

POSSIAMO PERMETTERCI UN FIGLIO?

La domanda è provocatoria e riassume quello che sta succedendo al nostro Paese; si fanno sempre meno figli e, come annuncia l'Istat, entro 90 anni la popolazione fertile arriverà a zero.

Infatti gli ultimi dati fotografano una situazione allarmante: nel 2015 le nascite sono state 488 mila (8 per mille dei residenti), 15.000 in meno rispetto al 2014, minimo storico dall'Unità d'Italia, per un totale di 74.000 in meno rispetto al 2008.

La diminuzione delle nascite riguarda principalmente le coppie di genitori italiani, quasi 82.000 in meno negli ultimi sei anni, ma coinvolge anche i genitori stranieri; infatti i nati da madre straniera scendono a 93.000, oltre 5.000 in meno rispetto al 2014.

Per il quinto anno consecutivo, nel 2015 si registra una riduzione del numero di figli per donna, sceso a 1,35 (1,29 per le madri italiane); al contempo aumenta sempre di più l'età media delle madri al parto: 31,6 anni nel 2015 contro i 31,3 anni del 2010, con la conseguenza che diminuisce, automaticamente, la possibilità di riuscirci a causa della fertilità rallentata con un'età maggiore.

Il drastico calo delle nascite determina direttamente un invecchiamento della popolazione. Ad oggi la popolazione anziana (65 anni e oltre) rappresenta il 22% di quella totale: 157,7 anziani ogni 100 giovani.

Preoccupa anche il dato sul tasso di mortalità (10,7% nel 2015) che ha registrato un aumento di 0,9 punti percentuali rispetto al 2008 (9,8%).

Bassa fecondità, aumento dell'invecchiamento della popolazione e alto tasso di mortalità, ci consegnano il primato di un Paese con i più alti indici di vecchiaia al mondo.

Una delle principali cause della bassa natalità è costituita dagli ostacoli economici e culturali che incontrano le donne, in generale, ma soprattutto quando decidono di diventare madri.

Altro aspetto cruciale è la precarietà lavorativa ed il “non lavoro”: la decisione di avere un figlio comporta una sicurezza ed un livello minimo di reddito ed, ovviamente, se in famiglia c’è un solo stipendio, ciò diviene molto difficile.

Per il riscontro di tali problematiche, ci avvarremo di alcuni dati significativi statisticati dall’Istat.

Il primo dato è quello che riguarda la difficile situazione della donna nel mercato del lavoro. Nel 2015 su circa 22,5 milioni di occupati, le donne sono state 9,4 milioni (di cui 7,7 milioni con rapporti di lavoro subordinato). Questo dato potrebbe apparentemente non dirci nulla, ma se andiamo a vedere quante lavoratrici dipendenti sono state occupate con part-time (più o meno volontario) nel corso del 2015, ci accorgiamo come tale flessibilità oraria di lavoro sia prevalentemente targata “donna”: si tratta di circa 2,6 milioni di donne (in aumento del 22,6% rispetto al 2008) a fronte dei 772.000 uomini.

Altro dato eclatante è che il 64,2% della coorte degli inattivi è “donna”: stiamo parlando di 9 milioni di persone, di cui circa 2,2 milioni delle quali lo sono per motivi familiari (rispetto ai 146 mila uomini) e 1,2 milioni per scoraggiamento nella ricerca di un lavoro (rispetto ai 689 mila uomini).

INDICATORI MERCATO LAVORO (CONFRONTO ANNI 2008/2015)

STATUS OCCUPAZIONALE	ANNO 2008			ANNO 2015			VARIAZIONI % ANNI 2008/2015		
	Totale (in migliaia)	Donne (in migliaia)	Uomini (in migliaia)	Totale (in migliaia)	Donne (in migliaia)	Uomini (in migliaia)	totale	donne	uomini
OCCUPATI	23.090	9.270	13.820	22.465	9.380	13.085	-2,7	1,2	-5,3
OCCUPATI DIPENDENTI	17.213	7.480	9.734	16.988	7.661	9.326	-1,3	2,4	-4,2
Occupati dipendenti T. Determinato	2.285	1.164	1.121	2.383	1.112	1.271	4,3	-4,5	13,4
Occupati dipendenti Part-Time	2.546	2.099	447	3.346	2.574	772	31,4	22,6	72,7
INATTIVI	14.357	9.405	4.951	14.038	9.006	5.032	-2,2	-4,2	1,6
Inattivi per motivi familiari	2.421	2.336	85	2.327	2.180	146	-3,9	-6,7	71,8
Inattivi per scoraggiamento	1.312	925	387	1.909	1.220	689	45,5	31,9	78,0

