

## INDICE

INTRODUZIONE .....	2
CAPITOLO 1 – STATISTICHE E DATI .....	4
CAPITOLO 2 – IL PESO DELL’ETÀ NELLA PRIMA GRAVIDANZA .....	11
2.1 L’IMPATTO SUL SALARIO .....	11
2.2 L’IMPATTO SULLE ORE DI LAVORO.....	13
2.3 L’IMPATTO SULLA FERTILITÀ.....	15
CAPITOLO 3 – QUADRO ISTITUZIONALE E NORMATIVO.....	18
3.1 POLITICHE FAMILIARI .....	18
3.2 CONGEDO PARENTALE.....	19
3.3 ASSISTENZA ALL’INFANZIA .....	21
CONCLUSIONI .....	24
BIBLIOGRAFIA .....	26
RINGRAZIAMENTI.....	28

## INTRODUZIONE

Al giorno d'oggi una donna che ha intenzione di avere dei figli ha più tutele rispetto a qualche anno fa. Sono state infatti introdotte negli ultimi anni diverse leggi a sostegno della maternità ma nonostante ciò il numero di nascite continua a diminuire. Uno dei motivi per cui questo accade è sicuramente il costo opportunità che una donna è “costretta” a supportare dal momento in cui rimane incinta. Essa deve infatti, per ovvi motivi, assentarsi dal lavoro per prendersi cura del neonato e ritrovarsi in un certo senso penalizzata rispetto alle colleghe che non hanno figli. Penalizzazione che può essere vista sia da un punto di vista economico, in quanto le nuove madri devono affrontare delle spese per l'accudimento del bambino, sia da un punto di vista di carriera, dovuta al fatto che la neo-mamma dovrà ridurre le proprie ore di lavoro.

Se posticipare la gravidanza può essere visto come un modo per minimizzare le perdite dopo il parto (Miller, 2001; Troske e Voicu, 2013) esso implica dall'altra parte una riduzione dei tassi di natalità a causa della diminuzione della probabilità di concepimento con l'avanzare dell'età (Bratti e Tatsiramos, 2012).

L'Italia è uno dei paesi con la minore occupazione femminile in Europa. Secondo dati raccolti nel 2003 solo il 42% delle donne italiane tra i 14 e i 64 anni ha un lavoro e meno di una su due partecipa alla forza lavoro. La fertilità è inoltre la più bassa registrata in Europa, 1,26 figli per donna (Bratti, Del Bono, Vuri, 2004).

Il rinvio della maternità è però correlato con “un migliore mercato del lavoro, più elevate probabilità di occupazione e stipendi” (Bratti, 2015). Le donne che decidono di avere figli dopo aver raggiunto le loro aspirazioni di carriera, infatti, corrono meno rischi in termini di salario e promozioni.

Questo elaborato sarà strutturato come segue. Il secondo capitolo fornisce le statistiche e i dati relativi all’occupazione femminile. Il terzo capitolo tratta dell’impatto dell’età della donna alla nascita del primo figlio sulla sua carriera. Il quarto capitolo è incentrato sul quadro istituzionale e normativo delle politiche a sostegno della maternità. Il quinto capitolo conclude.

## CAPITOLO 1 – STATISTICHE E DATI

La partecipazione femminile nel mondo del lavoro in Europa è molto più bassa rispetto a quella maschile. Questa differenza è dovuta soprattutto al fatto che le donne lavorano meno ore rispetto agli uomini, occupano ruoli inferiori e sono tendenzialmente propense ad occuparsi maggiormente della famiglia<sup>1</sup>. Esse infatti dopo aver avuto un figlio spesso riducono le ore di occupazione o addirittura lasciano l'impiego per dedicarsi ai bambini.

Come è possibile notare dai grafici 1 e 2 riportati qui sotto che rappresentano dati Eurostat, in nessun paese europeo considerato la percentuale di occupazione femminile supera quella maschile, anzi le differenze in alcuni di questi sono abbastanza elevate. Se guardiamo ad esempio la Grecia, nel 2018, lo scarto percentuale è di 24,9, il che non è molto diverso dall'Italia in cui lo scarto è di 23,9. La disparità tra i sessi è sicuramente diminuita rispetto al 2008 per la quasi totalità degli stati considerati, ad eccezione dei Paesi Bassi nei quali invece il disavanzo risulta essere aumentato passando da 5,7 nel 2008 a 18,3 nel 2018. È interessante osservare anche i dati del Portogallo in cui al contrario lo scarto percentuale a distanza di 10 anni si è notevolmente abbassato passando da 17,5 punti percentuali nel 2008 a 5 punti nel 2018.

---

<sup>1</sup> Come riportato dalla “Scheda tematica per il semestre europeo: le donne sul mercato del lavoro”.

Grafico 1 – Tassi di occupazione maschile in età compresa tra 25-49 anni

TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Germany (until 1990)	86.9	85.5	87.0 <sup>(b)</sup>	89.5 <sup>(b)</sup>	89.2	89.2	89.5	89.8	89.7	90.8	91.5
Greece	93.1	88.8 <sup>(b)</sup>	85.3	80.3	70.1	68.3	72.3	77.4	81.3	78.0	74.6
Spain	82.7	72.1	71.8	70.0	67.3	68.2	69.7	73.7	77.2	79.3	80.8
France	88.6	86.6	88.0	87.3	86.8	87.6	84.8 <sup>(b)</sup>	80.8	83.8	85.4	86.7
Italy	91.4	87.2	86.6	84.5	82.6	79.1	78.1	79.7	80.3	80.4	82.4
Netherlands	93.4	91.7	92.0	87.7	88.1	87.7	87.3	87.2	88.0	88.3	92.3
Austria	88.0	86.1	86.6	86.4	85.4	86.0	84.7	86.5	86.3	89.3	87.8
Portugal	98.9	91.0	84.8	77.0 <sup>(b)</sup>	79.0	75.6	76.1	79.5	75.0	87.8	88.0
Finland	84.4 <sup>(b)</sup>	79.9	80.9	82.8	81.9	81.4	81.2	77.8	82.8	83.6	83.9
Sweden	86.6	87.8	88.6	88.6	87.5	86.4	87.0	89.8	87.8	89.8	92.2
United Kingdom	92.0 <sup>(b)</sup>	91.4	89.8	90.7	91.1	91.4	92.6	93.5	93.9	95.4	95.9
Norway	93.5	89.6	88.5	90.0	91.6	90.0	88.5	87.1	88.6	87.7	89.7
Switzerland	93.9	93.5	90.2 <sup>(b)</sup>	92.9	92.7	91.6	91.9	91.8	90.3	92.3	92.5

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs>.

