

Novità negli emendamenti
Un giorno di stop obbligatorio per i padri
entro i cinque mesi di vita del figlio

L'alternativa per le mamme
Dopo la maternità è possibile optare
per i buoni nido o baby sitting

Figli e lavoro: primi passi per ridurre il gender gap

In arrivo congedi ai papà e voucher per i servizi all'infanzia

Francesca Barbieri

■ Congedi per i papà e voucher. Il Ddl Fornero, in discussione al Senato, chiama all'appello i lavoratori padri e offre alle mamme, al termine della maternità obbligatoria, la chance di chiedere "buoni" per l'acquisto di servizi di cura al posto dell'astensione facoltativa. Interventi sperimentali, dal 2013 al 2015, con una spesa stimata in 78 milioni l'anno, in gran parte attinti dal fondo per l'occupazione di giovani e donne. E che per essere operativi necessitano di un decreto interministeriale da emanare entro 30 giorni dall'entrata in vigore della riforma.

Rispetto al testo di partenza poi gli emendamenti presentati dal Governo la settimana scorsa correggono il tiro. Sempre tre i giorni di congedo ai papà (retribuiti al 100%) entro il quinto mese di vita del bambino, ma solo il primo sarà obbligatorio, mentre gli altri due potranno essere richiesti con il nulla osta della madre, che dovrà in quei due giorni rientrare al lavoro.

«Il messaggio è quello giusto - spiega Alessandra Servidori, Consigliera nazionale di parità -: è un segnale di promozione della figura del papà ed è assicurata la copertura economica in un periodo di vincoli di bilancio stringenti». Un primo passo per allineare il nostro Paese al resto d'Europa dando attuazione alla direttiva Ue 18/2010, anche se la durata del congedo è piuttosto limitata guardando oltreconfine: una recente

elaborazione di Adapt (si veda lo schema a lato) evidenzia che in Danimarca, per esempio, i neopapà sono a casa fra sei e 10 giorni, in Francia 11 e in Spagna addirittura un mese.

«In Italia c'è un forte squilibrio nella cura dei figli, quasi totalmente a carico delle madri - osserva Alessandra Casarico, docente della Bocconi e autrice di diverse pubblicazioni sull'occupazione femminile -: il nuovo congedo di paternità, per quanto di brevissima durata, potrà influenzare le aspettative delle imprese sulla maggior condivisione dei compiti e in questo modo aprire più spazi al lavoro delle donne, al pari del sostegno tramite voucher all'acquisto di servizi di cura visto che la spesa pubblica per la primissima infanzia è molto limitata nel nostro Paese, così come la disponibilità dei nidi (in cui entra solo un bimbo su sette, ndr)».

Anche sui voucher il Governo ha proposto correzioni alla versione iniziale della riforma: le mamme che rientrano al lavoro dopo i 5 mesi di maternità obbligatoria potranno chiedere al datore di lavoro l'assegnazione di "buoni" per pagare la baby sitter o, secondo l'emendamento dell'Esecutivo, l'asilo nido pubblico o privato. E il rimborso sarà calcolato anche tenendo conto dell'Isee della famiglia.

«Il voucher per la baby sitter - commenta Daniela Del Boca, ordinario di economia politica all'università di Torino e direttore del

centro Child - è utile, perché contribuisce a far emergere parte del lavoro di cura sommerso, tuttavia non può compensare il calo di offerta di servizi pubblici oggi in atto. Se esteso ai nidi, poi, questo strumento potrà essere molto importante per aiutare le famiglie a sostenere gli alti costi dei figli, come dimostra il caso dell'Emilia Romagna, dove la Regione ha assegnato voucher di 250 euro per quattro anni consecutivi a famiglie con entrambi i genitori occupati e Isee al di sotto dei 35 mila euro». Del Boca, tuttavia, sospende il giudizio sulla misura: «In attesa di sapere i dettagli su destinatari e importi, gli interventi della riforma

ma, pur apprezzabili, sono simbolici di fronte all'altissima inattività femminile (oltre il 47%, ndr)».

