

PARTE II

NATALITÀ E OCCUPAZIONE FEMMINILE NEI DATI VISITINPS

INTRODUZIONE	70
LA NATALITÀ NEI DATI UNIEMENS	73
• Chi fa figli	75
• Il lavoro delle madri	77
IL COSTO DELLA MATERNITÀ	78
LE NOVITÀ SULLE POLITICHE FAMILIARI NELLA LEGGE 92/2012	82
• Il bonus infanzia	82
• Il congedo di paternità	87

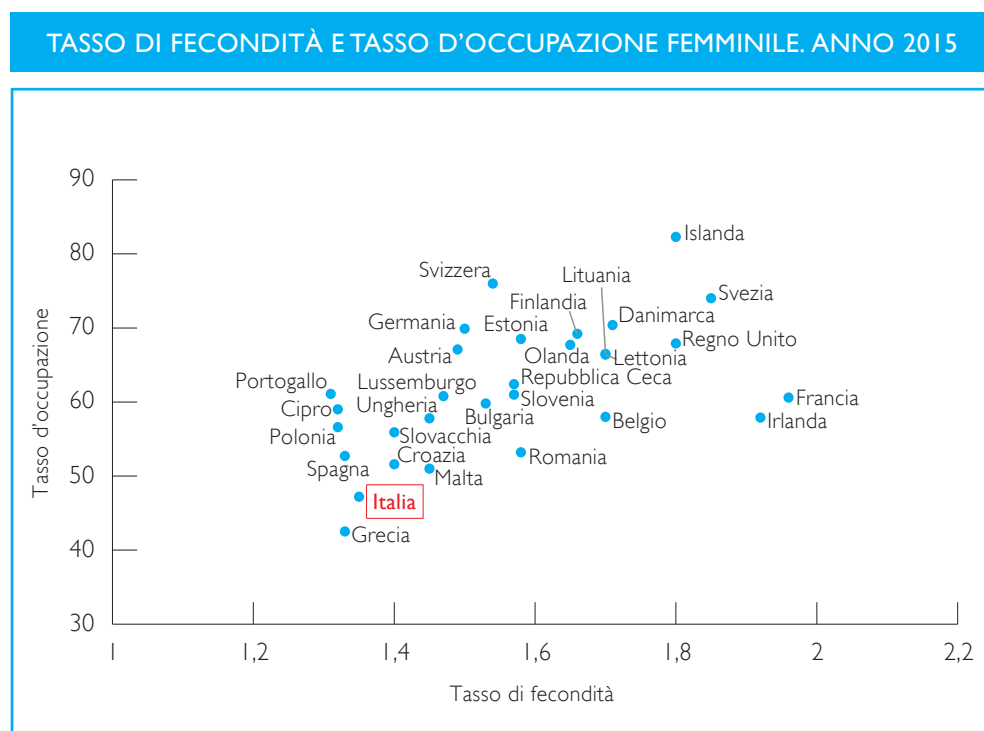
INTRODUZIONE

L'Italia è da anni negativamente caratterizzata nel confronto internazionale nel presentare un basso tasso di occupazione femminile abbinato a un tasso di natalità tra i meno elevati in Europa. Il numero di figli per donna è pari a 1,34 nel 2016 – 1,27 quello delle donne italiane – in calo costante ormai da anni, mentre il tasso di occupazione rimane in media al di sotto del 50%.

Dal punto di vista della sostenibilità del nostro sistema pensionistico, l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro italiano è considerata condizione necessaria per spostare strutturalmente in alto il numero di occupati. Gli effetti positivi sarebbero rafforzati dallo svilupparsi di un secondo effetto a tale aumento collegato rappresentato da una crescita nella fertilità: un incremento delle nascite con il conseguente ringiovanimento della popolazione comporta, infatti, il miglioramento nel lungo periodo del bilancio pensionistico.

L'evidenza internazionale suggerisce che esiste una correlazione positiva tra lavoro delle donne e natalità (Figura 2.1): dove l'occupazione delle donne è più alta, è più elevata anche la natalità perché più donne scelgono di fare un figlio e, soprattutto, di farne più di uno.

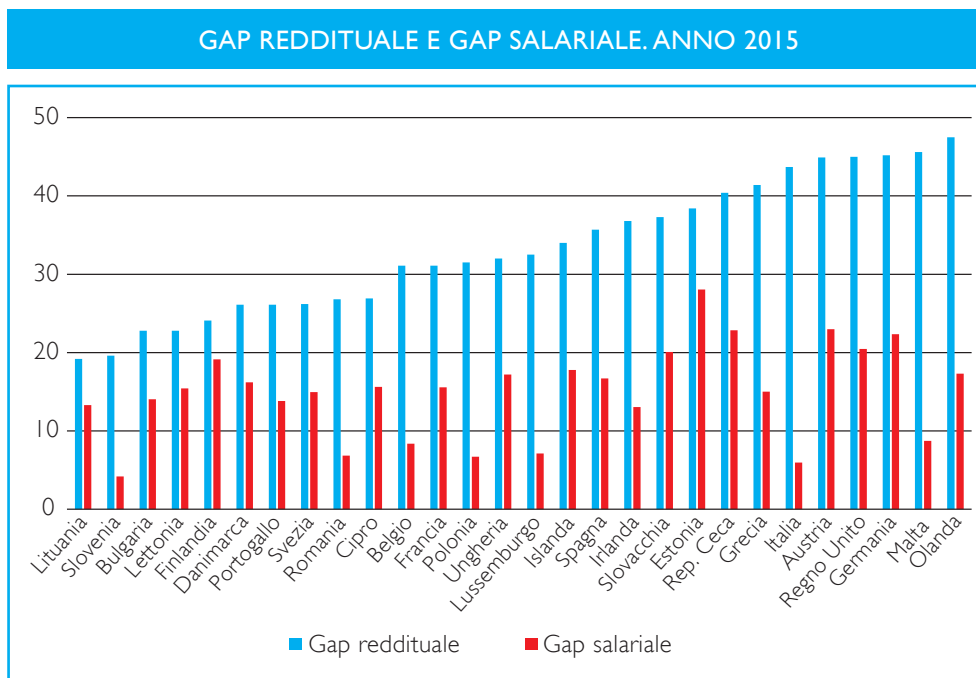
Figura 2.1



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

La penalizzazione per le donne deriva prevalentemente dalla mancata occupazione, ed in misura solo inferiore dalle differenze osservabili nei salari: la Figura 2.2 mostra che in Italia, come in tutti gli altri paesi dell'area Ocse, le differenze di genere sono molto più ampie quando si guarda al gap reddituale – che dipende non solo dalle differenze nei salari medi ma anche dalla diversa offerta di lavoro fra uomini e donne, sia in termini di occupazione che di ore lavorate - piuttosto che a quello salariale. Il nostro paese si colloca in posizione relativamente meno svantaggiata per il secondo indice, mentre accade il contrario per il gap reddituale ed è anche molto marcata la distanza tra i due indicatori. Un gap reddituale alto accompagnato da un gap salariale contenuto implica che i maggiori problemi si annidano nelle opportunità e nelle scelte di occupazione (e di carriera) piuttosto che nella discriminazione salariale. La propensione a lavorare, e possiamo aggiungere a rimanere al lavoro dopo la maternità, è nel nostro paese molto più alta tra le donne più istruite, con salari più elevati e questo spiega il gap salariale relativamente più contenuto rispetto ad altri paesi, mentre il numero di donne che lavorano è relativamente più basso.

Figura 2.2



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Interessante è il confronto con paesi come Germania, Austria e Paesi Bassi, dove, come in Italia, c'è grande differenza tra i due indici ma i fenomeni che sottendono sono molto diversi. In questi casi, infatti, la percentuale di donne che lavora è alta, gli uomini presentano un forte vantaggio nel confronto reddituale ma la ragione va ricercata nell'elevata diffusione del lavoro a tempo parziale tra le donne (quasi l'80% nel primo, attorno al 50% negli altri due, contro solo il 33% dell'Italia).

Le ricerche più recenti che indagano le determinanti delle differenze di genere sul mercato del lavoro indicano la genitorialità come uno dei fattori più influenti (si veda, ad esempio, Angelov et al. 2016 e per la Svezia, Goldin et al. 2017 su dati americani, Kleven et al. 2017 su dati danesi): la nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario fra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche nel nostro paese, fare un figlio riduce sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e le prospettive di carriera per chi continua, senza che vi sia un simile impatto per gli uomini.

Questi dati evidenziano l'importanza di orientarsi verso politiche che spingano a modificare le scelte di allocazione del tempo tra lavoro e cura familiare, la divisione del lavoro e delle responsabilità genitoriali, come condizione per un'equa partecipazione al mercato del lavoro e una più semplice condivisione della vita familiare, con effetti positivi sul benessere dei genitori e sullo sviluppo dei figli. Della loro rilevanza sono sempre più consapevoli le autorità europee, che stanno dedicando crescente attenzione proprio ai temi della condivisione. Primi tentativi in questa direzione sono stati fatti anche nel nostro Paese, ad esempio, con l'introduzione del congedo obbligatorio per i padri, sia pure in via sperimentale e per un numero di giorni contenuto.

La Parte seconda è dedicata all'esame delle scelte di natalità e delle possibili ricadute sui salari delle donne, concentrandosi sull'universo delle lavoratrici dipendenti nel settore privato, per poi analizzare uso ed effetti di alcune politiche realizzate negli ultimi anni a favore delle famiglie con figli – i congedi parentali e il bonus infanzia - sul comportamento delle madri in termini di offerta di lavoro, reddito e carriera.

L'analisi mostra che il costo della maternità è in gran parte dovuto all'uscita dal mercato del lavoro dopo la nascita del figlio, ma anche le madri che rimangono subiscono una perdita: il loro salario, 24 mesi dopo l'inizio del congedo, è più basso del 10% circa rispetto a quello che avrebbero guadagnato se non avessero avuto il figlio. Quanto alle politiche, il Bonus Infanzia ha avuto una diffusione crescente tra le neo mamme, è utilizzato soprattutto al Sud e da chi ricopre posizioni impiegate. Il Bonus sembra aver avuto un effetto positivo soprattutto sull'occupazione: il tasso di uscita dall'occupazione dipendente delle madri che lo usano è più basso, mentre il premio salariale ad esso associato all'inizio tende a ridursi drasticamente dopo pochi mesi dal rientro al lavoro. Al contrario, i dati Inps mostrano il mancato successo del congedo di paternità: l'adesione dei padri, sebbene in costante aumento nei tre anni della sperimentazione, è molto più bassa di quella potenziale. Il beneficiario tipo ha 36 anni, risiede al Nord, ha un impiego a tempo indeterminato, lavora *full time*, prevalentemente nel settore manifatturiero e ricopre qualifiche medio-basse.

