

Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro: l'impatto del Bonus Infanzia e del congedo di paternità

Enrica Maria Martino

RPS

Le disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro rimangono significative in molti paesi. L'impatto diseguale della nascita di un figlio su uomini e donne sembra esserne una delle cause principali. Le politiche familiari possono incoraggiare l'offerta di lavoro femminile e rendere più semplice la conciliazione di vita e lavoro. La maggiore offerta di asili nido e di servizi per la prima infanzia e la disponibilità di congedi parentali risultano strumenti efficaci per aumentare l'offerta di lavoro delle donne. L'introduzione di congedi di paternità può incentivare una migliore

distribuzione del carico familiare, promuovendo una più equa condivisione della genitorialità. In Italia, l'introduzione del congedo obbligatorio di paternità non ha raggiunto l'intera platea di beneficiari potenziali né ha portato un maggior uso da parte dei padri del congedo facoltativo. Il Bonus Infanzia, introdotto per incoraggiare congedi parentali più brevi, non sembra aver apportato benefici di lungo periodo alle beneficiarie, né in termini di offerta di lavoro né di retribuzioni. D'altra parte, l'analisi suggerisce che il Bonus abbia ridotto il rischio di abbandono del mercato del lavoro.

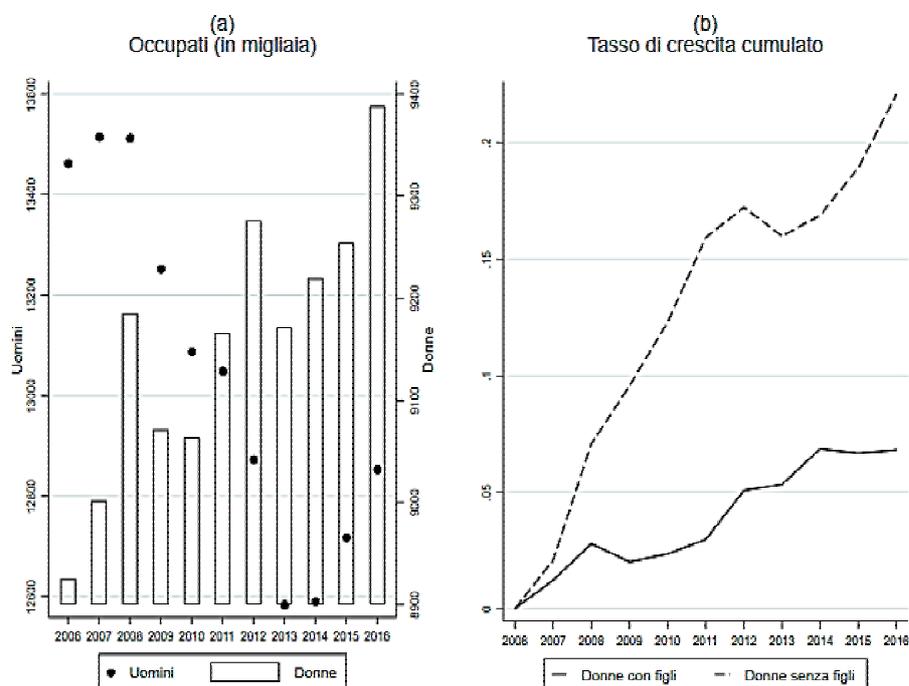
1. Disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro e il ruolo della genitorialità

Le disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro sono oggetto di dibattito nell'ambito degli obiettivi di sviluppo mondiale, rappresentando nella maggior parte delle economie avanzate un nodo irrisolto del modello di organizzazione del mercato del lavoro e della società intera. Le politiche pubbliche e gli incentivi da esse disegnate spesso non riescono a contrastare la difficile riconciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, né la tradizionale divisione di ruoli di genere; questo comporta bassa occupazione femminile, che si traduce in mancata crescita economica (Fmi, 2013), alto rischio di povertà fra le famiglie con figli a carico e delle donne sole in età adulta, mancata raccolta di contributi (Inps, 2017), vulnerabilità delle donne che non

riescono a raggiungere indipendenza economica (Aizer, 2010) e persistenti disuguaglianze dentro e fuori dal mercato del lavoro.

Tali disuguaglianze sono particolarmente significative all'interno delle famiglie con figli, come mostrano i dati Eurostat 2016 (cfr. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>): in tutti i paesi europei, il divario di genere nel tasso di occupazione è sempre positivo nelle coppie con figli, e molto più ampio rispetto al divario fra uomini e donne single e senza figli. L'Italia è il paese in cui tali divari sono più ampi, dopo Malta: mentre il tasso di occupazione delle donne senza figli è in linea con la media europea, intorno al 68%, è il tasso di occupazione delle madri a trainare in basso il tasso di occupazione femminile, determinando uno dei divari reddituali più alti di Europa (oltre il 33%), a fronte del minor divario salariale (5,5%, media europea 16,3%).

Figura 1 - Andamento dell'occupazione in Italia



Fonte: Dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Se infatti la presenza delle donne nel mercato del lavoro è aumentata significativamente nell'ultimo decennio, anche a fronte di una contrazione dell'occupazione maschile (si veda pannello a della figura 1), tale crescita ha riguardato soprattutto le donne senza figli, mentre la presenza delle madri occupate nel mercato del lavoro è aumentata a ritmi molto più contenuti, come mostrato dalla figura 2, pannello b. L'Italia resta infatti uno dei paesi dove il tradizionale modello di coppia *male-breadwinner*, in cui l'uomo lavora a tempo pieno e la donna non è occupata, è ancora molto diffuso (in più del 30% dei casi, dati Ocse 2014) fra le coppie con figli.

Da una parte, la riduzione di offerta di lavoro legata alla presenza di figli potrebbe essere dovuta a differenti preferenze individuali, che attribuiscono al tempo speso a casa un valore più alto rispetto a quello attribuito da uomini e donne senza figli: il costo opportunità di lavorare aumenta e si desidera ridurre l'offerta di lavoro al margine intensivo (meno ore lavorative, se la flessibilità oraria lo permette), o al margine estensivo (uscire dal mercato del lavoro). L'evidenza empirica suggerisce però che spesso l'uscita dal mercato non riflette una libera scelta, quanto piuttosto una difficoltà a conciliare il nuovo ruolo di madre con quello di lavoratrice, a ritrovare spazio sul posto di lavoro dopo l'assenza legata ai congedi di maternità, a trovare la flessibilità oraria che faciliterebbe la nuova condizione. In Italia, fra le donne che lasciano volontariamente il lavoro dopo la nascita del figlio (circa il 7% nel 2012) quasi il 70% fa riferimento alle difficoltà di riconciliazione dei ruoli come motivazione primaria per l'interruzione dell'attività lavorativa (Istat, 2012).

Il costo di tale assenza, inoltre, non è solo individuale, quando l'assenza è involontaria: l'aumento della presenza delle donne sul mercato del lavoro comporterebbe maggiore presenza di capitale umano qualificato nel sistema produttivo (secondo dati Eurostat nel 2016 in Europa la proporzione di donne sotto i 35 anni con livello di istruzione terziaria superava di quasi 10 punti percentuali quella degli uomini), maggiore crescita economica (Klasen e Lamanna, 2009), maggiore sostenibilità del sistema pensionistico e minore rischio di povertà infantile (28% in Europa secondo il Rapporto 2017 di Save the Children).

Per questo l'ideazione e l'approvazione di politiche che incoraggino la partecipazione femminile e rendano il mercato del lavoro più equo e uguale ricorrono negli obiettivi di sviluppo internazionale da decenni (si vedano i *Sustainable Development Goals* dell'Agenda Onu 2030).

