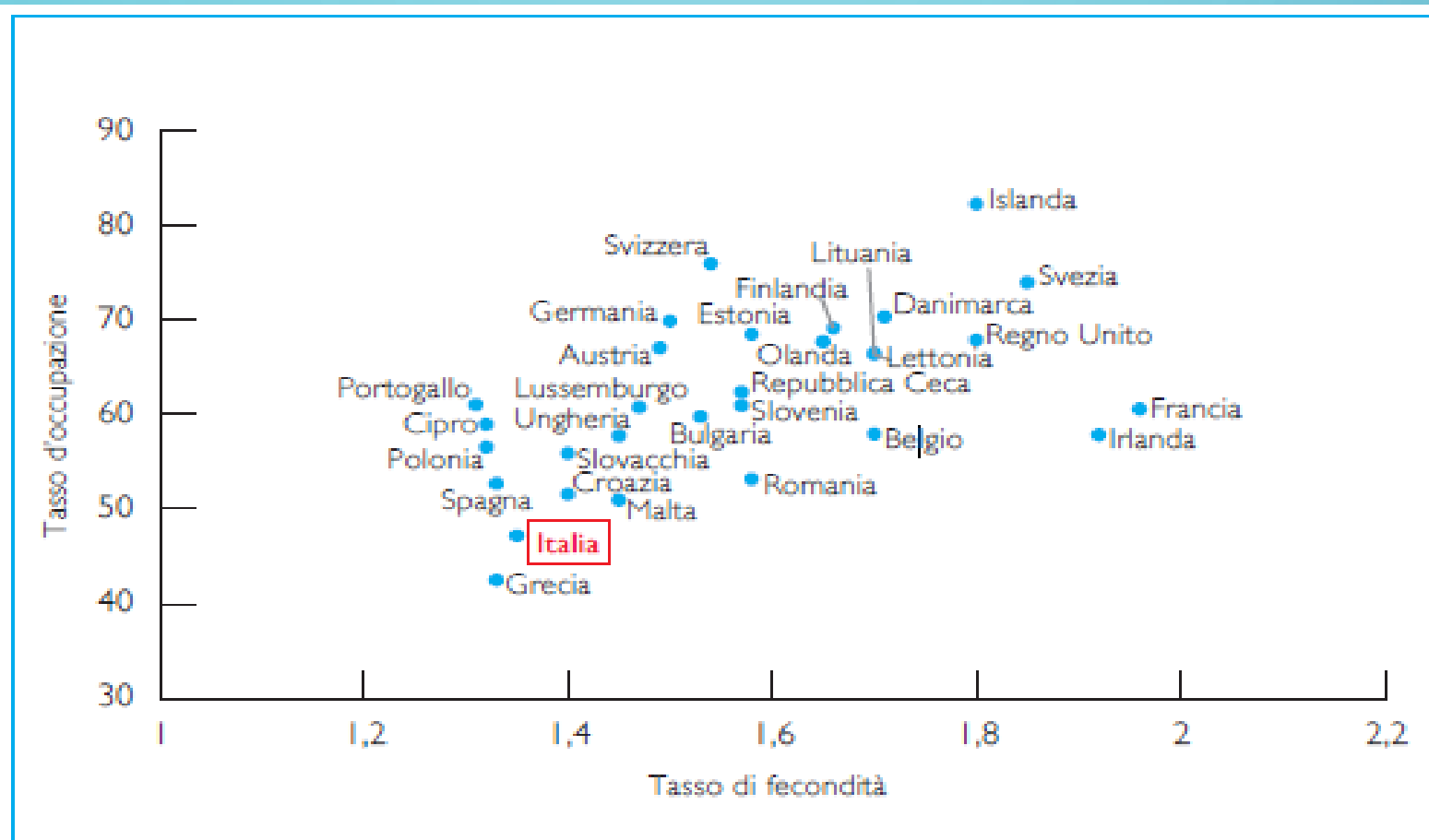
DIAMO VOCE AI DATI

I dati raccolti dall'INPS e presentati nell'ultimo Rapporto annuale del Presidente dell'Istituto Prof. Boeri, mostrano che:

- nei paesi in cui il **tasso di occupazione è più elevato c'è anche una natalità più alta** e viceversa
- L'Italia purtroppo è uno dei paesi in cui un basso tasso di occupazione femminile è abbinato a un numero medio dei figli per donna tra i meno elevati in Europa: **occupazione in media al di sotto del 50%, TF 1,34 nel 2017**
- La **crescita dell'occupazione femminile è direttamente correlata alla sostenibilità del nostro sistema di protezione sociale**, unendo ai vantaggi di avere un più alto numero di contribuenti, quelli di impedire un forte declino dei tassi di fertilità che può minare alla base i sistemi pensionistici a ripartizione.
- Per farlo abbiamo bisogno di una maggiore condivisione degli oneri della cura dei figli nell'ambito delle coppie.

