



BOCCONI

“Maternità, quanto ci costi? Il caso Regione del Veneto”

SDA

Simona Cuomo, Adele Mapelli

Osservatorio Diversity Management

DIVERSITY IS IDENTITY

www.sdabocconi.it/diversity

Il progetto

La ricerca si sviluppa su diversi piani tra loro interrelati:

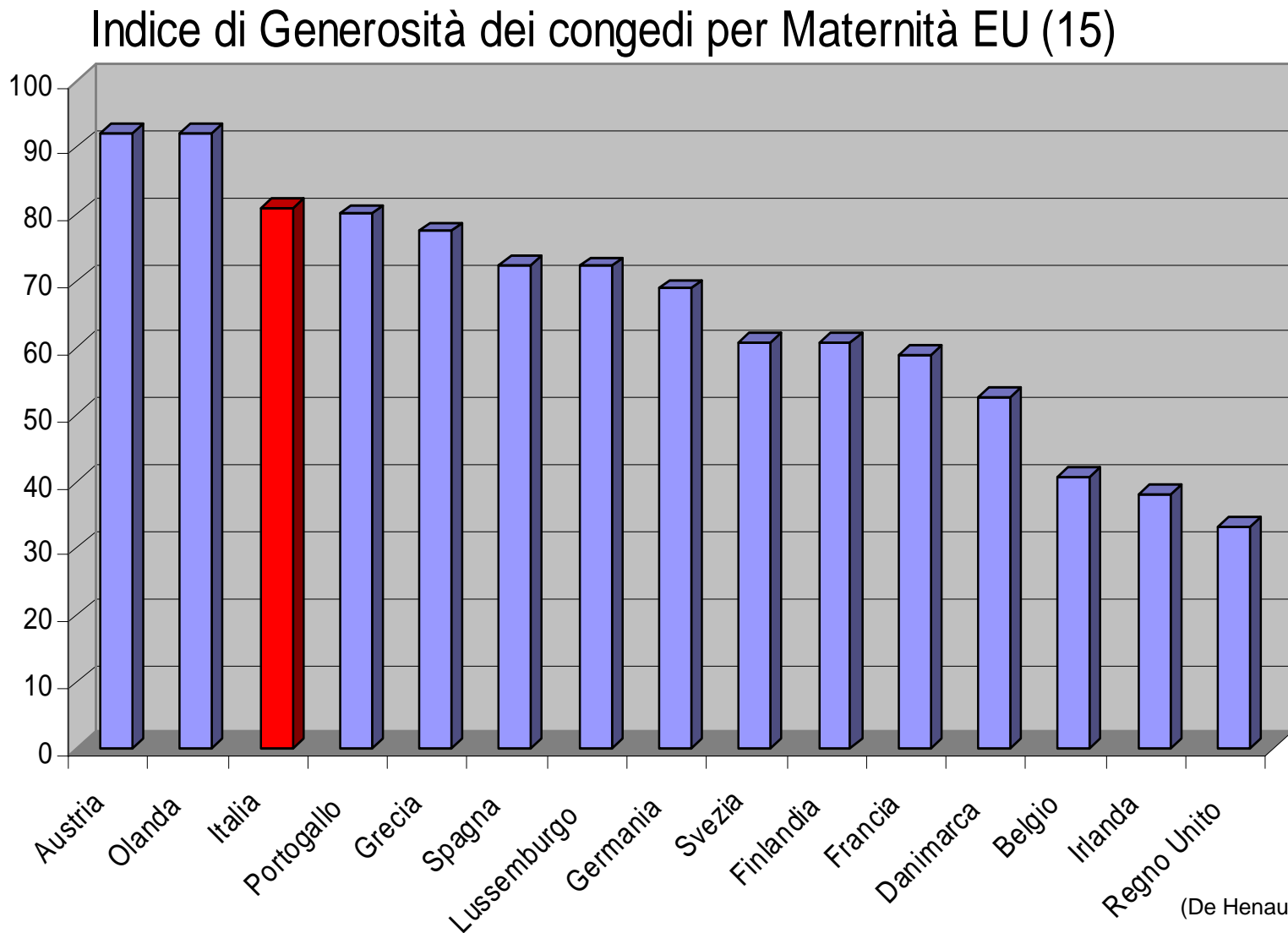
1. la legislazione di riferimento
2. il quadro macroeconomico
3. il quadro economico-aziendale

1. LA LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO

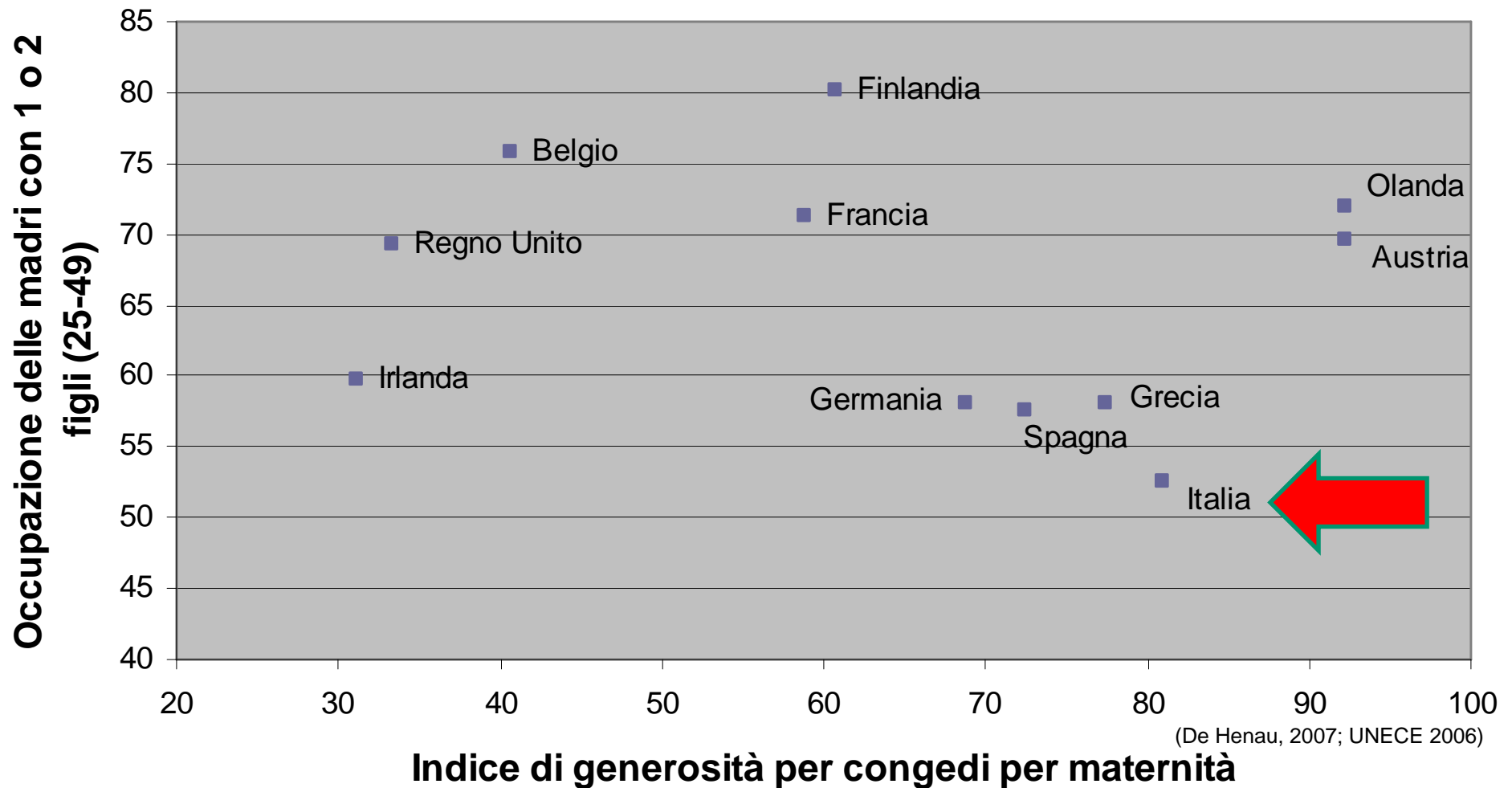
Una valutazione del congedo di maternità

- Un recente studio (De Henau, 2007) ha proposto un indice di generosità dei congedi per maternità applicato ai principali paesi Europei.
- Questo indice è costruito sulla base delle normative vigenti in tali paesi ed in particolare tenendo conto di:
 - Lunghezza del congedo;
 - Tasso di sostituzione dello stipendio;
 - Periodo lavorativo necessario per poter accedere al beneficio.

