

Volta Paper 03

Generare futuro — Cultura e politiche per tornare ad essere un paese vitale

di Alessandro Rosina e Riccarda Zezza

Sugli autori di questo paper

Alessandro Rosina è professore ordinario di Demografia e Statistica sociale presso la Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano, dove dirige il "Dipartimento di Scienze statistiche" e il "Center for Applied Statistics in Business and Economics". Coordina l'indagine "Rapporto giovani" dell'Istituto G. Toniolo. Ha svolto il ruolo di esperto in varie Commissioni ministeriali e Istat. È stato redattore capo della rivista "Popolazione e storia". Ha fatto parte del Consiglio Direttivo della "Società Italiana di Statistica". Collabora con varie testate giornalistiche nazionali. Ha al suo attivo molte pubblicazioni scientifiche e divulgative su temi riguardanti le trasformazioni familiari, l'innovazione sociale, il welfare, la transizione alla vita adulta e il rapporto tra generazioni. Tra i suoi libri più recenti: "Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce", (con E. Ambrosi; Marsilio, 2009), "Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente" (con D. Del Boca; Il Mulino 2011), "L'Italia che non cresce. Gli alibi di un paese immobile" (Laterza, 2013), "Demografia" (con A. De Rose; Egea, 2015).

Riccarda Zezza è stata per 15 anni manager in grandi aziende in Italia e all'estero. Nel 2012 ha lasciato la vita da "dipendente" e ha fondato Piano C, il primo spazio di coworking in Italia con un'area per bambini, che è diventato un laboratorio sociale per nuovi modelli di incontro tra donne e lavoro. Nel 2013, insieme ad Andrea Vitullo, ha lanciato il progetto formativo "maam – maternity as a master", oggi in corso in molte grandi aziende. A settembre 2014 è uscito con BUR il libro "maam – la maternità è un master che rende più forti uomini e donne". Nel 2015, maam è diventato un percorso digitale per donne in congedo di maternità. Riccarda è oggi relatrice, consulente e docente sui temi della diversità e della rottura degli stereotipi e amministratrice della start up innovativa che distribuisce i prodotti digitali maam.

Sommario

- 1. Le ragioni di una crisi — p.3**
- 2. Pensare la realtà in modo diverso vuol dire già iniziare a cambiarla — p.11**
- 3. Le proposte — p.24**

LE RAGIONI DI UNA CRISI

Com'è accaduto che **un paese dalle grandi potenzialità e risorse si sia avviato e avvitato in un percorso di progressiva perdita di vitalità?** Come realizzare quell'inversione di rotta, quel cambiamento di approccio dell'azione pubblica, quel mutamento culturale nella società e nel mondo del lavoro indispensabili per restituire all'Italia la capacità di tornare vitale? Nelle pagine di questo paper discuteremo di questo, e di come la scelta di avere un figlio possa e debba essere considerata allo stesso tempo la conferma di un senso di appartenenza e riconoscimento nella comunità in cui si vive e un impegno positivo verso il futuro: una viva espressione di felicità che a sua volta deve diventare un successo individuale, di coppia e sociale.

L'inverno del nostro scontento

I dati recenti più che allarmanti sono inquietanti, nel senso che non possono lasciarci tranquilli e indifferenti. Sono il segnale di qualcosa che da troppo tempo non sta andando nel verso giusto nella costruzione di una società sana, in grado di incoraggiare scelte di impegno positivo verso il futuro. **Nel 2013 avevamo già toccato il record negativo di nascite, scendendo sotto il punto più basso dall'Unità. Nel 2014 però siamo riusciti a far peggio. Nel 2015 siamo scesi poi ancora più in basso, scivolando sotto la soglia del mezzo milione di nati** in Italia e che corrisponde a meno della metà di quanti nascevano negli anni Sessanta. Se quel periodo è passato alla storia come baby boom, oggi siamo all'estremo opposto: dall'effervescenza demografica di un paese che ritrovava la voglia di scommettere sul proprio futuro siamo passati ad una fase di arroccamento su un presente indefinito.

Se i dati di allora risultavano più positivi rispetto a quanto si poteva prevedere, oggi accade il contrario. Secondo lo "scenario centrale" delle proiezioni prodotte dall'Istat con base 2011, nel 2015 il numero medio di figli per donna avrebbe dovuto essere in salita e pari a 1,44 ed invece è in discesa e pari a 1,35. Un valore addirittura sotto quanto previsto dallo "scenario basso", quello che prefigurava il percorso peggiore dal 2011 in poi. Una differenza eclatante tra dato reale e valore atteso per un orizzonte di proiezione

così corto. In termini di nascite il valore previsto nel 2015 doveva essere pari a 536 mila e invece ci siamo trovati bloccati a 488 mila (si veda anche l'Appendice statistica).

Il divario tra nati e decessi da quasi dieci anni non solo è sistematicamente negativo ma in continuo allargamento. Nel 2015 il deficit è stato di 165 mila unità mentre secondo le previsioni il saldo negativo doveva essere pari a 77 mila.

La conseguenza è che la generazione dei nati nel 2015 è la più ristretta di sempre in termini assoluti, ma ancor più in termini relativi. Lo squilibrio è tale che non solo i 65enni, ma anche i 75enni hanno un peso demografico maggiore rispetto ai nuovi nati. **Produciamo ogni anno più pensionati che nuovi nati (542 mila nuovi pensionati nel 2014¹).**

Se non invertiamo con urgenza la rotta restituendo vitalità al paese rischiamo di entrare in una trappola demografica. Quando, infatti, la fecondità rimane a lungo su livelli molto bassi si innescano meccanismi che tendono a portare ad un riadattamento strutturale verso il basso. A livello di atteggiamenti e comportamenti individuali, diventa più facile adeguarsi all'idea di rinviare la formazione della famiglia, di fermarsi al figlio unico o meno – pur con disposizione positiva ad averne di più - in una società in cui diventa comune e consolidata tale condizione. Inoltre, quando la natalità rimane bassa per oltre tre decenni va ad erodere anche la base della potenziali madri. Le donne oggi tra i 25 e i 35 anni, nella fase della vita più feconda, non appartengono più alle abbondanti generazioni del baby boom, ma sono nate quando la fecondità era già scesa sotto i due figli per donna. Questo significa che se anche il numero medio di figli per donna rimanesse costante, il numero delle nascite andrebbe comunque a diminuire perché le madri sono via via sempre di meno. Per rendersene conto basta considerare che le donne arrivate alla fine della loro vita riproduttiva, ovvero attorno ai 50 anni, sono oltre mezzo milione in Italia, mentre le donne che stanno entrando nella fase di formazione della famiglia, ovvero attorno ai 25 anni, sono poco più di 300 mila. Questo rende evidente come siamo entrati in

1 https://www.inps.it/docallegati/Mig/Doc/sas_stat/BeneficiariPensioni/Trattamenti_pensionistici_beneficiari-2014.pdf.

una fase di effetti al quadrato della bassa fecondità sulla riduzione del numero delle nascite.

Denatalità e invecchiamento della popolazione

Con le condizioni di salute e sopravvivenza attuali, una popolazione con una fecondità pari mediamente a due figli per donna rimane nel tempo stazionaria, senza diminuire né aumentare se non per i flussi migratori. Sotto ai due figli tende invece a diminuire, ma la riduzione si produce erodendo la popolazione dal basso, ovvero sottraendo le nuove generazioni (“degiuvenimento”). Più si riduce la fecondità media sotto i due figli per donna e più quindi si produce uno squilibrio sulla struttura demografica della popolazione con un peso delle vecchie generazioni - sempre più longeve - che diventa sovrastante rispetto alle nuove generazioni - sempre più esigue.

Il rapporto tra la fascia che entra nel mercato del lavoro, quella tra i 15 e i 25 anni, e la fascia che entra in condizione anziana, quella tra i 65 e i 75 anni, ancora negli anni Novanta del secolo scorso era abbondantemente a favore dei più giovani. Nel corso del primo decennio di questo secolo, invece, si è compiuto il superamento dei secondi sui primi. Entro il 2030 i senior saranno due milioni in più. La demografia è lenta ma implacabile.

Il processo di invecchiamento risulterebbe più moderato, più gestibile e quindi anche meno costoso se fosse prodotto solo dall'aumento della longevità e non accentuato anche dall'erosione delle nuove generazioni.

Dove ci siamo persi?

Quando siamo nati come Paese, poco più di un secolo e mezzo fa, il numero medio di figli per donna era attorno a cinque. La fecondità era ancora di tipo naturale, ovvero non rientrava nella sfera delle scelte: semplicemente ci si sposava e si facevano tanti figli quanti ne arrivavano. Anche i rischi di morte, a tutte le età, erano elevati, con la conseguenza che solo poco più di due figli giungevano mediamente all'età dei genitori. Con il processo di "Transizione demografica"² - che si realizza in combinazione con la rivoluzione industriale e l'imporsi di un nuovo modello sociale - diminuiscono nei decenni successivi sia mortalità che natalità, fatta salva qualche perturbazione prodotta dalla due Guerre mondiali.

Quando siamo diventati una Repubblica, 70 anni orsono, l'Italia presentava già una fecondità dimezzata rispetto ai livelli delle società tradizionali del passato, ma ancora solidamente sopra la soglia dei due figli. Con la discesa su livelli molto bassi del rischio di morte dalla nascita fino alla tarda età adulta, diventa sufficiente avere in media poco più di due bambini per coppia per ottenere un equilibrio tra nuove e vecchie generazioni. Dal punto di vista culturale si consolida un modello familiare che, più che la quantità della prole, favorisce più l'investimento sulla qualità dei figli e sulla loro mobilità sociale. Il boom economico, il rafforzamento dell'istruzione di massa, l'allargamento del welfare, formano un contesto economico e sociale coerente e favorevole alla formazione della famiglia in età relativamente giovane e all'arrivo di almeno due figli.

Nel 1976, alla fine della cosiddetta stagione dei "Trenta gloriosi" (ovvero gli anni di crescita economica e di espansione del welfare pubblico), la fecondità italiana si trova per l'ultimo anno sopra i due figli. Già dalla fine degli anni Sessanta iniziano a manifestarsi alcuni profondi cambiamenti economici, sociali e culturali che richiedono la costruzione di un nuovo modello sociale e di sviluppo. Cambia la condizione giovanile, cambia il ruolo della donna, mutano valori, norme e comportamenti, si trasforma il mercato del lavoro.

2 A. Rosina, A. de Rose (2015), *Demografia*, Egea, Milano; M. Livi Bacci (2011⁵), *Storia minima della popolazione del mondo*, Mulino, Bologna.

I paesi che per primi sperimentano i cambiamenti culturali e strutturali che si innescano con la fine dei “Trenta gloriosi” risultano essere anche i primi a vedere la fecondità scendere sotto i due figli per donna. Allo stesso modo, però, **i paesi che riadattano e ristrutturano il sistema sociale favorendo l'autonomia dei giovani, la simmetria di genere e la conciliazione tra lavoro e famiglia, consentono alla fecondità di non ridursi troppo**³, ai nuclei familiari di difendere il proprio benessere con un doppio stipendio e quindi di contenere anche il rischio di impoverimento delle coppie con figli. In definitiva, imboccano un percorso di crescita complessivamente più solido, ma anche socialmente e demograficamente più equilibrato.

E infatti, nel corso degli anni Ottanta, la relazione negativa tra partecipazione delle donne al mercato del lavoro e fecondità, nel confronto tra paesi sviluppati, diventa progressivamente positiva⁴. Si entra in una fase nella quale – grazie ad adeguate politiche – famiglia e lavoro di entrambi i membri della coppia sono obiettivi conciliabili. L'Italia stenta a inserirsi in questo percorso. Le resistenze strutturali e culturali nel superamento del modello tradizionale vincolano al ribasso le possibilità di sviluppo sia economico che demografico. Davanti a un cambiamento bloccato nella direzione virtuosa, le famiglie si spostano su una posizione difensiva, adattandosi a ridurre la fecondità. Detto in altre parole, anziché rialzare i tassi di occupazione a parità di fecondità, l'Italia riduce quest'ultima, diventando uno degli Stati occidentali con combinazione più svantaggiosa dei due indicatori⁵.

La conseguenza è l'instaurarsi di un circolo vizioso che comprime verso il basso fecondità e occupazione femminile. Le difficoltà di conciliazione costringono a dover scegliere tra rinuncia al lavoro o ai figli. Meno figli significa maggior invecchiamento della popolazione con i costi pubblici che ne conseguono. Maggior invecchiamento, in assenza di adeguato welfare per anziani

3 A. Gauthier, D. Philipov, “Can Policies Enhance Fertility in Europe?”, *Vienna Yearbook of Population Research*, 8, 2008.

4 A.C. D'Addio, M. Mira d'Ercole, *Trends and Determinants of Fertility Rates in Oecd Countries: the Role of Policies*, Oecd Social, Employment and Migration Working Papers, 2005.

5 D. Del Boca, A. Rosina, (2009), *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*, Il Mulino, Bologna.

non autosufficienti, implica un maggior carico sulle famiglie e quindi, soprattutto, ulteriore compressione della partecipazione femminile. La minor occupazione fa aumentare il rischio di povertà e produce, quindi, anche maggiori disuguaglianze di partenza per i figli⁶. Allo stesso tempo, al minor numero di giovani e donne attive sul mercato corrisponde anche minor gettito fiscale e minor crescita economica, quindi anche meno risorse pubbliche da investire in un welfare più attivo, generativo e meno generazionalmente squilibrato. In particolare, la spesa sociale italiana si distingue per essere soprattutto assorbita dalle voci relative alle pensioni e alla salute⁷, molto meno si è investito negli ultimi decenni non solo in misure a sostegno del costo dei figli, di potenziamento dell'housing sociale e a contrasto della povertà, ma anche in strumenti non di protezione ma abilitanti, quali i servizi per l'infanzia e in politiche attive del mercato del lavoro⁸.

Sul versante delle nuove generazioni, a partire dagli anni Settanta, sotto l'impulso di fattori sia culturali che strutturali, si produce una profonda rivoluzione su tempi, modi e significati delle tappe cruciali di transizione alla vita adulta. In tutto il mondo avanzato i giovani investono sempre di più nella formazione del capitale umano, formano aspettative di genere sempre più simili in termini di ruoli di coppia e di realizzazione professionale, tendono a spostare in avanti impegni che implicano vincoli e assunzioni di responsabilità.

Questi mutamenti interessano tutte le società moderne avanzate ma interagiscono con le specificità culturali e istituzionali dei vari paesi. In Italia **la combinazione tra - dal lato culturale - alta accondiscendenza della permanenza dei figli nella famiglia di origine e - dal lato istituzionale - carenza di politiche a sostegno dell'autonomia, produce come esito una più**

6 Il nostro è uno dei paesi sviluppati con rischio di povertà più elevato per le coppie che vanno oltre il secondo figlio (Fonte. Eu-Silc). Secondo i dati Istat, negli ultimi anni la condizione di deprivazione materiale per tali famiglie, ancor più se monoreddito, è ulteriormente peggiorata. Istat (2015), *La povertà in Italia. Anno 2014*, Statistiche report.

7 L.L. Sabbadini, "Il mutamento del contesto sociale", in L. Guerzoni (a cura di), *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la "Commissione Onofri"*, Il Mulino, Bologna 2008; <http://ec.europa.eu/eurostat/web/social-protection/data/main-tables>

8 <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5166770/3-21112013-AP-EN.PDF/689ec-ba4-996a-489d-a1d5-116a5354c577>; EUROSTAT (2012) *Labour Market Policies – Expenditure and Participants*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

accentuata dipendenza dei giovani dai genitori e un maggior ritardo nella formazione di una propria famiglia e nell'entrata nel ruolo materno e paterno. Le nuove generazioni rallentano e riducono così la formazione di ulteriori nuove generazioni.

A questo si aggiunge, a partire dalla fine degli anni '90, un mercato del lavoro più instabile che vede in particolare la riduzione della possibilità non solo di occupazione ma anche di adeguato e continuativo reddito. Come ampiamente mostrato da varie ricerche, l'Italia è stata uno dei paesi meno in grado di evitare che la maggior flessibilità lavorativa scadesse in precarietà di vita, abbandonando di fatto i giovani a se stessi e all'aiuto delle famiglie nella fase di entrata in un mondo del lavoro sempre più complesso e in continua evoluzione, rendendo così difficile cogliere le nuove opportunità e difendersi da nuovi e vecchi rischi. Più che in altri paesi sviluppati la flessibilità è quindi diventata precarietà non solo lavorativa ma anche di vita⁹.

La crisi economica, colpendo in modo particolarmente rilevante i nuovi entranti nel mercato del lavoro, ha peggiorato ulteriormente questo quadro, congelando le scelte di autonomia e di formazione di una propria famiglia. I dati più recenti mostrano come l'età mediana di uscita dalla famiglia di origine sia salita attorno ai 30 anni nel nostro paese, mentre risulti inferiore ai 25 nei paesi scandinavi, in Francia, Germania e Regno Unito. Il numero di giovani che vive in una unione di coppia tra i 16 e i 29 anni, un valore che è la metà rispetto alla media europea. Di conseguenza siamo diventati, assieme alla Spagna, il paese con più bassa fecondità realizzata prima dei 30 anni¹⁰.

Questo però non significa che i giovani italiani non siano portatori di desideri, valori, motivazioni. E' però vero che alcune loro fragilità interagiscono negativamente con le maggiori difficoltà oggettive che incontrano nel loro percorso di vita.

9 Carcillo A., R. Fernández, S. Königs, A. Minea (2015), "NEET Youth in the Aftermath of the Crisis. Challenges and Policies", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 164, OECD Publishing, Paris.

10 <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf>

Secondo i dati del “Rapporto giovani 2016”¹¹ oltre l’80% degli intervistati tra i 18 e i 32 anni vorrebbe una famiglia composta da due o più bambini, ma solo il 60% pensa che, considerate i limiti e le difficoltà che incontrerà, riuscirà a realizzare tale obiettivo. In termini di numero complessivo di figli la percezione degli ostacoli oggettivi che si pensa si incontreranno nel costruire una propria famiglia, determina una riduzione di circa mezzo figlio, da oltre 2,1 desiderato a 1,6 realisticamente atteso. Le difficoltà evidentemente sono state negli ultimi anni ancora più rilevanti dato che il numero effettivamente realizzato è 1,37¹² (si scende a 1,29 per le donne di cittadinanza italiana, ma è scivolata sotto i 2 figli anche la fecondità delle donne straniere¹³).

11 www.rapportogiovani.it

12 <http://noi-italia2016.istat.it/>

13 Istat (2015), *Natalità e fecondità della popolazione residente. Anno 2014*, Statistiche report.

PENSARE ALLA REALTÀ IN MODO DIVERSO VUOL DIRE INIZIARE GIÀ A CAMBIARLA

Ampliare, includere e sostenere

La natalità ha per definizione logiche discontinue. È un fatto puntuale, intenso e non sempre pianificabile, ma certamente ricorrente, e richiede un uso di risorse che varia negli anni, all'inizio anche di mese in mese. Con l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, e delle loro gravidanze, la logica lineare e continua che lo aveva governato fino a quel momento è così andata in crisi. Lo rivelano le parole che usiamo per definire l'avvento della natalità in ambito lavorativo: dal *congedo*, ossia un distacco, un'interruzione della linearità, alla *conciliazione*, ossia un bisogno costante di "mettere pace" tra due sistemi che non si coordinano.