Fonte Istat

E' chiaro come questi dati dimostrino la forte propensione della donna a farsi carico della cura della prole e della famiglia (dimostrazione ne è il massiccio utilizzo del lavoro a tempo parziale e l'inattività per motivi familiari). Inoltre, emerge a chiari numeri come esista un problema di maggiore difficoltà della donna, rispetto all'uomo, nella ricerca di lavoro come dimostrano i dati sugli inattivi per scoraggiamento (1,2 milioni di donne a fronte di 689 mila uomini).

LAVORATORI PER QUALIFICA, PART TIME E RETRIBUZIONE (ANNO 2015)

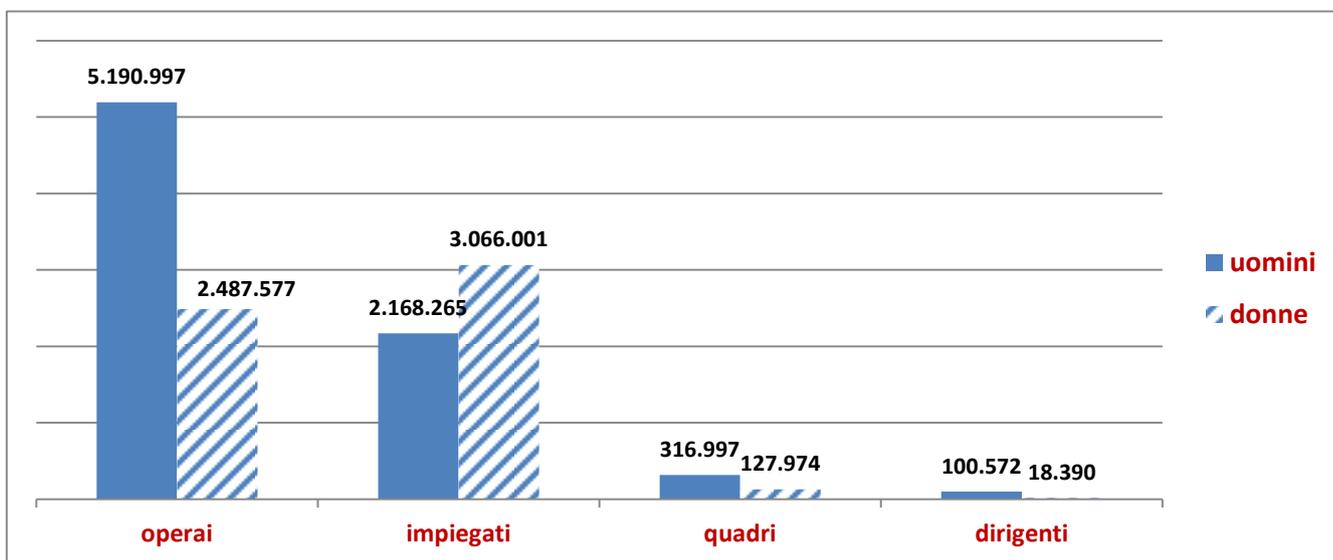
qualifica	uomini	donne	retribuzione media annua uomini (€)	retribuzione media annua donne (€)	% part time uomini	%part time donne	retribuzione media annua uomini in part time (€)	retribuzione media annua donne in part time (€)
operai	5.190.997	2.487.577	18.074	11.024	20,8%	57,6%	8.258	8.058
impiegati	2.168.265	3.066.001	30.617	19.909	12,6%	41,0%	13.009	13.696
quadri	316.997	127.974	63.611	53.828	0,9%	11,5%	41.053	36.681
dirigenti	100.572	18.390	141.147	112.348	1,1%	3,1%	81.120	58.312

