



maternità)
LIBERAscelta?
un paese per donne e uomini

Lavori di cura: la strada del welfare aziendale

Interventi e atti del convegno

Roma, giovedì 14 luglio 2016 Camera dei deputati

Sommario

Interventi

<i>Relazione dell'on. Titti Di Salvo</i>	5
<i>Intervento dell'on. Carlo Dell'Aringa.....</i>	12
<i>Le donne, il lavoro e il “muro” della maternità di Riccarda Zezza.....</i>	17
<i>Slide.....</i>	19
<i>Il sistema delle imprese in Italia alle prese con la sfida della conciliazione di Emmanuele Pavolini</i>	37
<i>Slide.....</i>	39
<i>Intervento di Maria Elena Boschi Ministra per le riforme costituzionali e i rapporti con il parlamento con delega alle pari opportunità</i>	54

Materiali di approfondimento

<i>Welfare aziendale - Un ulteriore passo avanti Legge di stabilità 2016 (a cura dell’Ufficio legislativo, gruppo Pd Camera)</i>	60
--	----

Materiali di approfondimento relativi al convegno del 3 luglio 2015

<i>Scatola relazione on. Titti Di Salvo</i>	65
<i>Sintesi video inchiesta maternità</i>	71
<i>Maternità a confronto</i>	74
<i>Indagine commissionata dal gruppo Pd Camera a SWG</i>	84

Note a margine

<i>Riferimenti normativi e ulteriori cambiamenti a partire dal 2017</i>	98
---	----

Video del Convegno
pubblicato su YouTube



Interventi

maternità LIBERAscelta? *un paese per donne e uomini*

Lavori di cura: la strada del welfare aziendale

Roma, giovedì 14 Luglio 2016, ore 14.30 • Camera dei deputati, Sala del Refettorio • Palazzo San Macuto, Via del Seminario 76

A un anno dalla video inchiesta del 2015 sulla libera scelta di diventare madri, proseguiamo nel nostro viaggio utilizzando lo stesso metodo: capire di più i bisogni per tradurli meglio in politiche e in politica.

Perché il rapporto tra maternità, paternità, lavoro, libertà, responsabilità si affronta seguendo tante strade.

Il 14 Luglio 2016 parleremo di quella del welfare aziendale che con la legge di stabilità 2016 abbiamo cominciato a percorrere. Per capirne l'impatto e l'efficacia: rispetto all'obiettivo della condivisione, della conciliazione, della valorizzazione dei lavori di cura che producono ricchezza perfino misurabile sul Pil, ma trovano scarso riconoscimento, sociale e politico.

Ne parleremo con:

Ettore Rosato Presidente gruppo Pd Camera dei deputati

Titti Di Salvo Vicepresidente gruppo Pd Camera dei deputati che aprirà i lavori

Monica D'Ascenzo Giornalista de "Il Sole 24 Ore", Alley Oop l'altra metà del Sole

Carlo Dell'Aringa Economista, docente UniCatt, deputato Pd

Riccarda Zezza Maam Maternità as a master

Emmanuele Pavolini Università di Macerata, Comitato scientifico

La Rivista delle Politiche Sociali

Donata Lenzi Capogruppo Pd commissione Affari Sociali Camera dei deputati

Maria Elena Boschi Ministra per le Riforme Costituzionali e i Rapporti con il Parlamento e le Pari Opportunità

*R.S.V.P. Per partecipare è necessario accreditarsi scrivendo a: pd.relazioniesterne@camera.it
Per gli uomini è obbligatorio indossare la giacca*

Un Paese per donne e uomini. Maternità libera scelta “Lavori di cura: la strada del Welfare aziendale”

on. Titti Di Salvo

Vicepresidente gruppo Pd Camera dei deputati

1) Il senso di “Maternità libera scelta”

“Maternità libera scelta” è il titolo coniato l’anno scorso, per indicare una strada aperta dal gruppo parlamentare del Pd alla Camera e nel contempo un obiettivo da raggiungere attraverso la sequenza di riflessioni, indagini sulla realtà, traduzione in scelte e politiche.

Il primo evento costruito con queste modalità è stata appunto l’anno scorso la presentazione di una video inchiesta promossa dal gruppo Pd sulla maternità (potete trovare tutti i materiali dell’iniziativa “Un Paese per donne e uomini. Maternità libera scelta?” in appendice). Una inchiesta condotta tra donne e uomini di diverse età e professioni, con l’obiettivo di indagare più da vicino domande nuove e bisogni nuovi di quelle persone di fronte alla scelta di mettere al mondo un figlio. Fuori dalla retorica e dagli stereotipi. “Maternità” libera scelta “annuncia dunque una ambizione politica: tradurre domande e bisogni, cioè gli ostacoli a quella scelta, in nuove norme per rimuovere quegli ostacoli. Una ambizione politica fondata su una convinzione di premessa: che la possibilità della libera scelta di maternità e paternità non sia un fatto privato, ma un interesse pubblico.

2) La video inchiesta

L'incrocio tra domande e risposte. Una idea della rappresentanza

Nella video inchiesta, lavoro, certezze, futuro, solitudine, servizi sono state le parole usate per raccontare il proprio rapporto con la maternità e paternità delle persone intervistate. Soprattutto è emersa la certezza che la maternità nelle condizioni attuali sia un evento negativo e ostativo per la ricerca del lavoro e per il suo svolgimento. I dati Eurostat di qualche giorno fa, che indicano l'Italia come Paese con il più basso tasso di natalità dell'Unione lo confermano e invitano a procedere velocemente su più piani. Proprio da quella videoinchiesta sono nate alcune delle scelte contenute nella riforma Madia, nel Job act, nella legge di stabilità: scelte specifiche, non solo legate ad una cultura politica e ad una visione generale. Un modo di interpretare la rappresentanza come prossimità alle persone. Naturalmente la richiesta principale emersa è stata quella di lavoro stabile, decisivo per far maturare scelte di futuro delle persone. L'aumento dei posti di lavoro è fortemente legato a crescita e investimenti. Ma le prime risposte nel Job act ci sono perché con il Job act risorse pubbliche sono state finalizzate agli sgravi contributivi e allo scorporo dall'Irap della componente lavoro, per favorire appunto il lavoro a tempo indeterminato e nell'insieme le riforme di sistema sono necessarie per far crescere il Paese e portarlo fuori dalla crisi, fuori dalle contraddizioni antiche che lo tengono ai margini della competitività europea: dagli scarsi investimenti in scuola e ricerca, alla dimensione delle imprese, al modello di specializzazione, alle differenze tra nord e sud. Ma servono politiche mirate che alle scelte di sistema affianchino altre scelte altrettanto di sistema: fare leva sulla quantità e qualità del lavoro delle donne è una di queste. Come prime risposte al senso di solitudine di fronte alla scelta della genitorialità espresso da molte persone nell'inchiesta, abbiamo scelto e definito nella legge Madia l'utilizzo dell'anagrafe come luogo in cui alla denuncia dei nuovi nati venga consegnata la chiave d'accesso alla piattaforma Inps - costruita ad hoc - contenente tutte le informazioni sui diritti e trasferimenti di risorse legate alla condizioni di neo genitori, (sono in corso le disposizioni attuative a proposito del tempo lungo tra definizione e realizzazione delle norme). Alle domande di tempo, la risposta trovata è nelle novità sui congedi parentali del Job act e la strada, seppure ancora troppo timida, del congedo obbligatorio di paternità e i voucher per le baby sitter riconosciuti anche alle lavoratrici autonome; alla richiesta di norme sulla maternità diverse tra lavoro dipendente e autonomo, la possibilità di utilizzare in

modo libero il periodo di congedo obbligatorio per maternità presente nel disegno di legge sul lavoro autonomo, in fase conclusiva al Senato. Al fondo di tutto ciò e in premessa la convinzione che la prima delle scelte necessarie fosse quella di riconoscere valore alla maternità: da qui il contrasto delle dimissioni in bianco contenuto nel Job act (dopo 7 anni di impegno per ottenerlo) e il riconoscimento del periodo di maternità obbligatoria ai fini dell'erogazione del premio di produttività nelle aziende. “Maternità libera scelta” è dunque anche il Manifesto di una intenzione politica. Per questo è serio che questa intenzione venga monitorata alla luce del rapporto tra intenzione e realizzazioni.

3) Lavori di cura: la strada del welfare aziendale

In questo secondo appuntamento scegiamo quindi questo punto di vista, quello di “maternità libera scelta” tra i tanti possibili, anche per valutare lo stato del welfare e la necessità della sua riforma. Senza affrontare il macro tema, e cioè la discussione connessa sull'universalismo assoluto delle prestazioni sociali del welfare europeo e l'universalismo selettivo. In particolare fermiamo l'attenzione su riconoscimento, valorizzazione, conciliazione e condivisione dei lavori di cura, oggi pressoché interamente sulle spalle delle donne, come scelte necessarie per la libera scelta di maternità o al contrario se assenti come ostacolo insormontabile, per la loro concentrazione in capo alle madri/figlie, all'ingresso e svolgimento del lavoro delle donne con le ricadute negative pesanti e note ormai sulla crescita del Paese.

Il costo dei servizi, la loro diversa diffusione territoriale, la rigidità degli orari della città e della vita lavorativa, vengono indicati dalle persone come elementi ostativi alla conciliazione vita lavoro fino a determinare l'uscita dalle donne dal lavoro dopo il primo figlio, anche perché si aggiunge all'indebolimento della rete familiare dei nonni inchiodati al lavoro dal prolungamento delle nuove regole previdenziali. Una uscita dal lavoro che l'Istat quantifica in 800000 donne.

Per questo l'obiettivo di questo incontro è contribuire ad approfondire un dibattito pubblico fuori dagli slogan. In particolare su una nuova generazione di politiche sociali fuori dal perimetro delle risorse pubbliche, il Secondo welfare, complementare al primo perché aumenta le risposte a rischi e bisogni sociali e personalizza quelle risposte e se e come le politiche di welfare aziendale aiutino ad andare nella giusta direzione.

E quindi se e come lo facciano le novità contenute nella legge di stabilità.

Con quali contraddizioni e eventuali correttivi necessari da apportare. Nella chiarezza della premessa che welfare aziendale né può né deve sostituirsi alle politiche di welfare; è invece una risposta aggiuntiva e personalizzata alla rete di protezione sociale generale. Una rete che per la stessa diversificazione di bisogni e nuove domande sociali, oltre che per vincoli di finanza, lo stato non può strutturalmente essere in grado di soddisfare.

4) Le novità della legge di stabilità 2016 sul welfare aziendale

Intanto definiamo cosa è il welfare aziendale. Parliamo di interventi di carattere sociale in forma di trasferimenti monetari o servizi, alternativi alla retribuzione aziendale classica, proposti dalle imprese e liberamente scelte dalle persone in alternativa :dagli asili nido ,alle polizze sanitarie, alle ore di permesso per assistere i genitori, al telelavoro o lavoro agile. Quindi servizi, risorse o tempo.

Ricerche recenti sul loro impatto spiegano che da un lato migliorano clima aziendale e “fidelizzano le persone” dall’altro ricevono gradimento e valutazioni positive da parte delle lavoratrici e lavoratori quanto più si riferiscono ad interventi sulla vita quotidiana delle persone: conciliazione vita/lavoro; sostegno a genitorialità; cura degli anziani, oltre agli interventi più tradizionali e consolidati in tema di assistenza sanitaria e previdenza integrativa.

Certo non stiamo parlando di neo paternalismo industriale, concessione liberale di benefici, ma di una politica di responsabilità sociale delle imprese che per questo può godere di sconti fiscali da cui trae convenienza.

Nella legge di stabilità ci sono scelte diverse per incentivare il welfare aziendale. Sono tutte descritte nella scheda distribuita (vedi di seguito Welfare aziendale - Un ulteriore passo avanti Legge di stabilità - 2016).

Le novità principali riguardano:

In alternativa a una bassa tassazione del 10% sul premio di rendimento fino a 2000 euro annuo, la totale esenzione

fiscale se la scelta dei lavoratori è per l'erogazione dell'equivalente in servizi;

- l'ampliamento della platea, lavoratori con una retribuzione fino a 50000 euro
- l'ampliamento del catalogo dei servizi a quelli legati alla genitorialità e alla cura
- il riconoscimento dei benefici non a servizi erogati volontariamente dall' impresa, ma contrattati.

Delle novità le più significative dunque riguardano:

- la nuova tipologia dei servizi più legati alla conciliazione/condivisione dei lavori di cura verso bambini e anziani con effetti moltiplicatori sul lavoro di altre donne
- la vicinanza alle domande personalizzate delle persone nel momento in cui i servizi riconosciuti sono quelli contenuti nelle piattaforme e negli accordi sindacali, costruite quindi sul rapporto diretto con le persone.

5) Andare avanti, come?

La mia convinzione è che dal punto di vista del riconoscimento culturale e concreto dei lavori di cura la strada del welfare aziendale sia una strada molto importante da percorrere e incentivare arricchendo e favorendo tra i servizi possibili l'offerta di diverse tipologie di modalità di lavoro e di tempo: perché aiuta il lavoro delle donne e crea nuova occupazione.

Senza ignorare contraddizioni possibili. I confini aziendali del welfare aziendale possono determinare un aumento delle differenze tra lavoratori grandi e piccole imprese, automi e dipendenti, sempre vero e insito nella realtà, (a seconda di dove si lavora cambiano diverse condizioni) ma ciò è particolarmente delicato sul terreno della protezione sociale. Il punto è quanto la responsabilità pubblica sappia entrare su questo terreno monitorando e favorendo ad esempio una rete che consente alle piccole imprese, e quindi ai lavoratori di piccole imprese, di essere destinatari di benefici analoghi.

Oltre alle nuove regole per il lavoro autonomo presenti nel dl in discussione al Senato che norma anche lo Smart working.

E ancora le lacune del welfare si risolvono con le riforme. In queste ore alla Camera si sta approvando il primo piano nazionale contro la povertà. Non si risolvono invece ignorando la strada del welfare aziendale che può svolgere una funzione complementare e soprattutto personalizzata che sarebbe impossibile richiedere alle risorse pubbliche di coprire, per ragioni di finanza ma anche di grande diversità delle domande delle persone.

Si tratta però:

- di monitorare, costituendo per esempio un archivio nazionale degli accordi di welfare aziendale
- di spingere quelli legati appunto al tempo e quindi alla conciliazione/condivisione dei lavori di cura che aiutano cioè “maternità libera scelta”.

Quindi nella prossima legge di stabilità si possono immaginare interventi anche in questa direzione.

Tenendo ferma la necessità di aumentare i giorni obbligatori di congedo di paternità.

Di favorire fiscalmente il rientro delle donne dalla maternità per aumentarne la retribuzione e agevolare l'utilizzo da parte dei padri dei congedi parentali, spesso non scelto anche per ragioni economiche.

Così come il riconoscimento dei lavori di cura dovrà avvenire anche dal punto di vista previdenziale, nella discussione in corso sulla previdenza, con accredito di contributi figurativi utili per maturare il diritto. Per esempio in relazione alla nascita di bambini.

6) La discussione

Sul punto di oggi dunque e cioè sul rapporto tra lavori cura lavoro, scelta libera “maternità e paternità” e welfare aziendale parleremo:

con Monica D'Ascenzo, giornalista del Sole 24 ore, che dirige il “sole delle donne”, vanta una competenza consolidata su questi argomenti e ci aiuterà quindi a condurre la discussione;

con Carlo Dell'Aringa, economista, docente di Unicatt e mio collega, che studia da tempo il tema ed è primo firmatario di una proposta di legge sui voucher sociali come strumento di allargamento dei servizi alla persona, serbatoio di nuova occupazione (femminile) oltre che di qualità di vita in sintonia di esperienze;

con il prof. Pavolini docente Università di Macerata, che ha sviluppato negli anni una competenza specifica anche attraverso il monitoraggio delle esperienze di welfare aziendale realizzato dalla rivista delle Politiche Sociali del cui Comitato scientifico è componente;

con Riccarda Zezza, che ci propone un interessante punto di vista argomentato sulla maternità come formazione sul campo di leadership;

con la ministra Maria Elena Boschi e con il nostro capogruppo Ettore Rosato.

On. Carlo Dell'Aringa
Economista, docente UniCatt, deputato PD

Partecipo volentieri a questo incontro anche perché ho presentato un disegno di legge sulle modalità di erogazione dei servizi di welfare, in particolare quelli riferiti alla conciliazione, cioè le spese che le famiglie devono sostenere in presenza di figli piccoli.

Come è stato detto all'inizio, negli interventi che hanno illustrato i principi ispiratori della iniziativa di oggi e su cui non mi soffermo ulteriormente – la libera scelta delle modalità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari è un concetto molto importante. Non c'è dubbio che la scelta è libera se la giudichiamo dal punto di vista formale, ma il problema è il condizionamento di carattere economico che può rendere difficile l'esercizio della libertà di scelta. Questo è il punto.

Avere figli da enormi soddisfazioni e procura anche benefici collettivi: pensiamo ai problemi dell'invecchiamento della popolazione e alla necessità di avere un adeguato ricambio generazionale. La nascita di figli crea però anche difficoltà alla giovane coppia, soprattutto dal punto di vista della attività lavorativa. Per conciliare lavoro e impegni familiari occorre mettere in campo risorse anche economiche, perché molti ostacoli e vincoli nascono proprio su questo terreno.

Chi si sobbarca il peso di sostenere questi costi?

Questo è il problema. Può essere la coppia stessa a sostenere questi costi, ma questo pone la coppia in difficoltà. Infatti questi costi diventano elevati quando i genitori decidono entrambi di lavorare (per effetto delle spese per la assistenza dei figli piccoli) e si assisterebbe ad una decurtazione drastica del reddito da lavoro al netto di questi costi (cioè quello che rimarrebbe come residuo).

Spesso succede che siano le imprese a sobbarcarsi almeno parte di questi costi, accettando anche una riduzione della presenza e della produttività della madre (o del padre) che lavora. Lo fanno sotto forma di investimento per poter trattenere manodopera che esse stesse hanno contribuito a formare all'interno della organizzazione aziendale. Talvolta invece le imprese cercano di evitare di pagare questi costi e reagiscono nei confronti della coppia che lavora. La reazione è spesso rivolta alla madre, più che al padre ed essa si sostanzia in una riduzione della retribuzione e/o in una riduzione delle possibilità di carriera.

È questo il vincolo, il potente limite che rende la scelta non libera e che condiziona la decisione se lavorare o meno dopo la nascita di un figlio. Per ripristinare condizione di effettiva libertà di scelta, i costi che derivano dalla procreazione e che le imprese talvolta si rifiutano di sopportare, dovrebbero almeno in parte ricadere sulla collettività.

Questo dovrebbe succedere anche per evitare un ulteriore effetto negativo. E cioè quello di creare lavoro nero. È questo infatti che succede quando le famiglie cercano di trasferire almeno parte dei costi che sostengono, sui lavoratori che prestano servizi di assistenza, e cioè pagandoli meno del dovuto ed evitando di pagare i contributi previdenziali.

Stiamo parlando di un mondo del lavoro che non è certo marginale. Esso è piuttosto consistente, di diverse centinaia di migliaia di lavoratori, la maggioranza dei quali è pagato in nero.

Talvolta l'equilibrio all'interno della famiglia si risolve in questo modo. In caso contrario, quando nemmeno il lavoro nero rappresenta una soluzione, scatta il disincentivo per un componente della coppia a rinunciare al lavoro, sia pure temporaneamente, o scatta l'incentivo da parte dell'azienda a pagare di meno o a liberarsi del tutto di quel lavoratore ingombrante.

Ecco perché l'aiuto pubblico è necessario, perché siamo in presenza di un bene, quello di procreare, su cui si è investito poco in questo Paese negli ultimi decenni ed i risultati si vedono.

Io avevo assistito alla relazione presentata dal Presidente dell'Istat qualche settimana fa alla Camera che raccontava quello che è successo in Italia nell'ultimo secolo, e lo raccontava in un modo molto accattivante, facendo riferimento a

ciò che è successo alle diverse generazioni di donne che sono nate in epoche diverse nell'ultimo secolo. Queste epoche sono state caratterizzate anche da comportamenti diversi all'interno della famiglia che hanno pesantemente influenzato il valore del tasso di fertilità delle donne e quindi anche il loro atteggiamento nei confronti del lavoro.

Quasi un secolo fa il tasso di fertilità era mediamente di 3.6 figli per donna oggi è meno di 1.3. Si è praticamente ridotto ad un terzo, in meno di cento anni. Non avere investito in quel particolare bene pubblico rappresentato da un numero adeguato di nascite (che impedisca l'invecchiamento progressivo della popolazione) ha prodotto almeno una parte di questo effetto disastroso per il nostro Paese e per il suo futuro.

C'è da dire che molti paesi diversi dal nostro da tempo hanno capito questo problema e hanno trovato nelle finanze pubbliche le risorse per colmare quel gap, quel divario fra i costi che devono sostenere le famiglie e/o le imprese e i costi che vengono sostenuti dalla collettività. Infatti se non si conciliano queste due esigenze diverse, quella delle famiglie e quella delle imprese, il risultato è una minore partecipazione (delle donne) al mondo del lavoro. Da qui nasce anche la discriminazione nei confronti delle donne. Valga per tutti l'odioso esempio delle "dimissioni in bianco".

Poche parole sul welfare aziendale e sulla proposta contenuta nel disegno di legge di cui parlavo all'inizio e che si basa sull'uso del voucher. Non si tratta dei voucher che fanno riferimento al lavoro occasionale. Si tratta di voucher destinati ai servizi di welfare , simili a quelli usati in Francia (i "Cesu") che vengono distribuiti sia alle famiglie che hanno reddito basso e che hanno bisogno di assistenza ai bambini e alle persone anziane, sia ai lavoratori sotto forma di welfare aziendale.

Si tratta di una proposta che non intende essere una panacea dei problemi complessi che abbiamo di fronte in questo campo, ma si tratta di uno strumento che è stato utilizzato con qualche successo in altri Paesi, la Francia come si è detto, e che per lo meno dovrebbe essere tenuto in considerazione nell'eventualità di un riordino del nostro sistema di welfare. Oltre ad investire risorse aggiuntive, occorre riordinare un campo in cui le iniziative sono sporadiche e frammentate ai vari livelli di governo.

Le iniziative del Jobs Act e quelle del welfare aziendale dell'ultima Legge di stabilità vanno esattamente in questa direzione. Tutti però riconosciamo che c'è ancora tanto da fare e soprattutto inserire queste iniziative in un quadro unitario e coerente.

Il welfare aziendale è nato da una semplice constatazione: grandi imprese multinazionali aggiungono risorse al monte salari per risolvere il problema di cui ho parlato all'inizio: i costi che deve sostenere la coppia dopo la nascita di un figlio. Alcune grandi imprese si accollano almeno parte di questi costi in quanto lo ritengono un investimento. Non lo fanno solo per ragioni legate all'esercizio della cosiddetta "responsabilità sociale d'impresa", e non lo fanno solo per ragioni di immagine, che pur conta per una impresa multinazionale che vuole presentarsi sul mercato con una certa reputazione; lo fanno soprattutto per ragioni di investimento, di investimento sia per salvaguardare il loro capitale umano, sia per creare un clima aziendale orientato alla partecipazione, ai rapporti collaborativi e ad una maggiore identificazione dei lavoratori negli obiettivi aziendali.

Per questo, a livello politico si è fatta la seguente considerazione: "ma se lo fanno le grandi imprese perché non tentiamo di allargare il campo d'azione del welfare aziendale a tutte le imprese?"

Da qui sono nate le iniziative di cui si è detto e che hanno cercato di rilanciare su nuove basi il funzionamento delle relazioni industriali. Non voglio entrare in questo campo che è estraneo al tema che si vuole affrontare oggi, ma anche questo è importante. Si tratta del ruolo che i corpi intermedi possono utilmente svolgere e vanno incentivati a farlo. Ci possono essere certamente controindicazioni, perché gli incentivi al welfare aziendale rischiano di essere selettivi, cioè di rivolgersi alle grandi e medie imprese in cui si possono fare gli accordi di produttività. Ma a questo problema si è data una risposta permettendo alle piccole imprese di godere degli incentivi al welfare aziendale nel caso partecipino a contrattazioni sindacali di livello territoriale.

Il welfare aziendale è una delle possibili scelte, lasciate al singolo lavoratore, che deve decidere se l'accordo di produttività concluso a livello aziendale si traduca in un aumento retributivo o nella erogazione di servizi di welfare. Questi servizi godono di un incentivo fiscale superiore a quello rappresentato da un premio in denaro. Quest'ultimo verrà tassa-

to con una cedolare secca del 10 per cento, mentre il servizio di welfare sarà completamente detassato. Sarà interessante osservare quali saranno i comportamenti dei lavoratori: se saranno interessati più all'erogazione in denaro oppure ad un servizio di welfare.

Se la maggioranza, o almeno una elevata percentuale di lavoratori sceglierà il welfare aziendale al posto del premio salariale, sarà una prova interessante di quali siano le preferenze dei lavoratori, soprattutto di quelli che si trovano nella fase della vita in cui devono accudire ai bisogni dei figli o delle persone anziane. Dobbiamo vedere come funziona questo esperimento quasi “naturale” e, se del caso, aumentare ulteriormente l'incentivo e renderlo ancor più universale.