TASSO DI FECONDITA' E TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE. ANNO 2015

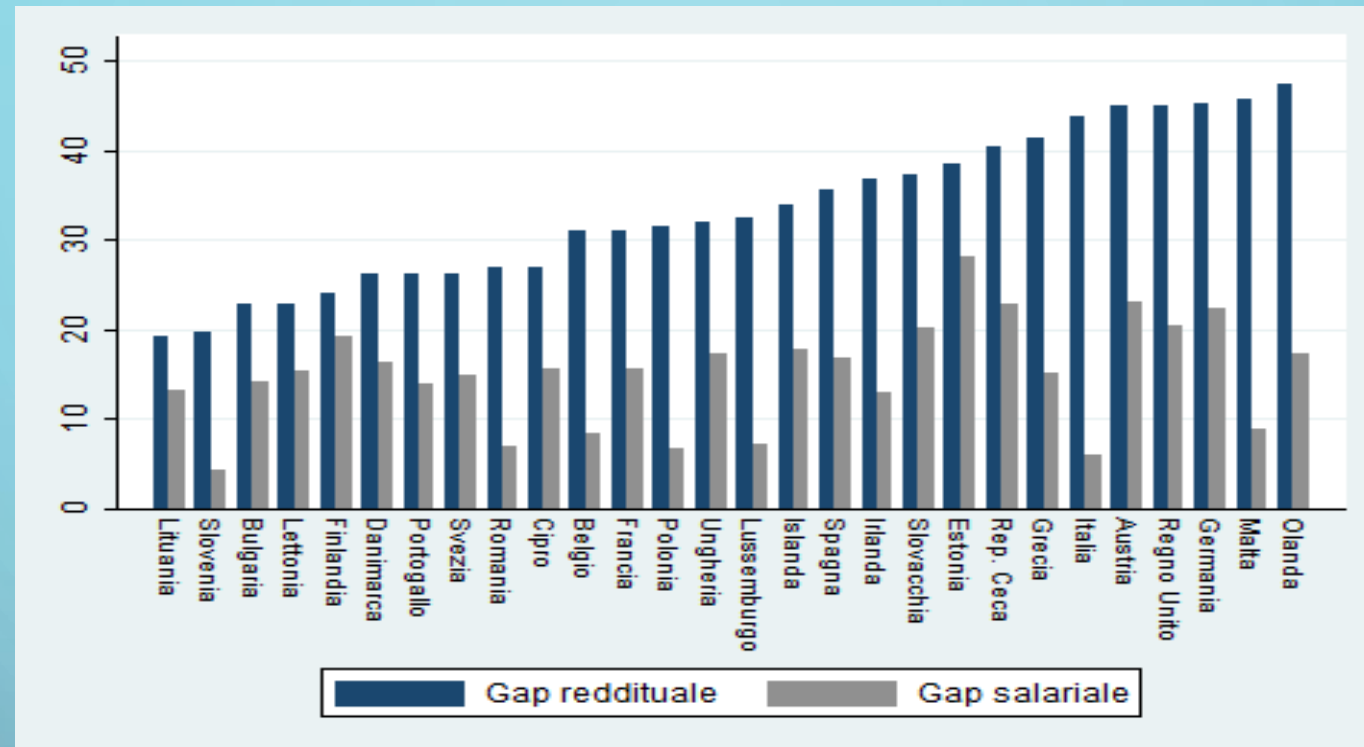
L'evidenza internazionale suggerisce che esiste una correlazione positiva tra lavoro delle donne e natalità: dove l'occupazione delle donne è più alta, è più elevata anche la natalità perché più donne scelgono di fare un figlio e, soprattutto, di farne più di uno



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

GAP REDDITUALE E GAP SALARIALE. ANNO 2015

LA PENALIZZAZIONE PER LE DONNE DERIVA PREVALENTEMENTE DALLA MANCATA OCCUPAZIONE, ED IN MISURA SOLO INFERIORE DALLE DIFFERENZE OSSERVABILI NEI SALARI ORARI



- Gap reddituale alto + Gap salariale relativamente contenuto: i maggiori problemi si annidano nelle opportunità e nelle scelte di occupazione (e di carriera) piuttosto che nella discriminazione salariale
- da qui l'importanza di orientarsi verso politiche che spingano a modificare le scelte di allocazione del tempo tra lavoro e cura familiare, la divisione del lavoro e delle responsabilità genitoriali, come condizione per un'equa partecipazione al mercato del lavoro e una più semplice condivisione della vita familiare
- primi tentativi in questa direzione sono stati fatti anche nel nostro Paese con l'introduzione del **congedo obbligatorio per i padri**

DIAMO VOCE AI DATI

Vediamo i dati su:

- **congedi parentali**
- **congedo di paternità obbligatorio**
- **Bonus bebé**



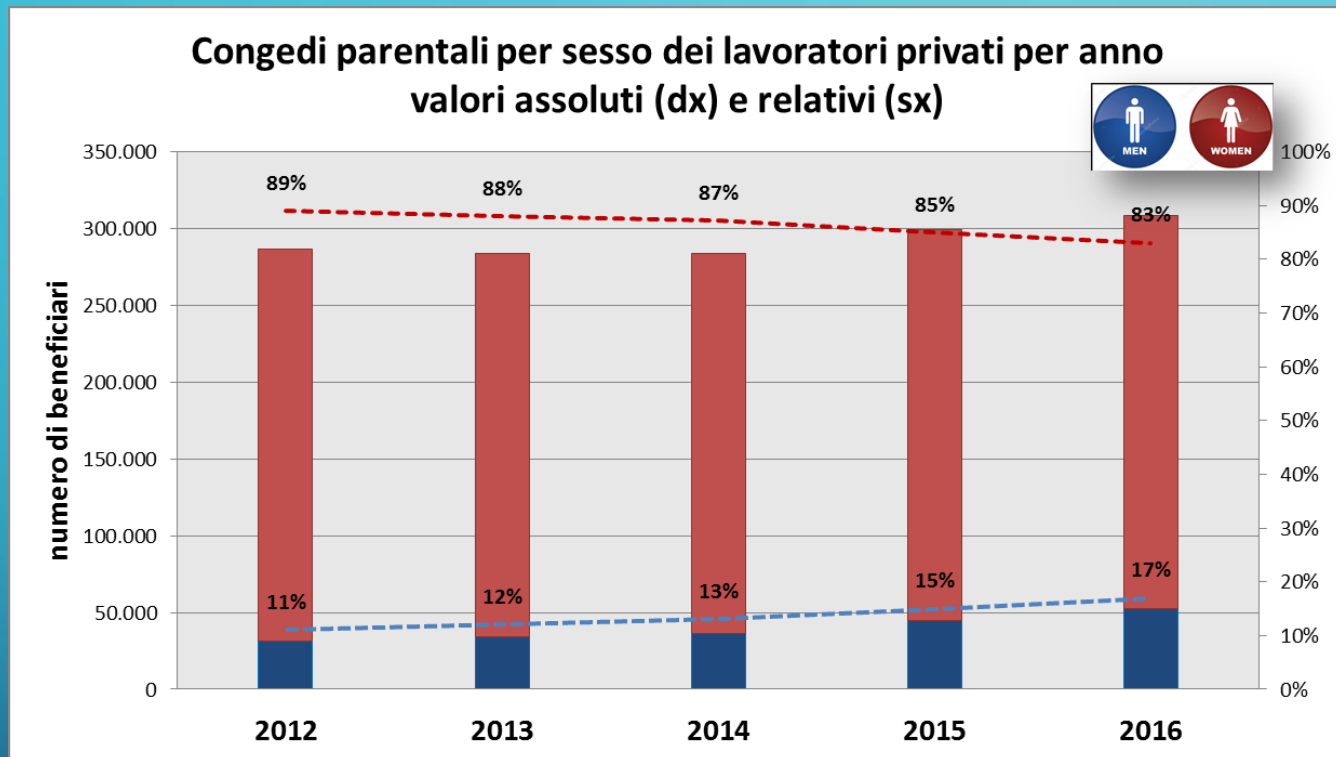
IL CONGEDO DI PATERNITÀ LEGGE N. 92/2012

L. 92/2012: **un giorno di congedo obbligatorio dei padri**, da utilizzare entro i primi 5 mesi di vita del bambino, e due giorni di congedo facoltativo in alternativa ad altrettanti giorni di astensione obbligatoria della madre. In entrambi i casi era prevista un'indennità pari al 100% del salario. Le misure sono state introdotte in via sperimentale per il triennio 2013-2015, ma le successive leggi di stabilità hanno confermato l'intervento per il 2016, portando a due i giorni di congedo obbligatorio, e poi per il 2017, pur eliminando la possibilità del congedo facoltativo.

Per il 2018 il congedo obbligatorio passa da due a quattro giorni e si torna a un giorno per quello facoltativo.

Questa sperimentazione non si applica ai dipendenti della Pubblica Amministrazione.

