

POSSIAMO PERMETTERCI UN FIGLIO?

La domanda è provocatoria e riassume quello che sta succedendo al nostro Paese; si fanno sempre meno figli e, come annuncia l'Istat, entro 90 anni la popolazione fertile arriverà a zero.

Infatti gli ultimi dati fotografano una situazione allarmante: nel 2015 le nascite sono state 488 mila (8 per mille dei residenti), 15.000 in meno rispetto al 2014, minimo storico dall'Unità d'Italia, per un totale di 74.000 in meno rispetto al 2008.

La diminuzione delle nascite riguarda principalmente le coppie di genitori italiani, quasi 82.000 in meno negli ultimi sei anni, ma coinvolge anche i genitori stranieri; infatti i nati da madre straniera scendono a 93.000, oltre 5.000 in meno rispetto al 2014.

Per il quinto anno consecutivo, nel 2015 si registra una riduzione del numero di figli per donna, sceso a 1,35 (1,29 per le madri italiane); al contempo aumenta sempre di più l'età media delle madri al parto: 31,6 anni nel 2015 contro i 31,3 anni del 2010, con la conseguenza che diminuisce, automaticamente, la possibilità di riuscirci a causa della fertilità rallentata con un'età maggiore.

Il drastico calo delle nascite determina direttamente un invecchiamento della popolazione. Ad oggi la popolazione anziana (65 anni e oltre) rappresenta il 22% di quella totale: 157,7 anziani ogni 100 giovani.

Preoccupa anche il dato sul tasso di mortalità (10,7% nel 2015) che ha registrato un aumento di 0,9 punti percentuali rispetto al 2008 (9,8%).

Bassa fecondità, aumento dell'invecchiamento della popolazione e alto tasso di mortalità, ci consegnano il primato di un Paese con i più alti indici di vecchiaia al mondo.

Una delle principali cause della bassa natalità è costituita dagli ostacoli economici e culturali che incontrano le donne, in generale, ma soprattutto quando decidono di diventare madri.

Altro aspetto cruciale è la precarietà lavorativa ed il “non lavoro”: la decisione di avere un figlio comporta una sicurezza ed un livello minimo di reddito ed, ovviamente, se in famiglia c’è un solo stipendio, ciò diviene molto difficile.

Per il riscontro di tali problematiche, ci avvarremo di alcuni dati significativi statisticati dall’Istat.

Il primo dato è quello che riguarda la difficile situazione della donna nel mercato del lavoro. Nel 2015 su circa 22,5 milioni di occupati, le donne sono state 9,4 milioni (di cui 7,7 milioni con rapporti di lavoro subordinato). Questo dato potrebbe apparentemente non dirci nulla, ma se andiamo a vedere quante lavoratrici dipendenti sono state occupate con part-time (più o meno volontario) nel corso del 2015, ci accorgiamo come tale flessibilità oraria di lavoro sia prevalentemente targata “donna”: si tratta di circa 2,6 milioni di donne (in aumento del 22,6% rispetto al 2008) a fronte dei 772.000 uomini.

Altro dato eclatante è che il 64,2% della coorte degli inattivi è “donna”: stiamo parlando di 9 milioni di persone, di cui circa 2,2 milioni delle quali lo sono per motivi familiari (rispetto ai 146 mila uomini) e 1,2 milioni per scoraggiamento nella ricerca di un lavoro (rispetto ai 689 mila uomini).

INDICATORI MERCATO LAVORO (CONFRONTO ANNI 2008/2015)

| STATUS OCCUPAZIONALE | ANNO 2008 | | | ANNO 2015 | | | VARIAZIONI % ANNI 2008/2015 | | |
|------------------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------------|-------|--------|
| | Totale (in migliaia) | Donne (in migliaia) | Uomini (in migliaia) | Totale (in migliaia) | Donne (in migliaia) | Uomini (in migliaia) | totale | donne | uomini |
| OCCUPATI | 23.090 | 9.270 | 13.820 | 22.465 | 9.380 | 13.085 | -2,7 | 1,2 | -5,3 |
| OCCUPATI DIPENDENTI | 17.213 | 7.480 | 9.734 | 16.988 | 7.661 | 9.326 | -1,3 | 2,4 | -4,2 |
| Occupati dipendenti T. Determinato | 2.285 | 1.164 | 1.121 | 2.383 | 1.112 | 1.271 | 4,3 | -4,5 | 13,4 |
| Occupati dipendenti Part-Time | 2.546 | 2.099 | 447 | 3.346 | 2.574 | 772 | 31,4 | 22,6 | 72,7 |
| INATTIVI | 14.357 | 9.405 | 4.951 | 14.038 | 9.006 | 5.032 | -2,2 | -4,2 | 1,6 |
| Inattivi per motivi familiari | 2.421 | 2.336 | 85 | 2.327 | 2.180 | 146 | -3,9 | -6,7 | 71,8 |
| Inattivi per scoraggiamento | 1.312 | 925 | 387 | 1.909 | 1.220 | 689 | 45,5 | 31,9 | 78,0 |

Fonte Istat

E' chiaro come questi dati dimostrino la forte propensione della donna a farsi carico della cura della prole e della famiglia (dimostrazione ne è il massiccio utilizzo del lavoro a tempo parziale e l'inattività per motivi familiari). Inoltre, emerge a chiari numeri come esista un problema di maggiore difficoltà della donna, rispetto all'uomo, nella ricerca di lavoro come dimostrano i dati sugli inattivi per scoraggiamento (1,2 milioni di donne a fronte di 689 mila uomini).