Ancora oggi, che la vediamo ripetersi centinaia di migliaia di volte all'anno, nel mondo del lavoro gestiamo la gravidanza come *un'anomalia*: un imprevisto, una discontinuità che altera l'andamento lineare atteso. Lo sa la donna che rimane incinta e che non sa come dirlo al proprio datore di lavoro. Lo sa il datore di lavoro che non ha mai la sensazione di essere abbastanza preparato a gestire "la cosa". Lo sa chi ci pensa due volte prima di assumere una donna e lo sa chi lo mette in conto prima di promuoverla. *L'anomalia* potrebbe infatti verificarsi in qualsiasi momento.

Se le discontinuità provocate dall'incontro tra nascita dei figli e attività lavorativa si ripetono ogni giorno, ogni anno, a milioni, non possiamo più continuare a considerarle anomalie: ci costa troppo, economicamente, socialmente e umanamente.

La realtà è già un'altra ed è la nostra narrazione a non funzionare più. E il modo in cui ci raccontiamo le cose, e di conseguenza il modo in cui le gestiamo, a dover cambiare. Dobbiamo saper immaginare un nuovo schema, che riconosca nella discontinuità un nuovo tratto della nostra normalità.

Ecco perché ci serve prima di tutto l'immaginazione: perché con queste rego-

le, chi è dentro a questa narrazione non è più neanche libero di immaginare qualcosa di diverso. Tutte le sue energie sono prese nella fatica del sentirsi imprevisto, fuori dalla norma. Quando iperprotetto, quando discriminato. Comunque emarginato.

Dobbiamo raccontarci una storia nuova: in cui più ruoli nella stessa persona non sono in conflitto tra loro, in cui la gravidanza non è una malattia, in cui la genitorialità non è un ghetto femminile ma una passione condivisa, una possibilità per tutti, uomini e donne.

Per farlo, proponiamo di iniziare proprio dalle *parole*: parole nuove, adeguate a definire la realtà così com'è già, invece di schiacciarla in schemi che non la contengono.

E poi *ampliare*, e *includere*. Ampliare il numero di scelte a disposizione, riconoscere alle donne la capacità di sapere cosa vogliono e perché. E includere del tutto, a pieno titolo, gli uomini, in questa narrazione. Perché se esiste la discriminazione, se questi temi restano comunque isolati e non sono mai forti abbastanza per sembrare davvero delle priorità, è perché riguardano ancora solo una parte della popolazione. Mentre devono appartenere a tutti.

E infine *sostenere*: con servizi, con alleanze, con nuove soluzioni anche economiche, la realtà che abbiamo in mente.

Le donne, il lavoro e il “muro” della maternità

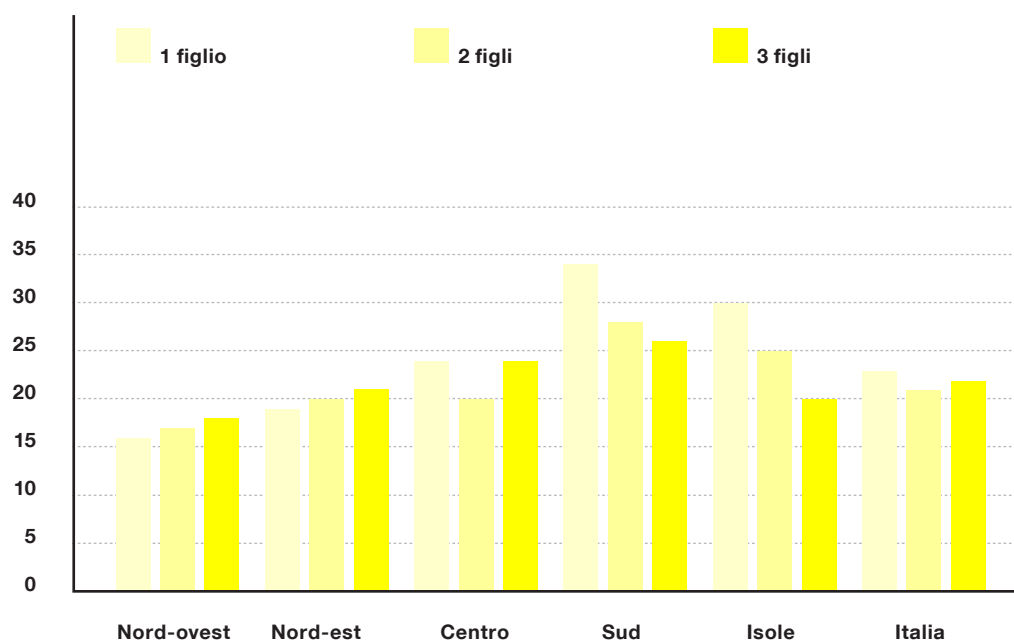
Le donne sono entrate pienamente nel moderno mondo del lavoro solo nella storia molto recente. In Italia votano da appena 70 anni. Un battito di ciglio. L'Italia risulta molto indietro su diversi indicatori della partecipazione sociale ed economica delle donne: per esempio quello del Gender Gap Report del World Economic Forum ci vede al 111° posto tra 145 paesi.

A differenza degli uomini, alle donne a un certo punto della vita sembra che venga di fatto chiesto di scegliere tra famiglia e lavoro.

Ecco alcuni dati dal Rapporto Istat 2014:

- Il 26% delle donne si trova nella categoria che l'Istat definisce “gli scoraggiati della forza lavoro”: non provano nemmeno a cercarlo.
- Nella fascia di età tra 15 e 49 anni, il tasso di occupazione cala per tutte le donne, non solo per le giovani che ancora vivono all'interno della famiglia e che sono state maggiormente colpite dalla crisi, ma anche per le madri sole, quelle in coppia con o senza figli e le single.
- Il tasso di occupazione delle madri è pari al 54,3 per cento, mentre sale al 68,8 per cento per le donne in coppia senza figli.
- I divari territoriali sono particolarmente accentuati: nel Mezzogiorno le madri occupate sono il 35,3 per cento contro il 66,4 per cento del Nord e il 61,5 del Centro.

Peggiora la situazione di conciliazione dei tempi di vita delle donne. Cresce la quota di donne occupate in gravidanza che non lavorano a più a due anni di distanza dal parto (22,3 per cento nel 2012 dal 18,4 nel 2005), soprattutto nel Mezzogiorno dove arriva al 29,8 per cento. Aumenta anche la quota di donne con figli piccoli che lamentano le difficoltà di conciliazione tra chi il lavoro lo mantiene (dal 38,6 per cento al 42,7 per cento)¹⁴.



Le madri di nati nel 2009/2010 che hanno perso o lasciato il lavoro, per ripartizione geografica e numero di figli (anno 2012 Istat)

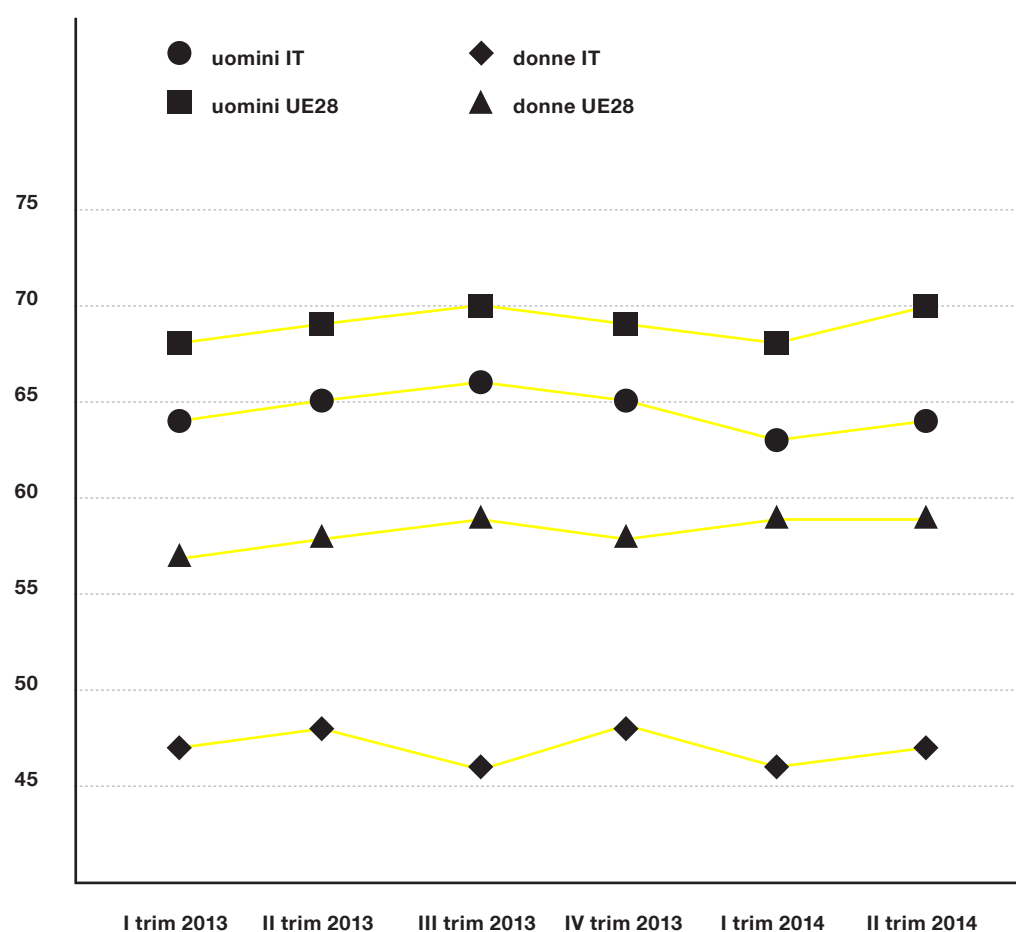
Non ci sono solo le dimissioni in bianco, i contratti precari, i casi di demansionamento. C'è anche, e pesante, la certezza di non farcela¹⁵. C'è un lavoro fragile, che paga troppo poco e fa “convenire” restare a casa. Anche se restare a casa comporta un'uscita da un mondo in cui rientrare è poi difficilissimo. E comporta una perdita di capitale umano in termini assoluti che abbassa la capacità di generare reddito lungo tutta la vita, fino a portare le donne a rischiare pensioni di povertà.

15 Secondo un recente rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, il pesante uso di stereotipi e l'effetto che questo ha sulle aspettative della società istituzionalizza la nozione che le madri siano “meno produttive”, al punto che i risultati a cui assistiamo non sono una funzione delle reali capacità delle donne, ma il riflesso di aspettative e valori sociali. Lo stereotipo spiega molto del pay gap che penalizza le madri. Le aspettative sociali impattano sia sul comportamento delle madri che sulle opzioni a loro disposizione. Per esempio, la decisione di una madre di interrompere la propria carriera può non essere una pura decisione personale, ma il riflesso della sua accettazione di norme sociali. (fonte ILO 2015: The motherhood paygap: a review of the issues, theory and international evidence)

Nonostante in Europa l'occupazione femminile abbia superato la soglia del 60% e nei prossimi 10 anni si preveda l'ingresso nel mondo del lavoro globale di un miliardo di donne¹⁶, i dati ci dicono che in Italia, più che di “soffitto di cristallo”, **si dovrebbe parlare di “muro della maternità”**.

L'occupazione femminile è molto bassa: un dato fermo da anni sotto il 50%, una mancanza di opportunità che, secondo il FMI, comporta per il nostro paese una perdita di PIL del 15%¹⁷.

Occupazione con confronto UE28



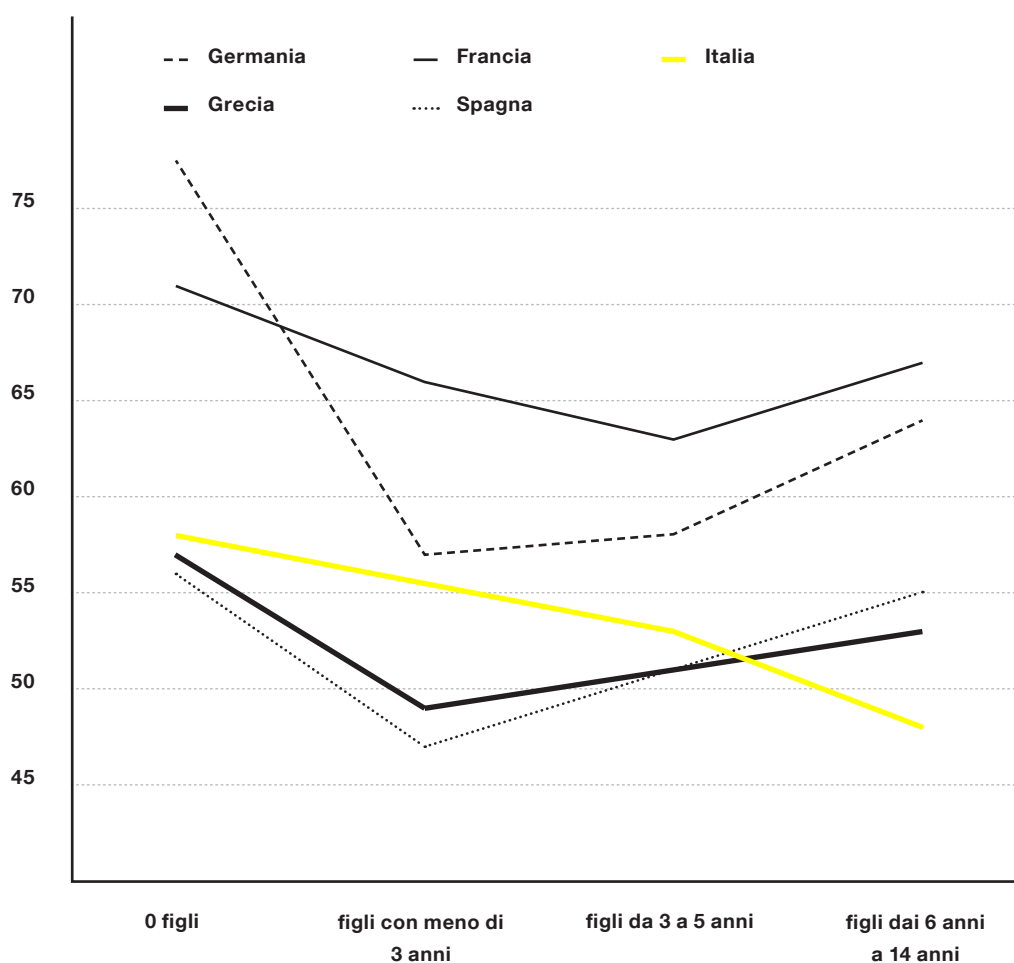
Fonte: EUROSTAT

16 http://www.strategyand.pwc.com/media/file/Strategyand_Empowering-the-Third-Billion_Full-Report.pdf

17 Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation, FMI febbraio 2015

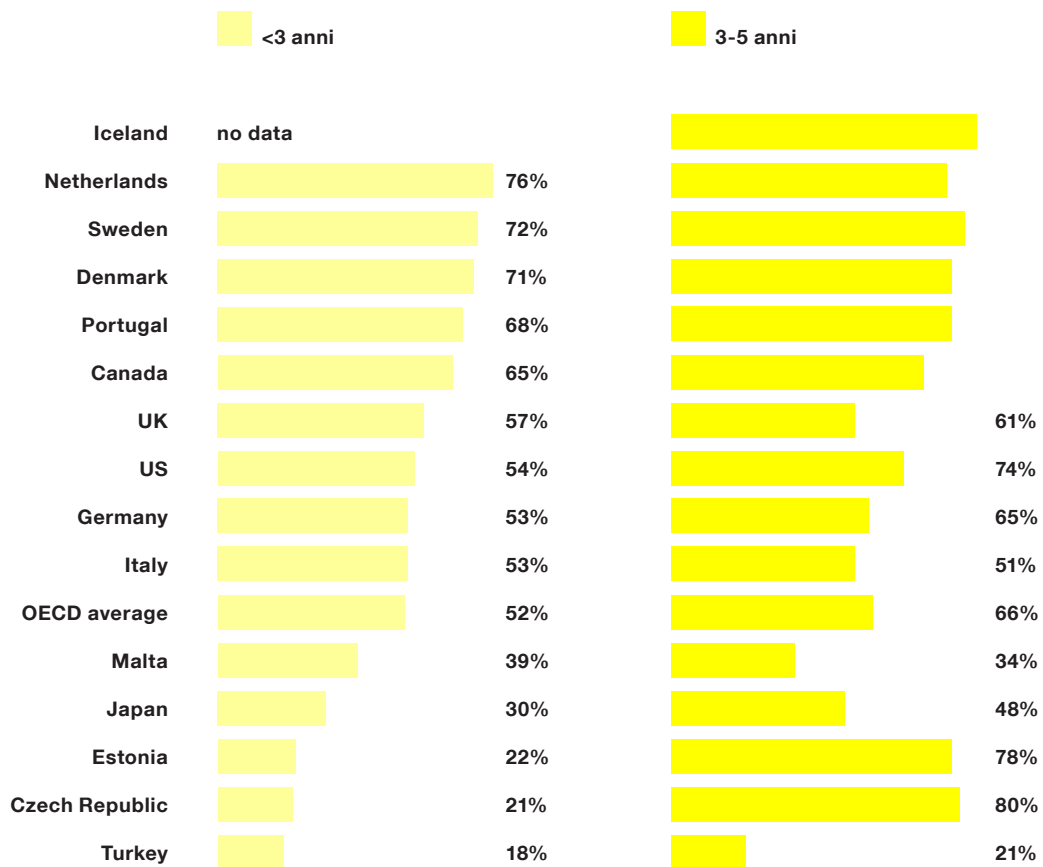
Un quarto delle donne che vanno in maternità perde o lascia il lavoro entro due anni dalla nascita del figlio e non riesce a ri-occuparsi per molti più anni che negli altri paesi ; l'Italia è uno dei pochissimi paesi tra i 38 analizzati nel report dell'OCSE in cui la quota di occupazione delle madri diminuisce invece di aumentare quando il figlio supera i 3 anni!

Occupazione femminile in base all'età dei figli



Fonte: dati Istat, Eurostat e Commissione Europea elaborati da linkiesta.it

Maternal employment rates by age of youngest child (2011)



Fonte: dati OECD elaborati da Quartz.com

La fecondità, come già evidenziato nella sezione precedente, è una di quelle persistentemente tra le più basse del mondo. La mancanza di un reddito, per le donne che non lavorano, sembra infatti rendere difficile la realizzazione di un'intenzione di fecondità che ancora oggi si attesta – più come speranza che come progetto di vita - sui due figli per nucleo familiare.