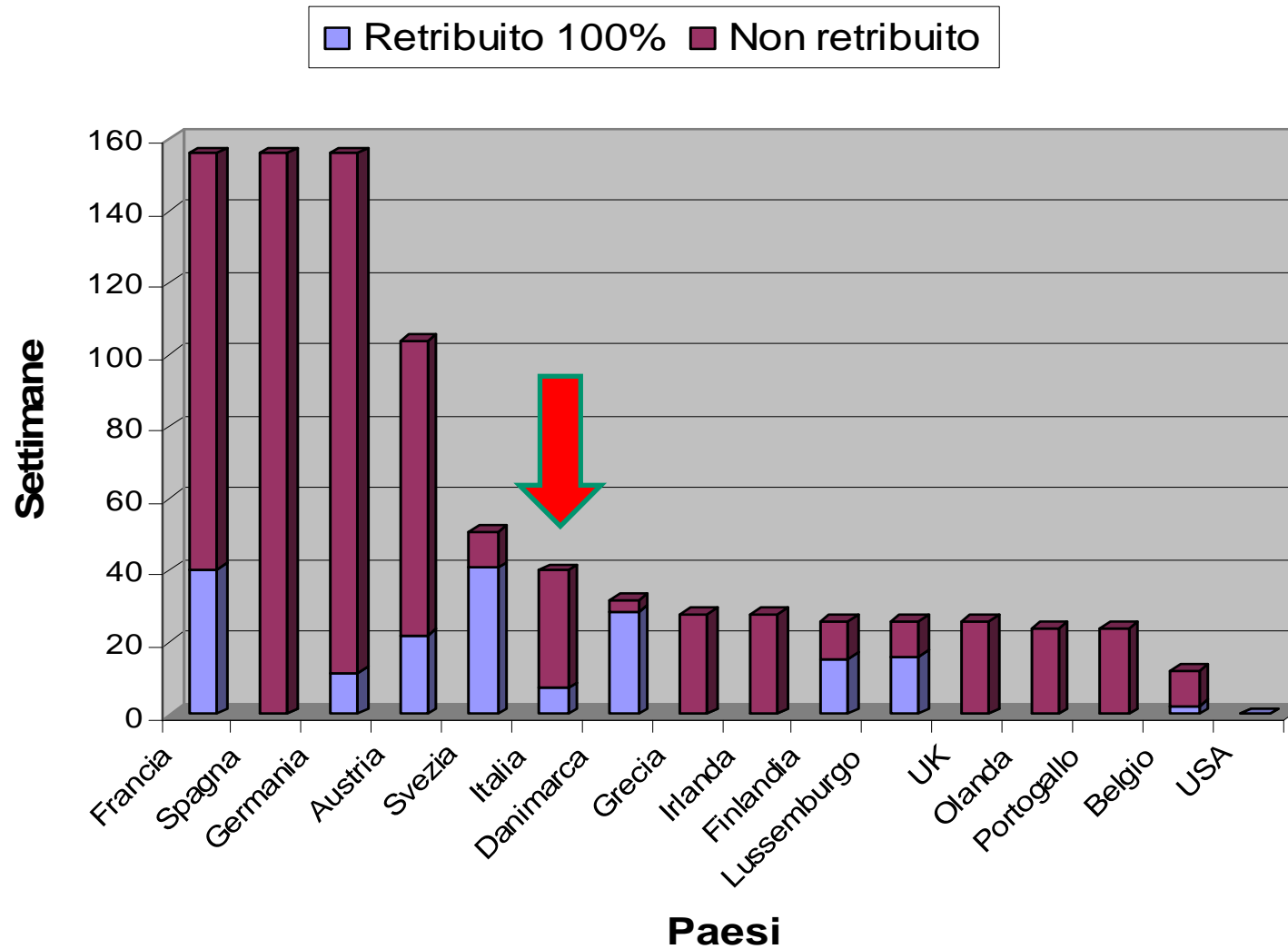
Una valutazione del congedo di maternità



La relazione tra generosità dei congedi per maternità e tasso di occupazione femminile



Una valutazione del congedo parentale



Congedo di paternità

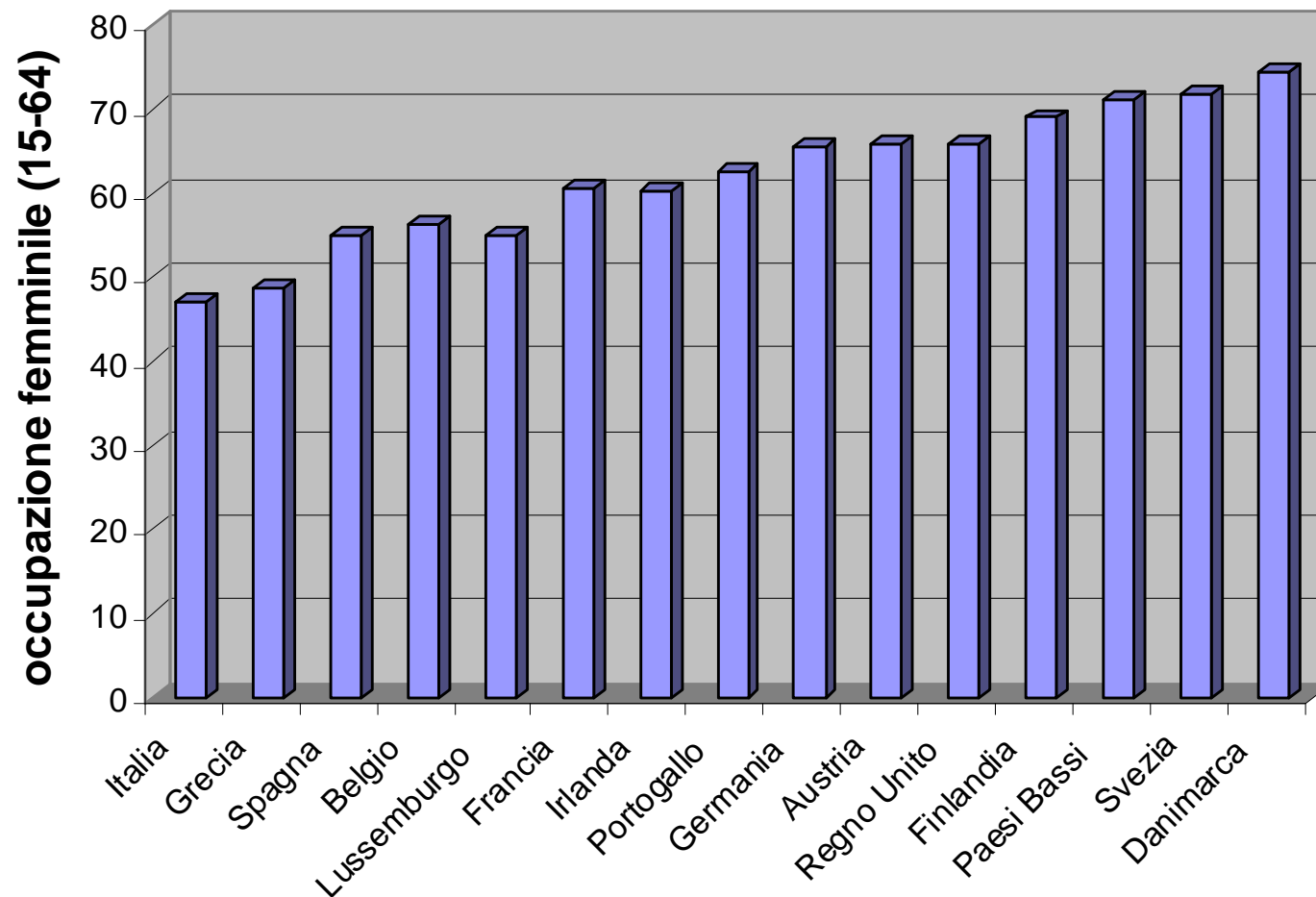
- Il congedo di paternità non è garantito da nessuna convenzione internazionale e pertanto sono pochi i paesi che lo prevedono
- In particolare:
 - La Svezia prevede un congedo di paternità di 11 settimane (2 retribuite pienamente, 9 all'80% dell'ultimo stipendio);
 - La Spagna prevede un periodo di 15 giorni, che sarà esteso a 1 mese entro il 2012, pienamente retribuito;
 - Il Regno Unito prevede 2 settimane retribuite al 25% dell'ultimo stipendio;
 - Austria, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, Paesi Bassi e Portogallo prevedono congedi molto brevi (tra 0,4 e 1 settimana) e pertanto pienamente retribuiti;
 - Italia e Germania non prevedono alcun congedo di paternità.

Dunque:

- Nel confronto con gli altri paesi europei, la legislazione italiana prevede congedi di maternità abbastanza generosi e congedi parentali poco generosi;
 - non esiste una relazione tra la generosità dei congedi e il tasso di occupazione delle madri.
-

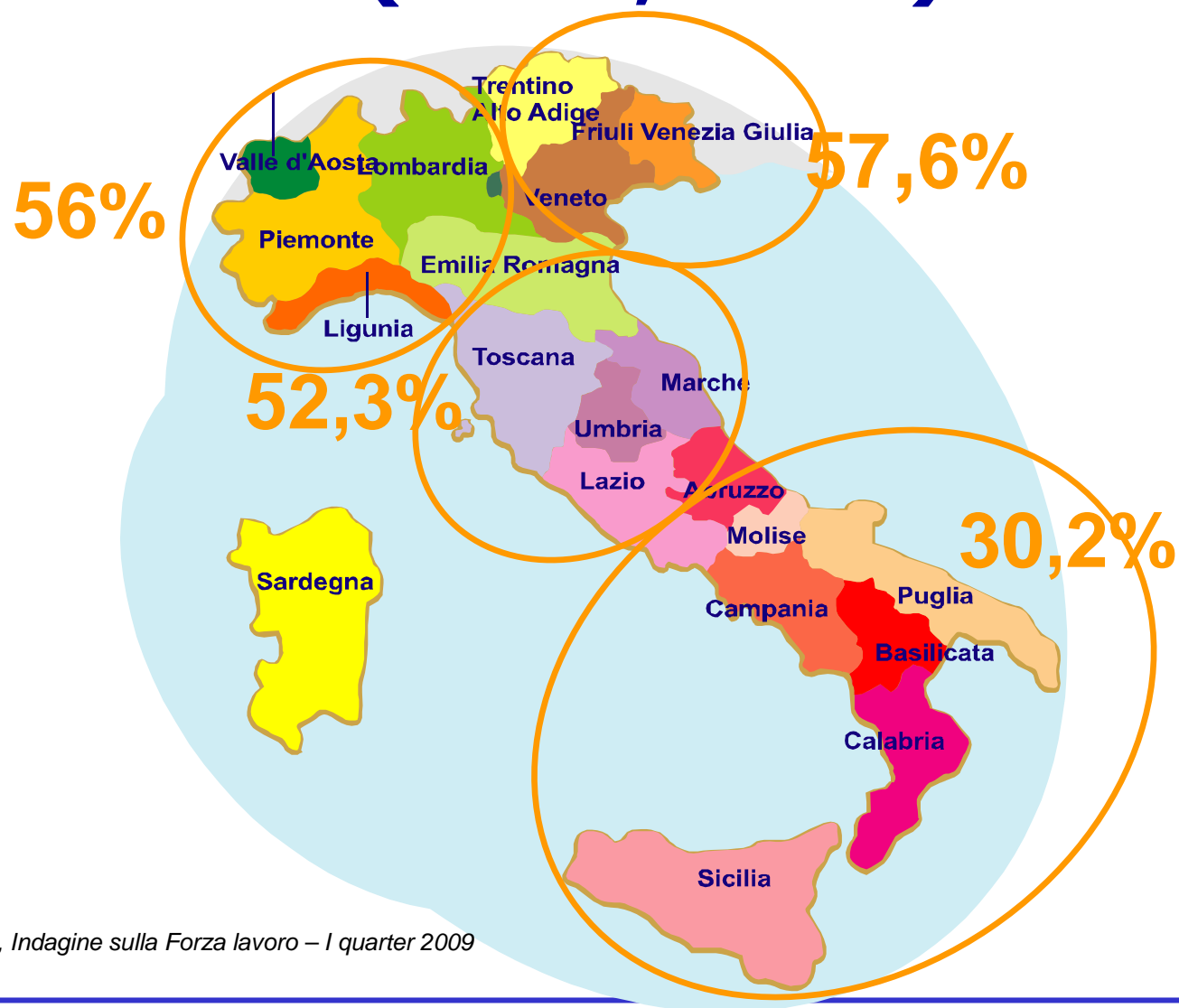
2.IL QUADRO MACROECONOMICO

Tasso di occupazione femminile, (Europa, 2008)