Elaborazione UIL su fonte INPS

La propensione inoltre, di matrice squisitamente culturale, che “relega” la donna nel mercato del lavoro a qualifiche medio basse, è ampiamente dimostrata dagli ultimi dati Inps riferiti agli occupati per qualifica professionale. Dall’analisi dei dati emerge come sia preponderante l’assunzione di donne nell’area “impiegati” (dove il numero delle lavoratrici supera di circa 1 milione quello degli uomini) ed “operai”; mentre si assiste ad un forte divario (in senso negativo per le donne) se si considerano le qualifiche di “quadri” e “dirigenti” (in quest’ultimo caso si contano solo 18 mila donne contro oltre 100 mila uomini). Gap di genere anche nella retribuzione media annua, dove indipendentemente dalla qualifica assegnata, la retribuzione delle donne è sempre inferiore a quella degli uomini pur in presenza della medesima categoria legale di appartenenza (es: la retribuzione media di un lavoratore con qualifica di impiegato è di 30,6 mila euro l’anno, a fronte delle 19,9 mila euro annue delle donne, cifra questa che si equivale a quella del lavoratore uomo con qualifica di operaio).

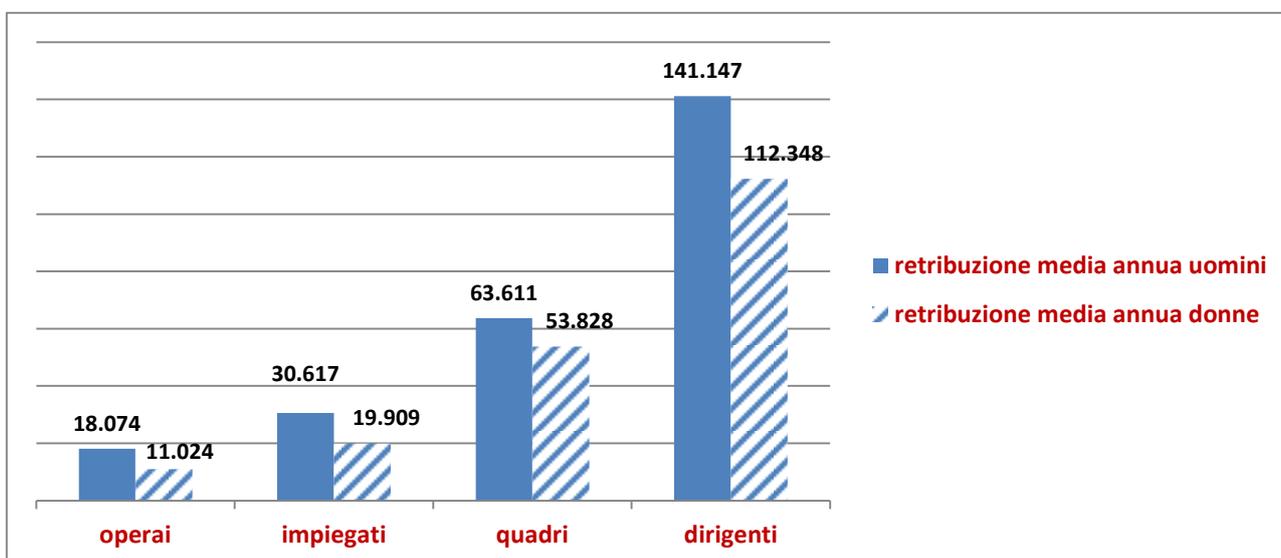
L'utilizzo del part-time in base alla qualifica di assunzione, conferma la predisposizione dell'universo femminile a tale tipo di flessibilità lavorativa, con la conseguente riduzione della loro retribuzione che già in partenza era più bassa di quella degli uomini. E' tre volte superiore agli uomini la percentuale di utilizzo del part-time tra le "operaie", diventa di circa quattro volte superiore nel caso delle "impiegate", dodici volte maggiore nel caso dei "quadri" ed il triplo nel caso dei "dirigenti" (in quest'ultimo caso, occorre tener presente che le donne "dirigenti" sono complessivamente circa il 19% degli uomini).