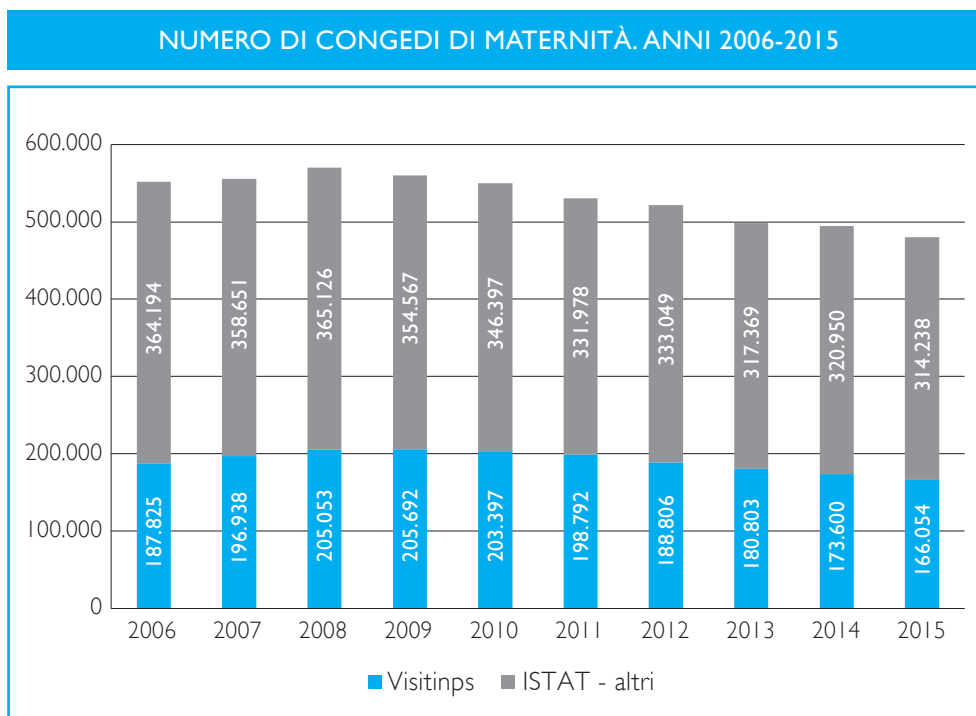
LA NATALITÀ NEI DATI UNIEMENS

I dati degli archivi Inps consentono di identificare gli episodi di natalità dell'universo delle lavoratrici dipendenti nel settore privato. L'episodio è individuato, in particolare, tramite le dichiarazioni obbligatorie delle imprese che devono segnalare con apposito codice i periodi di congedo del lavoratore coperti da indennità - che sia congedo obbligatorio di maternità o il congedo parentale facoltativo. Usando questi codici è possibile identificare con certezza i mesi in cui la lavoratrice è assente, la durata del congedo e, quindi, gli effetti del congedo sulla carriera della lavoratrice.

Coerentemente con quanto riportato dall'Osservatorio Statistico dell'Inps su questi temi, viene attribuito ad ogni anno il congedo di maternità iniziato in quell'anno. A differenza di quanto avviene per l'osservatorio, però, i dati utilizzati non includono i pagamenti diretti da parte dell'Inps (caso che interessa, ad esempio, le lavoratrici stagionali, ex IPSEMA) e, dato l'obiettivo dell'analisi qui presentata, i congedi di maternità di cui usufruiscono i padri.

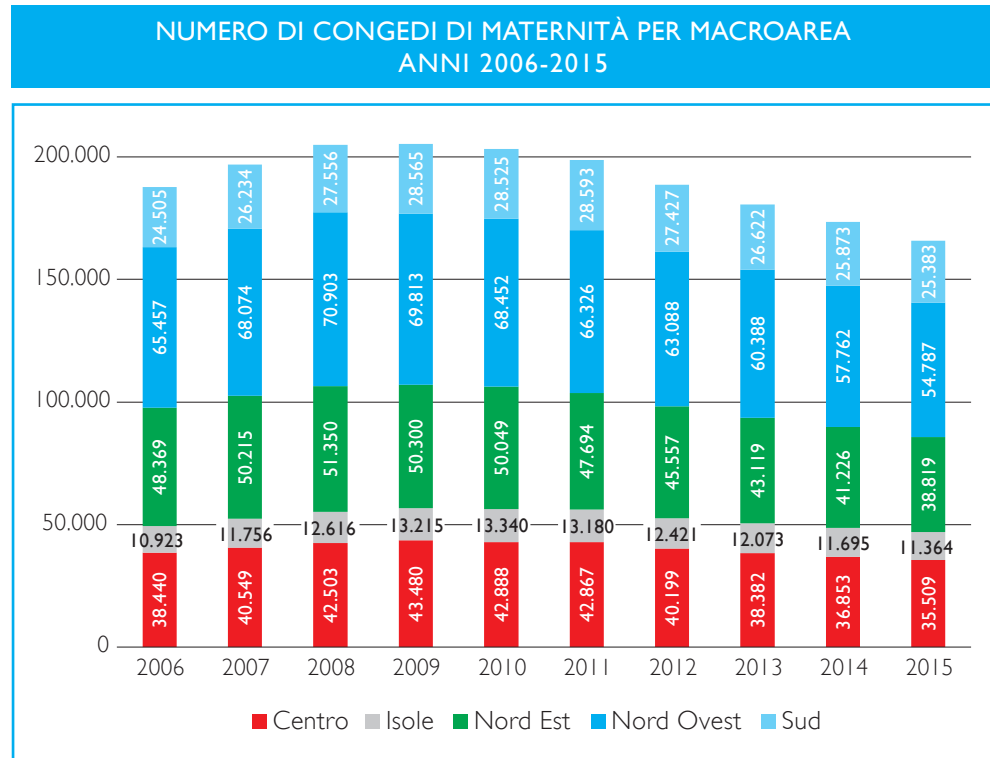
Le nascite osservate nell'universo di riferimento che copre il lavoro dipendente (Figura 2.3) oscillano su un valore del 35-36% del totale delle nascite registrate nei dati dell'Istat (166.054 contro i 480.292 nuovi nati nel 2015) riferiti all'intera popolazione e presentano una riduzione negli anni della crisi più accentuata (-19% tra il 2008 e il 2015) rispetto alle altre nascite (-14%).

Figura 2.3



Il totale delle nascite è ricavato dai dati Istat

Figura 2.4



Quanto alla distribuzione geografica delle nascite (Figura 2.4), nei dati Inps è particolarmente concentrata nelle regioni del Nord: mentre sul totale delle nascite nel 2015 il 46% è avvenuto al Nord, questa percentuale sale al 56% osservando le lavoratrici dipendenti nel settore privato. In particolare, solo il 22% delle nascite nei dati Inps avviene al Sud, a fronte del 35% osservato nei dati nazionali; viceversa, le nascite nell'Italia Nord Occidentale sono il 26% del totale, ma il 33% fra le lavoratrici dipendenti private.

Viene, quindi, confermato e anche accentuato il cambiamento che si è registrato a partire dalla metà degli anni '90 nel contributo delle diverse regioni alla natalità: nel Nord e nel Centro si è registrata una ripresa delle nascite, anche grazie al maggior peso delle donne straniere in queste aree, mentre nel Mezzogiorno tendevano a ridursi.

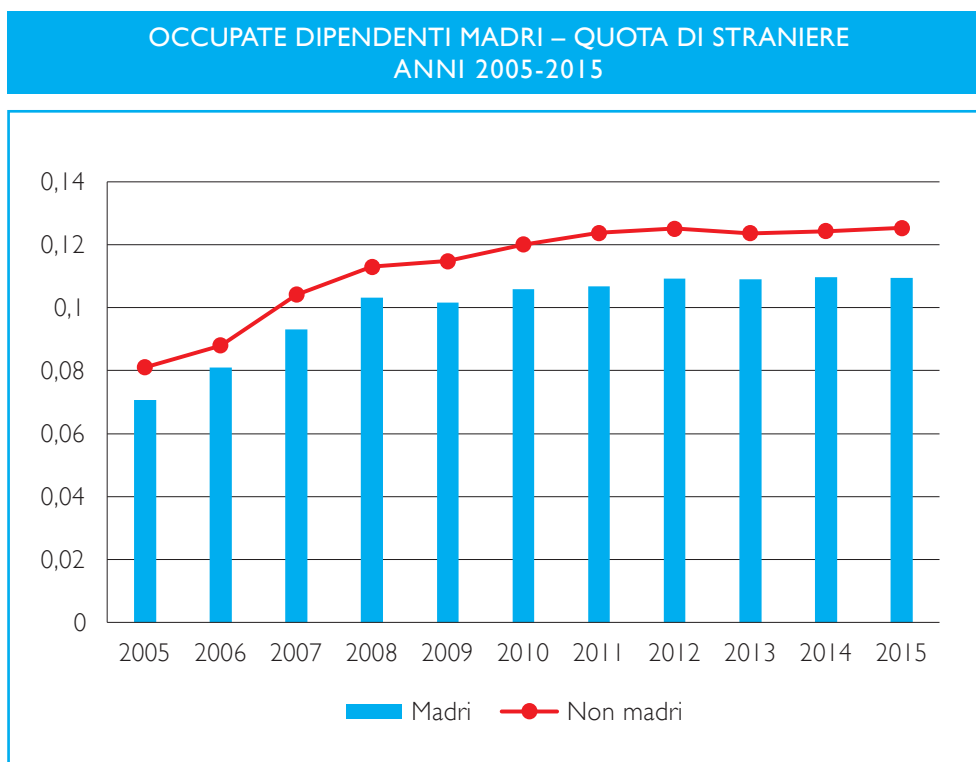
A partire dal 2008, tuttavia, in concomitanza dell'inizio della crisi, si osserva una diminuzione delle nascite particolarmente accentuata proprio al Nord (più del 20% a Nord Est e Nord Ovest, mentre al Centro e Sud si hanno valori più bassi, rispettivamente -17% e -12%).

CHI FA FIGLI

I dati consentono di osservare le caratteristiche delle donne che, sul mercato del lavoro, scelgono di avere figli, e di evidenziarne differenze rispetto alle caratteristiche demografiche della popolazione totale delle madri, osservabile nei dati Istat, e rispetto alle caratteristiche della popolazione di lavoratrici da cui provengono.

