

I MODELLI DI POLITICHE RELATIVE AI CONGEDI E L'ARTICOLAZIONE LAVORO/FAMIGLIA IN EUROPA: UNA PROSPETTIVA COMPARATIVA

di Karin Wall

1. Introduzione

Il sistema di congedi per genitori può essere visto come un elemento fondamentale del “pacchetto” politico riguardante la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Congedi di maternità retribuiti e congedi parentali, pagati o non, sono ora presenti in tutta l'Europa Occidentale, Centrale e Orientale (Deven e Moss 2002). Gli sviluppi della politica, negli ultimi dieci anni, hanno anche condotto a un incremento della presenza di congedi di paternità e della “quota destinata al padre”, e alcuni Paesi hanno incoraggiato lunghi periodi di congedo parentale, con un' enfasi sulla “cura domestica” per i bambini di età inferiore ai tre anni. Entrambi gli sviluppi hanno sollevato la questione relativa alla parità di genere nella politica dei congedi.

Sebbene la conciliazione tra famiglia e lavoro sia un tema rilevante nell'agenda politica, sia a livello europeo, sia nazionale, in Europa vi sono notevoli differenze nella strutturazione della politica relativa ai congedi, come pure nelle logiche e negli obiettivi della stessa. L'obiettivo di questo lavoro è quello di identificare i principali “modelli di politica relativa ai congedi” esistenti nella società europea contemporanea. Basandosi sui dati comparativi di diciannove Paesi europei¹ e su varie statistiche riguardanti la tematica della conciliazione lavoro/famiglia in Europa, osserveremo le più rilevanti differenze esistenti tra i diversi Paesi nelle misure relative ai congedi e analizzeremo le interconnessioni con l'occupazione parentale, i servizi per la prima infanzia e le politiche che connettono lavoro, famiglia e *gender*.

Per migliorare la comparazione, esamineremo le misure politiche relative ai congedi sulla base di tre principali dimensioni. In primo luogo, dal momento che sono noti i tassi estremamente bassi di utilizzo del congedo parentale non retribuito, guarderemo esclusivamente il totale dei congedi *post-partum* retribuiti (in mesi, includendo le settimane obbligatorie e pagate di congedo concesso alle madri dopo il parto e le settimane pagate che possono essere prese successivamente sia dalla madre sia dal padre). In secondo luogo, prenderemo in considerazione il tipo di rimborso disponibile nel corso di questo periodo (alto, quando la compensazione è circa l'80 o il 100% dello stipendio; medio, quando ammonta a circa il 66% o è connessa a una rata abba-

¹ I dati di questo contributo sono tratti dalle *reviews* realizzate dall'*International Network on Leave Policy and Research*, in particolare dalle note dei Paesi presenti nel *2006 International Review* (Moss e O'Brien 2006).

stanza generosa; basso, quando comporta un pagamento forfetario ridotto). La terza dimensione è legata all'enfasi sulla divisione del congedo in base al *gender*: tale divisione potrebbe essere fortemente incoraggiata attraverso il concetto di congedo di paternità pagato e "quota per il padre" durante il congedo parentale; promossa attraverso una flessibilità del soggetto destinatario del congedo; o non incoraggiata affatto.

Esplorare la logica delle politiche relative ai congedi implica anche un'analisi delle interconnessioni esistenti tra queste e altri settori della politica o una disamina dei risultati in materia di lavoro, *gender* e vita familiare. La ricerca relativa a questo tema ha sottolineato l'importanza cruciale dell'analisi delle differenze tra i diversi Paesi relativamente all'occupazione, in particolare quella femminile e la divisione del lavoro retribuito nelle coppie con bambini, l'offerta di servizi per l'infanzia e di politiche di supporto alla conciliazione famiglia e lavoro. Queste ultime potrebbero essere più o meno supportive nei confronti di genitori lavoratori con figli piccoli e di solito evidenziare differenti prospettive relative alla modalità di accudimento dei bambini e ai soggetti deputati a tale funzione.

Le recenti analisi dei regimi di *gender* e del sistema famiglia/lavoro hanno esaminato tre importanti dimensioni, alla base della costruzione sociale dell'articolazione lavoro/famiglia². La prima è legata alle aspettative e alle pratiche riguardanti la divisione tra lavoro pagato e non pagato (chi dovrebbe lavorare fuori casa, chi dovrebbe prendersi cura dei bambini e della casa, chi in realtà lo fa, e se il lavoro retribuito deve essere a tempo pieno o part-time). Per esempio, un forte sostegno/accordo con l'ideale di marito quale principale *provider* economico della famiglia e della moglie come *provider* secondario (mediante un lavoro *part-time*) renderà più difficile per la madre non svolgere il ruolo convenzionalmente assegnatole di principale soggetto di cura del bambino e della casa (Crompton 1999).

In secondo luogo, le discussioni sui regimi di *gender* hanno anche dimostrato che è essenziale tener conto della costruzione sociale della maternità (Leira 1992; McMahon 1995; Pfau-Effinger 1999): essa può infatti essere interpretata come una lunga fase della vita in cui i) i particolari compiti di cura assorbono totalmente la capacità lavorativa delle donne, escludendo l'occupazione materna; ii), solo alcuni periodi assorbono la capacità lavorativa delle donne, periodi durante i quali l'occupazione lavorativa femminile ha un impatto negativo sulla vita familiare; o iii), la maternità non assorbe la capacità lavorativa delle donne, così l'occupazione lavorativa materna non ha un impatto negativo sui bambini e potrebbe essere contemporaneamente gestita alla cura dei figli e alle responsabilità familiari.

Una terza significativa dimensione riguarda la costruzione culturale della relazione tra genitori lavoratori e welfare state. Nella società europea, abbiamo differenti

² Il concetto di "articolazione lavoro/famiglia" si riferisce ai processi e alle pratiche con cui gli individui e le famiglie sviluppano strategie specifiche per gestire la combinazione tra lavoro retribuito e non. Quest'ultimo può comprendere una diminuzione delle ore di lavorative, congedi, orari di lavoro adatti ai genitori o la delega della cura dei bambini ad assistenti professionali o informali. "Riconciliazione" e "bilanciamento" sono termini attualmente utilizzati per analizzare questo processo; essi possono tuttavia implicare che una conciliazione o un equilibrio tra le due sfere possa sempre essere raggiunto, e questo rappresenta un deficit nell'analisi. Abbiamo, pertanto, preferito il più neutrale concetto di "articolazione" tra lavoro e vita familiare.

cornici ideologiche per quanto riguarda questo rapporto o, più in generale, la relazione tra la famiglia e lo Stato. Da un certo punto di vista, la cura dei bambini può essere considerata primariamente come compito dello Stato. L'ideale implicito, in questo contesto, è che i bambini sono futuri cittadini, quindi lo Stato è visto come più competente, rispetto ai nuclei domestici, nell'adempiere ai compiti di cura e di educazione. La cura dei bambini, tuttavia, in alternativa può essere considerata come il compito primario delle famiglie, l'atteggiamento implicito è che i bambini sono considerati come bisognosi di particolare attenzione e di sostegno (dai genitori, o soprattutto dalla madre) per diventare persone competenti ed equilibrate. Questo quadro ideologico alternativo è molto forte nei Paesi dell'Europa Centrale, ma è presente anche in altri, e sembra essere parte di un dibattito politico in corso in molti Stati europei.

2. I sei principali modelli di politiche relative ai congedi in Europa

Per i diciannove Paesi oggetto di discussione³, abbiamo esaminato, attraverso un'analisi comparativa, le variazioni esistenti nell'organizzazione dei congedi e nelle loro connessioni con altri temi relativi alla conciliazione famiglia e lavoro. Nel tentativo di rinvenire alcuni *pattern* in queste variazioni, abbiamo potuto individuare ed esplorare sei principali modelli di politiche connesse ai congedi.

2.1. Il modello *one year leave gender-equality-orientated* (congedo annuale orientato alla parità di *gender*)

Il modello *one year leave* (congedo annuale) è associato a una modalità di congedo che garantisce approssimativamente un anno di congedo pagato (da nove a tredici mesi), con un rimborso (totale o comunque molto elevato) dei guadagni precedenti (Tab. 1). Nei quattro Paesi (Svezia, Islanda, Danimarca, Slovenia) che rientrano in questo modello, vi è un iniziale breve congedo di maternità, seguito da un più lungo (alcuni mesi), periodo di congedo parentale pagato, che consente a uno dei genitori di rimanere a casa per gran parte del primo anno di vita del bambino.