Il welfare aziendale si colloca così nel campo del “secondo welfare” e come tale ha il vantaggio di rispondere meglio alle esigenze dei singoli, di essere personalizzato e mirato ai bisogni che si presentano con caratteristiche diverse nelle varie fasi della vita delle persone.

Le donne, il lavoro e il “muro” della maternità

Riccarda Zezza

Maam, Maternità as a master

La natalità ha per definizione logiche discontinue. È un fatto puntuale, intenso e non sempre pianificabile, ma certamente ricorrente, e richiede un uso di risorse che varia negli anni, all'inizio anche di mese in mese. Con l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, e delle loro gravidanze, la logica lineare e continua che lo aveva governato fino a quel momento è così andata in crisi. Lo rivelano le parole che usiamo per definire l'avvento della natalità in ambito lavorativo: dal *congedo*, ossia un distacco, un'interruzione della linearità, alla *conciliazione*, ossia un bisogno costante di “mettere pace” tra due sistemi che non si coordinano.

Ancora oggi, che la vediamo ripetersi centinaia di migliaia di volte all'anno, nel mondo del lavoro gestiamo la gravidanza come *un'anomalia*: un imprevisto, una discontinuità che altera l'andamento lineare atteso. Lo sa la donna che rimane incinta e che non sa come dirlo al proprio datore di lavoro. Lo sa il datore di lavoro che non ha mai la sensazione di essere abbastanza preparato a gestire “la cosa”. Lo sa chi ci pensa due volte prima di assumere una donna e lo sa chi lo mette in conto prima di promuoverla. *L'anomalia* potrebbe infatti verificarsi in qualsiasi momento.

Se le discontinuità provocate dall'incontro tra nascita dei figli e attività lavorativa si ripetono ogni giorno, ogni anno, a milioni, non possiamo più continuare a considerarle anomalie: ci costa troppo, economicamente, socialmente e umanamente.

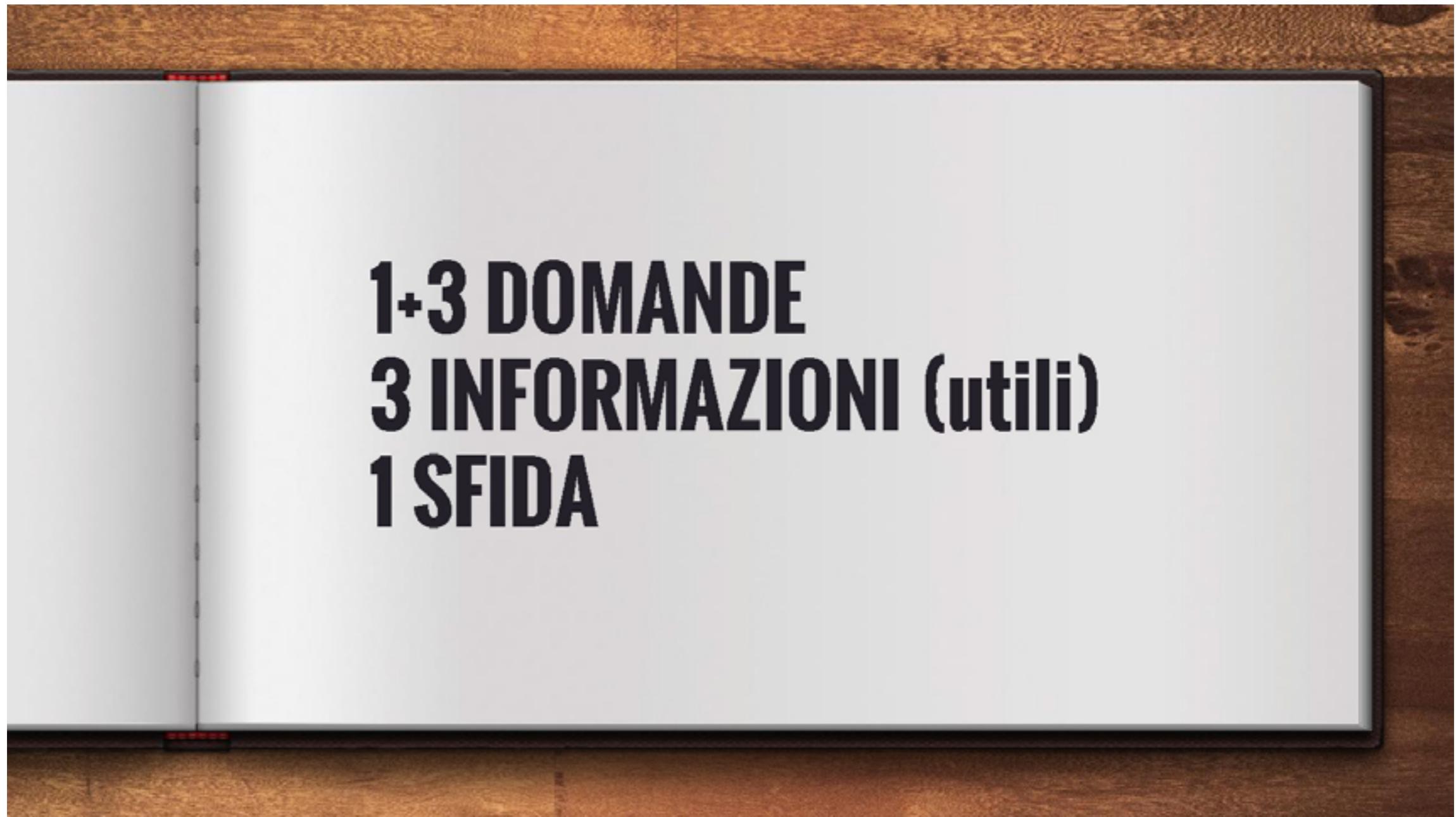
La realtà è già un'altra ed è la nostra narrazione a non funzionare più. E il modo in cui ci raccontiamo le cose, e di conseguenza il modo in cui le gestiamo, a dover cambiare. Dobbiamo saper immaginare un nuovo schema, che riconosca nella discontinuità un nuovo tratto della nostra normalità.

Ecco perché ci serve prima di tutto l'immaginazione: perché con queste regole, chi è dentro a questa narrazione non è più neanche libero di immaginare qualcosa di diverso. Tutte le sue energie sono prese nella fatica del sentirsi imprevisto, fuori dalla norma. Quando iperprotetto, quando discriminato. Comunque emarginato.

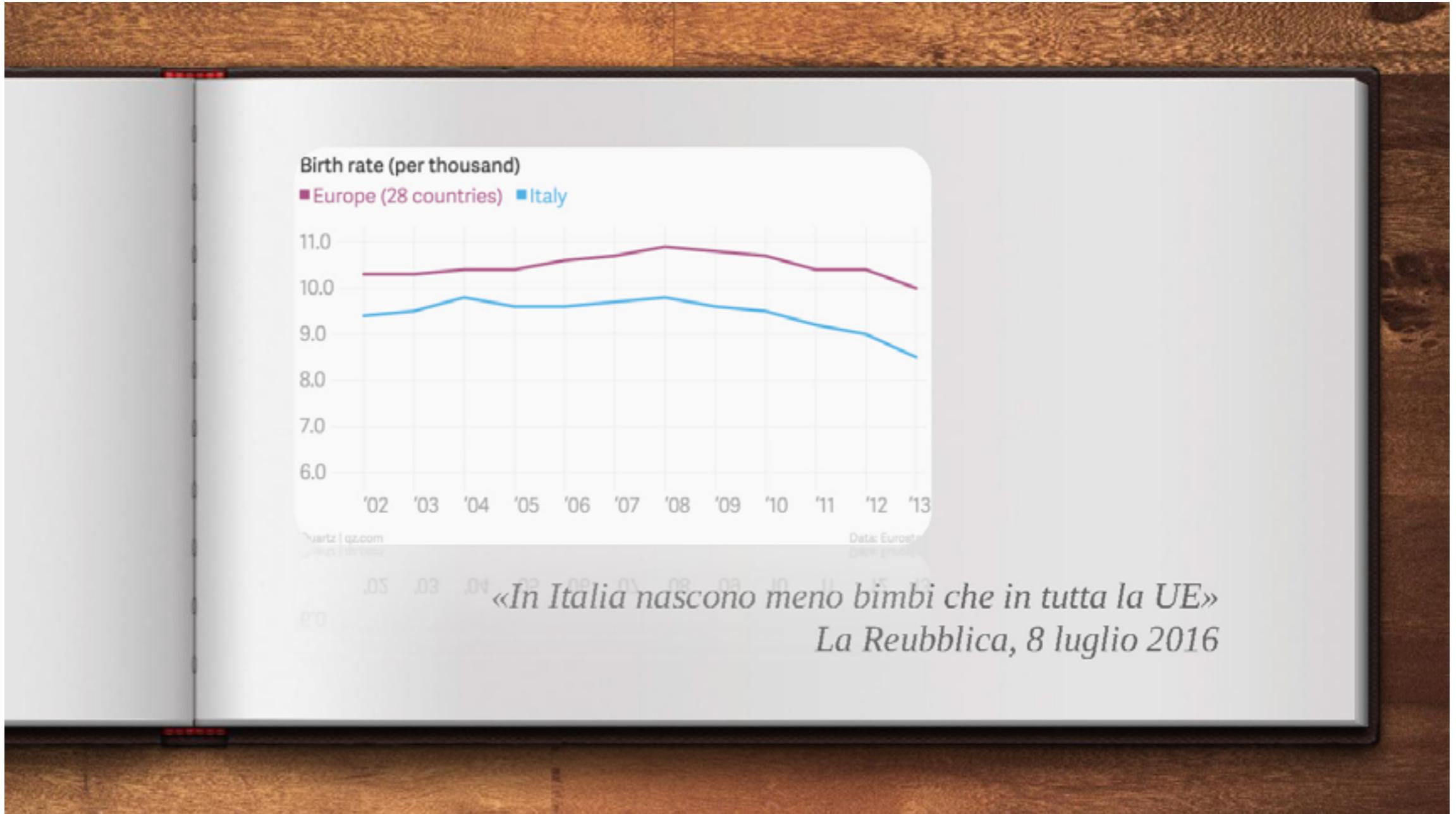
Dobbiamo raccontarci una storia nuova: in cui più ruoli nella stessa persona non sono in conflitto tra loro, in cui la gravidanza non è una malattia, in cui la genitorialità non è un ghetto femminile ma una passione condivisa, una possibilità per tutti, uomini e donne.

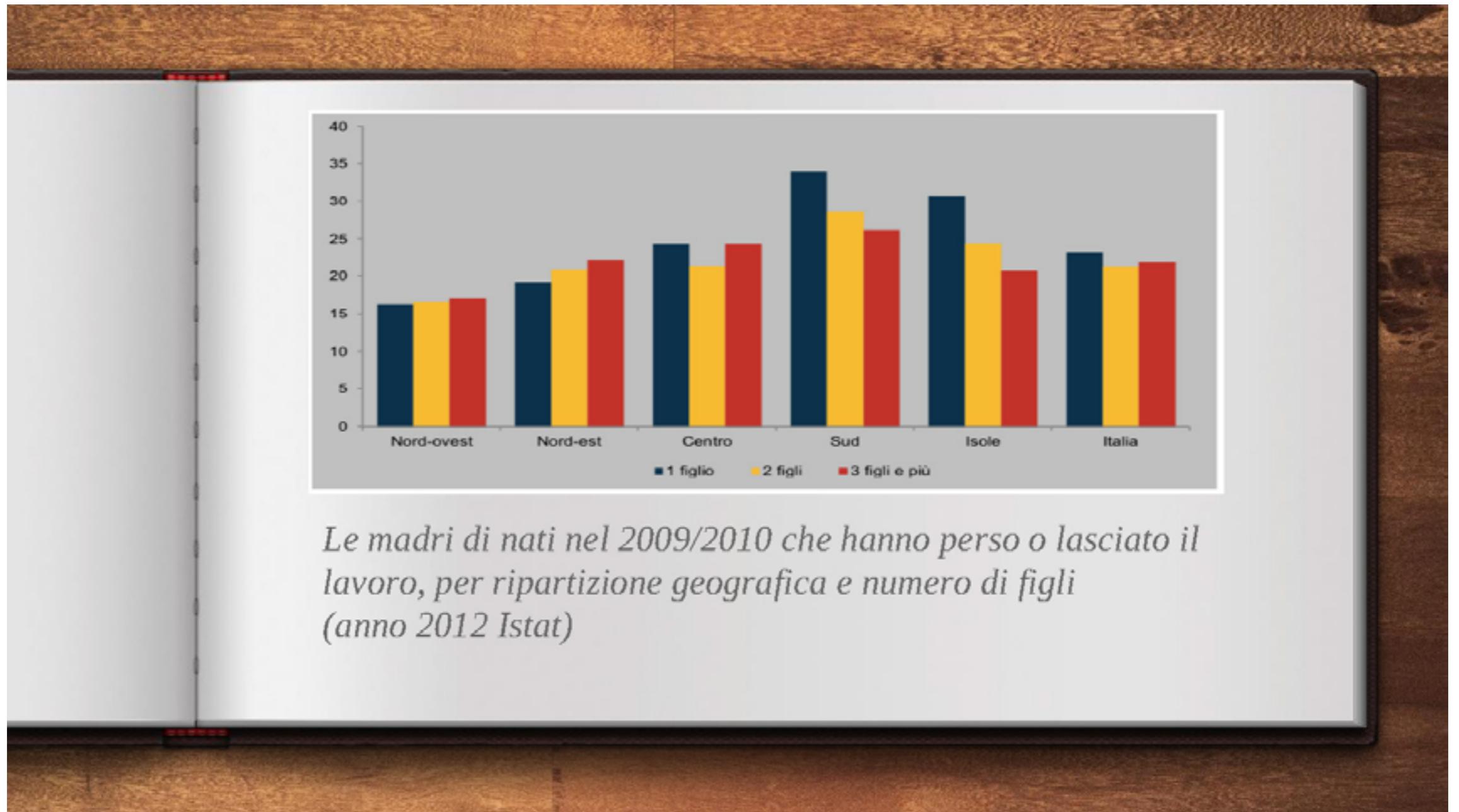
1+3 domande, 3 informazioni (utili), 1 sfida

Riccarda Zezza



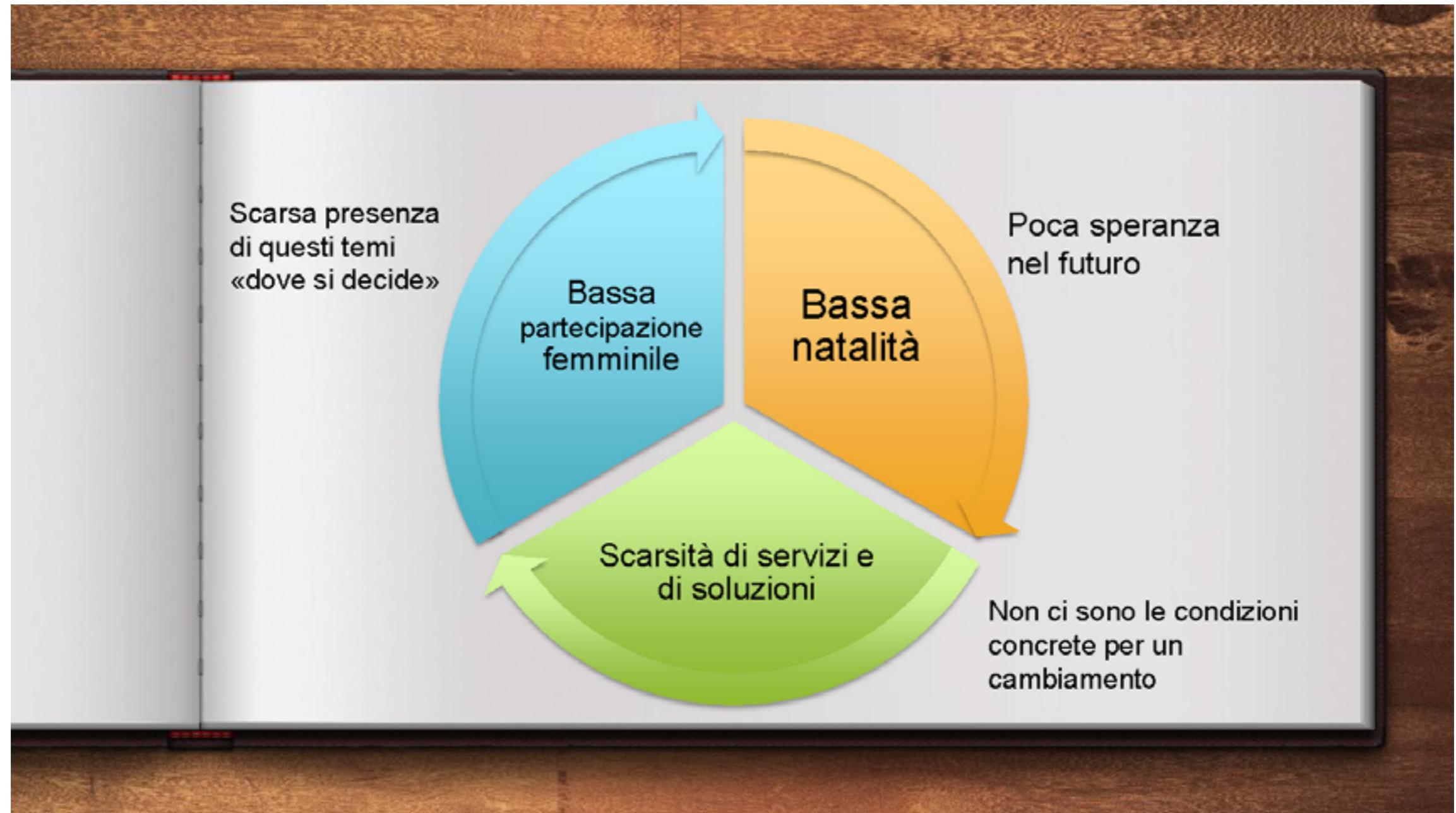






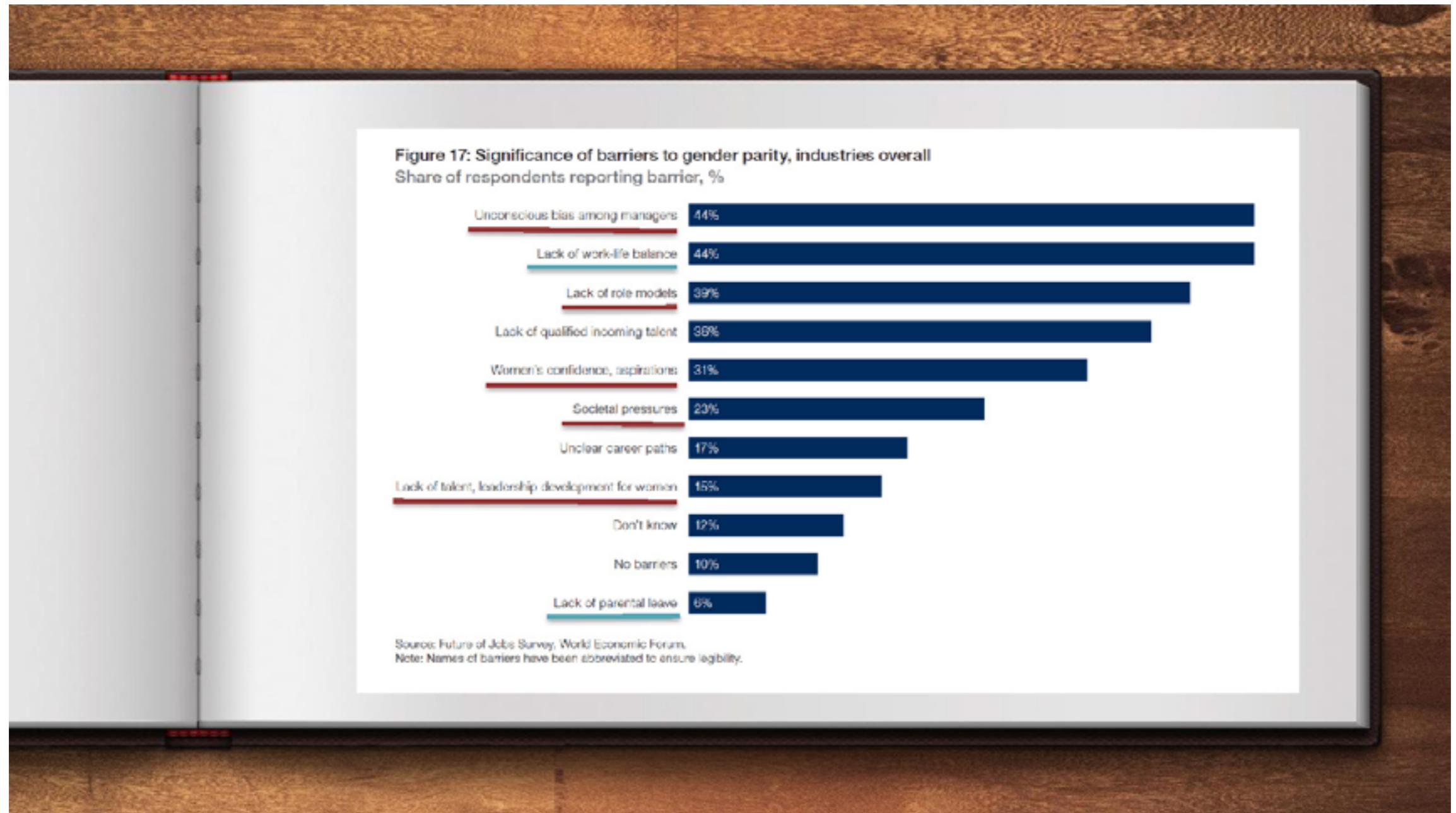


Stanno meglio di noi					
Kyrgyz Republic	80	Tajikistan	48	Nicaragua	100
China	81	Tanzania	49	Honduras	101
Venezuela	82	Romania	50	Paraguay	102
Zambia	83	Zimbabwe	51	Suriname	103
Uganda	84	Austria	52	Kuwait	104
Belize	85	Trinidad and Tobago	53	Argentina	105
Dominican Republic	86	Azerbaijan	54	Japan	106
Greece	87	Bulgaria	55	Swaziland	107
Cyprus	88	France	56	Ethiopia	108
Brazil	89	Panama	57	Mali	109
Bhutan	90	Gambia, The*	58	Peru	110



Alzi la mano chi è d'accordo con queste affermazioni

1. Natalità e lavoro femminile non sono collegati
2. La scarsissima partecipazione socioeconomica delle donne italiane dipende solo dalla mancanza di servizi
3. Non ci sono altri bias che impediscono alle donne di partecipare pienamente e con pari opportunità al mondo del lavoro: se aumenta l'occupazione, l'occupazione femminile aumenta di pari passo

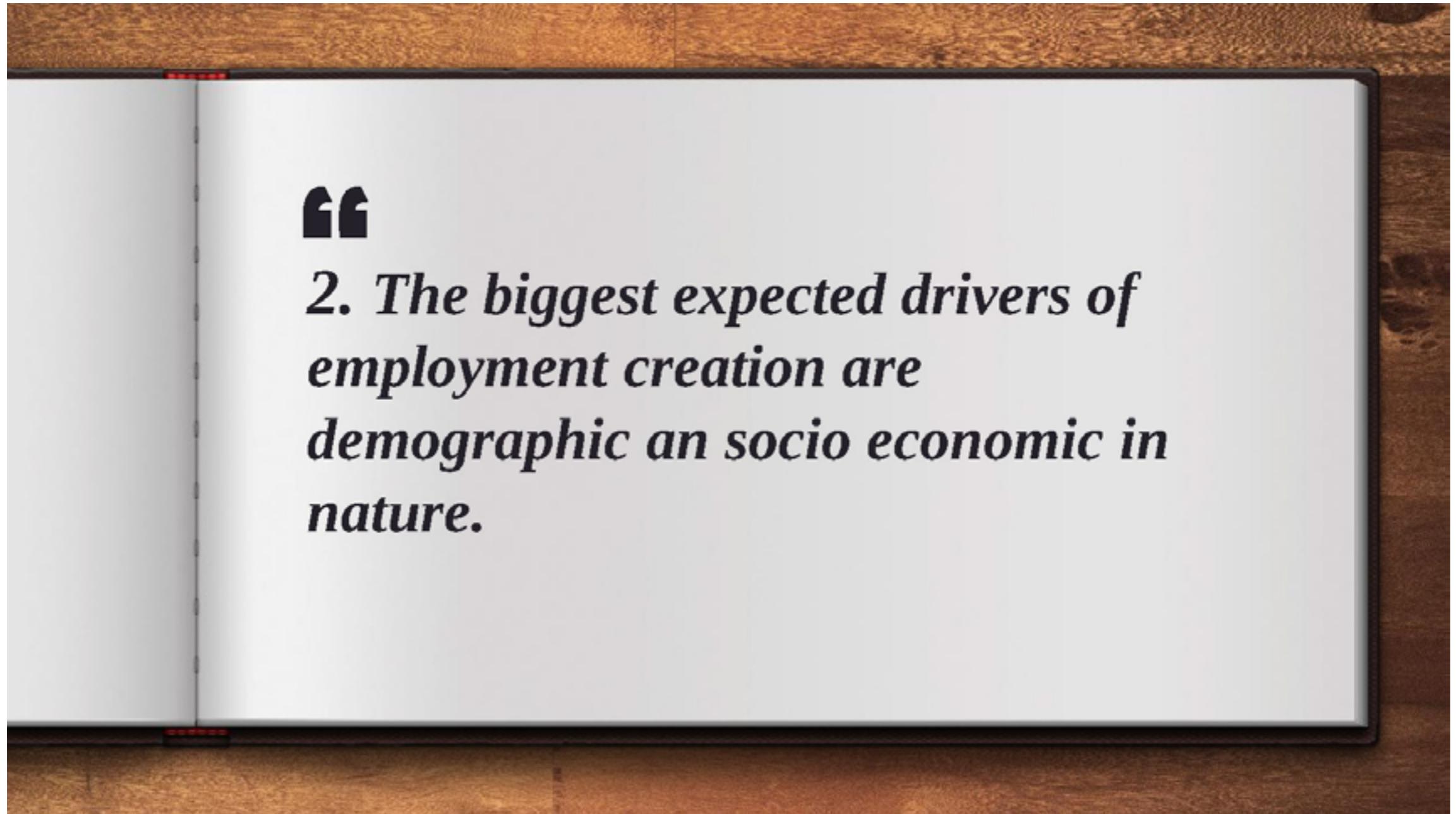




1. 65% of children entering primary school today will ultimately end up working in completely new job types that don't yet exist.