LAVORATORI PER QUALIFICA, PART TIME E RETRIBUZIONE (ANNO 2015)

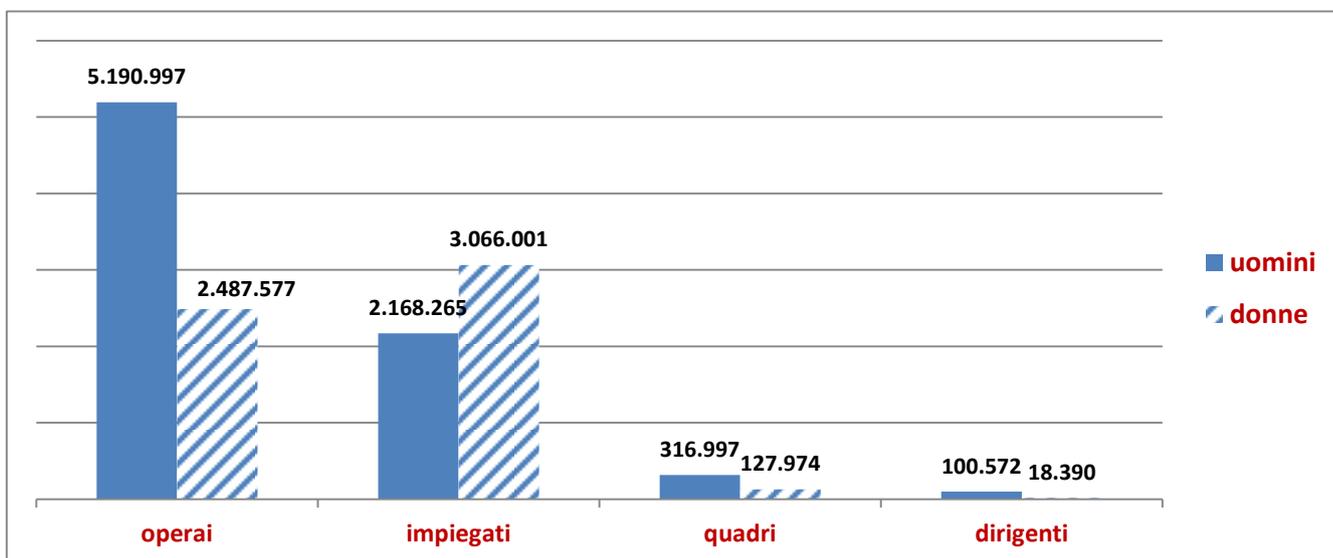
| qualifica | uomini | donne | retribuzione media annua uomini (€) | retribuzione media annua donne (€) | % part time uomini | %part time donne | retribuzione media annua uomini in part time (€) | retribuzione media annua donne in part time (€) |
|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------|------------------|--|---|
| operai | 5.190.997 | 2.487.577 | 18.074 | 11.024 | 20,8% | 57,6% | 8.258 | 8.058 |
| impiegati | 2.168.265 | 3.066.001 | 30.617 | 19.909 | 12,6% | 41,0% | 13.009 | 13.696 |
| quadri | 316.997 | 127.974 | 63.611 | 53.828 | 0,9% | 11,5% | 41.053 | 36.681 |
| dirigenti | 100.572 | 18.390 | 141.147 | 112.348 | 1,1% | 3,1% | 81.120 | 58.312 |

Elaborazione UIL su fonte INPS

La propensione inoltre, di matrice squisitamente culturale, che "relega" la donna nel mercato del lavoro a qualifiche medio basse, è ampiamente dimostrata dagli ultimi dati Inps riferiti agli occupati per qualifica professionale. Dall'analisi dei dati emerge come sia preponderante l'assunzione di donne nell'area "impiegati" (dove il numero delle lavoratrici supera di circa 1 milione quello degli uomini) ed "operai"; mentre si assiste ad un forte divario (in senso negativo per le donne) se si considerano le qualifiche di "quadri" e "dirigenti" (in quest'ultimo caso si contano solo 18 mila donne contro oltre 100 mila uomini). Gap di genere anche nella retribuzione media annua, dove indipendentemente dalla qualifica assegnata, la retribuzione delle donne è sempre inferiore a quella degli uomini pur in presenza della medesima categoria legale di appartenenza (es: la retribuzione media di un lavoratore con qualifica di impiegato è di 30,6 mila euro l'anno, a fronte delle 19,9 mila euro annue delle donne, cifra questa che si equivale a quella del lavoratore uomo con qualifica di operaio).

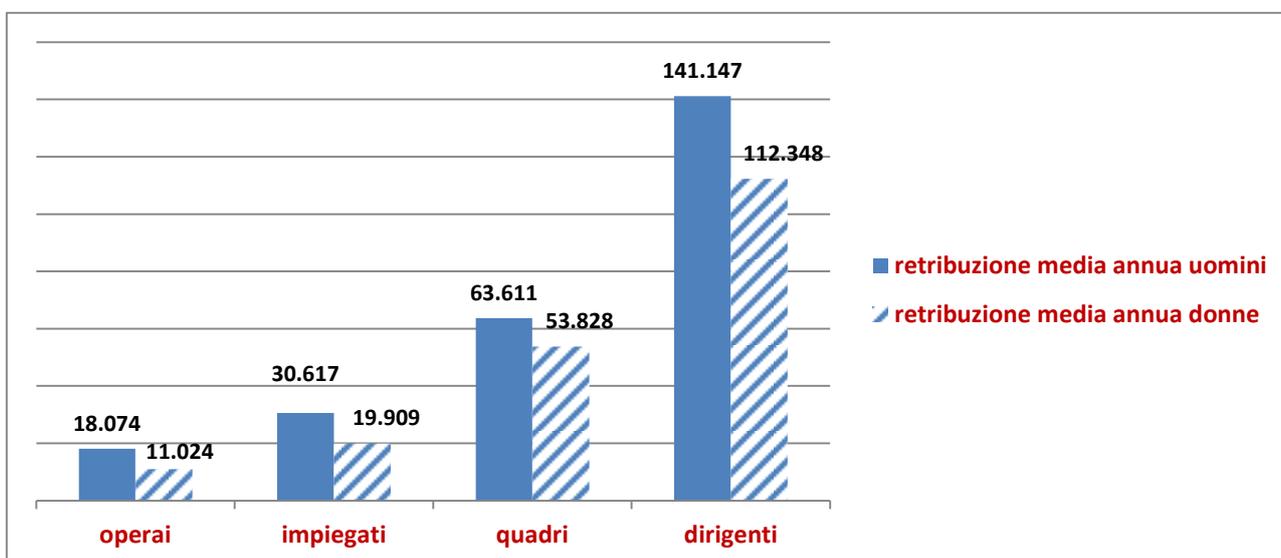
L'utilizzo del part-time in base alla qualifica di assunzione, conferma la predisposizione dell'universo femminile a tale tipo di flessibilità lavorativa, con la conseguente riduzione della loro retribuzione che già in partenza era più bassa di quella degli uomini. E' tre volte superiore agli uomini la percentuale di utilizzo del part-time tra le "operaie", diventa di circa quattro volte superiore nel caso delle "impiegate", dodici volte maggiore nel caso dei "quadri" ed il triplo nel caso dei "dirigenti" (in quest'ultimo caso, occorre tener presente che le donne "dirigenti" sono complessivamente circa il 19% degli uomini).