La promozione della parità di genere nell'organizzazione del congedo è elevata nell'agenda politica. Ciò è particolarmente vero per Svezia e Islanda: entrambi i Paesi pongono una forte enfasi su una (non trasferibile) "quota paterna" di congedo parentale (due mesi in Svezia, tre mesi in Islanda), mentre in Danimarca e Slovenia abbiamo due settimane di congedo di paternità (con il 100% di rimborso del reddito precedente) e un'attenzione alla condivisione flessibile del congedo per ciò che attiene al *gender*. In Slovenia, per esempio, la metà degli otto mesi di congedo parentale pagato (100% di rimborso), sono per i padri, ma essi possono essere trasferiti alla madre.

³ Svezia, Danimarca, Islanda, Norvegia, Finlandia, Slovenia, Francia, Belgio, Germania, Estonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Paesi Bassi, Regno Unito, Irlanda, Portogallo, Spagna, Italia, Grecia.

La politica relativa ai congedi in questi Paesi, è anche connessa a politiche governative che sottoscrivono un forte sostegno per le famiglie a doppio reddito mediante l'aumento di servizi di cura per l'infanzia. La complementarità tra questa forma di congedo annuale e i servizi giornalieri di cura, sottolineando l'idea che la maggioranza dei bambini di età superiore all'anno godono di cure professionalizzate, è garantita da un elevato livello di disponibilità dei servizi: i tassi di copertura per i bambini di età inferiore ai tre anni sono tra i più alti di tutti i Paesi europei: 48% (0-3 anni) in Svezia, 64% (0-3 anni) in Danimarca, 39% (0-3 anni) in Slovenia e in Islanda⁴ (Tab. 6).

Infine, il comportamento economico delle donne e delle coppie con figli piccoli sottolinea l'erosione del "modello di *male breadwinner*" in questi Paesi e la crescente importanza dell'occupazione femminile e delle coppie a doppio reddito. I tassi d'attività economica femminile sono molto elevati (Tab. 7), con una media o bassa proporzione di donne impegnate *part-time* (Svezia 38%; Danimarca 33%; Islanda 38%⁵; Slovenia 11%), e vi è un analogo tasso d'occupazione per le donne con o senza figli d'età inferiore ai sei anni (Deven e Moss 2005).

La divisione del lavoro pagato nelle coppie con figli mostra anche il forte venir meno del modello di *male breadwinner*: meno di un quinto delle coppie con figli in Danimarca e in Svezia rientrano in questa categoria (Tab. 8). Tuttavia, dato il livello medio di donne impegnate nel *part-time*, in alcuni di questi Paesi, il *dual earner model* tende a essere distribuito abbastanza equamente tra "coppie a doppio reddito in cui entrambi sono impegnati *full-time*" e un modello *one and a half earner* (vedi la Svezia, dove il 77% delle coppie con figli sono coppie a doppio reddito, equamente divise tra un modello *full-time dual earner* e un modello *one and a half earner*⁶).

In sintesi, dal punto di vista dell'occupazione materna, tale sistema di congedo annuale sembra essere connesso sia al lavoro *part-time* sia *full-time*: perciò si evidenzia una certa diversità nell'articolazione tra lavoro e vita familiare dopo la fine del congedo parentale pagato.

2.2. Il modello parental choice orientated (orientato alla scelta parentale)

Il modello di politica relativa ai congedi che abbiamo etichettato come "orientato alla scelta parentale" è emerso durante gli anni Novanta nel contesto di un difficile (e

⁴ Per i bambini d'età compresa tra 0-2 anni in Islanda.

⁵ Per le donne d'età compresa tra 25-54 anni in Islanda; di età superiore ai quindici anni in altri Paesi.

⁶ Non vi erano dati disponibili in merito allo *status* lavorativo di coppie con figli in Islanda e Slovenia. Tuttavia, data la bassa percentuale di lavoro femminile *part-time* in Slovenia, si reputa che il modello *one and a half earner* abbia proporzioni molto inferiori. Rispetto a questo, e ad alcuni altri indicatori (ad esempio, la più recente enfasi sulla parità tra i sessi rispetto ai paesi nordici), la Slovenia presenta un percorso peculiare all'interno di questo modello di politica relativa ai congedi.

spesso acceso⁷) dibattito politico incentrato sulla necessità, richiamata da alcuni partiti politici e settori della società, di permettere ai genitori di scegliere tra la cura dei bambini di età inferiore ai tre anni a casa o in servizi di cura giornalieri.

Sotto diversi ma simili concetti – *Cash for care* (contributo economico per la cura) (Norvegia), *Home care allowance* (assegno per la cura domestica) (Finlandia), *Cash benefit for parental education* (contributo economico per l'educazione genitoriale) (APE - Francia), – i Paesi che rientrano in questo modello rendono maggiormente flessibile l'organizzazione dei congedi al fine di garantire ai genitori la possibilità di un lungo (da due a tre anni) congedo parentale retribuito.

Tuttavia, prima dell'introduzione di questa modalità di congedo lungo e scarsamente pagato⁸ (si veda il *forfait* per ogni Paese nella Tab. 2), questi Paesi avevano già un congedo ben pagato di diversi mesi dopo la nascita del bambino (da tre a dodici mesi⁹), così come servizi per la prima infanzia, diffusi regolarmente durante i decenni precedenti. In questo contesto, il sistema di lungo congedo parentale è stato approvato come un'ulteriore opzione per le famiglie, piuttosto che come forma principale o preferita di cura per i bambini molto piccoli.

Come esito, una seconda caratteristica di questo modello di politica relativa ai congedi è un concorrenziale rapporto tra l'organizzazione stessa dei congedi e i servizi destinati alla prima infanzia. I servizi sono disponibili a partire dalla fine del periodo iniziale di congedo ben retribuito, in modo che i genitori, aventi diritto a un lungo congedo parentale, possano scegliere se usufruirne o, tornare al lavoro e avvalersi di servizi di cura dei bambini. Sostenere la scelta dei genitori durante i primi tre anni dopo la nascita implica, quindi, mantenere elevati livelli d'erogazione di servizi per questa fascia d'età.

La Tab. 6 mostra come i tassi di copertura di questi Paesi siano abbastanza elevati: il 29% in Francia (0-3 anni), il 28% (1-2 anni) e il 44% (2-3 anni), in Finlandia, il 40% (0-3 anni) in Norvegia, il 38% (comunità fiamminga)/il 18% (comunità francofona) (0-3 anni) in Belgio. Dati i loro percorsi specifici, Francia e Belgio forniscono servizi di cura per i bambini d'età inferiore a un anno, consentendo, in tal modo, alcune strategie di "anticipato ritorno al lavoro", basate sull'uso di servizi di cura giornaliera, mentre Norvegia e Finlandia, come in Svezia (meno in Danimarca¹⁰), tendono unicamente a fornire servizi per bambini di età superiore all'anno¹¹.

⁷ Si veda l'articolo di Kvanne nel 2007 Review (Moss e Wall 2007), che descrive come la questione del congedo parentale sia stata ampiamente discussa in Norvegia nel corso degli anni Novanta.

⁸ Soggetto ad accertamento previo del reddito.

⁹ Norvegia e la Finlandia hanno chiaramente un sistema di congedi più generoso, simile al modello di congedo annuale, con un congedo ben retribuito che può andare fino a undici o dodici mesi. Francia e Belgio hanno solo un congedo di maternità ben retribuito di quattro mesi.

¹⁰ La Danimarca fornisce i servizi di prima infanzia per i bambini con più di sei mesi.

¹¹ Anche se in Finlandia i bambini al di sotto dell'anno d'età hanno "diritto ad un posto al nido", in pratica, ci sono ben pochi posti per i bambini di questa età. Come evidenziano alcuni autori (Salmi e Lammi-Taskula 2004; Salmi 2006; Lammi-Taskula 2006), il congedo parentale, si conclude quando il bambino ha circa 9-10 mesi e la maggior parte delle madri (80%), dopo questo periodo, si avvale di un assegno per la cura domestica, e quindi raramente fa domanda

L'accento è quindi sulla scelta dei genitori, ma la parità di genere è pure nell'agenda politica, anche se meno esplicitamente rispetto al modello precedente. Nella maggior parte dei Paesi questo implica predisporre congedi di paternità pagati (da due a tre settimane, a eccezione della Norvegia, dove il congedo di paternità non è pagato) e garantire la possibilità di una condivisione del congedo parentale tra marito e moglie. La Finlandia fornisce un ulteriore bonus di dodici giorni di congedo di paternità pagato se il padre prende le ultime due settimane di congedo parentale, mentre la Norvegia, più in linea con la Svezia, ha una "quota per il padre" non trasferibile di sei settimane.