LAVORATORI PER QUALIFICA IN BASE AL GENERE



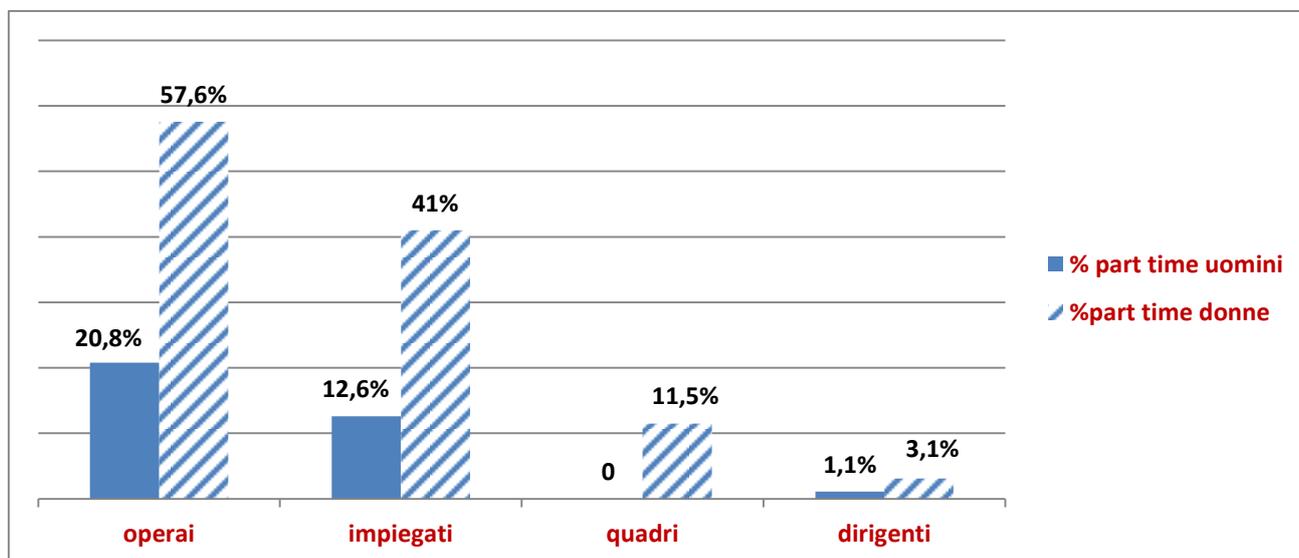
Elaborazione UIL su fonte INPS

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DEI LAVORATORI PER GENERE E QUALIFICA



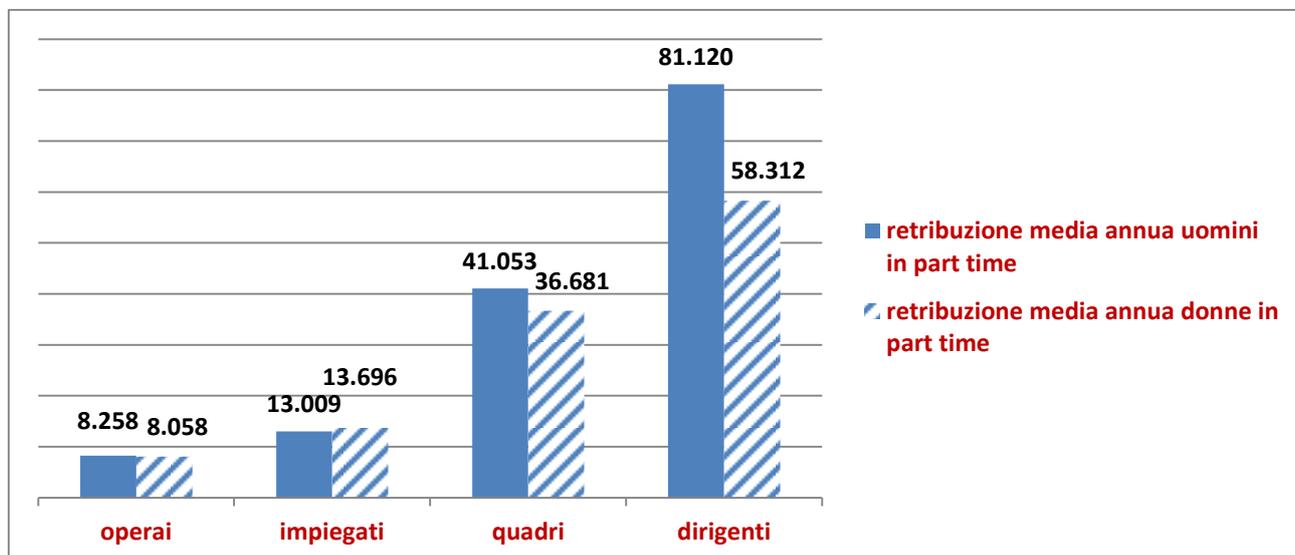
Elaborazione UIL su fonte INPS

PERCENTUALE LAVORATORI IN PART TIME IN BASE AL GENERE ED ALLA QUALIFICA



Elaborazione UIL su fonte INPS

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DEI LAVORATORI IN PART-TIME PER GENERE E QUALIFICA



Elaborazione UIL su fonte INPS

Oramai la scelta di avere un figlio avviene in totale consapevolezza e se non ci sono sicurezze economiche la scelta potrebbe essere problematica.