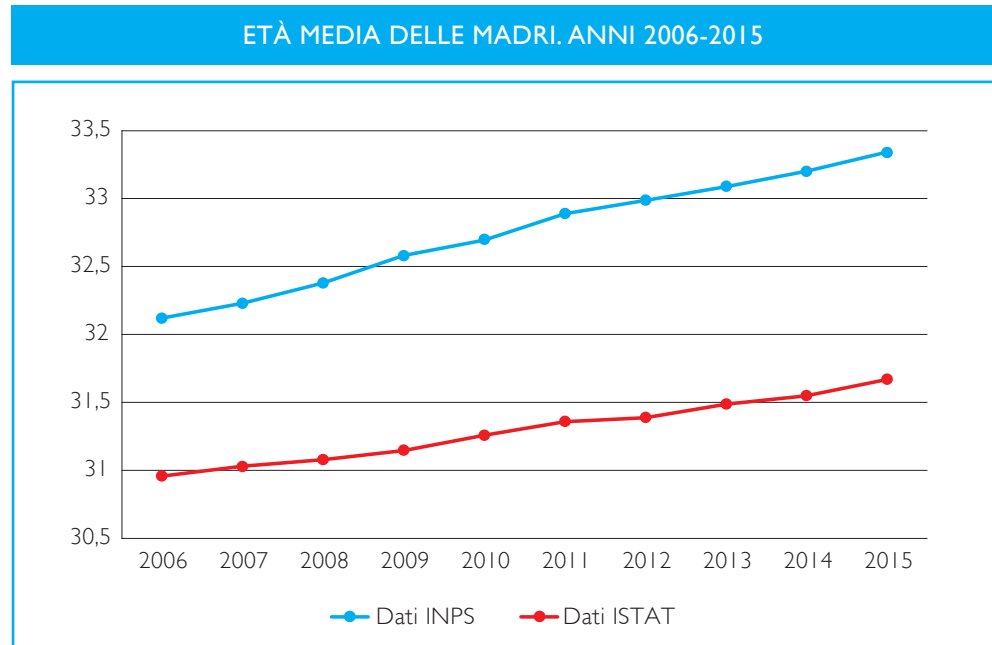
Una prima importante osservazione riguarda l'incidenza delle donne straniere fra le madri lavoratrici: la Figura 2.5 mostra un andamento caratterizzato da un costante aumento della presenza di donne straniere nel mercato del lavoro – e parallelamente fra le neo madri – fino agli anni della crisi, quando il trend rallenta, coerentemente con le tendenze generali dell'immigrazione in Italia (si veda per un approfondimento la Parte terza di questo Rapporto). In un periodo di calo delle nascite, tuttavia, l'incidenza delle donne straniere appare stabile o in leggera crescita, confermando che anche nel mercato del lavoro la propensione a fare figli è più alta nella popolazione immigrata che in quella italiana.

Figura 2.5



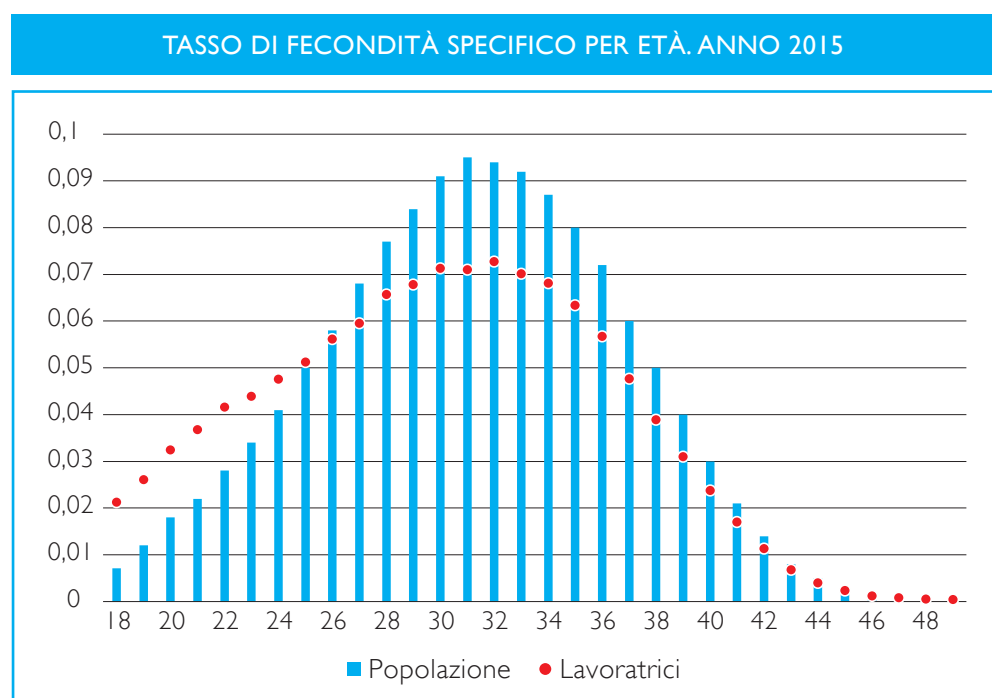
Le donne che fanno figli lavorando hanno un'età media di un anno più alta rispetto al totale delle madri nella stessa coorte di nascite: in entrambi i gruppi la tendenza negli ultimi dieci anni è stata verso un aumento dell'età a cui si sceglie di avere figli, ma tale aumento sembra essere stato più rapido per le donne lavoratrici, con un conseguente allargamento del gap di età di circa il 40% fra il 2006 e il 2015 (Figura 2.6).

Figura 2.6



Il confronto tra il tasso di fecondità specifico per età dei due gruppi, calcolato come il numero di donne che hanno un figlio sul numero totale di donne in quell'età è altresì interessante: la Figura 2.7 mostra che, nella popolazione lavoratrice, la probabilità di avere un figlio è più alta fino ai 25 anni, età in cui la popolazione non lavoratrice è prevalentemente ancora in formazione, ma rimane costantemente più bassa in tutte le età successive, mostrando che particolarmente nella fascia di età centrale, in cui il tasso di fecondità è massimo in entrambi i gruppi, esiste un trade-off fra lavoro (dipendente) e maternità.

Figura 2.7



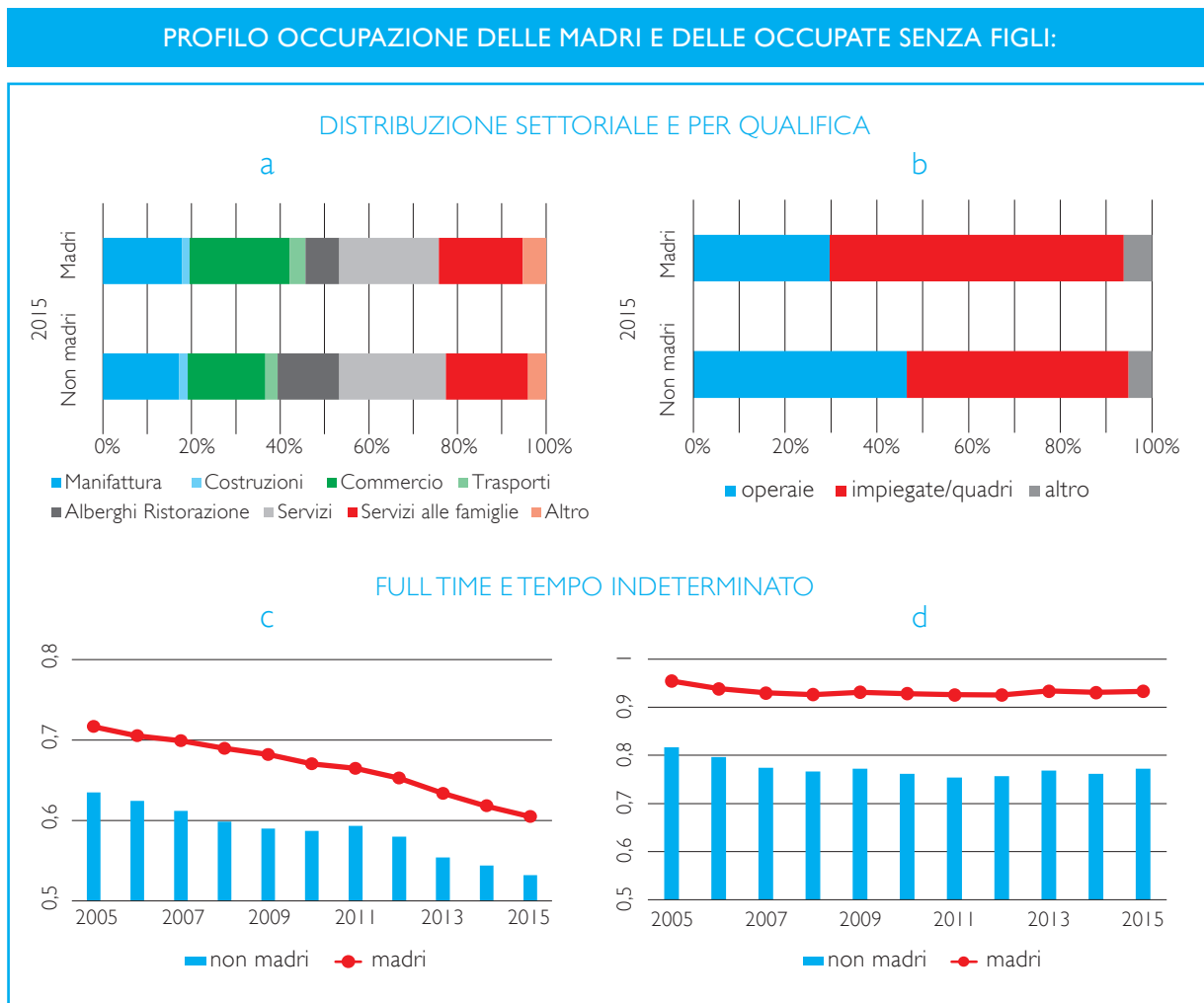
Fonte: dati Inps e dati Istat

IL LAVORO DELLE MADRI

Per analizzare le caratteristiche sul mercato del lavoro delle madri si paragona la distribuzione delle madri nell'anno in cui entrano nel congedo di maternità con quella delle altre donne presenti nel dataset nello stesso anno, per le quali non si osserva mai un episodio di maternità.

Guardando alle principali caratteristiche dell'occupazione, non emergono differenze particolarmente accentuate nella distribuzione settoriale, se non per una maggiore quota di madri nel commercio rispetto alle occupate senza figli, mentre quella per qualifiche risulta concentrata verso posizioni da impiegato/quadro. Tra le madri prevale il tempo indeterminato: l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato fra le donne lavoratrici è diminuita fra il 2005 e il 2008 e poi rimasta sostanzialmente costante tra il 75 e l'80%, ma costantemente più alta, di circa 15 punti percentuali, nella popolazione delle madri. Infine, come atteso, il ricorso a forme orarie più flessibili è cresciuto nel tempo. In particolare, la proporzione di lavoratrici dipendenti che hanno un figlio lavorando part time è aumentata del 15% negli ultimi 10 anni, di pari passo con l'aumento del lavoro part time femminile in Italia.