In questi Paesi, il comportamento economico delle donne e delle coppie con figli piccoli indica anche un forte abbandono del modello di *male breadwinner*. I tassi d'attività femminile sono elevati, anche se leggermente inferiori in Francia e Belgio, se confrontati con Finlandia e Norvegia; il *part-time* femminile varia ma è piuttosto significativo in Francia (31%), Belgio (41%) e Norvegia (43%). Tuttavia, in contrasto con i Paesi del modello precedente, i dati disponibili indicano l'esistenza d'alcune differenze nei tassi d'occupazione delle madri lavoratrici con o senza figli d'età inferiore ai sei anni. La differenza arriva fino al 16% in Finlandia e al 10% in Francia (Moss e O'Brien 2006).

D'altro canto, la ripartizione del lavoro retribuito nelle coppie con figli mostra pure uno specifico modello d'erosione del *male breadwinning*. Rispetto al pattern svedese/danese, il modello di *male breadwinner* è più importante (con circa un quarto o un terzo delle coppie che rientrano in questa tipologia), e vi è una maggiore predominanza del modello di *full-time dual earner couple*, piuttosto che un'equa distribuzione tra i modelli *full-time dual and one a half earner* (Tab. 8, dati su Finlandia, Francia e Belgio).

In sintesi, dal punto di vista del lavoro dei genitori, il modello di congedo "orientato alla scelta parentale" sembra essere collegato a cambiamenti nella divisione tra i coniugi del lavoro retribuito che ancora consentono una considerevole diffusione del modello di *male breadwinning*, anche se l'ago della bilancia si è rivolto decisamente nella direzione del modello di *full-time dual earner couple* (con figli).

2.3. Il modello *long leave mother home-centred* (congedo lungo centrato sulla madre a casa)

Si può identificare un terzo modello di politica decisamente conforme all'idea che le madri dovrebbero restare a casa quando i bambini sono piccoli. Durante le fasi di "maternità attiva", in particolare quando i bambini non hanno ancora iniziato la scuola, si considera importante per le madri rimanere a casa e riprendere poi gradualmente il lavoro quando il bambino cresce. Nei quattro Paesi (Germania, Ungheria, Repubblica Ceca,

per un posto al nido; secondo lo studio di Salmi e Lammi-Taskula, il periodo medio di cura domestica dura fino a quando il bambino ha un anno e mezzo. Ciò ha condotto ad un calo dei posti per questa fascia d'età; negli anni Settanta vi erano perfino diverse sezioni distinte per lattanti negli asili nido, ma questo non accade più. Di conseguenza, se i genitori decidono di non avvalersi dell'intero periodo di congedo parentale, di solito prendono in considerazione altre opzioni, quali una *baby sitter* privata a casa.

Estonia¹²), che maggiormente ricalcano questo modello, la politica relativa ai congedi è basata su una forma lunga di congedo, a bassa retribuzione, che enfatizza la cura materna domestica fino al conseguimento del terzo anno di età del bambino (Tab. 3).

Dopo un iniziale congedo di maternità ben pagato (da due a sei mesi), vi è o un pagamento forfetario d'entità ridotta per il resto dei tre anni (Germania e Repubblica Ceca) o un più generoso rimborso per i primi dieci o diciotto mesi (vedi Ungheria e Estonia, così come i recenti sviluppi in Germania¹³), seguito da uno scarso pagamento forfetario durante il resto del congedo.

L'enfasi sulla cura materna per i bambini molto piccoli si collega ad altre tre caratteristiche di questo modello.

In primo luogo, vi è una scarsa attenzione per la parità di genere nell'organizzazione del congedo. Se le donne, almeno quando i bambini sono piccoli, sono in primo luogo considerate come responsabili della cura, allora gli uomini sono innanzitutto considerati come *breadwinner*, dai quali deriva la percentuale più consistente del reddito familiare e non devono essere coinvolti nell'organizzazione del congedo in questo periodo. In pratica, questo significa che, in genere, non è previsto un congedo di paternità ben pagato (solo in Ungheria, per cinque giorni) e che periodi protetti di congedo (o "quote") ove previsti, sono destinati alle madri, piuttosto che ai padri: in Ungheria ed Estonia, i primi sei mesi di congedo parentale devono essere presi dalla madre; oltre al congedo di maternità e alla "quota materna" è possibile per il bambino essere curato dalla madre durante il primo anno di vita.

La seconda caratteristica è una scarsa disponibilità di servizi per l'infanzia: il sistema dei congedi e i servizi per l'infanzia non sono considerati complementari. In altre parole, il lungo periodo di congedo è considerato come un'alternativa all'offerta di servizi, in particolare per i bambini di età inferiore ai tre anni. I tassi di copertura, per questo gruppo d'età, sono quindi molto bassi (Tab. 6): 9% in Germania (solo 3% nella Germania Occidentale) e in Ungheria, 1% nella Repubblica Ceca, 12% (1-2 anni) in Estonia.

La terza caratteristica è l'accento posto su un modello di *male breadwinner* quando le coppie hanno bambini piccoli, il che determina una specifica configurazione dell'occupazione genitoriale in questi Paesi. Nel complesso, i tassi d'attività femminile sono

¹² L'Austria non è stata inclusa nella *review* del 2006 ma la sua politica relativa ai congedi si adatta pure a questo terzo modello basato su un lungo congedo per maternità, sull'enfasi ridotta sulla parità di genere, sulla scarsa diffusione di strutture per la cura giornaliera e su notevoli differenze nei tassi di attività delle donne con e senza bambini piccoli (Moss e Wall 2007).

¹³ I recenti cambiamenti nell'organizzazione dei congedi in Germania hanno reso più generoso il pagamento ad essi connesso. Anziché due anni a 300 euro al mese (sulla base del reddito), la Germania ha introdotto due anni di congedo parentale al 33% del reddito precedente, con un tetto massimo di 900 euro (o un anno di congedo parentale al 67% del reddito precedente, con un tetto massimo di 1800 euro). Il cambiamento sembra rappresentare un compromesso politico tra uno spostamento verso un sistema di congedo annuale e ben pagato e un precedente sistema di congedo lungo, a basso reddito o addirittura non retribuito centrato sulla figura materna. Esso permetterà alle donne lavoratrici di scegliere tra un congedo ben rimborsato di dodici mesi o un congedo di durata superiore ma con retribuzione inferiore; in entrambi i casi, sembra diminuire la dipendenza da un modello di reddito maschile (si veda Moss e Wall 2007, per ulteriori informazioni sul recente cambiamento di politica).

nella media o anche leggermente superiori alla media¹⁴ (Tab. 7), ma vi sono notevoli differenze tra i tassi d'attività delle donne con o senza figli d'età inferiore ai sei anni.

La differenza raggiunge il 20% in Germania, il 39% nella Repubblica Ceca, il 35% in Ungheria e il 30% in Estonia (Moss e O'Brien 2006). Di conseguenza, lo status lavorativo di coppie con e senza figli è anche molto diverso. Tra le coppie con figli, il modello di *male breadwinner* è predominante, anche se non completamente. In Germania, il 40% delle coppie con figli sono coppie *male breadwinner*, il 33% sono coppie *one and a half earner* e solo un quarto sono *full-time dual earner* (Tab. 8).

I dati relativi alla situazione di *male breadwinning* in coppie con e senza figli per i nuovi Paesi membri mostrano una percentuale di coppie *male breadwinner* in famiglie con bambini di età inferiore ai dodici anni per oltre il 40% nella Repubblica Ceca e Ungheria e compresa tra il 30 e il 40% in Estonia (Aliaga 2005).

In sintesi, questa tipologia di congedo sembra essere connessa a un modello di attività economica femminile nel quale vi sono rilevanti differenze tra donne con e senza figli piccoli.

2.4. Il modello *short leave part-time mother* (congedo breve con madre lavoratrice *part-time*)

Questo modello riflette fortemente ciò che è stato definito da alcuni autori come una versione modernizzata del modello di *male breadwinner* (Pfau-Effinger 1999). Come per il modello precedente, le donne e gli uomini sono impegnati nell'attività lavorativa in ugual misura fino a quando non ci sono figli a carico in famiglia. Tuttavia, le madri non sono incoraggiate a stare a casa utilizzando un lungo congedo, ma è considerato adeguato, durante le fasi di maternità attiva, conciliare lavoro e cura dei figli con un'attività lavorativa *part-time*. I principali settori sociali per la cura sono la famiglia e il mercato, con un intervento dello Stato, nel sistema dei congedi e nei servizi di cura, tradizionalmente marginale. Tuttavia, negli ultimi dieci anni, sono state apportate alcune modifiche, in particolare per quanto riguarda lo sviluppo di *regulated service*, non solo per bambini delle scuole materne, ma anche per bambini della scuola primaria e per i doposcuola (Sher 2007).