La partecipazione lavorativa e la fertilità delle donne sono correlate positivamente, non negativamente



Fonte del grafico: ministero giapponese degli Affari Interni e della Comunicazione

Spiegazioni per il “problema lavorativo ed economico” della maternità

(tratto da ILO 2015)

Queste spiegazioni non sono in concorrenza tra di loro ma dimostrano come il “gap della maternità” sia una questione reale e molto complessa, generata da molti fattori differenti, contemporanei e combinati

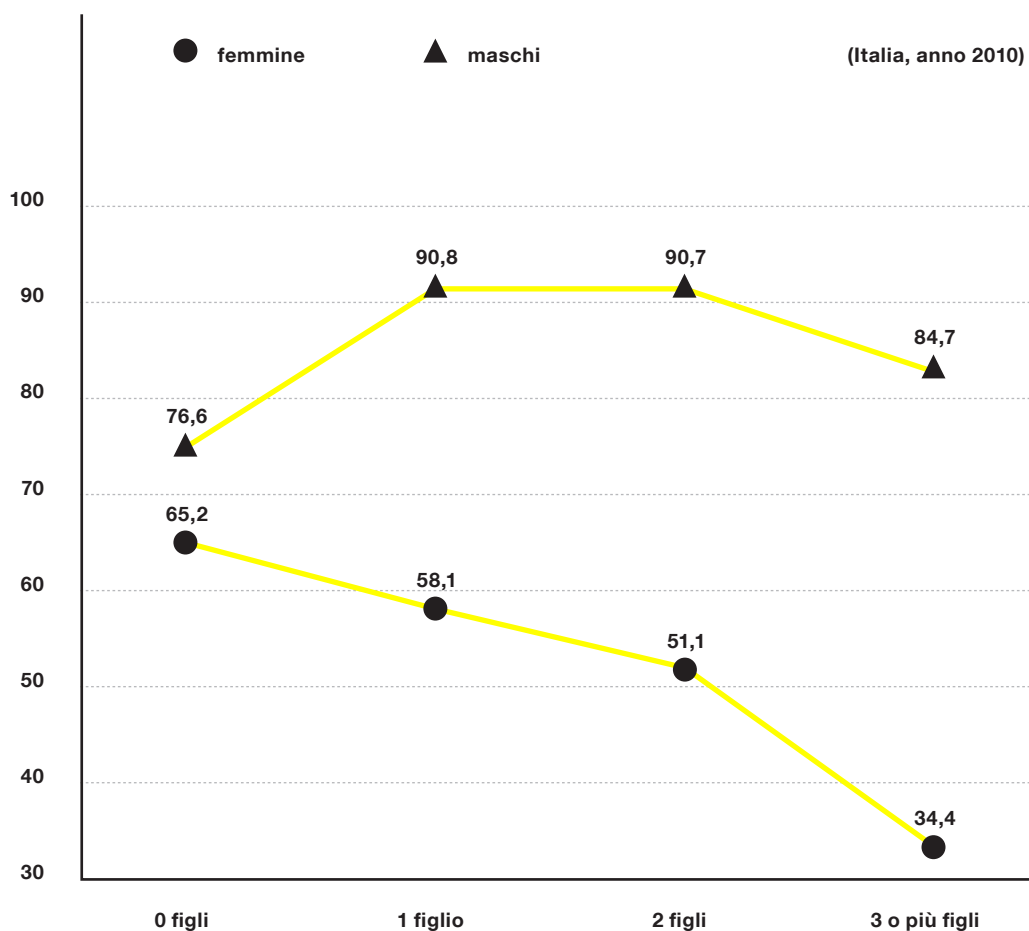
Spiegazioni economiche: legate alla visione razionalista/produktivistica		
	Spiegazioni economiche: legate alla visione razionalista/ produktivistica	Ruolo della cura
Deprezzamento del capitale umano	interruzione lavorativa	le attività di cura non rinnovano o sviluppano capitale umano
	ritorno in un ruolo diverso	
Riduzione dell'impegno	riduzione del numero di ore lavorate	le attività di cura hanno la precedenza sull'impegno professionale persino durante le ore di lavoro
	abbandono di ruoli più elevati	
	minor investimento in formazione	
	limitazione delle aspirazioni di carriera	
Impiego in ruoli meno produttivi	scambio di un miglior profilo professionale con un orario più flessibile o adatto alla maternità	il ruolo viene selezionato in base alle necessità delle attività di cura e non in base alle reali capacità

Spiegazioni sociologiche: distorsioni di genere e discriminazioni		
	Spiegazioni economiche: legate alla visione razionalista/ produttivistica	Ruolo della cura
Discriminazione da parte del datore di lavoro nella selezione, nella retribuzione e nei percorsi di carriera	alte penalizzazioni salariali a causa delle interruzioni	assunzione sessista che le attività di cura rendano la donna meno produttiva o meno dedicata
	effetto negativo cumulato sulle decisioni di assunzione e di carriera da parte del datore di lavoro	
Fallimento del mercato	le necessità del datore di lavoro e quelle delle attività di cura non sono coordinate	la madre da sola non riesce ad accedere a servizi di cura o a salari non discriminatori
		le reti di capitale sociale non riescono a dare accesso a opportunità professionali
Bassa valutazione delle persone vs un orientamento monetario al lavoro	le competenze e attitudini femminili attraggono salari inferiori	attitudini discriminatori vengono rafforzate dall'esperienza della maternità

Il “motherhood gap” è una questione complessa, che nasce da una combinazione di fattori economici, sociologici e culturali combinati tra di loro. A livello di percezione, la natalità entra nel mondo del lavoro come:

- un periodo di assenza: il congedo di maternità e parentale;
- una nuova area di “consumo” delle risorse disponibili, come il tempo e le competenze, che va in competizione con le altre;
- un aumento di complessità: nuovi ruoli a cui prestare attenzione, e quel che si dedica a un aspetto sembra che venga tolto all’altro.

Tasso di occupazione dei 20-49enni con e senza figli minori di 6 anni per genere e numero di figli.



Sono proprio gli evidenti “fattori di stress” che emergono dal conflitto in corso nel sistema attuale a indicarci quali sono le leve su cui lavorare: agire su di essi sarà possibile se **sapremo fare una rilettura delle relazioni causali con cui li abbiamo collegati fino ad oggi.**

Fattori di stress

Legati al TEMPO e alle difficoltà organizzative:

- 1 l'assenza (almeno 5 mesi per la madre) dal posto del lavoro genera problemi organizzativi;
- 2 l'attribuzione a uno solo dei due genitori del diritto/dovere alla cura dei figli genera un disequilibrio pesante nella suddivisione dei carichi familiari (l'Italia è prima in Europa¹⁸ per disparità di ore lavorate in casa: le donne compiono ogni giorno oltre 3,5 ore di lavoro domestico più degli uomini);
- 3 la nascita di un figlio, soprattutto in assenza di un'offerta adeguata di servizi di cura, genera un aumento di complessità che riduce la disponibilità di tempo della *care giver* (letteralmente: "prestatrice di cura"), rendendole difficile partecipare anche alla vita sociale e a quella del Paese dopo aver essersi dedicata al ruolo familiare e a quello lavorativo, e quindi influenzare l'agenda attraverso la propria esperienza e le proprie necessità.

Legati alla percezione di depauperamento del CAPITALE UMANO e a fattori CULTURALI:

- 4 una discriminazione preventiva verso le donne, tutte madri potenziali, da parte del mercato del lavoro, sia nella fase di selezione che nell'attribuzione di contratti più fragili e peggio retribuiti, in previsione di possibili assenze dal lavoro per ogni figlio; [*potresti avere figli e quindi assumo un uomo o ti pago meno o ti faccio un contratto precario*]
- 5 un rallentamento nella crescita professionale, sia auto che etero imposto, causato da un ciclo di vita lavorativo non lineare – fino a considerare improbabile per le donne accedere a posizioni decisionali rilevanti per tutta la durata dell'età fertile; [*come puoi prendere quella posizione di responsabilità, che richiede di dedicare tutto il tuo tempo al lavoro, e al tempo stesso occuparti di un bambino?*]

- 6 nei (minimo) cinque mesi di assenza:
- l'indebolimento del **capitale sociale e relazionale**, oggi sempre più originati dal contesto lavorativo;
 - **la perdita di opportunità professionali** come concorsi¹⁹ o formazione: la donna viene trattata alla stregua di una persona gravemente malata (di una malattia inabilitante) ed esclusa da ogni opportunità;
 - la percezione, sia da parte del mondo del lavoro che da parte della donna stessa, di un impoverimento del suo capitale umano in termini di **aggiornamento professionale e di sviluppo di competenze**.

19 Oggi, in mancanza di una espressa normativa sulla possibilità di partecipare a concorsi durante il congedo di maternità, ciascuna amministrazione si regola discrezionalmente e vi è un nutrito contenzioso in materia. Dal PIANO NAZIONALE PER LA FAMIGLIA PdC 7 giugno 2012 - AZIONE N. 3.3.c *Partecipazione a concorsi interni e procedure selettive pubbliche delle donne in congedo per maternità*. Descrizione: *Si propone una modifica normativa atta ad assicurare alle donne che usufruiscono dei congedi per maternità la possibilità di partecipare a concorsi pubblici, procedure selettive interne e a corsi di formazione per la progressione in carriera, evitando che vengano pregiudicate dal divieto di adibirle al lavoro, previsto dalla legislazione vigente. L'obiettivo è quello di evitare che la maternità, valore sociale da tutelare, diventi invece un ostacolo al pieno esplicarsi delle potenzialità professionali delle donne.*

LE PROPOSTE

Una premessa: rendere i desideri progetti di vita

Negli ultimi decenni del XX secolo siamo entrati in una nuova fase, in cui, nel processo decisionale riproduttivo, “l’onere della prova” si è invertito. Se prima l’atteggiamento di base era quello di avere figli e l’azione di riduzione richiedeva una scelta esplicita motivata da ostacoli subentrati, ora la condizione di partenza è l’assenza di figli ed è l’agire verso l’averne che richiede una scelta deliberata supportata da condizioni positive. Ne consegue che **se un paese vuole ridurre le nascite, non è necessario che disincentivi le persone a fare figli, è sufficiente non favorire il crearsi e consolidarsi delle condizioni adatte.** Viceversa, se si considera auspicabile che la maggior parte delle persone non rinunci a realizzare il numero di figli desiderato è necessario mettere in campo mirate azioni ad esplicito e solido supporto di tali scelte.

In ogni caso politiche di questo tipo hanno il vantaggio di andare incontro a una predisposizione tendenzialmente positiva. **La bassa natalità è infatti una condizione in cui ci siamo trovati nostro malgrado, prendendo un percorso non coerente con il futuro desiderato** che rischia di diventare un vicolo cieco, non è infatti l’esito di una mancanza di desiderio di formare una famiglia che vada oltre il figlio unico e nemmeno l’esito di una volontà politica di disincentivare le nascite. Al contrario **gli obiettivi individuali, familiari, collettivi, di benessere relazionale, di sostenibilità sociale e di crescita economica convergono nel riconoscere la necessità di migliorare il contesto in cui si produce la formazione e la realizzazione del progetto di avere un figlio.** Il successo della scelta di avere un figlio stimola, nella coppia e nell’esperienza vicaria di chi sta attorno, la propensione ad averne uno in più anziché accontentarsi di averne uno in meno²⁰.

La questione da porre è quindi non tanto quella dell’incentivare le coppie a fare figli, ma di consentire alle coppie e alle persone di rendere progettuali

20

A. Rosina et al.(2015), “Niente figli siamo italiani”, Istituto “S.Pio V”, Apes, Roma.

i propri desideri di maternità, paternità, di vita familiare relazionalmente più ricca.

Il desiderio generativo non può essere stabilito per decreto, ma per fortuna ne disponiamo in abbondanza, solo che lo sottoutilizziamo. Per dare frutti deve però trasformarsi in scelta concreta. Per favorire tale esito è necessario intervenire su tutto il processo decisionale. **E' necessario che il desiderio diventi immaginazione positiva**, ovvero induca un esperimento mentale in cui ci si vede madri e padri felici in un contesto sociale accogliente. Un desiderio possibile e auspicabile che si autocandida a trasformarsi in un vero progetto di vita.

L'intenzione progettuale deve però trovare condizioni e strumenti adeguati per diventare realizzazione concreta. Altrimenti rischia per i più di rimanere una scelta bloccata, non solo infeconda ma che crea anche frustrazione. Dall'autocandidatura si deve quindi poter passare ad una profezia positiva che si autoadempie. Ed infine è necessario che vi sia la ragionevole aspettativa di un successo nell'esito finale. Ovvero si deve poter fare direttamente e indirettamente esperienze positive di maternità e paternità. Se dopo avere avuto il primo figlio ci si trova in difficoltà economica, con complicazioni ingestibili di tempi di vita e di lavoro, con tensioni continue nella coppia, non solo difficilmente si deciderà di fare un altro bambino, ma diventa un disincentivo ad attuare la stessa scelta all'interno della propria rete sociale e amicale.

Questo processo che dall'immaginazione porta a cambiamento positivo nella propria vita richiede quindi il contributo di tutti: della coppia generativa, della comunità che accoglie, dell'azione pubblica che si prende cura del fatto che chi nasce trovi condizioni adatte.

Per generare un domani migliore di oggi è pertanto cruciale che le politiche sostengano e favoriscano scelte che impegnano i cittadini positivamente verso il futuro, considerando la nascita di un figlio la più vitale e degna di trovar successo di tali scelte. Perché ciò avvenga è necessario un cambiamento culturale e un conseguente nuovo approccio dell'azione politica, senza il quale qualsiasi intervento rischia di risultare inefficace.

Il cambiamento più importante riguarda il significato collettivo della scelta e il modo con cui va a rafforzare il sentirsi parte di una stessa società e attori di un futuro comune. L'Italia è attualmente uno dei paesi che considerano l'avere un figlio più un costo privato e meno un valore sociale. Serve quindi un nuovo approccio, che interessa la sfera culturale e politica, negli interventi a favore della scelta di avere figli.

- Il passo preliminare è una rivoluzione culturale che dal considerare i figli solo come bene individuale a carico dei genitori porti a considerare le nuove generazioni come interesse comune la cui presenza solida e crescita rigogliosa va a beneficio di tutta la collettività. **Un cambiamento che la politica non può far da sola ma può favorire e accompagnare con misure solide e coerenti.**
- Questa prospettiva comporta come ricaduta il **considerare la spesa in misure che migliorano le condizioni delle famiglie con figli non un costo ma un investimento**, perché riducono le diseguaglianze sociali, la povertà infantile e aiutano a mettere le basi di un futuro più solido.
- Tali misure, inoltre, **non devono essere occasionali, ma continue e coerenti** perché la scelta di avere un figlio non può essere rimessa in discussione ma semmai positivamente confermata nel tempo.

Ed inoltre:

- Le misure devono essere **ben mirate con obiettivi chiari** (alcune possono agire sui tempi della scelta, altre sulla scelta di un figlio in più, altre sul successo della scelta riducendo costi diretti e indiretti). Vanno considerate prioritarie quelle che aumentano le possibilità di scelta riducendo le diseguaglianze.
- E' necessario **sperimentare e misurare gli esiti** su indicatori predefiniti, come parte integrante di un percorso di continuo miglioramento degli strumenti a promozione del benessere dei cittadini.

La realtà è complessa e in continua trasformazione, questo significa che le misure di successo ieri non è garantito che funzionino bene anche oggi, ma significa anche che le misure di successo altrove non è scontato che funzionino bene anche in Italia. **Serve quindi la disponibilità a rimettere in discussione quanto si è fatto, a recepire esperienze esterne e a sperimentare nuove strade, valutando l'impatto delle politiche pubbliche su obiettivi condivisi.** Se, ad esempio, esiste una forte carenza di servizi per l'infanzia, non è detto che la strada migliore sia recuperare seguendo il percorso che altri prima hanno già fatto (esistono oggi sia nuove esigenze che inedite opzioni). **Quello che però deve valere è il principio che scelte desiderate e positive, come avere un figlio e lavorare, non possono essere messe in competizione e portare alla rinuncia in uno dei due campi.**

In definitiva, nessuno pretende misure perfette per tutti e per sempre, ma ciò che ricostruisce il senso di fiducia dei cittadini verso la politica è l'impegno a dare risposte, a fornire riscontri trasparenti sugli esiti e a prendersi la responsabilità ultima di migliorare ciò che non funziona.

Va inoltre sottolineato come molte iniziative e sperimentazioni di politiche sociali e familiari vengono realizzate nelle città e nelle Regioni italiane. Prevedere un protocollo di programmazione e valutazione di impatto delle misure messe in campo sul territorio consentirebbe di moltiplicare poi le esperienze positive, sia per essere adottate in altre città sia per essere recepite come politiche su scala nazionale.

Giovani e donne: le energie vitali da riattivare

I due principali punti critici che portano ad una progressiva di revisione al ribasso del numero di figli desiderato sono l'età avanzata in cui le nuove generazioni riescono a mettere le basi di una propria vita economicamente indipendente e, successivamente, le difficoltà a conciliare l'impegno lavorativo e le responsabilità familiari.

Più che in altri paesi si arriva a conquistare una propria autonomia dopo i 30 anni e a progettare quindi la formazione di una stabile vita di coppia dopo tale età. Più tardi si inizia a costruire le basi di una propria famiglia più risulta importante poter trovare un contesto positivo che favorisca la possibilità di avere figli. Questo vale ancor di più sul versante femminile, per i maggiori vincoli che pone l'orologio biologico alle donne rispetto alla possibilità di avere figli. La maggior carenza in Italia, rispetto agli altri paesi sviluppati, di strumenti di conciliazione (copertura, tempi e costi dei servizi per l'infanzia, servizi per cura degli anziani non autosufficienti, part-time reversibile, organizzazione dei tempi nelle grandi città, misure a favore della condivisione della responsabilità di coppia, ecc.) porta molte coppie ad essere più incerte sull'aver figli e sull'andare oltre al primo. La bassa fecondità italiana è soprattutto dovuta alla bassa progressione oltre il primo figlio a cui sempre più si è aggiunta nelle ultime generazioni anche la rinuncia completa ad avere figli²¹.

Un figlio si fa in due e quando uno dei due membri della coppia è incerto per motivazione più bassa o timoroso di fronte alle potenziali difficoltà, più l'età è giovane e il contesto è positivo più l'esito finale è quello di avere un figlio in più piuttosto che uno in meno. L'Italia è tra i paesi sviluppati con combinazione meno favorevole rispetto alla combinazione di tali due condizioni (età giovane e contesto positivo).

E' su questi due punti che è quindi urgente intervenire in modo incisivo.

21

Istat (2015), *Natalità e fecondità della popolazione residente. Anno 2014*, Statistiche report.

Scopo di questo paper non è quello di fornire un elenco esaustivo di misure da realizzare, ma di fare una diagnosi, di proporre una chiave di lettura e di indicare un approccio per interventi di successo nella specifica realtà culturale e istituzionale italiana.

La parte propositiva mira quindi a **delineare azioni coerenti con la diagnosi, la chiave di lettura e l'approccio, da intendere come primi interventi di una nuova stagione di politiche di riattivazione delle energie vitali dell'Italia.**

Proprio in questo spirito, le due proposte che seguono riguardano l'indipendenza economica dei giovani e la possibilità di conciliazione del lavoro con la scelta di avere figli. Fanno inoltre concretamente riferimento a due iniziative che si stanno sperimentando sul territorio italiano (nella città di Torino la prima e in provincia di Trento la seconda). Seguono poi cinque proposte che riguardano i cambiamenti che devono avvenire nelle aziende e dal lato maschile.

- **Promuovere l'autonomia dei giovani: lavoro e abitazione**

E' necessaria una maggiore capacità del sistema paese di mettere le nuove generazioni nella condizione di diventare cittadini indipendenti, in grado di rendere concreti i propri progetti di vita e di formazione di una famiglia.