NUMERO DI CONGEDI PARENTALI PER ANNO



Fino al 2016 l'indennità per congedo parentale non spettava ai padri lavoratori parasubordinati tranne in caso di insorgenza di gravi situazioni familiari

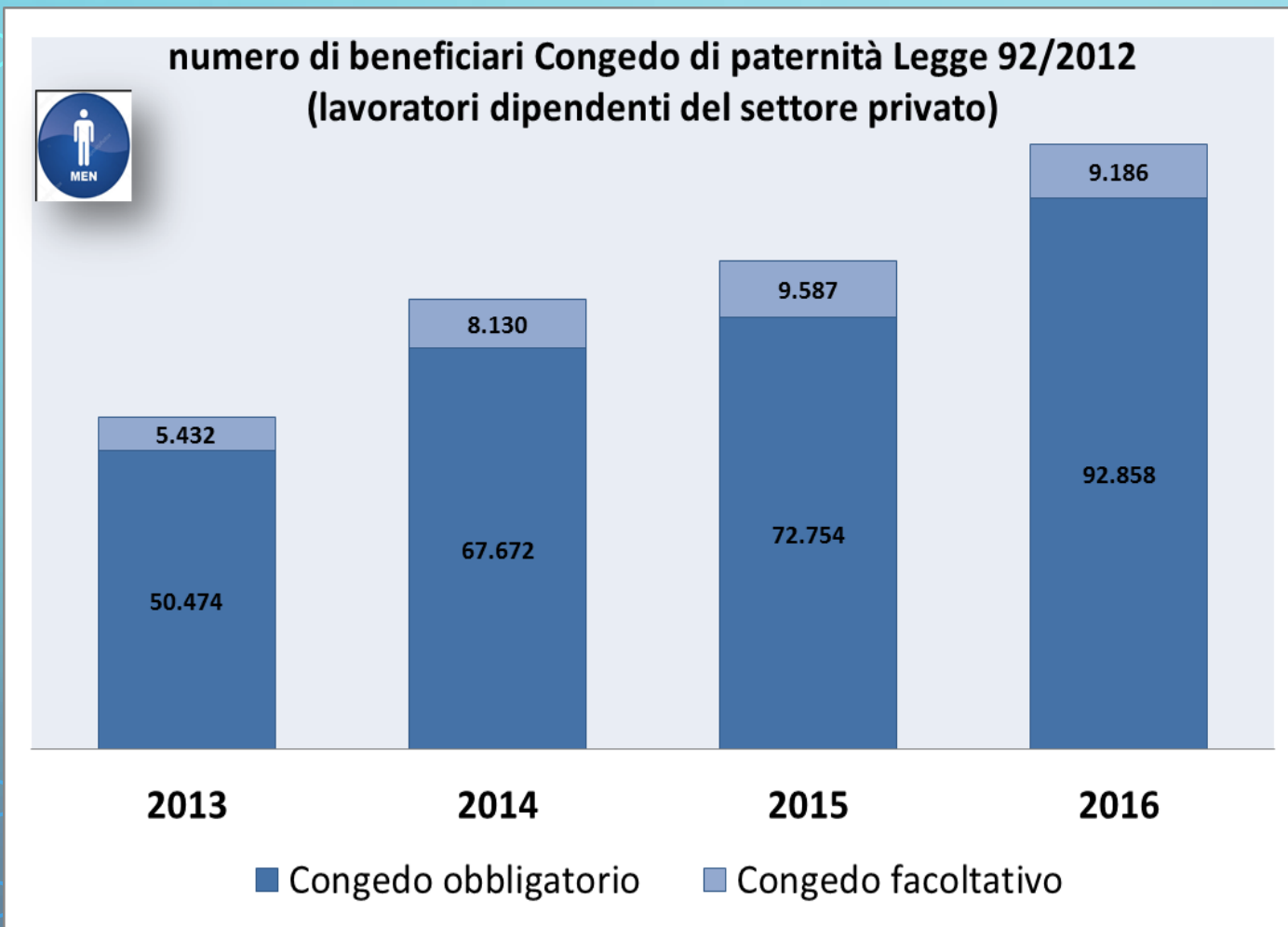
Fino al 2016 l'indennità per congedo parentale non spettava ai padri lavoratori autonomi

In Italia, nonostante la normativa sul congedo parentale facoltativo preveda un incentivo * in caso di partecipazione del padre, meno del 20% delle domande di congedo parentale osservate nei dati Inps proviene da uomini.

La crescita degli ultimi anni è comunque da attribuire principalmente ai maschi: la percentuale di uomini sul totale dei beneficiari è passata dall'11 % del 2012 al 17% del 2016.

