

Maternità, paternità & lavoro: istruzioni per l'uso

Recenti innovazioni e proposte per una maggiore
flessibilità dei congedi di maternità

Mariacristina Rossi

*Professore Associato, Facoltà di Economia
Università di Torino*

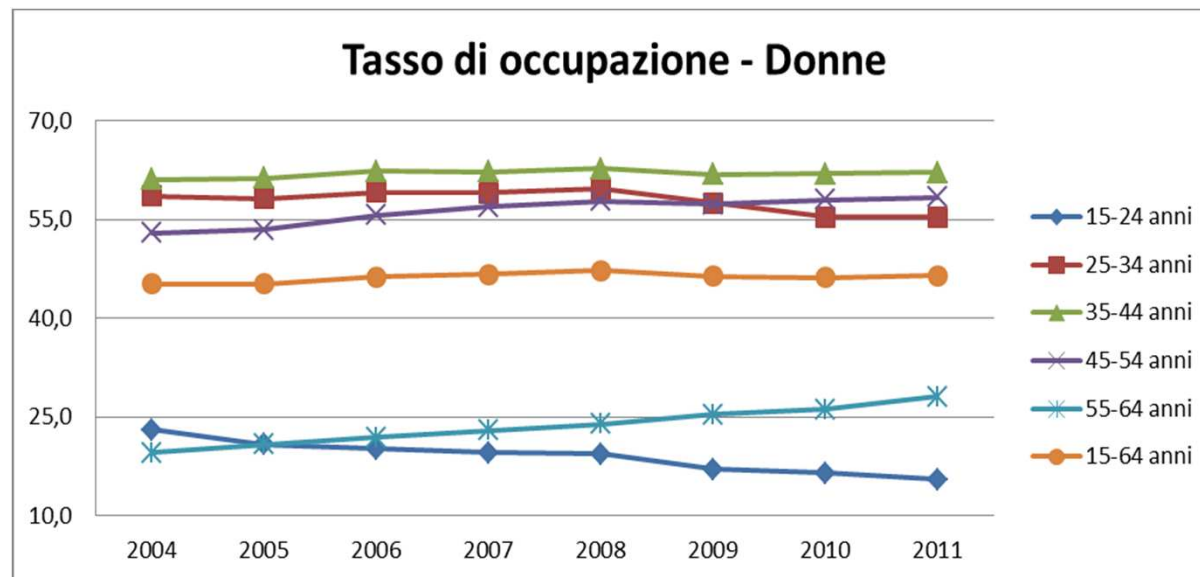
Collegio Carlo Alberto - CeRP

Redazione www.ingenerere.it

*Sala del Parlamentino INAIL - Via IV Novembre n. 144, Roma
28 novembre 2012*

Occupazione femminile e inattività

- ✓ Le donne inattive/casalinghe in Italia sono circa un quarto del totale (fascia dai 25 ai 45 anni)
- ✓ Per il 33% di esse la condizione di inattività non è frutto di una propria scelta
- ✓ Occupazione delle donne, nel 2011, al 46,5%



Fonte: elaborazioni su dati Istat-Rcfl

Neet e donne

- ✓ Il gruppo dei NEET comprende che non studia o non partecipa più a un percorso di formazione, ma non è neppure impegnata in un'attività lavorativa e sono principalmente donne (57%)
- ✓ Nel 2010 erano circa 2 milioni (Italia Lavoro, 2011). Tra i 15-29 anni. Circa il 20%
- ✓ Le donne rappresentano la maggioranza dei Neet 55,5% nel Sud, 59,4% nel Nord, il 58% nel Centro – Pastore e Tenaglia, Ingenere 2012

Cause Inattività

- ✓ Quali sono le ragioni familiari che inducono i giovani Neet (15-29 anni) all'inattività?
- ✓ "Lei non ha cercato lavoro perché nella zona in cui vive i servizi di supporto alla famiglia, compresi quelli a pagamento, sono assenti, inadeguati o troppo costosi? Consideri anche baby-sitter o assistenti a pagamento".

Servizi di Cura

- ✓ La percentuale di giovani Neet (15-29) che dichiara di essere inattivo a causa dell'assenza, inadeguatezza o dell'eccessivo costo dei servizi di cura:
 - 15,4% nel Nord,
 - 19,1% nel Centro
 - 29% nel Mezzogiorno.