Grafico 2 – Tassi di occupazione femminile in età compresa tra 25-49 anni

TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Germany (until 1990)	67.0	68.0	68.0 <sup>(b)</sup>	70.8 <sup>(b)</sup>	70.6	69.7	70.2	70.5	72.1	72.6	73.9
Greece	56.4	58.6 <sup>(b)</sup>	57.7	57.1	53.3	47.6	51.1	53.6	51.1	51.3	49.7
Spain	64.4	65.1	61.2	59.5	59.2	60.2	58.5	61.1	64.2	63.8	65.7
France	71.2	69.4	67.9	69.0	67.7	71.8	72.9 <sup>(b)</sup>	71.4	73.9	73.7	73.9
Italy	62.9	63.7	63.0	62.4	63.1	61.2	60.7	59.6	59.6	60.5	58.5
Netherlands	77.7	74.2	75.3	77.8	77.3	71.4	73.3	71.0	75.9	75.9	74.0
Austria	70.6	69.9	73.5	71.5	74.9	75.2	76.5	74.5	77.8	76.1	75.4
Portugal	81.4	71.5	67.4	80.4 <sup>(b)</sup>	70.8	56.4	63.4	75.5	74.1	74.9	83.0
Finland	78.0 <sup>(b)</sup>	71.3	68.3	67.7	74.2	63.5	67.3	63.4	67.6	68.1	63.0
Sweden	78.5	77.6	73.2	74.8	73.8	76.1	75.7	75.8	78.9	80.0	82.5
United Kingdom	73.5 <sup>(b)</sup>	74.3	74.8	76.2	74.3	74.4	76.3	78.6	76.6	79.6	83.0
Norway	87.4	84.2	81.1	84.8	84.4	78.7	79.1	79.9	81.4	78.4	81.7
Switzerland	80.8	81.0	76.3 <sup>(b)</sup>	78.7	81.2	80.9	80.6	81.1	82.3	80.5	81.4

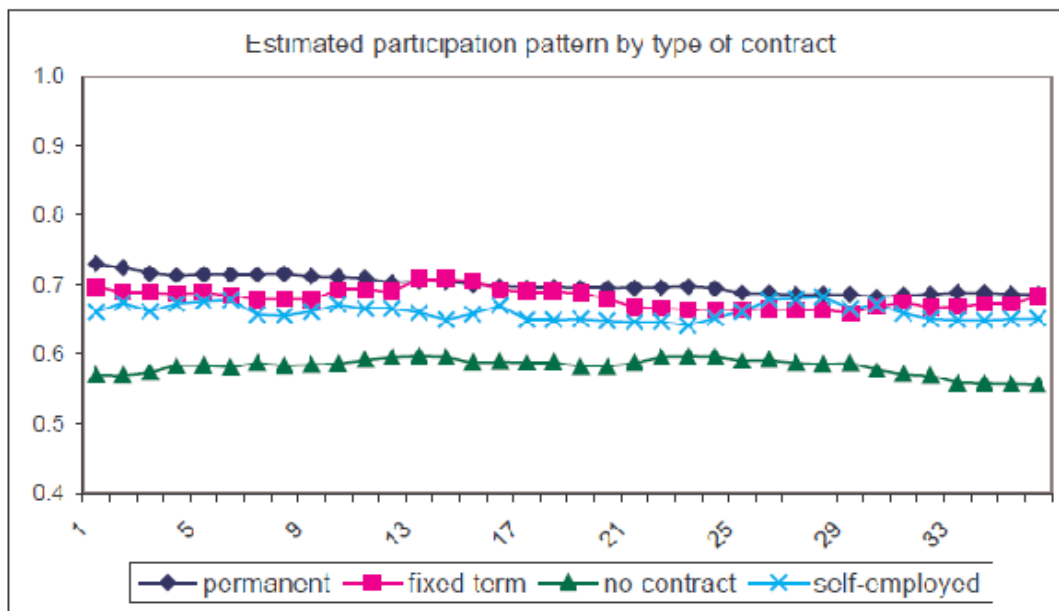
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs>.

La differenza è più marcata nel lavoro part-time. “Il 31,4 % delle donne che lavorano nell'Unione Europea (UE) lavorava a tempo parziale nel 2016, una percentuale molto superiore alla corrispondente quota di uomini che ammonta all'8,2 %”, come descritto nella “Scheda tematica per il semestre europeo: le donne sul mercato del lavoro”.

Il motivo principale del divario è sicuramente il fatto che le donne sono più penalizzate rispetto agli uomini perché hanno figli.

Sin da quando inizia a mettere piede nel mondo del lavoro, una donna sa già che se in futuro vorrà avere una famiglia dovrà compiere dei sacrifici professionali. Il tipo di lavoro e soprattutto il tipo di contratto che essa avrà influiranno molto sulle sue scelte. Avendo un lavoro fisso si sentirà più motivata a tornare sul luogo di esercizio della propria occupazione rispetto a un contratto part-time. Come sostengono Bratti et al. (2005), le donne che non hanno un contratto regolare hanno dall' 11 al 15% di probabilità di non ritornare attive dopo la nascita di un figlio rispetto a quelle che hanno un contratto fisso, come rappresentato nel grafico 3.