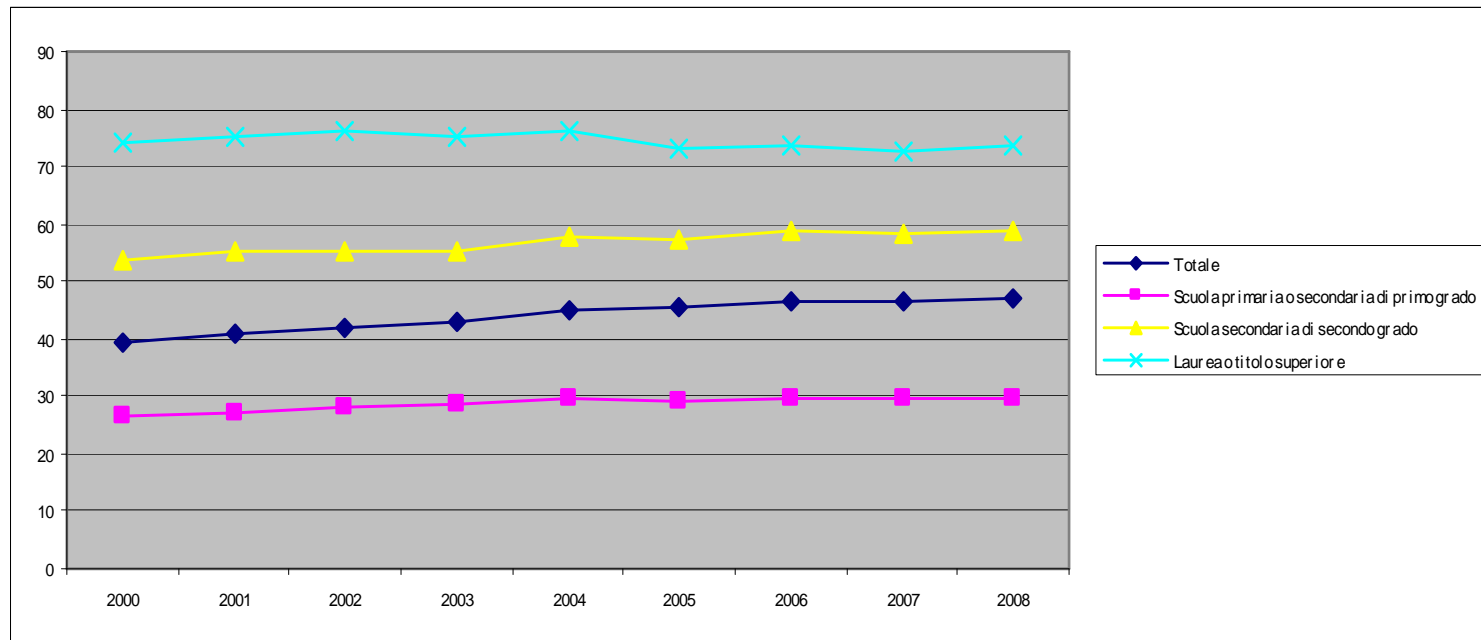
Fonte dati: Eurostat, Labour Force Survey

Occupazione femminile per macro aree (Italia, 2009)



Source: Istat, Indagine sulla Forza lavoro – I quarter 2009

Tasso di occupazione femminile (15-64) per livello di istruzione (Italia)



Fonte dati: Eurostat, Labour Force Survey

- Differenze significative, e permanenti nel tempo, tra i diversi gruppi.
- Una maggiore istruzione garantisce livelli occupazionali maggiori.

Caratteristiche dell'occupazione femminile

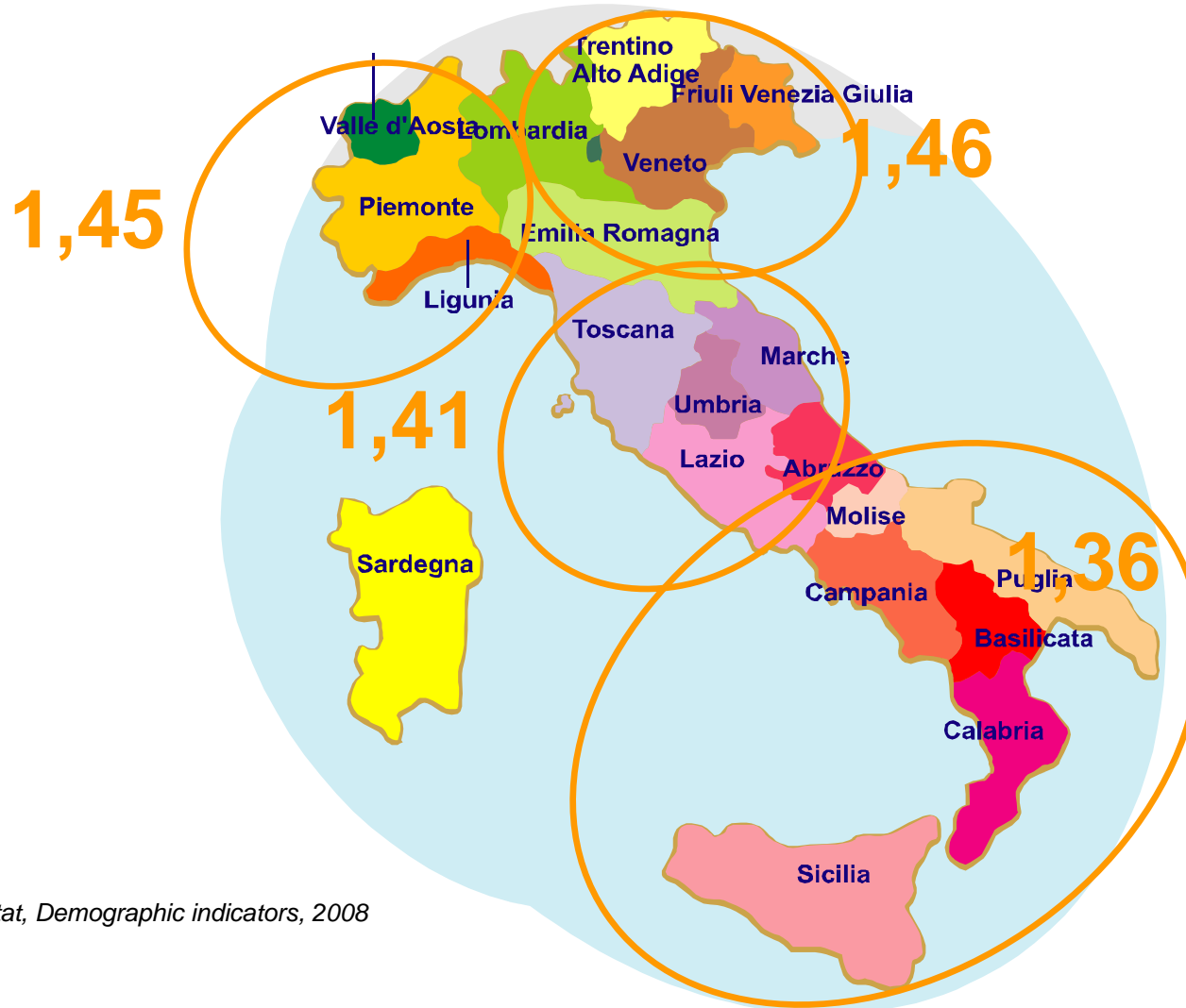
- **Occupazione** femminile mediamente bassa in Italia, con eterogeneità territoriale e per titoli di studio, concentrata nel settore dei servizi.
 - Offerta di **part-time** inferiore alla maggior parte dei paesi EU.
 - Maggiore presenza femminile nei lavori a **tempo determinato**.
-

Fecondità

- La fecondità in Italia è molto bassa.
 - La fecondità non è di per sé un ostacolo al lavoro femminile (correlazione positiva).
-