La disponibilità di dati longitudinali e di origine amministrativa, in grado di coprire importanti porzioni della popolazione per periodi di

RPS

Enrica Maria Martino

tempo molto lunghi, ha portato, nella letteratura economica, a un rinnovato interesse nello studio delle determinanti delle disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro. Studi recenti svolti su dati amministrativi danesi (Kleven e al., 2018), svedesi (Angelov e al., 2016) e italiani (Martino, 2017) suggeriscono che la genitorialità sia uno dei fattori principali per comprendere le differenti posizioni lavorative di uomini e donne e confermano che la nascita di un figlio ha un effetto significativo e permanente sull'offerta di lavoro e le retribuzioni percepite dalle madri.

L'importanza della genitorialità nello spiegare la persistenza delle disuguaglianze di genere giace nel fatto che, nell'organizzazione familiare, continua a prevalere un modello di divisione dei compiti di cura e di gestione domestica molto tradizionale, che fatica ad adeguarsi all'evoluzione della società e alle libertà conquistate dalle donne rispetto al loro ruolo sociale, politico ed economico. In generale, l'uso del tempo per uomini e donne appare ancora molto polarizzato, con una netta prevalenza maschile sul mercato del lavoro e femminile nel lavoro non retribuito; inoltre, a fronte di una certa eterogeneità nell'uso, da parte delle donne, del tempo in lavoro retribuito, la prevalenza femminile nell'uso del tempo per il lavoro familiare è abbastanza omogenea in tutti i paesi europei, mostrando che spesso l'ingresso nel mercato del lavoro comporta un aumento del carico complessivo di lavoro per la donna, e non una redistribuzione dell'uso del tempo fra i partner: il tempo libero a disposizione degli uomini, infatti, è di circa il 20% più alto di quello delle donne¹.

Ciò è vero ovunque, ma soprattutto in alcuni paesi, quali l'Italia, dove la distribuzione dell'uso del tempo di uomini e donne è particolarmente squilibrata, e risulta scarsamente elastica all'offerta di lavoro femminile: anche quando la donna è occupata, infatti, l'indice di asimmetria, calcolato dall'Istat per misurare quanta parte del tempo dedicato da entrambi i partner ad un'attività è svolta dalla donna, rimane alto per tutti gli ambiti di lavoro familiare (lavoro domestico, cura dei bambini, cura degli adulti). Nel corso dell'ultimo decennio, l'indice di asimmetria si è solo marginalmente ridotto. Fra le coppie in cui la donna è occupata, d'altra parte, l'asimmetria nella disponibilità di tempo libero ha avuto una riduzione trascurabile fra le coppie con figli (dal 44 al 38% nell'arco dei dieci anni), mentre è addirittura aumentata di dieci punti percentuali (dal 14 al 24%) fra le coppie senza figli. Il fatto che la riduzione delle disu-

¹ Dati Ocse, 1999-2013, disponibile all'indirizzo internet: http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE.

guaglianze abbia interessato soprattutto le coppie con figli è legata al fatto che tale andamento è trainato soprattutto da un aumento nel tempo dedicato dai padri alla cura dei figli.

La riduzione dell'asimmetria nel lavoro domestico, invece, riflette soprattutto una riduzione del tempo dedicatogli dalle donne, più che un aumento da parte maschile (Istat, 2016a).

2. Le politiche familiari a sostegno della conciliazione in Italia e all'estero

Le misure di politica familiare direttamente collegate allo status occupazionale dei genitori, generalmente chiamate politiche di conciliazione famiglia-lavoro, sono costruite su due pilastri: le misure in materia di congedo di maternità e congedi parentali e l'offerta di servizi per la prima infanzia (cfr., ad esempio, Naldini e Saraceno, 2011). Gli obiettivi dell'azione legislativa dell'Unione europea sono stati incoraggiare politiche che migliorassero le condizioni lavorative dei genitori e che assicurassero la conciliazione fra impegni di vita privata e vita professionale. Neyer e al. (2017) analizzano l'azione dell'Ue nell'ambito delle politiche familiari ed evidenziano, negli anni, un aumento del coinvolgimento dell'Unione in questi temi, sia tramite azioni vincolanti (trattati, direttive, regolamenti) che tramite pareri non vincolanti (pubblicazione di rapporti, risoluzioni, raccomandazioni). In particolare, i principi su cui si fondano gli interventi sono stati l'uguaglianza di genere, tra i valori fondamentali dell'Unione identificati già nel Trattato di Roma del 1957, l'aumento dell'occupazione femminile e la conciliazione vita-lavoro. In quest'ottica, a partire dal 1992, si sono susseguite direttive volte ad armonizzare la legislazione sui congedi di maternità (Direttiva 92/85/Ec) e i congedi parentali (Direttive 96/34/Ec, 2010/18/Eu), fino a stabilire obiettivi comuni in ambito di offerta di servizi per l'infanzia (Obiettivi di Barcellona, 2002).

L'assetto normativo italiano attuale deriva da due principali interventi legislativi: dapprima, con la legge 53/2000, più recentemente con la legge 92/2012. Il seguente paragrafo si propone di riassumerne le principali caratteristiche e novità, in un confronto con le norme vigenti negli altri paesi europei².

² La normativa di riferimento in Italia è sistematizzata nel Testo unico sulla maternità e paternità del 2001 (d.lgs. 151/2001).

2.1 Le novità della legge 53/2000

Il congedo di maternità è un periodo di astensione dal lavoro previsto per le madri nelle settimane immediatamente precedenti e successive alla nascita del figlio; tutti i paesi dell'Ocse, a eccezione degli Stati Uniti, prevedono periodi retribuiti di almeno 12 settimane, a tutela della salute della madre e del bambino e della continuità del rapporto di lavoro della donna. La normativa italiana è piuttosto generosa, prevedendo 5 mesi di congedo di maternità (salvo flessibilità, si prevedono due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data del parto) coperti dall'Inps con un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sul mese precedente l'inizio del congedo. Tale congedo è a uso esclusivo della madre, salvo casi eccezionali che impediscano alla madre di prendersi cura del bambino.

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, usufruibile da entrambi i genitori entro i primi 12 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo non superiore ai dieci mesi. Se usato entro i primi sei anni di vita del bambino³, è coperto, per un massimo di sei mesi, da un'indennità pagata dall'Inps pari al 30% della retribuzione media giornaliera nel mese precedente al congedo.

Infine, negli ultimi anni il legislatore ha cercato di rendere più flessibile l'istituto del congedo parentale, in modo da incentivarne l'uso da parte di entrambi i genitori, di incoraggiare il rientro al lavoro delle donne e di facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: la legge 228/2012 ha introdotto la modalità di fruizione del congedo su base oraria e il d.lgs. 81/2015 ha previsto la possibilità per il lavoratore di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale al posto del congedo parentale.