Il punto di partenza per le misure da mettere in campo è la considerazione che **finché si rimane nella condizione di figli è difficile immaginarsi come padri e madri.**

Gran parte dei giovani italiani vorrebbe conquistare in tempi più brevi una propria autonomia ed essere sostenuta nella propria intraprendenza. Negli ultimi quindici anni la posticipazione dell'età di uscita dalla casa dei genitori ha avuto alla base fattori soprattutto economici. Tant'è che, a differenza del passato, ora la permanenza è maggiore nel Sud ed i motivi indicati sono soprattutto la mancanza di lavoro e la remunerazione insufficiente. Lo confermano anche i dati di una indagine condotta dall'Istat a fine 2003 e ripetuta sulle stesse persone nel 2007 (quindi prima della crisi): solo la metà dei giovani che nella prima intervista avevano dichiarato che sicuramente avrebbero lasciato la famiglia di origine entro i prossimi tre anni, risultava

esserci effettivamente riuscito al momento della seconda intervista²².

Non basta quindi la fine della crisi economica per ridare slancio progettuale e generativo alle nuove generazioni. Servono condizioni più solide e maggiori opportunità rispetto al quadro che offriva l'Italia ai giovani già prima della recessione.

Misure come Garanzia giovani e riforme come il Jobs Act possono aiutare sul versante del rafforzamento delle politiche attive e sulla stabilizzazione occupazionale. Un'azione fondamentale è l'effettivo potenziamento dell'entrata e del consolidamento delle nuove generazioni nel mercato del lavoro e nei processi produttivi del paese. Secondo i dati dell'indagine "Rapporto giovani" dell'Istituto Toniolo, il lavoro è percepito come cruciale non solo per la realizzazione professionale ma ancor più prioritariamente come strumento "per affrontare il futuro" e "per costruirsi una vita familiare" attraverso un reddito adeguato e continuativo.

Assieme al lavoro, il secondo tema molto sentito dai giovani come problematico nella realizzazione dei propri progetti di vita è quello dell'abitazione. Pesano le difficoltà di accesso ad un mutuo, i costi per l'acquisto, spesso insostenibili in Italia se non c'è un aiuto iniziale sostanzioso dei genitori, e quelli per l'affitto. In un paese di proprietari di case cresce la domanda di affitto, in un mercato però non favorevole, per i giovani che presentano percorsi più flessibili, reversibili e mobili rispetto alle generazioni precedenti.

Non a caso a ricorrere all'affitto sono soprattutto le giovani famiglie ma trovandosi con canoni tra i più alti in Europa a fronte di più basso e incerto reddito da lavoro²³.

Oltre al potenziamento dell'ingresso solido nel mercato del lavoro e alla possibilità di prendere in considerazione un reddito minimo di inserimento, una misura che aiuterebbe i percorsi di autonomia e di formazione di una propria

22 Istat, Le difficoltà nella transizione dei giovani allo stato adulto e le criticità nei percorsi di vita femminili, Approfondimenti, 28 dicembre 2009, Istat, Roma

23 http://www.censis.it/7?shadow_comunicato_stampa=113407

famiglia (ma aiuterebbe anche a ridurre le diseguaglianze di partenza e in prospettiva a migliorare i consumi dei ceti medio-bassi) è l'accesso all'abitazione e, in particolare, rendere meno gravosi i costi iniziali di locazione.

Vari esempi sperimentati sul territorio italiano si possono prendere come riferimento. Una esperienza da cui partire per adottare una misura su scala nazionale è quella del Comune di Torino (<http://www.comune.torino.it/info-gio/casa/>). Si rivolge agli under 30 e l'ammontare ottenibile è di 3.500 euro. Si tratta di un prestito da restituire poi agevolmente dopo tre anni a interessi zero con quote mensili. La restituzione va ad alimentare un Fondo rotativo. Si potrebbe poi prevedere un supporto aggiuntivo e restituzione ulteriormente agevolata nel caso di arrivo di un figlio entro i tre anni dal prestito iniziale.

- **Riconciliare l'intraprendenza lavorativa femminile con la scelta di avere figli**

Le donne imprenditrici sono una delle realtà più interessanti e dinamiche del nostro paese. La possibilità di mettersi in campo creando lavoro non è solo una risposta alla carenza di lavoro dipendente, ma anche un crescente modo per le nuove generazioni di produrre innovazione sociale e di arricchire il mercato con proprie idee e con il proprio protagonismo positivo.

Negli ultimi decenni è cresciuto notevolmente il numero di donne che hanno fondato in prima persona un'azienda creando lavoro per sé e per altre persone. Molti rilevanti ostacoli continuano, però, a comprimere la valorizzazione dell'intraprendenza femminile nel mondo del lavoro. Come indica una ricerca della Confartigianato²⁴, uno dei limiti principali "al lavoro autonomo e imprenditoriale delle donne in Italia risulta senza ombra di dubbio la questione della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura per la famiglia: l'82% del campione di imprenditrici intervistate ha infatti indicato la conciliazione come il problema principale (...)". Al secondo posto, a grande distanza, "viene indicata la cultura dominante tendenzialmente maschilista" (38%).

24 Ufficio Studi Confartigianato, "Imprenditrici tra crisi e ripresa. I divari con l'Europa e la rappresentatività", 6° Osservatorio Confartigianato Donne Impresa sull'Imprenditoria Femminile Artigiana in Italia, Roma, Ottobre 2009.

Sempre dalla stessa ricerca emerge da un lato una forte consapevolezza e stima di sé: il 95% ritiene che le donne siano una fonte costante di innovazione economica, l'85% ritiene che se si resolvesse la questione della conciliazione, lavorerebbero più donne e circolerebbe più ricchezza per tutti. D'altro lato emerge in modo netto la carenza nel paese di servizi adeguati per poter rendere più compatibile il ruolo di madre con quello di imprenditrice: il 91% pensa che il primo modo per facilitare la conciliazione sia quello di aumentare gli asili nido. Servizi per l'infanzia quindi, con adeguata qualità e con orari particolarmente flessibili, visto anche che il tempo dedicato da una donna imprenditrice al lavoro è del 25% maggiore rispetto alle dipendenti.

Altri punti dolenti sono il fatto che per una donna a capo di una piccola azienda, assentarsi dal lavoro per dedicarsi ai figli o delegare un sostituto in periodo di maternità è quasi impossibile.

E' evidente che la realizzazione pratica delle possibilità di conciliazione è più complessa per le lavoratrici autonome. In assenza però di adeguati strumenti in tale direzione rischia di rimanere più difficile per un'imprenditrice diventare madre e per una madre pensare di diventare o rimanere imprenditrice.

Assieme alla promozione dell'intraprendenza femminile è cruciale potenziare il sistema di strutture e misure che consentano di rendere compatibili l'imprenditoria con la scelta di diventare madre. Oltre al miglioramento dell'offerta di servizi per infanzia e per la non autosufficienza, va ripensato, in generale, il trattamento sotto il profilo della tutela della maternità specificamente per chi ha un lavoro non alle dipendenze.

In particolare si può pensare a un sistema di strumenti e agevolazioni che consenta alla titolare di una piccola o media impresa di farsi sostituire (totalmente o parzialmente) nel periodo di maternità. Varie forme contrattuali sono possibili - con sostegno in parte anche pubblico (come alternativa all'indennità di maternità previsto per le dipendenti) - consentendo così anche alla "sostituta" di consolidare esperienza sulla condizione di impresa, ma nel contempo permettendo alla titolare, per quanto possibile e desiderato, di continuare a sovrintendere e monitorare attività quotidiane e scelte strategiche dell'azienda.

Un'esperienza da prendere come riferimento è quella realizzata in Provincia di Trento rivolta a donne che hanno necessità di essere sostituite pro tempore da una “co-manager” per motivi legati alla gravidanza, alla maternità o ad esigenze legate alla crescita dei figli. L'intervento prevede un contributo economico fino a 20 mila euro per il costo di sostituzione. E' inoltre previsto un registro Co-manager, ovvero un progetto sperimentale di creazione e gestione di una lista di nominativi con esperienza nella gestione d'impresa che intendano sostituire imprenditrici che per vari motivi abbiano necessità di essere sostituite nella propria attività per un determinato periodo di tempo²⁵.

Lavorare e generare: cinque azioni per superare il conflitto

Immaginare: non un “congedo” di maternità o paternità, ma...

1. **Il nome della “cosa” [what’s in a name]**

Perché le parole guidano l’immaginazione

La parola *congedo* ha un significato forte e chiaro: vado via e non so quando torno. Non dice dove si va e perché, o a far cosa. Ha tra i suoi sinonimi anche “licenziarsi”!

congedo /kon’dʒɛdo/ s. m. [dal fr. ant. *congiet*, lat. *commeatus* “commiato”]. -
1. [permesso di partire, di andar via: *chiedere c. a qualcuno; dare c.; prendere c. da uno*] ≈ commiato, (*non com.*)

prendere congedo (da qualcuno) [chiedere e ottenere il permesso di andare via] ≈ accomiarsi, andare (o andarsene) via, congedarsi, licenziarsi, prendere commiato, salutare, (*fam.*) togliere il disturbo.

L’espressione è simile in altre lingue: in inglese “leave” vuol dire “lasciare”, in spagnolo si arriva addirittura a parlare di “baja maternal”, che vuol dire “caduta di maternità”. Difficile rialzarsi, ma soprattutto difficile trasmettere l’idea che si non si “sparisca” e che si vada a fare qualcosa non solo per se stessi, ma per tutti.

Più immediatamente di ogni altra informazione, il termine che usiamo per definire il periodo dedicato alla nascita di un figlio ci dice che avere figli è considerato un fatto esclusivamente privato, una scelta di persone che, per farlo, abbandonano letteralmente tutto il resto, disinteressandosi: si “congedano”.

Nella parola congedo c’è il distacco tra vita pubblica e vita privata, l’isolamento della madre, l’abbandono della responsabilità lavorativa, il vuoto di un

periodo sospeso, senza attività produttive, che non si sa quando finirà.
Sì, le parole sono così importanti.

E allora: **adottare un nuovo nome per il congedo di maternità e di paternità** può essere un buon inizio per modificare tutte le attribuzioni implicite che questa definizione si porta dietro.

Il periodo dedicato esclusivamente alla nascita di un figlio

1. non è un'assenza ma è una transizione che ha un inizio e una fine;
2. è un periodo di intensa (e faticosa!) attività dedicata alla cura di un bene comune, che appartiene alla società: genera valore proprio come le attività produttive... anzi è decisamente *un'attività produttiva!*

Per attribuirgli queste caratteristiche, possiamo quindi chiamarlo:

mandato s. m. [dal lat. *mandatum*, der. di *mandare* «affidare»]. - **1. a.** [ruolo assegnato a terzi di eseguire qualcosa per proprio conto: *ricevere un m.*] ≈ incarico. ↑ missione

→ vado in mandato di maternità per conto della comunità: un figlio è un bene comune!

oppure

trasferta /traʃfɛrta/ s. f. [der. di *trasferire*]. - **1. a.** [trasferimento temporaneo di un lavoratore o di un militare per ragioni di servizio: *andare, essere in t.*] ≈ (*burocr.*) missione. **b.** (*estens.*) [indennità, rimborso dovuto per tale trasferimento: *farsi pagare la t.*] ≈ diaria. **2.** (*sport.*) [incontro disputato sul terreno di gara dell' avversario] ▲ Locuz. prep.: **in trasferta** [sul campo da gioco avversario: *giocare in t.*] ≈ fuori casa. ↔ in casa.

→ per qualche mese sarò in trasferta di maternità, a “giocare una partita” e a fare un lavoro essenziali per chi “resta in casa”

oppure

incarico /inʃkariko/ s. m. [der. di *incaricare*] (pl. *-chi*). - [compito, attività e

sim. che si dà da svolgere a qualcuno: *dare, affidare, conferire un i.; un i. delicato, di fiducia*] ≈ compito, funzione, mandato, mansione, responsabilità, ruolo, (*lett.*) ufficio. ↑ missione. || carica.

→ nei prossimi mesi ho un incarico di maternità: sarà dura ma spero di farlo al meglio, per il bene di tutti!

Scegliere: non un'interruzione ma un arricchimento

2. **In un quadro di “life-long learning”, la maternità può diventare un master**

- ✓ Contro l'associazione implicita del concetto di congedo di maternità al concetto di “malattia inabilitante”
- ✓ Per riconoscere e restituire alla donna la capacità di valutare e scegliere il meglio per se stessa e per il proprio lavoro
- ✓ Per una visione in cui tutti i ruoli di una persona sono sinergici tra di loro e ne arricchiscono il capitale umano

Una lunga assenza, soprattutto se trattata come una “malattia inabilitante”, preclude alla madre in congedo la possibilità di:

- mantenere il contatto con una rete sociale legata all'identità professionale;
- restare informata (se lo vuole) su quanto avviene in ufficio;
- continuare a migliorare le proprie competenze professionali.

Eppure è scientificamente provato che la maternità è un periodo in cui la materia grigia cresce e i dosaggi ormonali e le esperienze vissute stimolano l'apprendimento: non c'è quindi motivo per cui la donna non possa, se lo vuole e se ne ha la possibilità, aggiornarsi, restare in contatto ed essere intellettualmente attiva durante il periodo del congedo.

Disponendo di strutture²⁶ e servizi adeguati, **dovremmo rendere possibile per le donne in congedo di maternità, se lo vogliono, l'utilizzo di questo periodo per fare formazione e migliorare le proprie competenze:** a beneficio innanzitutto della propria crescita personale e professionale e di conseguenza anche della propria storia lavorativa.

La parola chiave è ancora “scelta”: la donna può scegliere se farlo o meno, e

26 Vedi la sempre maggior diffusione in Italia di spazi di coworking che offrono sale, formazione e aree per bambini (come Kilowatt a Bologna - <http://kilowatt.bo.it/>, Casa Netural a Matera - <http://www.benetural.com/>, L'Alveare a Roma - <http://www.lalveare.it/>, Piano C a Milano www.pianoC.it) o anche la possibilità di usare le strutture aziendali

nessuno dovrebbe poterglielo impedire (oppure obbligarla a farlo!).

La possibilità di fare formazione durante il congedo consentirebbe inoltre alla neo-madre di partecipare a una community di donne che stanno vivendo la sua stessa esperienza, e di avere un rientro al lavoro meno discontinuo e più “solido”, dopo aver elaborato l’integrazione delle sue diverse identità (madre, donna, lavoratrice...). Servirebbe infine ad impedirne in modo determinante il potenziale rallentamento di carriera, valorizzandone il capitale umano.

Uno strumento già disponibile: i KIT days

Il Regno Unito ha introdotto nel 2007 i “Keep In Touch Days”: 10 giorni in cui il congedo può essere “sospeso” e il genitore può:

1. andare sul luogo di lavoro;
2. fare formazione;
3. partecipare a convegni o ad altre attività legate alla propria professione – come anche partecipare a concorsi.

I KIT Days, che noi potremmo chiamare “**Giorni di Contatto**”, consentirebbero al genitore in congedo di non scomparire completamente dal radar lavorativo per cinque mesi e di **scegliere se e quando** riprendere contatto col lavoro nella forma che considera più utile.

Un welfare aziendale più ampio può stimolare anche nuove proposte

Il datore di lavoro può diventare parte attiva del miglioramento dell'esperienza del congedo di maternità in un modo che avrebbe un impatto positivo anche sui risultati di business: può farlo **se gli viene consentito di inserire il periodo di congedo di maternità (e di paternità) in un quadro di “life-long learning”**.

Questo tipo di formazione “on the job” (oppure potremmo chiamarla “on the family”) si presta molto bene a diventare un *in-work benefit*. **Inserita in un concetto di welfare abbastanza ampio da includere anche il benessere della donna e l'attenzione al suo valore aggiunto in termini di capitale umano**, potrebbe infatti beneficiare degli incentivi fiscali del welfare aziendale.

Questo stimolerebbe l'offerta di programmi che creano contiguità tra maternità e lavoro, che sono in grado di ristabilire una rappresentazione positiva della generazione di figli anche nell'impatto sul mondo del lavoro. Oltre a strumenti di conciliazione organizzativa (come gli asili nido aziendali) o compensativa (come i contributi economici aziendali per i figli), che sono già stati facilitati dal punto di vista fiscale dalla legge di stabilità 2016, si tratta di introdurre *strumenti culturali* in grado di cambiare sia la percezione “svalutativa” della maternità spesso presente nei luoghi di lavoro sia la percezione molto italiana “esaltativa” della maternità sul lavoro. Valorizzando e al tempo stesso normalizzando quella che ancora oggi è vissuta, in modo paradossale, come un'eccezione.

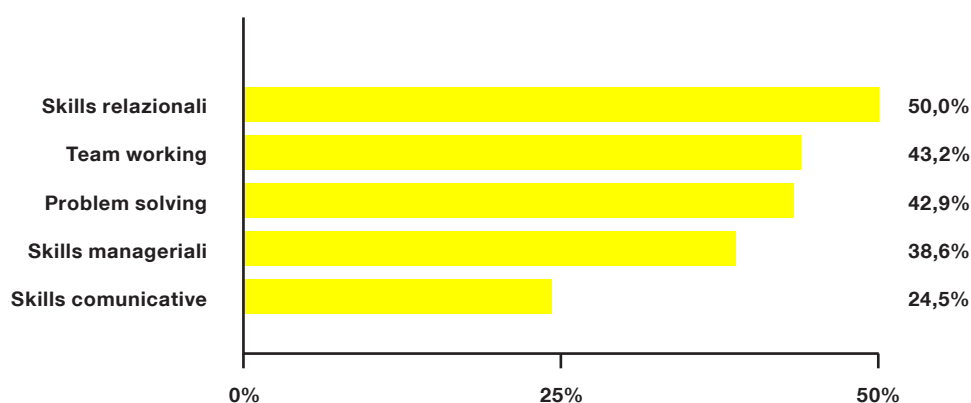
Questa operazione di “reinquadramento” di un periodo tradizionalmente considerato di *sospensione dell'apprendimento* è **particolarmente efficace oggi sia dal punto di vista biologico che da quello delle esigenze formative del mondo del lavoro**, infatti:

1. durante la maternità il cervello è più plastico che in altri periodi

Numerose ricerche provano che, sia a livello biologico che comportamentale, intense esperienze relazionali come il periodo della maternità, provocano:

- ✓ un aumento della materia grigia;
- ✓ un miglioramento di una serie di competenze soft, grazie all'aumento della complessità e delle situazioni in cui tali competenze vengono usate.

Competenze professionali ritenute di importanza cruciale per le imprese italiane



Fonte: ISTAT 2013

2. le competenze soft sono competenze chiave per l'efficacia lavorativa in molte professioni

Le soft skills sono oggi le competenze più ricercate dalle aziende: la maggior parte della formazione è infatti rivolta allo sviluppo di queste competenze; queste stesse competenze sono oggi considerate le più utili anche per i leader.

Le qualità di leadership più richieste



Fonte: ZENGER/FOLKMAN

Non a caso, delle vere e proprie palestre artificiali per apprendere e allenare competenze soft vengono “riprodotte” nei corsi di formazione con attività pratiche come i simulatori di volo, i corsi di cucina, le attività sportive: attività che riproducono o ricopiano “in aula” delle esperienze di vita vera.