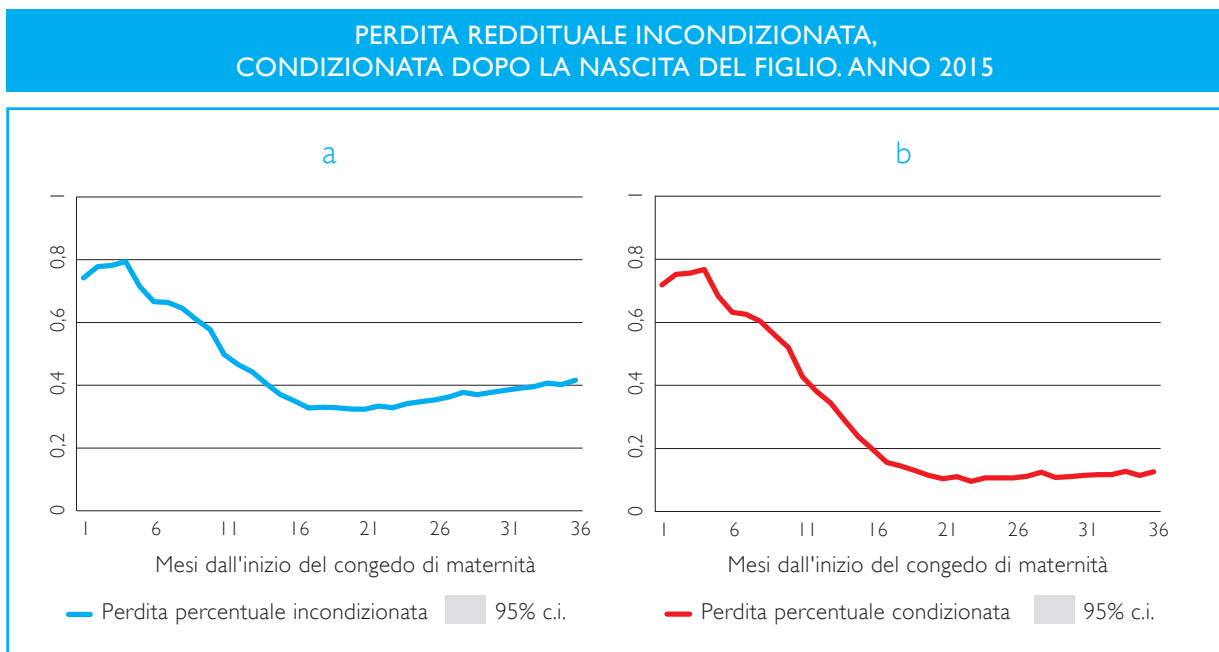
Figura 2.8



IL COSTO DELLA MATERNITÀ

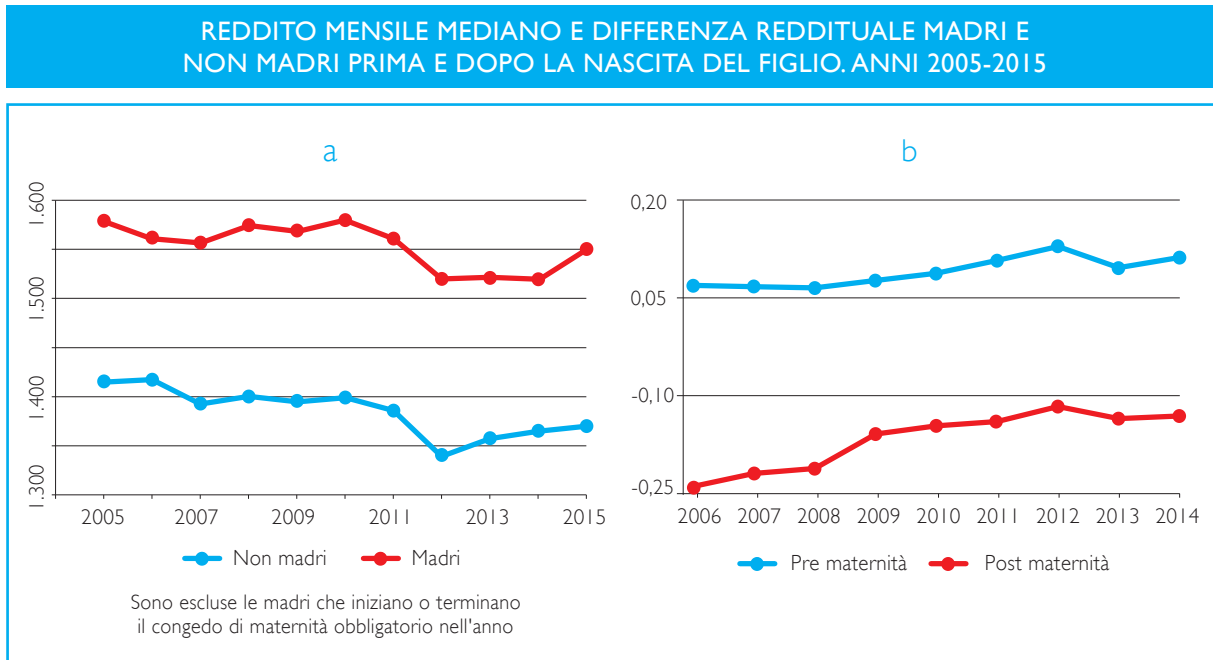
Un'analisi di regressione, che stima la perdita reddituale sperimentata dalla donna dopo la nascita del figlio rispetto al trend precedente controllando per effetti fissi individuali, suggerisce che, 24 mesi dopo l'inizio del congedo di maternità, la donna guadagna circa il 35% in meno di quanto avrebbe guadagnato se non avesse avuto il figlio: la Figura 2.9a mostra la perdita percentuale nei mesi successivi all'inizio dell'astensione obbligatoria, rispetto al trend osservato fino al mese precedente il congedo. Ripetendo l'analisi solo sulle donne che tornano a lavorare dopo il congedo, la penalità si riduce ed è stimata di poco superiore al 10% (Figura 2.9b). Il canale principale sembra dunque essere l'uscita dal mercato del lavoro dopo la nascita del figlio. La perdita è più alta per le donne che hanno un figlio prima dei 30 anni e per quelle che al momento del congedo lavoravano con un contratto a tempo determinato.

Figura 2.9



Quanto alle differenze rispetto alle donne senza figli, la Figura 2.10a pone a confronto il reddito mensile medio delle madri (escludendo quelle che iniziano o terminano il congedo di maternità nell'anno in modo da minimizzare i periodi in cui la retribuzione della donna è coperta dall'Inps) e quello delle altre donne nel corso del periodo di osservazione: le madri guadagnano costantemente circa il 10% in più delle non madri, presentando un profilo temporale molto simile.

Figura 2.10



Se però il confronto è effettuato separatamente prima e dopo la maternità, i risultati sono più interessanti: la Figura 2.10b mostra le differenze di reddito fra madri e non madri prima e dopo la maternità, stimate in due regressioni che controllano per alcune caratteristiche che potrebbero spiegare le differenze osservate nei salari (cittadinanza, età, esperienza lavorativa, provincia di lavoro, settore, qualifica, tipo di contratto); i risultati mostrano che, se prima della nascita del figlio le future madri guadagnano circa il 10% in più delle loro pari sul mercato del lavoro, dopo la nascita la relazione si rovescia, e la perdita che le madri subiscono le porta a guadagnare più del 10% in meno delle loro pari. Il trend temporale nei 10 anni di osservazione sembra essere più favorevole per le madri: il vantaggio iniziale è leggermente aumentato, mentre la penalità successiva si è dimezzata.

IL COSTO DELLA MANCATA OCCUPAZIONE FEMMINILE: UNA VALUTAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA RIDUZIONE DEL GETTITO CONTRIBUTIVO AL NETTO DELLA MINORE SPESA PER PRESTAZIONI PENSIONISTICHE E TEMPORANEE

Per quantificare il contributo dell'occupazione femminile alla sostenibilità sono stati simulati gli effetti sulle entrate contributive e sulla spesa per prestazioni che deriverebbero da una riduzione strutturale del numero di lavoratrici. Si è ipotizzato, in particolare, che il rapporto tra lavoratrici e popolazione femminile in età attiva (età 15-64), osservato alla data iniziale, rimanga invariato per l'intero periodo di previsione. Tale ipotesi, sviluppata nel quadro definito dallo scenario mediano delle previsioni demografiche Istat pubblicate ad aprile del 2017, determina una diminuzione media annua di nuove assunte nel periodo 2018-2040 pari a circa 69 mila unità, che corrisponde ad una riduzione complessiva al 2040 di circa il 10% di lavoratrici rispetto alla popolazione in età attiva.

Il calcolo della riduzione di gettito contributivo, al netto delle minori erogazioni per prestazioni pensionistiche e temporanee, si riferisce alle tre principali categorie di lavoratori dipendenti: domestici, agricoli e lavoratori dipendenti. La tavola seguente riporta i dati retributivi registrati per queste tre categorie nell'anno 2015:

Tavola I.box 1

LAVORATRICI DIPENDENTI DA PRIVATI.ANNO 2015 (Numeri in migliaia di unità – importi in euro)

Tipologia lavoratore	Numero	Settimane	Retribuzione
Domestici	778	21	5.170
Dipendenti non agricoli	6.116	45	16.828
Dipendenti agricoli	357	17	5.456
Totale	7.251	41	15.018

Fonte: Osservatori statistici Inps

A queste sono aggiunte anche le lavoratrici autonome non pensionate dirette che nel 2015 risultano, sulla base dei dati degli Osservatori statistici Inps, pari a 1,6 milioni.

Le stime sono effettuate a moneta costante. Le altre ipotesi adottate riguardano: i) la retribuzione annua, supposta per la platea di nuove lavoratrici, sulla base delle informazioni contributive disponibili, pari a 3.000 euro nel primo anno di attività e poi crescente in ragione del numero medio di settimane lavorate fino ad un massimo di 10.250 euro annui; ii) la dinamica retributiva reale annua, pari a 1,5%; iii) l'aliquota contributiva media, fissata per l'intero periodo di previsione al 36,1%, data la distribuzione per categoria di lavoro delle occupate.

Le prestazioni comprendono oltre a quelle pensionistiche IVS (escluse indennitarie ed assistenziali), tutte le erogazioni di carattere temporaneo come gli ammortizzatori sociali e le prestazioni legate alla famiglia. Non si è, invece tenuto conto della contribuzione e delle prestazioni antinfortunistiche gestite dall'INAIL.

Come evidenziato dai grafici che seguono sin dai primi anni il bilancio è negativo: le minori entrate superano sempre i minori esborsi e la perdita cresce fino ad arrivare nel 2040 a un ammontare pari a circa lo 0,2% del PIL, per un valore cumulato di circa 42 miliardi.