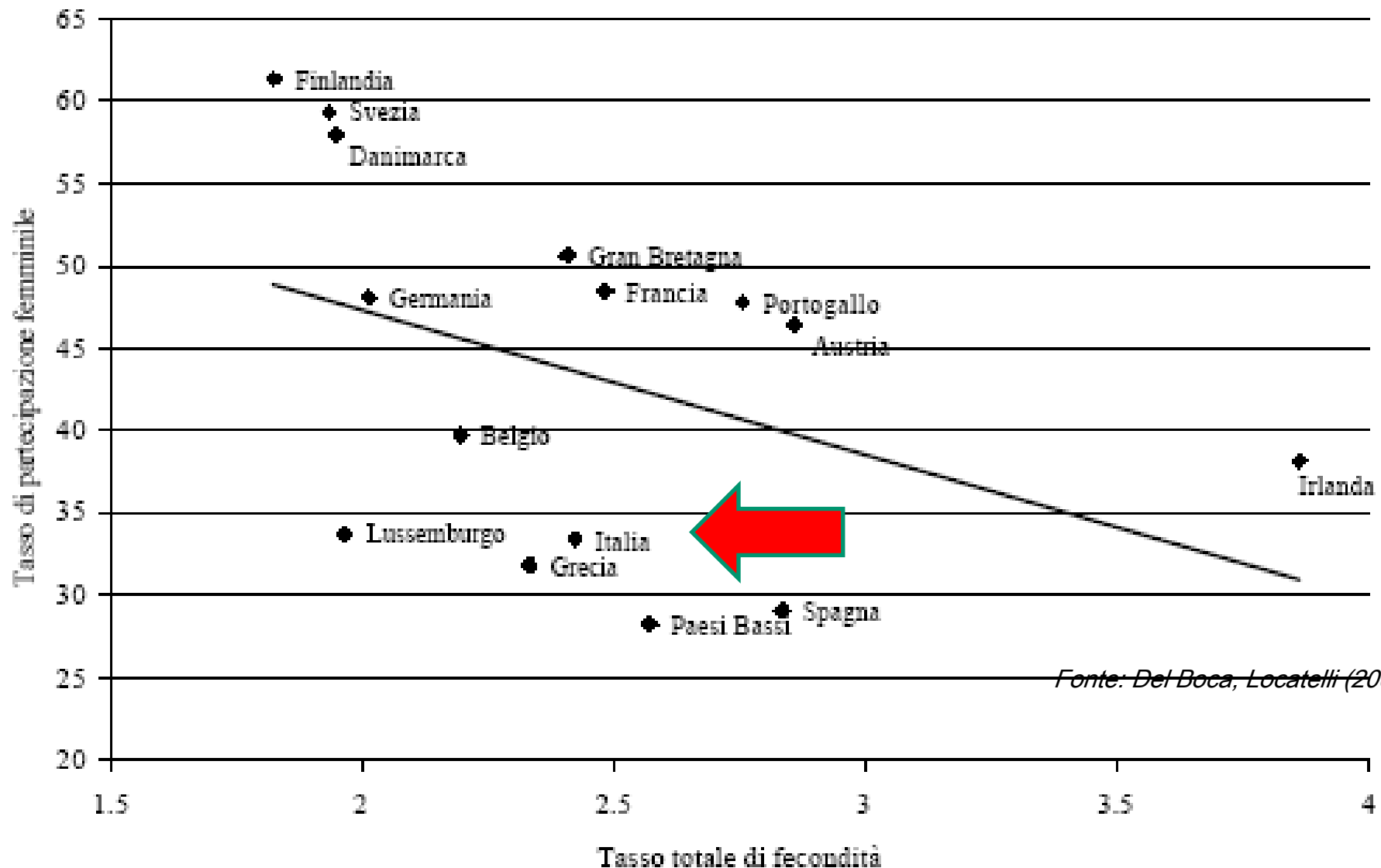
ITALIA

Tasso di fecondità



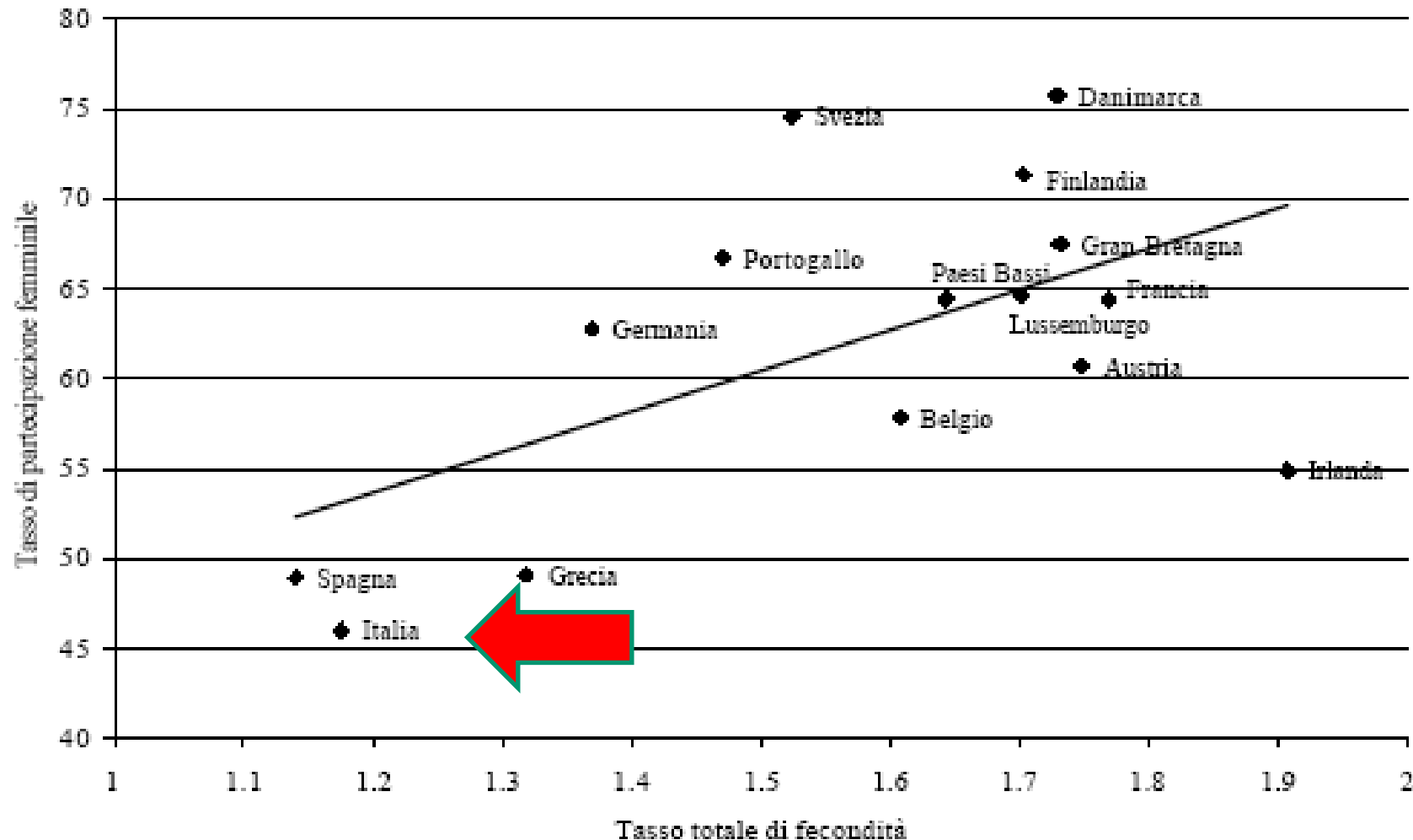
Source: Istat, Demographic indicators, 2008

Tasso di partecipazione femminile e tasso di fecondità: 1970



Fonte: Del Boca, Locatelli (2006)

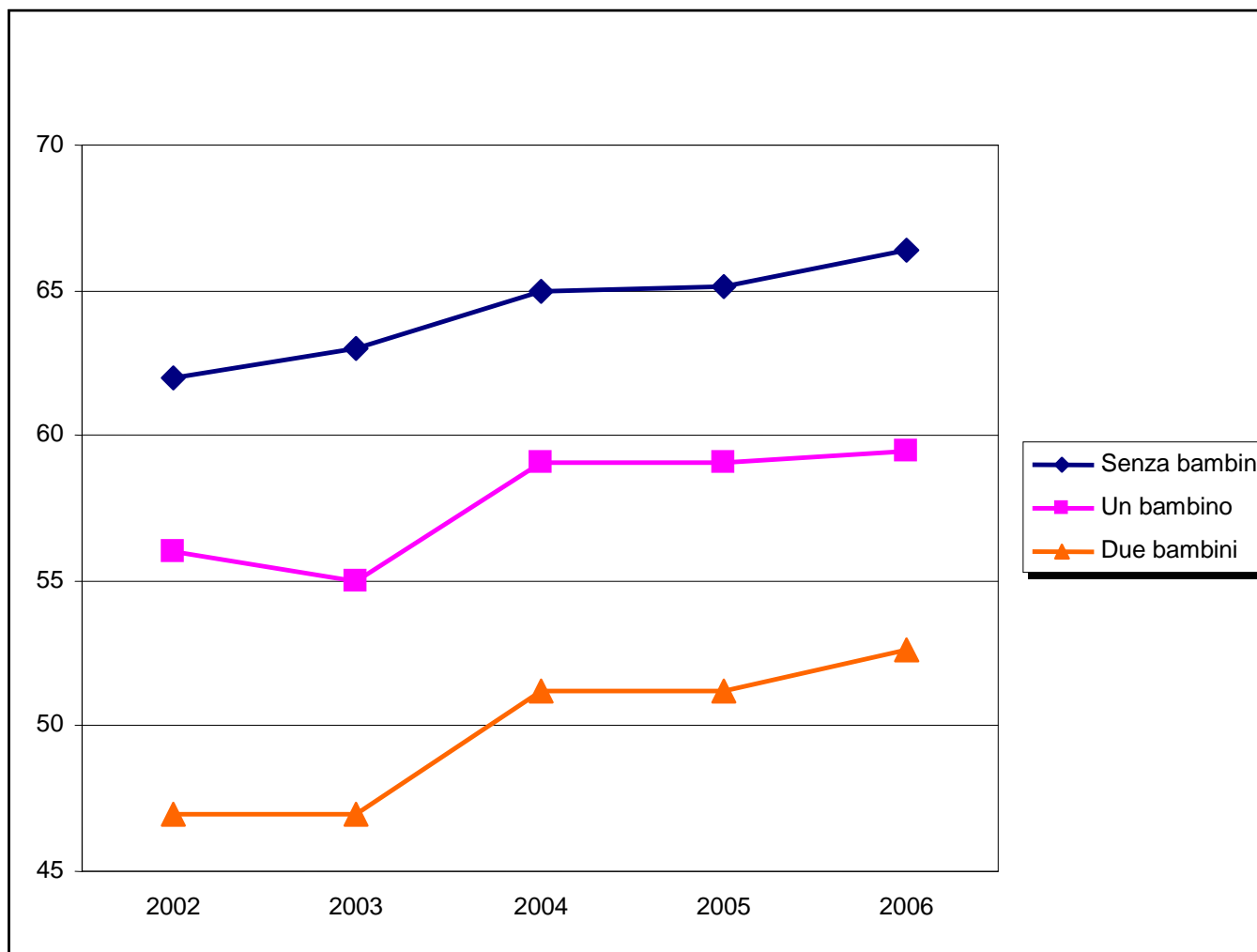
Tasso di partecipazione femminile e tasso di fecondità: 2000



Caratteristiche dell'occupazione delle madri:

- Il tasso di occupazione decresce al crescere del numero dei figli; è più elevato per tassi di istruzione maggiori.
 - Molte madri lasciano/perdono la loro occupazione dopo il parto anche contro le loro intenzioni.
 - Le madri che lavorano hanno difficoltà di conciliazione.
-

Tasso di occupazione femminile per numero di figli



Fonte dati: *UNECE Statistical Division Database*

Le lavoratrici scoraggiate

- Nel 2005, il 18,4% delle madri occupate all'inizio della gravidanza ha lasciato il lavoro dopo il parto; nel 2002 erano il 20%.
- In particolare:
 - il 5,6% è stata licenziata o ha perso il lavoro in seguito alla cessazione dell'attività lavorativa che svolgeva;
 - il 12,8% si è licenziata per via degli orari inconciliabili con i nuovi impegni familiari o per potersi dedicare completamente alla famiglia;
 - il 67% delle donne che hanno smesso di lavorare durante la gravidanza desidera tornare a lavorare in futuro.

