

La conciliazione famiglia lavoro

Quali politiche e quali strategie per un cambiamento di genere?

Manuela Naldini
(Università di Torino)



Se non ora Quando? Convegno Gener-Azioni
Torino 19 febbraio 2016



Obiettivi intervento

- 1. Presentare il quadro delle principali politiche di conciliazione in Italia in prospettiva comparata
 - Strumenti di intervento
 - Criticità delle politiche di conciliazione nel caso italiano

- 2. Presentare i risultati di una ricerca quanti-qualitativa sulle pratiche e le strategie di conciliazione durante l'arco temporale che va dall'attesa ai primi anni di vita del bambino tra lavoro e famiglia delle coppie a doppia partecipazione



Le politiche di conciliazione

- Dagli anni '90 le politiche di conciliazione e di cura crescono in tutti I Paesi occidentali, ma questo non è vero per l'Italia

Le politiche di conciliazione famiglia-lavoro

A livello europeo tre aree di intervento/politiche strettamente interconnesse:

- 1. I servizi di cura** sia per l'infanzia – di tipo collettivo, ma anche individuale (e aiuti fiscali per usufruire di servizi pubblici e privati) – che per gli anziani
- **2. Le politiche per il tempo di cura** (i congedi, i permessi, ecc.)
- **3. Le politiche di flessibilità dell'orario di lavoro** (part-time, job-sharing, flexitime) e i tempi della città (orari servizi, esercizi, ecc.)

Politiche tempo di cura: i congedi in Europa

- Il sostegno alle cure genitoriali (attraverso i congedi di maternità, di paternità e genitoriali) è una delle principali tendenze riscontrabile nelle politiche di cura di tutti i Paesi europei
- Sotto la spinta delle direttive europee tutti i Paesi hanno introdotto il congedo genitoriale
- Importanti variazioni nella legislazione in termini di durata, di indennità sostitutive del salario, di titolarità, di flessibilità

TAB. 8.1. Legislazione sui congedi di maternità, di paternità e genitoriali in alcuni paesi europei, anno 2011

	CONGEDO ^a DI MATERNITÀ	INDENNITÀ DI MATERNITÀ	CONGEDO DI PATERNITÀ	CONGEDO GENITORIALE A	TOTALE CONGEDO GENITORIALE	INDENNITÀ CONGEDO GENITORIALE
Rep. Ceca	28 settimane ^b	69%	No	36 mesi (fino ai tre anni di età) (f)	36 mesi	70% salario; max 455 euro per mese
Spagna	16 settimane ^b	100% con tetto max 3.230 euro per mese	15 gg	36 mesi (fino ai tre anni di età) (f)	36 mesi	Non pagato
Francia	16 settimane	100% con tetto max 3.031 euro per mese	11 gg	36 mesi (fino ai tre anni di età) (f)	36 mesi	+/- 566 euro al mese: per il 1° figlio per 6 mesi; per il 2° figlio o successivi fino ai 3 anni
Germania	14 settimane	100%	No	36 mesi (fino ai 3 anni di età) (m)	36 mesi	1° anno (14 mesi se lo prende il padre) 67% del salario max 1.800 euro mensili. 2° anno pagato solo sulla base del test dei mezzi (max 300 euro per mese). 3° anno non pagato
Danimarca	18 settimane	100% max euro 530 per settimana	14 gg	32 settimane (f)	32 settimane	100% del salario, max 530 euro per settimana
Gran Bretagna	52 settimane	6 settimane: 90%; 33 sett.: assegno base 159 euro o 90% del salario per sett.; ultime 13 sett. non pagate	2 settimane	13 settimane (i)	26 settimane	Non pagato
Italia	5 mesi	Minimo 80%	3 gg c	6 mesi fino a 8 anni figlio (m)	10 mesi (11 solo se il padre prende almeno 3 mesi)	30% fino ad un max di 6 mesi
Svezia	Vedi congedo genitoriale ^d 480 gg (di cui 60 gg esclusivi per ogni genitore)	Vedi congedo genitoriale Primi 390 gg 80% (max 49305 euro all'anno); successivi 90 gg a 20 euro per gg + <i>Gender equality bonus</i>	Vedi congedo genitoriale	60 gg individuali + 180 gg trasferibili (m)	480 gg (di cui 60 gg esclusivi per ogni genitore)	Primi 390 gg 80% (max 49.305 euro annui); succ. 90 gg a 20 euro al di + <i>Gender equality bonus</i>
Belgio	15 settimane	Primi 30 gg: 82% del salario; rimanenti: 75%	10 gg	4 mesi (i)	8 mesi	Assegno di base: +/- 680 euro netti per mese