Figura 1.box 1

EFFETTI FINANZIARI DERIVANTI DA UNA RIDUZIONE ANNUA DI NUOVE LAVORATRICI DIPENDENTI. ANNI 2018-2040

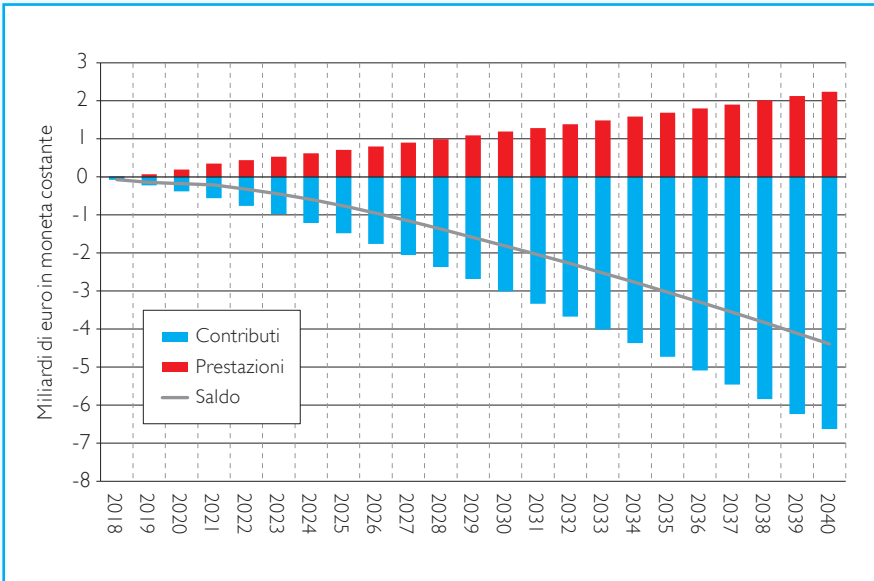
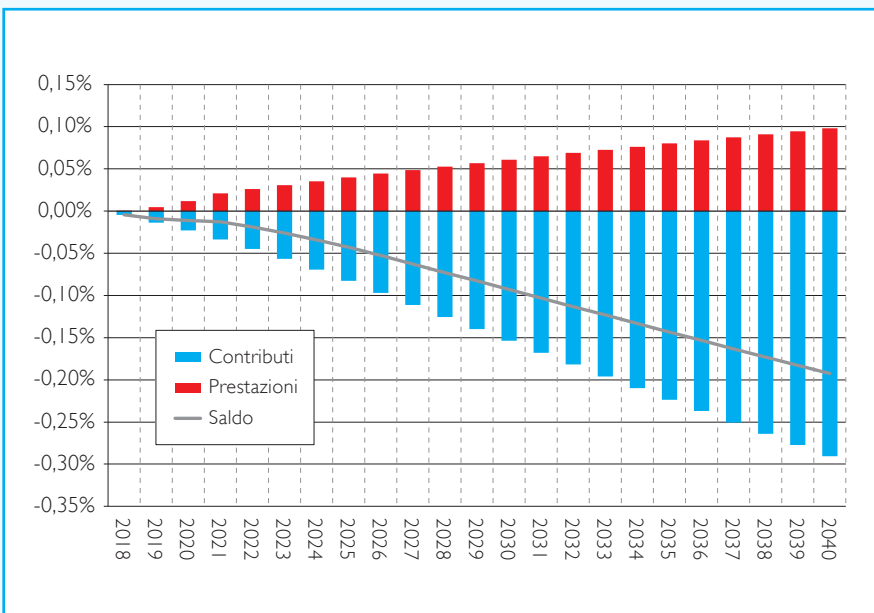


Figura 2.box 1

EFFETTI FINANZIARI DERIVANTI DA UNA RIDUZIONE ANNUA DI NUOVE LAVORATRICI DIPENDENTI IN PERCENTUALE DEL PIL ANNI 2018-2040



LE NOVITÀ SULLE POLITICHE FAMILIARI NELLA LEGGE 92/2012

La legge 92/2012 ha introdotto delle innovazioni nell'ambito delle politiche familiari con l'esplicito obiettivo di "sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

In particolare, la legge ha stabilito un giorno di congedo obbligatorio dei padri, da utilizzare entro i primi 5 mesi di vita del bambino, e due giorni di congedo facoltativo in alternativa ad altrettanti giorni di astensione obbligatoria della madre. In entrambi i casi era prevista un'indennità pari al 100% del salario. Le misure erano introdotte in via sperimentale per il triennio 2013-2015, ma le successive leggi di stabilità hanno confermato l'intervento per il 2016, portando a due i giorni di congedo obbligatorio, e poi per il 2017, pur eliminando la possibilità del congedo facoltativo.

Una seconda misura contenuta nella stessa legge riguarda il Bonus Infanzia, che permette alle donne lavoratrici dipendenti, negli undici mesi successivi al termine del congedo di maternità obbligatorio, di richiedere, per un massimo di sei mesi in sostituzione di altrettanti mesi di congedo facoltativo, un voucher per pagare servizi di baby sitting o un contributo per pagare la rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. La misura è stata confermata per il 2016, estendendola anche alle lavoratrici autonome, e successivamente per il biennio 2017-2018, raddoppiando il budget annuale allocato (da 20 a 40 milioni di euro).

I paragrafi successivi intendono offrire un'analisi delle due misure in oggetto, utilizzando a tale scopo i dati provenienti dagli archivi Inps¹.

In particolare, il primo paragrafo è dedicato all'analisi dell'utilizzo del Bonus Infanzia e del suo impatto sull'offerta di lavoro e i redditi delle donne che ne hanno usufruito; il secondo paragrafo riporta una prima evidenza sull'utilizzo e la diffusione del congedo obbligatorio di paternità.

IL BONUS INFANZIA

L'intento del Bonus Infanzia è di incentivare un più rapido rientro a lavoro della madre dopo la nascita del figlio, fornendo al tempo stesso un sussidio per le spese legate alla cura del bambino. L'effetto di tale programma sul comportamento delle madri passa dunque attraverso due canali: da una parte, la riduzione del costo che la famiglia deve affrontare per la cura del bambino nel caso in cui la madre lavori; dall'altra, un incentivo a ridurre la durata dell'interruzione della carriera legata alla nascita di un figlio. Diverse ricerche hanno dimostrato la presenza di una associazione robusta fra offerta di servizi per l'infanzia e occupazione femminile², mentre l'impatto della durata del congedo parentale è meno chiaro: se alcuni studi sottolineano che periodi lunghi lontano dal mercato del lavoro potrebbero portare a un deterioramento del capitale umano della madre e scoraggiarne l'offerta di

¹ - Questa sezione riprende l'analisi svolta nell'ambito di un più ampio progetto VisitInps sulle politiche familiari di Enrica Maria Martino.

² - Si veda, ad esempio, Del Boca (2002), Baker et al. (2008).

lavoro successiva (Adda et al., 2017), un'altra parte della letteratura identifica una relazione positiva fra durata del congedo parentale e offerta di lavoro femminile (Lalive et al., 2014) e sottolinea che l'effetto potrebbe essere non lineare nella durata e l'impatto negativo potrebbe apparire solo nel caso in cui la durata ecceda una soglia specifica.

Peraltro, il Bonus Infanzia rappresenta un esempio unico di politica volta ad incentivare un rientro a lavoro più rapido tramite un trasferimento condizionato piuttosto che tramite la modifica della durata legale dei congedi, e costituisce pertanto un caso di studio interessante per verificare l'impatto sul comportamento delle madri in termini di offerta di lavoro, reddito e carriera.

L'iter applicativo del Bonus Infanzia può essere distinto in due fasi. Il primo bando, uscito nel luglio 2013, consentiva la presentazione delle domande esclusivamente per via telematica, tra il 1° e il 10 luglio 2013, per l'erogazione di un sussidio del valore di 300 euro; nel corso del mese di giugno era stato aperto, per 20 giorni, il bando per le strutture eroganti servizi per l'infanzia (della rete pubblica o privati accreditati). In entrambi i casi, l'adesione fu scarsa (il bando per le strutture fu riaperto nel mese di novembre), e fu utilizzato solo un quarto del budget allocato. Per gli anni successivi, il sussidio è stato alzato a 600 euro mensili, e la procedura è cambiata, consentendo la presentazione delle domande nel corso di tutto l'anno³.

Questi cambiamenti, e la maggiore diffusione di informazione e consapevolezza rispetto all'offerta del Bonus Infanzia, hanno portato ad una maggiore adesione, con l'esaurimento del budget allocato nel 2015 (il 14 dicembre) e nel 2016 (il 3 agosto).

I dati relativi all'erogazione del Bonus Infanzia consentono di tracciare la distribuzione territoriale e le caratteristiche delle lavoratrici che hanno aderito alla politica.

Per quanto riguarda l'offerta del Bonus Infanzia, l'adesione dei servizi per l'infanzia al programma è stata piuttosto eterogenea nelle regioni italiane: la Figura 2.11 mostra che la percentuale di asili aderenti nella regione varia dal 33% in Trentino Alto Adige al 4% del Molise, con una differenziazione piuttosto netta fra Nord, Centro e Sud che riflette una simile differenziazione in termini di offerta di servizi per l'infanzia.

L'adesione dei servizi sul territorio rappresenta solo una parte dell'offerta: il Bonus Infanzia poteva essere erogato anche in forma di voucher per il pagamento di servizi di *baby sitting*, e questa è la forma principale in cui è stato usato (quasi nell'80% dei casi).

La distribuzione dell'utilizzo del Bonus Infanzia, infatti, non riflette fedelmente la distribuzione dell'offerta degli asili aderenti: la Figura 2.12 mostra un aumento continuo del successo e della diffusione del Bonus fra le neo mamme in tutte le regioni, e una eterogeneità nell'adesione individuale al programma rispetto all'adesione delle strutture: ad esempio, nelle prime tre regioni per partecipazione degli asili nido (Trentino Alto Adige, Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia), la percentuale delle madri che hanno usufruito del Bonus Infanzia sul totale delle potenziali beneficiarie è più bassa che nelle regioni in cui la percentuale delle strutture aderenti è stata minima (Puglia, Campania e Molise).

3 - Il secondo bando è uscito il 16 dicembre 2014.

