

DONNE DI TUTTO IL MONDO

A cura dei Dipartimenti Politiche di Genere e Internazionale

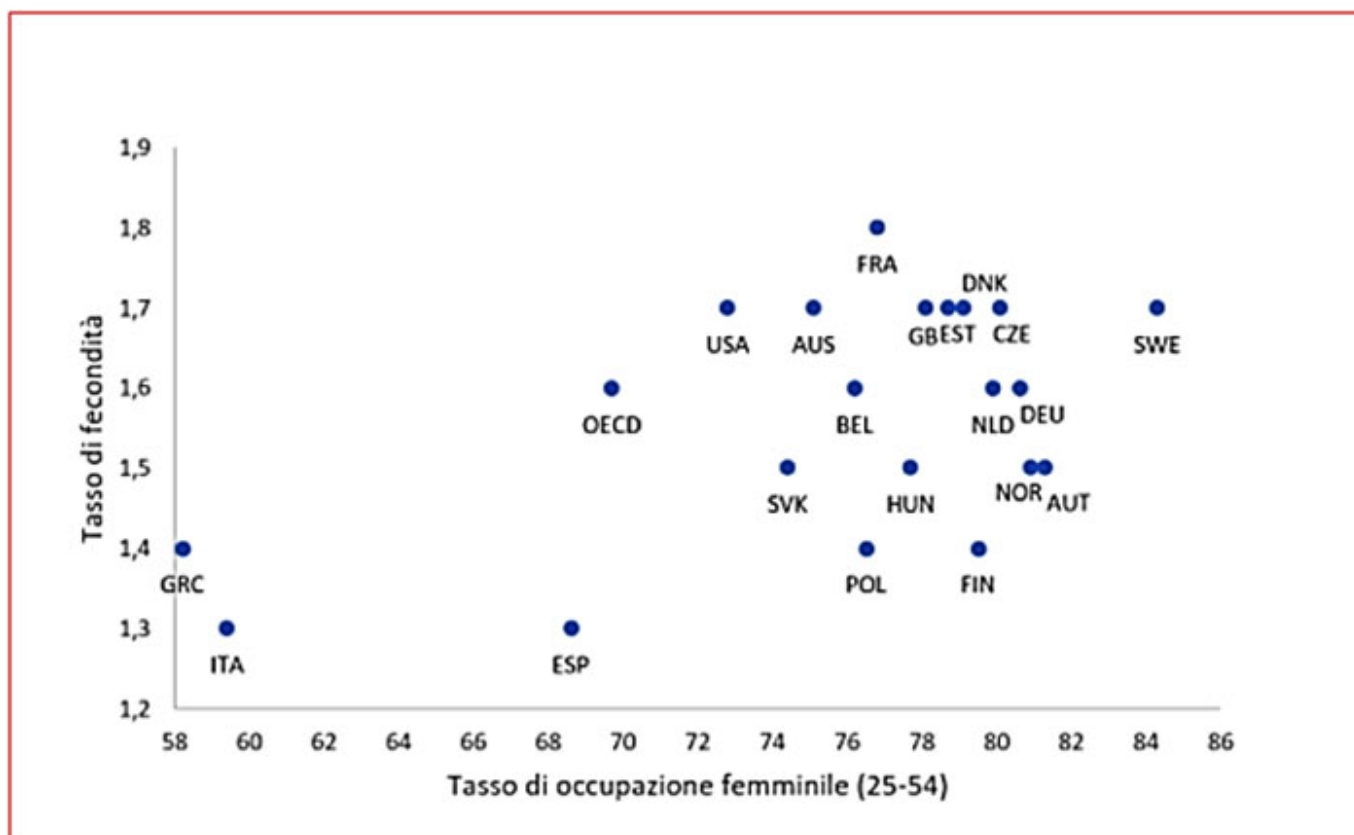
Quasi ovunque in Europa l'esplosione dell'emergenza Covid ha messo a dura prova la tenuta dei meccanismi di conciliazione vita-lavoro dei neogenitori, evidenziando la fragilità della condizione lavorativa femminile. Le donne hanno perso il lavoro in percentuale più elevata, e in molti casi sono state messe nella condizione di dover abbandonare volontariamente un impiego per sopperire a carenze del welfare, necessità familiari di cura e accudimento, di seguimiento dei figli nella didattica online e nei periodi di chiusura di asili nido e scuole, di gestione delle conseguenze traumatiche su bambini e adolescenti di lockdown prolungati.