L'impatto di genere dei congedi

- 1. Importante conoscere l'effettivo utilizzo, per valutare l'impatto sull'occupazione delle madri
 - In tutti i Paesi sono principalmente le madri ad utilizzarlo, ma questo accade più spesso in Italia e Germania rispetto alla Danimarca
- 2 Importante anche conoscere un'altra dimensione il pagamento previsto



L'impatto dei congedi sull'occupazione delle madri

- Importante sapere quante donne tornano a lavorare alla fine del congedo?
 - E' basso il tasso di ritorno in Germania, molto elevato nei Paesi scandinavi
 - Lunghi congedi scoraggiano le madri dal re-ingresso nel mercato, soprattutto se si tratta di madri a bassa qualifica

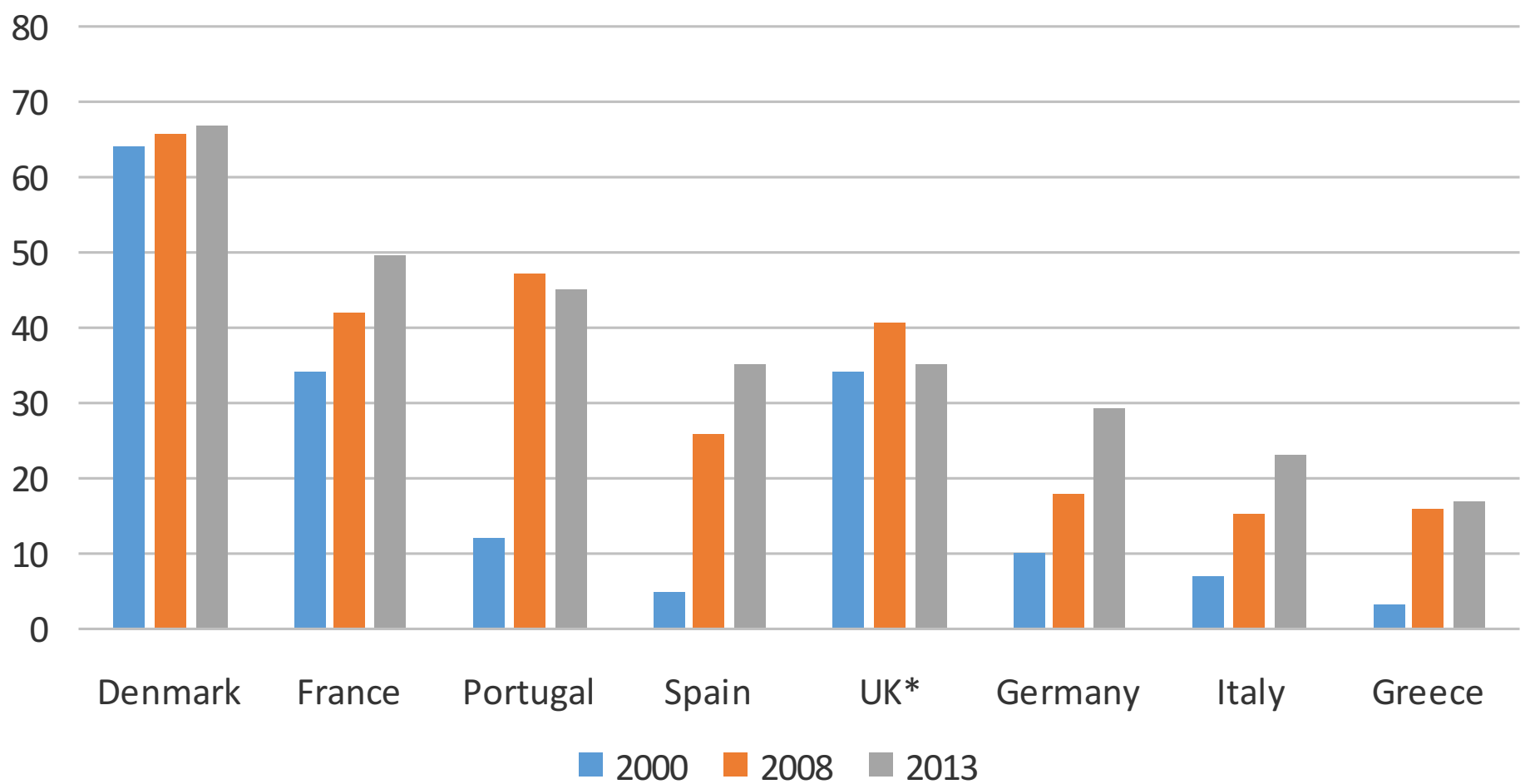
Le politiche di conciliazione famiglia-lavoro in Italia