Aprire le menti: l'apprendimento è costante²⁷

In aggiunta alla possibilità per le madri di seguire corsi di formazione di qualsiasi argomento, ogni maternità potrebbe quindi essere considerata anche come una specie di “master in competenze soft”, attraverso l'aggiunta di una semplice parte teorica alla pratica fornita in modo naturale dal periodo di congedo.

E' una visione *ecologica* nello sviluppo delle competenze: non occorre *aggiungere* (né buttare via!) nulla, ma solo usare bene quel che c'è già, che viene fornito “naturalmente” dalla vita. **Si tratta di un cambiamento di paradigma che, nascendo in Italia, renderebbe il nostro paese pioniere nella realizzazione del “life based learning” in contesti innovativi.**

Questa visione innescherebbe anche il bisogno di valutare e certificare le “life skills”: le competenze allenate dalla vita. Un approccio verso cui si sta muovendo anche l'Unione Europea,²⁸ che parla sempre più di frequente di “apprendimento informale”²⁹, e che chiuderebbe il cerchio verso un'idea di vita e lavoro che, invece di doversi costantemente conciliare, si rafforzano a vicenda, poiché quanto di apprende in un ambito può essere messo a frutto nell'altro.

27 Cit da “Le politiche dell'Unione europea: Istruzione, formazione, gioventù e sport”, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2014

28 La raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale da parte degli Stati membri: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=IT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=IT)

29 “Apprendimento informale significa un insegnamento che non è organizzato o strutturato in termini di obiettivi, tempi o istruzioni. Riguarda le competenze acquisite (a volte non intenzionalmente) attraverso la vita e l'esperienza professionale. Per esempio: • competenze di gestione dei progetti o informatiche acquisite sul lavoro; • competenze linguistiche o interculturali acquisite durante un soggiorno all'estero; • competenze sociali acquisite attraverso il volontariato, le attività culturali e sportive o svolte a casa (accudire un bambino)”. (da “Le politiche dell'Unione europea: Istruzione, formazione, gioventù e sport”, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2014).

È già in corso in Italia il primo caso di “life based learning” aziendale: “maternity as a master”

Sono già tre le aziende italiane (e un'azienda svizzera, UBS) che stanno sperimentando **un innovativo percorso digitale**, nato per la prima volta in Italia sulla base della “teoria maam – maternity as a master”, **che trasforma il congedo di maternità in un'opportunità di crescita personale e professionale.**

Già oggi, diverse centinaia di donne che lavorano in Poste Italiane e Unicredit, quando vanno in congedo di maternità hanno l'opportunità di accedere a un percorso di conoscenza e di benessere che, attraverso un'esperienza di e-learning, l'ingresso in una community ed esercizi di riflessione, le aiuta a mettere a fuoco le competenze soft che stanno allenando con la maternità e le stimola a “usarle al lavoro” quando tornano dal congedo.

Con questo programma, il messaggio dell'azienda cambia radicalmente e sia la donna che il suo manager escono dallo stereotipo che associa il congedo di maternità a una malattia inabilitante, vivendola invece come un momento riconosciuto di crescita e di sviluppo di capitale umano.

In un'ottica innovativa di “life based learning”, l'esperienza della maternità smette di essere vista come un momento di rottura con tutto ciò che la precede (e la circonda), e acquista piena cittadinanza nell'identità di una donna dai molti ruoli, in cui il figlio (o qualunque “care taker”) diventa il perfetto sparring partner per le sue competenze relazionali, e l'aumento di complessità avvenuto nella sua vita ne allena competenze fondamentali come la capacità decisionale, la velocità di apprendimento, la creatività.

una riflessione aggiuntiva sul congedo di maternità:

Renderlo “agile” liberebbe tempo e possibilità di scelta

“La mia esperienza è che, al di là della posizione raggiunta in azienda, il nodo della questione è il fatto di continuare sostanzialmente a lavorare anche durante la maternità anche se a ritmi più dilazionati e flessibili. Se si vuole mantenere la propria posizione in azienda, questa rimane attualmente l’unica possibilità³⁰”.

Preservando il diritto delle donne a godere di 20 settimane di maternità obbligatoria, esiste oggi un elevato numero di professioni in cui **un congedo più flessibile**³¹:

- non metterebbe a rischio la salute della donna e del bambino;
- darebbe alla donna la scelta su come gestire maternità e professione;
- diminuirebbe radicalmente le problematiche organizzative che scaturiscono dalla possibilità di un’assenza completa e prolungata, sia per la donna che per il datore di lavoro.

La responsabilità e la capacità di decidere per loro stesse, una volta garantita la tutela di questo diritto fondamentale, sarebbe così nelle mani delle donne, a conferma del loro titolo di cittadine consapevoli e capaci.

30 Frase estratta da un sondaggio fatto da Piano C nel 2015, a cui hanno risposto 8.000 donne

31 Assicurarsi che le modalità del congedo siano flessibili. Per genitori che non vogliono o non possono smettere completamente di lavorare, un congedo flessibile o part time può essere la soluzione. Modalità di questo tipo possono ridurre l’impatto economico del congedo, consentendo ai lavoratori di restare connessi al proprio lavoro e prendersi cura dei figli. Possono aiutare i partner a condividere in modo alternato soluzioni part time. Anche i datori di lavoro possono beneficiarne: in molti casi, possono infatti non avere la necessità di sostituire il lavoratore. (OECD Policy brief on parental leave, Marzo 2016)

Fermo restando il diritto per quante lo vogliono di continuare ad usufruire del congedo di maternità nella modalità adottata fin qui, che chiameremo “standard”, avrebbe senso **iniziare a studiare la possibilità di ampliare la scelta e il potere decisionale delle donne che desiderano una maggiore flessibilità: aggiungendo all’opzione già esistente una seconda opzione di congedo**, che chiameremo “agile”, in cui 12 settimane restano “standard” e 8 settimane diventano “agili”.

La parte di **congedo definito “agile”** consentirebbe alle donne di scegliere se utilizzare alcune settimane del congedo obbligatorio in forma flessibile entro il primo anno di vita del bambino, come avviene in alcuni paesi europei con il congedo parentale. Gli schemi secondo cui organizzare la flessibilità potrebbero essere studiati e proposti ad aziende e lavoratori in modo da renderla pianificabile rispetto ai tempi e all’organizzazione del lavoro³².

Sono evidenti anche le possibili sinergie tra una forma di congedo agile e la nuova normativa sullo smart working³³.

Abbiamo a disposizione tutta la tecnologia necessaria– e questa è vera innovazione digitale al servizio del sociale – per realizzare un sistema che consenta ad aziende e istituzioni di gestire queste forme di flessibilità attraverso accordi che la donna può prendere col datore di lavoro nei mesi precedenti al congedo e, se occorre, potranno anche essere modificati dopo la nascita del bambino³⁴.

32 In UK, Qualora i dipendenti vogliano prendere il congedo parentale condiviso per blocchi discontinui, devono preventivamente concordarlo con i rispettivi datori di lavoro. Se non si raggiunge l'accordo, i dipendenti possono scegliere di:(a) revocare l'avviso di congedo o (b) prendere il loro congedo parentale flessibile in un unico blocco, che inizia in una data a loro scelta. (Working Paper ADAPT, 10 aprile 2015, n. 175)

33 La relazione introduttiva al disegno di legge sulle nuove misure per il lavoro autonomo che contiene nella seconda parte le norme sul lavoro agile definisce il lavoro agile una «modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (ddl n. 102 del 28 gennaio 2016).

34 Vedi per esempio la pagina informativa di UK Gov <https://www.gov.uk/pay-leave-for-parents>

Uno studio dei congedi in uso nei diversi paesi europei rivela che buona parte della “partita familiare” della condivisione e della parità si sta giocando sui congedi parentali, lasciando ai congedi di maternità e di paternità la zona “protetta” della tutela della salute della madre e del bambino e della presenza affettiva e pratica del padre immediatamente dopo la nascita.

“Il fatto che in Italia siano soprattutto le lavoratrici madri ad avvalersi del congedo parentale – anche perché tipicamente sono quelle che guadagnano meno in famiglia e dunque, vista l’indennità economica così contenuta, conviene che siano loro a restare a casa – rende questo strumento inadeguato rispetto al perseguimento dell’obiettivo dichiarato della redistribuzione delle responsabilità di cura tra i genitori. Al contrario, l’effetto che si produce è di segno contrario e coincide con la specializzazione delle madri nelle attività di caregiver”³⁵.

La trasformazione da congedo di maternità a congedo parentale: il caso islandese

La legge islandese non distingue tra congedo di maternità e di paternità e si riferisce a un “congedo di nascita” (lo stesso avviene in Norvegia, in Nuova Zelanda, in Portogallo)

Congedo di maternità (fæðingarorlof)

Lunghezza del congedo (prima e dopo la nascita): tre mesi (due settimane obbligatorie dopo la nascita)

Livello di flessibilità: dopo le due settimane obbligatorie, la madre può scegliere di prendere il congedo anche in forma part time, concordata col datore di lavoro.

Congedo di paternità (fæðingarorlof)

Lunghezza del congedo: tre mesi

Livello di flessibilità: come il congedo di maternità ma senza le due settimane obbligatorie dopo il parto

Congedo parentale

Lunghezza del congedo: tre mesi dopo la nascita che possono essere distribuiti tra i genitori come vogliono.

35

Isabel Fanlo Cortés, *Congedi genitoriali, politiche del diritto e disuguaglianze di genere. Riflessioni sul caso italiano nel quadro europeo - Diritto e Questioni pubbliche*, 2015, vol. 15, n. 2

Livello di flessibilità: i nove mesi di congedo totali possono essere usati entro 24 mesi dalla nascita.

Il congedo può essere preso come un unico periodo continuativo oppure in blocchi di tempo, su base part time o full time e I genitori possono prenderlo in contemporanea.

Lavoro flessibile: i datori di lavoro devono consentire agli uomini e alle donne di bilanciare vita e lavoro, anche attraverso soluzioni di lavoro flessibili (**Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men**)

Negli anni 2000, l'Islanda ha trasformato la definizione dei nove mesi complessivi in "congedo parentale", riservando una quota di 3 mesi ai padri. Nel 2010, ogni 100 madri, sono stati 95 i padri che hanno preso il congedo, usando circa un terzo del congedo parentale disponibile.

Scegliere: se esserci, reingegnerizzando la paternità

3. Il diritto dei papà

Il diritto a vivere la genitorialità è un diritto universale dei genitori. A tutt'oggi troppi freni - culturali, sociali ed economici - privano gli uomini della possibilità di scegliere.

Il congedo di maternità è prima di tutto un diritto. Un diritto che oggi, nel suo essere riservato solo alle madri, crea un profondo squilibrio tra madre e padre, che per il resto si vuole ritenere e trattare socialmente come pari.

Al padre, infatti, questo diritto in Italia non è concretamente reso disponibile, nonostante le ricerche dimostrino che:

- il figlio cresce meglio³⁶ se il padre è vicino in modo assiduo sin dalla prima infanzia;
- la condivisione dei carichi di cura fa aumentare la natalità³⁷;

36 OECD research shows that fathers who take paternity or parental leave are more likely to perform tasks such as feeding and bathing children. And this is a lasting effect: fathers who care for children early tend to stay more involved as children grow up. Where fathers participate more in childcare and family life, children enjoy higher cognitive and emotional outcomes and physical health. And fathers who engage more with their children tend to report greater life satisfaction and better physical and mental health than those who care for and interact less with their children.

37 Alcuni studi dimostrano come ci sia un legame causale tra l'impegno degli uomini e la voglia delle donne di avere più figli; per esempio, uno studio comparativo tra famiglie ungheresi e svedesi ha concluso che, nonostante il contesto culturale sia completamente diverso, c'è una correlazione valida per entrambi i paesi tra una distribuzione più paritaria dei lavori domestici e la probabilità di avere un secondo e addirittura terzo figlio (Olah L. 2003. "Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary". *Population Research and Policy Review*, 22 (2): 171-200;

Il possibile impatto del congedo di paternità non trasferibile, obbligatorio e retribuito sulla fertilità³⁸

- la condivisione dei carichi di cura diminuisce il gender gap, sia in termini di occupazione che di retribuzione e possibilità di carriera delle donne³⁹ (vedi i casi documentati in bibliografia della Svezia⁴⁰ e della Francia);
- la condivisione dell'esperienza della cura aumenta il coinvolgimento dei padri in tutte le attività domestiche⁴¹ e migliora il rapporto di coppia⁴²;

38 “Women are not willing to have children, if men do not participate in the childbearing, and the best way to encourage fathers to change their behavior at home is to offer them individual and non-transferable entitlements to parental leave, for a considerable amount of time”. Fonte: *Gender equality in employment and occupation Directive 2006/54/EC European Implementation Assessment - EPRS | European Parliamentary Research Service Maggio 2015*

39 “In primo luogo, rispetto all’obiettivo dell’uguaglianza sostanziale, si presume che caratterizzare il congedo obbligatorio come uno strumento neutro rispetto al genere dovrebbe ridurre la propensione del datore di lavoro a privilegiare la candidatura maschile nella fase di costituzione e sviluppo del rapporto di lavoro. L’appartenenza di genere dei candidati diventerebbe così indifferente sotto il profilo del rischio economico, le imprese sarebbero in qualche modo costrette a operare dei ripensamenti sul piano della organizzazione del lavoro e della gestione degli orari, oggi spesso incompatibili con le esigenze di lavoratrici e lavoratori con carichi familiari, e la domanda di lavoro femminile non subirebbe più effetti penalizzanti legati alla maternità in termini di competitività sul mercato del lavoro”. ISABEL FANLO CORTÉS, *Congedi genitoriali, politiche del diritto e disuguaglianze di genere. Riflessioni sul caso italiano nel quadro europeo - Diritto e Questioni pubbliche*, 2015, vol. 15, n. 2

40 It seems that the longer the leave for fathers, the less time women take out from the job market. A study by the Swedish Institute of Labor Market Policy Evaluation in 2010 found that a mother’s future earnings rose 7% (pdf, p.35), on average, for each month of parental leave her husband took. Sweden now has some of the highest rates of working mothers in the world, with around nine-tenths of mothers (pdf) returning to work after childbirth. While some economists have worried that Sweden’s generous leave benefits (in addition to daddy leave) would penalize women, that hasn’t happened (pdf). Research shows that younger female workers face virtually no discrimination

41 According to Nepomnyaschy and Waldfogel (2007) fathers, who take longer paternity leaves (at least two weeks), are more likely to still perform daily child care tasks, like changing nappies, feeding or bathing nine months later than those who only take a short leave or none at all. A generally positive relation between policies aimed at more gender equality at home and an increase in the father’s involvement was also confirmed by the research results published by Jennifer Hook (2006). This phenomenon of a more intense sharing of domestic work by men after they take paternity leave might be interpreted as a kind of “spill-over” effect from the care work done by men at the time of such leave.

42 In a recent US study, more egalitarian couples reported having more sex, and better sex, than conventional couples where women did the bulk of the housework (fonte: Council on Contemporary Families, Brief Report Luglio 2014)

- il congedo di paternità tutela il diritto del bambino ad avere la figura paterna come figura di riferimento nella cura;
- la pratica della genitorialità sviluppa competenze soft e competenze di leadership che oggi le aziende ricercano moltissimo nei propri collaboratori: perché negare ai padri la possibilità di prendere un master?



Fonte: Szelewa on the basis of Olah 2003, Hook 2006 and Nepomnyaschy and Waldfogel 2007

Le resistenze in questa direzione sono però molteplici:

1. economiche a causa dei costi e delle difficoltà organizzative (percepitate⁴³) per i datori di lavoro che comporta l’inserimento di periodi aggiuntivi di congedo obbligatorio,
2. sociali a causa dei radicati stereotipi contro cui si scontra l’idea di una maggiore condivisione dei ruoli,
3. organizzative in termini di resistenza al cambiamento rispetto a comportamenti e modelli attualmente in uso.

Per questo un’opzione su base volontaria, o addirittura alternativa, e che quindi sottrae tempo al diritto della madre, non riuscirebbe neanche a scalfire uno status quo radicato nei secoli, non provocherebbe nessun cambiamento significativo, e quindi nessun reale beneficio.

Proponiamo quindi che **venga esteso il periodo di congedo di paternità obbligatorio: dai 2 giorni attuali a 2 settimane, come nell’attuale proposta dell’on. Fedeli⁴⁴, ma con l’obiettivo di arrivare gradualmente a 8 settimane⁴⁵**, da prendere entro il primo anno di vita del bambino, così utilizzabili:

- 2 settimane di congedo “standard” dopo la nascita del bambino
- 6 settimane di congedo “agile” entro il primo anno di vita del bambino

43 In Svezia, Secondo un sondaggio realizzato dall’Agenzia svedese delle assicurazioni sociali, che ha esaminato l’atteggiamento del datore di lavoro rispetto al congedo parentale, solo il 10% dei datori di lavoro ritiene problematico che i dipendenti siano in congedo parentale, mentre il 70% ritiene che si dovrebbe spingere i dipendenti a condividere equamente tra entrambi genitori il congedo parentale (Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among father in European Union*, 2015)

44 <http://www.valeriefedeli.it/as-2111-emendamento-art-14-congedo-paternita-obbligatorio/>

45 E’ stato osservato in altri paesi europei che il periodo di congedo deve essere abbastanza lungo, almeno un mese, e idealmente due o tre, altrimenti l’impatto sul cambiamento delle abitudini nella condivisione delle attività di cura, uno degli obiettivi primari dell’introduzione del congedo di paternità, potrebbe non essere significativo.

Un'evoluzione innanzitutto culturale e sociale:

con la quota paterna del congedo parentale, “in quello che possiamo considerare un incredibile esempio di social *engineering*, sta emergendo una nuova definizione di mascolinità⁴⁶”.

E' possibile e auspicabile iniziare a lavorare da subito sul congedo parentale per incentivarne l'uso da parte dei padri: in Italia nel 2012 ne ha usufruito solo l'11% dei padri. Negli altri paesi europei si è visto che la quota di utilizzo del congedo parentale da parte dei padri aumenta se:

1. è utilizzabile in modo flessibile (part time o per blocchi di tempo);
2. ci sono degli incentivi all'utilizzo da parte dei padri (bonus in termini di tempo o di denaro);
3. è almeno in parte individuale e non trasferibile (la cosiddetta “quota papà”), quindi se non si usa viene perso;
4. prevede un contributo al reddito almeno all'80%: se la perdita di reddito è troppo alta, gli uomini che tradizionalmente sono la fonte primaria del reddito familiare non possono prenderlo.

46

Cit da: *The female factor; Paternity Leave Law Helps to Redefine Masculinity in Sweden*, [NY Times](#) 15/6/2010

Sostenere: anche la natalità può trarre vantaggio dall'innovazione

4. **Innovazione conciliazione**

La maggiore partecipazione dei padri alla cura familiare **raddoppierebbe la massa critica di coloro che sono sensibili alla domanda di servizi alla famiglia, rendendolo un bisogno “universale” ed eliminando al contempo la percezione che le donne che non lavorano ne siano una possibile soluzione.** Questo avrebbe l'effetto di aumentare la pressione verso l'attuazione di piani già esistenti e verso il lancio di nuove idee.

Sia che questo avvenga velocemente o che debba passare del tempo, c'è già ampio spazio oggi per migliorare la situazione delle famiglie italiane su questo tema. La scarsità di servizi per la famiglia è un problema trasversale, che blocca l'immaginazione di chi vuole avere dei figli, ne riduce la possibilità di scelta e può rendere il fare famiglia un lusso insostenibile per chi “non se lo può permettere”.

