

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

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

### RIFORMA FORNERO



## Congedo ai papà

► pagina 8