In Italia dal 2020 a oggi si è perso, secondo Istat, 1 milione di posti di lavoro, e la natalità, già minima, è calata di un ulteriore 3,8% sul 2019.

Il rapporto di Save the Children "Le equilibriste: la maternità in Italia nel 2021" riporta per il nostro paese dati disastrosi: *"Nell'anno della pandemia 249 mila donne hanno perso il lavoro e 96 mila erano mamme. Tra queste 4 su 5 hanno figli con meno di 5 anni. Madri che a causa delle restrizioni e della necessità di seguire i bambini più piccoli, lasciati fuori dagli asili nido e dalle scuole materne, sono state costrette a rivedere la propria posizione lavorativa, sacrificandola per seguire i bambini."*

La definizione dei congedi per i neogenitori, in particolare per i padri, non è una politica di welfare come tutte le altre. Ha una influenza chiave non solo sulla possibilità di conciliazione vita-lavoro e sulla crescita demografica degli Stati, ma anche e soprattutto sulla evoluzione umana e culturale di una società. Vi sarà un progresso umano inestimabile (per donne, uomini e figli) laddove i padri abbiano la possibilità di trascorrere tempo con i figli sin dalla nascita, di prendersene cura direttamente, creando con loro un rapporto emotivo duraturo e assumendo la propria parte di responsabilità nell'accudimento. Una genitorialità pienamente condivisa è essenziale per ridurre il gender gap, costruire relazioni familiari equilibrate e infrangere il soffitto di cristallo che blocca l'accesso delle donne alle posizioni lavorative più elevate.

Dati OCSE del 2018 evidenziano che i paesi con alta occupazione femminile presentano anche più alti tassi di fecondità, dimostrando lo stretto legame tra politiche per favorire la conciliazione vita-lavoro e crescita demografica. Italia, Grecia e Spagna si collocano nelle posizioni più basse, anche se negli ultimi anni qualcosa sta lentamente cambiando.



In molti paesi Europei, in seguito alla Direttiva UE 2019/1158 su “Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza” si stanno discutendo e attuando riforme in materia, per indurre i padri a fruire dei congedi di paternità e parentali, aumentandone durata e livello di retribuzione, introducendone talvolta l’esclusività e obbligatorietà.

Il tentativo è quello di rimuovere alcuni degli ostacoli incontrati dai genitori, ottenendo così benefici nel tasso di natalità, nella riduzione della disuguaglianza di genere e nel mantenimento dei livelli occupazionali.

La materia si presenta delicata, e richiede di conciliare una grande varietà di interessi diversi, in un campo che presenta mille sfaccettature e casistiche. In alcuni paesi si sta tentando anche di affrontare, al di là del numero dei giorni concessi e del tasso di retribuzione, una serie di grandi problematiche irrisolte. Ad esempio l’applicazione a lavoratori non subordinati, autonomi, professionisti e partite IVA. Oppure l’estensione delle politiche per la genitorialità alle famiglie adottive, monoparentali o omosessuali, con le stesse modalità e tutele riconosciute alle famiglie tradizionali.

Qual è lo stato dell’arte nel 2021 in Europa e nei paesi industrializzati?

Prevedibilmente, i paesi nordici si confermano tra quelli con le policy di welfare più avanzate.

Svezia

In aggiunta a 2 settimane di maternità e 10 giorni di paternità (gender-neutral, per il genitore che non abbia partorito) in

corrispondenza del parto, a entrambi i genitori spettano 480 giorni (circa 16 mesi) di congedo parentale, di cui 90 esclusivi per ogni genitore, e gli altri trasferibili, in gran parte con una retribuzione del 77,6%. Il genitore single ha diritto a 480 giorni. Un bonus contributivo viene accordato al genitore maggiormente penalizzato a livello reddituale.

Dal 2021 la casa automobilistica Volvo ha garantito a tutti propri dipendenti nel mondo (senza distinzione di sesso) sei mesi di congedo parentale con retribuzione piena, possibilità che in precedenza era rivolta alle sole madri.

Norvegia

I genitori hanno diritto a 49 settimane retribuite al 100% o a 59 settimane retribuite all'80%, di cui una quota riservata alla madre, una al padre (se non utilizzata si perde), e una condivisa. Gli stessi diritti sono attribuiti a genitori adottivi di figli sotto i 15 anni, genitori single e coppie non tradizionali.