Inattività e Maternità

- ✓ L'inattività femminile aumenta in maniera quasi esponenziale in relazione al numero di figli:
- ✓ Soltanto il 7% delle donne tra 25-45 anni senza figli non lavora e non cerca lavoro
 - 25% se si è madri di un figlio
 - 42% se i figli sono due
 - 43% se si hanno tre o più figli
- ✓ A episodi di maternità segue un aumento propensione ad essere «attivi» maschile, dall'85,6 % al 97,7 %,
- ✓ quella femminile si riduce dal 63 % al 50,3 %.
- ✓ Le donne che abbandonano il lavoro dopo la maternità sono il 40,8%.

Motivi del persistere dell'inattività femminile

- ✓ Più di un terzo delle donne inattive dichiara di
non aver scelto la propria condizione
- ✓ La principale ragione che fa persistere lo stato di inattività è
la decisione di dedicarsi totalmente alla cura dei figli (78%)
- ✓ Le altre cause sono:

- **Incompatibilità tra lavoro e vita domestica/cura dei figli (45%)**
- **Necessità di occuparsi della gestione domestica (35%)**
- **Soltanto per il 18,5 % di esse l'inattività è frutto della impossibilità di trovare lavoro**

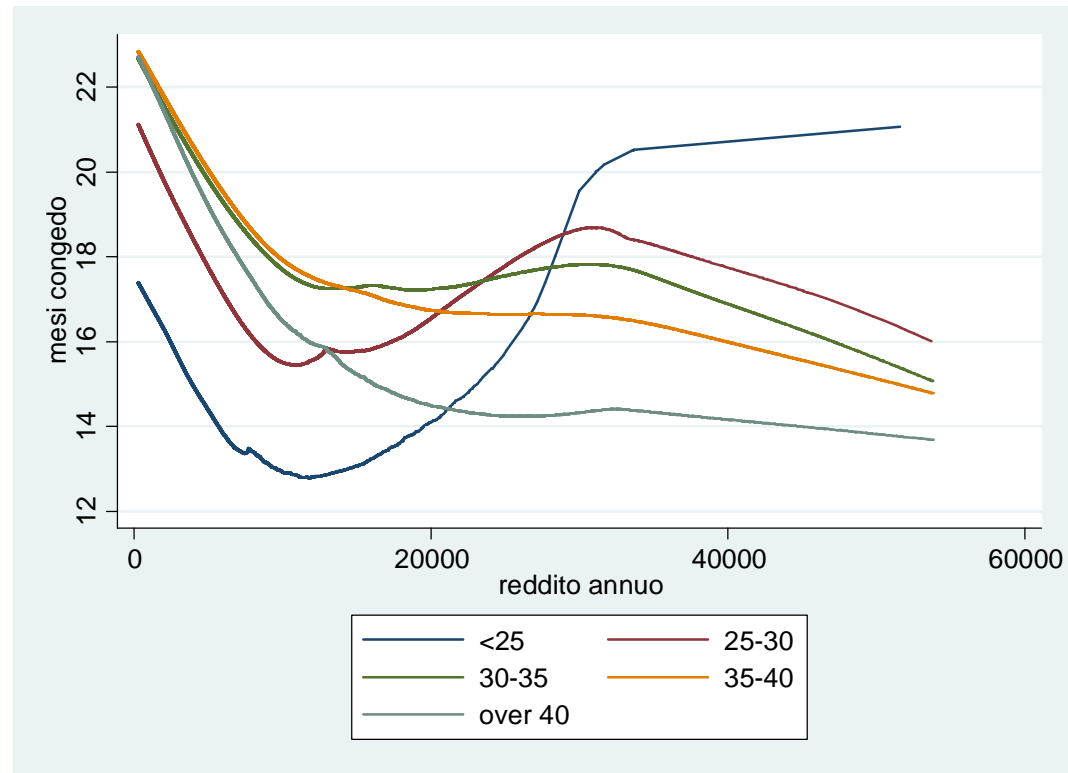
Voucher nido/baby sitter

- ✓ L'inserimento dei vouchers introduce un allargamento della gamma di opzioni possibili al rientro dal congedo obbligatorio
- ✓ Fino ad ora congedo parentale unica opzione
- ✓ Rientro al lavoro associato a una notevole ridotta capacità di consumo per la famiglia (almeno 500 euro di retta al nido, 6000 euro annui)
- ✓ Nessun ausilio se non per redditi molto bassi che hanno accesso ai nidi pubblici agevolato