I congedi retribuiti nei tre Paesi che fanno parte di questo modello (Gran Bretagna, Paesi Bassi e Irlanda) sono maggiormente centrati su una tipologia specifica: un congedo di maternità di durata limitata e non trasferibile che garantisce un elevato rimborso (dal 70 al 100%) del guadagno originario solo per un periodo che può andare da uno a quattro mesi (Tab. 4). Nel Regno Unito e in Irlanda questa forma di congedo retribuito breve è seguita da alcune tipologie aggiuntive di congedi di maternità non pagati o scarsamente retribuiti (si veda il Regno Unito, Tab. 4).

Recenti estensioni del congedo di maternità sembrano avvicinare questi due Paesi all'ipotesi di un primo anno di cura domestica da parte della madre. D'altra parte, non

¹⁴ È importante ricordare che i tassi d'attività femminile sono spesso sovrastimati in questi Paesi, dal momento che le donne che si avvalgono del lungo congedo parentale possono essere considerate come economicamente attive.

ci sono stati sviluppi nella direzione di un congedo parentale lungo e scarsamente retribuito; tutti e tre i Paesi hanno un congedo parentale non retribuito di soli tre mesi per ciascun genitore (vale a dire un diritto individuale). Nel Regno Unito, si può usufruire di questo periodo complessivo solo a piccoli blocchi (al massimo un mese per ogni anno, fino al quinto anno d'età del bambino); negli altri due Paesi, il congedo può essere preso in uno o più blocchi di tempo, soggetti all'approvazione del datore di lavoro e fino al quinto anno del bambino (Irlanda) o ottavo anno (Paesi Bassi).

Infine, la promozione della parità di genere nella gestione dei congedi non è all'ordine del giorno. Il congedo di paternità è stato introdotto nel Regno Unito, ma con un pagamento forfetario; i Paesi Bassi hanno solo un congedo di paternità di durata molto breve e pagato dal datore di lavoro; l'Irlanda non ha alcuna di queste misure. Non vi è poi alcun genere di flessibilità per quanto riguarda la divisione dell'iniziale congedo di maternità tra i *gender* (anche se questo è proposto nel Regno Unito).

L'accento sulle madri che lavorano *part-time* e sugli obiettivi di politica sociale - sottolineando la necessità di incrementare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, al fine di sollevare dalla condizione di povertà le famiglie a basso reddito - ha condotto, nel corso degli ultimi decenni, a una crescente disponibilità di servizi di cura per i bambini piccoli. I tassi di copertura per i bambini d'età inferiore ai tre anni variano da una media del 15% in Irlanda al 20% nel Regno Unito e al 23% nei Paesi Bassi (Tab. 6). A confronto con il modello precedente, i tassi di copertura favoriscono una complementarità tra il sistema dei congedi e i servizi di cura, e sembrerebbero consentire una maggiore diversificazione nell'articolazione tra il lavoro e la cura quando i bambini sono ancora piccoli.

Le caratteristiche dei tassi d'attività femminile e d'occupazione dei genitori, sembrano confermare questo, soprattutto nel Regno Unito e nei Paesi Bassi. I tassi d'attività femminile sono elevati, prossimi o superiori alla media europea (Tab. 7), così come lo è il tasso relativo al lavoro femminile *part-time*. Ci sono alcune differenze tra i tassi d'occupazione delle donne con e senza figli d'età inferiore ai sei anni: il *gap* è inferiore nei Paesi Bassi (9%) e piuttosto elevato nel Regno Unito (21%).

Tuttavia, in contrasto con il modello precedente, è il pattern *one and a half earner*, piuttosto che quello di *male breadwinner*, il modello predominante per la divisione del lavoro pagato in coppie con figli. Nei Paesi Bassi, il 53% delle coppie con figli sono coppie *one and a half earner*, il 33% sono coppie *male breadwinner* e l'11% sono coppie *full-time dual earner*; nel Regno Unito, le proporzioni sono rispettivamente 40, 30 e 29%.

In sintesi, questo modello è più strettamente connesso alla figura di madre lavoratrice *part-time*, anche se il modello di *male breadwinner* è pure rilevante e assume una maggiore diffusione quando le coppie hanno bambini piccoli (Aliaga 2005).

2.5. Il modello *short leave male breadwinner* (congedo breve *male breadwinner*)

Si può identificare un quinto modello di politica, decisamente conforme al pattern *male breadwinner/female home-carer*. Anche se le aspettative e gli atteggiamenti rispetto ai ruoli di *gender* stanno cambiando rapidamente in tutti i Paesi dell'Europa Meridionale (Wall 2007; Aboim 2007), le donne sono state tradizionalmente conside-

rate come responsabili del lavoro domestico, non solo durante le fasi di "maternità attiva", ma anche durante la vita matrimoniale in generale, a prescindere dal fatto che la coppia avesse figli o meno.

Nei tre Paesi (Italia, Grecia, Spagna) che maggiormente raffigurano questo modello, la condizione di *male breadwinning* è importante in coppie con e senza figli (Aliağa 2005) ed emerge chiaramente come pattern determinante nella divisione del lavoro pagato tra le coppie con figli: 54% in Italia, 50% in Grecia, 56% in Spagna (Tab. 8).

Il gap esistente tra il tasso d'occupazione delle donne con o senza figli d'età inferiore ai sei anni è basso – 3,5% in Grecia, 6,8% in Italia, 7,5% in Spagna – ma ciò è dovuto all'elevata proporzione di donne, con e senza figli, che non sono impegnate nel mercato del lavoro; i tassi di attività femminile continuano ad essere tra i più bassi in Europa, anche se in aumento negli ultimi dieci anni.

In un contesto tradizionalmente basato sul fenomeno del *male breadwinning* e su un debole Welfare State, la politica dei congedi è così organizzata: un congedo breve (di circa quattro mesi) e ben retribuito per le madri (Tab. 5). Il congedo di paternità o non esiste o è molto limitato; come per il congedo parentale, si tratta di un diritto individuale (da tre a sei mesi); è una misura non retribuita in Grecia e in Spagna e si prevede sarà utilizzata raramente.

In Italia, tuttavia, vi è stato, alcuni anni fa, un cambiamento verso un sistema di congedo parentale a bassa retribuzione, con il 30% di rimborso dei guadagni precedenti: il congedo parentale continua a essere un diritto individuale (sei mesi per ogni genitore), ma le coppie possono avvalersi di tale misura unicamente per una durata massima complessiva di dieci mesi (Tab. 5).

Ancora non ci sono informazioni sui tassi d'utilizzo. Sarà interessante vedere se il diritto individuale (un rimborso più basso), piuttosto che il concetto di "quota per il padre" (un rimborso più elevato), incoraggeranno l'impegno di alcuni padri nel sistema dei congedi o, come è più probabile, semplicemente incoraggeranno alcune madri lavoratrici a richiedere il congedo parentale per un periodo di sei mesi.

Le politiche in questi Paesi non hanno dato un forte sostegno alle famiglie a doppio reddito mediante servizi per bambini d'età inferiore ai tre anni. La percentuale di bambini piccoli in *regulated service* di cura giornaliera è bassa (come nel modello di politica di "lungo congedo centrato sulla madre a casa"), rivelando una scarsa integrazione del sistema dei congedi e del sistema dei servizi di cura (Tab. 6). Tuttavia, con l'eccezione della Grecia, la maggior parte dei bambini dai tre ai sei anni sono in asilo nido o scuole materne.

2.6. Il modello *early return to full-time work* (anticipato ritorno al lavoro *full-time*)

L'ultimo modello di politica relativa ai congedi è quello che potremmo tentativamente identificare come il ritorno anticipato al lavoro *full-time* e orientato alla parità di genere; tale modello può essere riscontrato solo in Portogallo. Inizialmente, abbiamo pensato di considerarlo come un caso divergente entro il modello di congedo breve del *male breadwinner*, soprattutto poiché il percorso del Portogallo è anche fortemente connesso a un "debole" Welfare State e alla promozione, fin dagli inizi degli

anni Settanta, di un modello familiare di *male breadwinner*. Ma anche per ragioni metodologiche, quali l'individuazione di un modello sulla base di un Paese che, a prima vista, potrebbe indebolire o invalidare gli obiettivi di questa analisi.