World Economic Forum
The future of jobs

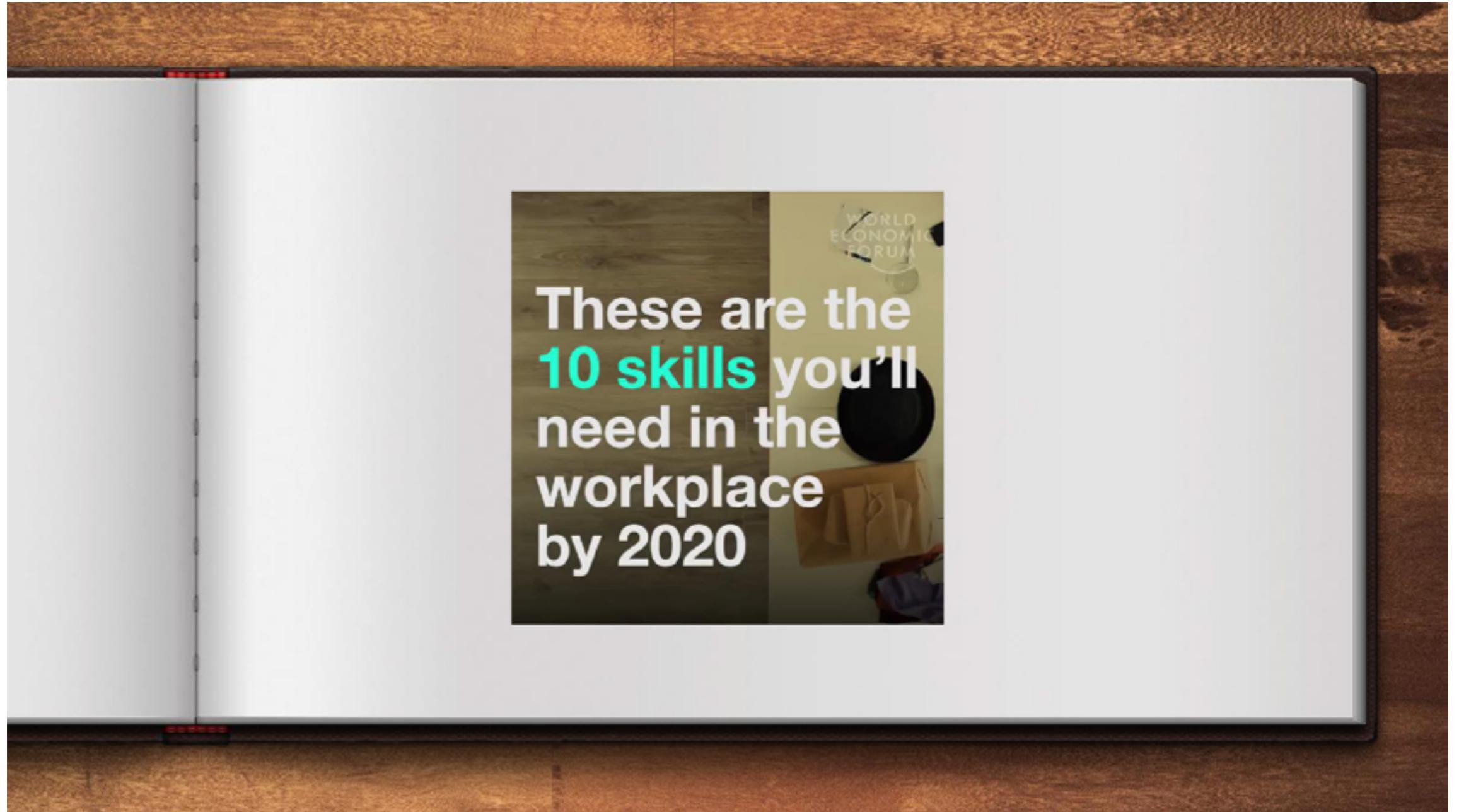






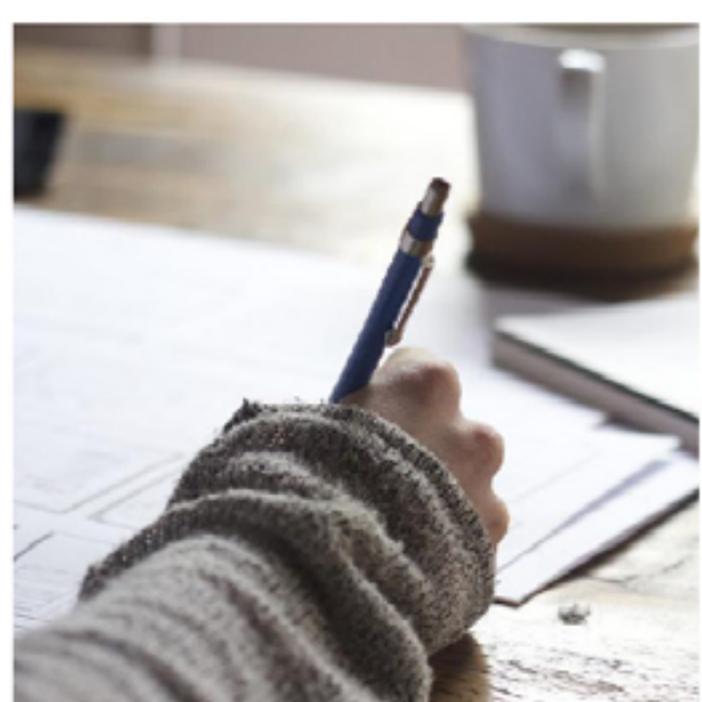
3. Life long learning

Companies must also begin offering lifelong skills training to their employees. Opportunities for education and skills enhancement need not end in young adulthood. Ongoing instructional programs can keep people apprised of best practices in their fields and allow them to stay up to date on the latest advances in technology

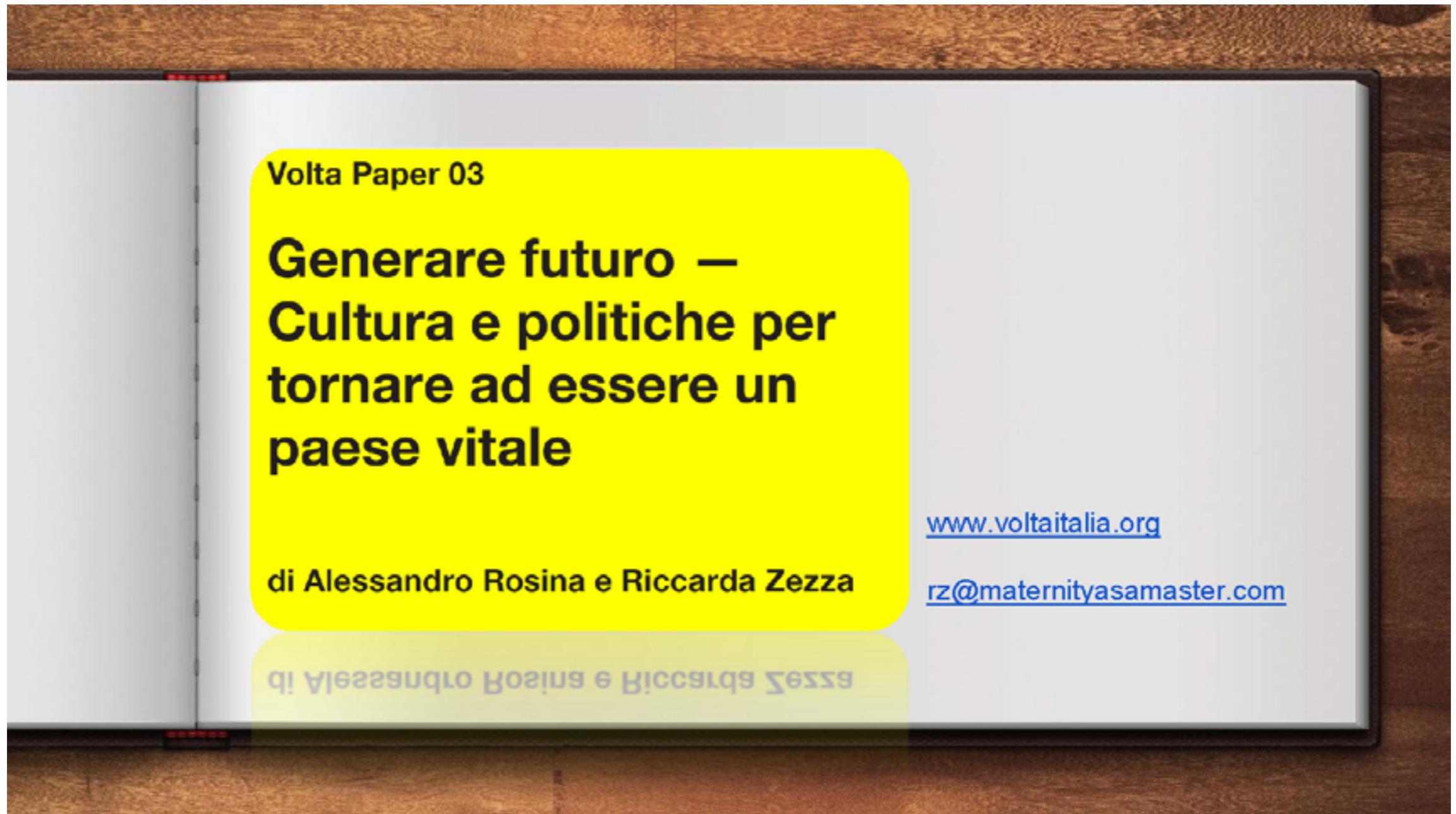


SFIDA

Trasmettere la teoria è la parte più semplice: la formazione, per essere efficace, ha bisogno di «far mettere in pratica» le competenze, solo così vengono realmente apprese e migliorate.







Il sistema delle imprese in Italia alle prese con la sfida della conciliazione

Emmanuele Pavolini

Università di Macerata

La società italiana sta affrontando in questi anni una serie di sfide molto complesse, fra cui quella di promuovere l’occupazione femminile. L’Italia è attanagliata in una duplice morsa fatta di bassa natalità e non sufficiente partecipazione femminile al mercato del lavoro. Per la prima volta in 90 anni l’Italia ha fatto registrare nel 2015 un calo della popolazione. Allo stesso tempo i tassi di attività femminili continuano ad essere troppo lontani dai livelli europei. I danni sociali ed economici nel medio e lungo periodo sono chiaramente immaginabili: minore crescita economica e maggiore esposizione a rischi di povertà.

Una delle principali modalità per cercare di rompere questa doppia morsa è sostenere la conciliazione fra tempi di vita e lavoro. Per fare ciò occorre l’impegno di un insieme ampio di soggetti. In questa ottica diventa importante osservare che cosa stia facendo il mondo delle imprese italiane in tema di conciliazione.

All’interno del mondo delle imprese si sta sviluppando un insieme articolato di forme di supporto alla conciliazione: da vari tipi di sostegno al reddito dei lavoratori (integrazioni all’assegno di maternità, micro-credito, etc.), a servizi per la prima infanzia o la non autosufficienza, fino ad interventi per rendere più flessibili e “amichevoli” gli orari ed i tempi di lavoro (part-time reversibili, turni agevolati, “smart working”). Molte imprese hanno, inoltre, dedicato un’attenzione particolare agli aspetti organizzativi, istituendo figure ed organi aziendali *ad hoc* per la conciliazione.

Accanto a molti segnali positivi, vi sono tuttavia criticità che limitano l’azione delle aziende nel campo della concilia-

liazione. Quasi un decennio di crisi economica ha reso più difficile fare impresa. Molte imprese private, soprattutto le PMI, sono spesso in difficoltà sia economicamente per sostenere i costi della conciliazione sia nel fare rete e sviluppare interventi con altre realtà di medio-piccole dimensioni.

Inoltre occorre ricordare come in Italia l'82% delle donne laureate è attiva sul mercato del lavoro mentre lo è solo il 49% di quelle con licenza di scuola media. La prima percentuale è più in linea con quella europea occidentale, mentre la seconda ne è molto lontana.

Il tema della conciliazione in impresa necessita, quindi, di un'attenta riflessione e di strumenti differenziati di intervento e di supporto da parte pubblica dato che i profili di lavoratore e di lavoratrice con bisogni di conciliazione sono molto diversi e quindi non si può puntare solo su un numero limitato di strumenti. Ad esempio, strumenti quali lo “smart working” appaiono più adatti nel caso di donne a medio-alta qualificazione, impegnate in lavori non manuali ed intellettuali, mentre rispondono meno alle esigenze di conciliazione di donne a medio-bassa qualificazione, impegnate in lavori manuali.

In conclusione la promozione della conciliazione da parte delle imprese si presenta come una sfida importante e non semplice. Le maturate esperienze da molte imprese permettono di guardare a questa sfida con un certo ottimismo, specialmente se lo Stato deciderà di investire risorse sufficienti tramite un insieme di strumenti diversificati di supporto ai lavoratori e lavoratrici con compiti di cura.

Lavori di cura: la strada del welfare aziendale

Emmanuele Pavolini



Lavori di cura: la strada del welfare aziendale

**Prof. Emmanuele Pavolini
Università di Macerata**

Camera dei Deputati, Roma 14-7-2016

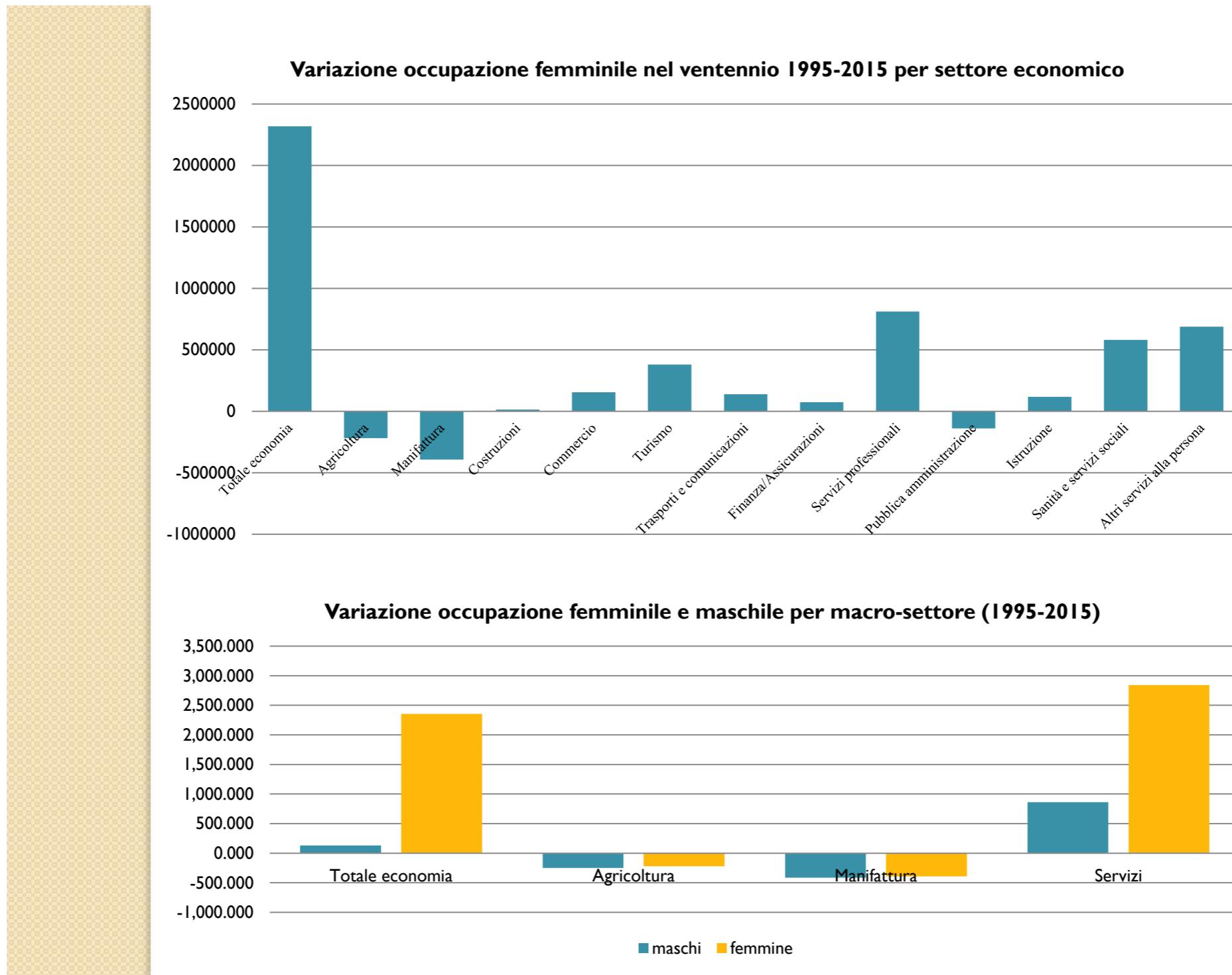


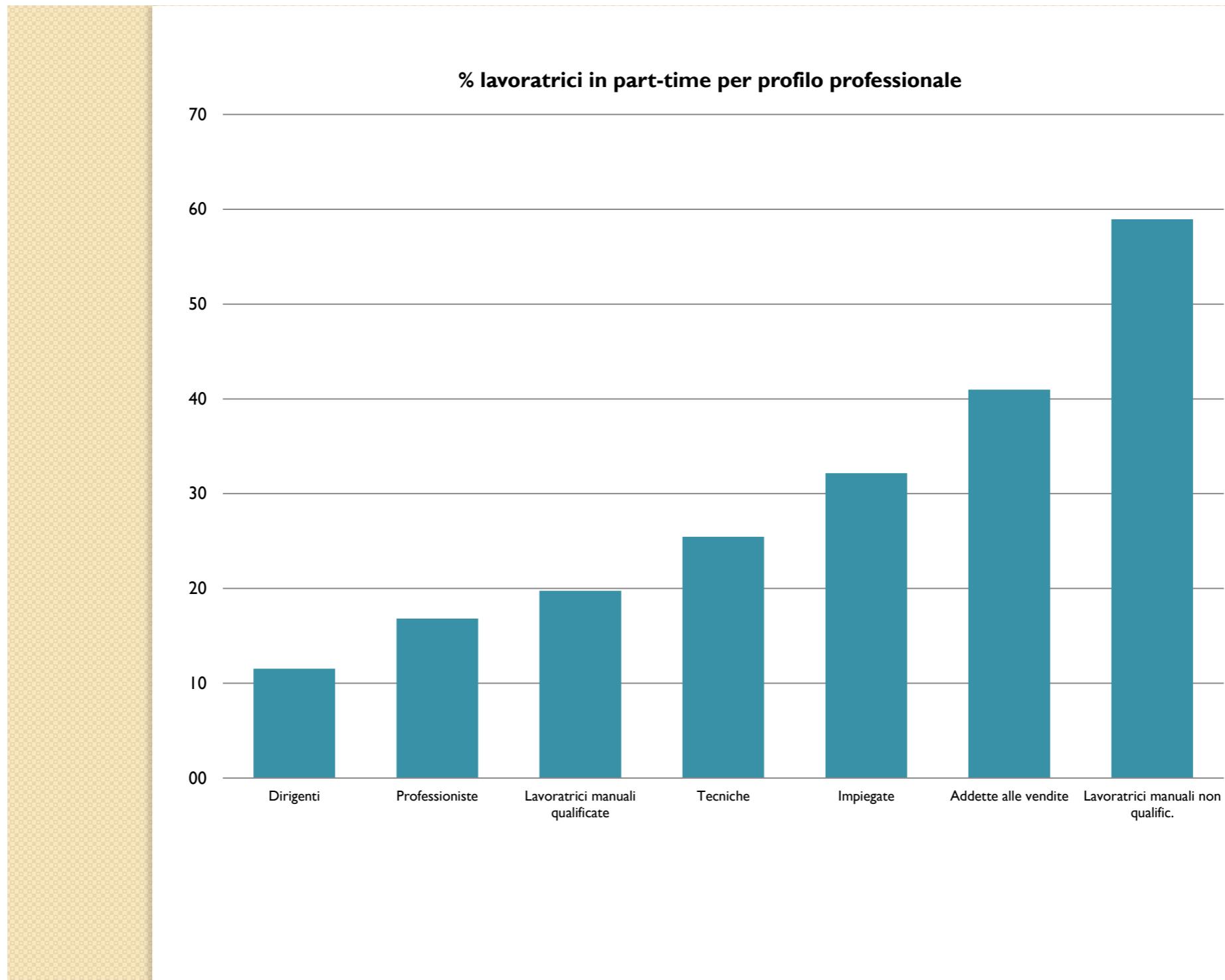
Alcuni aspetti fondamentali nella discussione sul welfare aziendale e la conciliazione

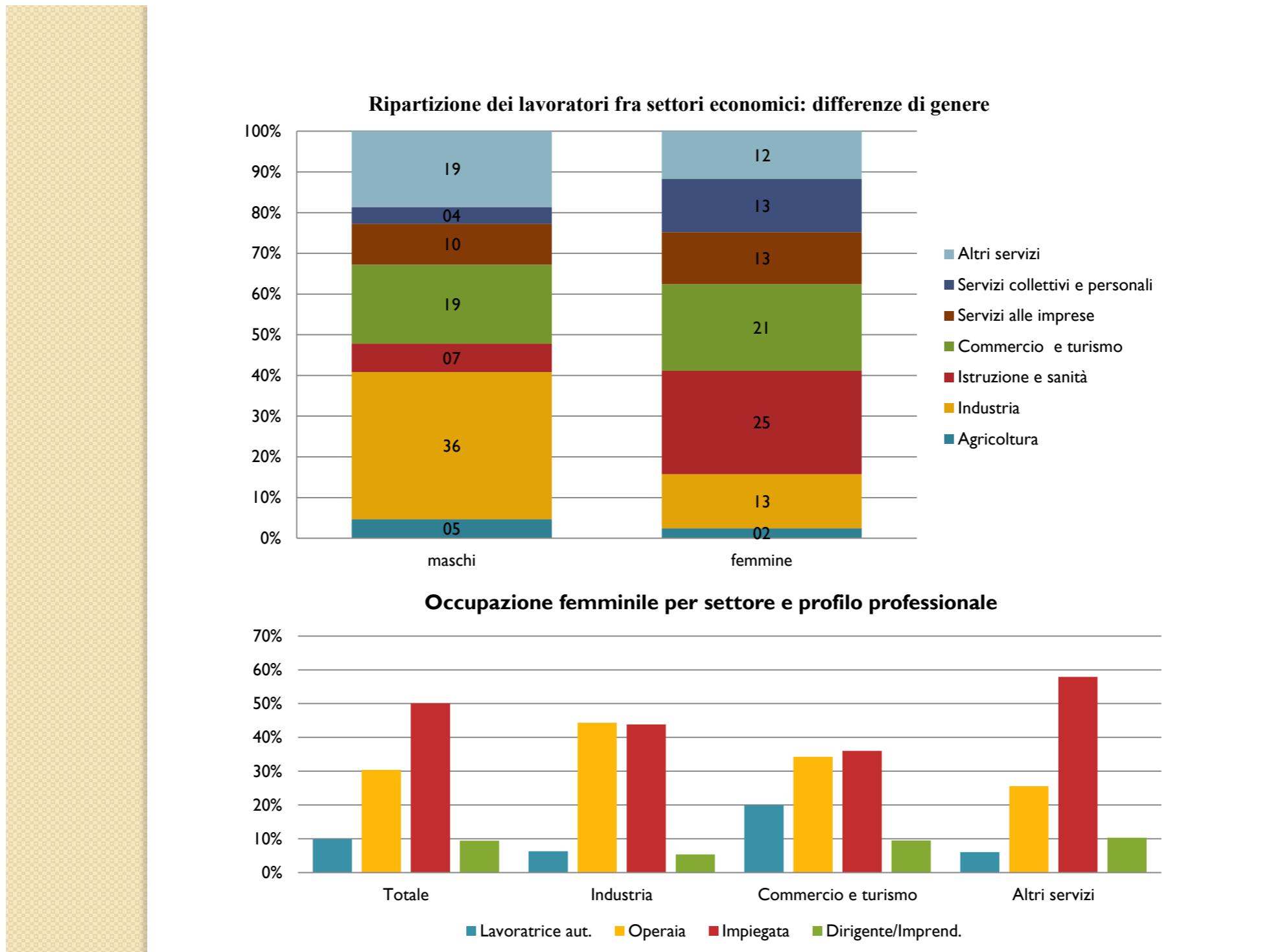
- Il welfare aziendale nel mercato del lavoro italiano oggi: di quali profili di donne parliamo quando discutiamo di donne, conciliazione e mercato del lavoro oggi in Italia?
- Quali sono i principali tipi di intervento nel campo del welfare aziendale e conciliazione?
- Dov'è l'Italia in Europa in termini di welfare aziendale e conciliazione?
- Come sta cambiando il welfare aziendale in tema di conciliazione in Italia?
- Welfare aziendale e conciliazione: criticità e aspetti su cui intervenire