Grafico 3 – Probabilità previste mensilmente per tipo di contratto



Fonte: M. Bratti, E. Del Bono, D. Vuri. (2005)

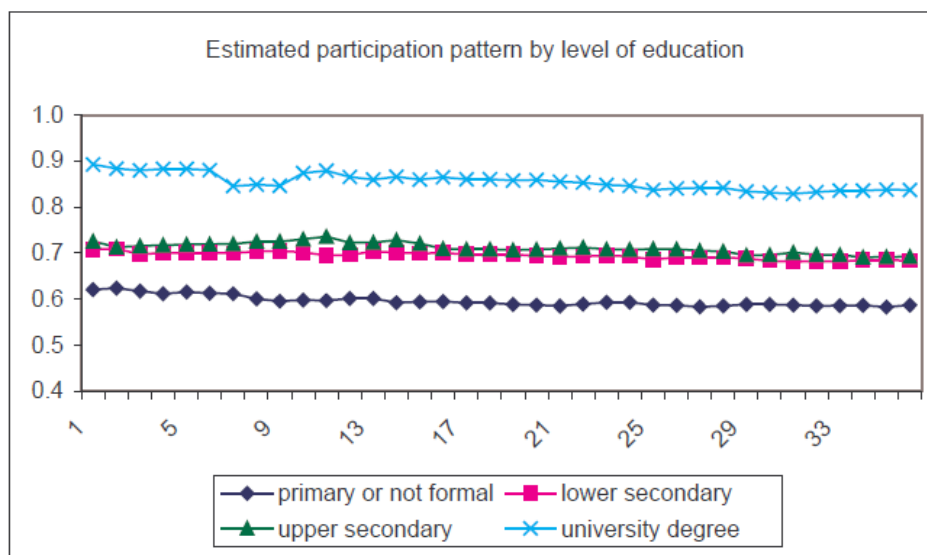
Oltre al tipo di contratto, un altro fattore da considerare è quello della grandezza dell'azienda per cui lavorano. Citando sempre Bratti et al. (2005) “le donne che lavorano in imprese con più di 150 impiegati hanno una più alta probabilità di tornare a far parte della forza lavoro dopo essere diventate madri rispetto alle dipendenti delle piccole ditte”.

Le nuove madri esaminano anche le prospettive di carriera. Se esse infatti si trovano in una posizione lavorativa che non concede spazio all'ambizione, saranno meno motivate a tornare alla loro precedente occupazione perché riterranno a quel punto

più importante concentrarsi sulla famiglia piuttosto che su un avanzamento professionale che ha poche probabilità di avvenire.

Anche il livello di istruzione che una donna possiede potrebbe essere determinante nella decisione che la spinge a tornare o meno al proprio impiego. Esso infatti aumenta la probabilità che una donna ritorni a far parte della forza lavoro dopo il parto. Ciò che sostengono Bratti et al. (2005), e come lui stesso dice che è possibile riscontrare in molti altri studi sull'argomento, è che "avere una laurea rispetto ad avere un diploma o a non avere alcun titolo di studio aumenta la probabilità di partecipare (alla forza lavoro) di circa 28 punti percentuali a 12 mesi dopo il parto" ed è possibile vederlo nel grafico 4.

Grafico 4 - Probabilità previste mensilmente per livello di istruzione



Fonte: M. Bratti, E. Del Bono, D. Vuri. (2005)

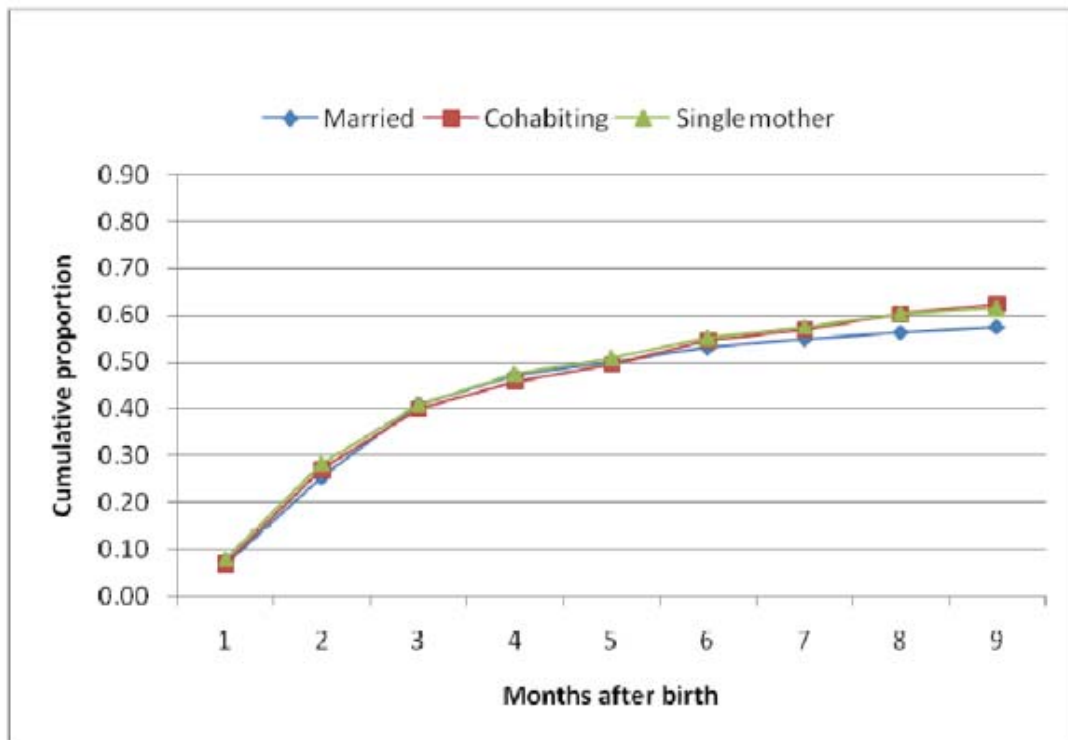


Secondo dati raccolti da Almalaurea “nel confronto tra laureate, chi ha figli risulta penalizzata: a cinque anni dal titolo il tasso di occupazione delle laureate senza prole è pari all’80%, con un differenziale di 19 punti percentuali rispetto alle donne con figli”.

Gioca un ruolo importante anche la situazione sentimentale della donna. Una donna sposata ha meno necessità di tornare subito a lavoro dopo il parto rispetto ad una sua collega single. La prima infatti può assentarsi più a lungo grazie al fatto che può fare affidamento sul supporto economico del marito. La seconda al contrario, non avendo altra fonte di sostentamento, non ha altra scelta che rientrare nella forza lavoro a pochi mesi dal parto per necessità economiche.