La figura 2 consente un confronto fra il sistema italiano e le normative in atto negli altri paesi europei, riportando il numero di mesi a disposizione delle madri corretto per il tasso di sostituzione della retribuzione garantito dall'indennità: il congedo di maternità in Italia appare piuttosto generoso, sia in termini di numero di settimane (in linea con la media europea), sia per l'entità della copertura reddituale garantita in quelle settimane. Per quanto riguarda il congedo facoltativo, invece, la durata è inferiore rispetto alla media europea (26

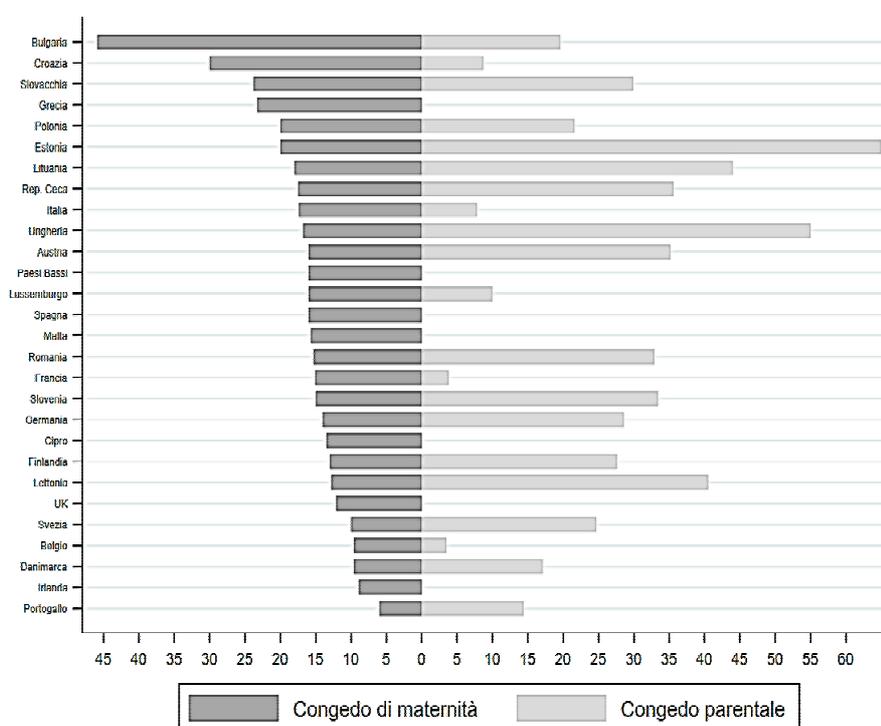
³ Per i genitori a basso reddito, la copertura è estesa fino agli otto anni del bambino.

settimane a fronte di 43) e la proporzione di reddito garantita non altrettanto generosa: l'Italia, dunque, a parte i sette paesi che non prevedono alcuna forma di congedo parentale e Francia e Belgio, in cui l'ammontare corrisposto per ogni mese di congedo è fisso e non legato alla retribuzione del genitore, ha il congedo parentale meno generoso in Europa.

RPS

Enrica Maria Martino

Figura 2 - Durata dei congedi a disposizione delle madri, in settimane

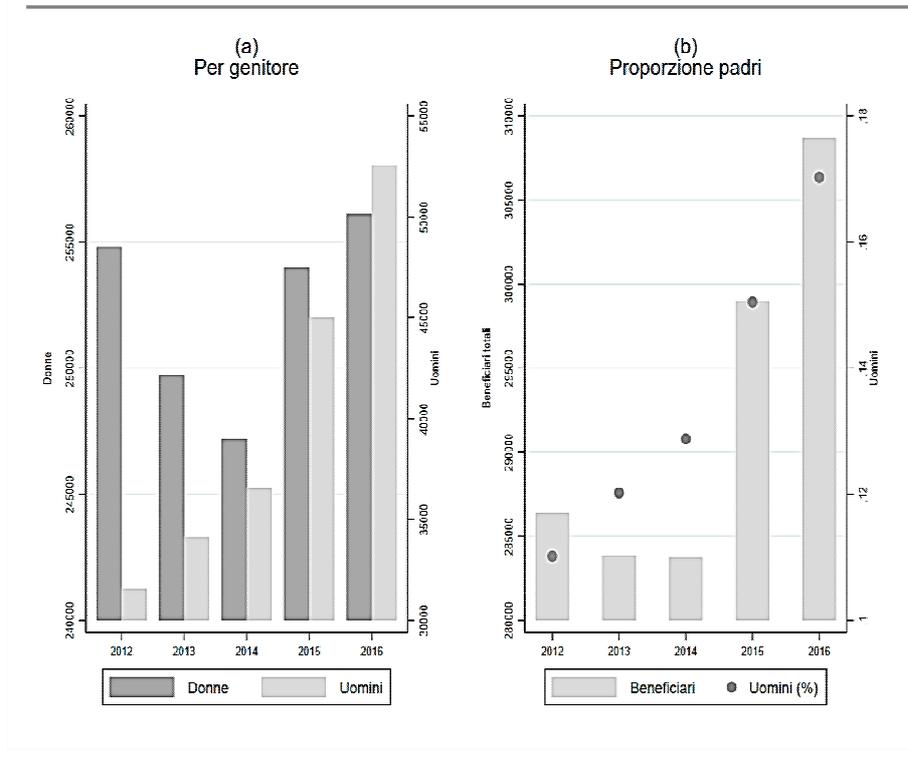


Fonte: Dati Ocse, 2016.

La figura 3 riporta le domande di congedo parentale da parte di lavoratori dipendenti pervenute all'Inps fra il 2012 e il 2016 e presenta diversi aspetti interessanti da commentare. Innanzitutto, come atteso, i beneficiari del congedo parentale sono in massima parte le madri: ciò

rinvia sia alla tradizionale divisione del lavoro di cura, già commentata in precedenza, sia alla risposta ottimale delle famiglie, che mantengono intero il reddito più alto della famiglia (tipicamente, quello maschile) e sottopongono alla forte riduzione di reddito legata all'uso del congedo il reddito secondario (come già riportato, la copertura dell'Inps corrisponde al 30% del salario). La presenza, nella normativa, di un incentivo per incoraggiare l'uso del congedo anche da parte del padre (se il padre usa almeno 3 mesi di congedo parentale, il numero totale di mesi usufruibili dalla coppia sale a 11) non sembra efficace; meno del 20% dei beneficiari sono uomini. D'altra parte, tale proporzione è cresciuta costantemente nel corso degli ultimi anni, come mostrato nel pannello b della figura, grazie alla crescita continua dei beneficiari uomini.

Figura 3 - Domande di congedo parentale



Fonte: Osservatorio statistico Inps.

2.2 Le novità della legge 92/2012

La legge 92/2012 ha introdotto in via sperimentale delle innovazioni nell'ambito delle politiche familiari con l'esplicito obiettivo di «sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro». In particolare, la legge ha stabilito un giorno di congedo obbligatorio dei padri, da utilizzare entro i primi 5 mesi di vita del bambino, e un giorno di congedo facoltativo in alternativa ad altrettanti giorni di astensione obbligatoria della madre. In entrambi i casi è prevista un'indennità, a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione. A partire dal 2016, in sede di proroga della misura, il congedo obbligatorio è stato esteso a due giorni, anche non continuativi, per gli eventi avvenuti fino al 31 dicembre 2017. Nel 2017 il congedo obbligatorio è stato confermato, mentre quello facoltativo non è più operativo; nel 2018, l'obbligo è stato esteso a quattro giorni ed è stato reintrodotta il giorno di congedo facoltativo.

La presenza di un congedo destinato ai padri legato all'evento nascita del figlio è abbastanza diffusa in Europa, sebbene con grandi eterogeneità; è generalmente di durata molto inferiore rispetto al congedo destinato alle madri, ma in quasi tutti i paesi in cui è previsto è accompagnato da un'indennità pari al 100% del salario (Ocse, Family Database).

Una seconda misura contenuta nella stessa legge è l'introduzione del *Bonus Infanzia*, che permette alle donne lavoratrici dipendenti di richiedere, negli undici mesi successivi al termine del congedo di maternità obbligatorio e per un massimo di sei mesi in sostituzione di altrettanti mesi di congedo facoltativo, un *voucher* per pagare servizi di baby sitting o un contributo per pagare la rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. Il sussidio in forma di pagamento diretto di strutture scolastiche è possibile solo previa iscrizione del bambino ad una struttura scelta fra quelle che aderiscono alla policy, tramite bando apposito precedente l'apertura del bando per le madri. La misura è stata confermata per il 2016, estendendola anche alle lavoratrici autonome, e successivamente per il biennio 2017-2018, raddoppiando il budget annuale allocato (da 20 a 40 milioni di euro).