LAVORATORI PER QUALIFICA IN BASE AL GENERE



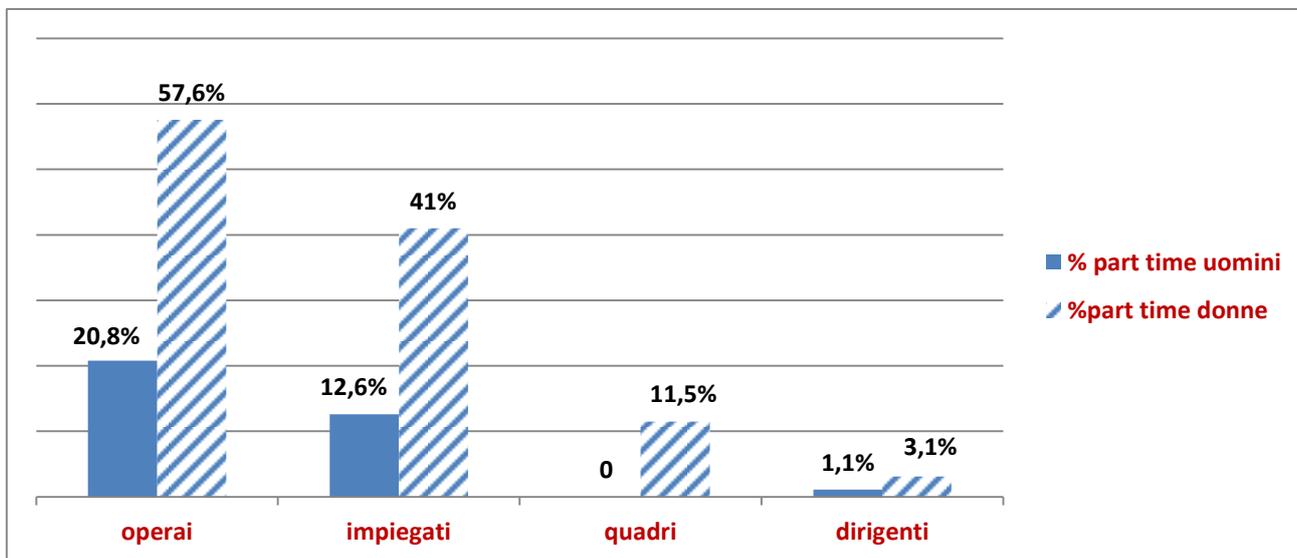
Elaborazione UIL su fonte INPS

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DEI LAVORATORI PER GENERE E QUALIFICA



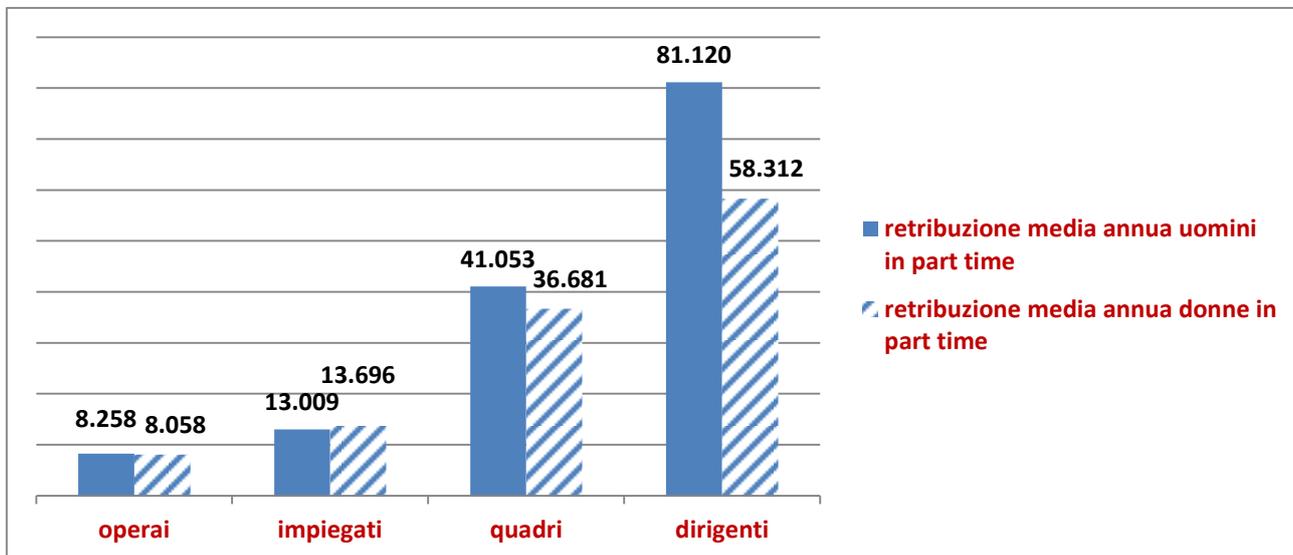
Elaborazione UIL su fonte INPS

PERCENTUALE LAVORATORI IN PART TIME IN BASE AL GENERE ED ALLA QUALIFICA



Elaborazione UIL su fonte INPS

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DEI LAVORATORI IN PART-TIME PER GENERE E QUALIFICA



Elaborazione UIL su fonte INPS

Oramai la scelta di avere un figlio avviene in totale consapevolezza e se non ci sono sicurezze economiche la scelta potrebbe essere problematica.