Sulla stessa lunghezza d'onda Maria Luisa Bianco, ordinario di sociologia all'Università del Piemonte Orientale: «Gli incentivi previsti sono troppo timidi per poter ridurre i vincoli dal lato dell'offerta di lavoro femminile. Pochi giorni di congedo dei padri e qualche voucher per baby sitter o asilo nido non saranno stimoli sufficienti. Peraltro, i costi della cura dei figli stanno sensibilmente lievitando, visti i tagli dei Comuni, mentre, contestualmente, le nonne, infaticabili animatrici del welfare familistico all'italiana, sono ora costrette a ritardare di molti anni la pensione». Una buona notizia, però, è arrivata venerdì scorso, quando il Governo ha annunciato, nell'ambito del Piano Sud, l'investimento di 400 milioni nella cura per l'infanzia, con la creazione di 18 mila posti nido nel Meridione entro il 2015.

«Lo svantaggio delle donne nelle carriere - conclude Bianco - resta comunque molto elevato anche per chi non ha figli. Qui sta il vero nodo della questione, che nel breve periodo può essere aggredito solo con generosi incentivi fiscali e contributivi al lavoro femminile. Altrimenti alle giovani, che cercano inutilmente lavoro e che per lo più non si sono certo potute permettere la maternità, voucher e congedi di paternità non daranno nessun aiuto».

I numeri

9,6%

I congedi dei papà

Per ora ai padri è consentito chiedere l'astensione facoltativa dal lavoro. Secondo gli ultimi dati dell'Inps, nel 2010 sono stati poco più di 27 mila i papà in congedo parentale

30%







L'indennità

L'astensione facoltativa del lavoro è retribuita con un'indennità pari al 30% della retribuzione

© RIPRODUZIONE RISERVATA



NOI E GLI ALTRI I congedi per i figli

Paese	Maternità	Paternità	Parentali
Italia 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 settimane (1 o 2 mesi prima del parto e 3 o 4 mesi dopo di esso) • Indennità pari all'80% della retribuzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nessun diritto al congedo di paternità retribuito in base alle regole attuali. La riforma introduce 3 giorni retribuiti al 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Fino agli 8 anni del bambino: 10 mesi (sono aumentabili ad 11, se il padre ne prende almeno 3) • Indennità al 30% fino a 3 anni del bambino e per un periodo di 6 mesi per entrambi i genitori
Germania 	<ul style="list-style-type: none"> • 14 settimane (6 prima del parto e 8 in seguito che diventano 12 per parto gemellari) • Indennità pari al 100% della retribuzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Nessun giorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a 3 anni di vita del bambino: 12 mesi (aumentabili a 14, se il padre ne prende almeno 2) • Retribuzione proporzionata allo stipendio percepito; per 12 mesi viene erogato il 67% dello stipendio. L'indennità di congedo parentale è versata fino a un massimo di 28 mesi. Il resto del periodo di tre anni di congedo non è retribuito.
Regno Unito 	<ul style="list-style-type: none"> • Dal 2011 1 anno di congedo che diviene parentale quindi da condividere con il partner 	<ul style="list-style-type: none"> • Dal 2011 1 anno di congedo che diviene parentale quindi da condividere con il partner 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 mesi (dal 2011) con estensione agli uomini • La retribuzione è pari al 90% dello stipendio per le prime 6 settimane e poi va a scalare
Francia 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 settimane (6 prima del parto e 10 in seguito; casi particolari per gravidanza patologica, gemellare, nascita del terzo figlio) • L'indennità è pari al 100% di retribuzione 	<ul style="list-style-type: none"> • 11 giorni entro i primi 4 mesi dalla nascita 	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a 3 anni del bambino: 12 mesi (un anno aggiuntivo in caso di disabilità o malattia del bambino) • Importo forfettario; indennità di congedo parentale versata ai genitori con un solo figlio fino a 6 mesi dopo la fine del congedo materno
Spagna 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 settimane (prima o dopo la nascita) da condividere con il partner • Indennità pari al 100% della retribuzione • Possibilità di 3 anni di maternità non pagata 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 giorni. Dal 2012 estensione ad 1 mese 	<ul style="list-style-type: none"> • Fino al 3° anno compiuto dal figlio • Nessuna indennità
Danimarca 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 settimane (4 prima del parto e 14 dopo) • Indennità pari al 100% della retribuzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Fra 6 e 10 giorni 	<ul style="list-style-type: none"> • Fino ai 9 anni di vita del bambino. 32 settimane per ciascun genitore • Importo forfettario

Fonte: Adapt - Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali

RIFORMA FORNERO

77

Congedo ai papà

► pagina 8