(Istat: Indagine campionaria sulle nascite, anni 2002-05)

Le difficoltà di chi mantiene il lavoro

- La maggior parte delle donne (72,5%) prosegue l'attività lavorativa che svolgeva in gravidanza, ma il 40,2% di loro dichiara di avere delle difficoltà nel conciliare la vita lavorativa con quella familiare.
- Gli aspetti più critici del lavoro svolto risultano in particolare:
 - la rigidità nell'orario di lavoro
(non poter usufruire di ore di permesso privato, entrate posticipate o uscite anticipate)
 - lo svolgimento di turni serali o nel fine settimana.

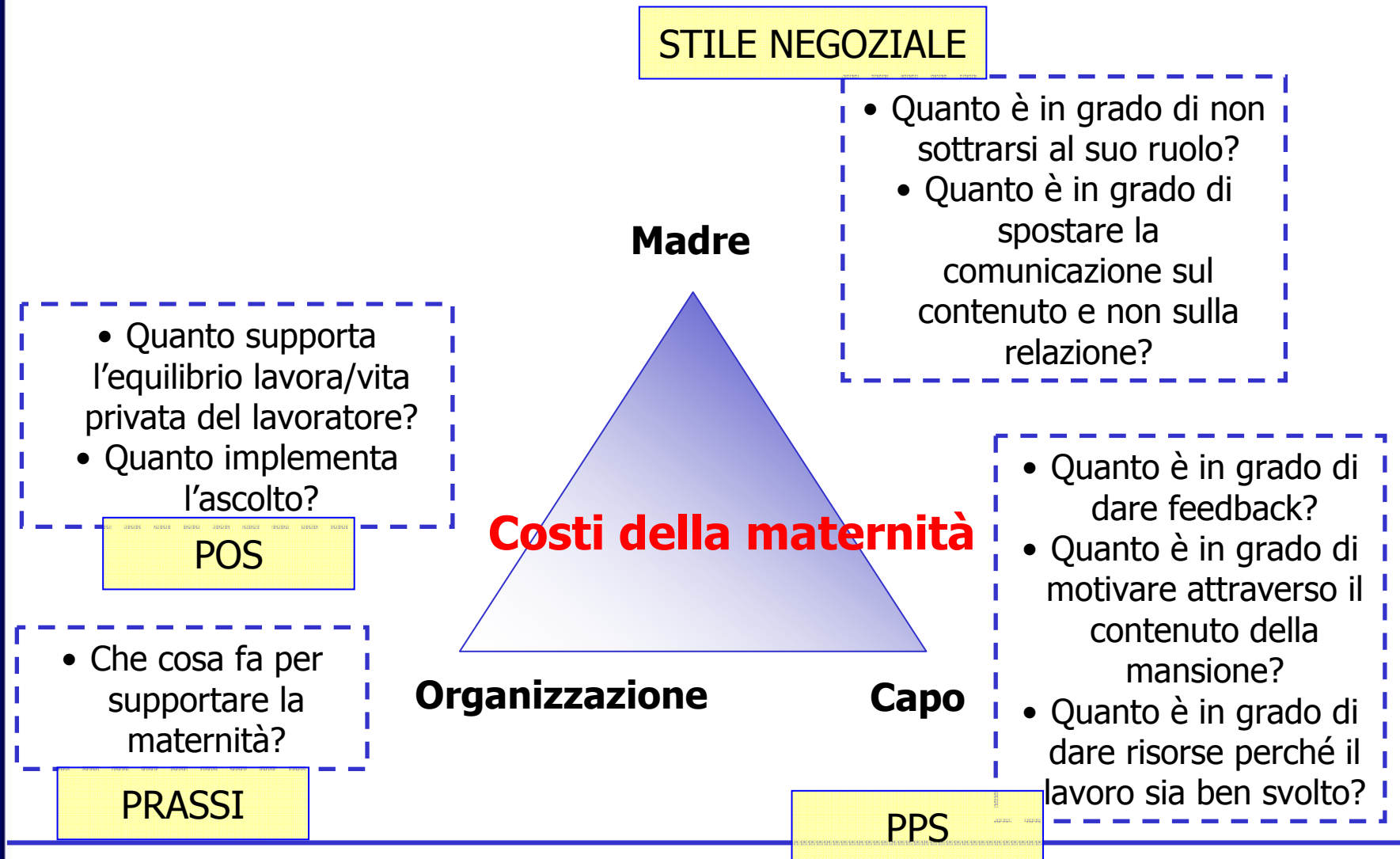
(Istat: Indagine campionaria sulle nascite, anni 2002-05)

3.IL QUADRO AZIENDALE: LA REGIONE DEL VENETO

Obiettivi

- Analizzare separatamente le percezioni di madri e capi in relazione ai costi della maternità, comportamenti negoziali e vissuti organizzativi.
 - Confrontare le percezioni dei capi e delle madri.
 - Mettere in relazioni i comportamenti ed i vissuti organizzativi ai costi della maternità.
-

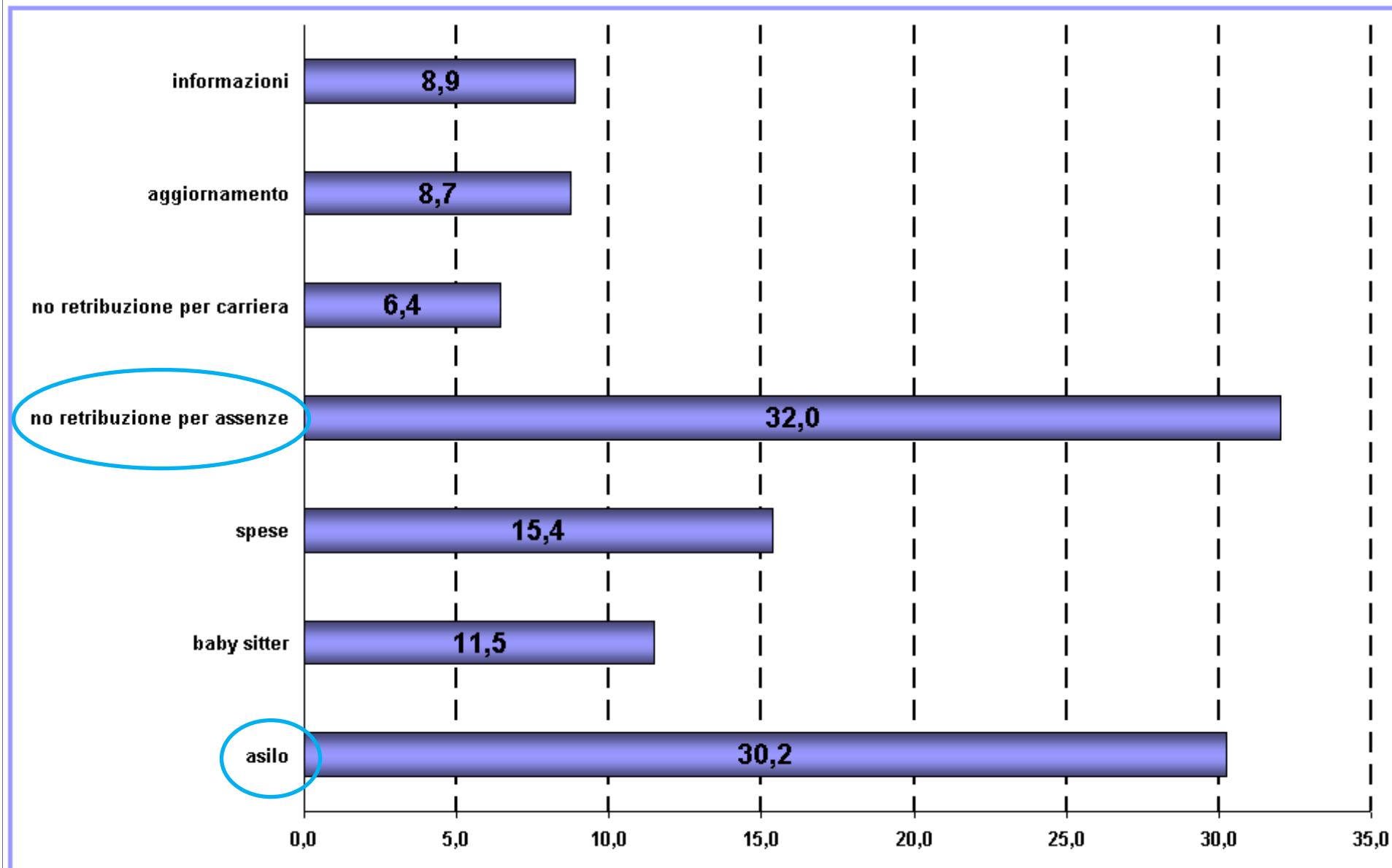
Il disegno della ricerca: il framework di analisi