Ancora oggi sussiste la condizione per cui in Italia o si fanno i figli, o si fa carriera; infatti le donne hanno meno avanzamenti degli uomini, e raramente occupano

posizioni di rilievo all'interno della struttura aziendale, aumentando così il gap salariale fra donne e uomini.

Senza considerare che i 12 mesi (9 di gravidanza e 3 di maternità obbligatoria) sono considerati

“un buco nero” rispetto alla storia lavorativa della donna, anzi nella maggior parte dei casi la lavoratrice subisce delle forti ripercussioni al rientro dalla maternità, arrivando, nella peggiore delle ipotesi, al demansionamento o addirittura al licenziamento.

Quasi una donna su quattro (22,3%) che risultava occupata al momento della gravidanza non lo è più dopo la nascita del primo figlio e per due lavoratrici su tre una delle cause maggiori rilevate, è proprio la difficoltà di conciliare i tempi di vita con quelli di cura della casa e della famiglia.

Per avere uno spaccato di tale situazione citiamo a titolo esemplificativo, qualche dato fornito dai rapporti annuali sulle dimissioni di fonte ministeriale (Ministero del Lavoro).

Si è fatto nel passato un forte uso delle c.d. “dimissioni in bianco” (spesso collegate alla nascita di un figlio da parte delle lavoratrici). Per contrastarne l'abuso, il legislatore ha previsto a decorrere dal 2012, una nuova procedura introdotta dalla Riforma del mercato del lavoro “Fornero” (art.4 Legge 92/2012) che, per tutelare soprattutto le lavoratrici madri, ha introdotto l'obbligo della convalida delle dimissioni.

La Riforma amplia da un anno a tre anni dalla data di nascita del figlio, l'obbligo di convalida presso la Direzioni Territoriali Regionali (D.T.R.) delle dimissioni rassegnate da parte della madre lavoratrice, del padre lavoratore (se solo) o a tre anni dall'ingresso del figlio in famiglia nel caso di genitori affidatari o adottivi. La Legge stabilisce anche che, la mancata convalida, determina la sospensione dell'efficacia delle dimissioni stesse.

Il Ministero del Lavoro, essendo le sue strutture territoriali (Direzioni Territoriali del Lavoro), titolate a ricevere la convalida delle stesse, effettua annualmente un monitoraggio.

Dai Rapporti annuali (di cui il più recente è del 2014), si evince che, nel 2014, su un totale di 26.333 dimissioni convalidate, l'85,4% (pari a 22.480) ha visto mamme "confermare" le proprie dimissioni dal lavoro per esigenze di cura del bambino, a fronte di 3.853 papà dimissionari. Il dato sulle dimissioni è in crescita dal 2011 al 2014 e l'andamento annuale di periodo è stato quello di una forte propensione delle donne a dimettersi rispetto agli uomini.

Ad onor del vero, occorre comunque dire che sta negli anni crescendo la rassegnazione di dimissioni anche da parte dei padri.

DIMISSIONI PER GENERE E FASCE DI ETA' (DAL 2011 AL 2014)

| FASCE DI ETA' | ANNO 2011 | | | ANNO 2012 | | | ANNO 2013 | | | ANNO 2014 | | |
|------------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|
| | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| fino a 18 anni | 73 | 73 | 0 | 32 | 32 | 0 | 130 | 25 | 5 | 104 | 101 | 3 |
| da 19-25 anni | 2.007 | 1.983 | 24 | 1.856 | 1.758 | 98 | 3.515 | 2.350 | 165 | 2.539 | 2.300 | 239 |
| da 26-35 anni | 11.009 | 10.698 | 311 | 11.838 | 11.476 | 342 | 13.762 | 12.656 | 1.106 | 15.107 | 13.342 | 1.765 |
| da 36 a 45 anni | 4.543 | 4.374 | 169 | 5.858 | 5.116 | 242 | 6.963 | 5.980 | 983 | 8.165 | 6.494 | 1.671 |
| oltre 45 anni | 49 | 47 | 2 | 163 | 72 | 31 | 296 | 171 | 125 | 418 | 243 | 175 |
| TOTALE | 17.681 | 17.175 | 506 | 19.187 | 18.454 | 733 | 23.666 | 21.282 | 2.384 | 26.333 | 22.480 | 3.853 |

Fonte "Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (Ministero del Lavoro)

Un dato che dovrebbe far riflettere sull'importante ruolo che ha la contrattazione, soprattutto decentrata in questo caso, è il dato sulla consistenza delle dimissioni in base alla grandezza aziendale. Nelle piccole aziende (fino a 15 dipendenti), dove è molto più difficile trovare politiche di conciliazione vita-lavoro per l'assenza di una contrattazione integrativa, vi è uno spiccato ricorso da parte delle lavoratrici alle dimissioni (nel 2014 sono state convalidate 15.375 dimissioni che rappresentano il 58,4% del totale nazionale delle dimissioni). Il restante 41,6% è distribuito tra aziende con un organico aziendale che va dai 16 agli oltre 200 dipendenti.