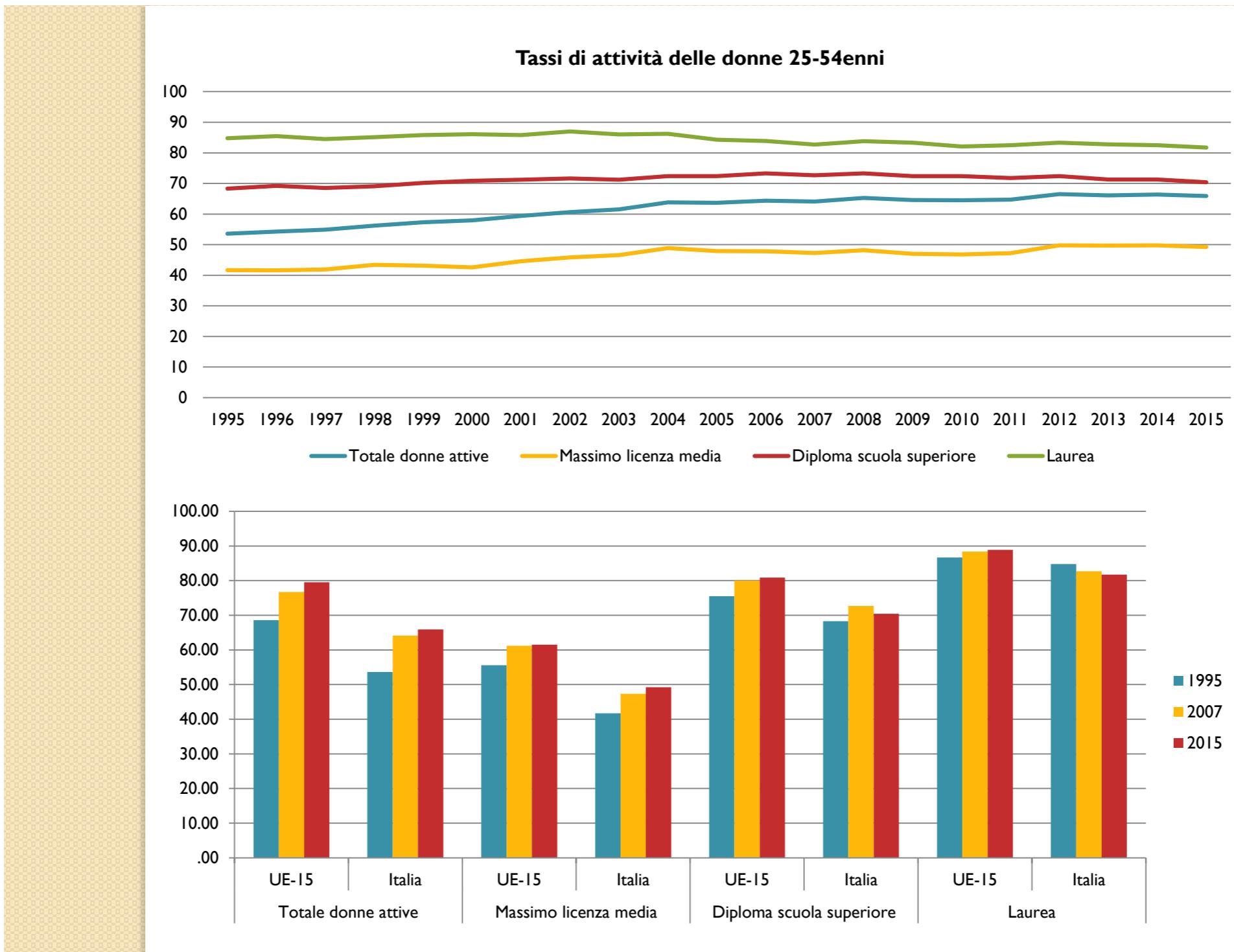
Welfare aziendale, conciliazione e caratteristiche del mercato del lavoro: una contestualizzazione

- Forte crescita dell'occupazione femminile nell'ultimo ventennio (anche se i tassi di attività restano bassi se comparati con Centro-Nord Europa)
- Crescita soprattutto nei servizi
- Crescita legata anche a maggiore diffusione di part-time (non sempre volontario)
- Differenti profili di partecipazione femminile al mercato del lavoro per livello di istruzione
- Crescita «duale» dell'occupazione per settore e per qualifica



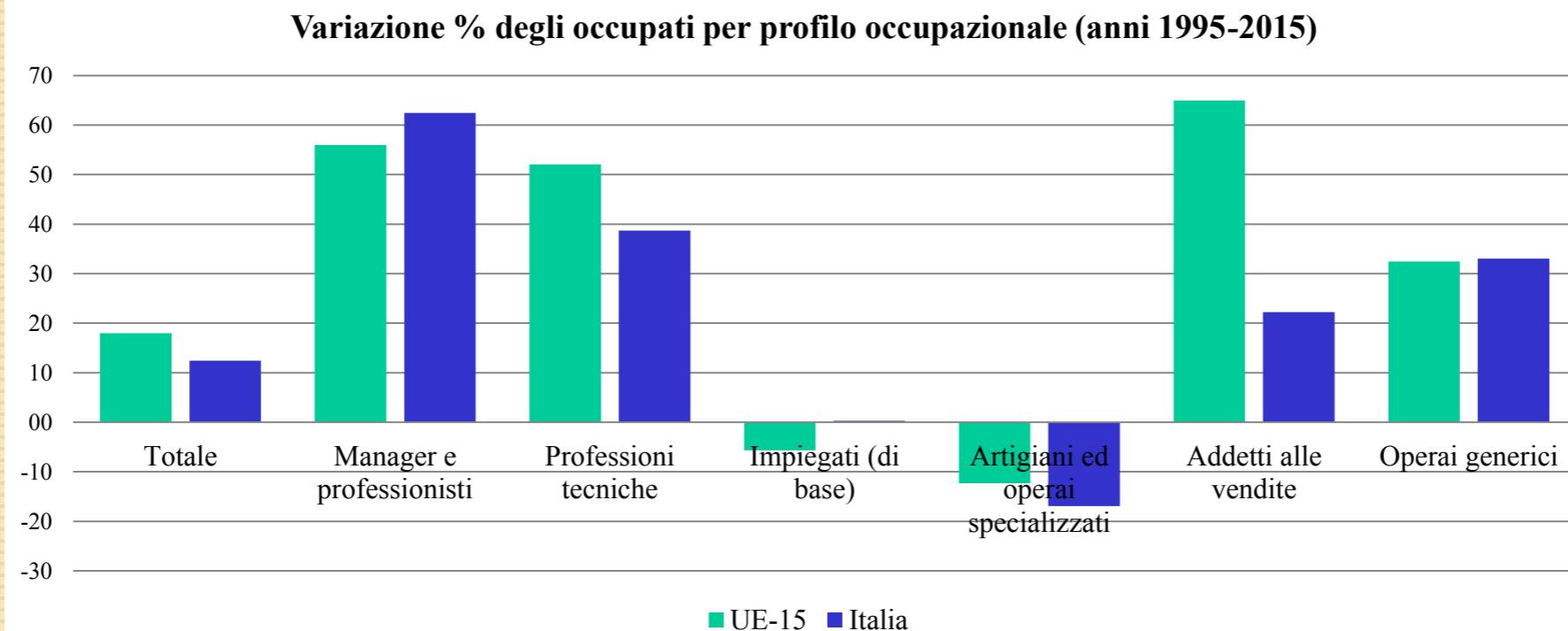






Le trasformazioni strutturali dell'economia e del mercato del lavoro italiano ed europeo

L'emergere di un'economia duale e polarizzata



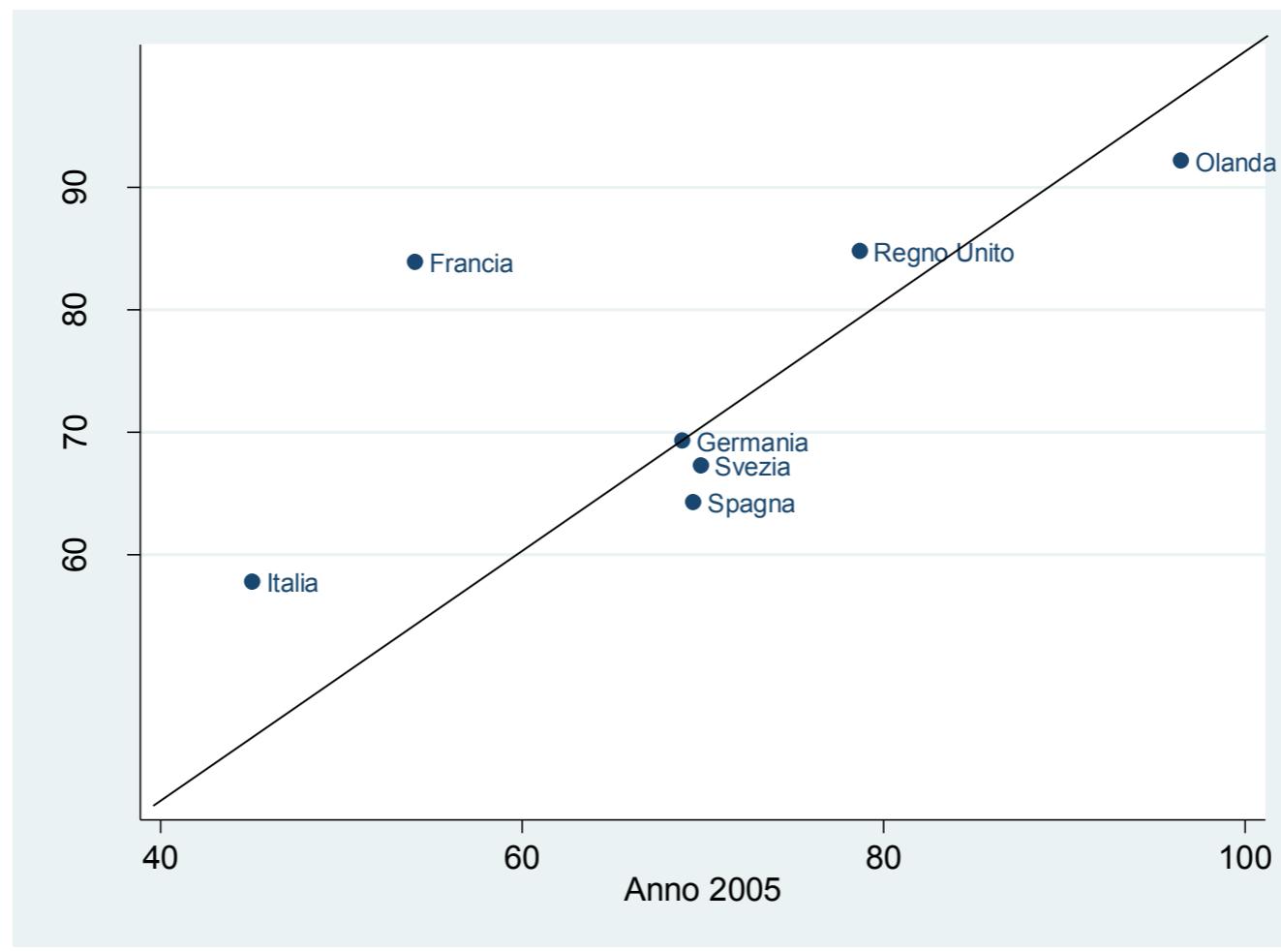
Welfare aziendale e conciliazione: i principali strumenti di intervento

Sostegno al reddito	Servizi di conciliazione	Tempi di lavoro	Organizzazione
Erogazione TFR in forma straordinaria Convenzioni per consumi socio-culturali ed alimentari Integrazione all'assegno di maternità Microcredito Prestito sociale Borse di studio	Servizi per la prima infanzia e per la scuola dell'infanzia (nidi e sostegno pagamento rette) Servizi integrativi (centri estivi, etc.) Servizi di supporto scolastico e voucher per dopo-scuola <i>Servizi per la cura di genitori o parenti non autosufficienti</i> Servizi di supporto e di consulenza psicologica	Concessione di part-time reversibili e modificabili Banca delle ore Turni agevolati ed orari flessibili di entrata e uscita Tele-lavoro e “smart working”	Figure ed organi aziendali ad hoc per la conciliazione e le pari opportunità (Coordinatore della conciliazione; Comitati)

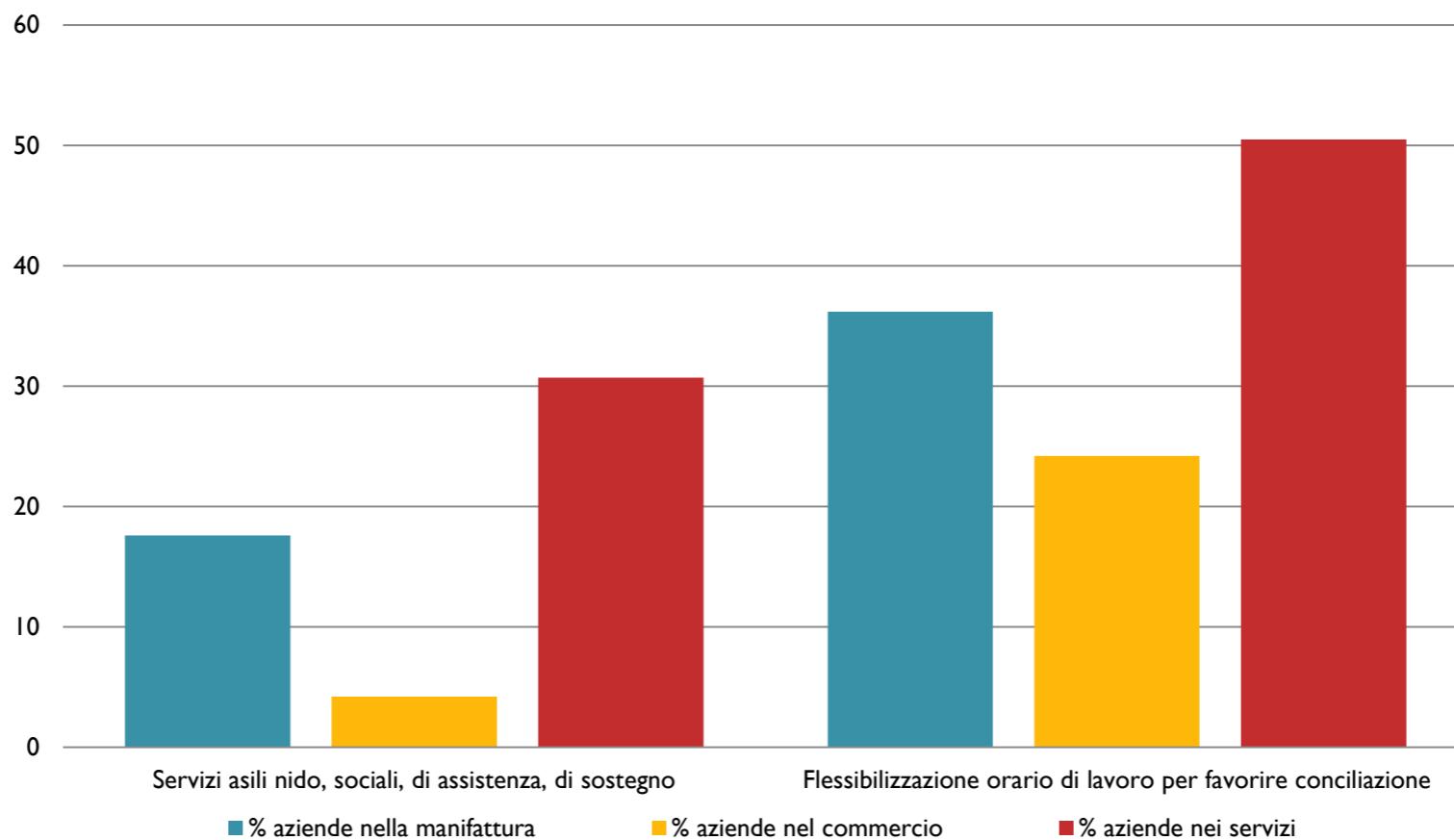
Welfare aziendale e conciliazione: i principali strumenti di intervento

Sostegno al reddito	Servizi di conciliazione	Tempi di lavoro	Organizzazione
Erogazione TFR in forma straordinaria Convenzioni per consumi socio-culturali ed alimentari Integrazione all'assegno di maternità Microcredito Prestito sociale Borse di studio	Servizi per la prima infanzia e per la scuola dell'infanzia (nidi e sostegno pagamento rette) Servizi integrativi (centri estivi, etc.) Servizi di supporto scolastico e voucher per dopo-scuola <i>Servizi per la cura di genitori o parenti non autosufficienti</i> Servizi di supporto e di consulenza psicologica	Concessione di part-time reversibili e modificabili Banca delle ore Turni agevolati ed orari flessibili di entrata e uscita Tele-lavoro e “smart working”	Figure ed organi aziendali ad hoc per la conciliazione e le pari opportunità (Coordinatore della conciliazione; Comitati)

Lavoratrici con compiti di cura in aziende che aiutano la conciliazione: l'Italia in ottica comparata (anni 2005-2010) (%)



Il welfare in azienda e conciliazione in Italia: la diffusione per settore economico



Fonte: Istat (2015)



Welfare aziendale e conciliazione: elementi di criticità

- *Rischio di scarico di responsabilità su impresa:* Welfare aziendale inteso in alcuni casi come sostitutivo di quello pubblico
- *Rischi di dualizzazione:* quali profili di lavoratori hanno accesso al welfare aziendale e quali no
- Il *welfare interaziendale e territoriale:* il Welfare aziendale va adattato alle esigenze sia di *imprese di grandi dimensioni* come delle *PMI* e collocato all'interno di un'ottica di rete pubblico-privata
- Bisogni di conciliazione non troppo coperti per ora (neanche) dal Welfare aziendale: *non autosufficienza*

Il welfare in azienda e conciliazione in Italia: le differenze per profilo di lavoratore

	Diffusione WA	
	Meno diffuso/generoso	Più diffuso/generoso
Settore economico	Manifattura labour-intens. Commercio, turismo e servizi persona	Manifattura capital-intensive Terziario avanzato (banche, servizi professionali, etc.)
Aampiezza impresa	PMI	Grandi imprese
Tipo di contratto	Tempo determinato	Tempo indeterminato
Tipo di occupazione	Non qualificata Manuale	Qualificata Non manuale
Collocazione geografica	Mezzogiorno	Centro-Nord
Settore pubblico	Nel settore pubblico la conciliazione passa più tramite concessione di part-time che altri tipi di interventi	

Welfare aziendale e conciliazione: cinque aspetti su cui intervenire

1. Dal welfare aziendale al welfare interaziendale per le PMI e per le filiere che vedono assieme grandi imprese e PMI: rafforzare e sostenere ruolo **Enti Bilaterali**
2. Sostenere l'azione di soggetti in grado di facilitare la costruzione di reti fra imprese e altri attori nel territorio – **progetti che finanzino e sostengano «reti territoriali per la conciliazione»** (Lombardia)
3. **Sostegno delle spese per l'accesso a servizi socio-educativi (voucher) e/o creazione diretta di servizi aziendali (asili nido) aperti al territorio:** sostenere l'accesso ai servizi è lo strumento migliore per ridurre i processi di «dualizzazione» dati i costi dei servizi per la prima infanzia relativamente alti e le liste di attesa lunghe
4. **Semplificazione della normativa di incentivazione fiscale al welfare aziendale e supporto alla contrattazione decentrata** (L. Stabilità)
5. ATTENZIONE: OCCORRONO INVESTIMENTI FINANZIARI NELLA RETE PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PRIMA INFANZIA (PER AUMENTARE POSTI E ABBASSARE RETTE) ALTRIMENTI TUTTO IL RESTO (WA) REGGE SOLO PER ALCUNI PROFILI DI LAVORATORI E LAVORATRICI!

Maria Elena Boschi¹

*Ministra per le Riforme Costituzionali e i rapporti con il Parlamento con delega alle Pari opportunità.*²

Ringrazio il Gruppo dei deputati e delle deputate del Partito Democratico, e in modo particolare Titti Di Salvo, per aver promosso ed organizzato questo incontro. Ringrazio naturalmente anche tutti voi per essere qui.

Non potrò restare per tutta la durata dell'incontro, ma leggerò con interesse tutte le proposte, sia quelle già in campo, e che dal confronto e dal dibattito odierno usciranno sicuramente arricchite, considerata anche la competenza dei relatori che ascolteremo, sia quelle nuove che emergeranno nel corso dell'incontro. Credo sia importante rendere questa iniziativa non soltanto l'occasione per analizzare ciò che già è stato realizzato, ma soprattutto un momento dove discutere delle scelte che dovremo compiere il prossimo anno. Sarà quindi importante per capire dove poter intervenire in modo più efficace, quali sono gli strumenti da rafforzare rispetto alle politiche già messe in campo.

Nonostante possa sembrare che parlarne sia superato, perché diamo per scontato che sia sempre vero e perché in qualche modo, facendolo, è come se ci si allontanasse da un'idea di modernità della donna e del suo ruolo, io trovo invece di straordinaria attualità il tema della maternità come libera scelta e penso anche che sarà necessario considerarlo con grande attenzione per prossimi anni, non solo nell'agenda di questo Governo ma, più in generale, nell'agenda del Paese. Questo tema è prioritario perché tiene insieme due elementi, uno di carattere privato, individuale, e l'altro di carattere pubblico, collettivo, di comunità. E quindi la maternità, e se vogliamo anche la paternità - perché il sottotitolo riguarda le donne ma naturalmente riguarda anche gli uomini - nelle politiche e quindi nelle scelte legislative che pensiamo di re-

¹ Intervento non rivisto dall'autrice.

² Oggi sottosegretaria di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con funzioni di Segretario del Consiglio e delega in materia di attuazione del programma di Governo e Pari opportunità.

alizzare, va considerata nella sua dimensione individuale e insieme collettiva, realizzando le condizioni per cui ciascuno di noi possa scegliere se vivere o meno l'esperienza della genitorialità e sia messo anche nelle condizioni di scegliere l'età in cui vivere questa esperienza. Molto spesso oggi, nel nostro Paese, siamo portati ad avere i figli in età più adulta, quando le condizioni economiche e lavorative ce lo permettono, ed invece dobbiamo capire come poter intervenire perché si possa liberamente scegliere il momento in cui affrontare questa esperienza; questo perché molto della parità tra uomini e donne passa anche da questo profilo, da come poter investire sulla volontà di essere genitore, ma al tempo stesso sulla possibilità di avere un lavoro, di essere retribuito per quel lavoro a parità di mansioni a prescindere dal genere, ma anche dalla legittima aspettativa di poter far carriera, quindi in qualche modo l'ambizione di crescere professionalmente senza dover rinunciare ad una parte importante della propria vita. C'è poi un elemento relativo alla dimensione collettiva, perché il tasso di natalità, la crescita del nostro Paese, riguarda ovviamente tutti noi, come riguarda tutti noi capire che ruolo hanno le donne anche nel mondo produttivo, nell'economia del nostro Paese perché sappiamo - dati alla mano - anche da osservatori internazionali, quanto garantire un maggior livello di occupazione femminile possa far crescere anche il PIL del nostro Paese, oltre che andare incontro alle legittime aspettative di ciascuno di noi.

Individuare, quindi, quali sono gli strumenti a disposizione per consentire questa libera scelta credo sia fondamentale per l'agenda del Paese e lo è per tutti questi profili, non solo per un elemento strettamente individuale o di pari opportunità tra uomini e donne, ma più in generale per garantire la crescita del nostro Paese, per soddisfare le aspettative di noi tutti.