Figura 2.11

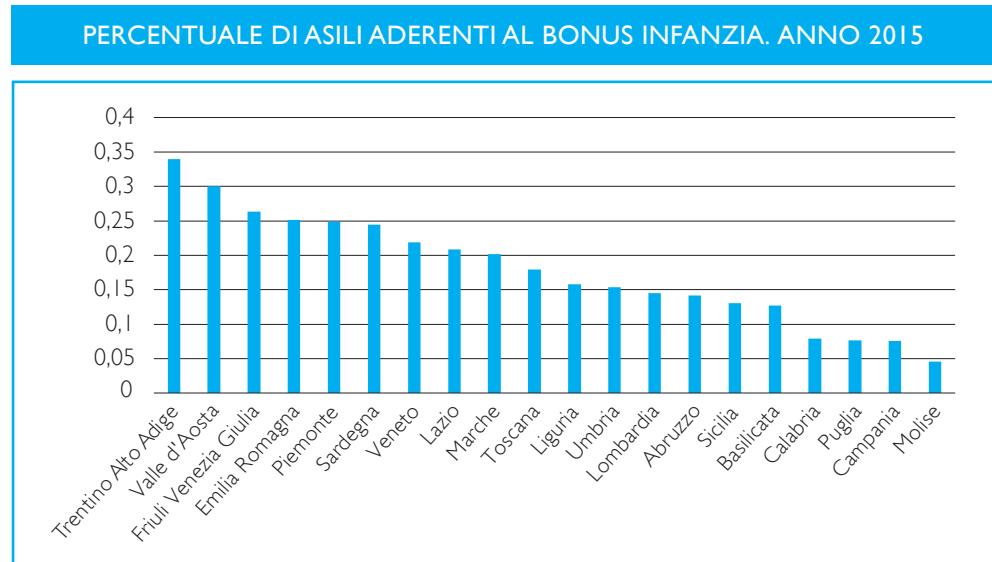
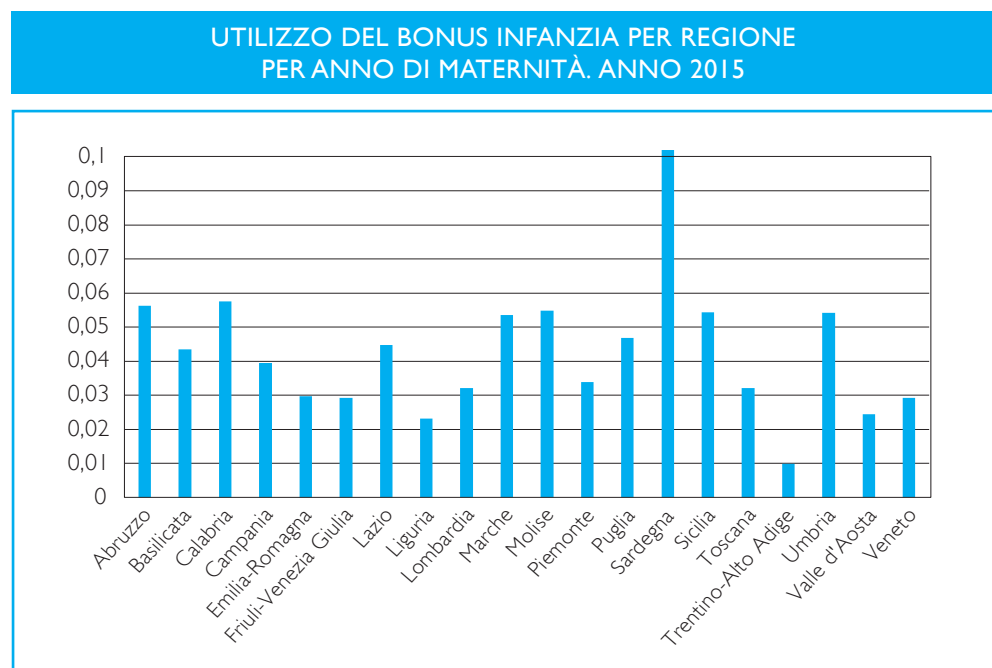


Figura 2.12



Per quanto riguarda le caratteristiche delle donne che hanno usufruito del Bonus Infanzia, nella Tavola 2.1. si presenta un confronto con le donne che hanno avuto un figlio fra il 2009 e il 2015 e non hanno usufruito del Bonus (per scelta o per impossibilità), in tre diversi momenti rispetto alla nascita del figlio. Come mostrato nella figura precedente, le donne che usufruiscono del Bonus sono sovra-rappresentate al Sud, rispetto alla distribuzione delle nascite nei dati Inps; sono più spesso impiegate in posizioni *white collar* e lavorano leggermente di più delle

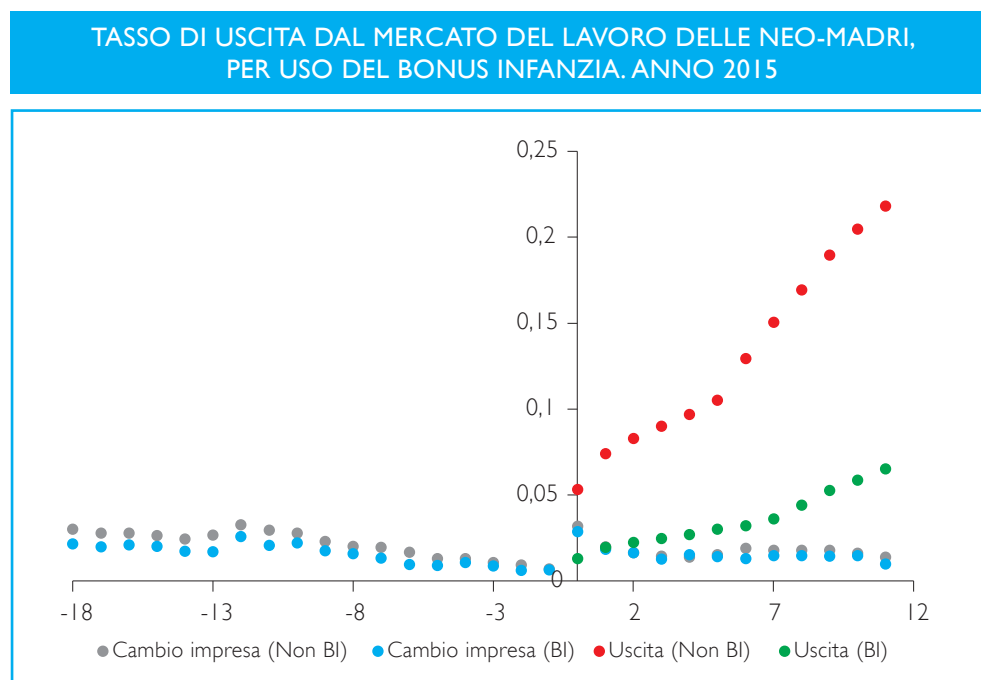
altre madri (250 giorni l'anno a fronte di 241), offerta che si riflette sui loro redditi, più alti di circa il 6%. Dopo la nascita del figlio, le differenze in termini di offerta di lavoro diventano più evidenti: se la distanza in termini di esperienza lavorativa prima della maternità era di quattro mesi, che riflettevano una simile distanza di età, a sei e dodici mesi dalla nascita il gap si allarga, riflettendo un comportamento diverso in termini di congedo (vedi commento alla Tavola successiva). Inoltre, il 13% delle madri non è più presente nei dati a sei mesi dalla nascita del figlio, percentuale che sale a 22% dopo un anno; fra le donne che usufruiscono del Bonus, invece, il tasso di uscita dall'occupazione dipendente è significativamente più basso (rispettivamente 5 e 7 % dopo sei e dodici mesi). La Figura 2.13 mostra questi trend, distinguendo fra donne che vengono osservate occupate in un'impresa diversa il mese successivo e donne che escono dall'occupazione dipendenti (nel settore privato) nel mese successivo; è interessante notare l'aumento del tasso di uscita dal mercato al termine del periodo di fruizione del congedo parentale, cioè intorno al sesto mese successivo alla fine dell'astensione obbligatoria; un simile aumento si osserva, sebbene molto meno pronunciato, anche fra le donne che hanno usufruito del Bonus.

Tavola 2.1

CARATTERISTICHE DELLE MADRI PER USO DEL BONUS INFANZIA ANNO 2015

	Pre nascita (6 mesi)		Post nascita (6 mesi)		Post nascita (12 mesi)	
	BI	Non BI	BI	Non BI	BI	Non BI
Caratteristiche demografiche						
Età	32,0	31,7	33,6	33,3	34,0	33,8
Immigrate	0,10	0,12	0,10	0,12	0,10	0,12
Nord Est	0,18	0,25	0,19	0,24	0,19	0,25
Nord Ovest	0,29	0,34	0,29	0,34	0,29	0,35
Centro	0,25	0,21	0,25	0,21	0,25	0,22
Sud e Isole	0,28	0,20	0,28	0,20	0,27	0,19
Mercato del lavoro						
Esperienza lavorativa (in mesi)	127	123	172	161	192	178
N. imprese	1,48	1,36	1,45	1,28	1,45	1,31
Non occupata	0,05	0,07	0,05	0,13	0,07	0,22
Caratteristiche del lavoro						
Imponibile	1.709	1.617	1.373	1.011	1.596	1.188
Imponibile condizionato	1.795	1.732	1.437	1.159	1.708	1.519
Salario	1.564	1.548	1.689	1.554	1.613	1.532
Tempo indeterminato	0,93	0,91	0,97	0,97	0,96	0,95
Full time	0,68	0,68	0,67	0,68	0,62	0,57
Giorni lavorati	250	241	231	180	231	221
Operaia	0,19	0,32	0,18	0,3	0,17	0,3
Impiegata/Quadro	0,71	0,60	0,74	0,63	0,76	0,65
Industria	0,20	0,23	0,20	0,24	0,21	0,25
Servizi	0,68	0,63	0,67	0,62	0,67	0,61

Figura 2.13



La Tavola 2.2 mostra l'andamento di offerta di lavoro e reddito fino a 18 mesi dalla fine del congedo di maternità: si può osservare come il diverso comportamento indotto dall'utilizzo del Bonus Infanzia in termini di congedo parentale sembra riflettersi sull'offerta di lavoro (in termini di giorni lavorati) e sull'imponibile solo nei primi sei mesi. Appena le donne che non hanno usufruito del Bonus esauriscono i mesi di congedo facoltativo e rientrano a lavoro la differenza in termini di giorni di lavoro si annulla, e il divario reddituale torna intorno al 6%, pari ai livelli pre-maternità.