DIMISSIONI IN BASE ALLA GRANDEZZA DELLE AZIENDE (DAL 2011 AL 2014)

| GRANDEZZA AZIENDALE | ANNO 2011 | ANNO 2012 | ANNO 2013 | ANNO 2014 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| fino a 15 | 11.540 | 11.658 | 14.546 | 15.375 |
| da 16 a 50 | 2.618 | 3.668 | 3.530 | 4.379 |
| da 51 a 100 | 1.120 | 1.236 | 1.737 | 1.871 |
| da 101 a 200 | 905 | 877 | 1.409 | 1.565 |
| oltre 200 | 1.498 | 1.748 | 2.444 | 3.143 |
| TOTALE | 17.681 | 19.187 | 23.666 | 26.333 |

Fonte "Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (Ministero del Lavoro)

Servizi e commercio nel corso degli anni, che vanno dal 2011 al 2014, hanno assorbito il maggior numero di dimissioni convalidate (nel 2014 nei servizi sono state rassegnate 10 mila dimissioni e nel commercio 8.816). E' chiaro che, al netto del numero assoluto di dimissioni, sarebbe opportuno valutarne l'incidenza rispetto al numero di lavoratrici e lavoratori presenti in ogni settore specifico.

DIMISSIONI PER SETTORE PRODUTTIVO (DAL 2011 AL 2014)

| SETTORE PRODUTTIVO | ANNO 2011 | ANNO 2012 | ANNO 2013 | ANNO 2014 |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| agricoltura | 143 | 320 | 160 | 199 |
| industria | 3.117 | 3.299 | 4.043 | 4.544 |
| commercio | 6.253 | 6.970 | 7.786 | 8.816 |
| credito e assicurazioni | 774 | 647 | 845 | 764 |
| servizi | 7.322 | 7.834 | 10.219 | 10.038 |
| altro | 72 | 117 | 613 | 1.972 |
| TOTALE | 17.681 | 19.187 | 23.666 | 26.333 |

Fonte "Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (Ministero del Lavoro)

Dati che fanno riflettere sulla necessità di mettere in atto concrete politiche orientate ad una maggiore attenzione sulla conciliazione vita-lavoro e, soprattutto, sulle esigenze di cura dei figli e della famiglia in genere, sono quelli sulle motivazioni delle dimissioni. Nel 2014 ad esempio, troviamo , quali motivazioni principali per la richiesta di dimissioni: il desiderio di cura della prole in maniera esclusiva; incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato (es. assenza di

asili nido e baby sytter); incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato, per mancato accoglimento al nido e per assenza di parenti di supporto.

Tali dati evidenziano inoltre come per tali motivazioni siano quasi esclusivamente le donne lavoratrici a dover rinunciare al proprio impiego e ad un possibile percorso di carriera.

DIMISSIONI IN BASE AL MOTIVO (DAL 2011 AL 2014)

| MOTIVAZIONE DIMISSIONI | ANNO 2011 | ANNO 2012 | ANNO 2013 | ANNO 2014 | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| | | | | totale | ...di cui donne |
| incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido | 3.504 | 3.745 | 3.508 | 3.456 | 3.367 |
| incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza parenti di supporto | 3.514 | 3.270 | 3.747 | 4.051 | 3.996 |
| elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es: asilo nido/baby sitter) | 1.009 | 1.484 | 1.219 | 1.200 | 1.156 |
| passaggio ad altra azienda | 2.400 | 3.002 | 5.367 | 6.414 | 3.950 |
| mancata concessione del part-time /orario flessibile/ modifica turni di lavoro | 1.622 | 1.680 | 1.541 | 1.465 | 1.425 |
| desiderio di cura della prole in maniera esclusiva | 4.045 | 4.118 | 5.031 | 4.690 | 4.458 |
| cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro /ricongiungimento al coniuge | 1.127 | 1.246 | 1.719 | 1.383 | 1.255 |
| Chiusura/cessazione/trasferimento azienda | 460 | 539 | 1.169 | 491 | 408 |
| altro | 0 | 103 | 365 | 3.183 | 2.465 |
| TOTALE | 17.681 | 19.187 | 23.666 | 26.333 | 22.480 |

Fonte "Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (Ministero del Lavoro)

Questa difficoltà nella conciliazione è confermata dalla scarsa attenzione dello Stato, che ad oggi spende appena l'1,4% del PIL per famiglia e maternità (l'1% della ricchezza prodotta), contro il 2,1% della media europea con il record della Danimarca pari al 3,7 % della spesa.

Lo scarso investimento nelle politiche di conciliazione e la scelta obbligata, e sempre più frequente, di abbandonare il lavoro dopo la nascita di un figlio o per far fronte alla cura degli anziani e dei non autosufficienti, sono problemi che però hanno una

stretta relazione; continua ad esserci un problema culturale in Italia, dove, il lavoro di cura è ancora ad appannaggio esclusivo delle donne.

Nel nostro Paese abbiamo bisogno sia di leggi, di buone leggi, che di buone pratiche che promuovano una nuova cultura della conciliazione come “condivisione di responsabilità della genitorialità”.

La cultura della condivisione non può diffondersi spontaneamente perché le resistenze ambientali della nostra società e delle imprese stesse sono ancora troppo ancorate a vecchi stereotipi non più in linea con le attuali esigenze sociali.

La condivisione non può che nascere partendo dalla scelta della maternità che sia, o che diventi, una scelta libera delle donne e soprattutto condivisa con l’uomo, per poi svilupparsi, vivere e rafforzarsi trovando gli strumenti per la sua piena realizzazione.

Infatti, anche l’ultimo intervento del Jobs Act in materia di conciliazione, è purtroppo simbolico, riconoscendo un congedo obbligatorio di 2 gg per il padre, retribuito al 100%, con la possibilità di aggiungerne altri due da sottrarre però al periodo di maternità previsto per la donna, in via sperimentale solo per il 2016.

Concordiamo tutti nel riconoscere alla madre un maggiore impegno nella crescita dei figli, soprattutto nei primi anni di vita, ma nulla toglie che anche un papà può tranquillamente dedicarsi ad un figlio e sostituire, laddove c’è necessità, la mamma che potrebbe avere degli impegni lavorativi e non solo in caso di morte della donna!!!.