Penso che molto sia stato fatto e non dobbiamo e possiamo nemmeno sottovalutare - a mio avviso molti di voi che quotidianamente operano attivamente in questo settore lo sanno bene - come nel percorso di progresso, di crescita verso una piena parità di diritti, verso strumenti migliori e più efficaci di sostegno a questa libera scelta delle donne spesso si corra il rischio, se non si presta attenzione, di perdere i risultati già raggiunti. Abbiamo visto, per esempio, come, nella Legge di stabilità di quest'anno, per mantenere la possibilità del congedo obbligatorio per gli uomini, raddoppiando comunque il giorno attualmente previsto e portandolo a due, sia già stato impegnativo salvaguardare quello che avevamo o immaginare - e con Titti lo sappiamo bene perché non è stato semplice in Parlamento - di riconoscere che anche se si

è goduto della maternità si può avere il diritto ai premi di produttività per quell'anno. Queste sono tutte piccole conquiste che sembrano scontate ma che, in realtà, sono faticose da raggiungere e quindi l'importante è continuare a guardare avanti senza però, nel frattempo, perdere quello che è stato già raggiunto e che non deve essere dato per acquisito in via definitiva. In alcuni casi, inoltre, ci rendiamo conto, purtroppo, anche della diversità della nostra società rispetto ad altre esperienze europee: quando Titti parlava della norma contro le dimissioni in bianco che, dopo un lavoro di sette anni, finalmente con il Jobs Act siamo riusciti a rendere efficace, mi è venuto in mente il mio incontro con la mia omologa, la Ministra per le Pari Opportunità tedesca, nel corso del quale abbiamo parlato anche di questa norma.

È stato complicato spiegarle l'utilità di questa norma, ma non per la lingua – era presente un interprete italiano/ tedesco - ma perché per lei era inconcepibile che fosse necessario intervenire contro le dimissioni in bianco, e mi spiegava che in Germania è impossibile licenziare fino ai dodici mesi. Le ho spiegato che anche per noi è lo stesso ma che è stato comunque necessario intervenire varando anche una norma per vietare che possano essere richieste addirittura delle dimissioni preventive in bianco. Dico questo per dare l'idea che alcuni dati italiani, purtroppo, rappresentano una realtà che in altri Paesi fanno addirittura fatica ad immaginare.

Credo, quindi, che sia stato un punto fondamentale di partenza, come sono sicuramente importanti tutte le norme che già abbiamo previsto per cercare di facilitare la conciliazione dei tempi sia nella Pubblica Amministrazione, sia - speriamo, appunto, in un'approvazione rapida del Collegato sul lavoro autonomo - nel settore delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi, cercando anche di cambiare in generale l'impostazione sull'approccio al mondo del lavoro per cui si guarda molto più ai risultati conseguiti piuttosto che al luogo in cui si conseguono, all'orario, al tempo che dedichi al raggiungimento di quegli obiettivi, proprio per consentire una maggiore agilità.

Tutto questo, del resto, si rende necessario anche per poter far fronte ad una società che cambia: se penso all'esperienza di tante mie coetanee o amiche già madri - o alla realtà sempre più frequente di famiglie con un solo genitore - che si trovano a vivere, per motivi di lavoro, in città diverse da quella della propria famiglia, lontane dal proprio marito o compagno, si rende evidente la necessità di avere intorno a sé una rete che possa consentire di poter crescere ed educare

i propri figli e, al tempo stesso, continuare la propria carriera professionale.

Io credo, allora, che siano molto importanti le norme di cui discuteremo oggi, o meglio discuterete oggi, di conciliazione dei tempi, ma credo che sia importante guardare in modo più organico, in modo più esteso anche - per esempio - a tutto il tema dell'istruzione, della scuola e delle strutture dove poi questi ragazzi o bambini passano il tempo quando non sono con i genitori ed anche in questo campo abbiamo visto quante complicazioni ci sono per passare - lo dicevi giustamente prima tu - da un'intuizione, da una idea, al concretizzarsi di quell'intuizione in norma di legge.

Nella legge di stabilità relativa all'anno precedente, il 2015, abbiamo stanziato 100 milioni per nuovi asili nido, risorse però ad oggi non utilizzate perché non si sono ancora perfezionati tutti quei passaggi, tra Regioni e Enti locali, indispensabili per l'attribuzione concreta di quei soldi e quindi siamo ancora, dal 2014, anno di approvazione della norma, nella fase di attuazione. Eppure parliamo di 100 milioni per gli asili nido e sappiamo bene quanto siano indispensabili nuovi asili nido, ma soprattutto penso anche ai progetti nelle scuole, perché noi - dati alla mano - abbiamo visto che il problema non si presenta soltanto nella fase iniziale della maternità o dei primi mesi di vita del bambino, perché molte donne lasciano il lavoro o alla nascita del secondo figlio o comunque - in controtendenza rispetto alla maggior parte degli altri Paesi OCSE - addirittura quando i bambini superano i tre anni, ma quando i bambini sono più grandi.

Poter quindi realizzare dei progetti - per esempio come quello che oggi è partito in via sperimentale in alcune città italiane - che consentono l'apertura delle scuole in estate contribuisce in qualche modo a far sì che i genitori possano lavorare sapendo che comunque ci sono delle strutture in cui i bambini ed i ragazzi possono utilizzare quel tempo anche per la loro formazione, per un miglioramento nella crescita dei bambini e delle bambine.

Credo, quindi, che sia molto importante realizzare una rete di collaborazione tra i diversi Ministeri, e quindi tra le diverse politiche, per guardare chiaramente al tema del welfare, della conciliazione dei tempi lavoro, ma in modo più ampio a tutto quello che possa garantire davvero una libertà di scelta e una possibilità di crescita.

Trovo molto condivisibile anche l'idea, senza rinunciare al ruolo dello Stato, di cercare di valorizzare alcune esperienze private, perché io sono dell'idea che più società civile possa significare anche la possibilità di realizzare con le

aziende accordi che implichino l'impegno a rispettare una serie di regole finalizzate al pieno dispiegarsi della parità tra donne e uomini e all'applicazione di norme che facilitino la conciliazione dei tempi.

Si potrebbe poi effettuare un monitoraggio sia per verificare che l'accordo sia stato rispettato sia per studiare l'impatto di queste norme sulla crescita dell'azienda, e sono convinta che si riuscirà a misurare un miglioramento anche nei dati, negli effetti. Tutto questo se applicato, naturalmente su base volontaria, potrebbe diventare un elemento importante - a mio avviso - anche per il nome di quell'azienda, un elemento di riconoscimento e di differenziazione, ma anche di valutazione positiva.

Noi l'abbiamo constatato per altri settori e credo che lo stesso potrebbe valere su queste politiche; probabilmente un consumatore, se deve comprare un prodotto, si rivolgerebbe più volentieri a quello realizzato in un'azienda in cui è presente una vera attenzione alle politiche per la parità di genere, per la conciliazione dei tempi di lavoro, per il welfare aziendale.

Credo che questa forma di collaborazione, che non può - ripeto - sostituire l'impegno di un Ente pubblico, l'impegno dello Stato, possa, però, portarci comunque a dei miglioramenti, a fare dei passi in avanti.

Del resto tutta la storia della parità dei diritti, soprattutto in termini di lavoro, di occupazione e quindi anche di scelte di vita personale e familiare è una storia fatta anche di faticosi passi in avanti progressivi che ci portano oggi fondamentalmente a poter discutere della conciliazione dei tempi di lavoro per gli uomini, per le donne, ma sapendo che abbiamo già vinto battaglie importanti nel passato: se oggi possiamo dire che non ci sono professioni precluse alle donne, come poteva avvenire fino a qualche decennio fa, se - grazie anche al lavoro che hanno saputo fare i nostri padri e madri costituenti - nella nostra Costituzione siamo riusciti a sancire alcuni principi fondamentali sull'accesso alle professioni, sulla parità di genere, ma in generale sulla uguaglianza tra uomini e donne, sull'impegno dello Stato per rimuovere ogni ostacolo che di fatto impedisca questa perfetta uguaglianza e parità e se molti di questi concetti, che sono entrati in Costituzione e che rappresentano i valori fondamentali per tutti noi e nei quali ci riconosciamo, ma anche norme programmatiche per il tipo di Paese che vogliamo costruire, ci sono è grazie alla presenza delle donne nell'Assemblea Costituente che li hanno portati avanti, difesi ed affermati.

Materiali di approfondimento

Welfare aziendale - Un ulteriore passo avanti

Legge di Stabilità - 2016

a cura dell'Ufficio legislativo, Gruppo Pd Camera

La **Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità - commi da 182 a 191)**, ha introdotto importanti novità per quanto riguarda il welfare aziendale, ovvero l'insieme di benefit concessi fino a ora solo su base volontaria dall'azienda ai suoi dipendenti sotto forma di servizi e prestazioni. È stata introdotta una disciplina tributaria specifica per la **promozione del welfare aziendale** e l'**incentivazione della contrattazione collettiva decentrata**, consistente nell'applicazione, per i soggetti con reddito da lavoro dipendente fino a 50.000 euro, di una imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 10% entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, in relazione alle somme e ai benefit corrisposti per incrementi di produttività o sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

• Welfare Aziendale - confronti con il passato

La normativa, attraverso modifiche all'art. 51 del testo unico delle imposte sui redditi, prevede:

1. **Il superamento dell'aspetto della volontarietà** ai fini della detassazione dei benefit per i dipendenti. Se, in passato, l'esenzione Irpef per tutti quei servizi offerti ai dipendenti come asili nido e buoni pasto era prevista solo su base di un atto volontario del datore di lavoro, adesso la stessa esenzione è applicabile per servizi previsti da contratti e regolamenti aziendali.
2. **L'estensione dei benefici** goduti sia dai dipendenti che dai familiari indicati all'art.12 del Tuir a **servizi educativi** e d'istruzione anche nell'età prescolare (compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi), **centri estivi o invernali e ludoteche**;

3. **L'introduzione** dell'esenzione Irpef anche per **servizi e prestazioni assistenziali** nei confronti di familiari anziani o non autosufficienti.
4. **Ampliamento** della platea dei beneficiari attraverso l'innalzamento del massimale di reddito da 40.000 a 50.000.

I lavoratori e le lavoratrici potranno scegliere, nell'ambito degli accordi aziendali, tra servizi di welfare o per un premio retributivo legato a un incremento di produttività, qualità, efficienza, innovazione.

- **Welfare aziendale - novità sui premi**
- **I premi non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore/lavoratrice o del suo nucleo familiare** ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (**ISSE**)
- **Ripristino della tassazione agevolata al 10%** ai fini Irpef dei **premi di produttività fino a 2.000 euro lordi** (2.500 nel caso di aziende che coinvolgano pariteticamente i lavoratori/ lavoratrici).
- **Innalzamento dei limiti di reddito** per godere di tali premi fino a **50.000 euro annui**
- **Il periodo obbligatorio di congedo di maternità** è computato ai fini della determinazione dei suddetti premi di produttività
- **La normativa in particolare dispone:**

I commi da 182 a 189 introducono, in via permanente, una **disciplina tributaria specifica** per gli **emolumenti retributivi** dei **lavoratori/lavoratrici dipendenti privati di ammontare variabile**, la cui corrispondenza sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Dette somme sono sottoposte ad **imposta sostitutiva** dell'IRPEF **con aliquota al 10%**, entro il limite di 2.000 euro lordi, elevato a 2.500 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori/lavoratrici nell'organizzazione del lavoro e nei riguardi dei dipendenti privati **con reddito non superiore a 50.000 euro**.

Il comma 183 (emendamento del gruppo Pd approvato alla Camera dei deputati) dispone che il periodo obbligatorio di congedo di maternità è computato ai fini della determinazione dei suddetti premi di produttività.

Il comma 190 esenta da IRPEF le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro ai dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione (non più solo, dunque, per asili nido), per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali. Si esentano da IRPEF anche le somme e le prestazioni per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Il comma 191 azzerà le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello e ridefinisce l'ammontare delle risorse finanziarie destinate alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

- A corredo di tale norma è stato emanato il **D.M. 25 marzo 2016**

“Attuazione dell’articolo 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che disciplina l’erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata”

- **Inoltre al Senato è in discussione** il disegno di legge governativo **A.S. n. 2233** - “collegato” alla manovra di finanza pubblica concerne “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

Materiali di approfondimento relativi al convegno del 3 luglio 2015



maternità LIBERAscelta?

un paese per donne e uomini

Presentazione video inchiesta
"Un paese per donne e uomini. Maternità libera scelta?"
della regista Silvana Maja a cura di Sofia Sabatino prodotta dal Gruppo deputati PD

3 Luglio 2015 - ore 9.30
Roma, Sala del Refettorio, Camera dei deputati
Via del Seminario, 76

PROGRAMMA DEI LAVORI

Inizio ore 9.30

Luisa Pronzato, Giornalista della 27 ora del Corriere introduce la prima clip

- Prima clip: **TIC TAC, fare i conti col tempo**
Relazione di Titti Di Salvo, Ufficio di presidenza del gruppo Pd della Camera
- Seconda clip: **DONNE E LAVORO, Work in progress?**
Commenta Teresa Bellanova, Sottosegretaria al ministero del Lavoro, intervistata da Luisa Pronzato
- Terza clip: **PRENDERSI CURA**
Commenta Ernesto Carbone, Relatore della legge delega sulla PA alla Camera, intervistato da Luisa Pronzato
- Quarta clip: **DOMANDE E RISPOSTE**
Commenta Illeana Piazzoni, Deputata Pd in commissione Affari Sociali, intervistata da Luisa Pronzato
- Quinta clip: **TUTTO AL 50%**
Commento e conclusioni di Ettore Rosato, presidente gruppo Pd alla Camera

Fine ore 13.30

Confermare la presenza a pd.relationesteme@camera.it
Gli uomini sono tenuti ad indossare la giacca

Scaletta relazione on. Titti Di Salvo

Iniziativa “Un Paese per donne e uomini. Maternità libera scelta?” / 3 Luglio Camera dei Deputati

1) SPIEGAZIONE SENSO INIZIATIVA E TITOLO

“Un paese per uomini e donne: maternità libera scelta”

Intanto “Un Paese per donne e uomini” è un manifesto programmatico, una visione ed un obiettivo, che incide sulla qualità della democrazia di un paese e sullo stato della sua economia: (Banca d’Italia mostra l’aumento del Pil del 7 per cento se l’Italia raggiungesse l’occupazione femminile prevista dagli obiettivi di Lisbona perché crea altro lavoro).

Questo obiettivo enunciato da una forza politica che siede in Parlamento indica la scelta di punto di vista da far vivere nell’attività quotidiana come metro di misura dell’azione di governo e legislativo. Enunciato dal partito di maggioranza indica anche una responsabilità: composizione di Governo, Italicum (doppia preferenza e norma antidiscriminatoria nei 100 capillista), riforma costituzionale (applicazione art.51 costituzione nelle leggi elettorali elezioni politiche e nella legge quadro che regola le leggi elettorali regionali), la buona scuola (educare al rispetto delle differenze e contro le discriminazioni), recepimento Convenzione di Istanbul, il jobs act (decreto attuativo sulla conciliazione, uso part-time e dimissioni in bianco) vanno in quella direzione, imperfetta ma certa.

Il Primo atto, necessario certo non sufficiente “Verso un Paese per donne e uomini” è riportare al centro del dibattito pubblico e quindi dell’iniziativa politica l’argomento della maternità e paternità: non fatti privati ma responsabilità pubblica. Questo il concetto di fondo, il disegno tra un’idea di persone sole più che libere e sistema paese, welfare, futuro, Paese per donne e uomini. E per questo la scelta di indagare se e come la maternità qui e ora sia una libera scelta.

Se è così i recenti dati in sequenza da anni sul calo delle nascite (-100000 saldo dati Istat pubblicati giugno 2015 e riferiti al 2014) sono più di un dato statistico o sociologico sono una denuncia e una domanda. La nostra scelta politica è quella della ricerca delle cause per affrontarle.

2) LA VIDEOINCHIESTA

La videoinchiesta che presentiamo è il primo tempo di un lavoro che proseguirà e ha l'ambizione politica di accendere i riflettori sulle ragioni della scelta della maternità.

La presentazione/tavola rotonda di oggi ha l'ambizione di incrociare le domande delle persone alle risposte da parte del Governo e del Parlamento. La sintesi dei risultati della videoinchiesta è tra i materiali distribuiti.

La tavola rotonda procederà attraverso la proiezione di clip che riunificano le opinioni per temi. Le domande contenute in ciascuna clip saranno la base dell'intervista che la nostra moderatrice, giornalista del Corriere della Sera, farà ai rappresentanti del Governo e delle istituzioni.

È stata fatta tra donne e uomini tra i 16/45 anni, attrici, musiciste, impiegate, lavoratrici dipendenti, precarie, partite Iva, illustratrici, studentesse, infermiere, disoccupate.

Stabilità, autonomia sono le parole più utilizzate per definire i vincoli alla scelta libera di maternità.

L'accesso al lavoro e le condizioni nel lavoro le variabili più significative che condizionano quella scelta.

Il rapporto tra il proprio corpo, la vita biologica e la possibilità della maternità uno dei drammi più pesanti (le donne italiane peraltro sono in ambito europeo quelle che hanno l'età del primo figlio più alta).

Flessibilità degli orari, assistenza e costo dei servizi (nidi,scuola) la domanda pressante di welfare sostituita dai nonni.

Solitudine l'altra parola utilizzata per descrivere il senso di abbandono percepito nel rapporto con lo Stato: la mancanza di informazioni sulle politiche di sostegno o la via crucis per accedervi spesso si frappone tra i diritti esistenti e il loro esercizio.

La domanda di condivisione della responsabilità genitoriale la domanda più nuova che sostituisce -non solo in termini definitori- quella della conciliazione per le donne tra tempi di vita e di lavoro.

I dati indagine SWG che accompagna la videoinchiesta, in distribuzione, confermano e sostengono con la forza dei numeri quelle domande che risultano totalmente confermate: la conclusione è che l'80% delle persone coinvolte ritiene insufficienti le politiche di sostegno a maternità e paternità.

La preziosa comparazione, anch'essa in distribuzione fatta dall'Ufficio legislativo (Tersmick Zigarelli), sulle norme esistenti in Europa e fuori, aiuta a orientarsi e ad acquisire buone pratiche particolarmente sulle scelte che riguardano la condivisione delle responsabilità genitoriali.

3) LE PROPOSTE

L'idea di fondo che percorre il nostro lavoro è che le nuove domande delle donne di oggi possano e debbono trovare risposte perché questo non solo è insito nella nostra scelta di rappresentanza politica, ma è la condizione per la crescita del Paese e per la sua modernità.

A - Lavoro

Alcune delle domande contenute nella videoinchiesta hanno cominciato a trovare risposta: penso al decreto attuativo sulla conciliazione del jobs act al riconoscimento dell'indennità di maternità anche in assenza del versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, penso a quello sulla semplificazione laddove si realizza finalmente una misura efficace contro le dimissioni in bianco, penso al decreto attuativo sulle tipologie contrattuali laddove in alternativa ai congedi per maternità post parto è possibile utilizzare il part-time con l'obbligo della concessione da parte del datore di lavoro.

Di fronte alla mancanza di lavoro e agli effetti moltiplicatori dell'occupazione femminile perché non pensare nella prossima legge di stabilità a differenziare gli sgravi contributivi previsti (e da consolidare per il futuro) per le assunzioni a tempo indeterminato con un premio per l'occupazione femminile?

Ma se maternità e paternità sono nella responsabilità pubblica perché non immaginarle a carico della fiscalità generale? (già per la maggior parte del costo è così)

Perché non immaginare che l'Inps eroghi direttamente, senza anticipo previsto oggi da parte del datore di lavoro, quell'indennità che già è a carico dell'Inps: succede spesso che le indennità vengano erogate con ritardo dal datore di lavoro o che vengano utilizzate come monete di scambio.

B - Esercizio dei diritti

Dalla videoinchiesta emerge che spesso le misure di sostegno alla maternità sono poco conosciute ed è così che succede che non vengano del tutto utilizzati Fondi stanziati per il finanziamento di alcune misure (voucher per esempio).

La tecnologia e l'innovazione applicate alla pubblica amministrazione offrono strumenti in più per l'accesso alle informazioni, per semplificare, per superare quella situazione per la quale spesso è la stessa pubblica amministrazione a ostacolare l'esercizio di un diritto: principio che ha ispirato la legge di riforma della pubblica amministrazione.

Poi oggi l'Inps in Italia è l'erogatore pressoché esclusivo di tutte le prestazioni del welfare ed è il proprietario di tutte le più ampie banche dati. In virtù di queste considerazioni, sviluppate anche in relazione al Presidente dell'Inps, abbiamo presentato un emendamento, approvato, alla legge Madia sulla riforma della PA, nel capitolo che riguarda appunto l'innovazione art.1, che consentirà alle persone al momento della denuncia all'anagrafe della nascita di un bimbo o di una bimba di ricevere un codice per accedere ad una piattaforma -aggregatore di informazioni personalizzata che nel frattempo l'Inps dovrà costruire-: ciò consentirà alle persone di avere tutte le informazioni su diritti legati alla propria condizione di padri e madri in virtù di norme nazionali e in virtù di norme regionali o locali, sia dal punto di vista del trasferimento di risorse che di condizioni di lavoro. Si tratta di un cambio di approccio tra amministrazione e cittadini di 360 gradi: la pubblica amministrazione si prende cura, prende in carico, come avviene in altri paesi, le madri. (In altri paesi di più, con l'invio per esempio a casa delle madri subito dopo il parto di una persona che le aiuta a prendersi cura del bambino nei primi periodi).

TUTTO AL 50: LA CONDIVISIONE

Dopo un figlio il 27% delle donne sceglie di abbandonare il lavoro. Le ragioni sono diverse ci dice la videoinchiesta e la nostra esperienza: l'assenza di servizi, il loro costo, il mobbing silenzioso, l'abuso delle dimissioni in bianco.

Sicuramente c'è un problema culturale per questo, al netto della confusione sulla teoria del gender, è molto importante l'emendamento contenuto nella legge delega sulla Buona scuola e l'applicazione rapida del piano contenuto sulla Convenzione di Istanbul: il rispetto della differenza è la base anche per la scelta della condivisione.

Poi altrettanto decisivo il consolidamento delle misure contenute nel decreto attuativo e la certezza di andare con più decisione verso quella direzione.

Investire sugli asili nido e sulla flessibilità oraria della scuola è una priorità che dovremo assumere in previsione della riforma dei cicli e della scuola dell'infanzia prevista nella legge delega sulla scuola.

Ma le donne e gli uomini utilizzano con difficoltà, anche se sempre di più, la possibilità di condivisione o utilizzo alternativo di aspettativa per maternità o congedi parentali (ancora scarsa). La retribuzione delle donne è generalmente più bassa e più conveniente per il reddito familiare se a utilizzare permessi sono le donne.

Perché non immaginare di coprire con contributi figurativi permessi e aspettative per lavori di cura immaginando gli effetti sulle pensioni future calcolate con metodo contributivo?

Le pensioni delle donne sono più basse per questo come ci dicono i dati.

Hilary Clinton ha iniziato la sua campagna per le presidenziali impugnando la bandiera della parità salariale. In Italia i differenziali sono importanti. La ragione non stà in leggi che lo consentono (la parità salariale è raggiunta da anni) ma da meccanismi retributivi che per esempio nell'erogazione del premi aziendali considerano la maternità obbligatoria addirittura o quella facoltativa assenze che non danno diritto all'erogazione del premio. Negli anni precedenti è successo in importanti aziende: in alcune di queste Poste, si è tornati indietro e recentemente all'Ansaldo un contratto integrativo

analogo è stato bocciato dal referendum tra i lavoratori. Perché non immaginare una legislazione di sostegno ad un accordo tra imprese e sindacati che escluda questa modalità? In questa legislatura in questo senso è andata l'ultima legge di stabilità che ha cancellato la penalizzazione per chi andava in pensione entro il 2017 senza i 62 anni e che invece la legge Fornero prevedeva per chi aveva utilizzato permessi per lavori di cura, legge 104, ecc.

CONCLUSIONI

Un paese per donne e uomini è un punto di vista, una visione, un'idea di democrazia e di modernità e per noi che facciamo leggi un impegno e una responsabilità da proseguire.

Sintesi video inchiesta maternità

La sintesi della video inchiesta promossa dal gruppo Pd della Camera



SINTESI VIDEO INCHIESTA MATERNITÀ

Abbiamo intervistato donne dai 16 ai 45 anni molto diverse fra loro. Attrici, musiciste, impiegate, lavoratrici precarie, partite iva, illustratrici, disoccupate, studentesse, infermiere, molte delle quali fanno parte di associazioni che si occupano di maternità e genitorialità. Tanti sono gli elementi comuni che attraversano le interviste.