Danimarca

I genitori possono usufruire cumulativamente di 52 settimane di congedo pagate, di cui 14 esclusive per la madre, 2 per il padre, e 32 condivise. Un robusto sistema di sussidi e servizi gratuiti per l'infanzia si aggiunge alle politiche sui congedi.

Germania

Oltre a 14 settimane di maternità retribuita e 10 giorni di paternità, in Germania è previsto un congedo parentale non pagato della durata complessiva di 3 anni da dividere tra i genitori. In questo periodo è però possibile richiedere un sussidio statale fino a 1800,00 euro mensili.

Spagna

Dal 1 gennaio 2021, è entrata in vigore in Spagna una importante riforma dei congedi, ora equiparati tra i genitori, che attribuisce sia alla neomadre che al neopadre (o genitore equivalente) 16 settimane di congedo retribuito al 100%. Le prime 6 settimane devono essere fruiti obbligatoriamente e contemporaneamente dai genitori. Vi sono poi 26 settimane di congedo parentale non retribuito da fruiti entro il 12esimo anno di età dei figli.

Francia

Recentemente in Francia si è raddoppiato il congedo retribuito di paternità, da 14 a 28 giorni, di cui 7 obbligatori, i primi tre a carico del datore di lavoro. Al momento viene richiesto da 7 aventi diritto su 10. La maternità ha una durata di 16 settimane, ed è retribuita dallo Stato in base alla media degli ultimi 3 mesi lavorati.

Estonia

Risulta tra i paesi più alti in classifica, con maternità di circa 3 mesi e 2 settimane di congedo di paternità retribuiti a cui si aggiungono, dopo il termine della maternità obbligatoria, 475 giorni di calendario (circa 16 mesi) di congedo parentale condiviso tra i genitori, da fruiti non necessariamente in via continuativa, retribuito sulla media dei salari dei genitori, che possono scegliere di utilizzare 60 giorni in contemporanea.

Italia

Fino ad oggi, l'Italia non figura tra i paesi più virtuosi in materia di congedi parentali e politiche di sostegno alla genitorialità. A partire dal 2021, con ritardo, l'Italia si è adeguata alla Direttiva UE 2019/1158, che ha imposto il riconoscimento di 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, e almeno due mesi di congedo parentale retribuito e non trasferibile tra i genitori. I genitori possono poi utilizzare 10 mesi complessivi di congedo parentale, fruibile a ore, retribuito al 30%, che salgono a 11 se il padre ne utilizza uno in più. E' tuttavia la donna a ricorrervi più spesso, avendo un salario in media più basso.

Anche in Italia è in discussione in Parlamento un riordino del sistema attraverso le norme attuative del cosiddetto Family Act. E' stata avanzata la proposta di portare il congedo per il padre a 90 giorni, e di estendere i congedi anche ai lavoratori autonomi e liberi professionisti.

Regno Unito

Nel Regno Unito la maternità ha una durata di 39 settimane, di cui tuttavia solo le prime 6 sono pagate al 90% dell'ultima retribuzione, mentre per le restanti 33 si ha diritto a sole 20,00 sterline settimanali. Il congedo di paternità, pagato 151,20 sterline a settimana, ha una durata di 2 settimane. Il congedo parentale, non pagato, è di 18 settimane, da fruire in settimane intere, con un tetto di 4 per anno, fino al 18esimo anno d'età del figlio.

Svizzera

Tra i paesi analizzati dal report Unicef del 2019 "I paesi più ricchi del mondo sostengono le famiglie? Politiche dell'OCSE e dell'UE", una delle ultime posizioni è ricoperta dalla Svizzera che, in aggiunta alla maternità obbligatoria di 14 settimane, solo nel 2021 ha introdotto un congedo di paternità retribuito di 2 settimane da utilizzare nei primi sei mesi di vita del figlio. Non sono invece previsti ulteriori congedi parentali.

Stati Uniti

Fino a quest'anno a livello federale negli Stati Uniti era disponibile solo un periodo di maternità non retribuita di 12 settimane per lavoratori dipendenti, escludendo ad esempio i lavoratori autonomi e i genitori adottivi. Alcune politiche migliorative sono state adottate negli anni a pelle di leopardo da singoli Stati o da grandi aziende come Microsoft e Netflix. L'attuale presidente Biden ha proposto di rendere le 12 settimane retribuite mediante fondi pubblici.