Le conoscenze sul tema dei servizi all'infanzia e alla famiglia in Italia vantano decenni di storia – siamo il paese che ha creato buone prassi copiate nel mondo come “Reggio Children” - non possiamo aggiungere molto che non si sappia già.

I servizi per l'infanzia sono un diritto di base in un paese in cui anche lavorare lo è, e in Italia dovrebbero moltiplicarsi a dismisura anche solo per arrivare a soddisfare i requisiti minimi fissati dall'Unione Europea; al tempo stesso dai nuovi tempi della vita, del lavoro, delle città, **stanno emergendo nuovi bisogni e c'è spazio per proporre servizi dal formato nuovo**, che seguano le famiglie in cicli di vita non più lineari come quelli del millennio scorso.

C'è spazio per attivare una fucina di nuove e diverse proposte di servizi alla famiglia, che capitalizzi sull'esperienza fatta in Italia negli ultimi anni in tema di “innovazione sociale”.

La tecnologia, le trasformazioni del mondo del lavoro, le necessità e le moda-

lità delle nuove generazioni ci hanno fatto assistere negli ultimi cinque anni a un proliferare di “start-up”: realtà e iniziative che hanno rappresentato una nuova generazione di risposte a tematiche sociali, ambientali e culturali. Ad esse si aggiungono le trasformazioni in corso nel terzo settore, da sempre in prima linea nel dare risposte ai bisogni a cui il mercato non ha saputo o voluto rispondere secondo le proprie dinamiche.

Al di là, quindi, di quanto già presente nei piani e negli obiettivi nazionali⁴⁷, vogliamo qui **prendere ispirazione da alcune buone prassi per ora circoscritte ad esperienze locali** e proporre di “scatenare” l’innovazione sociale intorno a un bisogno forte come quello dei servizi per l’infanzia (e per la famiglia). Perché accada, occorre riposizionare tematiche sociali come la conciliazione vita/lavoro e l’occupazione femminile all’interno dei quadri di riferimento dell’innovazione sociale, dove fino ad oggi sono state trattate come tematiche “di serie B”, ricevendo poca attenzione, scarsissime risorse e rare “call to action” per le menti creative degli innovatori sociali.

Proponiamo quindi che **a livello nazionale siano allocate risorse significative, umane ed economiche, per una “call” triennale rivolta alla creazione e sperimentazione di servizi innovativi alla famiglia.**

Condizioni di partenza

1. **consentire la sperimentazione reale di nuovi modelli, anche su base territoriale**
Questo tipo di chiamata dovrebbe avere risposta da alcune regioni disposte ad “allentare le maglie” della normativa in tema di servizi per l’infanzia per consentire la sperimentazione di modelli nuovi e innovativi, più flessibili e corrispondenti alle esigenze della realtà odierna.
2. **finanziare direttamente le idee** – dedicandovi, se disponibili, anche risorse del fondo per l’imprenditoria femminile.

47

Si veda il Piano Nazionale per la Famiglia Giugno 2012 <http://www.politichefamiglia.it/media/1055/piano-famiglia-definitivo-7-giugno-2012-def.pdf>

Il modello di attivazione delle iniziative sul territorio può ispirarsi a quanto già fatto dal progetto “Bollenti spiriti” in Puglia⁴⁸, che nell’arco di 10 anni (dal 2005) ha fatto nascere 780 progetti con un investimento complessivo di circa 19 milioni di euro⁴⁹, dando fiducia direttamente a 16.000 giovani con delle buone idee, senza passare per costosi e spesso inefficienti intermediari.

3. **la misurazione e la disseminazione**

L’innovazione dei servizi alla famiglia deve prevedere sin dalla partenza un’attività strutturata di monitoraggio, misurazione e storytelling, con disseminazione dei risultati, che consenta alle buone prassi locali, anche piccole, di rivelare ove vi siano soluzioni efficaci e scalabili, replicabili, esportabili.

48 La formula è: minimo due persone, una buona idea, un anno di tempo per realizzarla e fino a 25mila euro di finanziamento a fondo perduto. Tra i progetti nati si segnalano diverse esperienze di eccellenza a livello nazionale e internazionale nel campo dell’innovazione tecnologica, del web, dell’editoria, dell’agricoltura, della creatività e del design. Tutti insieme hanno dato vita ad un “nuovo ecosistema” aperto e collaborativo costituito da giovani imprenditori, startupper, innovatori sociali, attivisti ma anche da migliaia di attori pubblici e privati che hanno supportato gratuitamente la realizzazione e il follow up dei progetti (università, enti locali, fondazioni, camere di commercio, imprese). <http://bollentispiriti.regione.puglia.it/>

49 Per la maggior parte provenienti dal Fondo Nazionale Politiche Giovanili distribuito tra le regioni italiane.

Sostenere: è possibile, ma tutti insieme

5. **O ci riguarda tutti... oppure non funziona – il patto di generatività con le aziende**

La natalità non riguarda solo le donne.

Il benessere e la capacità di generare di un intero paese riguardano uomini e donne e riguardano innanzitutto i decisori: politici ed economici. Gli attori dell'economia che riconoscono un senso nella costruzione del futuro, che vedono le persone, le scelte, le vite dietro ai numeri e vedono nella capacità di generare (imprese, progetti, figli) il senso di tutto ciò per cui lavorano sono chiamati in prima linea per contribuire alla generatività dell'Italia.

Senza capacità di generare, il nostro paese muore. Accumuliamo nel presente cifre sterili, incapaci di darci un futuro. Non c'è successo in una produzione (di oggetti, di servizi, di utili) che cresce a dismisura mentre intorno la speranza non basta per far nascere chi se ne gioverà.

Manager e imprenditori sono diventati tali anche per la loro capacità di immaginare e rendere possibile la costruzione del futuro. Essi devono sapere che la *generatività* è l'impronta fondante del loro agire, perché consente loro di progettare e realizzare, ma è anche un istinto fortemente legato alla vita:

“Nel percorso di crescita personale, la generatività caratterizza l'ingresso nella fase della maturità.

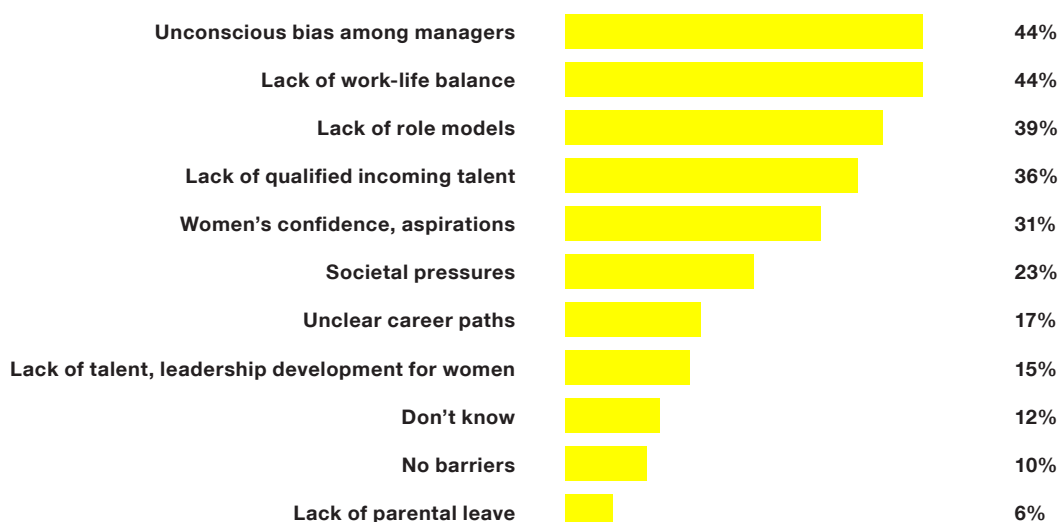
Al soggetto (generativo) è richiesto un “decentramento” da sé e la disponibilità ad aprirsi

1. *all'altro (nella dimensione intersoggettiva),*
2. *agli altri (nella dimensione sociale),*
3. *al tempo (nella dimensione intergenerazionale),*

attraverso l'assunzione di un atteggiamento di "cura e di investimento per ciò che è stato generato per amore, necessità o caso⁵⁰".

Le aziende, grandi e piccole, sono micro-mondi che riflettono la società nell'insieme, ma al tempo stesso possono modificarla incubando modelli di nuovi comportamenti. Le aziende hanno delle forme di organizzazione e governo interne a volte culturalmente più forti dell'ambiente che le ospita: possono essere semi di cambiamento, possono e devono considerarsi a pieno titolo attori sociali oltre che economici.

Significance of barriers to gender parities, industries overall



Fonte: Future of Job Survey, World Economic Forum

La realtà purtroppo è che oggi nelle aziende la discriminazione colpisce con durezza, ogni giorno, attraverso abitudini consolidate, preferenze invisibili o implicitamente tollerate, logiche di costi/benefici che, nel momento di scegliere, salvano quasi sempre il manager a discapito di chi viene discriminato.

Gli studi economici sono discordi sulla dimensione tecnica precisa del pay gap materno che può essere attribuito alla discriminazione da parte del datore di lavoro, e gli studi sociologici stanno utilizzando nuove fonti di dati per testare in modo empirico gli effetti di assunzioni discriminatorie implicitamente culturali che “giustificano il sistema”.

Qualunque sia l'approccio, il quadro generale mostra delle società che fanno “free-riding” sulle madri, che si trovano a sostenere la maggior parte dei costi della crescita dei bambini. Come hanno fatto notare Folbre (1994), Budig e England (2001), i datori di lavoro possono essere i beneficiari più ovvi se le madri riescono a crescere con successo la prossima generazione di lavoratori.

Le aziende devono quindi guidare il cambiamento e prendersi parte della responsabilità per un paese che non riesce più a immaginare e generare futuro; la buona notizia è che dove c'è responsabilità c'è anche potere: c'è la possibilità di cambiare le cose.

L'alleanza tra aziende, istituzioni e privati cittadini per la generatività del nostro paese è urgente, è importante, richiede un orizzonte temporale più ampio di una trimestrale.

Richiede la capacità di avere una visione e la volontà di perseguirla, innanzitutto da parte di manager e imprenditori come persone.

Alle persone, a nome delle loro aziende ma non solo, proponiamo di firmare un “Patto di Generatività per il Paese”. Saranno quindi le persone che decideranno se firmarlo e quali azioni concrete fare in seguito, là dove hanno responsabilità e potere, per dargli sostanza. La firma del patto dovrà avere rilevanza nazionale, per coinvolgere in modo efficace chi lo sottoscriverà.

Il Patto di Generatività per il Paese: le Cinque Promesse del Capo d'Azienda.

Mi impegno a:

1. **informarmi e informare** su che cos'è la discriminazione: in quali forme si manifesta e con che effetti; monitorare la realtà della mia azienda e di tutti i miei stakeholder su temi come la disparità di salari tra sessi, le carriere femminili, la fragilità dei contratti verso alcune categorie, il mobbing per maternità;
2. **contrastare in modo attivo le discriminazioni** verso la diversità e la maternità, valutare negativamente e sanzionare personalmente chi lo fa, rendendone espliciti i motivi in modo da creare consapevolezza all'interno dell'intera azienda;
3. **dare valore e considerare la natalità come un bene comune** (necessario, vitale), **una priorità**: un investimento che rende più solida tutta la società;

Oggi il grande potenziale della spesa di welfare, agevolata fiscalmente per aziende e collaboratori, viene distribuito "a pioggia". Con lo stesso importo, le persone possono scegliere se fare la spesa o andare in vacanza o pagarsi un corso, e ogni persona ha a disposizione la stessa quota economica delle altre, indipendente dal suo stato familiare. Se però decidiamo e siamo tutti d'accordo che vogliamo sostenere la natalità in Italia, possiamo decidere - e comunicare nel modo più chiaro e inclusivo possibile ai dipendenti - che il welfare diventa una leva incentivante per sostenere la natalità, e quindi dirigere parte delle risorse ad esso dedicate in modo più determinante verso i servizi alla famiglia, limitando la scelta anche in forma propositiva (di stimolo all'uso di alcuni servizi) e aumentando la quota disponibile al variare del numero dei figli⁵¹.

51 Nel Regno Unito sono particolarmente diffuse politiche aziendali, che permettono la flessibilità oraria e di conseguenza il contemperamento delle esigenze familiari con la vita professionale, oltre alla concessione da parte delle aziende dei *Childcare Vouchers*, erogati per pagare tutti i servizi rivolti ai minori fino a 15 anni (16, se disabili), o di *Directly contracted childcare*, apposite convenzioni con il fornitore del servizio, al fine di consentire l'accesso da parte dei dipendenti. (Working Paper ADAPT, 10 aprile 2015, n. 175)

4. **organizzare i tempi e gli orari del lavoro nella mia azienda** in modo da evitare che, salvo emergenze, la presenza di ruoli e responsabilità familiari comportino l'esclusione da momenti rilevanti della vita aziendale o da percorsi di carriera;

Nel 2013, in Francia, il Ministero per i Diritti delle Donne e l'Osservatorio per la genitorialità nelle imprese (a cui aderiscono oltre 500 aziende con oltre 4 milioni di dipendenti) hanno presentato la “**Carta per l'equilibrio dei tempi della vita**”⁵², una serie di norme aziendali che hanno l'obiettivo di migliorare la conciliazione tra vita professionale e familiare. Fra le cose più significative, il testo vieta le riunioni aziendali prima delle ore 9 e dopo le ore 18; vieta, salvo urgenze, di mandare email o sms fuori dall'orario d'ufficio; vieta le comunicazioni professionali durante i weekend.

5. **mi impegno infine personalmente** a far sì che nella mia azienda non avvenga mai che le donne incinte, le madri e chiunque abbia delle responsabilità di cura nella sua vita, a causa di ciò:
 1. sia demansionato in alcun modo;
 2. sia escluso da riunioni importanti;
 3. sia escluso da piani di carriera e di incentivi;
 4. sia trattato come una persona meno motivata delle altre.

52 La Carta incita i dirigenti d'impresa ad assumersi 15 impegni per favorire l'equilibrio tra lavoro e famiglia. Il dirigente deve:

1 – Incarnare lo spirito di squadra; 2 – Facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia; 3 – Considerare le peculiarità di ognuno per vigilare sulla coesione del gruppo

4 – Preservare orari di lavoro ragionevoli; 5 – Comunicare con anticipo i rinvii dei congedi e delle ferie; 6 – Evitare di convocare i lavoratori il weekend, la sera o durante le ferie salvo eventi eccezionali; 7 – Prendersi le ferie e salvaguardare le ferie dei lavoratori; 8 – Pianificare le riunioni tra le 9 e le 18 salvo urgenze; 9 – Evitare le riunioni quando qualcuno dei partecipanti non possono essere presenti; 10 – Favorire l'uso di audio e video conferenze e privilegiare le riunioni brevi; 11 – Non considerare tutte le riunioni obbligatorie, ma delegare; 12 – Organizzare le riunioni in maniera efficace; 13 – Non cedere all'istantaneità dei messaggi email; 14 – Limitare l'invio delle email fuori dagli orari di lavoro e nei weekend; 15 – Essere brevi nelle email e non mettere in copia persone non direttamente interessate

Sostenere: è possibile, se l'orizzonte temporale si allunga

Un country impact bond

Finché parleremo di costi, la percezione che avremo delle risorse disponibili continuerà a essere “povera”.

Eppure sappiamo bene che tutte le misure a sostegno della natalità, delle pari opportunità occupazionali e della conciliazione vita/lavoro non sono propriamente e solamente “costi”: infatti basta ampliare l'orizzonte temporale di valutazione per vederne i ritorni sia in termini economici che di benessere del paese, e quindi cominciare a chiamarli, in modo più corretto, “investimenti”.

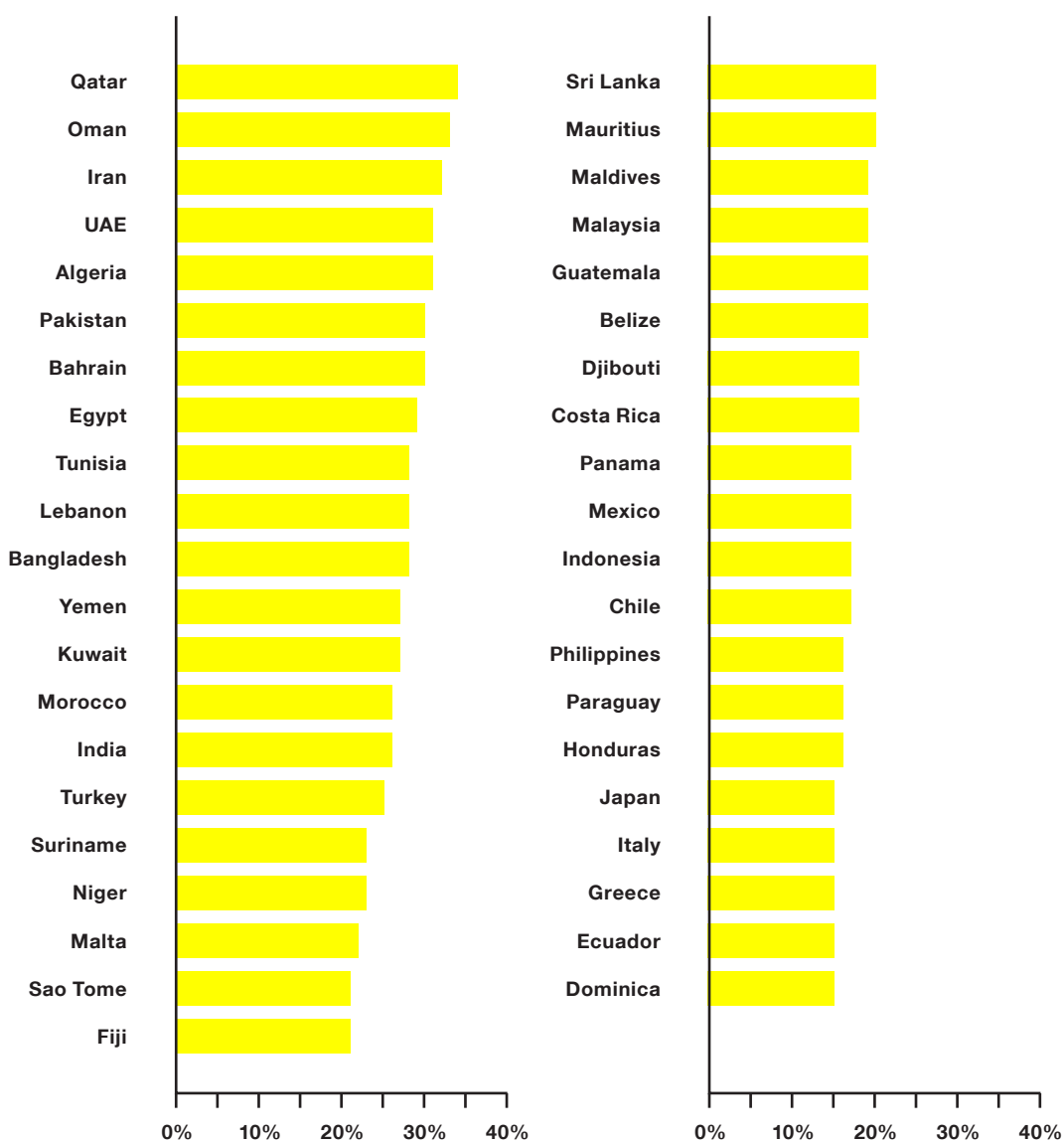
Una maggiore condivisione delle attività di cura, per esempio, se nell'immediato comporta la necessità finanziaria di copertura del congedo anche per i padri (che sia per un congedo di paternità più lungo o per rendere quello parentale più sostenibile per le famiglie, che al 30% di oggi possono “permetterselo” solo se a prenderlo è la donna), nel medio termine ci restituirà (per lo meno) un aumento dell'occupazione femminile.