Vouchers

- ✓ Il rientro al lavoro è particolarmente traumatico, anche finanziariamente.
- ✓ Co-finanziare l'accesso al nido per una quota consistente (300 euro, più del 50% del suo costo) rappresenta uno strumento per poter alleviare il rientro al lavoro per quelle madri di reddito medio basso
- ✓ Congedo parentale potrebbe essere reso più alto soprattutto per le madri più povere attraverso una quota *flat*

Congedo parentale



Preferenze

- ✓ Molte donne che dichiarano di avere “problemi familiari” non lavorerebbero neanche se fossero disponibili più servizi per la maternità e l’infanzia.
- ✓ Preconcetto per cui l’unico soggetto in grado di fornire una cura adeguata dei figli sono le loro madri.
- ✓ Daniela Del Boca e Silvia Pasqua (2010), evidenziano come frequentare asilo nido determini lo sviluppo di capacità non cognitive e relazionali dei bimbi, molto importanti per la loro vita.

L'inattività femminile è percepita come una condizione transitoria...

- ✓ Molte donne hanno avuto **esperienze di lavoro** nel passato
 - dichiarano di essere inattive principalmente per cause connesse alla **maternità**
 - dichiarano di **voler lavorare** e **sono intenzionate a riprendere** in futuro l'attività lavorativa

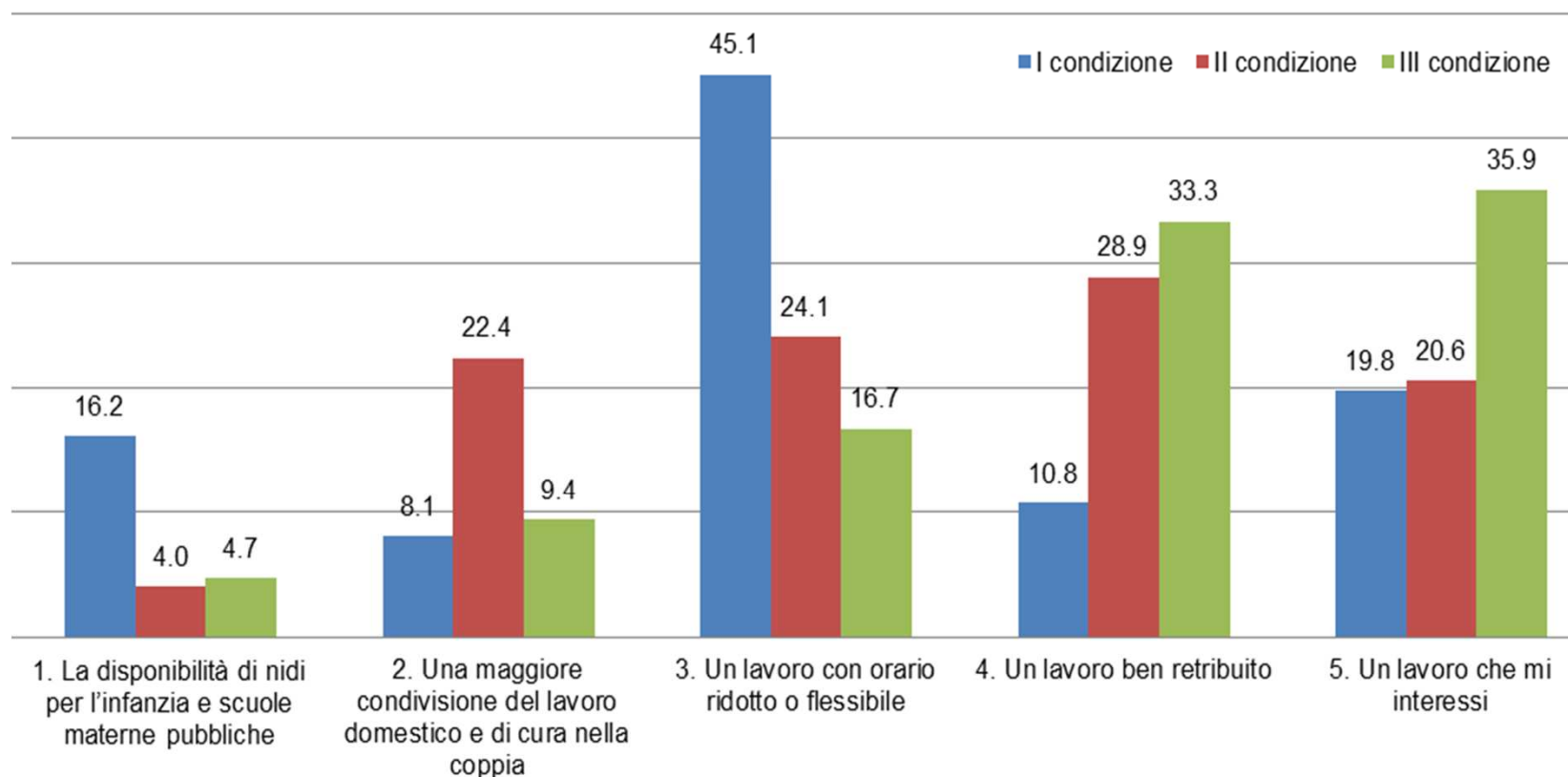
...ma il reinserimento nel mercato del lavoro, soprattutto per le madri, resta solo un **desiderio** e si concretizza NON con la frequenza attesa