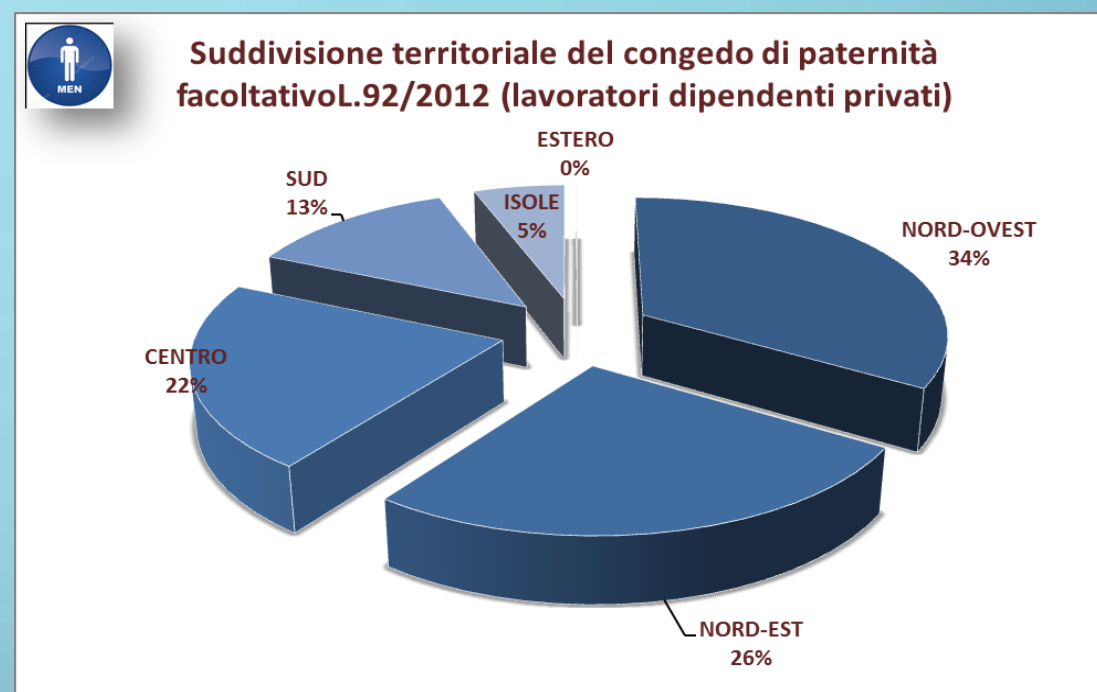
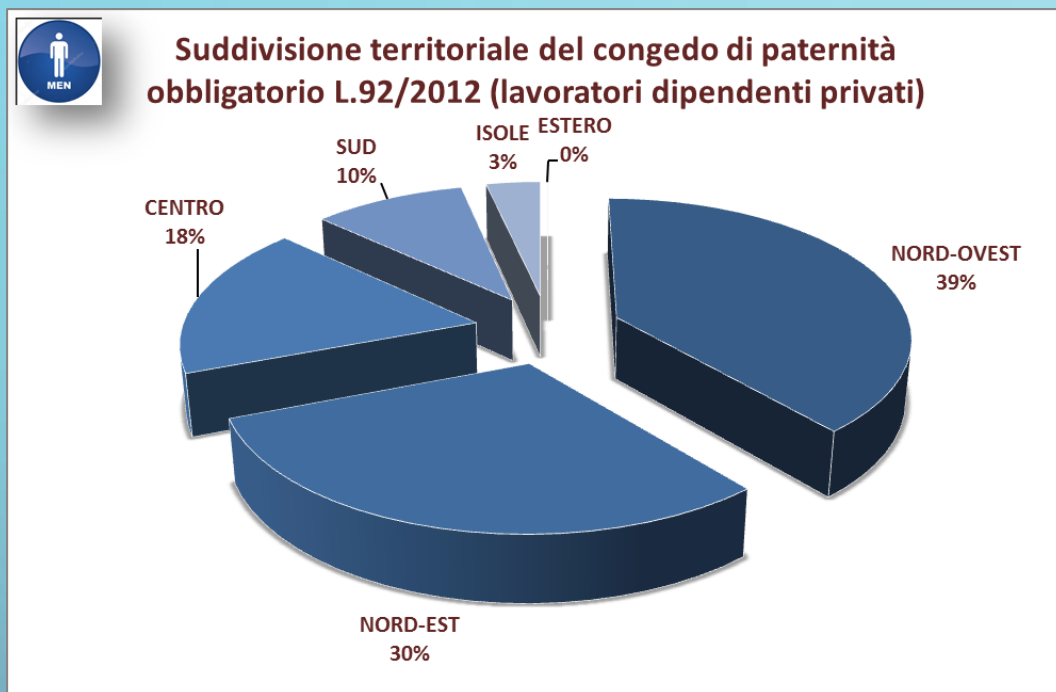
*ogni genitore ha diritto ad un periodo continuativo o frazionato di sei mesi, entro il limite di dieci mesi complessivi per la coppia; qualora il padre usufruisca di almeno tre mesi di congedo facoltativo, tale limite è innalzato a undici mesi.

I PADRI CHE PRENDONO IL CONGEDO SONO TROPPO POCHI MA IN AUMENTO



- L'astensione obbligatoria si rivolge a tutti i padri lavoratori dipendenti. Sulla base dei dati ISTAT sull'*Indagine campionaria sulle nascite e sulle madri* si stima, sebbene con un margine di errore, che il numero di padri potenziali beneficiari del Congedo di paternità sia pari a circa il 40% delle nascite che coinvolgono uomini lavoratori dipendenti nel settore privato
- sebbene in costante aumento il numero di padri che hanno effettivamente rispettato il periodo di congedo è molto inferiore a quanto dovuto, e il numero dei neo-padri che usufruiscono del giorno facoltativo è anche più basso

SONO CONCENTRATI AL NORD MA



I fruitori del congedo di cui alla L. 92/2012 (Anno 2016) sono distribuiti prevalentemente al Nord, anche se i padri del Centro e del Sud sono relativamente più propensi ad usufruire del congedo facoltativo.