Tuttavia, l'analisi separata del caso portoghese, è importante per due motivi fondamentali. In primo luogo, evidenzia il fatto che un particolare percorso seguito da un Paese possa effettivamente condurre a un risultato molto diverso in termini di sistema di congedi e di rapporto esistente tra questo, i servizi e il lavoro dei genitori. Per effettuare un'analisi dei complessi *pattern* e delle dinamiche di "morfogenesi" dei modelli di politica, per "catturare" realtà mutevoli ed emergenti (piuttosto che definire un astratto ideal-tipo), è necessario comprendere ciò che "non si adatta", così come ciò che "si adatta con facilità" (un altro caso di relativo "non adattamento", come per Slovenia, Belgio o Irlanda, potrebbe anche rappresentare una sfida interessante per l'analisi).

Il secondo motivo è legato ai cambiamenti che stanno avvenendo in altri Paesi dell'Europa Meridionale. Gli obiettivi della parità di genere, la promozione dell'occupazione femminile e il sostegno pubblico per le coppie a doppia carriera – mediante la fornitura di servizi – stanno emergendo con forza decisiva anche in altre parti dell'Europa Meridionale, in particolare in Spagna, dove i tassi di attività femminile e di lavoro *full-time* hanno registrato un netto aumento nel corso degli ultimi anni (Escobedo 2005).

Il modello portoghese può, quindi, dimostrare di essere un modello emergente, anziché residuale, e le sue caratteristiche possono essere un valido ausilio per una migliore comprensione della natura mutevole delle politiche e delle misure concretamente attuate in altri Paesi dell'Europa Meridionale.

Dal punto di vista delle modalità di congedo, vi è anche un tipo principale di congedo in Portogallo (Tab. 5): un congedo post-parto breve (di quattro o cinque mesi) altamente retribuito (quattro mesi, con il 100% di rimborso o cinque mesi, con l'80%). Tuttavia, solo le prime sei settimane devono essere prese dalla madre, il rimanente è soggetto a una flessibilità relativamente al *gender*.

Lo sviluppo di legami tra una politica di pari opportunità e una politica relativa ai congedi ha portato anche all'introduzione di un congedo di paternità pagato e "obbligatorio" di cinque giorni e di due settimane di congedo parentale per i papà con il 100% di rimborso delle retribuzioni (il resto del congedo parentale – tre mesi *full-time* o dodici mesi *part-time*, è gratuito). Nel 2002 solo il 14% dei padri ha utilizzato il congedo di due settimane riservato loro; dal 2005 questo dato è salito al 30%.

Infine, la conciliazione famiglia/lavoro è sostenuta, durante il primo anno di vita del bambino, attraverso il diritto a una riduzione dell'orario di lavoro (due ore al giorno, per entrambi i genitori, senza perdita della retribuzione), piuttosto che mediante la promozione del lavoro *part-time* o di un più lungo congedo a bassa retribuzione.

A partire dal 1980 il sostegno della conciliazione famiglia/lavoro e della parità fra i sessi nell'occupazione sono stati anche i principali *driver* (direttive) per l'espansione di servizi per la prima infanzia pubblicamente sovvenzionati (soprattutto di terzo settore). I tassi di copertura sono saliti al 78% (2005) per i bambini dai tre ai sei anni (dal 29% nel 1985) e al 23% per i bambini d'età inferiore ai tre anni (dal 12% nel 1996); quest'ultimo dato dovrà raggiungere il 35% entro il 2009, in particolare attraverso

l'espansione degli asili nido per i bambini d'età compresa tra i cinque mesi e i due anni: questa è una priorità dell'agenda politica.

Questi tassi di copertura sono ancora inferiori ai tassi riscontrabili nei Paesi del primo modello (congedo annuale), ma sono ora simili a quelli di Francia (29%) e Finlandia (22%) dove è stato costruito un rapporto complementare e consecutivo tra il sistema dei congedi e i servizi per l'infanzia. Il supporto per le coppie a doppio reddito è stato rafforzato nelle scuole primarie, portando a una copertura pressoché universale (99%, nel 2006) del dopo scuola (la scuola finisce alle 15.30) per bambini di età compresa tra i sei e i dieci anni (Wall e Silva 2007).

Le suddette politiche – nel contesto di un'etica forte del lavoro relativa all'occupazione femminile (a partire dalla Rivoluzione del 1974), una scarsa tradizione di lavoro *part-time* e uno standard di vita familiare che aumenta considerevolmente con il doppio reddito – sono importanti per comprendere lo sviluppo di un approccio al congedo basato su aspettative e pratiche di “un anticipato ritorno all'occupazione *full-time*” di madri con bambini piccoli.

Il comportamento economico delle donne e delle coppie con figli sottolinea un declino del modello di *male breadwinner* e la crescente importanza dell'occupazione femminile e delle coppie a doppio reddito. I tassi d'attività femminile in Portogallo sono elevati, la maggior parte delle donne lavora *full-time* (86%) e vi è un analogo tasso d'occupazione delle donne con o senza figli d'età inferiore ai sei anni (Tab. 7; Deven e Moss 2005).

I dati relativi alla divisione del lavoro pagato mostrano una predominanza, tra le coppie con figli, del modello di *full-time dual earner* (Tab. 8): oltre due terzi (68%) di coppie con figli sono coppie a doppio reddito in cui entrambi i coniugi lavorano *full-time* (la seconda più alta percentuale in Europa, dopo la Slovenia) e il *male breadwinning* ha una percentuale molto bassa (Aliaga 2005). Il modello in oggetto sembra essere legato a un pattern di coppie a doppio reddito *full-time* e a una attività economica femminile in cui non si riscontrano differenze tra donne con e senza figli piccoli.

In sintesi, l'articolazione di lavoro e vita familiare in Portogallo è passata da un pattern di *male breadwinner* centrato sulla figura materna a un modello di *dual-earner* (con entrambi i coniugi impegnati *full-time*) dove la cura dei bambini è in gran parte delegata ad asili nido e scuole materne, a *baby-sitter*, a parenti, a dopo-scuola (Guerreiro *et al.* 2003; Torres 2004; Wall 2005; Wall *et al.* 2001).

Tuttavia, in termini di politica relativa ai congedi, il modello portoghese di ritorno precoce all'occupazione *full-time* non sembra adattarsi a uno dei cinque principali modelli di politica dei congedi. Se prendiamo in considerazione le caratteristiche del modello, possiamo vedere chiaramente che, storicamente, il percorso del Portogallo è connesso al modello – tipico dei Paesi dell'Europa Meridionale – di congedo breve e predominanza della figura del *male breadwinner*.

Tuttavia, vi è stata anche una divergenza: una più forte promozione dell'occupazione femminile e del modello di *dual-earner*; un'enfasi sull'implementazione dell'offerta di servizi, nonostante i vincoli di bilancio; una maggiore connessione tra politiche relative ai congedi e una politica di pari opportunità. Come abbiamo indicato in precedenza, questo può essere un modello emergente in alcuni Paesi dell'Europa Meridiona-

le. In Spagna, i tassi d'attività femminile, basati sul lavoro *full-time*, sono in rapido aumento, l'offerta di servizi è in espansione e il tema dell'equità di *gender* è fondamentale nell'agenda politica. In altre parole, i principi sottesi al modello qui delineato possono trovare un'ulteriore diffusione.

3. Considerazioni conclusive

L'obiettivo del presente saggio era quello di esplorare la diversità dei modelli di politica relativa ai congedi esistenti nell'attuale contesto europeo.

A differenza di altri approcci, che descrivono le politiche relative ai congedi sulla base delle attuali organizzazioni dei congedi o come connesse innanzitutto a fondamentali tipi di Welfare State, ci siamo concentrati sulle interconnessioni esistenti tra le misure di politica relativa ai congedi e altri fattori politici e sociali che contribuiscono a dare forma e significato alle politiche di congedo: la politica di pari opportunità, elementi di politica connessa al tema della conciliazione lavoro/famiglia e definiti il rapporto tra i genitori lavoratori e il Welfare State (per esempio, la disponibilità di servizi), le aspettative e le pratiche riguardanti la maternità, nonché la divisione di lavoro retribuito e non retribuito in nuclei familiari con bambini piccoli.

Nel *frame* di questa strategia d'analisi, i risultati mostrano come i modelli di politica relativa ai congedi siano fermamente radicati nelle complesse dinamiche del lavoro, della famiglia e delle politiche di *gender*.

L'enfasi sulla parità di genere, sulla promozione dell'occupazione materna, sul forte sostegno per le coppie a doppio reddito e sull'integrazione dei bambini nei servizi ha delineato un modello di politica orientata all'equità di *gender* e avente, quale misura di riferimento, una modalità di congedo annuale nel quale sia le madri sia i padri sono incoraggiati a coniugare lavoro e cura di bambini molto piccoli (Svezia, Islanda, Danimarca, Slovenia).