La diminuzione della discriminazione nella selezione, nel tipo di contratti e nella retribuzione delle donne, **porta infatti a un aumento dell'occupazione femminile e a una diminuzione del pay gap di genere.**

- maggiore occupazione femminile con retribuzioni più eque genera
- un aumento del gettito fiscale e dei consumi (è provato che a parità di reddito la donna spende di più in beni per la famiglia, l'educazione, la salute),
 - una diminuzione del rischio di povertà del nucleo familiare,
 - un miglioramento del livello pensionistico delle donne, oggi

- sia il Fondo Monetario Internazionale che la Banca d'Italia hanno inoltre indicato nell'aumento dell'occupazione femminile uno dei fattori determinanti nella crescita del PIL italiano .
- Il gender gap nell'occupazione ha inoltre dei costi notevoli: l'Eu-rofund ha stimato che siano 325 miliardi di euro per l'UE, ossia il 2,5% del PIL europeo.

GDP Losses due to Economic Gender Gaps in selected countries



Fonte: stime di Cuberes and Teigners (2014)

Le conseguenze positive delle operazioni che proponiamo in questo paper sono prevedibilmente anche molte altre. Stiamo parlando di un cambiamento di modalità di lettura della realtà italiana (e di conseguenza delle regole che la “ordinano”) che non può non seguire i cambiamenti già avvenuti nelle nostre vite: la quotidianità dimostra di essere da tempo già là dove le nostre interpretazioni sociali e normative devono raggiungerla per evitare che si continuino a perdere risorse e speranze, giorno dopo giorno. E’ un INVESTIMENTO necessario, indispensabile, e urgente. Ed è anche economicamente fruttuoso: quindi la buona notizia è che **c’è spazio per investitori professionisti**.

Quello che comunemente succede quando si pianificano degli interventi sociali è che è difficile finanziarne il costo prima che entrino in una fase “acuta”: ossia quando ormai il costo sociale ed economico è già presente e pagarlo diventa inevitabile. Praticamente il paradosso che si crea è che è più facile giustificare la spesa di soldi in medicine che in vaccini. E’ infatti difficile per i governi, nel momento in cui devono decidere dove spendere le proprie risorse, farsi carico del rischio di fallimento di un’azione che sia invece preventiva: che prevenga il verificarsi del problema. La natalità segue questo tipo di schema: richiede infatti una serie di investimenti su diverse aree, collegate tra loro da elementi complessi, per mettere in campo soluzioni nuove (quindi mai provate prima) per avere un ritorno *probabile ma non garantito* nel medio-lungo termine.

Riassumendo, abbiamo un bisogno sociale di dimensione nazionale, abbiamo dei costi da sostenere, abbiamo dei ritorni che li supereranno ma comportano dei rischi: ci sono tutti gli ingredienti per pensare a un Country Impact Bond.

Nel 2010, l'organizzazione inglese Social Finance ha lanciato la prima operazione finanziaria in grado di separare il costo di un intervento sociale dal pagamento del suo successo: il Social Impact Bond.

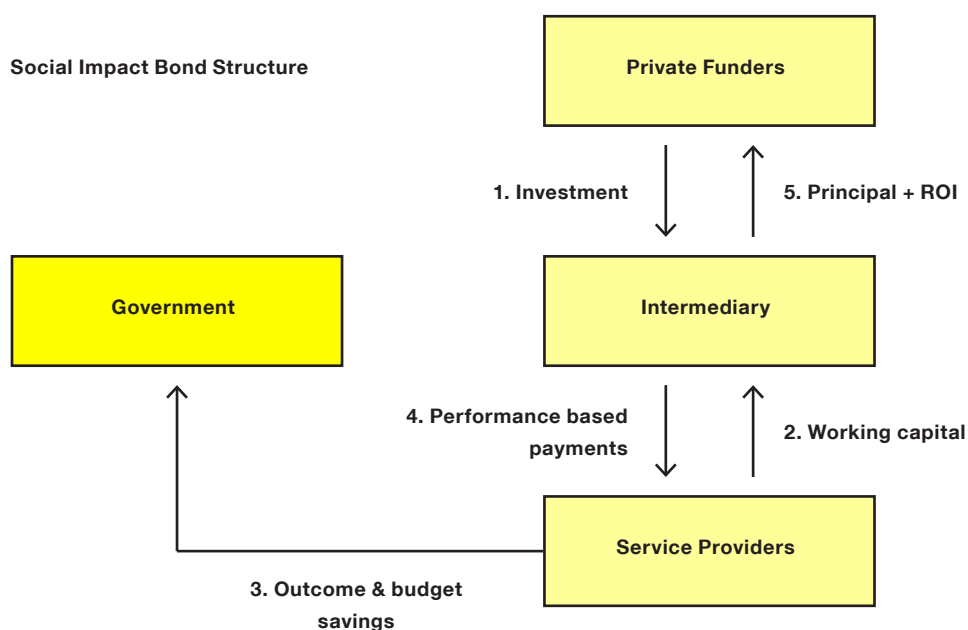
Il social impact bond è uno strumento finanziario finalizzato alla raccolta, da parte del settore pubblico, di finanziamenti privati. La remunerazione del capitale investito tramite questi strumenti è agganciata al raggiungimento di un determinato risultato sociale. In un modello di Social Impact Bond realizzato correttamente, il raggiungimento del risultato sociale previsto produrrà infatti un risparmio per la Pubblica Amministrazione e quindi un margine che potrà essere utilizzato per la remunerazione degli investitori.

L'idea dei Social Impact Bond è stata promossa e sviluppata da agenzie e individui alla ricerca di soluzioni al paradosso per cui è possibile conseguire ingenti risparmi di fondi pubblici prevenendo o intervenendo nelle prime fasi in cui si generano i problemi sociali o sanitari, piuttosto che gestendo le fasi di crisi. Se non che è spesso difficile se non impossibile reperire finanziamenti per realizzare tali interventi.

In Gran Bretagna, il primo Social Impact Bond è stato realizzato da Social Finance ed è stato annunciato il 18 marzo 2010. E' stata poi istituita la Big Society Capital, social investment bank con una dotazione di 600 milioni di sterline; ben 400 milioni provengono dai cosiddetti *conti dormienti* da oltre 15 anni; la restante parte da Barclays, HSBC, Lloyds Banking Group, e RBS.

Negli Stati Uniti, gli Impact Bond sono stati chiamati Pay for Success Bonds. Un report del Center for American Progress ne ha analizzato il potenziale nel febbraio 2011. Nel Febbraio 2010, Barack Obama ha proposto che il bilancio federale 2012 stanziasse fino a \$100m per la gestione di Social Impact Bond. La città di New York ha lanciato nell'estate 2012 il suo primo Social Impact Bond con la Goldman Sachs. La Us Small Business Administration ha lanciato nel 2011 un "Impact Investment Fund", a valere su piccole imprese in aree economicamente svantaggiate e attive in settori strategici.

In Italia, il Prof. Mario Calderini, consigliere del ministro dell'Istruzione Francesco Profumo per le politiche di Ricerca e Innovazione e coordinatore del gruppo di lavoro Smart Communities nella cabina di regia per l'Agenda digitale, ha prospettato l'utilizzo dei social impact bond per i progetti delle smart communities.



Fonte: Social Impact Bonds: A Guide for State and Local Governments by Jeffrey Liebman and Alina Sellman - Harvard Kennedy School June 2013

Quindi abbiamo visto che gli elementi chiave del modello sono⁵³:

- un programma di interventi in campo sociale in grado di generare un impatto sociale (outcome) e un risparmio di spesa pubblica;
- un prestito/finanziamento con restituzione del capitale e remunerazione solo in caso di successo del programma;
- l'impegno da parte del settore pubblico di ripagare l'investimento, sulla base dei risultati sociali ottenuti e facendo leva sui risparmi che si accumulano a seguito del miglioramento nel conseguimento dei risultati

Alla base del SIB c'è la convinzione che un intervento preventivo in grado di incidere positivamente su parti disagiate della popolazione può consentire un risparmio di costo rispetto all'intervento correttivo ex-post, creando cicli positivi di spesa pubblica. Non è rilevante il modo in cui servizio è erogato, ma il raggiungimento degli obiettivi.

Un Impact Bond dedicato alla natalità in Italia potrebbe adottare diverse forme, ne accenniamo alcune:

- **la forma del classico Social Impact Bond**, soprattutto per l'iniezione di risorse nel campo della creazione di servizi innovativi alla famiglia – in questo caso infatti si avrebbe anche il classico terzo attore beneficiario dei finanziamenti, nel soggetto delle imprese che erogano tali servizi in forme diverse (si sta muovendo in questa direzione, per esempio, Fondazione Cariplo, e forse l'intervento degli investitori istituzionali italiani consentirebbe una sperimentazione quanto meno a livello regionale);
- **la forma di un Corporate Impact Bond** in cui sono le aziende, nel sostenere alcuni dei costi dell'ampliamento dei congedi o della loro diversificazione, a farsi carico in un primo tempo di tali investimenti e a fornirne i servizi ad essi collegati, a fronte di un rimborso "con premialità" degli importi anticipati a medio-lungo termine (attraverso, per esempio, la leva fiscale);

53 Da una presentazione di Mario Calderini, Dipartimento di Ingegneria Gestionale, Politecnico di Milano

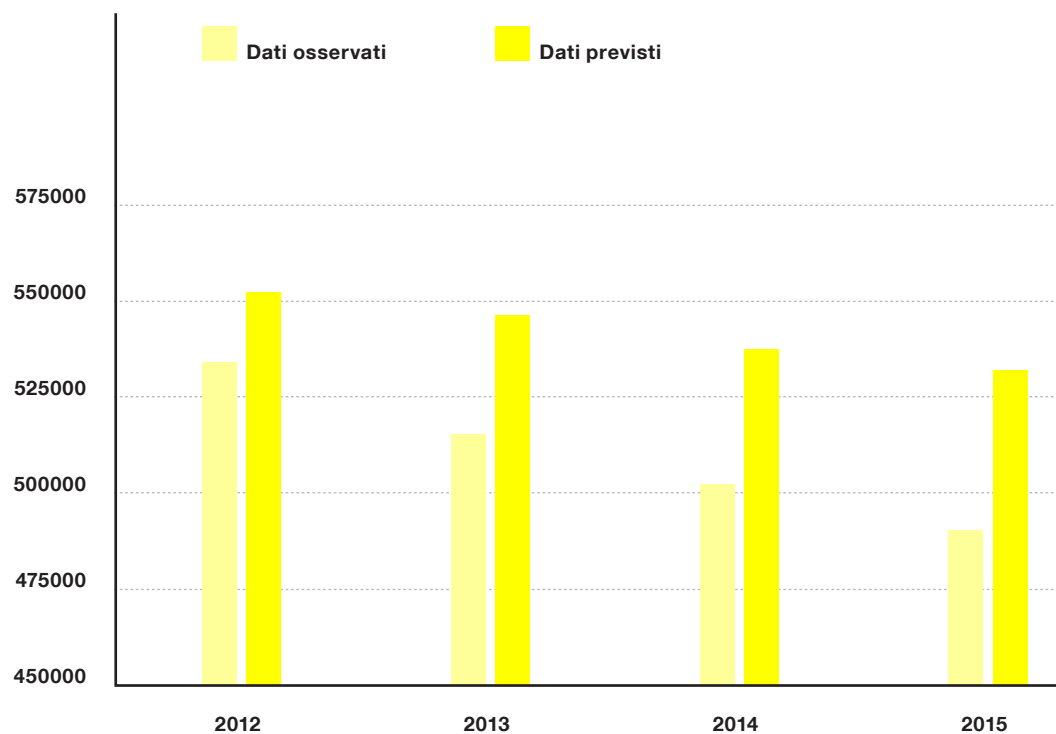
- **la forma di un Country Impact Bond**, in cui l'Italia si propone come pilota dell'operazione "natalità" a livello europeo – quindi nella parte della beneficiaria – le risorse economiche provengono da investitori europei, istituzionali e non, e il ruolo del governo/venditore è interpretato dall'Unione Europea. Agire a livello europeo avrebbe dei chiari benefici: la regolazione della disciplina ha infatti una sua precisa impalcatura istituzionale - una direttiva che deriva da un accordo quadro europeo con coinvolgimento delle parti sociali attraverso un dialogo sociale europeo.

Qualunque sia la forma di bond scelta, questo tipo di finanziamento ha il pregio di obbligare chi lo richiede (il governo) e chi ne beneficia (chi eroga i servizi) a una chiara definizione degli obiettivi e dei ritorni previsti, nonché a un'attività precisa di monitoraggio e misurazione dei risultati.

Obbliga insomma a trasformare la "causa sociale" in un caso di business: un cambiamento di prospettiva che esprime molto bene il re-inquadramento del tema che proponiamo con questo paper.

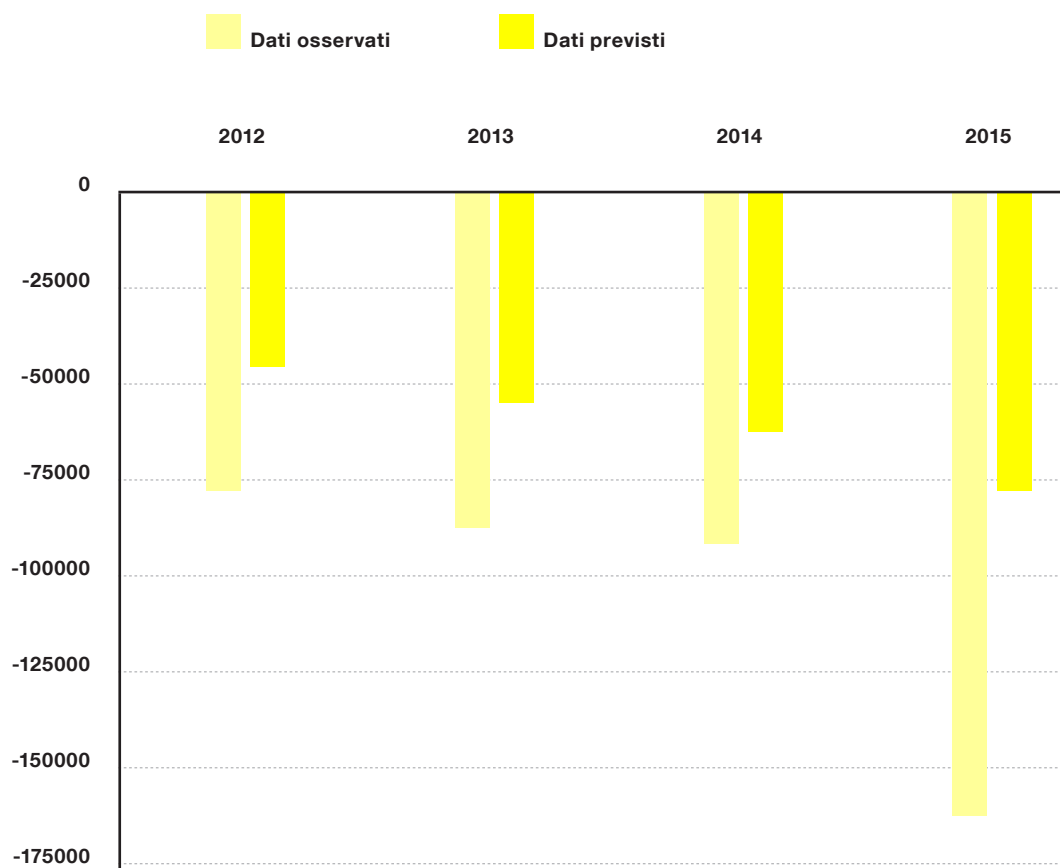
Appendice

Andamento osservato e previsto delle nascite in Italia 2012-2015



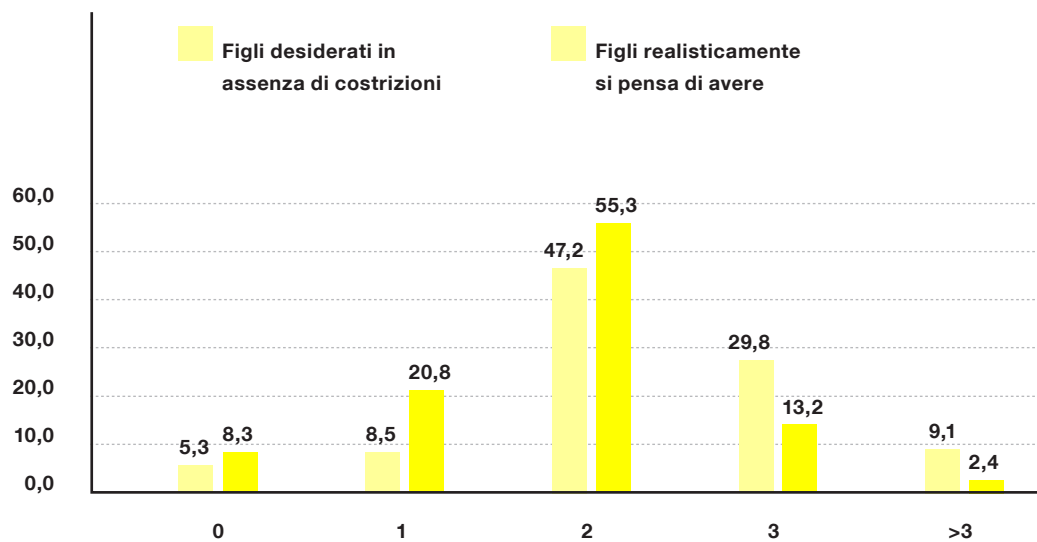
Fonte: Elaborazione dati Istat (www.demo.istat.it, previsioni base 2011, scenario centrale)

Andamento osservato e previsto del saldo naturale (nascite – decessi) in Italia 2012-2015



