Inventario dei
Problemi delle
Soluzioni e della
Evidenza sugli
Effetti

www.ipsee.info

2019

Il congedo di paternità aumenta l'equità di genere?

Problema

Gli impegni famigliari, tra cui la cura dei figli, sono ancora principalmente responsabilità delle donne, con conseguenze negative sulla loro inclusione lavorativa e sulla disponibilità di tempo libero.

Fino agli anni '80 il nesso tra il tasso di fecondità e il tasso di occupazione femminile era inverso: nei paesi in cui le donne lavoravano di meno, si facevano più figli. Dagli anni '90 in poi, questa relazione si è invertita. In Europa i paesi scandinavi e i paesi mediterranei si trovano agli antipodi (non solo in termini geografici): se nei primi troviamo alti tassi di fecondità e occupazione femminile, nei secondi le donne sono meno occupate e fanno meno figli. Nei paesi ad alta fecondità e occupazione infatti le donne sono sostenute sia da una più equa divisione dei lavori domestici e di cura, sia da maggiori strumenti di conciliazione tra impegni professionali e responsabilità famigliari. In assenza di tali sostegni, molte donne si vedono costrette a non rientrare al lavoro in seguito alla nascita del primo figlio o a richiedere contratti part-time, con significative conseguenze retributive, contributive e sulla possibilità di progressione di carriera.

L'iniquità di genere è osservabile non solo in termini occupazionali, ma anche in termini di ridotto tempo libero. Secondo l'ISTAT, in Italia le donne lavoratrici aggiungono alla giornata lavorativa quasi 4 ore di impegni familiari, mentre gli uomini non arrivano a 2 ore, godendo così di più tempo libero.

Soluzione

Una possibile soluzione per favorire l'equità di genere può essere rappresentata dall'istituzione o estensione del congedo di paternità, che garantisce un periodo di congedo retribuito ai padri.

Dal 1999 in Spagna era prevista la maternità obbligatoria di 6 settimane e 2 giorni di permesso per i padri, con ulteriori 10 settimane di congedo utilizzabili alternativamente dalle madri, dai padri o parzialmente da entrambi. Inoltre erano garantiti il diritto all'aspettativa per 3 anni e quello al part-time fino al compimento degli 8 anni del figlio. Solo una minoranza di padri però richiedeva l'aspettativa o il part-time: se ne avvalevano prevalentemente le madri.

Nel 2007 è stato introdotto il congedo di paternità di 13 giorni, usufruibile dai padri di bambini nati dopo il 24 marzo dello stesso anno (data dell'entrata in vigore della riforma), iscritti alla previdenza sociale e che avessero lavorato per almeno 180 giorni nei 7 anni precedenti. Nel 2017 il congedo è stato esteso a 4 settimane, nel 2019 è diventato di 8 settimane sia per madri che per padri, ed è previsto che salga fino a 16 settimane entro il 2021.

Coinvolgendo i padri nelle responsabilità famigliari, si ambisce a equilibrare la distribuzione dell'impegno domestico tra uomini e donne, permettendo una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro. Inoltre, un maggiore coinvolgimento dei padri negli impegni famigliari potrebbe incentivare i datori di lavoro ad assumere e promuovere le donne, riducendo le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.

Risultati

In Spagna il congedo di paternità ha migliorato gli esiti occupazionali delle madri e il coinvolgimento paterno nella cura dei figli. Ha però avuto effetti negativi sulla fecondità delle coppie.

Uno studio ha indagato gli effetti della riforma del

2007 su diversi aspetti relativi alla vita famigliare e alle scelte riproduttive delle coppie: i) le condizioni occupazionali dei genitori, ii) il tempo dedicato alla cura e all'educazione dei figli, iii) la fecondità effettiva, iv) quella desiderata, v) la stabilità coniugale.

Dal punto di vista occupazionale, per le madri si rileva un effetto significativo: a 6 mesi dalla nascita le madri sono più occupate del 7% (ovvero di 4 punti percentuali), e nel primo anno dopo il parto i redditi aumentano mediamente di 550 euro. L'analisi è in grado di spiegare il meccanismo con cui avviene il cambiamento guardando alle altre condizioni indagate: all'aumento generale dell'occupazione si accompagna un minore ricorso all'aspettativa non retribuita, mentre cresce la quota di madri con contratti part-time. In altre parole, si riduce la propensione a non lavorare in favore del lavoro a tempo parziale. Per i padri invece non si rileva nessun effetto, né in termini di tasso di occupazione, né in termini di richiesta di aspettativa o di part-time. Anche i redditi restano invariati.

A tre anni dalla nascita, si rileva un maggiore coinvolgimento dei padri nel lavoro di cura: essi dedicano oltre un'ora al giorno in più ai figli, sottraendola al tempo libero o al riposo, senza quindi alterare le ore dedicate al lavoro. Il coinvolgimento materno risulta invece invariato.

Per quanto riguarda la fecondità, la riforma ha ridotto il numero di famiglie che decidono di avere un ulteriore figlio negli anni successivi, in particolare per le donne con più di 30 anni alla nascita del figlio. Si mostra inoltre che, per le famiglie che ne hanno avuto successivamente un altro, aumenta la distanza tra le due gravidanze (circa un mese in più, a fronte di una media di circa tre anni e mezzo).

Il calo della fecondità può essere spiegato come conseguenza di due diversi meccanismi: da un lato il coinvolgimento paterno ha permesso un maggiore tasso di occupazione femminile, con conseguente aumento del costo opportunità di un ulteriore figlio; dall'altro si è osservata una riduzione del desiderio di avere figli da parte dei padri, forse a causa della maggiore consapevolezza circa l'impegno richiesto o per un cambio di preferenza dalla quantità di figli alla qualità della relazione con essi.

Non sono invece emersi effetti significativi sulla stabilità del nucleo famigliare, sia in termini di coabitazione che di divorzio.

	Effetto stimato (%)
Madri occupate 6 mesi dopo il parto	+7%**
Reddito medio madri 12 mesi dopo il parto	+5%**
Nuovo parto entro 2 anni	-12.6%**
Nuovo parto entro 4 anni	-4.2%*
Distanza dal parto successivo (giorni)	+2.6%**

*Stime significative per *α=10% **α=5%*

Sintetizzando, la riforma ha aumentato il tasso di occupazione delle madri senza influire negativamente sulle condizioni lavorative paterne. A tre anni dalla nascita i padri passano più tempo con i propri figli. Le famiglie sono meno inclini ad avere un ulteriore figlio e, per coloro che lo hanno, lo si ha più tardi.

Metodo

La valutazione degli effetti si basa su una strategia di *regression discontinuity design*: per stimare gli effetti dell'introduzione del nuovo congedo si pongono a confronto le condizioni delle famiglie che hanno avuto un figlio poco dopo la sua introduzione (24 marzo 2007) con quelle delle famiglie che lo hanno avuto poco prima. La sostanziale casualità della nascita poco prima o poco dopo quella data rende i due gruppi simili e confrontabili. Le condizioni famigliari sono rilevate usando dati demografici, della previdenza sociale e di indagini longitudinali sull'uso del tempo e sulla fecondità desiderata.

BIBLIOGRAFIA: *FARRÉ L. E GONZÁLEZ L (2018), DOES PATERNITY LEAVE REDUCE FERTILITY?, IZA DISCUSSION PAPER, N. 12023.*

AUTORE DELLA SCHEDA: *LISA ZAQUINI (ASVAPP)*