Tuttavia, quando l'uguaglianza di genere e la promozione dell'occupazione femminile interagiscono con un quadro sociale più «familistico» (Esping-Andersen 1990), che pone l'accento sulla cura domestica dei bambini molto piccoli, la logica della politica di congedo valorizza la scelta parentale: lo Stato si propone di fornire un sostegno ai genitori lavoratori mediante congedi più lunghi per la cura domestica e mediante la disponibilità di servizi (Francia, Finlandia, Belgio, Norvegia).

Ciò contrasta nettamente con il modello di “congedo lungo” centrato sulla figura materna nel quale la direttiva principale della politica è stata quella di costruire una cura domestica da parte delle madri durante il primo anno di vita del bambino, a prescindere dal fatto che questo incoraggi o scoraggi l'uguaglianza di genere e il coinvolgimento del padre nella cura (Germania, Repubblica Ceca, Ungheria, Estonia).

Le politiche relative ai congedi sembrano assumere differenti significati e forme nel quadro di un'offerta tradizionalmente limitata, da parte dello Stato, sia di congedi, sia di servizi per la prima infanzia.

Il modello di politica fondato su un congedo breve e il *part-time* della madre è fortemente connesso al lavoro femminile *part-time* durante le fasi di “maternità attiva”, anche se i recenti sviluppi di tale politica hanno portato pure a un incremento dell'of-

ferta di servizi a supporto di genitori lavoratori con figli piccoli (Regno Unito, Paesi Bassi, Irlanda).

Favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sembra essere un importante indicatore della politica in questi Paesi, ma ciò è connesso ai temi della povertà e dell'occupazione, piuttosto che a direttive politiche di pari opportunità.

Infine, gli sviluppi politici nell'Europa Meridionale sembrerebbero consentire due modelli divergenti politica relativa ai congedi: un modello di *male breadwinner* e congedo breve (Italia, Spagna, Grecia), che si conforma fortemente al pattern *male breadwinning/female home-carer* e un modello che vede un anticipato ritorno al lavoro *full-time* (Portogallo), dove sono d'estrema rilevanza, nell'agenda politica, la promozione delle pari opportunità e il sostegno per le famiglie a doppio reddito mediante la disponibilità di servizi.

Nell'ambito di tale differenziazione, è importante riflettere sui possibili legami esistenti tra i principali modelli di politica relativa ai congedi individuati nella presente analisi esplorativa e altre variabili demografiche o familiari.

Ciò che appare come maggiormente evidente è, ovviamente, il collegamento tra questi modelli e la fertilità; trarre conclusioni in tal senso è rischioso in quanto tali interconnessioni non sono mai di tipo lineare.

Tuttavia, l'analisi sembra indicare connessioni tra alcuni più rilevanti, anche se diversi, modelli di politica – il modello di congedo annuale e il modello orientato alla scelta parentale – e più alti tassi di fertilità. Essa mostra anche come una certa flessibilità relativa all'attività economica femminile e una certa disponibilità di servizi di cura per l'infanzia – come nel modello che prevede un congedo breve e l'occupazione della madre *part-time* – sembrano avere sul comportamento riproduttivo un impatto più positivo di modelli basati su una centratura domestica della figura materna, una bassa complementarità tra il sistema dei congedi e i servizi e un modello di *male breadwinner*.

Un secondo interessante nesso riguarda il coinvolgimento dei padri nell'organizzazione del congedo. Anche se il diritto al congedo di paternità ora esiste in quasi tutti i Paesi in esame, la nostra analisi mostra l'esistenza d'alcune importanti differenze nello sforzo politico per incrementare un coinvolgimento dei padri nel congedo.

Un elevato rimborso dello stipendio e l'utilizzo di svariati strumenti di politica per aumentare il coinvolgimento dei padri – una condivisione del congedo di maternità/parentale flessibile nel *gender*, il congedo di paternità, la predisposizione di settimane o quote per i padri non trasferibili, bonus concessi ai padri se prendono un congedo parentale – sono maggiormente rilevanti e diffusi nel modello di congedo annuale fondato sull'equità di *gender*, ma sono pure importanti, anche se in misura più modesta, nei Paesi ove vigono modelli di scelta parentale e d'anticipato ritorno al lavoro.

Curiosamente, al fine di incrementare l'utilizzo di congedi da parte dei padri, vi è stato uno sforzo politico rilevante in questi Paesi per rafforzare una modalità di congedo ben pagato "solo per i padri" (dal momento che i padri non sembrano avvalersi né di congedi scarsamente retribuiti né di misure familiari ben remunerate).

Al contrario, l'accento negli altri tre modelli è sulla cura dei bambini da parte delle madri, mentre non sono stati previsti, nell'agenda politica, congedi ben pagati solo per i padri. Alcuni di questi Paesi non forniscono alcun tipo di congedo per i padri,

altri offrono pochi giorni o congedi mal retribuiti quando il congedo di paternità a disposizione è più lungo.

Tuttavia, se si confrontano questi tre modelli di politica, è probabilmente il modello di lungo congedo centrato sulla cura domestica della madre – dato il suo accento sulla maternità e sull'importanza di una precoce educazione da parte delle famiglie (madri) – il più lontano dall'idea di costruire una politica della paternità mediante l'organizzazione e l'articolazione di un sistema di congedi. Il modello che prevede un congedo breve e il *part-time* materno è leggermente diverso in questo senso. Benché la parità di genere non sia una direttiva fondamentale nella politica relativa ai congedi nel Regno Unito o nei Paesi Bassi, la necessità di una certa condivisione del congedo tra i generi è più facilmente riscontrabile all'interno di un *framework* societario che valorizza il lavoro *part-time* per donne e uomini e si aspetta che i genitori siano entrambi impegnati in un'attività lavorativa extradomestica. Infine, in ambienti caratterizzati da un rapido aumento dell'occupazione femminile *full-time* e da un'agenda politica che al momento sottolinea la parità di genere (come in Spagna), il coinvolgimento dei padri nell'organizzazione dei congedi è emerso come un importante problema politico.

Per riassumere questo dibattito è anche fondamentale e necessario considerare i modelli di politica, identificati nel presente capitolo, come complessi e dinamici. La politica relativa ai congedi sta ricevendo molta attenzione oggi, dato che la maggior parte dei Paesi stanno attraversando significativi cambiamenti negli ultimi anni e orientano la discussione su ulteriori cambiamenti per il prossimo futuro (Moss e Wall, 2007).

Inoltre, la direzione del cambiamento è continuamente plasmata da eventi di politica interna, dalla circolazione d'idee tra alcuni gruppi di Paesi e da pressioni esterne o sviluppi, come le direttive dell'Unione Europea e la difesa dell'uguaglianza di genere.

In sintesi, l'analisi delle differenze cross-nazionali nelle politiche relative ai congedi, suggerisce che le vie seguite non sono così chiare e prevedibili come alcune teorie – percorso di dipendenza, le tipologie di stato sociale – ci porterebbero a credere.

Alcuni Paesi ben rispecchiano un modello di politica sviluppatosi all'interno di un particolare tipo di welfare state, altri lo raffigurano in parte o addirittura sembrano esitare tra due diverse logiche politiche¹⁵ e altri sono casi divergenti che non sembrano adattarsi ad alcun particolare gruppo di Paesi¹⁶. Ciò ha implicazioni per le future analisi e sembra rappresentare una duplice sfida per una ricerca comparativa sulle politiche relative ai congedi. In primo luogo, l'analisi futura dovrebbe cercare di focalizzarsi su rotte leggermente divergenti, nonché di individuare principali modelli di politica connessa ai congedi (sulla base di caratteristiche comuni fondamentali). In secondo luogo, potrebbe essere importante concentrarsi su modelli che, in un determinato momento, maggiormente si discostano dalle principali configurazioni di politica e pratica relative al tema della conciliazione tra lavoro e famiglia.

(Traduzione di Sara Mazzucchelli)

¹⁵ Si veda ad esempio, il caso della Spagna, dove la politica relativa ai congedi sembra andare nella direzione di un modello di ritorno anticipato al lavoro *full-time*; o il caso della Norvegia, dove si evidenziano alcune oscillazioni tra un modello di congedo annuale fondato sull'equità di *gender* e un modello di congedo parentale lungo orientato alla scelta parentale.