Le basi per tentare di costruire una diversa e più attuale cultura della condivisione non possono prescindere dal rendere obbligatoria e più duratura (non solo 2 gg) e non troppo penalizzante in termini economici, l’astensione del padre dal lavoro.

Infatti, nei Paesi dove viene riconosciuto il congedo parentale obbligatorio per il padre, ad esempio in Islanda (90 giorni retribuiti al 100%), vi è una maggiore serenità e facilità della madre a rientrare a lavoro, facendo crescere l’occupazione femminile e riducendo la differenza salariale.

Dividere equamente il lavoro di cura fra donne e uomini comporterebbe anche ripercussioni positive sullo stato di salute delle donne grazie al contenimento della possibilità di sviluppare stress correlato alla mancanza di conciliazione/condivisione; ciò favorirebbe, inoltre, una serenità ed un benessere sia nell'ambito lavorativo che familiare con una conseguente diminuzione dei comportamenti violenti.

A questo problema culturale, poi va aggiunto anche un motivo economico: purtroppo fare figli in Italia costa.

Se consideriamo le sole spese sanitarie da dover sostenere durante il periodo di gravidanza,

il costo medio per arrivare ad una nascita, tra esami e scelta del medico, arriva fino a 5.000 euro; la sanità pubblica non risponde più in modo adeguato al fabbisogno di salute della gestante e del bambino e il welfare delle Regioni non sostiene la donna e la coppia in questo progetto.

E' necessario poi considerare, poi, il post nascita.

Dopo i cinque mesi complessivi di congedo obbligatorio, da distribuire prima e dopo il parto, dove li sistemiamo i figli? E se non abbiamo la fortuna di avere dei nonni vicini, già in pensione, cosa ci resta da fare? Possiamo permetterci, in un periodo di crisi generale, di astenerci dal lavoro per altri sei mesi usufruendo del congedo parentale facoltativo retribuito appena al 30%?

Quindi, possiamo permetterci di fare un figlio??????

Queste sono le domande che tutti i genitori, o quelli che vorrebbero diventarlo, si pongono.

Ed è questo quello che dovrebbe muovere l'azione politica affinché si possa seriamente affrontare il problema della conciliazione a favore delle donne, ma più in generale, dei neo genitori.

Sono necessarie nuove politiche per rendere effettive le scelte di cambiamento che creino il presupposto per il rilancio del sistema paese, con più opportunità lavorative

delle donne, permettendo l'accesso al lavoro, ai percorsi di carriera, all'apertura a forme di flessibilità contrattuale per facilitare e valorizzare le scelte di maternità, all'incremento dei servizi alla persona, ad una vera riforma del welfare che porti ad una concreta condivisione dei carichi familiari.

Ciò comporterebbe la valorizzazione del capitale femminile che deve essere sempre più una leva per il rilancio dell'economia del paese, anche e soprattutto, attraverso l'utilizzazione delle competenze delle donne per produrre benessere economico e sociale; quindi, politiche concrete che migliorino le effettive condizioni di vita e di lavoro delle donne anche dal punto di vista della qualità.

Il progresso delle donne nel mondo del lavoro non può prescindere dalla riduzione della segregazione occupazionale e del divario retributivo che le colpisce: è necessario riconoscere, e redistribuire il lavoro di cura e quello domestico che non è pagato.

Ad oggi, anche le misure introdotte il decreto legislativo 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro" non innovano il sistema e la precedente normativa, se non modestamente in termini quantitativi, ad esempio allungando il periodo di tempo entro cui il lavoratore può decidere di astenersi dal lavoro (congedo parentale facoltativo pari a sei mesi totali), spostandolo dai precedenti otto anni del bambino, agli attuali dodici; prevedendo l'ulteriore possibilità di ciascun genitore di usufruirne su base giornaliera o su base oraria; estendendo ancora il congedo di maternità alternativo a quello di paternità (5 mesi totali) anche alle lavoratrici libere professioniste, autonome e a quelle iscritte alla gestione separata.

Mentre a favore di un' efficace conciliazione è la misura introdotta dall'ulteriore decreto attuativo del Jobs Act n. 81/2015, che in tema di part time ha apportato delle novità positive. È prevista infatti l'estensione dei casi di diritto alla trasformazione da tempo pieno a part time e prevede inoltre per legge, salvo che la contrattazione

collettiva non stabilisca diversamente, la regolazione del lavoro supplementare e delle clausole elastiche nel part time.

Si parla invece di un vero e proprio diritto, di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, per le persone malate affette da patologie croniche, degenerative o oncologiche; ai familiari di questa categoria di malati, che se ne prendono cura, invece è riconosciuta la priorità di trasformazione del tempo pieno in tempo parziale.

Un'ulteriore caratteristica del nuovo contratto part time è proprio quella che riguarda la possibilità per il genitore di richiedere, una sola volta, in luogo del congedo parentale previsto dal d.lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto a tempo parziale per un periodo corrispondente a quello dell'aspettativa di diritto, con un limite di riduzione dell'orario del 50%.

Seppure la trasformazione da full time a part time rimane collegata alla durata massima del congedo parentale, la novità normativa introdotta è comunque fondamentale perché finalmente si cerca di portare avanti una politica a sostegno della conciliazione lavoro famiglia che ancora oggi in Italia è di difficile realizzazione.

A favore della conciliazione è attualmente in discussione in Parlamento il lavoro agile, o "Smart working" che potrebbe essere uno dei tasselli per cambiare profondamente il modo di lavorare. Tra le sue finalità, anche quella di conciliare i tempi di vita e di lavoro, attraverso modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa. Sull'istituto esistono già delle best practices grazie all'azione positiva delle parti sociali.

Attualmente sono stati introdotti dei benefici diretti e trasferimenti monetari a sostegno della genitorialità, purtroppo, però, siamo ancora lontani da un vero e proprio intervento che favorisca la conciliazione e la nascita di bambini.