Molte delle giovani donne intervistate dicono di volere diventare mamme e che l'età giusta per farlo è fra i 27 e i 35 anni. La stabilità e l'indipendenza, oltre ad avere un compagno stabile, sono gli elementi che vedono come fondamentali per compiere questa scelta, e passano principalmente dalla possibilità di avere un lavoro continuativo e una continuità di reddito che prescinda dall'aiuto integrativo dei propri genitori; e la possibilità di avere una casa propria o di affittarne una. Le ragazze intervistate si vedono ancora come figlie e immaginando il proprio futuro, con difficoltà pensano di raggiungere questo traguardo. E' interessante vedere come il continuo procrastinare il raggiungimento di questi elementi comporti per molte donne uno scontro traumatico fra

l'idea di sé e la propria età, fra il proprio corpo e le scelte di vita. Molte vivono l'idea dell'orologio biologico che non coincide coi propri tempi di vita con ansia, scontrandosi in maniera traumatica con la scelta o meno di diventare madri alla soglia dei quarant'anni.

Il cambiamento del corpo è una prospettiva che impaurisce, molte delle intervistate si chiedono se riusciranno dopo la gravidanza a riacquistare la propria femminilità ed effettivamente molte mamme ci confermano che mettersi a dieta durante e subito dopo la gravidanza diventa una priorità vissuta con ansia e preoccupazione.

Molte avrebbero voluto avere un figlio prima, ma dicono di aver dovuto aspettare il momento in cui "se lo potevano permettere", e cioè in cui almeno uno dei due genitori avesse ottenuto un lavoro con un contratto stabile e quindi l'accesso a servizi e tutele. Per tutte la maternità segna un punto di svolta. Spesso determina la perdita del lavoro o perché non viene rinnovato un contratto precario o perché non si possono più mantenere i ritmi precedenti. Per quelle che un lavoro invece continuano ad averlo la maternità comporta una scelta sulla

carriera. Se non si vuole rinunciare a posizioni lavorative o a fare carriera bisogna infatti comportarsi come “tutti gli altri colleghi”, facendo spesso a meno delle tutele a cui si avrebbe accesso. In generale, anche quando non vi sono conseguenze dirette, la maternità è vista negativamente sul posto di lavoro, soprattutto se si decide di avere più di un figlio. L'accesso al part-time, sempre più difficile, è una delle soluzioni che rende più compatibile la conciliazione fra i tempi di cura e di lavoro, anche se vuol dire rinunciare alla carriera e a parte dello stipendio, cose che molte donne dichiarano di non potersi o volersi permettere. Molte affermano di non essere disposte a sacrificare il tempo da dedicare ai figli per un lavoro che non le soddisfa, sottopagato e che non rispecchia le proprie competenze, che però spesso è l'unico che gli viene proposto in quanto madri. Esistono diverse associazioni che si occupano di questa svolta traumatica provando a renderla positiva, dai coworking per mamme, a progetti per implementare l'occupazione femminile, ai progetti di telelavoro.

La maternità a detta delle intervistate, migliora la vita delle donne, implementa le loro competenze, le rende più reattive e creative e migliora la loro capacità organizzativa, ma questo non viene quasi mai preso in considerazione dal mondo del lavoro.

La scuola è l'istituzione più presente nelle parole di queste donne e molte delle richieste riguardano proprio il potenziamento dei servizi scolastici. I tempi sono spesso il problema più grande. Molte vorrebbero avere degli orari scolastici più flessibili e prolungati, che coincidano con i propri orari lavorativi senza dover investire parte dello stipendio in baby sitter o dopo scuola privati. Richiedono asili nido pubblici e gratuiti per tutti, anche per i genitori lavoratori che spesso non hanno accesso alle graduatorie. Il periodo estivo è molto problematico per le famiglie con genitori che lavorano e molti chiedono centri estivi non a pagamento e con una qualità certificata.

In generale le donne chiedono servizi più flessibili e compatibili con i propri stili di vita, le lavoratici autonome ad esempio vogliono poter usufruire in maniera flessibile dei congedi, quelle con un luogo di lavoro fisso lavorare da casa alcuni giorni a settimana, quelle che hanno perso il lavoro di avere a disposizione dei luoghi in cui poter rimettersi in attività e reinventarsi.

Tutte sono felici della propria scelta ma lamentano l'assenza delle istituzioni e dello Stato. La maternità viene ancora vista come un problema privato delle donne che quindi raramente vengono accompagnate passo

dopo passo. Molte donne dicono di essersi sentite sole nell'affrontare la gravidanza, soprattutto dopo il parto. Spesso, nonostante i servizi e le tutele esistano, sono per le donne un labirinto difficile da attraversare, fatto di enti frammentati e informazioni parziali e fumose. Tutte vorrebbero avere avuto un appoggio, un accompagnamento, un luogo unico a cui rivolgersi.

La solitudine deriva anche dall'assenza di città a misura di mamme, di papà e di bambini. La maternità viene vista come la fine della vita sociale, l'abbandono di passioni e abitudini e quindi di parti importanti della propria identità. Difficilmente un luogo, uno spazio o un evento sono pensati a misura di mamma e di bambino, e questo rende anche la più semplice azione quotidiana un'impresa difficile da affrontare.

I nonni e le nonne, la così detta famiglia allargata, sono fondamentali e suppliscono all'assenza di welfare e servizi che non ci sono o che non è possibile permettersi. Le responsabilità fra madre e padre sono condivise. Molte donne affermano che tutta l'organizzazione dei tempi e degli spazi è in mano ad entrambi i genitori, con ruoli non fissati dal genere ma dal tempo che si ha a dispo-

sizione spesso frammentato da lavori precari e saltuari. Altre dicono di avere aiuti dal proprio compagno, ma di tenere loro in mano il filo dell'organizzazione dei figli e della casa. E' vero però che sono gli uomini ad avere maggiori possibilità di avere un contatto a tempo indeterminato o di mantenere il lavoro anche dopo essere diventati papà, e quindi spesso la sicurezza economica della famiglia passa dal padre e non dalla madre. Questo però comporta molti sacrifici. Molte madri dicono che il proprio compagno vorrebbe passare più tempo con i figli ma che in ambiente lavorativo un uomo che usufruisce di congedi genitoriali è visto negativamente e penalizzato. Per tutte le responsabilità, gli impegni e la gestione dei bimbi dovrebbe essere condivisa al 50 e 50, e molte vedono nella realizzazione vera di questo obiettivo da parte delle istituzioni l'elemento che migliorerebbe la propria vita e quella dei figli. Chiedono che si sensibilizzi su questo tema e che le leggi rispecchino questa che ormai è un'evidenza e un dato di fatto che andrebbe incentivato.

Video inchiesta a cura di Sofia Sabatino,
regia Silvana Maja, montaggio Tiziana Quattrucci

La video inchiesta su YouTube:

- [Capitolo 1](#)
- [Capitolo 2](#)
- [Capitolo 3](#)
- [Capitolo 4](#)
- [Capitolo 5](#)

Maternità a confronto

Sintesi a cura dell'Ufficio legislativo, gruppo Pd Camera



Maternità a confronto SCHEDE DI SINTESI

DANIMARCA		FINLANDIA	
Congedo maternità	<p>18 settimane: 4 settimane precedenti alla nascita e 14 settimane successive. Le prime due settimane dopo la nascita sono obbligatorie.</p> <p>Per la retribuzione di impiegati a tempo pieno o tempo parziale è previsto un tetto massimo di 788 corone (circa 106 euro) lorde per giorno lavorativo o di 3.940 corone (circa 530 euro) alla settimana.</p>	Congedo maternità	<p>105 giorni lavorativi: dai 30 ai 50 giorni vanno presi prima del parto. È obbligatorio usufruire di 2 settimane prima e di 2 settimane dopo la nascita del bambino.</p> <p>Durante i primi 56 giorni di congedo la retribuzione è del 90% del salario annuale fino a 53.072 euro, con una percentuale ridotta per i guadagni più elevati; successivamente il beneficio economico previsto è del 70% del salario annuale fino 34.495 euro e sempre con una percentuale inferiore per i redditi più alti.</p>
Congedo paternità	<p>2 settimane da usufruire durante le prime 14 settimane dopo la nascita. Spetta al partner convivente, anche dello stesso sesso.</p> <p>La retribuzione è analoga al congedo di maternità.</p>	Congedo paternità	<p>18 giorni lavorativi più ulteriori 24 giorni (= 4 settimane) di bonus per i padri che usufruiscono delle ultime due settimane di congedo parentale.</p> <p>La retribuzione è del 70% del salario annuale fino a 34.495 euro; la percentuale è ridotta per redditi più alti.</p>
Congedo parentale	<p>32 settimane fino alla 48a settimana di vita del bambino. Ciascun genitore ha diritto a 32 settimane, ma il periodo di congedo complessivo non può eccedere 32 settimane per famiglia.</p> <p>È retribuito come il congedo di maternità. Può essere prorogato a 40 (per tutti) o a 46 settimane (solo per gli impiegati), ma con una retribuzione ridotta in modo tale che i benefici salariali ricevuti equivalgono complessivamente a 32 settimane a pieno salario.</p>	Congedo parentale	<p>158 giorni lavorativi per famiglia. La durata è prolungata di 60 giorni per ogni bambino in più in caso di parti gemellari.</p> <p>La retribuzione è del 75% del salario annuale fino a 53.072 euro per i primi 30 giorni; successivamente la percentuale retributiva si riduce al 70% del salario annuale fino a 34.495 euro.</p> <p>Può essere usufruito anche part time, ma da entrambi i genitori e previo accordo con il datore di lavoro.</p>
		Congedo Cura bambino	Dalla fine del congedo parentale fino al compimento di tre anni del bambino. Indennità mensile di base di 327,46 euro, cui si aggiungono 98,04 euro per ogni altro bambino di età inferiore a tre anni e altri 63 euro per ogni bambino in età prescolare superiore a tre anni.

NORVEGIA		SVEZIA	
Congedo Maternità retribuito	La madre ha diritto a 3 settimane immediatamente prima della nascita del figlio e a 6 settimane immediatamente dopo la nascita.	Congedo maternità	La madre ha diritto a 7 settimane prima della data presunta del parto e a 7 settimane dopo il parto; la madre è obbligata a 2 settimane di congedo prima o dopo il parto; il congedo di maternità non deve essere preso congiuntamente al pagamento delle prestazioni parentali.
Congedo Paternità retribuito	Il padre ha diritto a 12 settimane dopo la nascita del figlio; se non usate, le 12 settimane vanno perse e non possono essere trasferite alla madre.	Congedo temporaneo collegato alla nascita o adozione	Il padre (o altra persona vicina alla madre) può prendere 10 giorni lavorativi connessi alla nascita o all'adozione del figlio. L'indennità è pagata all'80% dello stipendio.
Congedo Parentale retribuito	È composto da 57 settimane (remunerate all'80% dello stipendio salario) o 47 settimane (remunerate al 100% dello stipendio), di queste 9 spettano alla madre, come congedo di maternità, e 12 al padre, come congedo di paternità. Il resto del congedo (36/26 settimane) può essere diviso liberamente tra i due genitori.	Congedo Parentale retribuito	480 giorni (di cui 390 retribuiti all'80% dello stipendio e i restanti 90 giorni retribuiti con un forfait di circa 21 euro al giorno) - La madre ha diritto a 60 giorni non trasferibili al partner. Il padre ha diritto a 60 giorni non trasferibili al partner. Il resto del congedo può essere diviso liberamente.
Congedo Maternità NON retribuito	La madre ha diritto anche ad un intero anno di congedo non retribuito dopo lo scadere del periodo in cui è previsto il congedo retribuito.	Congedo Maternità NON retribuito	La madre ha diritto anche al congedo non retribuito fino al 18esimo mese del figlio (dalla nascita del figlio, includendo ogni giorno utilizzato con i benefici previsti per congedo parentale retribuito).
Congedo Paternità NON retribuito	Il padre ha diritto ad un intero anno di congedo non retribuito dopo lo scadere del periodo in cui è previsto il congedo retribuito Inoltre, il padre ha diritto a prendere 2 settimane di congedo non retribuito immediatamente dopo la nascita del figlio per assistere la moglie (molti padri vengono comunque retribuiti durante queste due settimane dai loro datori di lavoro).	Congedo Paternità NON retribuito	Il padre ha diritto anche al congedo non retribuito fino al 18esimo mese del figlio (dalla nascita del figlio, includendo ogni giorno utilizzato con i benefici previsti per congedo parentale retribuito).
Limitazioni	Per avere diritto al congedo retribuito per sé e per il marito, la madre deve aver lavorato per 6 degli ultimi 10 mesi prima della nascita del figlio. Il Governo concede una somma di denaro una tantum alle donne non lavoratrici.	Limitazioni	I genitori hanno diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro per la cura del figlio, senza i benefici del congedo parentale, fino all'8° anno di vita del bambino o fino al termine del primo anno scolastico se maggiore di 8 anni.

GERMANIA		GRAN BRETAGNA	
Congedo Maternità RETRIBUITO	Congedo di maternità pari a 14 settimane, di cui 6 settimane prima del parto e 8 settimane dopo il parto (12 in caso di nascita prematura o multipla) L'indennità di maternità è corrisposta dall'Assicurazione sanitaria pubblica o privata durante il periodo di protezione.	Congedo maternità	È usufruito dalla lavoratrice in gravidanza per la durata massima di 52 settimane di cui 6 settimane come congedo base e restanti 26 come congedo aggiuntivo fruibile a discrezione della beneficiaria.
Indennità per il congedo Parentale <small>(tutti coloro che vogliono ridurre l'attività lavorativa (max 30 ore settimanali)</small>	14 mesi (con libertà dei genitori di ripartirsi fra loro i periodi di tempo : 12 mesi + 2 mesi restanti che costituiscono un'opzione riservata dalla legge all'altro genitore. Per 14 mesi viene erogato il 67% dello stipendio netto percepito, fino ad un massimo di 1.800 euro mensili Percepito dai lavoratori dipendenti o autonomi, i lavoratori del pubblico impiego, i genitori senza lavoro o quelli che si trovano negli anni di studio.	Indennità per il congedo Parentale	Riceve un'indennità per un periodo fino a 39 settimane (composta dal 90% della retribuzione settimanale media lorda per le prime sei settimane e per le residue 33 settimane). Il diritto all'indennità sussiste a condizione che la lavoratrice sia stata impiegata continuativamente durante le ventisei settimane precedenti alla quindicesima settimana dall'evento della nascita o dell'adozione. In assenza di tali requisiti (lavoratrici dipendenti assunte da poco o che abbiano recentemente cambiato datore di lavoro, oppure lavoratrici autonome, purché debitamente registrate ai fini fiscali e previdenziali), la lavoratrice può accedere, avendone i requisiti, al sussidio di maternità (Maternity Allowance), purché abbia svolto lavoro dipendente od autonomo per almeno ventisei settimane comprese nell'arco temporale delle sessantasei settimane precedenti la nascita del figlio. In costanza di congedo parentale condiviso è erogata alla coppia di beneficiari un'indennità (Statutory Shared Parental Pay) pari all'importo massimo di £ 138,18 settimanali (£ 139,58 dal 5 aprile 2015).
Indennità parentale	I genitori soli ricevono un'indennità parentale di 14 mesi minima di 300 euro, anche se prima della nascita del figlio non hanno lavorato o percepivano un reddito inferiore ai 300 euro. Questi 300 euro sono cumulabili con altri sussidi statali.	Congedo paternità	Per godere del congedo occorre che il beneficiario sia in possesso dei già segnalati requisiti di pregressa continuità dell'impiego e di adeguata retribuzione. Sebbene il congedo di paternità abbia inizio, di norma, alla data della nascita o dell'adozione del figlio, è possibile usufruire, precedentemente a tale evento, di limitati periodi di astensione dal lavoro che non danno diritto a retribuzione, salvo diverso accordo con il datore di lavoro.
Congedo NON retribuito per cura bambino	È stato innalzato dai 12 ai 15 anni	Congedo Parentale NON retribuito	Ai lavoratori dipendenti, il cui rapporto di lavoro sia stato instaurato da almeno un anno, è altresì riconosciuto il congedo parentale non retribuito per la cura dei figli minori (parental leave) per una durata complessiva di diciotto settimane per ciascun figlio (naturale o adottato). Il congedo può essere usufruito da ciascun genitore, che ne abbia dato il preavviso di almeno ventuno giorni, a settimane intere e nella misura di non più di quattro settimane per anno, salvo diverso accordo con il datore di lavoro
Famiglie con più figli e parti gemellari <small>(da settembre 2012)</small>	Alla nascita di un ulteriore figlio entro 36 mesi, oltre all'indennità per congedo parentale viene corrisposto un c.d.(bonus fratelli) pari al 10% dell'indennità, di importo non inferiore a euro 75 e non superiore a euro 180. Tale supplemento è erogato fino al terzo anno di vita.		

FRANCIA		ITALIA	
Congedo di Maternità	<p>100% dello stipendio per le prime 16 settimane di congedo per il primo e il secondo figlio, 26 settimane per ogni figlio dal terzo in poi.</p> <p>La donna, durante tale periodo, ha diritto a "indennità giornaliera" versate dalla "Cassa primaria per l'assicurazione malattia".</p> <p>L'importo delle indennità varia in base alla retribuzione della lavoratrice.</p> <p>L'importo minimo dell'indennità giornaliera per maternità è attualmente fissato a € 9,26 al giorno, mentre l'importo massimo è pari a € 82,33 al giorno. Nei contratti collettivi di lavoro per singole categorie professionali è di norma stabilito che la donna abbia diritto, oltre all'indennità giornaliera versata dalla Cassa per l'assicurazione malattia, anche ad un indennizzo da parte del datore di lavoro, in modo tale da conservare, durante la durata legale del congedo di maternità, una retribuzione pari al suo intero stipendio mensile.</p>	Congedo di Maternità	<p>Congedo di maternità obbligatorio e retribuito della durata complessiva di cinque mesi (due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto, oppure, a scelta della lavoratrice e se le condizioni mediche lo consentono, un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto).</p> <p>Congedo per la maternità delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, è riconosciuta un'indennità giornaliera corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto.</p> <p>Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di congedo di maternità. La contrattazione collettiva può inoltre prevedere un'integrazione (a carico dell'azienda) dell'indennità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS.</p> <p>In caso di ricovero del neonato la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che decorrerà a rientro del bambino a casa.</p> <p>Esteso il diritto all'indennità anche in caso di licenziamento per giusta causa.</p> <p>L'estensione alle lavoratrici madri "parasubordinate" del diritto alla prestazione di maternità anche in assenza del versamento dei contributi da parte del datore di lavoro (c.d. principio di automaticità della prestazione).</p>
Congedo di Paternità	<p>Il coniuge di una donna che ha avuto un figlio, o il partner legato ad essa da un Pacte civil de solidarité (PACS), o il convivente della donna, può beneficiare di un "congedo di paternità e di accoglienza del bambino" per una durata di 11 giorni consecutivi. Durante il congedo di paternità il lavoratore ha diritto a un'"indennità giornaliera" concessa alle medesime condizioni stabilite sull'indennità per maternità</p>	Congedo di Paternità	<p>Il congedo di paternità, ossia il diritto al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre; abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.</p> <p>L. 92/2012 ha previsto la misura sperimentale, per gli anni 2013-2015, dell'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per questi giorni di astensione viene riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre, un'indennità pari al 100% della retribuzione per il giorno di astensione obbligatorio sopra indicato. Il padre lavoratore deve dare preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro con un preavviso di almeno quindici giorni.</p> <p>per questo giorno o per i due giorni è riconosciuta un'indennità, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione.</p> <p>Esteso il diritto al congedo di paternità all'ipotesi in cui la madre (coniuge) sia lavoratrice autonoma con diritto alla relativa indennità di maternità.</p>

	FRANCIA		ITALIA
Congedo parentale di educazione e attività lavorativa a tempo parziale	<p>Il lavoratore o la lavoratrice, con un'anzianità di lavoro di almeno un anno, hanno diritto a richiedere un "congedo parentale di educazione", durante il quale il contratto di lavoro si intende sospeso, o un periodo di attività lavorativa a tempo parziale (attività part-time), di non meno di 16 ore settimanali, per dedicarsi alla cura del proprio figlio.</p> <p>Sia il congedo parentale, sia l'attività lavorativa a tempo parziale possono essere effettuati di norma entro i tre anni di età del bambino.</p> <p>La durata iniziale del congedo o dell'attività part-time è di un anno al massimo.</p> <p>Il congedo parentale non è retribuito dal datore di lavoro, a meno che non sia previsto da contratti collettivi di lavoro.</p> <p>Durante il periodo del congedo parentale, il padre e la madre del bambino possono beneficiare di alcuni sussidi erogati dalla "Cassa dei sussidi familiari", qualora il loro reddito individuale o di coppia sia inferiore ad un certo importo. I sussidi in questione variano inoltre di importo a seconda che il genitore singolo o la coppia di genitori abbiano già altri figli.</p>	Congedo Parentale Novità D.Lgs n.157/2015	<p>Congedo facoltativo (articoli 32 e ss del D.Lgs. 151/2001), della durata massima di dieci mesi (cd. congedo parentale), usufruibile dalla lavoratrice, dal lavoratore o comunque dall'unico genitore esistente, per una durata massima di dieci mesi, nei primi otto anni di vita del minore per i periodi di congedo parentale, un'indennità (alle lavoratrici e ai lavoratori) pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. L'indennità per congedo parentale non spetta ai lavoratori dipendenti che, durante la fruizione del congedo stesso, intraprendano una nuova attività lavorativa.</p> <p>Alle lavoratrici autonome (comprese le pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne) è esteso il diritto al congedo parentale, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino</p> <p>Il periodo massimo di fruibilità viene esteso dall'ottavo al dodicesimo anno di vita del bambino. Lo stesso termine si applica anche in caso di adozione e affidamento e di prolungamento del congedo parentale in presenza di figlio minore portatore di handicap viene esteso, anche nei casi di adozione e affidamento, dal terzo al sesto anno di vita del bambino (o entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia) il periodo di indennizzo previsto, nella misura del 30%, per l'utilizzo del congedo parentale. Viene inoltre specificato che la suddetta indennità possa essere percepita per periodi ulteriori (a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria), ma non oltre l'ottavo anno di vita del bambino</p> <p>Se manca una regolamentazione contrattuale è riconosciuto il diritto autonomo, ai genitori, di scegliere se fruire del congedo in forma giornaliera o oraria (in misura del 50% dell'orario medio giornaliero viene ridotto il termine di preavviso per la richiesta del congedo: da 15 giorni si passa a 5 per il congedo giornaliero e a 2 per quello su base oraria)</p> <p>Estensione dell'esonero dall'obbligo di prestare lavoro notturno alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di minore nei primi tre anni d'ingresso in famiglia, non oltre comunque i 12 anni del bambino, o, in alternativa, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la madre.</p>

LE MIGLIORI POLITICHE DI SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ

In Gran Bretagna, per la solita famiglia del ceto medio con due bimbi, arrivano nel portafoglio 3.168 euro l'anno (il tasso di fecondità è di 1,92 figli per donna): i genitori ricevono un contributo mensile di 100 euro per il primo figlio e di 164 euro dal secondo in avanti. In Svezia sono 3.012 euro all'anno (il tasso di fecondità è di 1,91): per chi ha due bambini il sussidio familiare è di 251 euro mensili. In Germania le cifre in gioco sono ancora più alte: 4.416 euro all'anno, per il primo e il secondo figlio l'importo è pari a 184 euro. In questo caso, però — come sottolineato dal demografo Gilles Pison — il tasso di fecondità rimane tra i più bassi d'Europa (1,38): una mancanza d'entusiasmo che si spiega, forse, con la radicata convinzione che una donna con un figlio piccolo non debba lavorare.

Oltre agli assegni familiari, che di solito valgono fino al 16°/18° anno di età, gli aiuti per la cura dei figli sono l'altro pilastro fondamentale adottato nell'Europa che sostiene la maternità.

In Francia, fino al 66% delle rette per i nidi e gli asili è coperta da fondi pubblici.

In Gran Bretagna, per le famiglie con un reddito inferiore a 32 mila euro, c'è la childcare tax credit, un credito d'imposta a copertura parziale delle spese di assunzione della tata.

In Svezia i Comuni sono obbligati a offrire ai bimbi fino a 12 anni una rete di servizi tra cui la babysitter di famiglia (il Comune raccoglie le richieste e smista tra le famiglie le educatrici).

Mentre in Germania, dall'estate del 2013, ogni famiglia può ottenere per legge un posto all'asilo nido; chi, invece, preferisce accudire a casa il bimbo riceve 150 euro mensili (per 22 mesi).

In Baviera ci sono contributi pubblici che aiutano le famiglie meno abbienti a portare i figli in villeggiatura (per ciascun minore è garantito un contributo di 13 euro al giorno in posti di soggiorno convenzionati con lo Stato). Trentamila negozi della Gran Bretagna sono a disposizione delle neomamme squattrinate che possono acquistare con voucher latte, frutta, verdura e vitamine. E la Svezia aiuta le famiglie con figli perfino a pagare l'affitto.

Francia: Lo stato dà alle mamme un contributo base di circa 162 euro al mese indipendentemente dal reddito. Le madri francesi in difficoltà invece prendono 700 euro al mese dallo Stato. Quando lo Stato francese ha deciso di aiutare questo genere di famiglie, l'ha dichiarato come "un investimento per il futuro e non un costo", infatti ora è il primo paese in Europa per natalità a pari merito con l'Irlanda.