CHI SONO I PADRI CHE CHIEDONO IL CONGEDO ?

	2013		2014		2015	
	Obbligatorio	Facoltativo	Obbligatorio	Facoltativo	Obbligatorio	Facoltativo
Età	36,29	36,04	36,39	36,17	36,47	36,20
Nord Ovest	0,40	0,39	0,40	0,38	0,41	0,39
Nord Est	0,30	0,25	0,29	0,25	0,29	0,24
Centro	0,22	0,25	0,23	0,26	0,22	0,24
Sud e isole	0,07	0,11	0,08	0,12	0,08	0,13
Full time	0,97	0,95	0,96	0,95	0,96	0,94
Indeterminato	0,95	0,94	0,94	0,93	0,94	0,93
Manifattura	0,44	0,39	0,44	0,38	0,43	0,38
Costruzioni	0,08	0,09	0,07	0,09	0,07	0,09
Commercio	0,13	0,14	0,13	0,15	0,13	0,14
Trasporti	0,06	0,07	0,06	0,07	0,06	0,07
Alberghi	0,02	0,03	0,02	0,03	0,02	0,04
Servizi	0,14	0,14	0,14	0,13	0,14	0,14
Operai	0,47	0,51	0,48	0,53	0,49	0,54
impiegati/quadri	0,50	0,45	0,48	0,43	0,47	0,42
Apprendisti	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
imponibile medio	32182	29022	31692	28619	31380	27915
imponibile mediano	28351	25706	28197	25072	27943	24876
Dimensione media d'impresa	174,97	120,23	182,18	164,04	201,09	140,73
Dimensione mediana d'impresa	22	20	21	21	22	20

- Età media = 36 anni

- Lavorano prevalentemente al Nord, nell'industria, come operai e come colletti bianchi, hanno redditi più alti (retribuzione mediana superiore di circa 10.000 a quello mediano nella popolazione dei dipendenti) , in imprese 10 volte più grandi (la dimensione mediana nei dati Inps è due)

- Interessante approfondire quando si avranno informazioni adeguate:

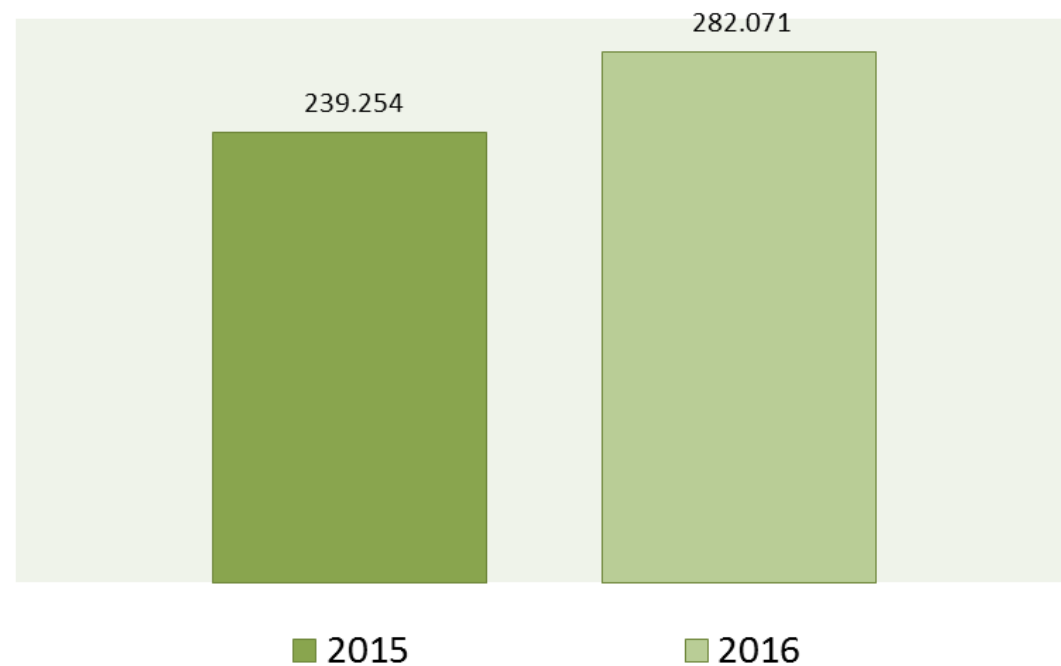
- legame con le difficoltà organizzative di coprire assenze anche brevi nelle aziende più piccole
- ruolo della diffusione nelle aziende più grandi di nuove politiche di promozione del benessere sul luogo di lavoro, adozione di strumenti di *welfare aziendale* e diffusione di pratiche di *corporate social responsibility* che contribuiscono a superare le resistenze culturali e le carenze informative.