¹⁶ Si veda il caso del Portogallo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Aboim, S.
2007 *Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus*, in K.Wall e L. Amâncio (eds.), *Família e género em Portugal e na Europa*, Lisbon, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 54-87.
- Aliaga, C.
2005 *Gender Gaps in the Reconciliation Between Work and Family Life*, Statistics in Focus, 4, Eurostat, www.ec.europa.eu.
- Crompton, R. (ed.)
1999 *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press.
- Deven, F. e Moss, P.
2002 *Leave Arrangements for Parents: Overview and Future Outlook*, in «Community, Work and Family», V, 3, pp. 237-255.
- Deven, F. e Moss, P. (eds.)
2005 *Leave Policies and Research. Reviews and Country Notes*, CBGS-Werkdocument 2005/3. Brussels, Centrum voor Bevolkings en Gezinsstudie.
- Escobedo, A.
2005 *Spain*, in F. Deven e P. Moss (eds.), *Leave Policies and Research. Reviews and Country Notes*, CBGS-Werkdocument 2005/3, Brussels, Centrum voor Bevolkings en Gezinsstudie, pp. 157-68.
- Esping-Andersen, G.
1990 *The Three Worlds of Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- European Commission
2006 *Employment in Europe 2006*, Brussels, European Commission.
- Eurostat
2003 *European Labour Force 2003*, www.ec.europa.eu.
2006 *Labour Market Latest Trends*, in «Statistic in Focus», Population and Social Conditions, 6.
- Franco, A. e Winqvist, K.
2002 *Les femmes et les hommes concilient travail et vie familiale*, in «Statistiques en Bref», Brussels, European Commission.
- Guerreiro, M.D., Abranches, M., Pereira, I.
2003 *Conciliação entre a vida profissional e vida familiar – políticas públicas e práticas dos agentes em contexto empresarial*, Lisbon, CIES-ISCTE.
- Hantrais, L., Philipov D., Billari, F.
2006 *Policy Implications of Changing Family Formation*, in «Population studies», 49, Council of Europe.
- Lammi-Taskula, J.
2006 *Nordic Men on Parental Leave: Can the Welfare State Change Gender Relations?*, in A.L. Ellingsaeter e A. Leira (eds.), *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender Relations in Welfare States*, Bristol, Polity press, pp. 79-100.

- Leira, A.
1992 *Welfare States and Working Mothers*, Cambridge, Cambridge University Press.
- McMahon, M.
1995 *Engendering Motherhood*, New York, Guildford Press.
- Moss, P. e O'Brien, M. (eds.)
2006 *International Review of Leave Policies and Related Research 2006*, Employment Relations Research Series, 57, London, Department of Trade and Industry, www.dti.gov.uk
- Moss, P. e Wall, K. (eds.)
2007 *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*, Employment Relations Research Series, 80, Department for Business Enterprise and Regulatory Reform, www.dti.gov.uk
- Oecd
2002 *Babies and Bosses – Reconciling work and family life, 1 – Australia, Denmark and the Netherlands*, Paris, OECD.
2003 *Babies and bosses- Reconciling Work and Family Life, 2 - Austria, Ireland and Japan*, Paris, OECD.
2004 *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life, 3 - New Zealand, Portugal and Switzerland*, Paris, OECD.
2005 *Babies and bosses - Reconciling Work and Family Life, 4 - Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, Paris, OECD.
2006 *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*, Paris, OECD.
- Pfau-Effinger, B.
1999 *The Modernization of Family and Motherhood in Western Europe*, in R. Crompton (ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press, pp. 60-79.
- Romans, F. e Hardarson, O.S.
2006 *Les dernières tendances du marché du travail - données du troisième trimestre 2005*, in «Statistiques en Bref», 6, Eurostat, www.ec.europa.eu.
- Salmi, M. e Lammi-Taskula, J. (eds.)
2004 *Puhelin, mummo vai joustava tyoaika?*, Saarijärvi, Stakes.
- Salmi, M.
2006 *Parental Choice and the Passion for Equality in Finland*, in A.L. Ellingsaeter e A. Leira (eds.), *Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender Relations in Welfare States*, Bristol, Polity press, pp. 145-170.
- Sher, J.
2007 *Out of School Care for Children living in Disadvantaged Areas: United Kingdom*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.eurofound.europa.eu/publications/2007.htm.
- Torres, A.
2004 *Homens e mulheres entre família e trabalho*, Lisbon, DEEP-MTSS.
- Wall, K.
2005 *Famílias em Portugal*, Lisbon, Imprensa de Ciências Sociais.

- 2007 *Main Patterns in Attitudes to the Articulation Between Work and Family Life: a Cross-national Analysis*, in R. Crompton et al. (eds.), *Women, Men, Work and Family in Europe*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, Palgrave Macmillan Ltd., p. 86-115.
- Wall, K., Aboim, S., Cunha, V., Vasconcelos, P.
2001 *Families and Support Networks in Portugal: the Reproduction of Inequality*, in «Journal of European Social Policy», XI, 3, pp. 213-233.
- Wall, K. e Silva, P.
2007 *Out of School Care for Children Living in Disadvantaged Areas: Portugal*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.eurofound.europa.eu/publications/2007.

Paesi	Congedo di Maternità (mesi)	€	Congedo di Paternità (durante il congedo di maternità)	€	Congedo parentale			Tot. Congedo pagato dopo la nascita (mesi)
					Durata Totale (mesi)	€	Chi in famiglia	
Svezia	2 mesi	80% max. € 2660/mese	2 settimane	80%	14 mesi		2 mesi per padre, 6 mesi per genitori (trasf. con permesso)	16 mesi (13 mesi 80% con tetto)
					11 mesi	80% max. € 2660/mese		
					3 mesi	€ 200		
Islanda	3 mesi	80% max. € 6000/mese	-	-	12 mesi		3 mesi per padre, 3 mesi per fam., 3 mesi non pagati per genitore	9 mesi (80% con tetto)
					6 mesi	80% max. € 6000/mese		
					6 mesi	non pagato		
Danimarca	4,5 mesi (1 prima)	100% max. € 1900/mese	2 settimane	100% max. € 1900/mese	8 mesi	100% max. € 1900/mese	8 mesi per. fam.	11,5 mesi (100% con tetto)
Slovenia	4 mesi (1 prima)	100%	3 mesi	15 giorni: 100% max € 3.280/mese 75 giorni: € 78/mese	8,5 mesi	100% no tetto	Metà per genitore non trasferibile	11,5 mesi (100% no tetto)

Tab. 1 - Misure di politiche connesse ai congedi - Svezia, Islanda, Danimarca, Slovenia
Fonte: Moss P. e O'Brien M. (2006).

	Congedo di Maternità (mesi) €		Congedo di Paternità (durante il congedo di maternità) €		Durata Totale (mesi)	Congedo parentale €	Chi in famiglia	Tot.
	Finlandia	5 mesi	66%	3 sett. + 2 bonus (se almeno 2 sett sono prese dal padre)	66%	31 mesi: 6 mesi 25 mesi	66% € 337/mese	per fam
Francia	4 mesi (6 dal terzo figlio in poi)	100% max € 2589/mese	2 settimane	100% max € 2589/mese	33 mesi: se 2 figli se 1 figlio opzione: se 3 o più figli:	€ 522/mese per 33 mesi € 522 solo per 6 mesi € 750/mese per 12 mesi se si interrompe il lavoro	per fam.	36 mesi (9 mesi se solo 1 figlio) (3 mesi: 100%)
Norvegia	2 mesi (3 settimane prima)	100% max € 3687/ mese	2 settimane	Non pagato	34,5 mesi: 10, 5 mesi 24 mesi	1,5 mesi: 100%; 9 mesi: 80% (tetto) 24 mesi: € 460/mese (se non cura full-time)	1,5 mesi per padre, 9 mesi: per fam. + 12 mesi per genitore	36 mesi (12 mesi: 80-100% con tetto)
Belgio	4 mesi (1 settimana prima)	Primo mese: 82% 3 mesi: 75%	2 settimane (3 giorni sono obbligatori)	3 giorni: 100%, rimanente: 82%	18 mesi: 6 mesi 12 mesi di sistema time credit system	€ 671/mese € 547/mese	3 mesi per genitore + 12 mesi di sistema time credit	22 mesi (4 mesi: 75-82%)

Tab. 2 - Misure di politiche connesse ai congedi - Finlandia, Francia, Norvegia, Belgio
Fonte: Moss P. e O'Brien M. (2006).