Ancora oggi sussiste la condizione per cui in Italia o si fanno i figli, o si fa carriera; infatti le donne hanno meno avanzamenti degli uomini, e raramente occupano

posizioni di rilievo all'interno della struttura aziendale, aumentando così il gap salariale fra donne e uomini.

Senza considerare che i 12 mesi (9 di gravidanza e 3 di maternità obbligatoria) sono considerati

“un buco nero” rispetto alla storia lavorativa della donna, anzi nella maggior parte dei casi la lavoratrice subisce delle forti ripercussioni al rientro dalla maternità, arrivando, nella peggiore delle ipotesi, al demansionamento o addirittura al licenziamento.

Quasi una donna su quattro (22,3%) che risultava occupata al momento della gravidanza non lo è più dopo la nascita del primo figlio e per due lavoratrici su tre una delle cause maggiori rilevate, è proprio la difficoltà di conciliare i tempi di vita con quelli di cura della casa e della famiglia.

Per avere uno spaccato di tale situazione citiamo a titolo esemplificativo, qualche dato fornito dai rapporti annuali sulle dimissioni di fonte ministeriale (Ministero del Lavoro).

Si è fatto nel passato un forte uso delle c.d. “dimissioni in bianco” (spesso collegate alla nascita di un figlio da parte delle lavoratrici). Per contrastarne l'abuso, il legislatore ha previsto a decorrere dal 2012, una nuova procedura introdotta dalla Riforma del mercato del lavoro “Fornero” (art.4 Legge 92/2012) che, per tutelare soprattutto le lavoratrici madri, ha introdotto l'obbligo della convalida delle dimissioni.

La Riforma amplia da un anno a tre anni dalla data di nascita del figlio, l'obbligo di convalida presso la Direzioni Territoriali Regionali (D.T.R.) delle dimissioni rassegnate da parte della madre lavoratrice, del padre lavoratore (se solo) o a tre anni dall'ingresso del figlio in famiglia nel caso di genitori affidatari o adottivi. La Legge stabilisce anche che, la mancata convalida, determina la sospensione dell'efficacia delle dimissioni stesse.

Il Ministero del Lavoro, essendo le sue strutture territoriali (Direzioni Territoriali del Lavoro), titolate a ricevere la convalida delle stesse, effettua annualmente un monitoraggio.

Dai Rapporti annuali (di cui il più recente è del 2014), si evince che, nel 2014, su un totale di 26.333 dimissioni convalidate, l'85,4% (pari a 22.480) ha visto mamme "confermare" le proprie dimissioni dal lavoro per esigenze di cura del bambino, a fronte di 3.853 papà dimissionari. Il dato sulle dimissioni è in crescita dal 2011 al 2014 e l'andamento annuale di periodo è stato quello di una forte propensione delle donne a dimettersi rispetto agli uomini.

Ad onor del vero, occorre comunque dire che sta negli anni crescendo la rassegnazione di dimissioni anche da parte dei padri.

DIMISSIONI PER GENERE E FASCE DI ETA' (DAL 2011 AL 2014)

FASCE DI ETA'	ANNO 2011			ANNO 2012			ANNO 2013			ANNO 2014		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
fino a 18 anni	73	73	0	32	32	0	130	25	5	104	101	3
da 19-25 anni	2.007	1.983	24	1.856	1.758	98	3.515	2.350	165	2.539	2.300	239
da 26-35 anni	11.009	10.698	311	11.838	11.476	342	13.762	12.656	1.106	15.107	13.342	1.765
da 36 a 45 anni	4.543	4.374	169	5.858	5.116	242	6.963	5.980	983	8.165	6.494	1.671
oltre 45 anni	49	47	2	163	72	31	296	171	125	418	243	175
TOTALE	17.681	17.175	506	19.187	18.454	733	23.666	21.282	2.384	26.333	22.480	3.853

Fonte "Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (Ministero del Lavoro)

Un dato che dovrebbe far riflettere sull'importante ruolo che ha la contrattazione, soprattutto decentrata in questo caso, è il dato sulla consistenza delle dimissioni in base alla grandezza aziendale. Nelle piccole aziende (fino a 15 dipendenti), dove è molto più difficile trovare politiche di conciliazione vita-lavoro per l'assenza di una contrattazione integrativa, vi è uno spiccato ricorso da parte delle lavoratrici alle dimissioni (nel 2014 sono state convalidate 15.375 dimissioni che rappresentano il 58,4% del totale nazionale delle dimissioni). Il restante 41,6% è distribuito tra aziende con un organico aziendale che va dai 16 agli oltre 200 dipendenti.