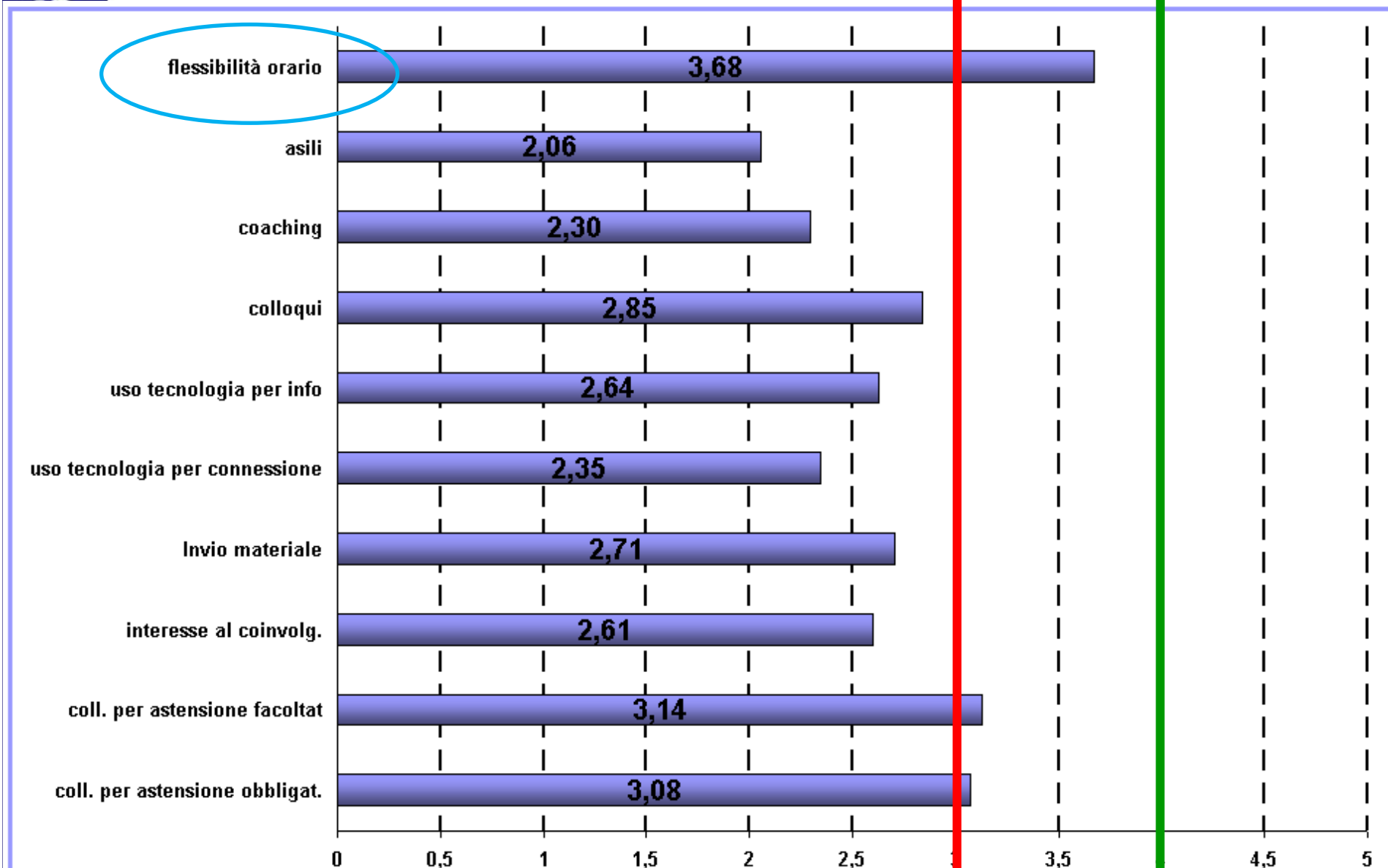
Il campione: le madri

- 66 rispondenti
 - Età media di circa 39 anni
 - Il 47% delle madri rispondenti è laureata
 - Il 29% è direttivo (categoria D)
 - Le rispondenti sono per lo più madri da poco tempo
 - Mediamente, la maternità si colloca dopo 5 anni di anzianità organizzativa.
-

I costi della maternità secondo le madri



Le prassi di gestione della maternità: le madri



Prassi di gestione maternità e caratteristiche della madre

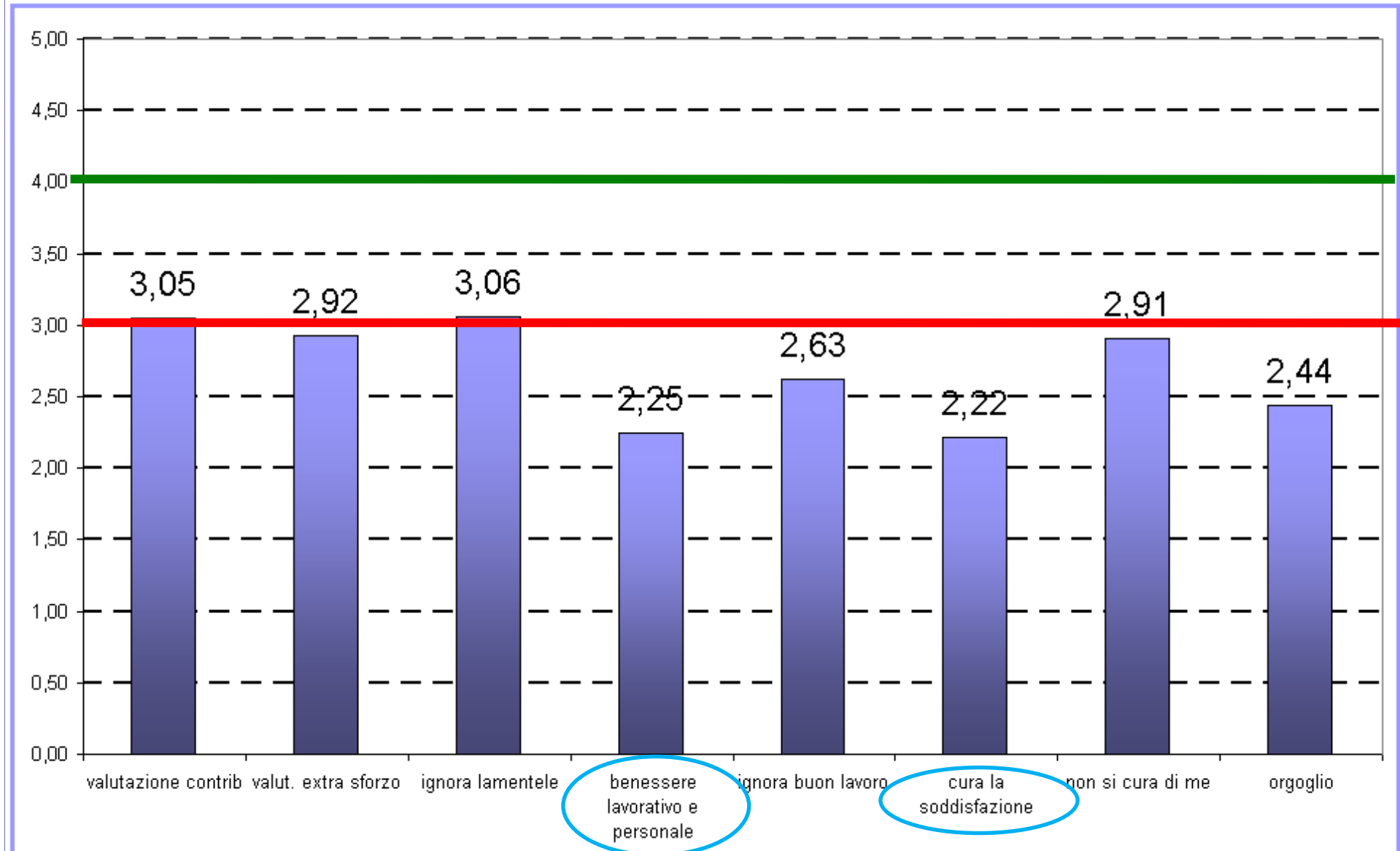
- L'analisi statistica rivela che le prassi sono percepite in modo abbastanza uniforme tra le madri.
 - Le caratteristiche della madre (cioè il livello di istruzione, la posizione, e la quantità di tempo da cui è madre) non sono discriminanti sulla percezione di applicabilità.
 - Due evidenze:
 - Le madri in posizione più elevata percepiscono la prassi "invio del materiale" come maggiormente applicata.
 - Le donne che sono madri da più tempo percepiscono l'applicazione della flessibilità d'orario di più delle madri più recenti.
-

Raccomandazioni

Si ritiene importante:

- Incrementare **l'awareness** e le informazioni circa le prassi di gestione esistenti e le loro modalità applicative;
 - Attivare la **comunicazione** soprattutto per le neo-mamme.
-

Supporto organizzativo: le madri



Supporto organizzativo: le madri

- L'analisi statistica rivela che le percezioni su tutti gli aspetti del supporto organizzativo sono generalizzate, cioè istruzione, posizione e tempo dalla maternità non sono utili per discriminare;
 - Una evidenza:
 - Le madri nelle posizioni più alte percepiscono maggiormente uno scarso ascolto organizzativo della loro performance e dei loro successi.
-