Condizioni per superare l'inattività femminile

- ✓ Le **tre** principali condizioni che **spingerebbero** le donne inattive a cercare ed accettare un lavoro:
 - Flessibilità oraria (86 donne su 100)
 - Retribuzione
 - Interesse per l'attività lavorativa proposta

Condizioni per superare l'inattività femminile

Quali condizioni la spingerebbero a lavorare?
Elencare le 3 condizioni più importanti per ordine di importanza



Fonte: Indagine Isfol sui Fattori Determinanti dell'Inattività Femminile – Anno 2007

* Elaborazioni al netto dei valori mancanti

Rientrare nel mondo del lavoro:

- ✓ la maggior parte delle inattive manifesta una **disponibilità** a (ri)entrare nel mercato del lavoro
- ✓ Il numero di ore che dichiarano di essere disposte a lavorare settimanalmente in media è pari a **26 ore**, ma varia significativamente in relazione alla presenza di **figli**
- ✓ L'inattività femminile è in parte conseguenza di una domanda di lavoro che **vincola** fortemente le lavoratrici ad orari pieni e non flessibili

Ciò induce le donne disposte a lavorare a tempo parziale ad uscire o a non entrare nel mercato del lavoro

Chi lascia il lavoro

- ✓ Il 56,1% delle neomadri che lascia il lavoro dichiara di essersi spontaneamente licenziata (il 68,1%, nel 2005)
- ✓ il 67,1% di loro dichiara di averlo fatto per problemi di conciliazione dei ruoli, mentre il 13,5% per insoddisfazione verso il proprio lavoro, in termini di mansioni o retribuzione (Rapporto Istat 2012, Ingegnere 2012, Carlini).

Conclusioni e Proposte

- ✓ Predisporre forme di lavoro che consentano una **gestione semplificata** della maternità/genitorialità e della famiglia
- ✓ **Incentivare il lavoro flessibile**, il telelavoro, part-time (se richiesto) e tutte quelle forme contrattuali che permettano di gestire meglio gli impegni familiari.
- ✓ Dialogo con le imprese per comprendere le riluttanze a sperimentare forme più innovative di orari di lavoro, orientate all'output piuttosto che alla presenza fisica (rigida)
- ✓ **Attenuare la dicotomia tra lavoro e maternità** attraverso un sistema meno rigido interrotto da pause lavorative, anche con orari ridotti, flessibilità, voucher o telelavoro
- ✓ Allattamento e part-time. Due ore al giorno possono essere trasformate in un part-time più flessibile

Grazie