- Il modello italiano di politiche a sostegno della conciliazione non si configura né come un modello volto a **“de-familizzare”**, né come un modello di **“familismo sostenuto”**, ma piuttosto come un modello di **“familismo per default”** che si basa e dà per scontata la solidarietà intergenerazionale e vede la famiglia (le donne all'interno di essa) come la principale agenzia fornitrice di cura
- Sotto la spinta delle direttive europee tutti i Paesi hanno introdotto il congedo genitoriale
- Tardiva e limitata la risposta italiana sul fronte del congedo di paternità

Congedi e tempi per la cura in Italia

- Non solo c'è solo la cura per l'infanzia
- Limitata copertura per chi lavora in modo "atipico"
- Scarso ricorso da parte dei padri
- Scarso tasso di compensazione solo il 30% del salario
- Assenza/ Limitatezza congedi per paternità
- Regioni/novità: vedi per es. Insieme a papà, ma non basta

Tasso di iscrizione nei servizi infanzia bambini 0-2, 2000-2013



Servizi infanzia

- - ritardo nelle misure di "defamilizzazione".
- - copertura limitata
- - ampie differenze territoriali
- - elevato ricorso ai nonni
- - Difficoltà a sostenere economicamente i livelli attuali, in più la crisi porta a far sì che sia cresciuto utilizzo fasce basse
- - Voucher alla prova a rivelato molti limiti. Soprattutto se strumenti di messa in rete degli attori, delle esperienze e di informazione alle famiglie, come sono i centri famiglia vengono fortemente de-potenziati

Le politiche sociali italiane non aiutano il cambiamento

- Le politiche sociali italiane, diversamente da quello che sta accadendo in molti altri contesti nazionali, soprattutto in Europa, così come il discorso pubblico italiano, contribuiscono al mantenimento di uno statuto incerto e contraddittorio del riconoscimento della capacità di “accudimento primario” dei padri
- Anche in Italia è stato introdotto, in caso di separazione, l'affidamento condiviso (l.54/2006) e prima ancora il congedo genitoriale (l.53/2000), dove i padri hanno riconosciuti diritti (e doveri) di cura autonomi
- Tuttavia il congedo di **paternità obbligatorio**, non solo è stato introdotto in Italia assai tardivamente (2012), ma è molto limitato e nelle culture aziendali permangono ancora aspettative di utilizzo molto differenziate per genere, e al tempo stesso orari di lavoro poco amichevoli



Politiche e pratiche di conciliazione: alcune domande di ricerca

- Quali sono le pratiche e i bisogni di conciliazione famiglia-lavoro delle famiglie a doppia partecipazione la transizione al primo figlio?

Cambiamenti di genere nella genitorialità

- Rivoluzione in “stallo”?
- Nuova cultura della genitorialità che richiede “intensità” dagli esiti contraddittori e ambivalenti
- L’ arrivo del primo figlio segna in modo duraturo gli equilibri e/o squilibri di genere
- Processi di ri-tradizionalizzazione in famiglia e nel mercato del lavoro

Alcuni interrogativi di partenza

- Quali i processi e meccanismi spiegano il riprodursi, nonostante l'avvicinarsi dei corsi di vita delle giovani donne e dei giovani uomini, delle disuguaglianze di genere nella vita adulta o il loro "sgretolarsi"?
- Perché a modelli ideali di rapporti di coppia (e anche familiari) più democratici e paritari non corrispondono poi pratiche di divisione del lavoro domestico e pratiche di genitorialità più condivise?
- Come all' interno del contesto istituzionale di familismo per default (Saraceno & Keck 2010) e poco *family friendly* si pensano, si rappresentano ed agiscono i futuri genitori-lavoratori e le madri e I padri che lavorano e stanno per avere o hanno il primo figlio?