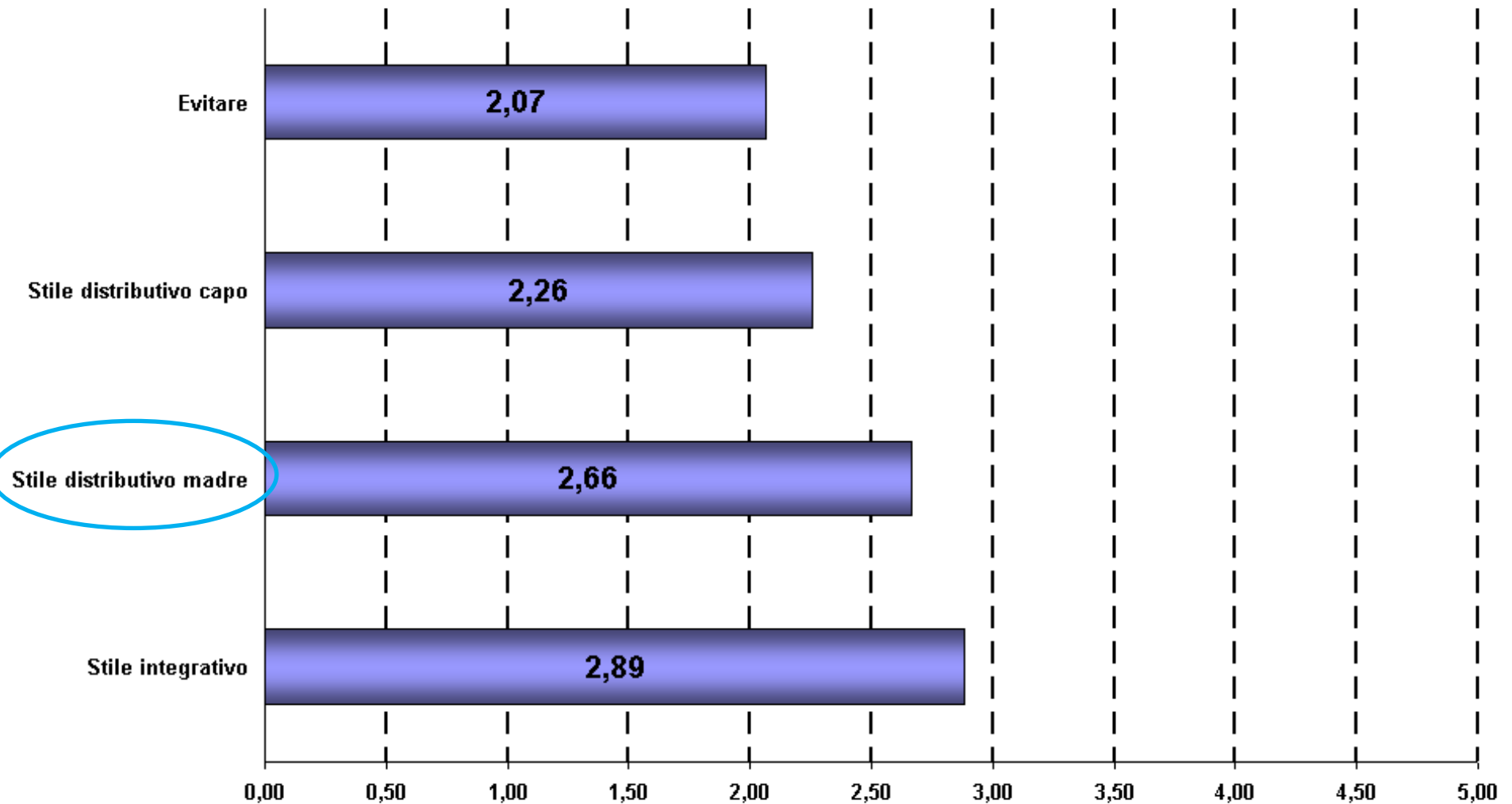
Raccomandazioni

Si ritiene importante:

- Investire sul supporto organizzativo attraverso l'implementazione o la maggior diffusione/conoscenza delle pratiche HR (dalla formazione, ai colloqui di feedback etc) per orientare la cultura organizzativa ad una maggiore **trasparenza e condivisione**
-

Lo stile negoziale delle madri

Stile negoziale madre



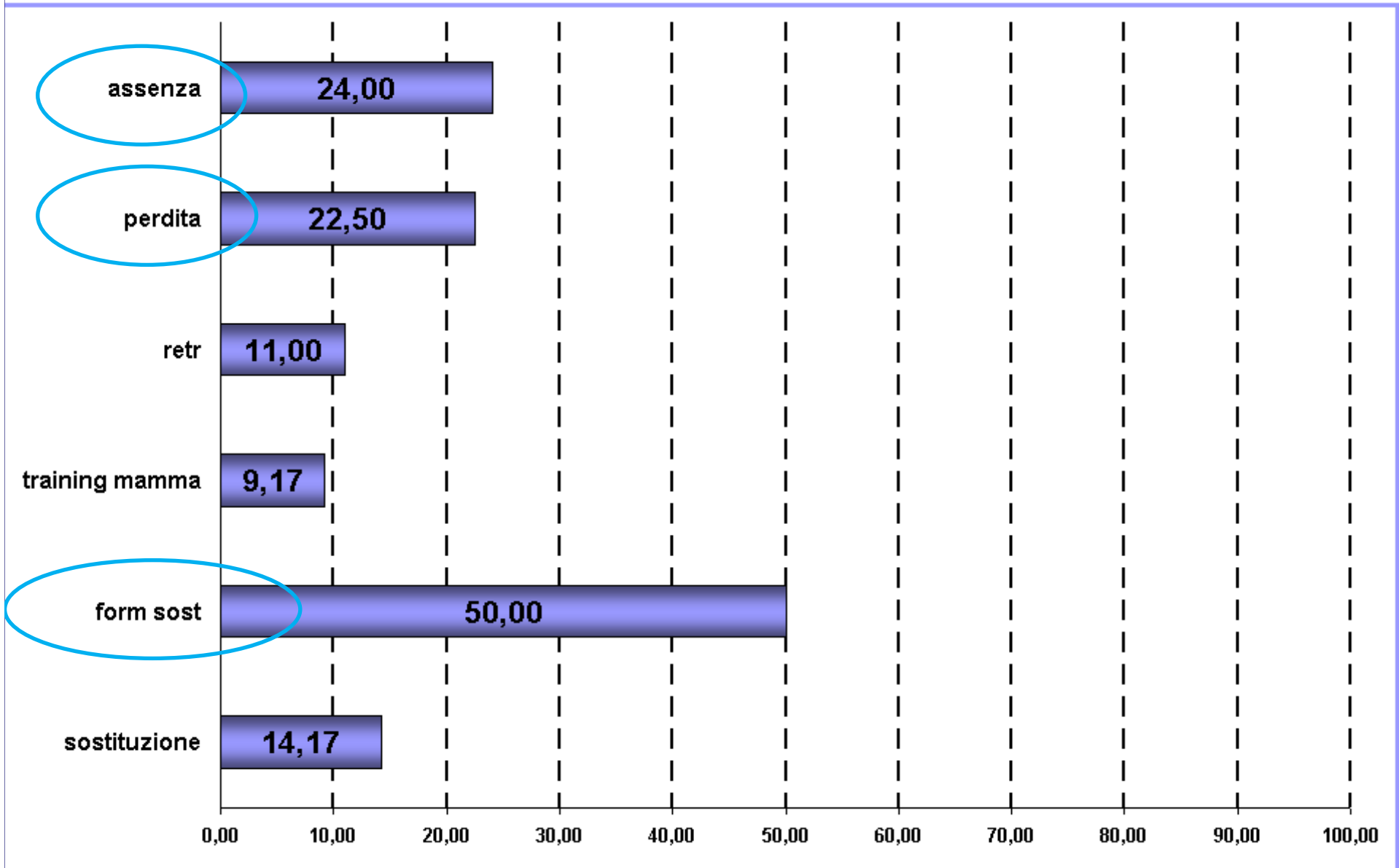
Lo stile negoziale delle madri

- Anche in questo caso, l'analisi statistica rivela che la percezione è uniforme tra le donne. Caratteristiche come l'istruzione o la posizione organizzativa non servono per discriminare
 - Tutte le donne madri si percepiscono carenti nelle competenze comunicative e negoziali
-

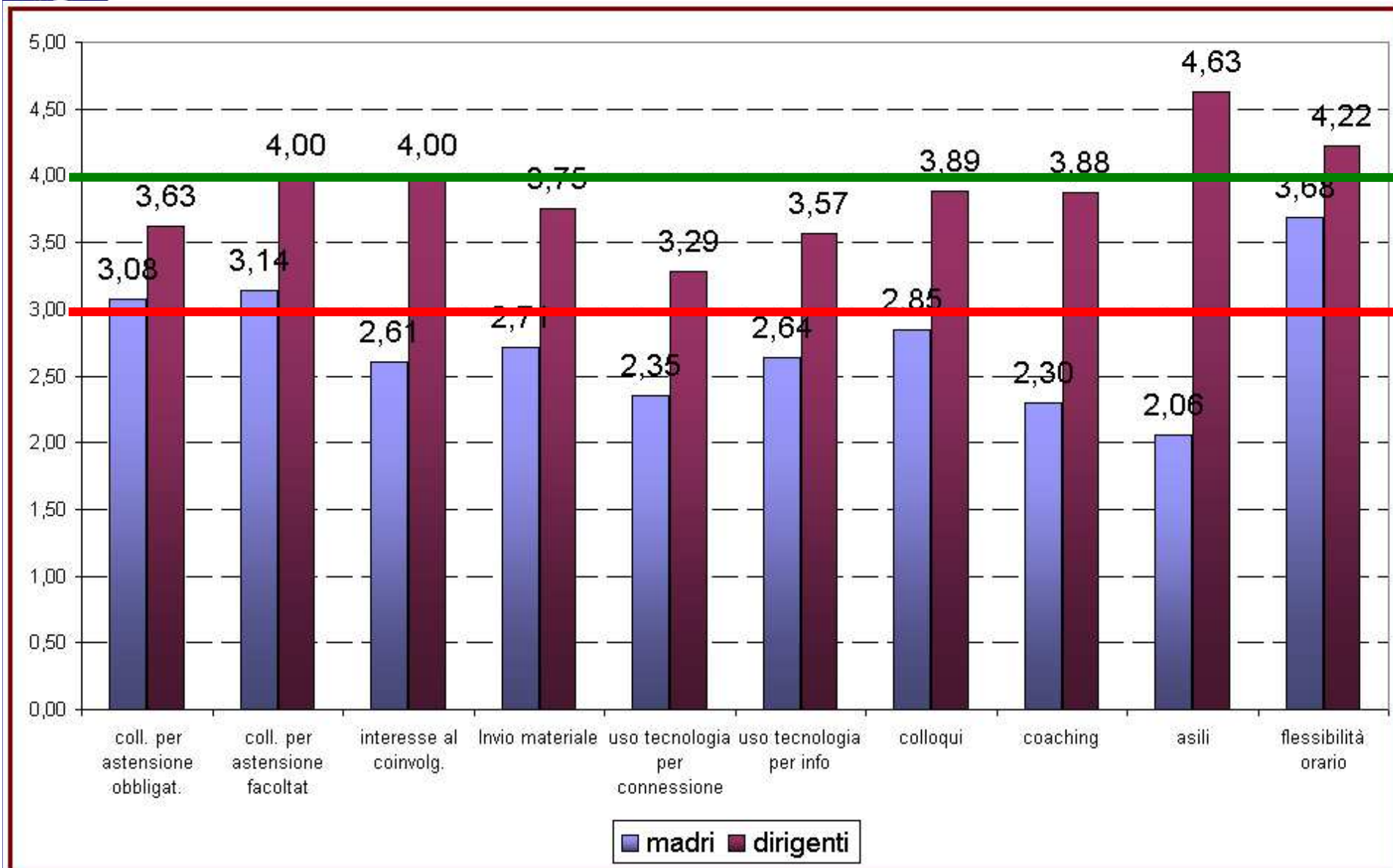
Il campione: i capi

- 9 rispondenti
 - Età media circa 50 anni
 - Il 90% di loro ha figli
 - Il 30% di loro è donna
 - La maggior parte dei rispondenti è **dirigente** ed è **laureato**
-