Dopo una breve ricostruzione del dibattito sull'effetto dei congedi e dei servizi per l'infanzia sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, la sezione 3 intende offrire un'analisi delle due misure intro-

RPS

Enrica Maria Martino

dotte per la prima volta con la legge 92/2012, utilizzando a tale scopo i dati provenienti dagli archivi Inps⁴.

3. Effetti attesi delle misure di politica familiare: letteratura e esperienze precedenti

3.1 I congedi destinati alle madri

La teoria economica identifica nell'interruzione della carriera lavorativa intorno alla nascita del figlio uno dei possibili canali per gli effetti negativi di lungo periodo della maternità: la durata del congedo potrebbe portare al deprezzamento del capitale umano della donna, e la perdita di esperienza sul mercato del lavoro potrebbe renderla meno competitiva nella successiva ricerca di un nuovo impiego.

Un ramo della letteratura empirica ha sfruttato diverse riforme che hanno modificato durata e generosità del congedo parentale per verificare la validità di tale predizione teorica. In particolare, la Germania, dove si sono susseguite diverse riforme, ha rappresentato un caso studio privilegiato per la ricerca economica. Ad esempio, Dustmann e Schönberg (2012) studiano l'impatto di tre riforme successive che hanno allungato la durata del congedo parentale concesso alle madri dopo la nascita di un figlio; la prima riforma (1979) ha allungato la durata del congedo di maternità retribuito da 2 a 6 mesi, la seconda (fra il 1986 e il 1990) ha allungato il periodo di tutela del lavoro gradualmente da 6 a 18 mesi, associandovi dei sussidi di maternità in base al reddito familiare a partire dal settimo mese, e la terza riforma (1992) ha infine esteso il congedo non retribuito da 18 a 36 mesi. Le riforme sembrano aver modificato in misura rilevante l'offerta di lavoro delle madri, che hanno allungato i periodi di congedo in linea con gli incentivi introdotti dalle riforme, senza effetti significativi su offerta di lavoro e reddito alla fine del periodo di congedo. Kluge e Tamm (2013) studiano un'altra riforma tedesca del 2007; per incentivare un

⁴ La sezione 3 riprende in parte una ricerca svolta dall'autrice nell'ambito del progetto «VisitInps Scholars» e il lavoro svolto nella stesura del Rapporto Annuale Inps 2017. La realizzazione della ricerca è stata possibile grazie alle sponsorizzazioni e le erogazioni liberali a favore del programma «VisitInps Scholars» e riflette esclusivamente le opinioni dell'autrice, non impegnando in alcun modo la responsabilità dell'Istituto.

ritorno più rapido sul mercato del lavoro, la riforma riduce il periodo di congedo retribuito da 24 a 12 mesi, aumentandone contemporaneamente la generosità (da sussidio fisso per famiglie a basso reddito, a un sussidio pari a 67% della retribuzione precedente la nascita del bambino). Tale riforma ha aumentato la quota di donne che utilizzano il congedo di maternità nell'anno successivo alla nascita del figlio (il tasso di occupazione si riduce di 11-14 punti percentuali), ha velocizzato il rientro a lavoro (il tasso di occupazione a 18 mesi dalla nascita aumenta), ma questo non ha comportato effetti significativi sull'offerta di lavoro nel lungo periodo (dopo 24 mesi dalla nascita del figlio).

Lalive e al. (2014) investigano una serie di riforme implementate in Austria tra il 1990 e il 2000, che hanno più volte modificato i sussidi di maternità in termini di durata e copertura; l'evidenza empirica mostra che il comportamento della donna risponde agli incentivi determinati dalla durata della tutela della posizione lavorativa e della copertura reddituale. In particolare, l'estensione del congedo parentale aumenta il tempo dedicato alla cura del figlio e fuori dal mercato del lavoro, senza che ciò comporti un impatto negativo sugli *outcomes* lavorativi (mesi lavorati, mesi di disoccupazione e reddito) di medio periodo. Risultati simili sono ritrovati anche da Schönberg e Ludsteck (2014), investigando 15 anni di riforme in Germania che hanno espanso la durata del congedo parentale concesso alle madri.

Un altro ramo della letteratura si è interrogato sulla durata ottimale del congedo parentale, che permetta di bilanciare l'impatto positivo del congedo sull'offerta di lavoro al margine estensivo, garantendo la protezione dell'impiego precedente alla nascita del figlio e del capitale umano specifico a quell'occupazione, e l'effetto negativo che un congedo troppo lungo avrebbe sul capitale umano generico e dunque sulle prospettive future di carriera e salariali (si vedano, sull'argomento, Pronzato, 2009; Musumeci e Solera, 2013). Nonostante alcune differenze metodologiche e di dati, la letteratura identifica in un intervallo tra le 20 e le 28 settimane la durata ideale, che massimizza i ritorni in termini offerta di lavoro al margine estensivo (partecipazione al mercato del lavoro) e intensivo (ore lavorate) e minimizza l'impatto negativo in termini di retribuzioni e segregazione occupazionale (si vedano, ad esempio, Akgunduz e Plantenga, 2013; Jaumotte, 2003).

3.2 I congedi di paternità

Come evidenziato nei paragrafi precedenti, la cura del bambino rimane attribuita alla donna, specie nei mesi immediatamente successivi

RPS

Enrica Maria Martino

alla nascita; tale prerogativa, però, spesso si trasforma in una specializzazione tale per cui anche i mesi ulteriori di congedo parentale, benché accessibili ad entrambi i genitori, sono per lo più richiesti dalle madri. Diversi strumenti di politica familiare sono stati messi in atto dai paesi europei per correggere questa disparità e incentivare i padri a usufruire del congedo parentale, in vista di molteplici obiettivi: incoraggiare una maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli, aumentare il tempo speso dai padri con i figli, a beneficio dello sviluppo dei bambini, ridurre la disuguaglianza nell'impatto della nascita di un figlio sul tempo speso a casa dai genitori, in modo da ridurre le aspettative di congedo percepite dai datori di lavoro e ridurre dunque il costo «percepito» dalle aziende nell'assunzione di una donna.

Ekberg e al. (2013) analizzano una riforma svedese del 1995 che ha ristretto l'uso di un mese di congedo parentale ad uso esclusivo dei padri; tale riforma ha aumentato la durata di congedo parentale preso dai padri di circa il 50% rispetto al suo livello di partenza, senza effetti negativi sulla carriera dei padri, ma anche senza ulteriori effetti positivi sul tempo successivo dedicato alla cura dei figli né effetti positivi sulla carriera delle madri (che erano gli obiettivi più ampi che si poneva la riforma). La riforma tedesca analizzata da Kluge e Tamm (2013) introduceva un incentivo per un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, aumentando a 14 (da 12) i mesi di congedo parentale a disposizione della coppia nel caso in cui entrambi i partner ne usufruissero. Gli effetti della riforma sembrano non modificare significativamente il tempo che i padri dedicano alla cura dei figli. Coole e al. (2015) studiano l'introduzione in Norvegia, nel 1993, di una quota di congedo esclusivamente riservata ai padri e retribuita al 100%: la riforma ha successo nell'aumentare il periodo di congedo utilizzato dai padri, senza effetti negativi sulla loro carriera e con effetti positivi sullo sviluppo cognitivo dei figli, che beneficiano del tempo passato con i padri, se il padre è relativamente più istruito della madre.