Come osservabile dal grafico 5, che evidenzia la percentuale di donne impiegate entro i 9 mesi dalla nascita del figlio, la probabilità che le madri single tornino operative inizia ad aumentare già dal secondo mese dopo la nascita del figlio.

Grafico 5 - Tassi di occupazione dopo il parto per tipo di famiglia



Fonte: Han, Ruhm, Waldfogel, Washbrook. (2008)

## **CAPITOLO 2 – IL PESO DELL’ETÀ NELLA PRIMA GRAVIDANZA**

### **2.1 L’IMPATTO SUL SALARIO**

L’età in cui avere il primo figlio è importante nella vita di una donna. Come constatato da Miller (2011) e da Troske e Voicu (2013) posporre la gravidanza è stato identificato come una strategia per minimizzare le perdite dopo il parto. Avere un figlio troppo presto infatti, ad esempio subito dopo aver conseguito la laurea, rende più difficile ad una donna il raggiungimento del livello di salario che ha invece una sua coetanea che però non ha figli.

Il primo lavoro che una persona ottiene subito dopo aver conseguito il titolo di studio non è normalmente molto remunerativo ed è per questo che per una donna, intraprendere una gravidanza a distanza di pochi anni dall’uscita dall’università e dall’ingresso nel mondo del lavoro non è vantaggioso.

Come dimostrato da Picchio et al. (2018) se una donna ha un figlio poco dopo aver completato gli studi “occorrono più o meno 12-15 anni perché il gap dei guadagni tra madri e donne senza figli si chiuda” ma se invece “la nascita del primo figlio è spostata fino a 7-9 anni dopo l’uscita dall’istruzione formale” l’impatto sullo stipendio risulta essere minimizzato. Secondo dati da loro raccolti e rappresentati nel grafico 6 infatti, è possibile osservare una perdita nello stipendio di €2.622 per le donne che hanno un figlio il sesto anno dopo il conseguimento della laurea, una

perdita di €2.131 se invece la gravidanza è a 9 anni dal termine dell'università, di €1.587 dopo 12 anni e di €1.964 dopo il 15esimo anno per poi annullarsi dopo questo periodo.

Grafico 6 – Coefficienti stimati dell'impatto della gravidanza e del suo timing sui guadagni annuali con inosservata eterogeneità delle variazioni temporali

Years since school completion	$t = 3$	$t = 6$	$t = 9$	$t = 12$	$t = 15$	$t = 18$	$t = 21$
<i>1st childbearing</i>							
$r \in [0, 3]$	<b>-1,834.03***</b> (236.40)	<b>-3,212.24***</b> (526.21)	<b>-2,559.26***</b> (704.10)	<b>-2,604.19***</b> (737.94)	<b>-2,331.42**</b> (1,077.02)	<b>-1,080.35</b> (1,322.97)	<b>-491.55</b> (1,463.45)
$r \in [4, 6]$	-	<b>-2,621.51***</b> (271.99)	<b>-2,130.72***</b> (496.23)	<b>-1,586.62***</b> (555.28)	<b>-1,963.94**</b> (800.61)	<b>-1,256.14</b> (996.71)	<b>-750.21</b> (1,162.72)
$r \in [7, 9]$	-	-	<b>-2,256.85***</b> (350.09)	<b>-1,125.64***</b> (414.92)	<b>-1,720.94***</b> (634.58)	<b>-937.33</b> (828.13)	<b>-1,256.05</b> (924.30)
$r \in [10, 12]$	-	-	-	<b>-2,834.40***</b> (341.24)	<b>-2,213.26***</b> (565.95)	<b>-894.86</b> (787.18)	<b>-1,556.78*</b> (867.33)
$r \in [13, 15]$	-	-	-	-	<b>-4,450.97***</b> (545.93)	<b>-2,623.49***</b> (785.01)	<b>-2,617.99***</b> (903.92)
$r \in [16, 18]$	-	-	-	-	-	<b>-4,566.38***</b> (892.47)	<b>-3,927.73***</b> (1,048.34)
$r \in [19, 21]$	-	-	-	-	-	-	<b>-5,575.81***</b> (1,440.63)
<i>2nd childbearing</i>							
$r \in [1, 6]$	-	<b>-1,046.39*</b> (583.76)	<b>-930.91</b> (948.34)	<b>498.07</b> (967.53)	<b>-79.32</b> (1,478.43)	<b>638.75</b> (1,875.22)	<b>108.47</b> (2,099.79)
$r \in [7, 9]$	-	-	<b>-842.78</b> (528.85)	<b>760.66</b> (676.51)	<b>781.55</b> (958.95)	<b>-203.66</b> (1,143.54)	<b>-536.01</b> (1,450.03)
$r \in [10, 12]$	-	-	-	<b>-1,004.77**</b> (440.61)	<b>-445.64</b> (760.81)	<b>-660.05</b> (895.49)	<b>-947.68</b> (1,026.63)
$r \in [13, 15]$	-	-	-	-	<b>-1,750.19***</b> (633.64)	<b>-1,800.30**</b> (870.43)	<b>-956.42</b> (970.38)
$r \in [16, 18]$	-	-	-	-	-	<b>-3,533.57***</b> (790.41)	<b>-2,432.67**</b> (1,050.42)
$r \in [19, 21]$	-	-	-	-	-	-	<b>-3,252.94***</b> (1,057.77)
<i>3rd childbearing</i>							
$r \in [1, \min(t, 12)]$	-	-	<b>-1,249.88</b> (1,105.65)	<b>-1,440.99*</b> (873.39)	<b>-2,672.65</b> (2,129.38)	<b>-4,018.23</b> (2,465.06)	<b>-3,668.91</b> (2,915.06)
$r \in [13, 15]$	-	-	-	-	<b>-1,646.69</b> (1,337.10)	<b>-1,645.88</b> (1,754.11)	<b>-630.37</b> (1,749.66)
$r \in [16, \min(t, 21)]$	-	-	-	-	-	<b>-1,654.57</b> (1,705.97)	<b>-1,562.65</b> (1,350.86)

Notes: In bold the estimation results plotted in Graph (b) of Figure 1. \*\*\* Significant at 1%; \*\* significant at 5%; \* significant at 10%. Standard errors are reported in parentheses.