Lo snodo della trasferibilità e dell'obbligatorietà

Da una parte la trasferibilità dei permessi tra i genitori porta alcune opportunità: un padre che si trovi a prendersi cura dei figli piccoli da solo avrà la possibilità di consolidare autonomia ed esperienza nella cura, e di costruire con il bambino un rapporto forte e diretto. Dall'altra parte, i dati sulla fruizione dei congedi mostrano come molto spesso la trasferibilità si trasformi in un'arma a doppio taglio, soprattutto al ridursi della retribuzione garantita: essendo i redditi dei padri mediamente più alti, spesso le stesse famiglie sono spinte, per motivi economici, a scegliere che sia la madre a rimanere a casa.

Appare quindi utile prevedere una qualche misura di obbligatorietà nella fruizione dei permessi per il padre, e livelli retributivi non penalizzanti. In questo senso la formula "blended" spagnola, che mette insieme periodi obbligatori e facoltativi, trasferibili e non trasferibili, finanziamento sia datoriale che statale, potrebbe costituire un esempio di successo.

Flessibilità e durata

Allo stesso modo, la flessibilità nella scelta dei giorni/ore in cui sfruttare i permessi è sicuramente un vantaggio per ottenere un work-life balance valido di fronte alle più diverse esigenze personali e familiari. Tuttavia apre la porta a possibili ingerenze da parte del datore di lavoro, e a una "ricattabilità" del genitore lavoratore, che spesso è indotto a rinunciare ai congedi.

Il report UNICEF mostra come in **Giappone**, dove i padri avrebbero per legge diritto a 12 mesi di paternità retribuita, solo il 5% sceglie di usufruirne, a causa di restraints culturali, del clima nell'ambiente lavorativo e della possibilità di successive penalizzazioni in termini di carriera e salario. Negli ultimi anni si è fatto ricorso a campagne rivolte all'opinione pubblica per favorire l'utilizzo di almeno 2 settimane del permesso da parte dei neopadri in uno dei paesi con la popolazione più anziana al mondo.

Un ruolo importante è ricoperto anche dalla possibilità di fruire i permessi a ore: soprattutto per le donne, sono uno strumento utile perché offre la possibilità di un graduale rientro nel mondo del lavoro fin da quando i figli sono molto piccoli, riducendo la penalizzazione di carriera e reddito.

Alcuni paesi, ad esempio in Europa centro-orientale, garantiscono lunghi e generosi periodi di congedo (3 anni retribuiti in **Ungheria**; 4 mesi di maternità più 1 anno con retribuzione decrescente in **Serbia**) riservati esclusivamente alla madre, che favoriscono la crescita demografica, ma rischiano di danneggiare la donna, spingendola ad un distacco dal mondo del lavoro e a essere relegata alla sfera familiare e del lavoro di cura, secondo un'impostazione patriarcale tradizionalista e retrograda. L'effetto è amplificato in assenza di valide politiche per l'infanzia, e in caso di congedi parentali disponibili ma scarsamente retribuiti (**Grecia**, 4 mesi per genitore, di cui solo i primi 2 retribuiti col salario minimo; **Cipro**, 18 settimane non retribuite; **Irlanda**, 26 settimane non retribuite; **Malta**, 4 mesi non retribuiti per dipendenti che abbiano lavorato continuativamente presso lo stesso datore di lavoro per almeno 12 mesi; **Paesi Bassi**, 26 settimane non retribuite).

Per quanto ovvio, il capitolo dei congedi per i neogenitori è essenziale, ma non può prescindere da misure sostanziali di welfare a sostegno della genitorialità, asili nido e campi estivi in numero sufficiente a coprire tutte le esigenze, risorse economiche consistenti a sostegno di cura e assistenza, serie misure di conciliazione vita-lavoro per le donne.

La grande sfida alla conciliazione posta dall'emergenza Covid-19 deve essere raccolta, e servire da innesco per un generale avanzamento delle politiche di supporto alla genitorialità e alla parità di genere, sfruttando i programmi dei PNRR, ma anche adeguando le legislazioni nazionali a standard di sostegno elevati, in linea con le caratteristiche del mondo del lavoro contemporaneo, e con l'investimento di risorse pubbliche ingenti.

A cura di Alessandra Cialdani