Più in generale, a livello europeo persistono profonde differenze sia a livello comportamentale, nel tempo speso dai padri nella cura dei figli, sia a livello normativo, nella disponibilità di misure rivolte esclusivamente ai padri (Smith e Williams, 2007). Gli interventi legislativi volti a favorire il loro coinvolgimento nella cura dei figli sembrano essere efficaci nel modificare i comportamenti individuali, specie se prevedono quote di congedo destinate esclusivamente all'uso dei padri e non trasferibili alle madri, e soprattutto se tali congedi sono ben retri-

buiti, dal momento che il reddito paterno costituisce il reddito principale nella maggior parte delle famiglie (Oecd, 2016).

3.3 Offerta di servizi per l'infanzia

La letteratura empirica che ha investigato gli effetti dell'offerta di asili nido e di interventi di politica familiare volti a rendere più semplice l'accesso è piuttosto concorde nel trovare un effetto positivo significativo sull'offerta di lavoro delle madri, sia al margine estensivo che a quello intensivo.

Gelbach (2002) stima su dati americani che l'utilizzo della scuola materna pubblica aumenta la probabilità di occupazione della madre del 10%⁵. Berlinski e Galiani (2007) studiano l'impatto di un ampio piano di costruzione di scuole materne in Argentina e trovano che ogni scuola costruita aumenta del 7% la probabilità di occupazione delle madri con figli in età prescolare. Baker e al. (2008) mostrano come l'introduzione di servizi per l'infanzia pubblici a copertura universale e basso costo per le famiglie in Quebec abbia comportato un aumento del ricorso ai servizi di cura istituzionali che ha liberato offerta di lavoro femminile, aumentata del 14,5% rispetto al livello di occupazione di partenza. Cascio (2009), sempre su dati americani, identifica un effetto positivo dell'introduzione di sussidi per le spese legate all'iscrizione all'istruzione prescolare, ma significativo solo per le madri in famiglie monoparentali. Secondo Havnes e Mogstad (2011), invece, l'introduzione del *Kindergarten Act* nel 1975 in Norvegia, che ha portato all'espansione della copertura della scuole materne pubbliche dal 10 al 28% in quattro anni, e ad una sostituzione quasi totale di altre forme di cura dei bambini, con un effetto praticamente nullo sull'offerta di lavoro femminile⁶. Brilli e al. (2016) sfruttano l'eterogeneità nell'offerta di servizi per l'infanzia a livello provinciale per studiarne

⁵ L'autore utilizza un metodo di stima a variabili strumentali e interpreta i risultati come aventi valore causale.

⁶ La strategia identificativa dell'articolo si basa sulla variazione dei posti di scuola materna a livello comunale a seguito dell'applicazione del *Kindergarten Act*. per interpretare i loro risultati, gli autori mostrano che la pressione politica ad aumentare l'offerta di asili era più forte proprio nei comuni in cui l'offerta femminile era più alta, con alto ricorso a servizi di cura informali: per questo, l'effetto di sostituzione che trovano è molto alto, ma l'effetto sull'occupazione non è significativo.

l'impatto sulla partecipazione della madri al mercato del lavoro in Italia; la loro ricerca evidenzia una relazione positiva fra offerta di asili e occupazione delle madri, soprattutto nelle province dove l'offerta di servizi è inferiore. Bick (2016) su dati tedeschi mostra che l'aumento dell'offerta di servizi per l'infanzia destinati alla fascia di età 0-2 aumenterebbe l'offerta di lavoro femminile agendo in particolare sul margine intensivo, con la trasformazione di contratti a tempo parziale.

4. Quale è stato l'impatto degli interventi del 2012?

4.1 Bonus Infanzia

L'intento del *Bonus Infanzia* è di incentivare le neo-madri a rientrare a lavoro al termine del congedo obbligatorio di maternità, sostenendole nella spesa per la cura del bambino. La misura unisce dunque i due canali tradizionali di intervento delle politiche familiari, scoraggiando periodi lunghi di assenza dal mercato del lavoro e riducendo i costi di *childcare*.

L'applicazione della normativa può essere distinta in due fasi: il primo bando, aperto fra il 1° e il 10 luglio 2013, prevedeva la presentazione delle domande per via telematica, ma non ha raccolto molte adesioni, né fra le madri potenziali beneficiarie né fra le strutture scolastiche, il cui bando era stato aperto per 20 giorni nel corso del mese di giugno; a partire dal bando del 2014, aperto in dicembre per due settimane, il valore del sussidio mensile è stato raddoppiato da 300 a 600 euro, la campagna informativa è stata più capillare e la procedura per la presentazione delle domande è stata semplificata (dal 2015 le domande per il *Bonus* possono essere presentate durante tutto il corso dell'anno). Questi cambiamenti hanno determinato un maggiore successo della misura, fino all'esaurimento del budget allocato nel 2015 (il 14 dicembre) e nel 2016 (il 3 agosto).

L'utilizzo del *Bonus Infanzia* è determinato da due diverse componenti: da una parte, le preferenze delle madri, la cui allocazione ottimale del tempo potrebbe essere modificata dall'incentivo monetario offerto dal *Bonus*, dall'altra l'offerta, a livello territoriale, di servizi che rendano possibile l'utilizzo del sussidio. Per quanto riguarda la rete pubblica e di privati accreditati dei servizi per l'infanzia, all'eterogeneità dell'offerta a livello territoriale si aggiunge un ulteriore elemento di etero-

genità, determinato dalla necessità di adesione alla misura da parte delle strutture stesse. A livello comunale, il numero di asili aderenti ogni 100 bambini (0-2) nella regione varia da 1,8 in Valle d'Aosta a 0,2 in Calabria, con una differenziazione piuttosto netta fra Nord, Centro e Sud che riflette una simile eterogeneità in termini di offerta di servizi per l'infanzia. La maggior parte delle neo-madri, comunque, ha preferito l'utilizzo della forma alternativa del sussidio, cioè un *voucher* per il pagamento di servizi di baby sitting (dati Inps, 2017).

I microdati Inps consentono di osservare le caratteristiche delle donne che hanno usufruito del *Bonus* nei primi tre anni di erogazione, e paragonarle con le donne che hanno avuto un figlio negli stessi anni ma non hanno fatto richiesta del sussidio. L'universo di riferimento è quello delle lavoratrici dipendenti del settore privato. La tabella 1 presenta tale confronto su caratteristiche osservate all'inizio della gravidanza: le differenze fondamentali riguardano l'occupazione della donna, che è più spesso in posizioni impiegate, e la sua maggiore offerta di lavoro (250 giorni l'anno a fronte di 241), che si manifesta sulla sua retribuzione, più alta di circa il 6%, a fronte di un salario contrattuale non significativamente diverso.