<sup>§</sup> Yearly labour earnings are in 2014 prices. They are deflated by using the consumer price index gathered by ISTAT.

Fonte: Tabella 6 da Picchio, Pignini, Staffolani, Verashchagina. (2018)

La seconda gravidanza ha invece un effetto penalizzante dal punto di vista dei guadagni solo nel breve tempo, infatti “una donna che ha un secondo figlio tra i 10 e i 12 anni dopo il completamento scolastico affronta una ulteriore significativa penalizzazione di circa €1.005 al 12esimo anno dopo la fine degli studi, ma nessun impatto più duraturo” (Picchio et al., 2018).

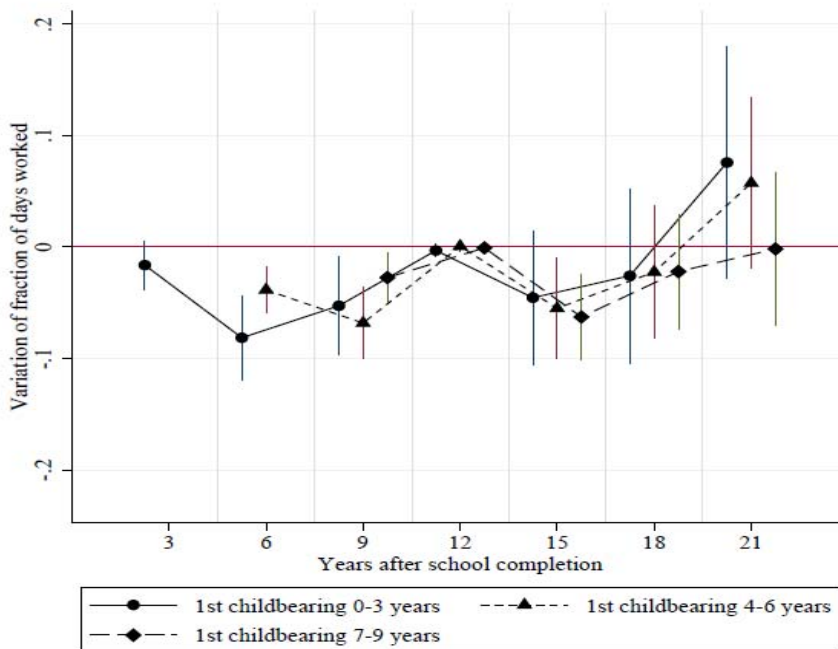
Se spostare la gravidanza più in là rispetto al conseguimento della laurea è vantaggioso per ridurre il più possibile le perdite in termini di stipendio, allo stesso tempo posporre troppo la maternità, già oltre i 12 anni dall'ingresso nel mondo del lavoro, causa una diminuzione del salario ben maggiore. Osservando sempre il grafico 6 possiamo notare che se una donna ha il primo figlio a distanza di 13-15 anni dalla fine degli studi subisce uno svantaggio economico di €4.451 il che è quasi il doppio di quello che ha una donna che diventa madre poco dopo la laurea.

## **2.2 L'IMPATTO SULLE ORE DI LAVORO**

La gravidanza ha poi impatto anche sulle ore di lavoro della donna. Rispetto alle donne che non hanno figli, le donne che partoriscono il primo bambino tra i 0 e i 3 anni dopo la conclusione degli studi, lavorano molte meno ore. Come affermato da Picchio et al. (2018) infatti le madri hanno 8.1 punti percentuali di differenza, considerando il tempo speso sul lavoro, con le non madri a sei anni dal termine degli studi.

Il miglior modo per minimizzare le perdite in termini di partecipazione al mercato del lavoro è quello di ritardare la prima gravidanza a 7-9 anni dopo il conseguimento del titolo di studio. Questa osservazione può essere dedotta dal grafico 7 raffigurante l'impatto della nascita del primo figlio sui giorni di lavoro di una madre. Secondo anche Bratti e Cavalli (2013) infatti il ritardo della maternità ha un impatto positivo dal lato delle ore lavorative in quanto, come loro affermano, “ritardare il parto di un anno aumenta la probabilità di partecipazione al mercato del lavoro di 1,2 punti percentuali e l’orario di lavoro settimanale di circa un’ora”.

Grafico 7 – Impatto sulla frazione annuale di giorni trascorsi sul lavoro



Fonte: Picchio, Pigni, Staffolani, Verashchagina. (2018)

### **2.3 L'IMPATTO SULLA FERTILITÀ**

Scegliere di non avere figli subito dopo il termine degli studi e posticipare la gravidanza, se da una parte crea dei benefici economici, dall'altra ha un elevato impatto sulla fertilità. Più la maternità è rimandata infatti, più diminuisce il numero di figli che una donna ha.

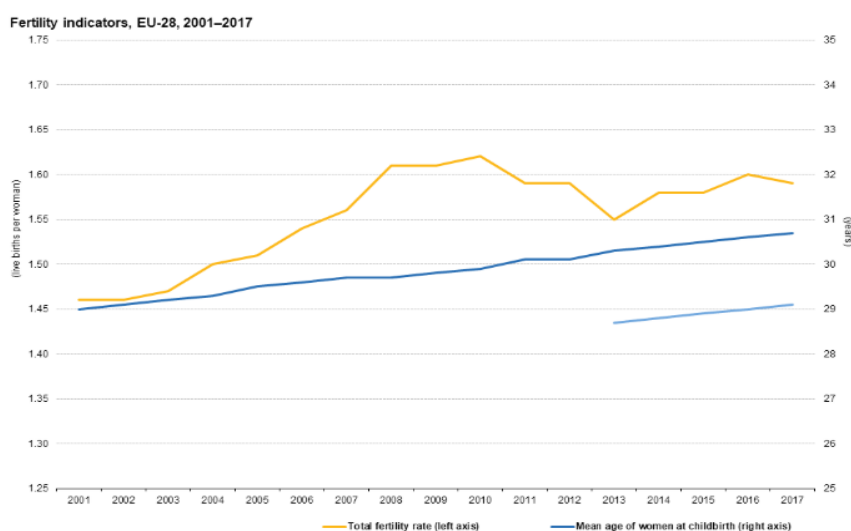
Negli ultimi anni l'età in cui le donne hanno il primo figlio è aumentata sempre di più. Come confermano i dati riportati da Orsini et al. “negli Stati Uniti, tra il 1991 e il 2001 la percentuale di primi nati è aumentata del 36% nella fascia di età 35-39 anni e del 70% in quella 40-44 anni, mentre tra il 1980 e il 2004, si è assistito ad un incremento nella incidenza delle gravidanze di 2 volte tra le 30enni, di 3 volte tra le donne di 35 anni e di quasi 4 volte tra le 40enni, ed alcune gravidanze sono state descritte anche nella fascia di età 50-55 anni”. Lo slittamento delle nascite in età così avanzate ha delle conseguenze anche sulla popolazione. Man mano che l'età aumenta, infatti, la possibilità di rimanere incinta per una donna diminuisce progressivamente. Il periodo fertile femminile ottimale è compreso tra i 20 e i 30 anni di età. Dai 30 anni in poi le probabilità di gravidanza diminuiscono drasticamente fino ai 40 anni in cui la probabilità di rimanere incinta è quasi nulla a causa dell'avvicinarsi della menopausa in cui la donna non produce più ovuli da fertilizzare.