IL BONUS BEBÉ L.92/2012

Una seconda misura contenuta nella stessa legge riguarda il Bonus Infanzia, che permette alle donne lavoratrici dipendenti, negli undici mesi successivi al termine del congedo di maternità obbligatorio, di richiedere, per un massimo di sei mesi in sostituzione di altrettanti mesi di congedo facoltativo, un voucher per pagare servizi di baby sitting o un contributo per pagare la rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

La misura è stata confermata per il 2016, estendendola anche alle lavoratrici autonome, e successivamente per il biennio 2017-2018, raddoppiando il budget annuale allocato.

numero di domande accolte nel 2015 e
2016 bonus infanzia



IL BONUS BEBÉ L.92/2012



L'intento del Bonus Infanzia è di incentivare un più rapido rientro a lavoro della madre dopo la nascita del figlio, fornendo al tempo stesso un sussidio per le spese legate alla cura del bambino.

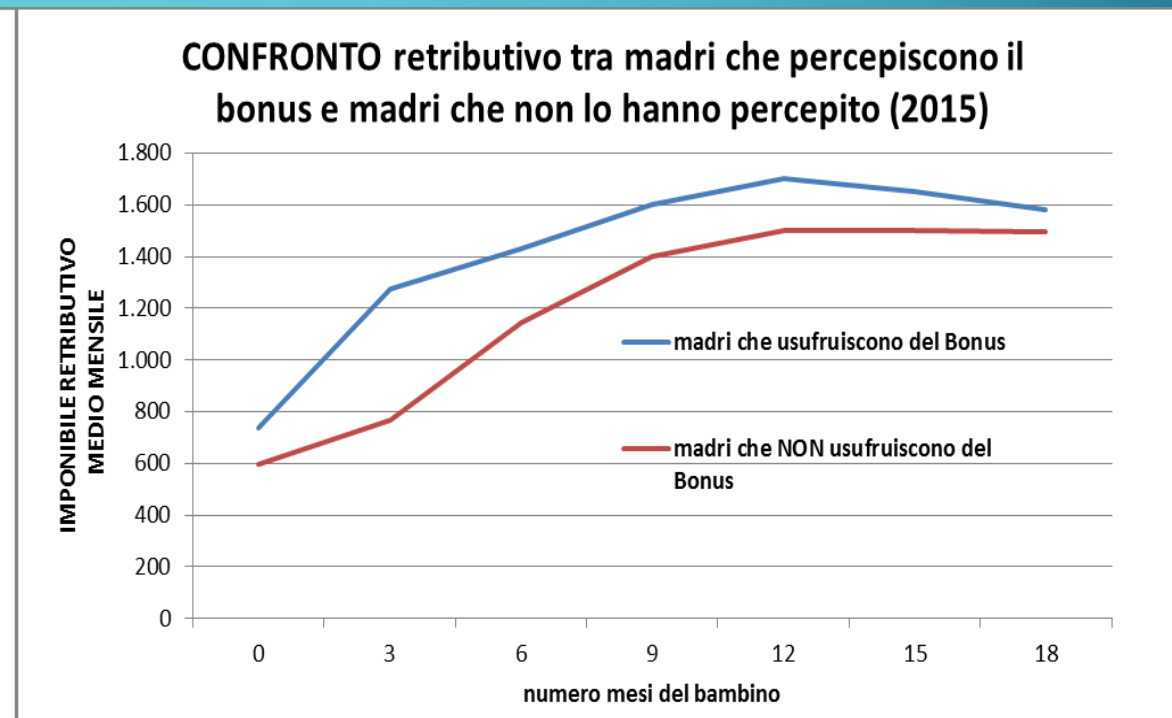
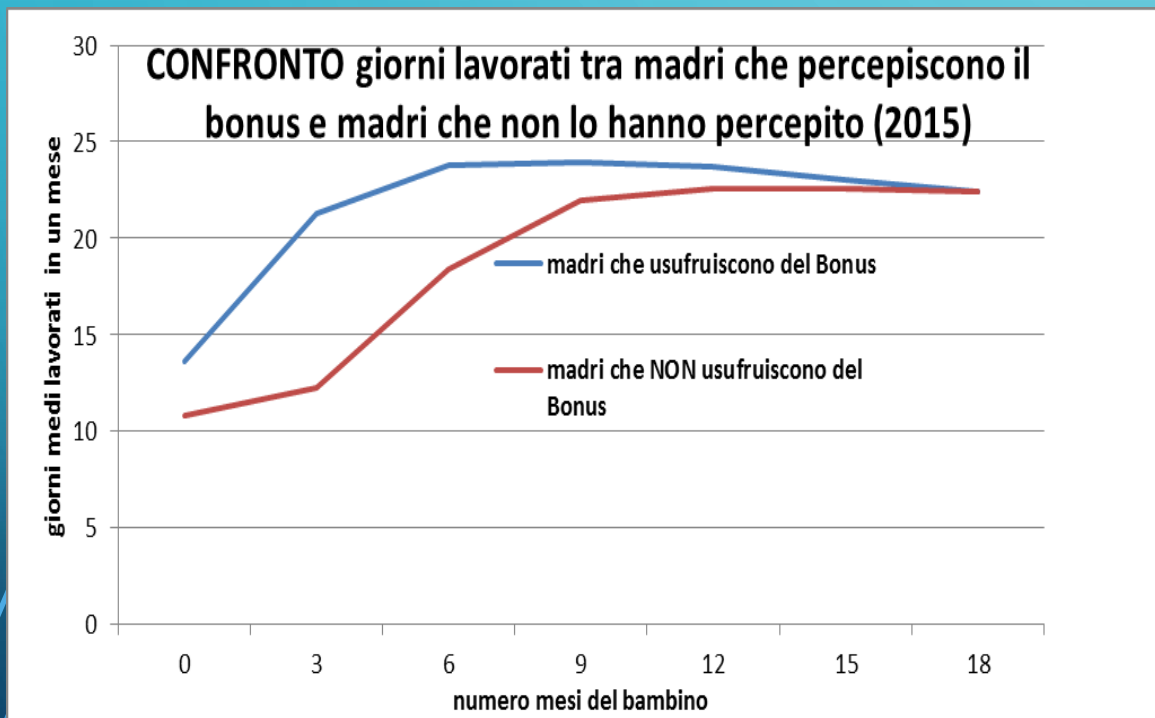
Il Bonus Infanzia rappresenta un esempio unico di politica volta ad incentivare un rientro a lavoro più rapido tramite un trasferimento condizionato piuttosto che tramite la modifica della durata legale dei congedi, e costituisce pertanto un caso di studio interessante per verificare l'impatto sul comportamento delle madri in termini di offerta di lavoro, reddito e carriera.