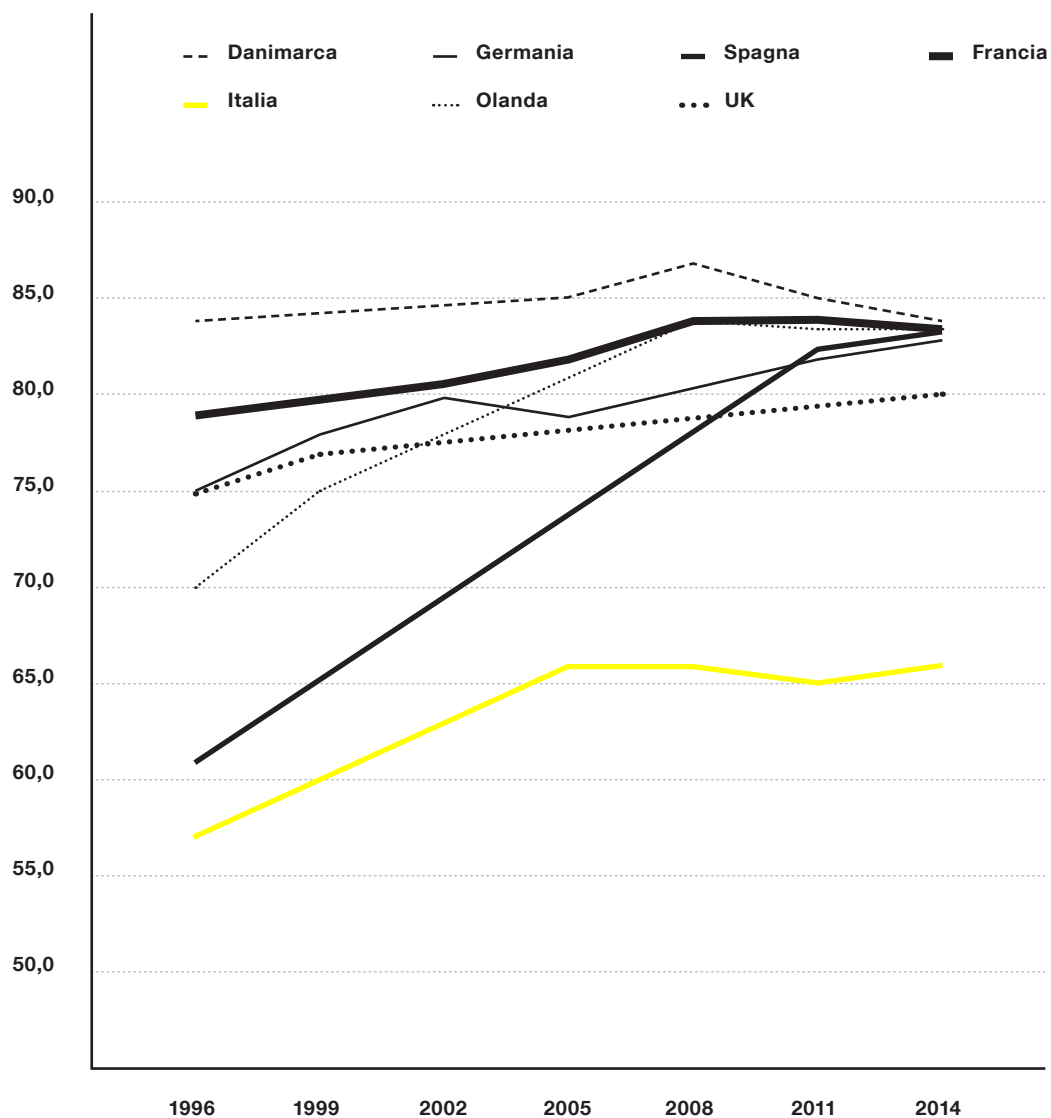
Fonte: Elaborazione dati Istat (www.demo.istat.it, previsioni base 2011, scenario centrale)

Aspettative di fecondità in assenza di costrizioni e tenendo conto del contesto reale



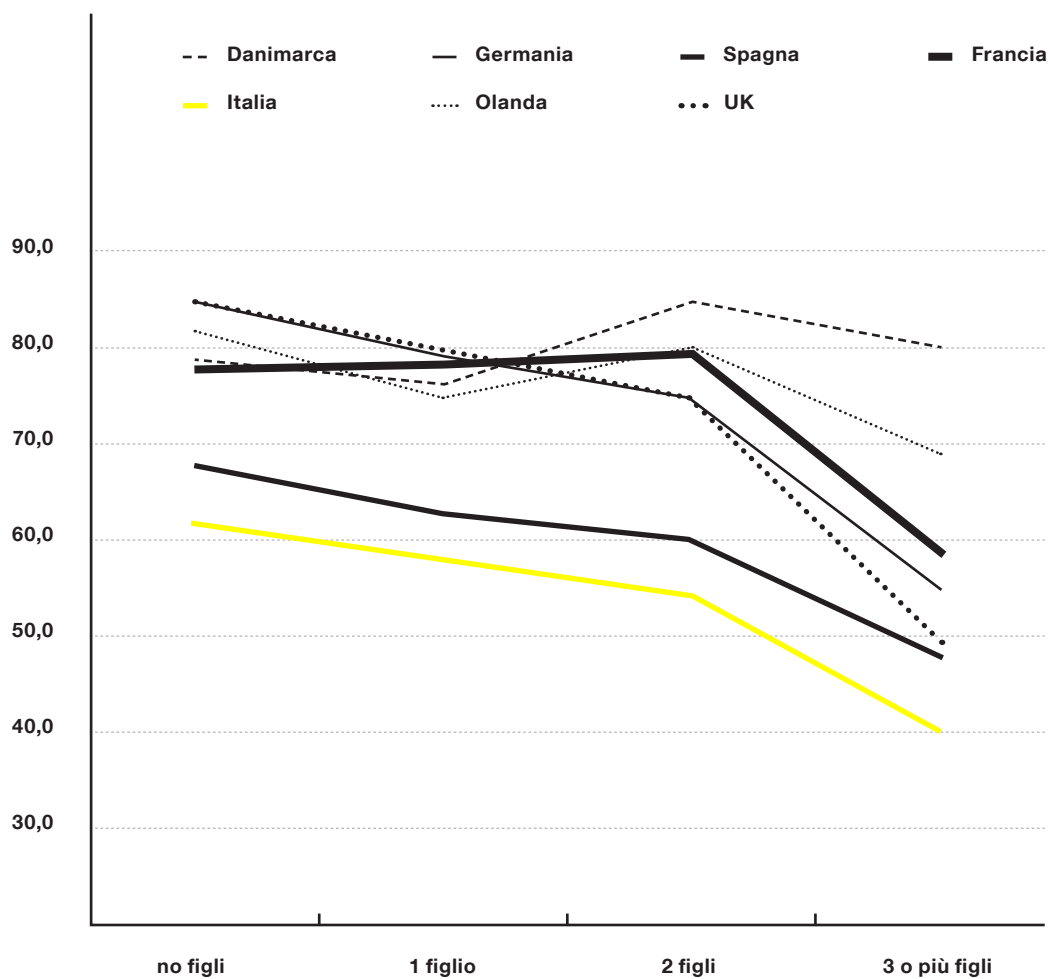
Fonte: "Rapporto Giovani" (www.rapportogiovani.it)

Tassi di attività femminile (25-49 anni)



Fonte: Migliavacca (2015), elaborazioni dati Eurostat

Tasso di occupazione femminile (25-49 anni) per numero di figli (anno 2014)



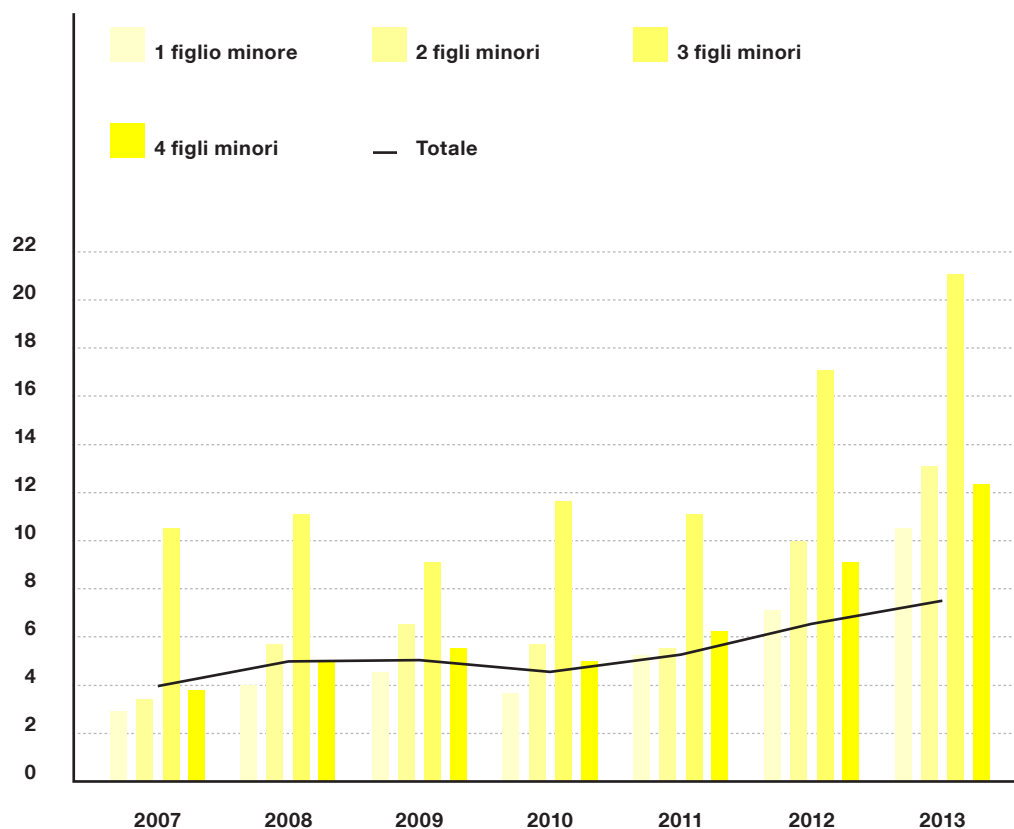
Fonte: Migliavacca (2015), elaborazioni dati Eurostat

**Spese destinate in specifiche politiche per famiglia/infanzia. Anno 2012
(% sul PIL)**

	Social protection benefits	Family or child allowance	Child day care
Germania	3,2	1,7	0,6
Spagna	1,4	0,2	0,6
Francia	2,6	1,1	0,6
Italia	1,4	0,4	0,2
UK	1,9	1,8	0,0

Fonte: Migliavacca (2015), elaborazioni dati Eurostat

Incidenza di povertà assoluta per numero di figli minori, 2007-2013 (%)



Fonte: Martino (2015). Elaborazione su dati ISTAT

Ulteriori dati aggiornati su indicatori demografici, economici, condizioni delle famiglie e di spesa sociale si possono trovare sul portale: <http://noi-italia.istat.it/>

Maternità, paternità, genitorialità: dove siamo con i congedi

Il congedo di maternità, istituito in Italia all'inizio degli anni '70 per proteggere il lavoro e la salute delle donne che andavano in maternità, da allora si è modificato poco e per sovrapposizioni successive, "inseguendo" i cambiamenti della realtà sociale ed economica italiana e restando sostanzialmente uguale: cinque mesi di assenza continuativa e obbligatoria⁵⁴, in cui la donna dipendente d'azienda ha il diritto/obbligo di occuparsi solo del proprio bambino.

*Negli ultimi 40 anni, la disciplina dei congedi familiari in Europa⁵⁵ si è trasformata invece molto e in modo molto differente da paese a paese. Soprattutto da quando le famiglie sono diventate "a doppio reddito", **lo strumento del congedo parentale**⁵⁶ è diventato una leva per distribuire in modo più equo i diritti genitoriali e i carichi di cura.*

Laddove si è potuto retribuirlo tra l'80 e il 100% e la modalità di fruizione è stata resa flessibile (part time o per blocchi temporali), si è visto che la partecipazione dei padri al congedo parentale è cresciuta sostanzialmente (per esempio è arrivata al 90% in Svezia, 97% in Norvegia).

54 Solo pochi paesi in Europa sanciscono l'obbligatorietà dell'intero periodo di congedo di maternità: nella maggior parte dei casi, anche laddove il periodo protetto rispetta le raccomandazioni europee, solo le settimane intorno alla data del parto sono anche "obbligatorie".

55 Per un quadro completo dei congedi di maternità e paternità in EU si veda [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA\(2014\)545695_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)

56 Non congedo "di maternità" o "di paternità": il *congedo parentale* è generalmente un diritto individuale o condiviso dedicato alla cura del figlio al di là del momento della nascita e della protezione della salute di madre e bambino.

	congedo di maternità	congedo di paternità	congedo parentale
Obiettivo	tutelare la salute della donna in gravidanza e quella del nascituro	breve periodo di congedo esclusivo per i padri successivo alla nascita del bambino (contemporaneo a quello di maternità)	diritto individuale o condiviso per la cura del figlio, variamente attribuito e retribuito, minimo 4 mesi entro gli 8 anni del bambino
retribuzione	retribuito (Italia 80%)	retribuito (Italia 100%)	Italia retribuito al 30%, altri paesi si arriva al 100%
durata	durata: Italia 20 settimane tutte obbligatorie	durata: Italia 2 giorni	10 mesi condivisi (11 se il padre ne prende almeno 3) nel 2012 l'11% degli uomini ne ha usufruito (Italia)
EU	durata EU: da 14 settimane, di cui 8 obbligatorie (Germania) a 58,6, di cui 6 obbligatorie (Bulgaria)	durata EU: max 20 giorni Portogallo e 30 Lituania - raccomandazione EU 2 settimane (Direttive 2010/18/EU)	in molti stati europei, il congedo parentale (che arriva anche a 480 giorni) è lo strumento flessibile dedicato a garantire la condivisione e la flessibilità della cura familiare

Parlano le italiane⁵⁷:

“Quante volte ti hanno chiesto se volevi diventare madre, durante un colloquio di lavoro?”

Sempre!!!

Mi è anche stato detto “Ora ne ha già due... Non ne fa più vero?”

Non mi è capitato perché ho lavorato in poche aziende ed ho fatto pochi colloqui di lavoro. Però non mi è stato rinnovato un contratto a tempo determinato perché in quel momento ero in gravidanza

Non ero incinta né sposata e, nonostante non avessi alcun progetto di maternità all'epoca, sono stata liquidata con un “devi scegliere se nella vita vuoi lavorare o fare la mamma”.

Sono nello stesso posto da 25 anni. Non ho fatto altri colloqui di lavoro. Non mi avrebbero presa con 3 figli

All'inizio lavoravo nel privato e, quando ho riferito al datore di lavoro, che avrei avuto un bambino, lui mi ha ridotto incarichi e stipendio. Brutta esperienza.

Ero già madre ma mi hanno intimidita dicendomi che con quel lavoro avrei fatto spesso tardi ecc. ecc.

Quando ho avuto il primo bambino già lavoravo e con molta ironia il direttore di allora mi fece capire che potevo farne a meno poi, con l'arrivo del secondo non ne parliamo, del terzo figlio...

Mi è capitato: non era un colloquio per nuovo lavoro ma per avanzamento di carriera. Mi hanno fatto capire che se volevo crescere non avrei potuto avere dei figli.

57

Fraasi estratte da un sondaggio fatto da Piano C nel 2015, a cui hanno risposto 8.000 donne

Mi è capitato fossero fatti commenti del tipo: non è il momento questo di andare in gravidanza

Alla visita medica di assunzione mi hanno chiesto se prendo la pillola-. perchè non mi hanno chiesto se prendo ansiolitici?

Quando ho comunicato che avevo avuto un aborto spontaneo il capo mi ha detto “per fortuna perchè ti avevamo appena assunta”

In realtà mi fecero fare un test di gravidanza, poi gettato nel cestino

Mi hanno espressamente detto che il ruolo non era compatibile con la maternità, e mi hanno detto che avrebbero fatto firmare un foglio di dimissioni senza data. Non ho accettato quel lavoro

Parlano le italiane⁵⁸:

Il tuo partner pensa che sia normale che una donna lavori?

Mio marito è frustrato perché lavoro, lui ha la visione di una moglie/mamma che sta a casa o al più lavora part time per sostenere gli impegni domestici e familiari

Sì, almeno a parole. Però nella sua famiglia la madre ha lavorato quando i figli già andavano a scuola. Quindi c'è molta tensione su questo tema: mi viene correntemente rimproverato che lavoro troppo e non penso ai bimbi piccoli.

Anche se forse mi preferirebbe casalinga...

Sarebbe più contento se rimanessi a casa con i figli ma non si può.

...anche se, avendo avuto una madre casalinga, non sempre comprende la complessità di conciliare casa e lavoro. Detto questo, mi aiuta molto più di altri coetanei che conosco!

Mi lascia lavorare purché non trascuri la famiglia

Fatica ad accettare orari di lavoro che non si conciliano con le esigenze dei figli (sport scuola...)

Sì, ma vorrebbe che il mio lavoro non turbasse la tranquillità familiare, che non portasse ulteriore stress.

Anche se credo pensi che non tutte le donne reggono maternità e lavoro.

A parole sì, è d'accordo, ma in cuor suo credo che preferirebbe una moglie casalinga (anche se poi rimpiangerebbe doverla mantenere)

...ma sottovaluta il “lavoro” domestico (casa+mamma), lo considera una mezza vacanza

A volte commenta che con i bimbi piccoli sarebbe meglio essere casalinghe.

Si ma preferirebbe un part time, impossibile per un libero professionista

Ma non pensa sia normale che una donna lavori ai miei ritmi, cioè troppo sostenuti

Pensa sia normale che una donna lavori e pensi pure a casa e figli. E' molto difficile condividere tutte le incombenze, soprattutto quelle del quotidiano. Infatti lui dice che dà una mano a tutto ciò che è straordinario. L'ordinario spetta a me. Tutti i giorni.

Il partner tuttavia mi rimprovera che troppe siano le ore che il lavoro mi sottrae alla famiglia.

E' d'accordo ma a lui farebbe molto più piacere se potesse darmi la possibilità di rimanere a casa. Ma io non rinuncerei mai e poi mai alla mia indipendenza.

All'inizio, prima del matrimonio mi diceva che sì, era giusto che una donna lavorasse, appena dopo il matrimonio è diventato geloso e possessivo, non voleva più che lavorassi, è stato in quel periodo con genitori contro, suoceri contro, marito contro, crisi economica agli inizi e prima bimba piccola che ho avviato la libera professione: è stato un inferno.

Parlano i papà italiani⁵⁹

“Per me funziona così: leggo su web da qualsiasi risultato di Google che ben due anni fa l’Unione Europea ha approvato fino a 2 settimane di congedo per i papà alla nascita del bimbo; chiedo in ufficio ma la risposta è categorica: non esiste, se vuoi prenderti dei giorni quando nasce sono ferie! Che senso ha tutto questo?”

“I papà non hanno diritto ad un congedo di paternità obbligatorio, si scagliano le ferie (salvo che il tuo datore di lavoro non ti conceda dei permessi retribuiti); ma perché?”

“Il congedo di paternità fa bene a tutti. A noi padri, ma anche alle geometrie variabili delle famiglie: perché la coppia va fatta sopravvivere allo sconquasso di un bimbo che arriva e si installa in casa, vorace di cura. Il congedo di paternità, paradossalmente, è un’educazione più sentimentale che pratica”.
“I padri rimangono esposti a una sottile diffidenza, a una specie di stupore, a una disapprovazione sociale anche in famiglia, quando chiedono di accedere al congedo. Quasi che la cura dei figli certifichi una minore virilità. Solo rendendo automatico il congedo dei padri si avvierebbe davvero un mutamento”

“Ho fame di paternità, di occasioni: è troppo poco quanto la legge e la società offre oggi”.

“Per provocare un vero cambiamento culturale potrebbe, per ipotesi, servire imporre anche ai padri un mese di congedo obbligatorio a pieno stipendio, dunque economicamente non punitivo?”

“E ciò che resta non detto, però ben presente, è che il lavoro delle nostre compagne, spesso meno retribuito o più precario del nostro, diventa subito più sacrificabile.”