Con l'avanzare dell'età non aumenta solo la difficoltà di concepimento, ma aumentano soprattutto anche i rischi durante la gestazione. Aumenta, ad esempio,

la probabilità che il bambino sia affetto da sindrome di Down, aumenta il rischio di aborti spontanei e di morti perinatali. Secondo uno studio “il rischio di aborto spontaneo varia da un minimo di 8,7% all’età di 22 anni a 84,1% all’età di 48 anni e più” (Nybo Andersen et al., 2000). Aumenta inoltre il rischio di nascita prematura del bambino, di ritardi di crescita intrauterina, di mortalità fetale ed è riscontrabile una maggiore frequenza nascita di gemelli (Orsini et al.,2008).

L’innalzamento dell’età della prima gravidanza comporta anche delle conseguenze sui tassi di fertilità. Se infatti si osservano i dati statistici raccolti dall’Eurostat nel 2001 le donne europee avevano un tasso di fertilità di 1,46 figli per donna per poi aumentare a 1,62 nel 2010, riabbassandosi nel 2013 arrivando a 1,55 figli per donna.

Grafico 8 – Indicatori di fertilità europei tra il 2001 e il 2007



Fonte: Figura 2 Fertility statistics, Eurostat statistics explained (2019)



Nel 2017 si riscontra invece nei paesi europei un numero pari a 1,57 figli per donna, il che è ben al di sotto del livello di sostituzione di 2,1 figli per donna che permetterebbe di mantenere costante il livello della popolazione europea.

Secondo una pubblicazione di “Eurostat statistics explained” sulla “Fertility statistics” (2019) viene evidenziato che “negli ultimi 45 anni, i tassi di fertilità totali negli Stati membri dell'UE sono, in generale, convergenti: nel 1970, la disparità tra i tassi più alti (registrati in Irlanda) e i tassi più bassi (registrati in Finlandia) era di circa 2,0 nati vivi per donna. Nel 1990 questa differenza - tra un alto [tasso] in Cipro e un basso [tasso] in Italia - era scesa a 1,1 nati vivi per donna. Entro il 2010, la differenza era scesa nuovamente a 0,8 nati vivi per donna con un massimo in Irlanda e un minimo in Ungheria. Entro il 2017 la differenza si è ridotta a 0,6 quando il più alto tasso di fertilità totale è stato nuovamente registrato in Francia e il tasso più basso è stato registrato a Malta”.

## **CAPITOLO 3 – QUADRO ISTITUZIONALE E NORMATIVO**

### **3.1 POLITICHE FAMILIARI**

L'Italia, insieme a Grecia e Spagna, è uno dei paesi dell'Unione Europea con il più basso tasso di partecipazione femminile nel mondo del lavoro. Una delle cause che contribuiscono a questo è la carenza di politiche a sostegno della maternità e la scarsità di assistenza all'infanzia che incentivino le donne ad avere figli. Di conseguenza “una donna che decide di avere un figlio, nonostante l'incertezza e la rigidità dell'orario di lavoro, o non si ritira dal mercato del lavoro o non vi rientra dopo la nascita del figlio” (Del Boca et al., 2006).

La situazione è invece ben diversa per i paesi del Nord Europa per i quali sia la partecipazione femminile al lavoro sia i tassi di fertilità sono ben più alti rispetto a quelli Sud Europei (Italia, Grecia, Spagna). Una motivazione di questa differenza è spiegata da Bratti (2015) prendendo in considerazione la Svezia. Egli afferma che “in Svezia, le politiche familiari sono universali e generose, compreso un lungo congedo parentale protetto dal lavoro (480 giorni) per la nascita di ogni bambino, un elevato rapporto di sostituzione del congedo di maternità, e il diritto di ridurre gli orari di lavoro fino al 25% fino a quando il bambino compie otto anni”.

### 3.2 CONGEDO PARENTALE

Importante per le madri, ma anche per entrambi i genitori, è il congedo parentale. Questo costituisce un diritto che permette alla madre e al padre di assentarsi dal lavoro per un numero massimo di mesi nei primi anni di vita del figlio. Il periodo di astensione dall'occupazione varia tra i diversi paesi dell'Europa, come è possibile vedere nel grafico 9, che riporta le durate dei congedi parentali.