Paesi	Congedo di Maternità (mesi)	€	Congedo di Paternità (durante il congedo di maternità)	€	Congedo parentale			Tot. Congedo pagato dopo la nascita (mesi)
					Durata Totale (mesi)	€	Chi in famiglia	
Germania	3,5 mesi (1,5 prima)	100%	No	-	32,5 mesi			26 mesi
					24 mesi	€ 300/mese in base al reddito	per famiglia	(2 mesi: 100%)
					8,5 mesi	non pagato		
Ungheria	6 mesi	70%	5 giorni	100%	30 mesi		6 mesi per la mamma, 24 mesi per famiglia	36 mesi (18 mesi 70% con tetto)
					18 mesi	70% max € 1328/mese		
					12 mesi	€ 392/mese		
Rapubblica Ceca	7 mesi (1,5 prima)	69% max € 600/mese	no (in discussione)	-	30,5 mesi	30, 5 mesi: € 121/ mese	Per famiglia	36 mesi (6 mesi: 69% max. € 600/mese)
Estonia	4,5	100%	14 giorni	€ 4,2/ giorno	31,5 mesi		Primi 6 mesi per la mamma 25,5 mesi per famiglia	36 mesi (10 mesi: 100% con tetto)
					10 mesi	100% max € 1230/mese		
					21mesi	€ 38.5/mese		

Tab. 3 - Misure di politiche connesse ai congedi - Germania, Ungheria, Repubblica Ceca, Estonia
Fonte: Moss P. e O'Brien M. (2006)

Paesi	Congedo di Maternità (mesi)	€	Congedo di Paternità (durante il congedo di maternità)	€	Congedo parentale			Tot. Congedo pagato dopo la nascita (mesi)
					Durata Totale (mesi)	€	Chi in famiglia	
Gran Bretagna	12 mesi	1,5 mesi: 90% 5 mesi: € 624/ mesi 5,5 non pagato	2 settimana	€ 156/ settimana	6 mese (max 1 mese per anno)	Non pagato	3 mesi per genitore	6,5 mesi (1,5 mesi: 90%)
Irlanda	8,5 mesi (2 settimane prima)	4,5 mesi: 70% max € 929/ mesi	No	-	7 mesi	Non pagato	3,5 mesi per genitore	4,5 mesi (70% con tetto)
Paesi Bassi	4,5 mesi (1 prima)	100% max € 5000/ mesi	2 giorni	100% (da datore)	6,5 mesi	Riduzione di tasse	metà per genitore	3,5 mesi (100% con tetto)

Tab. 4 - Misure di politiche connesse ai congedi - Gran Bretagna, Irlanda, Paesi Bassi
Fonte: Moss P. e O'Brien M. (2006)

Paesi	Congedo di Maternità (mesi)	€	Congedo di Paternità (durante il congedo di maternità)	€	Congedo parentale			Tot. Congedo pagato dopo la nascita (mesi)
					Durata Totale (mesi)	€	Chi in famiglia	
Italia	5 mesi (1 prima)	80%	No (3 mesi in caso di padre solo o madre malata)	80%	10 mesi	30%	Metà per genitore	14 rr (5 mesi: 80%)
Grecia	4 mesi (2 prima)	100%	2 giorni	100%	7 mesi	Non pagato	3,5 per genitore	2 mesi (100%)
Spagna	4 mesi	100% max € 2813/ mese	2 giorni	100%	32 mesi	Non pagato	per genitore	4 mesi (100% con tetto)
Portogallo	Da 4 a 5 mesi	4 mesi: 100% 5 mesi: 80%	5 giorni (obbligatori)	100%	5,5 mesi	non pagato	3 mesi per genitore	5,5 mesi (4,5 mesi: 100% no tetto)
					2 settimane	giorni per i padri: 100%		
					+ 24 mesi congedo speciale	non pagato	24 mesi per famiglia	

Tab. 5 - Misure di politiche connesse ai congedi - Italia, Grecia, Spagna, Portogallo

Fonte: Moss P. e O'Brien M. (2006).

Legenda: 1 mese = 4 settimane; 1 anno = 52 settimane; 1 mese = 30 giorni; 1 settimana = 7 giorni (eccetto in Finlandia dove sono considerati 6 giorni lavorativi per ogni tipo di congedo).

Paesi	% di bambini in <i>regulated service</i> , per gruppi d'età				
	0-3 anni			3-5/6 anni	
	Oecd a		Altre fonti b	Oecd a	
Svezia	45 (1-2) 86 (2-3)		48 (0-3)	91 (3-4) 96 (5-6)	
Islanda	-		39 (0-2)	94 (3-5) b	
Danimarca	12 (6m-1) 83 (1-2)		64 (0-3)	94 (3-5)	
Slovenia	-		39 (0-3)	80 (3-6) b	
Finlandia	28 (1-2) 44 (2-3)		22 (0-3)	63 (3-4) 69 (4-5) 73 (5-6)	
Francia	27 (0-3)		29 (0-3)	99 (3-6)	
Norvegia	48 (1-3)		40 (0-3)	88 (3-6)	
Belgio	<i>Comunità Francese:</i> 18 (0-3) 12 (0-1) 22 (1-3)	<i>Comunità fiamminga:</i> 38 (0-2,5) 31 (0-1) 42 (1-2) 32 (2-3)	Belgio: 30 (0-3)	<i>Comunità Francese:</i> 100 (3-6)	<i>Comunità fiamminga:</i> 100 (2.5-6) 98 (+3)
Germania	Germania Ovest: 3 (0-3)		Germania: 10 (0-3)	90 (3-6)	
Ungheria	9 (0-3) 0,2 (0-1) 4 (1-2) 14 (2-3)		-	85 (3-4) 91 (4-5) 97 (5-6)	

Paesi	% di bambini in <i>regulated service</i> , per gruppi d'età		
	0-3 anni		3-5/6 anni
	Oecd a	Alter fonti b	Oecd a
Repubblica Ceca	Pressoché nessuno		67-98 (3-6)
Estonia	-		86 (3-6) b
Gran Bretagna	20 (0-3)	-	96 (3-4) 100 (4-5)
Irlanda	10-15 (0-3)	-	56 (3-6)
Paesi Bassi*	23 (0-3)	6 (0-3)	89 (2.5-4) 100 (4-6)
Italia	7 (0-3)	6 (0-3)	98 (3-4) 100 (5-6)
Grecia	-	3 (0-3)	46 (3-5/6) b
Spagna	-	5 (0-3)	84 (3-5/6) b
Portogallo	12 (0-3)	23 (0-3)	78 (3-5/6) b

Tab. 6 - Bambini presenti in *Regulated Service* di cura per la prima infanzia (2002-2005)

a) Fonte: Oecd (2006).

b) Altre fonti: Hantrais L., Dimiter P., e Billari F.C. (2006).

Eccetto per Islanda, Slovenia, Estonia and Portogallo, dove abbiamo utilizzato Statistiche nazionali fornite dai membri del *Leave Network* nel 2007.

* Principalmente part-time

Paesi	Tassi di attività economica femminile nel 2005 (% del totale della popolazione di età compresa tra i 15-64 anni)	Tassi di occupazione femminile part-time nel 2005 (% del totale del tasso di occupazione)
Unione Europea EU 25)	63	32
Svezia	76	40
Islanda	82*	33*
Danimarca	76	33
Slovenia	66	11
Finlandia	73	19
Francia	64	31
Norvegia	76*	43*
Belgio	60	41
Germania	67	44
Ungheria	55	6
Repubblica Ceca	62	9
Estonia	67	11
Gran Bretagna	69	43
Irlanda	61	32 (2004)
Paesi Bassi*	70	75
Italia	50	26
Grecia	55	9
Spagna	58	24
Portogallo	68	16

Tab. 7 - Tassi di attività economica femminile e occupazione part-time.

Fonte: European Commission (2006). Romans F., Hardarson O.S. (2006).

Nota: (Part-Time femminile come % del totale degli occupati: 15 anni e +)

Paesi	Un solo lavoratore	Entrambi impegnati full-time	Marito full-time/ moglie part-time	Entrambi part-time	Marito part-time/ moglie full-time
Portogallo	26,5	66,5	7,0	-	-
Spagna	56,3	35,6	7,5	0,2	0,4
Grecia	49,7	43,7	4,7	0,9	0,9
Italia	53,6	31,2	13,0	1,3	0,9
Finlandia (2002)	31,2	58,9	5,0	-	-
Francia	36,0	45,4	16,3	1,2	1,1
Belgio	27,3	40,8	28,3	1,9	1,7
Lussemburgo	51,2	25,7	23,2	-	-
Paesi bassi	32,7	10,8	52,9	2,3	1,3
Germania	39,7	26,1	32,9	0,6	0,7
Gran Bretagna	29,8	28,6	40,0	0,7	0,9
Islanda	55,5	27,1	16,2	1,1	-
Svezia (2002)	13,0	39,4	39,1	-	-
Danimarca (1999)	17,5	75,2	-	-	-

Tab. 8 - Divisione del lavoro pagato (coppie con figli di età inferiore ai 15 anni) (2000)

Fonte: Oecd (200; 2003; 2004; 2005). Franco A. e Winqvist K. (2002).