Oggetto di ricerca: la transizione alla genitorialità

○



○ fuoco su:

- Coppie a doppia partecipazione (e alto titolo di studio)
- Cambiamenti nelle attese dei e sui (futuri) genitori e neo-genitori

Scopo: capire come vengono "fatti" o "disfatti" i modelli di genere maschile e femminile

Oggetto di ricerca: la transizione alla genitorialità

□ Fuoco:

Sulle interdipendenze tra le diverse sfere, lavoro e famiglia e tra le "convergenze" (o mancate convergenze), di genere, tra uomini e donne, tra padri e madri





"Prácticas y políticas de maternidad y paternidad"

La conciliación entre familia y trabajo en un entorno multicultural

Da coppie moderne a famiglie tradizionali-La transizione alla genitorialità

- Campione: **68 interviste longitudinali** a coppie:
 - doppia partecipazione
 - alto titolo di studio
 - italiane (e straniere) in attesa e dopo un anno età bambino
- Coppie intervistate prima e dopo nascita figli
- **Focus su padri** figli 0-6 e **interviste a testimoni** privilegiati

Risultati

- Differentemente da quanto emerge dagli studi internazionali i (Grunow *et al.* 2007; Fox 2009) in cui si parla di "ri-tradizionalizzazione" dei ruoli di genere
- **Difficile De-tradizionalizzazione** La ricerca mette in luce come nel contesto italiano più che di "ritradizionalizzazione" dei ruoli di genere si debba parlare di difficile "de-tradizionalizzazione" dei ruoli di genere, anche nelle coppie in cui entrambi lavorano, hanno elevata istruzione, ed esibivano atteggiamenti e comportamenti "paritari" o partecipativi prima dell'arrivo del figlio
- **Asimmetrie.** Forte asimmetria di genere rispetto alle aspettative, alle rappresentazioni e alle pratiche di cura all'interno delle coppie di futuri e neo-genitori

Risultati

- **Una concezione intima, privata e "de-politicizzata" della cura**
- **La presenza dei padri resta "confinata"**
- **Il ruolo cruciale delle aspettative e delle pratiche anticipatorie**
- **De-tradizionalizzazione e naturalizzazione: i vincoli re-interpretati**
- **Da Coppie moderne e famiglie tradizionali?**

La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali Manuela Naldini (a cura di) Bologna, Il Mulino, 2015

Conclusioni e prospettive per le politiche

- Alla luce di questa indagine, sia sul versante pratiche che politiche, il ruolo dei congedi genitoriali/di paternità nelle politiche di conciliazione sembra configurarsi come cruciale
- Più complessivamente in Italia la normativa e implementazione dei congedi va rivista e vanno ampliati sia in termini di copertura, durata che di compenso economico (una misura universale?)
- Misure sperimentali come "Insieme a papà" che è stato nella Intesa 2012 rilanciato con un'iniziativa a cui hanno aderito anche altre 3 regioni italiane (Campania, Emilia Romagna e Trentino) vanno ampliate e messe a regime

Insieme a papà

2013 - 2014

Missione possibile.



Papà a tempo pieno?
Scelta ripagata.

Scegli il congedo parentale:
per i papà lavoratori dipendenti
del settore privato la Regione Piemonte
mette a disposizione un contributo economico.
Un'opportunità in più per condividere
le responsabilità familiari.


- **Contributo aggiuntivo di 400 euro** al mese oltre all'indennità INPS prevista
- **Padri lavoratori dipendenti del settore privato** (child<1year) mentre le madri ritornano al lavoro
- **Dati sull'utilizzo:** la maggior parte dei padri ha più di 35 anni e ha un livello di istruzione medio-altro; il livello di istruzione delle compagne/madri e in genere anche più elevato di quello dei padri
- **Non molti beneficiari** (n. applications Oct. 2013: 182, 6% repeated)
- Le madri lavoratrici autonome sono state escluse dal poter (indirettamente) essere beneficiare di questa misura (**political objective: trying to modify the gender norms**)

Azioni per sostenere il reinserimento lavorativo delle donne dimissionarie a seguito di maternità in collaborazione con i CPI

- **Una donna ogni 4, l'Istat, il 67%** di chi dichiara di dimettersi per l'impossibilità di conciliare famiglia e lavoro (Istat 2012), da qui il tentativo di proporre l'intervento
- Una **Ricerca azione** sulle madri dimissionarie in Provincia di Torino in collaborazione con CPI (631 casi, descrizione socio-anagrafica)
 1. Presa in carico delle donne dimissionarie da parte di operatori e operatrici
 2. Modello di intervento integrato che include **prevenzione**, presa in carico della donna dimissionaria
 3. Accompagnamento al lavoro (tecniche di ricerca attiva, costruzione dossier individuale, ecc.)
 4. Formazione per l'empowerment e il rinforzo/aggiornamento competenze.

(393 madri contattate, 38 madri partecipanti)





Grazie per l'attenzione!

manuela.naldini@unito.it