Inghilterra: indipendentemente dalla composizione della famiglia e dal reddito, la madre percepisce 95€ al mese per il primo figlio, e 13,50€ per gli altri figli. Se invece una donna è ragazza madre e lavora, in base allo stipendio annuo e alle spese annuali, viene stabilita una cifra mensile e vengono pagate anche le spese per il bambino come scuola e vestiti. Se la ragazza madre non lavora, il governo paga l'affitto della casa, le spese come scuola, vestiti, ecc. Addirittura, in Inghilterra si sta rimettendo in discussione questa politica perché il governo si sta rendendo conto che stanno incentivando ragazze giovani ad avere figli e a farsi mantenere dallo Stato invece di studiare e lavorare.

Germania: indipendentemente dal tipo di famiglia, percepiscono 154€ al mese per il primo figlio fino alla maggiore età o fino alla fine dei suoi studi. Per i primi due anni successivi alla nascita del bambino la madre prende 300€ al mese in quanto impossibilità dall'andare al lavoro. Per quanto riguarda le ragazze madri, se la donna vive ancora presso il domicilio dei propri genitori, si ha un ulteriore importo di 700€ al mese come mantenimento, se invece vuole andare a vivere per conto suo, può fare richiesta di un appartamento e le vengono dati dei soldi per l'arredamento essenziale. Viene dato anche un contributo di 54€ al mese a tutte le gestanti oltre la 12° settimana. Alcuni di questi contributi non provengono dallo Stato ma da agenzie appropriate dove bisogna portare la domanda.

Olanda: lo Stato aiuta tutte le mamme indipendentemente se lavoratrici, sposate e non con un assegno mensile che oscilla tra gli 800 e i 1000€ al mese. Inoltre vengono pagate metà delle spese scolastiche e le spese mediche sono a carico dello Stato fino al compimento della maggiore età.

DIFFERENZE DI TRATTAMENTO PER QUANTO RIGUARDA IL CONGEDO DI MATERNITÀ.

Albania: Le mamme hanno il diritto di chiedere fino a un anno di congedo di maternità, retribuito all'80% per i primi 150 giorni e al 50% per il resto del periodo.

Australia: Ciascuno dei genitori può richiedere 18 settimane di congedo pagato al minimo salariale e fino a 52 settimane non retribuite.

Brasile: Il congedo è di quattro mesi retribuiti (sei nel settore governativo), e le famiglie hanno diritto all'assistenza gratuita (compresi gli asili) finché il bambino non raggiunge i sei anni di età.

Canada: Le neomamme hanno diritto a 15 settimane retribuite al 55% del salario (con un massimo di 501 dollari a settimana). Altre 35 settimane di congedo retribuito possono essere richieste alternativamente dalla mamma o dal papà.

Cina: La legge prevede fino a 14 settimane di congedo retribuito.

Croazia: Il Paese balcanico garantisce alle neomamme un anno di congedo a retribuzione piena: vi è però la possibilità di rinunciarvi per tornare al lavoro prima, oppure di lasciare i secondi sei mesi di congedo al padre.

Cuba: Le neomamme possono avere 18 settimane di congedo al 100% del salario, e ulteriori 40 settimane al 60%. Madri e padri, poi, per legge devono contribuire in modo paritario alle faccende domestiche e alla cura dei figli.

Francia: Le donne francesi ricevono il salario pieno per le prime 16 settimane di congedo di maternità per il primo e il secondo figlio, e 26 settimane per ogni figlio dal terzo in poi. Inoltre, le neomamme possono ottenere fino a tre anni di congedo "protetto" con sovvenzioni per baby-sitter a domicilio, assistenza ai bambini e generose indennità mensili.

Italia: Nel nostro Paese, anche se non siamo certo ai livelli francesi, le cose non vanno poi tanto male: le neomamme hanno diritto al congedo da due mesi prima a tre mesi dopo il parto, con l'80% dello stipendio. Con la possibilità di richiedere (in qualsiasi momento e da uno qualsiasi dei due genitori, finché il bambino non compie tre anni) ulteriori sei mesi al 30% dello stipendio.

Giappone: Le donne hanno diritto a sei settimane prima e quattro settimane dopo il parto, al 60% della retribuzione. È poi possibile richiedere un ulteriore anno di congedo non retribuito, da dividere tra i due genitori.

Malesia: La legge prevede solo 60 giorni di congedo al 100% dello stipendio: si tratta di una violazione della Convenzione per la protezione della maternità dell'Organizzazione mondiale del lavoro (che prevede un minimo di 90 giorni).

Monaco: Qui le donne si devono accontentare di otto settimane prima e otto settimane dopo il parto (18 dal terzo figlio in poi) al 90% dello stipendio. I papà hanno invece diritto a 12 giorni di congedo.

Norvegia: I genitori possono scegliere tra un congedo di 46 settimane al 100% della retribuzione e di 56 settimane all'80%. Di questo periodo, 12 settimane sono riservate ai padri: se gli uomini rifiutano di usufruirne, non possono farlo le mogli al loro posto (e quindi i tre mesi vengono persi).

Papua Nuova Guinea: È il posto peggiore dove diventare mamma: alle donne viene garantito un congedo di sole sei settimane, peraltro senza paga.

Russia: Le donne devono obbligatoriamente prendere un congedo di 70 giorni prima del parto e di altrettanti dopo, al 100% del salario. Chi si prende cura del piccolo (inclusi i nonni) riceve quindi un'indennità finché il bambino non compie tre anni.

Sudafrica: Le neomamme devono avere almeno sei settimane di congedo di maternità dopo il parto, ma possono chiedere ulteriori quattro mesi senza paga. Il salario è garantito (in misura variabile tra il 30 e il 58%) solo a chi contribuisce all'Assicurazione per la disoccupazione.

Svezia: È il paradiso del congedo di maternità: i genitori possono chiedere fino a 480 giorni all'80% dello stipendio, e madri e padri sono incoraggiati a dividerlo equamente questo periodo.

Tanzania: Le donne hanno diritto a un periodo massimo di 84 giorni di congedo retribuito (100 giorni in caso di parto gemellare) ma solo ogni tre anni, e possono ottenere solo fino a quattro congedi di maternità dallo stesso datore di lavoro. I padri hanno diritto a soli tre giorni.

Emirati Arabi Uniti: La federazione ha una delle peggiori politiche del mondo per quanto riguarda i congedi parentali: 45 giorni al 100% della retribuzione.

Stati Uniti: Gli Usa sono in fondo alla classifica. Solo chi ha lavorato per almeno 12 mesi ha diritto a 12 settimane di congedo, ma senza paga. E solo le aziende con più di 50 lavoratori sono obbligate a concedere il congedo, quindi metà delle madri americane rischiano il posto per dare alla luce un figlio. Una situazione peggiore si trova solo in Swaziland (Africa del Sud) e Papua Nuova Guinea.

BONUS BEBÉ A CONFRONTO

FRANCIA

Durante il congedo parentale i genitori possono in particolare beneficiare di alcuni sussidi previsti nell'ambito della "Prestation d'accueil du jeune enfant" (Paje).

La Paje è una forma complessiva di assistenza che comprende diversi sussidi di cui può beneficiare un genitore single o un genitore facente parte di coppia. Il diritto alla Paje può essere vantato dal genitore interessato per la nascita o l'adozione di un figlio.

Per beneficiare di tale prestazione il bambino deve avere un'età inferiore ai tre anni. I sussidi compresi dalla Paje sono: 1°) il premio per la nascita o l'adozione di un bambino; 2°) il sussidio di base (allocation de base) della Paje; 3°) la "prestazione condivisa di educazione del bambino" (prestation partagée d'éducation de l'enfant- Preparee-); 4°) il supplemento di libera scelta per le spese necessarie per la cura del bambino da parte di un assistente familiare (complément de libre choix de mode de garde d'un enfant). Si tratta delle spese per l'eventuale assunzione di una "tata" per i bambini

Per quel che riguarda specificamente il premio per la nascita di un bambino l'importo è pari a € 923,08 una tantum, per ciascun figlio nato. Per le gravidanze dichiarate a partire dal 2015 il premio viene corrisposto entro l'ultimo giorno del secondo mese dopo la nascita del bimbo; per le gravidanze dichiarate prima del 2015 il premio viene invece corrisposto al settimo mese di gravidanza. L'erogazione dell'assegno è soggetta, tra le varie condizioni previste, al non superamento di prestabilite soglie di reddito da parte dei genitori.

GERMANIA

Assegno primo e secondo figlio: € 184 mensili - Assegno terzo figlio: € 190 mensili - Assegno dal quarto figlio in poi: € 215 mensili (l'assegno viene erogato fino al compimento del 18° anno di età)

In Germania non è previsto il c.d. bonus bebè, laddove con questa espressione si intende il versamento di un contributo una tantum per la nascita di un figlio, come invece è contemplato dalle legislazioni francese, britannica e spagnola. L'ordinamento tedesco prevede tuttavia il Bundeskindergeldgesetz (BKGG)

Gli assegni familiari sono erogati indipendentemente dal reddito dei genitori. La perequazione delle prestazioni familiari prevede che gli assegni familiari siano riconosciuti sotto forma di rimborso o di franchigia fiscale per i figli e di importi esentasse destinati all'assistenza, all'educazione o alla formazione dei figli. Gli assegni familiari sono versati nel corso dell'anno. Ai fini della tassazione dei redditi, gli uffici competenti verificano se gli assegni familiari sono conformi alla tassazione prevista dalla Costituzione (in altre parole: che gli assegni familiari non risultino in una semplice restituzione delle tasse versate in eccesso dai genitori). In caso contrario la franchigia per i figli, nonché gli importi esentasse destinati all'assistenza, all'educazione o alla formazione dei figli sono detratti dal reddito, tenendo conto degli assegni familiari già pagati. Quando questo risulta più vantaggioso per i genitori, ci si attiene invece al versamento degli assegni familiari. Gli assegni familiari sono erogati dalle Casse per la famiglia degli uffici delle Agenzie del lavoro o dei datori di lavoro pubblici.

Nota: Il Governo federale ha presentato al Bundesrat un disegno di legge (stampato BR n. 122/15 del 27 marzo 2015) che prevede l'aumento di vari contributi a sostegno della famiglia tra cui anche l'assegno familiare per i figli (Entwurf eines Gesetzes zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags). Nello specifico, per quanto riguarda il Kindergeld, il provvedimento stabilisce un aumento di 4 euro mensili per il 2015 (a partire, retroattivamente, dal 1° gennaio 2015

per ciascuno dei primi due figli l'importo mensile sarà di 188 euro, per il terzo figlio di 194 euro e dal quarto in poi 219 euro) e di ulteriori 2 euro (ovvero 6 euro in più rispetto ad oggi) dal 1° gennaio 2016. Nel frattempo, il disegno di legge del Governo, per il quale è stata richiesta la procedura d'urgenza ai sensi dell'art. 76, comma 2 della Legge fondamentale, è approdato anche al Bundestag dove deve essere ancora calendarizzato per la prima lettura e l'assegnazione alla Commissione di merito (stampato BT n. 18/4649, del 20 aprile 2015). Si tratta inoltre di un progetto di legge che richiede necessariamente il consenso del Bundesrat.

REGNO UNITO

Bonus primo figlio (sulla base del reddito): 500 sterline

Al fine di ottenere il bonus non vi devono essere altri figli. Tuttavia, se si hanno figli sotto i 16 anni si ha diritto al sussidio nei casi di parto gemellare (sempre 500 sterline) o trigemellare (1000 sterline).

SPAGNA

Bonus primo figlio: € 1000 in un unico pagamento

Bonus per parti (o adozioni) multipli: 2 figli € 2594,40; 3 figli € 5188,80; 4 figli € 7783,20 (gli importi si ottengono moltiplicando il Salario Minimo Interprofesional - pari per il 2015 a € 648,60 - per, rispettivamente, quattro, otto e dodici)

ITALIA

► Bonus bebé

La legge di stabilità 2015 (legge 190/2014), ai commi da 125 a 129, ha previsto, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017, un assegno di importo annuo di 960 euro erogato mensilmente a decorrere dal mese di nascita o adozione. L'assegno – che non concorre alla formazione del reddito complessivo – è corrisposto fino al compimento del terzo anno d'età ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione. Per poter ottenere il beneficio economico si richiede tuttavia la condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a 25.000 euro annui. L'importo dell'assegno di 960 euro annui è raddoppiato quando il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente è in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore ISEE non superiore ai 7.000 euro annui. L'assegno è corrisposto, a domanda, dall'INPS ed è corrisposto ai cittadini italiani, UE, e stranieri in possesso di permesso di soggiorno. La copertura finanziaria della misura è valutato in 202 milioni per il 2015, 607 milioni per il 2016, 1.012 milioni per l'anno 2017, 1.012 milioni per l'anno 2018, 607 milioni per l'anno 2019 e 202 milioni di euro per l'anno 2020.

► Interventi in favore della famiglia

Con l'intento di contribuire alle spese per il mantenimento dei figli, la legge di stabilità 2015 (legge 190/2014), al comma 130, ha stanziato per il 2015 un importo, nel limite massimo di 45 milioni di euro, da utilizzare per la concessione di buoni per l'acquisto di beni e servizi a favore dei nuclei familiari in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore ISEE non superiore a 8.500 euro annui e con un numero di figli minori pari o superiore a quattro. L'ammontare massimo del beneficio per nucleo familiare e le disposizioni di dettaglio saranno stabilite con D.P.C.M., su proposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.

► Contributi per l'asilo nido e voucher babysitter

L'articolo 4, comma 24, lettera b) della legge 92/2012 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di babysitting, ovvero un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da utilizzare negli undici mesi successivi al congedo obbligatorio, per un massimo di sei mesi. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia usufruito in parte del congedo parentale.

Il decreto Ministeriale 28 ottobre 2014, ha definito i criteri di accesso e le modalità di utilizzo del beneficio, ha riconosciuto un contributo, fino a 600 euro mensili, per un massimo di sei mesi, alle madri lavoratrici, dipendenti da amministrazioni pubbliche o da datori di lavoro privati ovvero iscritte alla gestione separata (libere professioniste). In seguito la circolare dell'INPS 169/2014 ha fornito le istruzioni operative per il biennio 2014-2015. Poiché il beneficio è riconosciuto nei limiti di 20 milioni per ciascuno degli anni 2014 e 2015, la circolare specifica che l'ammissione al beneficio può essere condizionata dall'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

► Detrazioni figli a carico

La Legge di Stabilità 2013, cioè la Legge n. 228 del 24 dicembre 2012, ha aumentato le detrazioni previste per i figli a carico e per i figli portatori di handicap, dopo che per le famiglie numerose la Legge Finanziaria per il 2008 aveva introdotto un'ulteriore detrazione di 1.200 euro, in aggiunta alle detrazioni ordinarie e con effetto dal periodo d'imposta 2007, indipendentemente dal livello di reddito del beneficiario. Per i lavoratori dipendenti e pensionati con figli a carico, i benefici sono iniziati dal 1° gennaio 2013 con la retribuzione o la pensione mensile, mentre imprenditori e professionisti hanno cominciato a fruire degli sconti in occasione della dichiarazione dei redditi per l'anno 2013 (effettuata con il modello Unico 2014). Dal 2013, per i figli a carico, si ha diritto a una detrazione dall'imposta linda pari a 950 euro per ciascun figlio (nel 2012 ammontavano a 800), che diventa di 1.220 euro per ciascun figlio di età inferiore a tre anni (nel 2012 la somma era di 900 euro). Le detrazioni sono aumentate di un importo pari a 400 euro per ogni figlio portatore di handicap. Inoltre si è stabilito che la detrazione deve essere aumentata di 200 euro per ciascun figlio a partire dal primo, limitatamente ai contribuenti con più di tre figli a carico

PROPOSTE DI LEGGE PRESENTATE NELLA XVII LEGISLATURA

- AS 341 Sen. DE POLI - Disposizioni per il riequilibrio del carico fiscale della famiglia e introduzione del contributo alla genitorialità
- AC 500 On. VACCARO - Modifica all'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi ,di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazione per le spese relative alla frequenza di asili nido
- AC 643 on. SALTAMARTINI - Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di sostegno alla maternità, di utilizzazione del congedo parentale e di obbligatorietà del congedo di paternità
- AC 820 on. ELVIRA SAVINO - Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'indennità di maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio
- AC 2265 on. ROBERTA AGOSTINI - Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e altre disposizioni in materia di sostegno della maternità e della paternità, di congedo parentale e di obbligatorietà del congedo di paternità, nonché per il finanziamento del servizio degli asili nido
- AC 2951 on. GEBHARD Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per malattia del figlio
- AC 92 on. BINETTI- Norme per il sostegno e l'incremento della natalità
- AC 120 on. MOGHERINI Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'indennità di maternità, l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio e la fruizione del congedo parentale
- AC 170 on. BOBBA - Disposizioni per la promozione di un sistema di benessere sociale mediante la valorizzazione dell'investimento familiare e generazionale nonché delega al Governo per la riforma degli istituti di sostegno al reddito delle famiglie con figli e per la promozione dell'autonomia finanziaria dei giovani
- AC 673 on. MARTELLA - Disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità nelle piccole imprese e nelle cooperative sociali
- AC 743 on. GEBHARD - Modifica all'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detraibilità delle spese sostenute per la frequenza di asili nido e per l'assistenza domiciliare all'infanzia
- AC 1666 on. DORINA BIANCHI - Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti il congedo di paternità e il congedo parentale
- AC 2417 on. GRECO Modifica dell'articolo 15 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernente i permessi per controlli prenatali in favore delle lavoratrici gestanti che hanno utilizzato tecniche di procreazione medicalmente assistita.
- AC 2642 on. FORMISANO - Disposizioni in materia di lavoro, partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, tutela della maternità e disciplina previdenziale, nonché delega al Governo per la separazione contabile dei trattamenti di previdenza e delle erogazioni di natura assistenziale
- AS 439 sen. RIZZOTTI - Disciplina dei consultori familiari a tutela e sostegno della famiglia, della maternità, dell'infanzia e dei giovani in età evolutiva e istituzione dell'Autorità nazionale per le politiche familiari
- AS 489 sen. DE POLI - Norme per il sostegno e l'incremento della natalità
- AC 2492 on. DELL'ARRINGA - Istituzione del voucher universale per i servizi alla persona e alla famiglia

La maternità

Ricerca gruppo Pd Camera



La maternità

29 giugno 2015

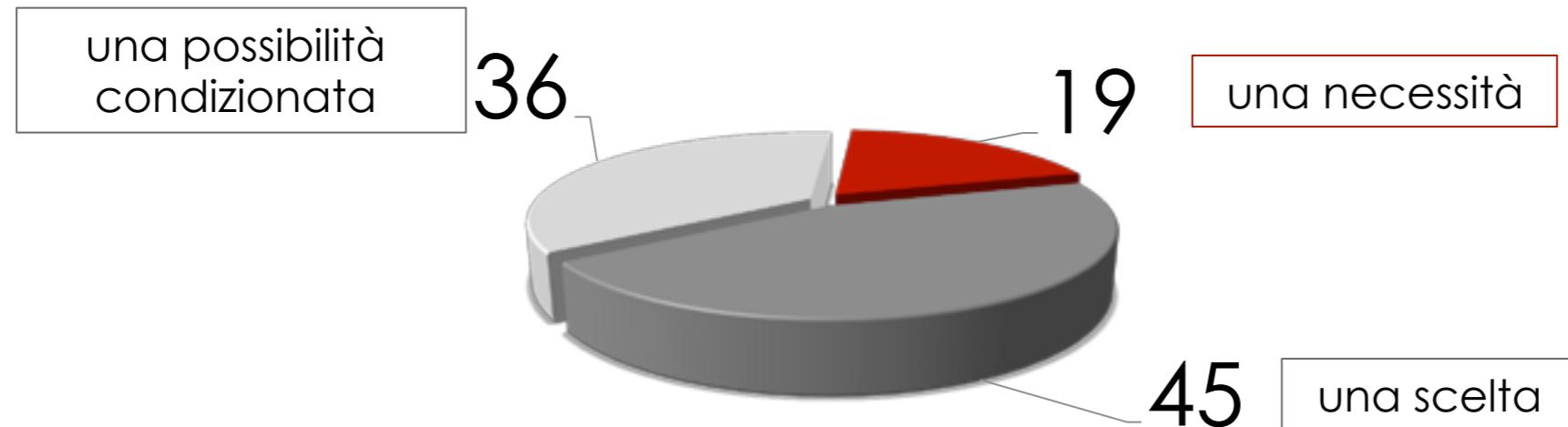


Il concetto di maternità

2



Secondo lei per le donne la maternità è:



	Totale campione	uomini	donne	under 44 anni	over 44 anni	Nord	Centro	Sud/Isole
una scelta	45	42	46	41	46	45	45	43
una possibilità condizionata	36	38	36	31	40	40	39	30
una necessità	19	20	18	28	14	15	16	27

Valori %

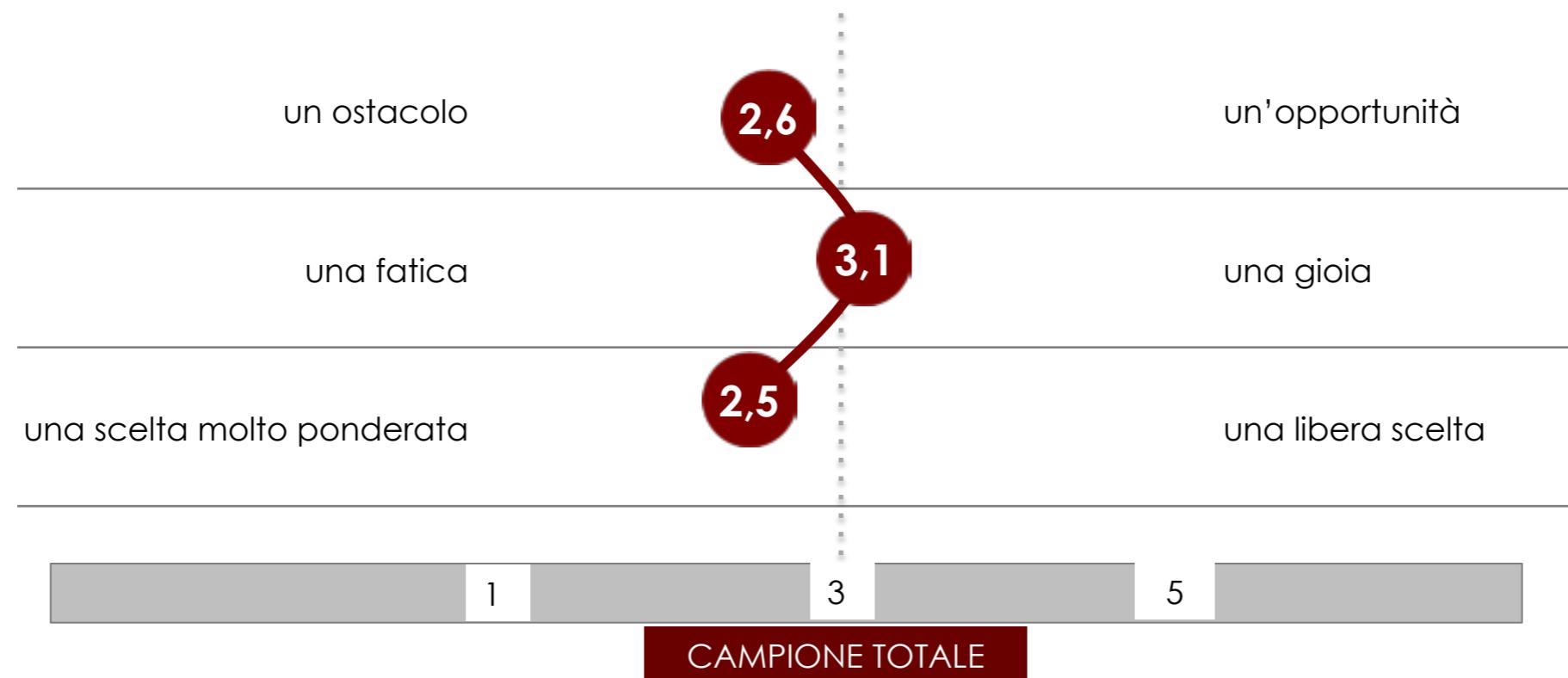
SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI



Maternità una scelta ad ostacoli

3

Secondo lei la maternità per la donna al giorno d'oggi è più:



	campione	uomini	donne	under 44	over 44	Nord	Centro	Sud/Isole
ostacolo -opportunità	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5	2,6	2,8
fatica-gioia	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0	3,2
scelta molto ponderata-libera	2,5	2,5	2,6	2,6	2,5	2,5	2,5	2,6