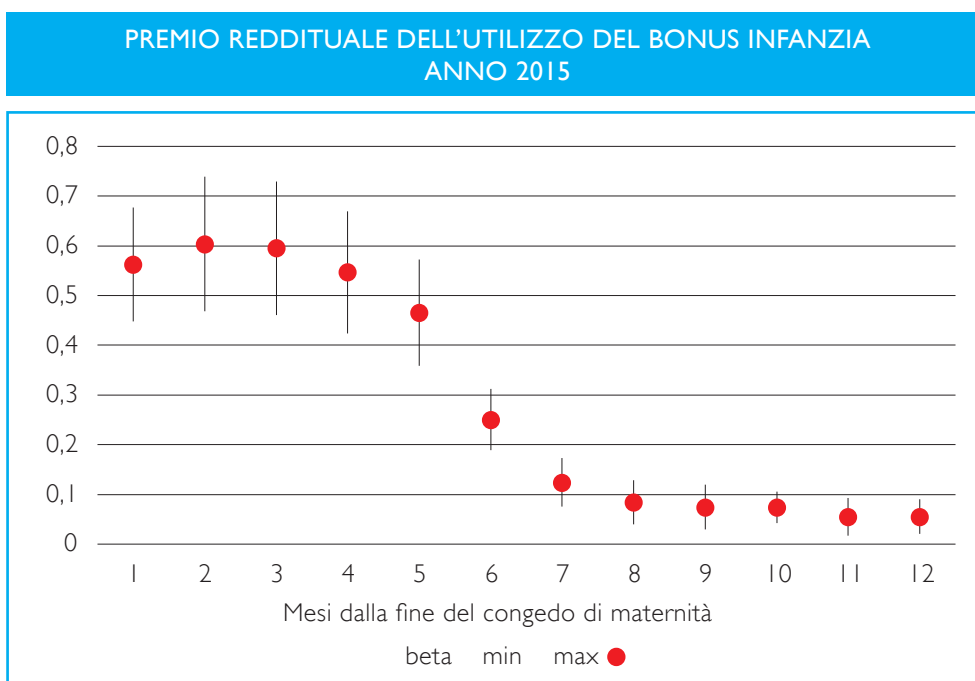
Tavola 2.2

**COMPORTAMENTO DELLE MADRI DOPO LA NASCITA DEL FIGLIO,
PER USO DEL BONUS INFANZIA. ANNO 2015**

Mesi dalla fine del congedo di maternità	Congedo parentale		Giorni lavorati		Imponibile	
	BI	Non BI	BI	Non BI	BI	Non BI
0	0,2	0,4	13,6	10,8	738	596
3	1,0	2,2	21,3	12,3	1274	766
6	1,3	3,4	23,8	18,4	1430	1145
9	1,3	3,4	23,9	22,0	1600	1400
12	1,4	3,5	23,7	22,6	1702	1502
15	1,5	3,5	23,0	22,6	1651	1501
18	1,4	3,5	22,4	22,4	1581	1495

Per verificare la robustezza di tale evidenza descrittiva, si è condotta un'analisi econometrica di cui si riportano i risultati preliminari: la Figura 2.14 riporta il premio reddituale associato all'utilizzo del Bonus Infanzia, controllando per effetti fissi individuali e mensili e caratteristiche potenzialmente variabili nel tempo, quali tipo di contratto, qualifica, settore e esperienza lavorativa in mesi. I risultati mostrano che il premio reddituale è significativo (intorno al 60%) nei sei mesi successivi alla fine del periodo di astensione obbligatoria, ma si riduce drasticamente subito dopo. Altre strategie di analisi confermano questo andamento, mostrando che l'impatto del Bonus sul reddito è significativo solo nel breve periodo, per le madri che rientrano al lavoro dopo la maternità.

Figura 2.14



IL CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo obbligatorio di paternità è stato introdotto con l'intento, da parte del legislatore, di riconoscere il ruolo del padre al momento della nascita del figlio e l'importanza della partecipazione di entrambi i genitori alla cura dei figli. In Italia, infatti, nonostante la normativa sul congedo parentale facoltativo preveda un incentivo in caso di partecipazione del padre,⁴ meno del 20% delle domande di congedo parentale osservate nei dati Inps proviene da uomini (vedi Figura 2.15); nonostante un aumento costante di tale percentuale negli ultimi dieci anni, l'Italia è il paese, fra gli stati UE 17, con il più ampio divario di genere nell'uso del tempo, ed in particolare nelle ore in lavoro non retribuito (dati OCSE). Appare dunque

4 - Ogni genitore ha diritto ad un periodo continuativo o frazionato di sei mesi, entro il limite di dieci mesi complessivi per la coppia; qualora il padre usufruisca di almeno tre mesi di congedo facoltativo, tale limite è innalzato a undici mesi.

importante introdurre misure che incentivino modelli diversi di condivisione dei compiti di cura e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

L'astensione obbligatoria si rivolge a tutti i padri lavoratori dipendenti. Dai dati Istat sull'*Indagine campionaria sulle nascite e sulle madri* risulta che più del 60% dei neo-padri in Italia è lavoratore dipendente, in tutti gli anni a cui si riferiscono le tre versioni disponibili dell'indagine (2000-2001, 2003, 2009-2010). I dati non consentono l'identificazione della distribuzione dei dipendenti fra settore pubblico e privato, ma consentono di stimare, sebbene con un margine di errore, il numero di padri potenziali beneficiari del Congedo di paternità nei tre anni che osserviamo nei dati Inps (2013-2015). Il numero di nascite nei tre anni è stato intorno alle 500.000 unità, di cui circa il 60% (circa 300.000) da un padre lavoratore dipendente. Dalla Rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'Istat emerge che il 18% dei lavoratori dipendenti lavora nei settori "Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria" o "Istruzione e sanità" (classificazione ATECO 2007); utilizzando queste categorie per approssimare la distribuzione del lavoro dipendente maschile fra pubblico e privato, e assumendo che tale distribuzione sia omogenea nel totale della popolazione maschile e in quella dei padri, stimiamo che circa 230.000/240.000 nascite l'anno coinvolgono uomini lavoratori dipendenti nel settore privato.

Le domande di congedo di paternità osservate nei dati Inps sono molto inferiori (vedi Figura 2.16); sebbene in costante aumento nei tre anni della sperimentazione, il numero di padri che hanno effettivamente rispettato il periodo di congedo è molto inferiore a quanto dovuto, e il numero dei neo-padri che usufruiscono del giorno facoltativo è anche più basso.

Figura 2.15

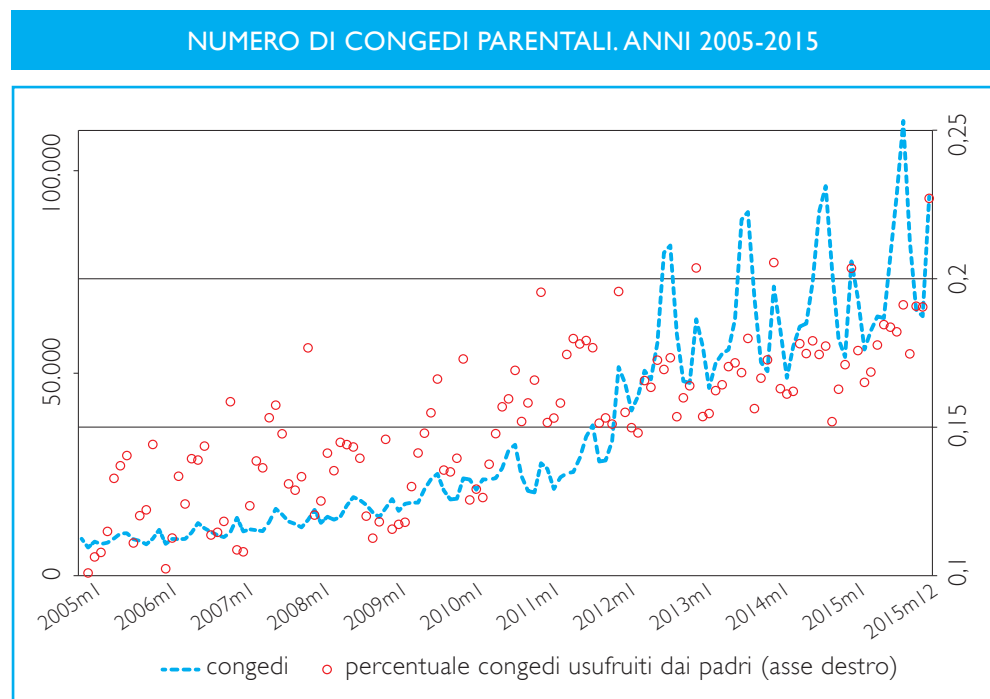
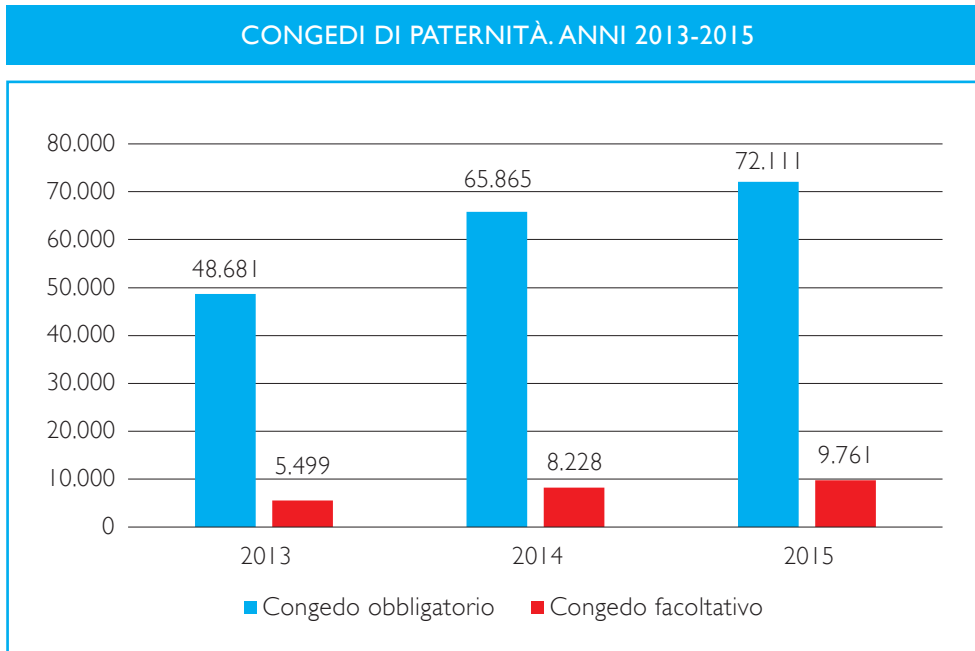


Figura 2.16



La Tavola 2.3 descrive le caratteristiche demografiche e professionali dei padri che hanno richiesto il periodo di congedo: l'età media è 36 anni e sono distribuiti prevalentemente al Nord, anche se i padri del Centro e del Sud sono relativamente più propensi ad usufruire del congedo facoltativo. Dal punto di vista dell'occupazione, l'industria è il settore preponderante, mentre operai e colletti bianchi sono omogeneamente rappresentati.