Tabella 1 - Caratteristiche delle madri per uso del Bonus Infanzia

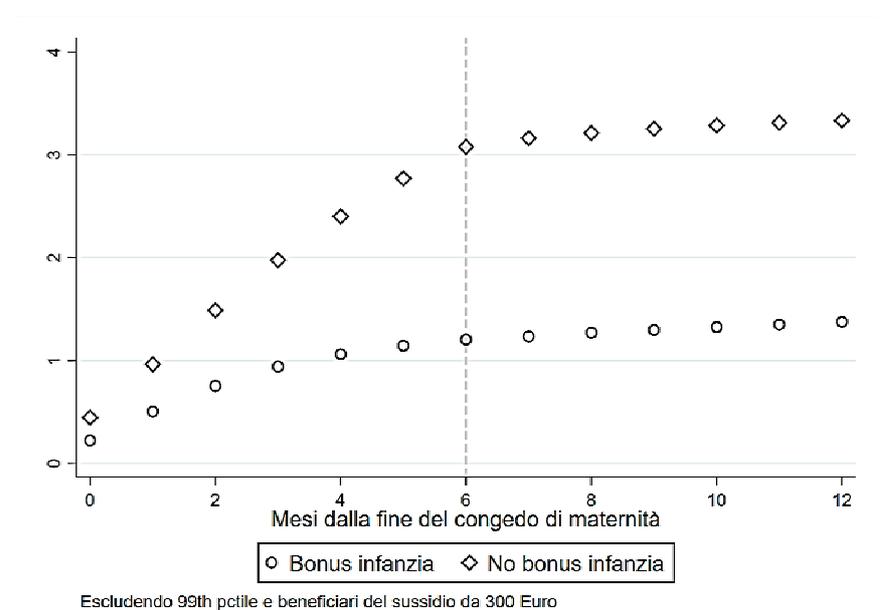
	Bonus	Non Bonus		Bonus	Non Bonus
Età	32,0	31,7	Impiegata/ quadro (%)	71	60
Immigrate (%)	10	12	Operaia (%)	19	32
Esperienza lavorativa (mesi)	127	123	Industria (%)	20	23
Non occupata (%)	5	7	Servizi (%)	68	63
Tempo indeterminato (%)	93	91	Salario	1.564	1.548
Full time (%)	68	68	Imponibile	1.709	1.617
Giorni lavorati in un anno	250	241			

Fonte: Elaborazione a cura dell'autrice su dati Inps, 2013-2015.

L'utilizzo del *Bonus Infanzia*, come mostrato nella figura 4, si concentra nei mesi immediatamente successivi il termine del congedo di maternità, quando la maggior parte delle lavoratrici che non usufruiscono del sussidio utilizza il congedo facoltativo; tale differenza di comportamento apre un divario nell'offerta di lavoro (misurata in giorni lavorati) subito dopo l'astensione obbligatoria, che si riflette sulle retribuzioni pagate dall'azienda alle lavoratrici.

Le donne che utilizzano il *Bonus* prendono dunque periodi di congedo più brevi, e la misura cumulata dei giorni lavorati dopo la nascita del figlio è significativamente più alta per loro che per le donne che non richiedono il sussidio. Tale differenza è efficace nell'incoraggiare l'offerta di lavoro al margine estensivo ed intensivo e nell'aumentare il livello delle retribuzioni delle donne che ne beneficiano?

Figura 4 - Durata del congedo parentale per uso del Bonus Infanzia



Fonte: Elaborazione a cura dell'autrice su dati Inps, 2013-2015.

La tabella 2 mostra l'andamento di offerta di lavoro e retribuzioni fino a 18 mesi dalla fine del congedo di maternità: il divario che si apre nei primi mesi dopo la fine del congedo di maternità in termini di giorni lavorati e, quindi, di retribuzioni percepite dalle aziende, si riduce notevolmente nei mesi successivi, fino a scomparire (giorni lavorati) o tornare ai livelli pre-maternità (6% di differenza nelle retribuzioni). Tale evidenza descrittiva è supportata da analisi econometriche in Martino (2017), in cui si confrontano i risultati di un'analisi *differences in*

differences e di un'analisi a variabili strumentali⁷. Dopo il sesto mese dalla fine del congedo di maternità, l'effetto positivo dell'uso del Bonus Infanzia sui giorni lavorati diminuisce drasticamente e tende a zero (1,3 giorni lavorati in più un anno dopo la fine del congedo di maternità); analogamente, l'effetto sulle retribuzioni, positivo nei primi sei mesi dal termine del congedo obbligatorio, diventa non significativo in seguito⁸.

Tabella 2 - Comportamento delle madri dopo la nascita del figlio per uso del Bonus Infanzia

Mesi dalla fine del congedo di maternità	Congedo parentale		Giorni lavorati		Imponibile	
	BI	Non BI	BI	Non BI	BI	Non BI
0	0,2	0,4	13,6	10,8	738	596
3	1,0	2,2	21,3	12,3	1.274	766
6	1,3	3,4	23,8	18,4	1.430	1.145
9	1,3	3,4	23,9	22,0	16.00	1.400
12	1,4	3,5	23,7	22,6	1.702	1.502
15	1,5	3,5	23,0	22,6	1.651	1.501
18	1,4	3,5	22,4	22,4	1.581	1.495

Fonte: Elaborazione a cura dell'autrice su dati Inps, 2015.

Per quanto riguarda l'impatto del *Bonus* sull'offerta di lavoro al margine estensivo, la figura 5 riporta la probabilità di non essere occupata il mese successivo: il tasso di uscita dal lavoro è basso per entrambi i

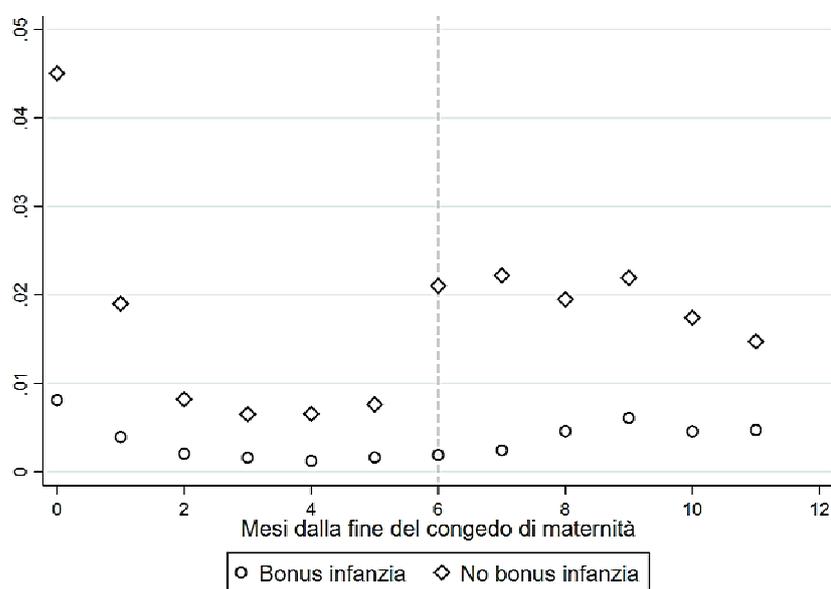
⁷ Nell'analisi *differences in differences*, l'effetto del *Bonus* è stimato come la differenza nell'impatto della nascita del figlio per le donne che utilizzano il sussidio e quelle che non lo utilizzano: l'andamento dell'*outcome* di interesse è paragonato fra i due gruppi di donne prima e dopo il congedo di maternità. Dal momento che le donne sono libere di aderire o meno alla misura, si pone un problema di endogeneità del trattamento oggetto di analisi: le stime a variabili strumentali, utilizzando variazioni «esogene» della probabilità di adesione al trattamento, mirano a risolvere tali problematiche. In Martino (2017) le variabili strumentali scelte sono la data del parto (che determina la possibilità o meno di poter richiedere il *Bonus*) e il numero di asili nido che aderiscono al *Bonus*, accettandolo come mezzo di pagamento.

⁸ Si rimanda a Martino (2017) per il dettaglio dei risultati e della metodologia empirica.

gruppi di donne nei primi sei mesi dalla fine del congedo obbligatorio; al termine di questo periodo, però, la probabilità di lasciare il lavoro aumenta significativamente per le donne che non hanno usato il *Bonus Infanzia*, mentre non cambia per le altre.