IL BONUS BEBÉ L.92/2012

- Il bonus poteva essere erogato per l'iscrizione a un asilo (quelli aderenti al bonus) ma anche per il pagamento di *baby sitter*: nell'80% dei casi è stato usato per questa seconda forma di servizio
- a richiedere il bonus sono state soprattutto le donne residenti al Sud la misura ha aiutato quindi soprattutto aree in cui l'occupazione femminile è molto più bassa e dove l'offerta di asili è più scarsa
- il bonus ha frenato l'uscita delle nuove madri dall'occupazione e l'effetto sembra significativo

IL BONUS BEBÉ L.92/2012

I grafici successivi confrontano le beneficiarie del bonus con le donne che hanno avuto un figlio fra il 2009 e il 2015 e non hanno usufruito del Bonus.



COSA SAREMO CAPACI DI FARE PER INCORAGGIARE LE DONNE AL LAVORO



In Italia ci sono punte di eccellenza:

- alcune società (specie multinazionali che importano le procedure dall'estero) o imprese in cui è forte l'attenzione alla dimensione personale e familiare dei dipendenti, ma parliamo ancora di poche esperienze. Queste aziende hanno capito che abbandonare le donne e spingerle a smettere di lavorare si rivela una perdita per l'azienda stessa, che ha assunto un talento (statisticamente le donne si laureano prima e meglio degli uomini), lo ha fatto crescere, lo ha formato e poi in un momento particolare della vita quale la maternità, che ha una durata limitata nel tempo, lo perde per sempre... In realtà all'interno delle organizzazioni bisognerebbe valorizzare le diversità:
- l'azienda ideale deve dare spazio al valore degli individui!

COSA SAREMO CAPACI DI FARE PER INCORAGGIARE LE DONNE AL LAVORO

Per un cambio di passo e per promuovere l'utilizzo del congedo parentale dei padri, è necessario un cambio di cultura:

- È il messaggio di base che è deviante: è più accettato che sia l'uomo ad arrivare tutte le sere a casa alle nove dai suoi figli e non la donna. Come nei paesi del Nord Europa, è più giusto che sia uomo che donna tornino a casa nell'orario stabilito per dedicarsi ai figli e alla famiglia!
- Bisogna superare la visione tradizionale dei ruoli assegnati all'uomo e alla donna, bisogna promuovere una opinione positiva e non negativa rispetto al lavoro femminile in presenza di figli in età prescolare.





MI PIACE CHIUDERE CON UN INVITO RIVOLTO ALLE DONNE DALLA NOSTRA
VALERIA SOLESIN:

ALLEZ LES FILLES, AU TRAVAIL !!
GRAZIE

MARIAGIOVANNA.DEVIVO@INPS.IT
COMITATOUNICOGARANZIA@INPS.IT