Spunti di riflessione interessanti emergono dal confronto fra i padri beneficiari del congedo e la popolazione di lavoratori dipendenti in termini di imponibile e dimensione dell'impresa in cui si è occupati. In particolare, i primi riportano un imponibile mediano superiore di circa 10.000 a quello mediano nella popolazione, e sono impiegati in imprese 10 volte più grandi (la dimensione mediana nei dati Inps è due). Le ragioni di quest'effetto di scala andrebbero ulteriormente indagate anche se, essendo relativamente recente l'avvio della misura, l'analisi ad oggi è limitata dalle difficoltà di disporre di informazioni adeguate. Le principali relazioni da approfondire sono, oltre al legame con le difficoltà organizzative di coprire assenze anche brevi nelle aziende più piccole, quelle con la diffusione nelle aziende più grandi di nuove politiche di promozione del benessere sul luogo di lavoro, l'adozione di strumenti di *welfare* aziendale e la diffusione di pratiche di *corporate social responsibility* che contribuiscono a superare le resistenze culturali e le carenze informative.

Tavola 2.3

CARATTERISTICHE DEI PADRI CHE USUFRUISCONO DI CONGEDO ANNI 2013-2015						
	2013		2014		2015	
	Obbligatorio	Facoltativo	Obbligatorio	Facoltativo	Obbligatorio	Facoltativo
Età	36,29	36,04	36,39	36,17	36,47	36,20
Nord Ovest	0,40	0,39	0,40	0,38	0,41	0,39
Nord Est	0,30	0,25	0,29	0,25	0,29	0,24
Centro	0,22	0,25	0,23	0,26	0,22	0,24
Sud e isole	0,07	0,11	0,08	0,12	0,08	0,13
Full time	0,97	0,95	0,96	0,95	0,96	0,94
Indeterminato	0,95	0,94	0,94	0,93	0,94	0,93
Manifattura	0,44	0,39	0,44	0,38	0,43	0,38
Costruzioni	0,08	0,09	0,07	0,09	0,07	0,09
Commercio	0,13	0,14	0,13	0,15	0,13	0,14
Trasporti	0,06	0,07	0,06	0,07	0,06	0,07
Alberghi	0,02	0,03	0,02	0,03	0,02	0,04
Servizi	0,14	0,14	0,14	0,13	0,14	0,14
Operai	0,47	0,51	0,48	0,53	0,49	0,54
Impiegati/quadri	0,50	0,45	0,48	0,43	0,47	0,42
Apprendisti	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Imponibile medio	32.182	29.022	31.692	28.619	31.380	27.915
Imponibile mediano	28.351	25.706	28.197	25.072	27.943	24.876
Dimensione media d'impresa	174,97	120,23	182,18	164,04	201,09	140,73
Dimensione mediana d'impresa	22	20	21	21	22	20

Box 2

PRESTAZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ

Congedo parentale

Il Jobs act ha modificato la disciplina sulla tutela della maternità e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che era stata sistematizzata nel T.U. maternità/paternità del 2001 (D.Lgs n. 151 del 26 marzo 2001) con l'obiettivo di dare maggiore flessibilità nell'uso dei congedi obbligatori e parentali e di dare maggiori garanzie alle lavoratrici madri parasubordinate indipendentemente dalla contribuzione versata dal committente. In particolare è stato allungato l'arco temporale durante il quale opera la possibilità di fruire del congedo e introdotto una maggiore libertà di organizzazione delle modalità e dei tempi di preavviso (decreto legislativo n. 80/2015).

La disciplina fissa una soglia massima per la durata del congedo che può potenzialmente essere equidistribuita tra i genitori. Il congedo parentale, infatti, compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino (8 prima della riforma) per un massimo cumulato tra i due genitori di 10 mesi, più un mese aggiuntivo a favore esclusivo del padre e in concorrenza con la madre a condizione che ne abbia già usufruito per almeno 3 mesi. La divisione all'interno della coppia può comunque essere più concentrata su uno dei genitori, ma singolarmente non possono comunque superare i sei mesi tranne il padre che può eventualmente arrivare a sette con il mese aggiuntivo, togliendo però un mese al plafond della madre. Viene, peraltro, confermata la possibilità per i genitori di fruirne contemporaneamente, al padre di usarlo quando la madre è in astensione obbligatoria o non lavora, al genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

La stessa disciplina si applica anche in caso di adozioni, indipendentemente dall'età del bambino al momento dell'adozione, a meno che non sia maggiorenne.

Quanto alla copertura monetaria, pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile, essa viene concessa per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi con la possibilità di fruirne nell'arco dei primi sei anni dopo la nascita (3 prima della riforma), limite che può salire a otto anni se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Dopo gli otto anni il congedo non è mai indennizzato.

Il congedo parentale spetta anche alle lavoratrici o ai lavoratori agricoli con contratto di lavoro a tempo determinato (O.T.D.) ma a condizioni che, data la specificità del settore, vengono esplicitate in funzione del numero di giornate di lavoro effettuate nell'anno precedente. Non possono, invece, beneficiarne i disoccupati o i lavoratori sospesi, i domestici, i lavoratori a domicilio.

Sia pure con regole diverse, dal 2007 il congedo parentale, invece, spetta per massimo 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino anche gli iscritti alla gestione separata - lavoratori a progetto e categorie assimilate o professionisti, non titolari di pensione o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie - che soddisfino un requisito di contribuzione minima pari ad almeno tre mesi nei dodici presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità, e che abbiano un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale e si astengano dall'attività lavorativa. Va precisato, tuttavia, che il padre iscritto alla gestione separata può goderne solo in gravi e particolari casi (ad esempio morte, grave infermità della madre, abbandono

del figlio ecc.). L'indennità per questi lavoratori è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Le lavoratrici autonome hanno diritto al congedo per una durata pari a quella prevista per gli iscritti alla gestione separata, a condizione che abbiano versato i contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo e che si astengano dall'attività lavorativa. L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale prevista per l'anno di inizio del congedo stesso.

Nel 2015 è stata anche estesa la possibilità, concessa ai dipendenti con la l.24 dicembre 2012, n.228, di frazionare in ore il congedo parentale invece che continuare l'assenza completa dal lavoro anche in assenza di contrattazione collettiva di settore. Il frazionamento è possibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero effettuato nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente l'inizio del congedo parentale (decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80). Un'altra novità importante è l'introduzione della possibilità di chiedere, in alternativa al congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time, per una sola volta e con una riduzione di orario massima pari al 50% (decreto legislativo n. 81/2015).

Congedo di paternità

La legge 28 giugno 2012, n. 92 ha introdotto in via sperimentale a partire dal 2013 due congedi a favore del padre occupato dipendente, anche adottivo o affidatario, da utilizzare nei primi cinque mesi di vita del bambino: un primo obbligatorio e un secondo facoltativo e alternativo al congedo di maternità dunque condizionato alla scelta della madre lavoratrice di rinunciare ad altrettanti giorni di congedo. Il congedo obbligatorio si configura, invece, come un diritto autonomo, pertanto aggiuntivo a quello della madre, spetta indipendentemente dal diritto della stessa al proprio congedo di maternità, e si aggiunge al congedo parentale (vedi voce in questo riquadro). Inizialmente l'obbligo era per un solo giorno ma a partire dal 2016, in sede di proroga, è stato aumentato a due giorni anche non continuativi, per gli eventi avvenuti fino al 31 dicembre 2017. Dal 2017, invece, quello facoltativo non è più operativo. In entrambi i casi spetta un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.

Beneficio voucher baby sitting

In alternativa al congedo parentale, nel 2012 è stata introdotta in via sperimentale per il triennio 2013-2015 la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere al termine del congedo di maternità ed entro gli 11 mesi successivi, voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o per il pagamento di strutture per l'infanzia pubbliche e private accreditate, per un massimo di sei mesi (l. 28 giugno 2012, n. 92) per un importo massimo di 600 euro mensili. Il voucher è stato prorogato nel 2016 dalla legge di bilancio che ne ha previsto anche l'estensione alle lavoratrici autonome (l. 28 dicembre 2015, n. 208), e nel 2017 per ulteriori due anni (l. 11 dicembre 2016, n. 232) con una allocazione massima di risorse di 40 milioni di euro per ciascuno dei due anni per le lavoratrici dipendenti e iscritte alla Gestione separata e di 10 milioni per le autonome e imprenditrici.

Bonus bebè

L'assegno di natalità cd "Bonus bebè" è un assegno mensile destinato alle famiglie con un figlio nato, adottato o in affidio preadottivo tra il primo gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 e con un ISEE non superiore a 25.000 euro (art.1, commi 125-129, legge 23 dicembre 2014, n. 190). L'assegno viene corrisposto ogni mese fino al terzo anno di vita del bambino o al terzo anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato. La misura dell'assegno dipende dall'ISEE del nucleo familiare: spettano 960 euro l'anno (80 euro al mese per 12 mesi) con un ISEE fra i 7.000 euro ed i 25.000 euro annui; 1.920 euro l'anno (160 euro al mese per 12 mesi) con un ISEE non superiore a 7.000 euro annui.

Bonus mamma domani

Il premio alla nascita di 800 euro anche detto bonus mamma domani (art. 1, comma 353 legge 11 dicembre 2016, n. 232) viene corrisposto dall'Inps per la nascita o l'adozione di un minore, a partire dal primo gennaio 2017, su domanda della futura madre al compimento del settimo mese di gravidanza (inizio dell'ottavo mese di gravidanza) o alla nascita, adozione o affidio.

Assegno di maternità dei comuni

L'assegno di maternità di base, anche detto "assegno di maternità dei comuni", è una prestazione assistenziale concessa dai comuni e pagata dall'Inps (articolo 74 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 51). Il diritto all'assegno nei casi di parto, adozione o affidamento preadottivo, per il 2016 pari a euro 338,89 mensili per cinque mensilità, spetta a cittadini residenti italiani, comunitari o stranieri in possesso di titolo di soggiorno solo entro determinati limiti di reddito, che variano da comune a comune. I richiedenti non devono avere alcuna copertura previdenziale oppure devono averla entro un determinato importo fissato annualmente e non devono essere già beneficiari di altro assegno di maternità Inps ai sensi della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Contributi asili nido e supporto domiciliare

A favore di genitori residenti in Italia che hanno bambini di meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche la legge n. 232 del 2016 (art. 1 comma 355) ha disposto, a decorrere dal 2017 per i nati dal 1 gennaio 2016, l'erogazione di un buono annuo di 1.000 euro su undici mensilità a copertura di spese sostenute per asili nido pubblici e privati o, se coabitante e con dimora abituale nello stesso Comune, per supporto presso la propria abitazione. Il genitore deve avere cittadinanza italiana, oppure di uno Stato dell'Unione Europea o se cittadino di Stato extracomunitario avere un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.