RPS

Figura 5 - Probabilità di uscita dal mercato del lavoro per uso del Bonus Infanzia



Fonte: Elaborazione a cura dell'autrice su dati Inps, 2013-2015.

In particolare, fra le donne che non usano il *Bonus*, il 13% delle madri non è più occupato a sei mesi dalla nascita del figlio, percentuale che sale a 22% dopo un anno; fra le beneficiarie, invece, il tasso di uscita dall'occupazione dipendente è significativamente più basso (rispettivamente 5 e 7 % dopo sei e dodici mesi).

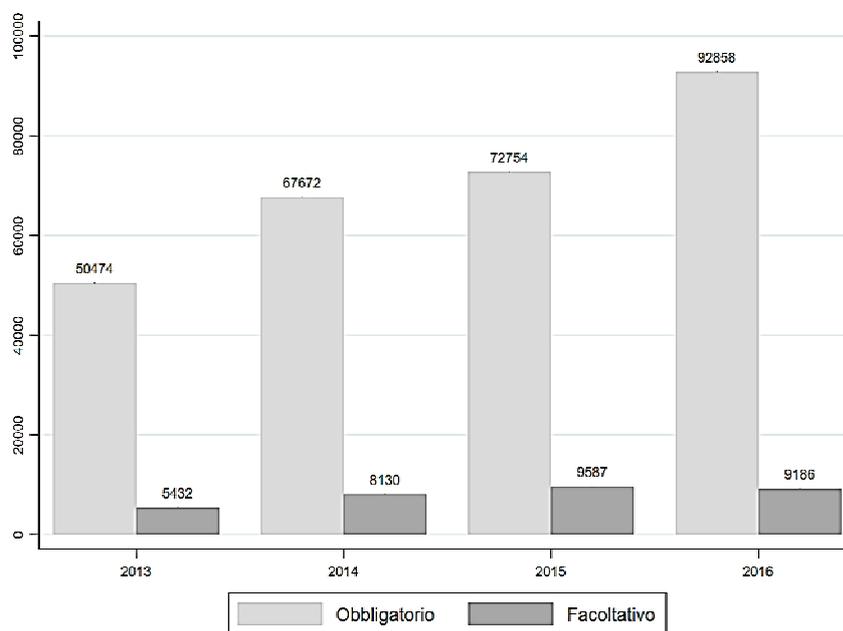
4.2 Congedo di paternità

Il congedo obbligatorio di paternità si rivolge ai padri lavoratori dipendenti, e nel XVI Rapporto annuale dell'Inps è riportata una prima valutazione della misura in termini di adesioni; a tal fine, si è resa necessaria una stima del numero di potenziali utilizzatori, per poi para-

gonarlo con il numero di beneficiari risultanti negli archivi Inps. In particolare, sono state utilizzate diverse fonti di dati Istat (l'Indagine sulle nascite, i dati sulle nascite dall'anagrafe e la Rilevazione delle forze di lavoro) per stimare la percentuale di nascite in cui è coinvolto un padre lavoratore dipendente ogni anno⁹; tale stima porta ad ipotizzare che circa 230.000/240.000 lavoratori dipendenti del settore privato per anno siano interessati da un evento di nascita.

La figura 6 riporta il numero di beneficiari del congedo introdotto dalla legge 92/2012, dal 2013 al 2016 (ultimi dati disponibili); sebbene in continua crescita, il numero di beneficiari del congedo obbligatorio appare distante dal numero di potenziali beneficiari. Inoltre, il numero di padri che scelgono di usufruire anche del giorno di congedo facoltativo, remunerato al 100% e disponibile in sostituzione di un giorno di astensione obbligatoria della madre, risulta estremamente ridotto.

Figura 6 - Utilizzo del congedo di paternità



Fonte: Osservatorio statistico Inps.

⁹ Per i dettagli del calcolo, si rimanda al Rapporto Inps (2017).

La tabella 3 descrive le caratteristiche demografiche e professionali dei beneficiari, per anno e per tipo di congedo: l'età media è 36 anni e sono distribuiti in prevalenza al Nord, anche se i padri del Centro e del Sud sono relativamente più propensi ad usufruire del congedo facoltativo. Dal punto di vista dell'occupazione, l'industria è il settore preponderante, mentre operai e colletti bianchi sono rappresentati in modo omogeneo. Le differenze più interessanti emergono nel confronto dei padri beneficiari del congedo e dell'universo dei lavoratori non beneficiari in termini di retribuzioni e di caratteristiche delle aziende in cui sono impiegati: in particolare, l'imponibile mediano annuale dei padri che usufruiscono del congedo è superiore di circa 10.000 euro rispetto a quello mediano osservato nella popolazione, e la dimensione delle imprese in cui lavorano è 10 volte superiore (la dimensione mediana nei dati Inps è due).

Tabella 3 - Caratteristiche dei padri che usufruiscono di congedo, per tipo di congedo

	2013		2014		2015	
	Obbligatorio	Facoltativo	Obbligatorio	Facoltativo	Obbligatorio	Facoltativo
Età	36,29	36,04	36,39	36,17	36,47	36,20
Nord Ovest	0,40	0,39	0,40	0,38	0,41	0,39
Nord Est	0,30	0,25	0,29	0,25	0,29	0,24
Centro	0,22	0,25	0,23	0,26	0,22	0,24
Sud e Isole	0,07	0,11	0,08	0,12	0,08	0,13
Full time	0,97	0,95	0,96	0,95	0,96	0,94
Indeterminato	0,95	0,04	0,94	0,93	0,94	0,93
Manifattura	0,44	0,39	0,44	0,38	0,43	0,38
Costruzioni	0,08	0,09	0,07	0,09	0,07	0,09
Commercio	0,13	0,14	0,13	0,15	0,13	0,14
Trasporti	0,06	0,07	0,06	0,07	0,06	0,07
Alberghi	0,02	0,03	0,02	0,03	0,02	0,04
Servizi	0,14	0,14	0,14	0,13	0,14	0,14
Operai	0,47	0,51	0,48	0,53	0,49	0,54
Impiegati/ Quadri	0,50	0,45	0,48	0,43	0,47	0,42
Apprendisti	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Imponibile medio	32.182	29.022	31.692	28.619	31.380	27.915
Imponibile mediano	28.351	25.706	28.197	25.072	27.943	24.876
Dimensione media di impresa	174,97	120,23	182,18	164,04	201,09	140,73
Dimensione mediana di impresa	22	20	21	21	22	20

Fonte: Elaborazione a cura dell'autrice su dati Inps, 2013-2015.

Dal momento che i dati non consentono di identificare tutti gli uomini interessanti da un evento nascita, a prescindere dall'uso del congedo, non è possibile stabilire se queste differenze siano frutto esclusivamente di un effetto di selezione, per cui le caratteristiche dei padri potrebbero non riflettere la distribuzione delle stesse caratteristiche nella popolazione totale dei lavoratori dipendenti del settore privato, o se, all'interno della popolazione dei padri, coloro che usano il congedo obbligatorio hanno caratteristiche diverse da chi sceglie di non usarlo, o ha maggiori difficoltà di accesso al congedo a causa di asimmetrie informative o resistenze culturali all'interno dell'azienda.

L'osservazione delle domande mensili di congedo parentale non mostra discontinuità nell'uso del congedo facoltativo da parte dei padri a seguito dell'introduzione del congedo di paternità, suggerendo che, almeno nel breve periodo, non ci sia stata alcuna ricaduta positiva della misura.