Valori %

SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI

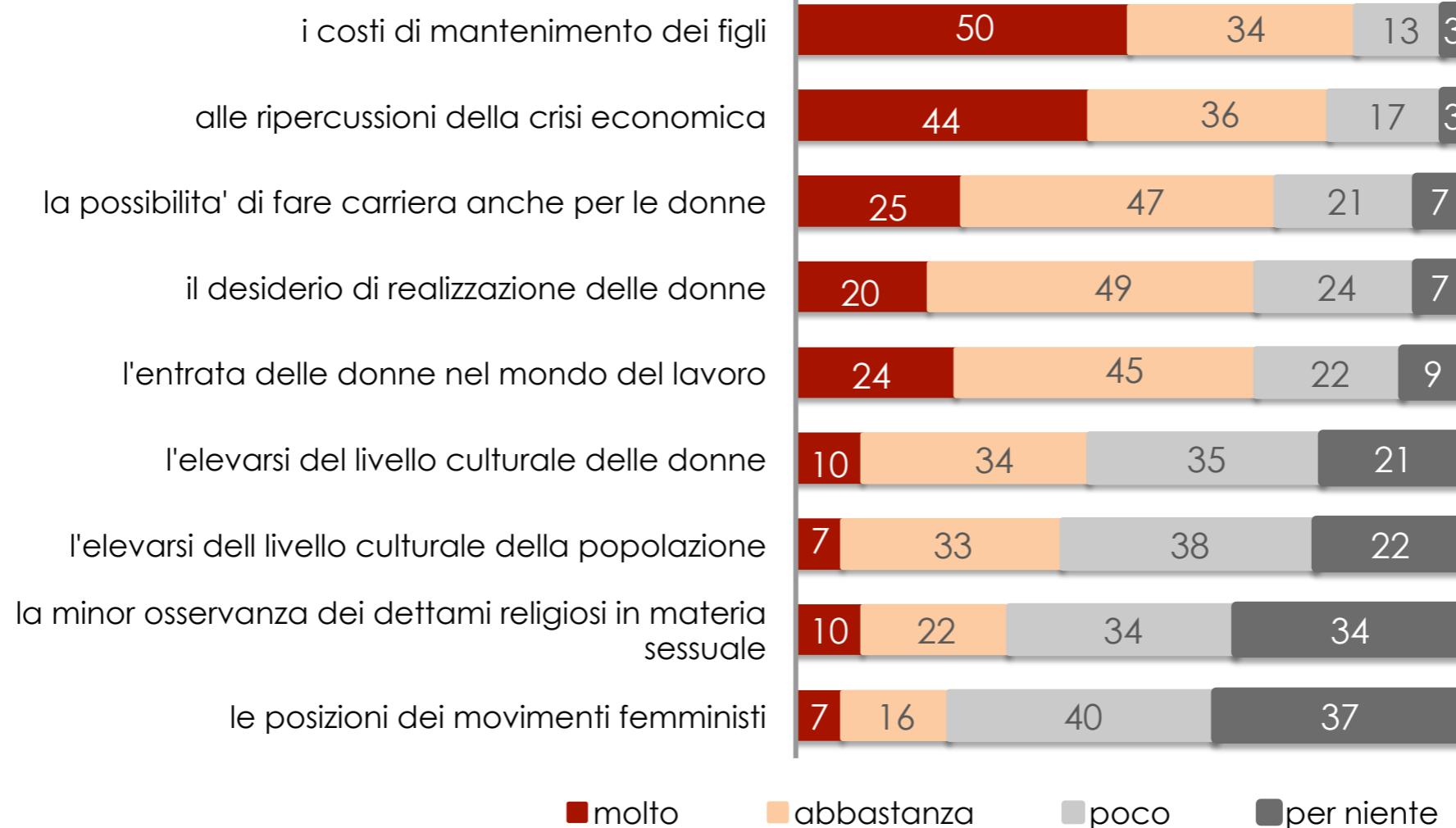


Le cause del calo demografico

4



Secondo lei il calo demografico e la scelta di non fare figli quanto è imputabile a:



Valori %

SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI

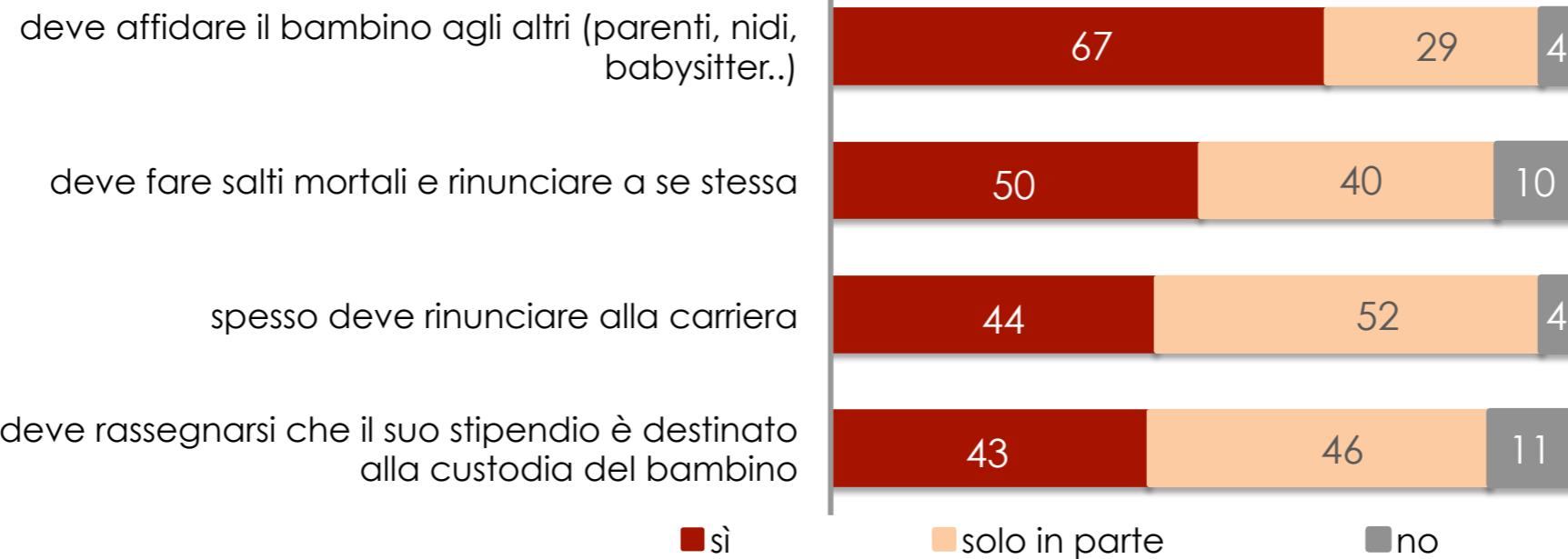


Le difficoltà della madre che lavora

5



Secondo lei la donna che decide di avere un bambino e che lavora va incontro a quali difficoltà:



% di 'Sì'	campione	uomini	donne	under 44	over 44	Nord	Centro	Sud/Isole
deve affidare il bambino agli altri	67	66	68	59	72	70	62	65
deve fare salti mortali e rinunciare a se stessa	50	47	52	47	52	51	40	53
spesso deve rinunciare alla carriera	44	44	46	45	45	47	43	43
deve rassegnarsi che il suo stipendio è destinato alla custodia del bambino	43	37	49	43	44	47	40	40

Valori %

SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI



Le difficoltà della donna che lavora

6



Da anni in Italia si fanno meno figli e le donne tendono diventare madri sempre più tardi. Questo accade soprattutto perché:



	campione	uomini	donne	under 44	over 44	Nord	Centro	Sud/Isole
è più difficile trovare una stabilità economico-lavorativa	70	73	67	71	69	71	74	66
le donne vogliono realizzarsi prima nello studio e nel lavoro	40	41	39	36	43	41	30	44
è più difficile creare unioni di coppia stabili	32	30	33	27	35	32	41	26
le donne sono meno disposte a fare rinunce e sacrifici	24	27	21	21	26	23	24	25

Valori % somma risposte

SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI

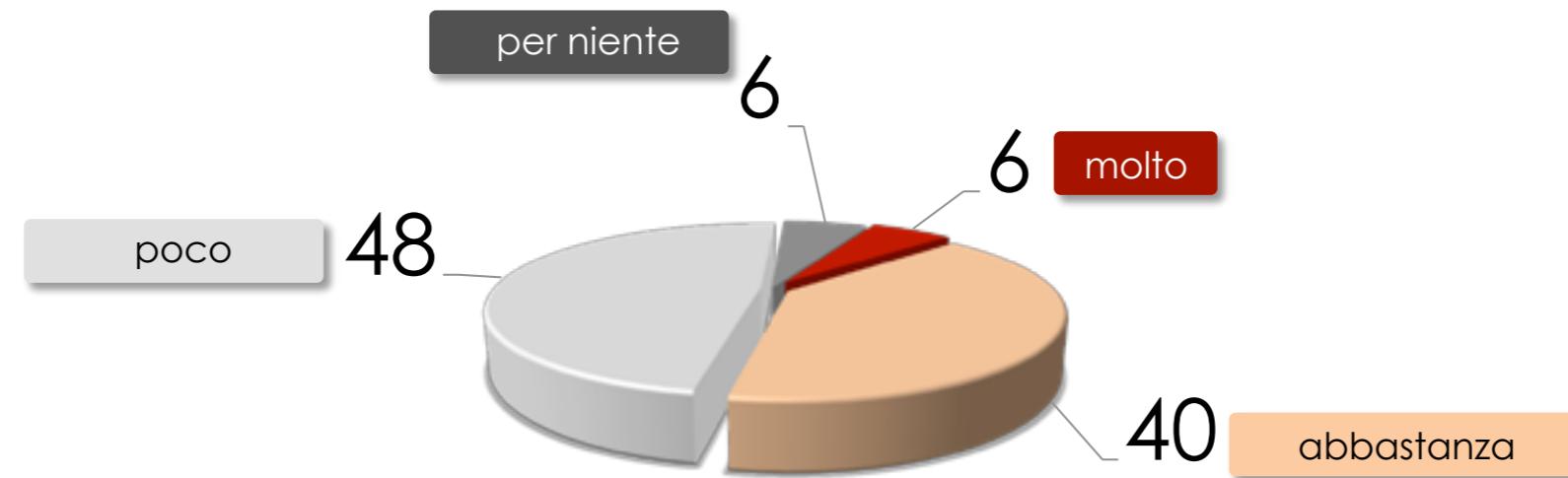


Difficoltà di conciliare maternità e lavoro

7



La sua personale impressione è che oggi, nella vita di una giovane donna, lavoro e maternità siano due cose molto, poco o per niente conciliabili?



	campione	uomini	donne	under 44	over 44	Nord	Centro	Sud/Isole
molto	6	5	7	6	6	5	2	9
abbastanza	40	41	38	41	38	34	42	45
poco	48	50	47	48	48	57	49	36
per niente	6	4	8	5	8	4	7	10

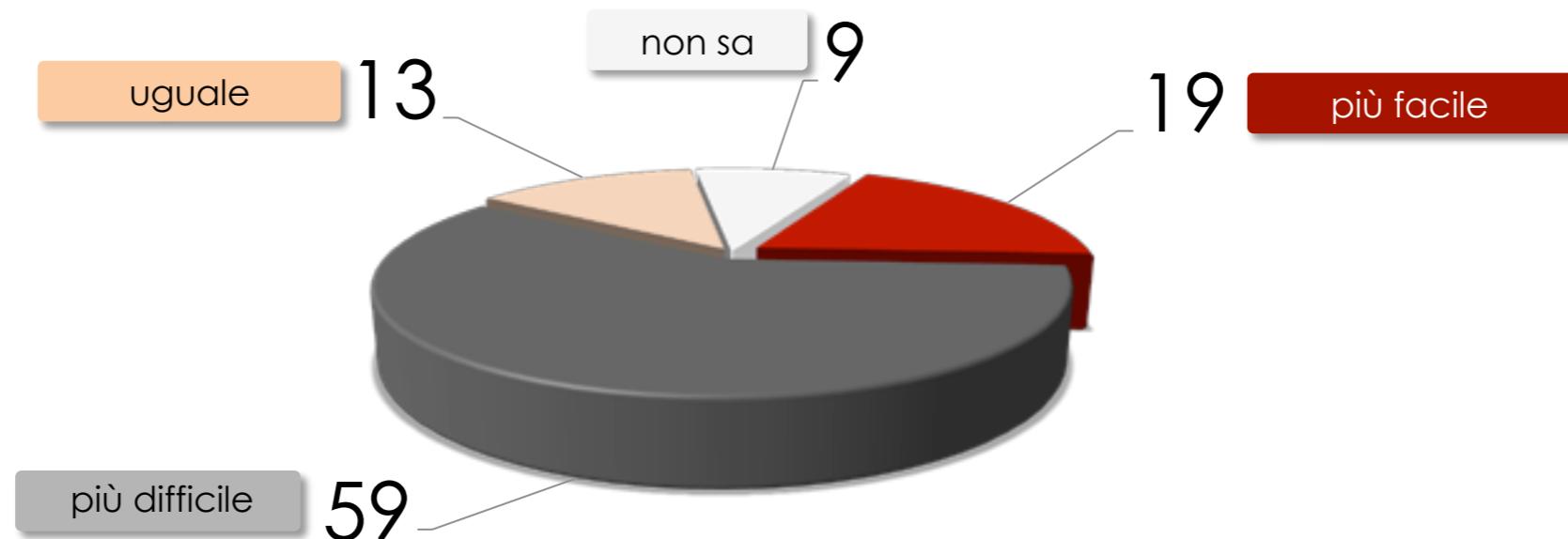
Valori %

Difficoltà di conciliare maternità e lavoro

8



E da questo punto di vista ritiene che, rispetto a quella delle loro madri, le donne oggi abbiano una vita più facile o più difficile?



	campione	uomini	donne	under 44	over 44	Nord	Centro	Sud/Isole
più facile	19	26	13	16	21	17	16	23
più difficile	59	57	60	60	58	57	70	54
uguale	13	11	16	13	14	17	8	13
non sa	9	6	11	11	7	9	6	10

Valori %

SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI



Le esigenze della donna che ha un figlio

9



Secondo lei qual è - tra le seguenti - la principale esigenza che deve soddisfare una donna per pensare di poter avere un figlio o un altro figlio?



Valori % somma risposte

SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI

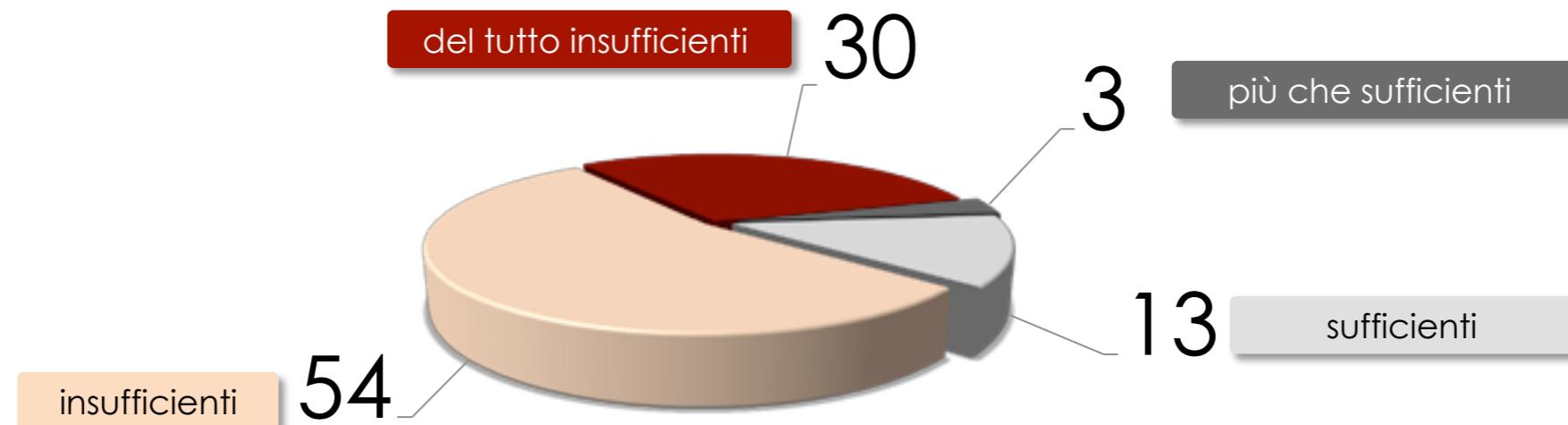


Politiche a favore delle pari opportunità

10



Ritiene che in Italia le politiche a sostegno dell'occupazione femminile e delle pari opportunità siano



	campione	uomini	donne	under 44	over 44	Nord	Centro	Sud/Isole
più che sufficienti	3	3	2	3	2	2	3	2
sufficienti	13	15	11	17	11	12	10	18
Totale sufficienti	16	18	13	20	13	14	13	20
insufficienti	54	58	52	46	60	57	55	49
del tutto insufficienti	30	24	35	34	27	29	32	31
Totale insufficienti	84	82	87	80	87	86	87	80

Valori %

SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI



Le agevolazioni auspicate

11



E se dipendesse da lei, quali agevolazioni, servizi, tutele vorrebbe per le donne lavoratrici?



Valori % somma risposte

SWG® TUTTI I DIRITTI RISERVATI





La maternità – sintesi dell'indagine

Affrontare oggi il tema della maternità richiede un arco di approcci vasto. Forse gli italiani non si sono resi ancora conto di quanto i cambiamenti sociali abbiano investito anche la maternità.

Oltre 1/3 del campione - e delle donne - ritiene che **la maternità sia una scelta non libera ma condizionata**; questa posizione dà subito la misura dell'entità del problema.

E nel bilanciare le difficoltà e gli aspetti positivi emerge certo il senso di gioia ma non mancano le sensazioni legate agli ostacoli e alla necessità di dover ponderare molto questa scelta.

Si sta affrontando, attualmente, **il nodo del calo demografico** e viene posto il nesso con la scelta della maternità. La cause che vengono associate, dai cittadini, alla diminuzione della procreazione sono principalmente economiche: costo dei figli e ricadute della crisi economica. Seguono, poi, un po' distanziati i temi legati alla realizzazione della donna.

È un primo segnale di politiche da adottare più che di conseguenze di un nuovo ruolo sociale delle donne.

L'analisi delle difficoltà a cui va incontro la donna che lavora sono un altro piano dell'indagine. Si osserva che, nel mettere in luce i problemi che affronta una donna che decide di avere un bambino e che lavora, non vi è quasi differenza nelle risposte degli uomini e delle donne. E il nodo principale è l'affidare ad altri il figlio; solo successivamente vengono le voci inerenti al pensare a se stessa e alla propria realizzazione nel lavoro.

Riprendendo, poi, l'analisi delle cause della bassa natalità ritorna con forza l'aspetto della stabilità economico-lavorativa.

Un ulteriore elemento che emerge dall'indagine è **il problema della conciliazione**. Il campione si divide a metà segnalando la fatica che si coglie in una giovane donna a coniugare lavoro e maternità.

La considerazione è completata dal fatto che

la percezione è che oggi la vita delle donne, a questo proposito, sia largamente più difficile di quella di un tempo.

L'ultima parte dell'indagine mette a fuoco **le esigenze delle donne in relazione alla nascita dei figli**. Gli elementi di fondo sono chiari: avere accesso a servizi e ottenere una maggiore flessibilità su orari e turni di lavoro. Queste sono le richieste principali da soddisfare; poi c'è la stabilità del lavoro e il resto.

E nell'elencare le agevolazioni attese, si conferma il nodo degli orari di lavoro e degli asili nido prima delle altre misure.

In ogni caso **le politiche a sostegno delle pari opportunità** vengono valutate insufficienti da oltre l'80% dell'opinione pubblica e dalle donne.

Nell'insieme l'indagine mette in luce le attuali difficoltà della maternità in relazione al lavoro della donna, ne offre le motivazioni; queste possono essere affrontate con misure che la società italiana deve mettere in atto. La larga maggioranza delle donne, in particolare, non segnala l'impossibilità di far convivere la maternità e la realizzazione sociale ma afferma, con le loro risposte, che gli ostacoli, pur non facili, sono superabili.

30 giugno 2015

Note a margine

Riferimenti normativi e ulteriori cambiamenti a partire dal 2017

Di seguito alcuni riferimenti normativi sulle misure attuate in questa legislatura nominate nel corso del convegno e le novità introdotte a partire dal 2017.

Congedi e indennità. Il congedo parentale è ora utilizzabile in un arco di tempo più lungo: fino agli 8 anni dei bambini quello pagato al 30% e fino ai 12 quello non retribuito. Può essere utilizzato anche frazionandolo in singole ore e il preavviso per la richiesta è passato da 15 a 5 giorni. L'indennità di maternità è stata estesa alle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps e garantita anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro (*Jobs act Decreto legislativo n. 80 del 2015*).

La legge n. 232 del 2016 ha prorogato, per il padre lavoratore dipendente, il congedo obbligatorio pari a due giorni, anche per il 2017, aumentando per l'anno 2018 la durata del congedo a quattro giorni, con l'estensione di un ulteriore giorno in più di congedo facoltativo, in accordo con la madre e in sua sostituzione.

Dimissioni in bianco. È in atto una nuova procedura telematica per le dimissioni volontarie con un codice identificativo progressivo, una data di trasmissione e una scadenza. In questo modo si mette definitivamente fine all'odiosa pratica delle finte dimissioni fatte firmare soprattutto alle giovani donne al momento dell'assunzione e utilizzate poi di fronte a una gravidanza, al matrimonio, etc. Con la nuova procedura si previene l'abuso. Sono comunque previste multe fino a 30.000 euro per il datore di lavoro che alteri i dati (*Job act Decreto legislativo n. 151 del 2015*).

Voucher baby sitting. Dal 2017 sono previsti 600 euro al mese, per sei mesi, per pagare baby sitter o asilo nido per le mamme lavoratrici dipendenti o parasubordinate che tornano al lavoro dopo la maternità da usufruire al posto del congedo facoltativo. La sperimentazione del voucher è in atto anche per le lavoratrici autonome ma per tre mesi. Saranno le mamme a scegliere se il contributo servirà per pagare le spese della retta dell'asilo nido, pubblico o privato, oppure

per avvalersi dell'aiuto di una baby sitter (*Legge n. 208 del 2015*). Con la legge n. 232 del 2016 sono stati riconfermati i vaucher baby sitter con più risorse previste per il 2017.

Bonus bebè. Sono previsti 960 euro l'anno che spettano alle famiglie o singole mamme, sia lavoratrici che disoccupate, per i bambini nati o adottati tra il 2015 e il 2017. Il contributo è distribuito in base al reddito e viene erogato nei primi tre anni di vita del bambino. (*Legge n. 190 del 2014*). Dal 1° gennaio 2017, una futura madre potrà, al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione, chiedere all'Inps un premio di 800 euro, corrisposto in un'unica soluzione (*Legge n. 232 del 2016*).

Bonus asili nido. A partire dall'anno 2017, ai nati a decorrere dal 1° gennaio 2016, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche, è attribuito un buono di 1.000 euro su base annua e parametrato a undici mensilità (*Legge n. 232 del 2016*).

Sostegno alla natalità. È stato istituito presso la presidenza del Consiglio dei Ministri un Fondo di sostegno alla natalità, volto a favorire l'accesso al credito delle famiglie con uno o più figli, nati o adottati, a decorrere dal 1° gennaio 2017, mediante il rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie, alle banche e agli intermediari finanziari (*Legge n. 232 del 2016*).

Maggiore chiarezza per i neo-genitori. Per garantire il diritto dei neogenitori ad essere informati su tutte le misure a loro favore è stata introdotta la possibilità, tramite un codice personalizzato - consegnato all'anagrafe al momento della denuncia della nascita – di accedere a una banca dati Inps, che conterrà tutte le misure, nazionali e regionali, previste: congedi, voucher, bonus bebè, etc. (*Legge delega n. 124 del 2015*).

Welfare aziendale. I lavoratori e le lavoratrici che guadagnano fino a 50.000 euro annui potranno beneficiare di una tassazione ridotta al 10% sui premi di risultato fino a 2.000 euro, oppure di una cifra equivalente in ticket cartacei o elettronici, su cui non verrà applicata alcuna tassazione, utilizzabili presso fornitori di servizi accreditati (per esempio asili nido o servizi di assistenza agli anziani) (*Legge n. 208 del 2015*). A partire dal 2017 l'importo massimo dei “premi di

produttività”, nonché delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa, a favore dei lavoratori dipendenti privati che beneficiano della tassazione al 10% passa da 2 mila a 3 mila euro e può arrivare fino a 4 mila in caso di coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell’organizzazione del lavoro (rispetto ai 2.500 euro di oggi). Viene inoltre ampliata la platea dei beneficiari: sale da 50 mila a 80 mila euro lordi annui il limite di reddito da lavoro dipendente per avere diritto alla tassazione agevolata dei premi (*Legge n. 232 del 2016*).

La maternità non è un’assenza. È stato riconosciuto il congedo obbligatorio di maternità come periodo che corre per il calcolo del premio di produttività aziendale. I 5 mesi di congedo di maternità erano infatti considerati dalle aziende un’assenza e quindi la neo-mamma perdeva spesso la possibilità di partecipare, come i suoi colleghi uomini, all’assegnazione del premio di produttività (*Legge n. 208 del 2015*).

Maternità e riscatto di laurea. È stata introdotta la possibilità di cumulare il riscatto del periodo di laurea con il riscatto dei congedi parentali fuori dal rapporto di lavoro (*Legge n. 208 del 2015*).