DIMISSIONI IN BASE ALLA GRANDEZZA DELLE AZIENDE (DAL 2011 AL 2014)

GRANDEZZA AZIENDALE	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014
fino a 15	11.540	11.658	14.546	15.375
da 16 a 50	2.618	3.668	3.530	4.379
da 51 a 100	1.120	1.236	1.737	1.871
da 101 a 200	905	877	1.409	1.565
oltre 200	1.498	1.748	2.444	3.143
TOTALE	17.681	19.187	23.666	26.333

Fonte "Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (Ministero del Lavoro)

Servizi e commercio nel corso degli anni, che vanno dal 2011 al 2014, hanno assorbito il maggior numero di dimissioni convalidate (nel 2014 nei servizi sono state rassegnate 10 mila dimissioni e nel commercio 8.816). E' chiaro che, al netto del numero assoluto di dimissioni, sarebbe opportuno valutarne l'incidenza rispetto al numero di lavoratrici e lavoratori presenti in ogni settore specifico.

DIMISSIONI PER SETTORE PRODUTTIVO (DAL 2011 AL 2014)

SETTORE PRODUTTIVO	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014
agricoltura	143	320	160	199
industria	3.117	3.299	4.043	4.544
commercio	6.253	6.970	7.786	8.816
credito e assicurazioni	774	647	845	764
servizi	7.322	7.834	10.219	10.038
altro	72	117	613	1.972
TOTALE	17.681	19.187	23.666	26.333

Fonte "Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (Ministero del Lavoro)

Dati che fanno riflettere sulla necessità di mettere in atto concrete politiche orientate ad una maggiore attenzione sulla conciliazione vita-lavoro e, soprattutto, sulle esigenze di cura dei figli e della famiglia in genere, sono quelli sulle motivazioni delle dimissioni. Nel 2014 ad esempio, troviamo , quali motivazioni principali per la richiesta di dimissioni: il desiderio di cura della prole in maniera esclusiva; incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato (es. assenza di

asili nido e baby sytter); incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato, per mancato accoglimento al nido e per assenza di parenti di supporto.

Tali dati evidenziano inoltre come per tali motivazioni siano quasi esclusivamente le donne lavoratrici a dover rinunciare al proprio impiego e ad un possibile percorso di carriera.

DIMISSIONI IN BASE AL MOTIVO (DAL 2011 AL 2014)

MOTIVAZIONE DIMISSIONI	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	
				totale	...di cui donne
incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido	3.504	3.745	3.508	3.456	3.367
incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza parenti di supporto	3.514	3.270	3.747	4.051	3.996
elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es: asilo nido/baby sitter)	1.009	1.484	1.219	1.200	1.156
passaggio ad altra azienda	2.400	3.002	5.367	6.414	3.950
mancata concessione del part-time /orario flessibile/ modifica turni di lavoro	1.622	1.680	1.541	1.465	1.425
desiderio di cura della prole in maniera esclusiva	4.045	4.118	5.031	4.690	4.458
cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro /ricongiungimento al coniuge	1.127	1.246	1.719	1.383	1.255
Chiusura/cessazione/trasferimento azienda	460	539	1.169	491	408
altro	0	103	365	3.183	2.465
TOTALE	17.681	19.187	23.666	26.333	22.480

Fonte "Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (Ministero del Lavoro)

Dividere equamente il lavoro di cura fra donne e uomini comporterebbe anche ripercussioni positive sullo stato di salute delle donne grazie al contenimento della possibilità di sviluppare stress correlato alla mancanza di conciliazione/condivisione; ciò favorirebbe, inoltre, una serenità ed un benessere sia nell'ambito lavorativo che familiare con una conseguente diminuzione dei comportamenti violenti.

Ciò comporterebbe la valorizzazione del capitale femminile che deve essere sempre più una leva per il rilancio dell'economia del paese, anche e soprattutto, attraverso

l'utilizzazione delle competenze delle donne per produrre benessere economico e sociale; quindi, politiche concrete che migliorino le effettive condizioni di vita e di lavoro delle donne anche dal punto di vista della qualità.