Questo risultato potrebbe esser frutto di due limiti dell'intervento in analisi: innanzitutto, nonostante siano passati cinque anni dall'introduzione della legge, l'orizzonte temporale potrebbe essere ancora troppo breve per essere in grado di osservare trasformazioni culturali, che erano obiettivo dell'intervento normativo, e che porterebbero ad una modificazione dei comportamenti individuali; d'altra parte, l'introduzione di un solo giorno di congedo obbligatorio potrebbe non avere alcun effetto sui meccanismi di percezione della scelta di un padre di assentarsi dal lavoro per la nascita del figlio e per condividere i compiti di cura con la madre. Da questo punto di vista, l'allungamento del periodo di congedo obbligatorio a quattro giorni, previsto per il 2018, appare un passo avanti significativo, ma ancora insufficiente: la ricerca empirica ha già mostrato che interventi anche più ampi hanno difficoltà nel modificare il comportamento dei padri nella condivisione del lavoro di cura dei figli.

5. Conclusioni

L'articolo si è proposto di evidenziare il ruolo delle politiche familiari nell'incoraggiare l'occupazione femminile e nel sostenere la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro, al fine di sostenere i genitori lavoratori e ridurre le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. In Italia, in particolare, la nascita di un figlio è legata ad un forte aumento della probabilità di uscire dal mercato del lavoro e, anche per le

RPS

Enrica Maria Martino

donne che restano occupate, ad una significativa riduzione salariale. Le innovazioni legislative degli ultimi anni mostrano attenzione ai nodi fondamentali delle politiche familiari (accessibilità ai servizi per la prima infanzia e maggiore coinvolgimento dei padri nella cura dei figli) ma non risultano (ancora) sufficienti ad avere un impatto significativo e positivo rispetto alle esigenze di maggiore condivisione dei compiti di cura e sostegno dell'occupazione femminile. In particolare, vincolare il sussidio per le spese di cura dei figli alla rinuncia del congedo parentale, come nel caso del *Bonus Infanzia*, non sembra apportare benefici di lungo periodo sull'offerta di lavoro al margine intensivo o sulle retribuzioni; il congedo di paternità deve essere rafforzato per assicurarne l'effettiva applicazione ed esteso, per garantirne un'effettiva efficacia nell'incoraggiare nuovi modelli di gestione della genitorialità.

Riferimenti bibliografici

- Aizer A., 2010, *The Gender Wage Gap and Domestic Violence*, «American Economic Review», vol. 100, n. 4, pp. 1847-1859.
- Akgunduz Y. E. e Plantenga J., 2013, *Labour Market Effects of Parental Leave in Europe*, «Cambridge Journal of Economics», vol. 37, n. 4, pp. 845-862.
- Angelov N. e Johansson P. e Lindahl E., 2016, *Parenthood and the Gender Gap in Pay*, «Journal of Labor Economics», vol. 34, n. 3, pp. 545-579.
- Baker M., Gruber J. e Milligan K., 2008, *Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being*, «Journal of Political Economy», vol. 116, n. 4, pp. 709-745.
- Berlinski S. e Galiani S., 2007, *The Effect of a Large Expansion of Pre-Primary School Facilities on Preschool Attendance and Maternal Employment*, «Labour Economics», vol. 14, n. 3, pp. 665-680.
- Bick A., 2016, *The Quantitative Role of Childcare for Female Labor Force Participation and Fertility*, «Journal of the European Economic Association», vol. 14, n. 3, pp. 639-668.
- Brilli Y., Del Boca D. e Pronzato C., 2016, *Does Childcare Availability Play a Role in Maternal Employment and Children's Development? Evidence from Italy*, «Review of Economics of the Household», vol. 14, n. 1, pp. 27-51.
- Cascio E.U., 2009, *Maternal Labor Supply and the Introduction of Kindergartens into American Public Schools*, «Journal of Human Resources», vol. 44, n. 1, pp. 140-170.
- Cools S., Fiva J.H. e Kirkeboen L.J., 2015, *Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents*, «Scandinavian Journal of Economics», vol. 117, n. 3, pp. 801-828.

- Dustmann C. e Schönberg U., 2012, *Expansions in Maternity Leave Coverage and Children's Long-Term Outcomes*, «American Economic Journal: Applied Economics», vol. 4, n. 3, pp. 190-224.
- Ekberg J., Eriksson R. e Friebe G., 2013, *Parental leave - A policy evaluation of the Swedish «Daddy-Month» reform*, «Journal of Public Economics», vol. 97(C), pp. 131-143.
- Fmi, 2013, *Women, Work and the Economy*, Staff Discussion Note, n. 13/10.
- Gelbach J.B., 2002, *Public Schooling for Young Children and Maternal Labor Supply*, «American Economic Review», vol. 92, n. 1, pp. 307-322.
- Havnes T. e Mogstad M., 2011, *Money for Nothing? Universal Childcare and Maternal Employment*, «Journal of Public Economics», vol. 95, n. 11, pp. 1455-1465.
- Inps, 2017, *XVI Rapporto Annuale Inps*, luglio.
- Istat, 2012, *Indagine campionaria sulle nascite e le madri*, Roma.
- Istat, 2016, *Indagine multiscopo sulle famiglie*, Roma.
- Jaumotte F., 2003, *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in Oecd Countries*, Oecd Economic Department Working Papers, n. 376.
- Klasen S. e Lamanna F., 2009, *The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries*, «Feminist Economics», vol. 15, n. 3, pp. 91-132.
- Kleven H., Landais C. e Søgaard J. E., 2018, *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*, «Nber Working Papers», n. 24219.
- Kluve J. e Tamm M., 2013, *Parental Leave Regulations, Mothers' Labor Force Attachment and Fathers' Childcare Involvement: Evidence From a Natural Experiment*, «Journal of Population Economics», vol. 26, n. 3, pp. 983-1005.
- Lalive R., Schlosser A., Steinhauer A. e Zweimüller J., 2014, *Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits*, «Review of Economic Studies», vol. 81, n. 1, pp. 219-265.
- Martino E.M., 2017, *The Labor Cost of Motherhood and the Length of Career Break around Childbirth*, «WorkINPS papers», n. 9.
- Musumeci R. e Solera C., 2013, *Women's and Men's Career Interruptions in Europe: The Role of Social Policies*, in Finding S. e Kober-Smith A. (a cura di), *Politiques familiales et politiques d'emploi «genrées» au Royaume-Uni et en Europe*, «Observatoire de la société britannique», n. 14, pp. 37-72.
- Naldini M. e Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti fra sesso e generazioni*, il Mulino, Bologna.
- Neyer G., Caporali A. e Sanchez Gassen N., 2017, *EU Policies and Fertility: The Emergence of Fertility Related Family Policies at the Supra-National Level*, disponibile all'indirizzo internet: www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2017/06/WP79NeyerCaporaliGasse2017.pdf.
- Oecd Policy Brief, 2016, *Parental Leave: Where Are the Fathers*, marzo.
- Pronzato C., 2009, *Return to Work after Childbirth: Does Parental Leave Matter in*

RPS

Enrica Maria Martino

Europe?, «Review of Economics of the Household», vol. 7, n. 4, pp. 341-360.

Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Barcellona, 15 e 16 marzo 2002, disponibile all'indirizzo internet: http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-02-930_it.htm.

Save the Children, 2017, *Sconfiggere la povertà educativa in Europa*, disponibile all'indirizzo internet: www.savethechildren.it/sites/default/files/files/uploads/pubblicazioni/sconfiggere-la-poverta-educativa-europa.pdf

Schönberg U. e Ludsteck J., 2014, *Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth*, «Journal of Labor Economics», vol. 32, n. 3, pp. 469-505.

Smith A.J. e Williams D.R., 2007, *Father-friendly legislation and paternal time across Western Europe*, «Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice», vol. 9, pp. 175-192.