



IL #TEMPODELLEDONNE

E se la chiave fossero
i congedi obbligatori
per tutti i padri?

di **Alessandra Puato, Rita Querzè**
Maria Silvia Sacchi, Monica Ricci Sargentini

Essere genitori è un elemento fondante della società. Anche per chi non lo è. Ecco alcune idee per coniugare lavoro e figli: dal congedo obbligatorio di 15 giorni per i padri, agli sgravi fiscali sulle spese per i bambini. a pagina 27

Il tempo delle donne | La proposta

Lavoro & figli si può

Congedo obbligatorio di 15 giorni per i padri,
sgravi fiscali sulle spese per i bambini
e nuove forme di flessibilità: ecco alcune idee

a cura di **Alessandra Puato, Rita Querzè, Maria Silvia Sacchi, Monica Ricci Sargentini**

Q

uando si parla di maternità c'è un mondo dei desideri che assomiglia molto a quello delle favole. Poi c'è il mondo reale. Fatto di un alternarsi di notti in bianco e di tenerezza, di orgoglio e paura di non farcela. Fatto, soprattutto, di consapevolezza. Due mondi che, però, si incontrano su un punto: essere genitori è un elemento fondante della società. E questo vale per chi lo è o aspira a diventarlo. Ma anche per chi non lo è.

Non si spiega altrimenti, se non con la centralità del tema, che più di 20 mila persone, uomini e donne, con figli e senza, abbiano risposto al questionario online proposto dal *Corriere della Sera* (vedi servizio in

pagina). Perché essere genitori in Italia è difficile a dispetto di legislazioni che conosciamo come avanzate. I genitori italiani hanno già fatto la loro personale *spending review*, riducendo le assenze per maternità, lavorando durante il congedo obbligatorio (pur essendo vietato), continuando ad accollare ai nonni la cura dei nipoti.

Soprattutto, riducendo il numero di figli.

Ecco il nostro punto di partenza in questo viaggio nel *Tempo delle donne* che parte oggi in Triennale a Milano: l'Italia non può più permettersi i primati negativi che la caratterizzano. Abbiamo uno dei minori tassi di natalità del mondo occidentale; un tasso di occupazione femminile tra i più bassi in Europa; e, nella Ue, siamo il Paese più vecchio: il 21% degli abitanti ha oltre 65 anni. Nel 2030 avremo un milione e mezzo di italiani in meno nell'età produttiva. È il momento di passare dalle parole

ai fatti.

Nelle risposte al sondaggio i lettori hanno detto senza esitazione che la maternità è l'ostacolo principale al lavoro femminile e hanno bocciato sonoramente il (non) welfare italiano. Allo Stato chiedono risposte semplici e pratiche che permettano alle donne e agli uomini di esercitare il proprio ruolo di madre e di padre e al tempo stesso di lavorare bene.

Facciamo qui la nostra proposta, concreta, in quattro punti. Che nasce dalla verifica sulla legge sulla maternità ed è il frutto di un compromesso sofferto. In questa nostra inchiesta, infatti, siamo partite dal cuore delle normative italiane, domandandoci se non fosse arrivato il momento di toccare il nodo dei cinque mesi di maternità obbligatoria. È opportuno — ci siamo chieste — renderne una parte flessibile? Oppure suddividerli con i padri? La nostra risposta è stata (a

maggioranza) di no. I tempi non sono maturi. Non si può rinunciare alle tutele senza prima aver iniziato a cambiare la cultura dei padri, delle madri, delle imprese. Le 800 mila dimissioni in bianco censite dall'Istat devono restare un ricordo. Ecco dunque la nostra proposta.

1) Paternità obbligata

Nell'indagine del *Corriere* i padri hanno parlato chiaro. Uno su due è favorevole a tre mesi di paternità obbligatoria. Un dato clamoroso. Eppure i congedi dei papà stanno crescendo col contagocce. Perché? La risposta: discriminazioni in azienda. E minor reddito. La famiglia non si può permettere di perdere lo stipendio maschile, di solito il più alto. Perciò serve una misura forte: 15 giorni di congedo obbligatorio per i padri retribuito all'80% come per le madri. Facendo i calcoli sul giorno di paternità obbligatoria, previsto dalla legge For-

nero e pagato al 100%, questa misura potrebbe costare sui 100 milioni. La legge Fornero scade a fine anno. Va rivista e potenziata, entro dicembre.

2) Rimborsi

Alle donne, spesso, lavorare non conviene: lo stipendio finisce tutto in nido e baby sitter. E il sistema degli sgravi fiscali per i coniugi a carico aggrava la situazione, incentivando molte madri a stare a casa. Serve un

piano forte di detrazioni e deduzioni di tutte le spese sostenute per la gestione dei figli fino ai 16 anni, in linea con l'obbligo scolastico. Con rimborsi molto più alti, dietro scontrini e ricevute. Farebbe emergere anche molto lavoro nero.

3) Incentivi al rientro

Le donne stanno riducendo il periodo di congedo facoltativo di maternità. Hanno capito che ciò che conta è mettere in

iedi un'organizzazione familiare sostenibile, sul piano dei costi e dei tempi della famiglia. Va in questa direzione il voucher per baby sitter e nidi: 300 euro al mese per le donne che rinunciano al congedo facoltativo. Incentivare le madri a tornare al lavoro durante il periodo facoltativo è una strada. Ma bisogna crederci. Questa misura va resa stabile e potenziata. E, accanto occorre prevedere forme di lavoro agile

(lo smartwoking) per le professioni che lo consentono.

4) La campagna

Infine, la spinta. Questo pacchetto va accompagnato da una grande campagna pubblicitaria, ripetuta negli anni e in ogni angolo d'Italia, per promuovere un cambiamento culturale. Perché davvero uomini e donne siano, infine, sullo stesso piano di fronte al datore di lavoro. E di fronte ai figli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dalla stessa parte Madri e padri: come costruire una nuova «alleanza» (foto Martin Parr/Magnum/Contrasto)

48

per cento: i padri (quasi uno su due) che vorrebbero un congedo di paternità obbligatorio di tre mesi

70

per cento: la percentuale di italiani che si dichiara insoddisfatta dei servizi offerti per l'infanzia

Gli esperti

- La proposta è costruita con l'aiuto di molti esperti. Per le politiche sociali: Daniela Del Boca, Università di Torino, Paola Profeta, Bocconi; l'economia del lavoro: Lucia Rosti, Università di Pavia; le leggi del lavoro: Simonetta Candela, studio Clifford Chance, e Daria Gottardi, Università di Verona; la selezione di personale: Giovanna Brambilla di Value Search; l'analisi dei bilanci: Stefano Caselli, Bocconi. Su iltempodelledone.it i loro lavori e numeri