Il progresso delle donne nel mondo del lavoro non può prescindere dalla riduzione della segregazione occupazionale e del divario retributivo che le colpisce: è necessario riconoscere, e redistribuire il lavoro di cura e quello domestico che non è pagato.

Per un motivo molto semplice, le mamme mettono sul piatto della bilancia lo stipendio e i costi per asilo e babysitter, risultato: per la maggioranza delle donne, che hanno poi stipendi medio bassi, risulta più conveniente restare a casa.

Le donne portano ancora il peso del lavoro di cura non pagato e le politiche di austerità e i tagli lo hanno reso ancora più gravoso.

Lo stesso Presidente della Repubblica Mattarella nel suo discorso per la giornata internazionale della donna ha sottolineato che : “ Le donne hanno saputo affermare dignità e diritti, ed il loro ruolo sociale si è accresciuto. La società tutta intera ne ha beneficiato. Ma farsi carico della maternità è un dovere di tutti, non soltanto della madre, al quale nessuno di noi può sottrarsi. Occorre fare di tutto per accrescere il lavoro femminile. La conciliazione tra lavoro e maternità è una leva di sviluppo, oltre che sociale e culturale. La maternità non è in opposizione alla produttività. E' vero il contrario: dove le donne lavorano di più e i servizi sono migliori c'è maggiore apertura alla maternità. Le nuove norme sul congedo parentale per i padri lavoratori non hanno ancora prodotto gli effetti sperati e lo squilibrio all'interno della famiglia continua a produrre limitazioni ed impedimenti a carico delle donne. Le leggi da sole non bastano mai. Dobbiamo, possiamo, promuovere cultura e politiche positive che favoriscano il lavoro femminile, prima e dopo la maternità, in modo che il suo valore sociale sia pienamente affermato “.

La condivisione non può che nascere a partire dalla scelta della maternità, che bisogna che diventi una libera scelta delle donne e condivisa da entrambi, e poi svilupparsi, vivere e rafforzarsi trovando gli strumenti per la sua realizzazione.

Alzare la durata dell'astensione del padre dal lavoro a due settimane e renderla obbligatoria oltre che non troppo penalizzante in termini economici, sono senz'altro le basi su cui tentare di costruire una diversa cultura. Cosa hanno di diverso le città europee dalle nostre, quelle città in cui si vedono spessissimo padri con le carrozzine che siedono al bar o nei parchi con i loro figli, in cui le donne riescono a non rinunciare alla loro vita per l'arrivo di un figlio e la condivisione trasforma questo momento in un'esperienza da vivere assieme spartendo oneri, onori e tempo? Hanno leggi diverse e strumenti di welfare migliori.

Questo è l'impegno che dobbiamo prenderci affinché il "ce lo chiede l'Europa" non sia più legato a austerità o numeri, ma a diritti di stili di vita su cui ancora è molta la strada da fare.

Proposte:

1. Congedo obbligatorio anche per il padre di almeno 15 giorni e non solo di due, come previsto dall'attuale normativa;
2. Più risorse per i servizi per la prima infanzia:
 - a. più offerta pubblica che privata (al momento l'offerta di asili nido pubblici è pari al 41,9% a fronte di quelli privati pari al 58,1%),
 - b. abbattimento delle tariffe degli asili, almeno del 10%, con possibilità di detrazione ai fini della dichiarazione dei redditi al 50% (ad oggi invece si può detrarre solo il 19%),
 - c. misure di sostegno economico per l'acquisto di beni per il primo anno di vita del bambino (ad oggi fino ai tre anni del bambino viene concesso soltanto un sostegno economico pari a 80 euro mensili con il bonus bebè),
 - d. misure di sostegno economico per l'acquisto di servizi per la prima infanzia (asili nido o baby sitter) estesi almeno ad un anno di vita (attualmente con il voucher baby sitting sono previsti solo 6 mesi);
3. Destinazione dell'8 per 1000 per aumentare i servizi per la prima infanzia;
4. Sostegno e sviluppo del welfare aziendale: destinazione delle caserme dismesse, dei beni confiscati alla mafia e dei beni immobili dello stato a centri per i servizi di cura;
5. Percorso preferenziale nelle prenotazioni per esami fondamentali nella gravidanza per ovviare il problema delle lunghe liste di attesa della sanità pubblica.