Infatti, gli strumenti che abbiamo, molti in via sperimentale solo per il 2016, a causa dell'incertezza delle risorse, sono: il bonus bebè, ossia l'assegno per i nuovi nati, che

dovrebbe incentivare la natalità, erogando mensilmente un assegno pari a 80 euro, con un indicatore ISEE che non superi i 25 mila euro annui, per un totale di 960 euro all'anno; prevedendo che in situazioni familiari particolarmente svantaggiate (indicatore ISEE non superiore ai 7 mila euro) il contributo viene raddoppiato.

Altro intervento riconfermato per il 2016 è il voucher baby-sitter, che consiste nel contributo economico, pari a 600 euro mensili, per l'acquisto di servizi di baby sitting o in alternativa un contributo per l'iscrizione all'asilo nido pubblico o privato; questo però in alternativa al congedo parentale facoltativo e per la durata di un massimo di soli sei mesi per le lavoratrici dipendenti e di tre mesi per le imprenditrici e lavoratrici parasubordinate, ma per queste ultime bisogna aspettare che venga emanato il decreto attuativo.

Altro intervento è la carta della famiglia, che consentirà l'accesso a sconti sull'acquisto di beni e di servizi, o a riduzioni tariffarie concessi da soggetti pubblici che intendono aderire all'iniziativa. Verrà concessa alle famiglie costituite da cittadini italiani o stranieri residenti nel territorio nazionale con almeno tre figli a carico, considerando l'indicatore ISEE di riferimento; anche questa misura però aspetta un apposito decreto attuativo, previsto entro il 31 marzo, che ne determinerà i criteri precisi e le modalità di accesso.

Le suddette misure risultano essere ancora insufficienti ed ancora una volta fanno da "contentino" ad un reale problema che attanaglia il nostro Paese.

Per un motivo molto semplice, le mamme mettono sul piatto della bilancia lo stipendio e i costi per asilo e babysitter, risultato: per la maggioranza delle donne, che hanno poi stipendi medio bassi, risulta più conveniente restare a casa.

C'è bisogno di seri interventi a favore della conciliazione, uno fra tutti è l'investimento nei servizi integrativi per la prima infanzia (0-3 anni): non solo nidi, ma spazi educativi, spazi gioco con flessibilità oraria, che siano accessibili a tutti, di qualità, in ogni parte d' Italia con un'attenzione particolare al Sud, dove purtroppo la

copertura di questi servizi raggiunge bassissime percentuali, lontane dall'obiettivo della Strategia di Lisbona, che impegnava tutti gli stati dell'Unione a raggiungere una copertura del 33%, entro il 2010, per i servizi integrativi per la prima infanzia.

In Italia la copertura dei servizi per la prima infanzia pubblici, 0-2 anni, è pari all'11,8% , il dato varia però dal 24,8% dell'Emilia Romagna al 2% della Campania.

Ma al sud vi è un problema di cultura dell'infanzia: infatti la presenza delle donne sul mercato del lavoro è molto bassa, una su quattro non lavora, e di conseguenza non manda i propri figli al nido, sottovalutando l'alto valore educativo che invece viene confermato per i primissimi anni di vita di un bambino.

Ad oggi l'offerta complessiva di asili nido è pari a 9241 strutture, di cui 41,9% pubbliche (pari a 3869) ed il 58,1% private (5372); ciò, tradotto, significa per assurdo che ogni asilo nido dovrebbe accogliere 226 bambini. Se, sempre per assurdo, considerassimo solo gli asili nido pubblici ognuno ne dovrebbe contenere 540. È chiaro quindi che nel nostro paese, oltretutto caratterizzato da una bassa natalità, c'è una forte insufficienza di servizi all'infanzia tanto che, ad oggi, ogni struttura accoglie una media nazionale di soli 30 bambini a fronte di una platea totale di bambini della fascia 0-3 anni di oltre 2 milioni.

Occorre, poi, considerare l'ulteriore aspetto che riguarda la distribuzione sul territorio degli asili nido pubblici, al nord si concentra il 57,2%, al centro 25,5% e al sud solamente il 17,3%; spiccano come regioni virtuose l'Emilia Romagna e la Lombardia in cui si concentrano un terzo degli asili nido pubblici nazionali.

Accanto a questa analisi quantitativa dei servizi offerti occorre evidenziare come vi sia anche una eterogeneità rispetto agli standard qualitativi diversi da regione a regione: rapporto educatore/ bambino, titolo di studio richiesto per essere educatore, spazio minimo per bambino ecc..

Attualmente nido (0-3 anni) e infanzia (3-6) sono due segmenti ben separati. Con una differenza fondamentale: mentre la scuola materna è un diritto, gestita dallo

stato e dai comuni, sulla base di programmi nazionali ed in continuità con la primaria, il nido è un servizio a domanda individuale non obbligatorio e tanto meno gratuito. Con una conseguente disomogeneità sul territorio, vista la presenza di 18 leggi regionali differenti.

Nella recente legge n° 107/2015 – La Buona Scuola- il MIUR è intenzionato a portare all'interno delle proprie competenze anche il periodo 0-3 lasciando la gestione agli enti locali ma sulla base di una serie di direttive nazionali; ciò con l'obiettivo di eliminare la disparità nell'offerta del servizio e creare continuità con l'ingresso nel mondo della scuola. Lo sviluppo delle "Pari Opportunità" deve iniziare dalla nascita, anche perché è scientificamente provato che la fascia d'età 0-3 anni è fondamentale nella crescita dei bambini.

Bisogna, però, aspettare il Decreto Attuativo sulla legge di cui sopra che deve impegnare risorse certe per portare alla omogeneizzazione dei servizi su tutto il territorio nazionale, stabilendo quali siano i livelli essenziali delle prestazioni da considerare soprattutto per lo 0/3.