Grafico 9 – Congedo parentale e maternità in Europa

	<i>Maternity leave</i>		<i>Parental leave</i>	
	<i>Period (weeks)</i>	<i>Average replacement rate (%)</i>	<i>Total leave duration (months)</i>	<i>Paid period (% of the total leave)</i>
Austria	16	100	36	100
Belgium	15	77	6	100
Denmark	18	62	11	70
Finland	18	66	36	100
France	16	100	36	100
Germany	14	100	36	67
Greece	17	50	7	0
Ireland	18	70	7	0
Italy	22	80	12	55
Luxemburg	16	100	12	100
Netherlands	16	100	6	0
Portugal	17	100	6	8
Spain	16	100	36	0
Sweden	14	80	18	79
U.K.	18	43	8	0

Source: De Henau J. *et al.* (2006)

Fonte: Tabella 2 di Del Boca, Pasqua, Pronzato (2006)

Prendendo ancora una volta come esempio la Svezia, qui è stato introdotto la riforma del “Daddy-month” nel 1995. Questa ha lo scopo di “incrementare la

responsabilità maschile per la cura dei figli e le attività casalinghe al fine di migliorare i risultati nel mercato del lavoro femminile” (Ekberg et al., 2013). Consiste in un mese di congedo obbligatorio per il padre in modo da alleggerire il peso della maternità sulla madre. In questo modo non è solo la donna a sostenere il rischio di carriera e lavoro ed è utile anche “a far cambiare idea ai manager; vedranno il congedo parentale come qualcosa di naturale da considerare quando si pianifica e si organizza il lavoro” (Government Bill, 1993/94:147 to the Swedish Parliament). I risultati della riforma, volta a spingere più padri ad usufruire del congedo parentale, hanno portato ad una diminuzione del numero di uomini che non godevano del permesso, passando dal 54% al 18%, e ad un elevato aumento di quelli che ne hanno usufruito, passando dal 9% al 47%, con un aumento del 50% sul totale dei padri (Ekberg et al., 2013).

In Italia il congedo parentale spetta ad entrambi i genitori entro i 12 anni dalla nascita del figlio per un massimo di 10 mesi da dividere tra la madre e il padre. I mesi salgono a 11 se il padre si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi. I neo genitori ottengono quindi nel periodo di astensione dal lavoro il 30% della remunerazione media giornaliera fino al sesto anno di vita del figlio; “il 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei

primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi” (Inps).

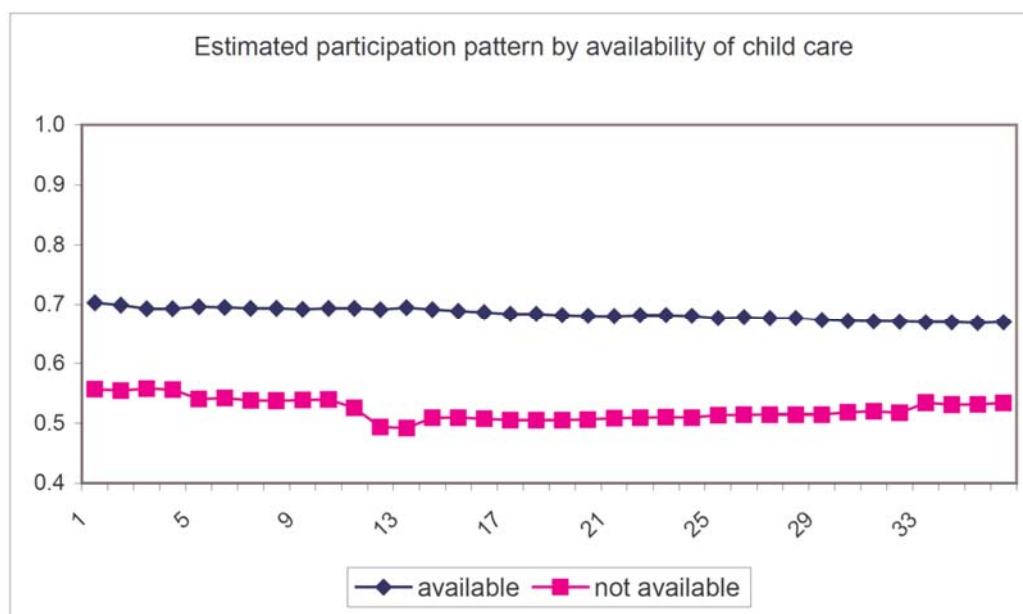
Più è lunga la durata del congedo parentale, più il ritorno al lavoro delle neo-madri è posticipato. Una maggiore durata del congedo parentale potrebbe però non avere un impatto positivo sulla loro carriera, come affermano Del Boca et al. (2006): “più a lungo le donne restano fuori dal mercato del lavoro, più grande sarà la perdita che subiscono in termini di deterioramento delle abilità e di perdita di opportunità di promozione e formazione”. Mentre invece Lalive et al. (2011) hanno constatato che le “madri sotto i regimi di congedo parentale meno generosi tornano al lavoro prima, ma hanno un lavoro meno stabile immediatamente dopo la nascita. Inoltre, le madri sotto regimi meno generosi lo compensano con un maggiore tasso di partecipazione in altri programmi di assicurazione sociale, come l'assicurazione di disoccupazione, che fornisce anche reddito sostituzione mentre non è occupata”.

### **3.3 ASSISTENZA ALL’INFANZIA**

La presenza di assistenza all’infanzia è un altro importante elemento considerato dalle donne in procinto di avere figli. L’aver a disposizione questo servizio influenza positivamente la decisione di avere un figlio (Del Boca, 2002) e la probabilità per una donna di tornare attiva dopo il parto (Bratti et al., 2005). Nel Sud Europa questo servizio non è sufficiente a coprire tutti i bisogni delle madri

che quindi fanno affidamento sulla famiglia. Citando Bratti et al. (2005) “la mancanza di opportunità di custodia dei bambini ha un effetto negativo e molto significativo sulla probabilità di essere attivo a seguito del parto. L'effetto sulla probabilità di partecipazione è di -25,-20 e -16 punti percentuali, rispettivamente, a 12, 24 e 36 mesi dopo il parto”.

Grafico 10 – Modello di partecipazione stimato per disponibilità di assistenza all'infanzia



Fonte: Figura 2 di Bratti, Del Bono, Vuri, (2005)

Il grafico 10 riporta la probabilità che una donna ritorni a lavoro dopo la nascita del figlio, evidenziando la differenza tra disponibilità e non disponibilità dell'assistenza all'infanzia. Come riscontrabile dal grafico le donne che non possono fruire del servizio hanno una minore probabilità di tornare al proprio impiego, “specialmente dopo i 3 e i 12 mesi dalla nascita del figlio” (Bratti et al., 2005). Una causa di ciò, oltre alla disponibilità o meno del servizio, è anche il relativo costo molto elevato degli asili nido che ammonta a quasi il doppio del costo della scuola materna.