Altro elemento importante che conferma l'eterogeneità di questi servizi, e l'esigenza di una governance unitaria per il segmento 0-6, è rappresentato dalle diversità che ci sono nei criteri di assegnazione dei posti nido nelle graduatorie comunali: infatti, alcune città danno più punti alle famiglie dove lavorano i genitori, come Milano e Reggio Emilia, mentre altre città come Torino, conservano un aspetto assistenziale dando maggior punteggio alle famiglie più povere.

IL costo medio nei nidi pubblici è di 311 euro mensili che incide del 12% sul budget familiare, con un aumento del 2,4% rispetto a tre anni fa.

La città con le rette più alte del nido pubblico risulta essere Torino con una spesa pari a 337 euro al mese, mentre la città che risulta avere la retta più bassa è Catanzaro (100 euro al mese).

A questo costo, va aggiunta anche la spesa che ogni famiglia deve sostenere per il primo anno di età del bambino, dalle visite mediche alle pappe, dal latte artificiale (se serve per l'allattamento) ai pannolini a cui aggiungere lettino, carrozzina, passeggino, biberon, fasciatoio, medicine, vestiti e calzature, che può andare da 6.809 fino a 14.582 euro.

Diversi studi hanno dimostrato che l'investimento in politiche a favore dei servizi per la prima infanzia, oltre che sostenere la conciliazione e far aumentare il tasso di occupazione delle donne, rappresenta un investimento duraturo e a lungo termine del Paese.

Lo stesso Nobel per l'economia 2000, James Heckman, sostiene che gli investimenti fatti da un Paese nella primissima infanzia influenzino tutta la società: investire nei nuclei familiari svantaggiati, in termini di sviluppo, educazione ed equità, sviluppare le competenze cognitive e sociali dei bimbi zero-cinque, sostenere i bambini attraverso un'effettiva genitorialità, si traduce per lo Stato in guadagno in termini di forza lavoro, salute, minor criminalità, risparmio sociale e, dal punto di vista prettamente economico, sostiene, che per ogni euro investito sulla prima infanzia si abbia un rendimento minimo di 5,70 euro che può addirittura arrivare a 12 euro.

Le donne portano ancora il peso del lavoro di cura non pagato e le politiche di austerità e i tagli lo hanno reso ancora più gravoso.

Lo stesso Presidente della Repubblica Mattarella nel suo discorso per la giornata internazionale della donna ha sottolineato che : “ Le donne hanno saputo affermare dignità e diritti, ed il loro ruolo sociale si è accresciuto. La società tutta intera ne ha beneficiato. Ma farsi carico della maternità è un dovere di tutti, non soltanto della madre, al quale nessuno di noi può sottrarsi. Occorre fare di tutto per accrescere il lavoro femminile. La conciliazione tra lavoro e maternità è una leva di sviluppo, oltre che sociale e culturale. La maternità non è in opposizione alla produttività. E' vero il contrario: dove le donne lavorano di più e i servizi sono migliori c'è maggiore

apertura alla maternità. Le nuove norme sul congedo parentale per i padri lavoratori non hanno ancora prodotto gli effetti sperati e lo squilibrio all'interno della famiglia continua a produrre limitazioni ed impedimenti a carico delle donne. Le leggi da sole non bastano mai. Dobbiamo, possiamo, promuovere cultura e politiche positive che favoriscano il lavoro femminile, prima e dopo la maternità, in modo che il suo valore sociale sia pienamente affermato “.

La condivisione non può che nascere a partire dalla scelta della maternità, che bisogna che diventi una libera scelta delle donne e condivisa da entrambi, e poi svilupparsi, vivere e rafforzarsi trovando gli strumenti per la sua realizzazione.

Alzare la durata dell'astensione del padre dal lavoro a due settimane e renderla obbligatoria oltre che non troppo penalizzante in termini economici, sono senz'altro le basi su cui tentare di costruire una diversa cultura. Cosa hanno di diverso le città europee dalle nostre, quelle città in cui si vedono spessissimo padri con le carrozzine che siedono al bar o nei parchi con i loro figli, in cui le donne riescono a non rinunciare alla loro vita per l'arrivo di un figlio e la condivisione trasforma questo momento in un'esperienza da vivere assieme spartendo oneri, onori e tempo? Hanno leggi diverse e strumenti di welfare migliori.

Questo è l'impegno che dobbiamo prenderci affinché il “ce lo chiede l'Europa” non sia più legato a austerità o numeri, ma a diritti di stili di vita su cui ancora è molta la strada da fare.

Proposte:

1. Congedo obbligatorio anche per il padre di almeno 15 giorni e non solo di due, come previsto dall'attuale normativa;
2. Più risorse per i servizi per la prima infanzia:
 - a. più offerta pubblica che privata (al momento l'offerta di asili nido pubblici è pari al 41,9% a fronte di quelli privati pari al 58,1%),
 - b. abbattimento delle tariffe degli asili, almeno del 10%, con possibilità di detrazione ai fini della dichiarazione dei redditi al 50% (ad oggi invece si può detrarre solo il 19%),
 - c. misure di sostegno economico per l'acquisto di beni per il primo anno di vita del bambino (ad oggi fino ai tre anni del bambino viene concesso soltanto un sostegno economico pari a 80 euro mensili con il bonus bebè),
 - d. misure di sostegno economico per l'acquisto di servizi per la prima infanzia (asili nido o baby sitter) estesi almeno ad un anno di vita (attualmente con il voucher baby sitting sono previsti solo 6 mesi);
3. Destinazione dell'8 per 1000 per aumentare i servizi per la prima infanzia;
4. Sostegno e sviluppo del welfare aziendale: destinazione delle caserme dismesse, dei beni confiscati alla mafia e dei beni immobili dello stato a centri per i servizi di cura;
5. Percorso preferenziale nelle prenotazioni per esami fondamentali nella gravidanza per ovviare il problema delle lunghe liste di attesa della sanità pubblica.