In Italia la percentuale di bambini entro i 3 anni iscritti all'asilo è molto bassa (6%) mentre quella dei bambini tra i 3 e i 6 anni iscritti alla scuola materna è abbondantemente più elevata, pari al 91% (Del Boca, 2002), come riportato nel grafico 11.

Grafico 11 – Percentuale di bambini nei servizi di assistenza all'infanzia

Children <3 yrs and 3-5 yrs in public child care

Country	% child care <3	%child care 3-6
<i>Italy</i>	6	91
<i>France</i>	23	99
<i>Greece</i>	3	70
<i>Spain</i>	2	84
<i>Denmark</i>	48	82
<i>Sweden</i>	33	72
<i>UK</i>	2	60

Source Network EEC Child Care 1997

Fonte: Tabella 3 di Del Boca (2002)

## CONCLUSIONI

Il timing della maternità, alla base di quanto esposto sopra, è un aspetto molto rilevante della vita lavorativa di una donna in quanto la nascita di un figlio ha delle ripercussioni significative sulla sua carriera. Essendo costretta ad assentarsi dal lavoro per la fase finale della gravidanza, del parto e l'accudimento del neonato, una neomamma viene penalizzata nel mondo del lavoro. Una penalizzazione che si ripercuote sul suo salario, sulle sue ore di lavoro e sulle sue aspirazioni lavorative. Come esposto in questo elaborato però, un modo per ridurre questo svantaggio è quello di posporre la gravidanza a 7-9 anni dopo il completamento degli studi permettendo di alleggerire l'impatto sui salari e sulle ore di lavoro.

Il rinvio della maternità ha però conseguenze negative sulla fertilità. Più essa viene rimandata infatti, più la probabilità di avere figli diminuisce a causa dell'invecchiamento della donna, quindi dell'avvicinarsi della menopausa e con questa aumentano i rischi per il feto e per la madre.

Vista la propensione ad un numero sempre minore di nascite, una soluzione potrebbe essere quella dell'introduzione nel quadro istituzionale e normativo di politiche sulla maternità che permettano alle madri lavoratrici di non essere penalizzate nel mercato del lavoro per il fatto di voler avere dei figli. Questo può essere fatto inserendo l'obbligo di un congedo anche per i padri, in modo che le



responsabilità vengano bilanciate su entrambi i genitori e non ricadano solo sulla donna.

Un altro modo per incoraggiare le donne ad avere figli e ritornare a lavoro dopo la gravidanza, potrebbe essere anche quello di agevolarle nell'assistenza all'infanzia, rendendo più economicamente accessibili gli asili nido.

In conclusione, i sistemi per far sì che le donne non debbano scegliere tra essere madri o avere una carriera esistono, bisognerebbe solo metterli in atto.

## BIBLIOGRAFIA

- Almalaurea (2018). Più brave a scuola e all'università, ma penalizzate sul mercato del lavoro
- Bratti, M. (2015). Fertility postponement and labor market outcomes. IZA World of Labor.
- Bratti, M., & Cavalli, L. (2014). Delayed first birth and new mothers' labor market outcomes: Evidence from biological fertility shocks. *European Journal of Population*, 30(1), 35-63.
- Bratti, M., & Tatsiramos, K. (2012). The effect of delaying motherhood on the second childbirth in Europe. *Journal of Population Economics*, 25(1), 291-321.
- Bratti, M., Bono, E. D., & Vuri, D. (2005). New mothers' labour force participation in Italy: The role of job characteristics. *Labour*, 19, 79-121.
- Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of population economics*, 15(3), 549-573.
- Del Boca, D., Pasqua, S., Pronzato, C. (2006). The impact of institutions on motherhood and work. Department of Economics and Statistics Cognetti de Martiis. Working Papers 200608, University of Turin
- Ekberg, J., Eriksson, R., & Friebel, G. (2013). Parental leave—A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131-143.
- Eurostat, Fertility statistics, Eurostat statistics explained (2019)
- Han, W. J., Ruhm, C. J., Waldfogel, J., & Washbrook, E. (2008). The timing of mothers' employment after childbirth. *Monthly labor review/US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics*, 131(6), 15.

- Miller, A. R. (2011). The effects of motherhood timing on career path. *Journal of Population Economics* 24(3), 1071–1100
- Nybo A., Wohlfahrt, J., Christens, P., Olsen, J., & Melbye, M. (2000). Maternal age and fetal loss: Population based register linkage study. *BMJ*, 320(7283), 1708–1712.
- Orsini, L. F., Sansavini, S., Fratto, R., & Bolletta, M. (2008). Gravidanza oltre i 40 anni: rischi materni. *Riv It Ost Gin*, 19, 862-864.
- Picchio, M., Pignini, C., Staffolani, S., and Verashchagina, A. (2018). If not now when? The timing of childbirth and labour market outcomes
- Troske, K. R. and Voicu, A. (2013). The effect of the timing and spacing of births on the level of labor market involvement of married women. *Empirical Economics* 45(1), 483–521

## RINGRAZIAMENTI

Dopo una Triennale durata un po' troppo è finalmente arrivato il momento anche per me di concludere questo lungo percorso.

Vorrei ringraziare in primis il mio relatore, il Prof. Picchio, per la disponibilità e i consigli che mi ha fornito durante la stesura della tesi.

Importante per me è stato il supporto dei miei genitori che hanno sempre cercato di darmi e dimostrarmi anche più di ciò che potevano.

Il ringraziamento più sentito va però ad una grande amica, Martina, perché senza la sua presenza, la sua pazienza nel calmare le mie ansie e il suo continuo incoraggiamento probabilmente questo giorno avrebbe tardato ancora di più ad arrivare.

Un grazie va anche ai miei compagni di università che con me hanno condiviso i dolori, ma anche le gioie, di questa esperienza.

Non posso non nominare Laura, Betty e Tristan con i quali ho convissuto in Erasmus e che anche a diversi chilometri di distanza mi sono vicini ogni giorno.

Ringrazio infine, ma non perché meno importanti, le mie "Extra." e "Le ultime rimaste" senza le quali le mie giornate sarebbero molto più grigie. Siete importanti.

Kriselda