I costi della maternità secondo i capi



Le prassi di gestione della maternità confronto tra madri e capi



Differenze significative nelle prassi di gestione della maternità

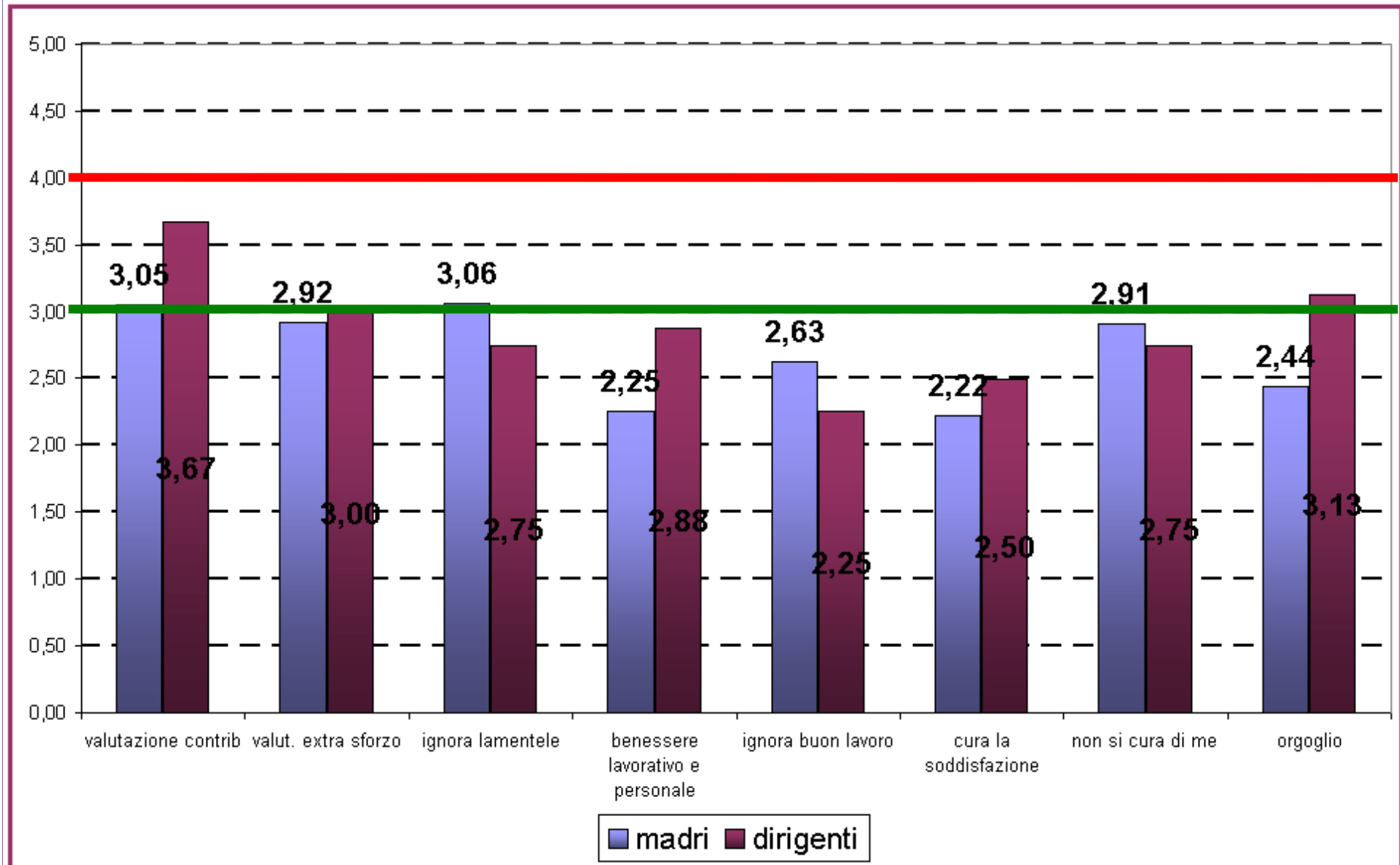
- Su tutte le prassi di gestione maternità si nota una differenza tra la percezione dei capi e delle madri: i capi ritengono che le prassi siano applicate molto di più di quanto non lo siano per le madri
 - L'analisi statistica rivela che la differenza è significativa in particolare per:
 - Colloqui (per astensione facoltativa; per verificare interesse al coinvolgimento; al rientro)
 - Invio del materiale alla donna in maternità
 - Colloqui al rientro
 - Convenzioni con asili
-

Raccomandazioni

Si ritiene importante:

- Formalizzare le prassi in processi più strutturati e “mandatory”
 - Attivare momenti di verifica e feedback sul loro utilizzo
-

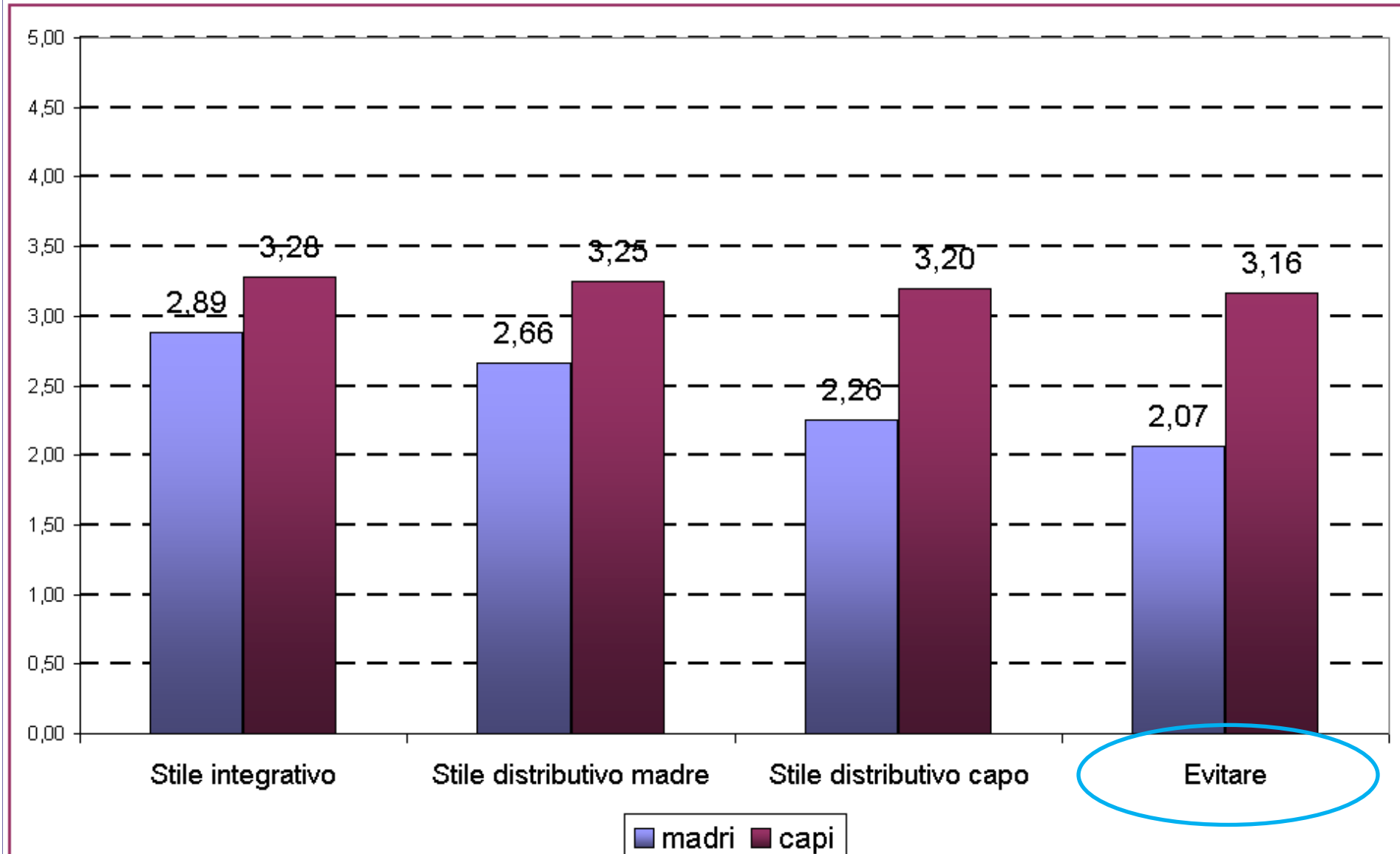
Supporto organizzativo: le madri e i capi



Supporto organizzativo: le madri e i capi

- I capi hanno una percezione più positiva del supporto che viene dall'organizzazione rispetto alle madri
 - Le differenze più evidenti sono nella capacità dell'organizzazione di valutare i contributi del dipendente e di mostrare riconoscimenti per i successi del dipendente (più elevati per i capi che per le madri)
-

Lo stile negoziale della madre: le madri e i capi



Lo stile negoziale della madre: le madri e i capi

- La percezione sugli stili negoziali della madre sono molto diversi per le madri e per i capi.
 - In particolare:
 - I capi ritengono che le donne cerchino di evitare il confronto sul tema in modo **molto più netto** delle madri stesse, le quali quando negoziano adottano uno stile che asseconda il capo
-

Riflessioni

- Poiché su tutte le dimensioni si evidenzia uno scostamento significativo tra la percezione dei capi e quella delle madri è possibile ipotizzare una situazione di stress e conflitto organizzativo.
 - Come ipotesi di lavoro si raccomanda un approfondimento di questo aspetto per valutare linee di azioni coerenti.
-

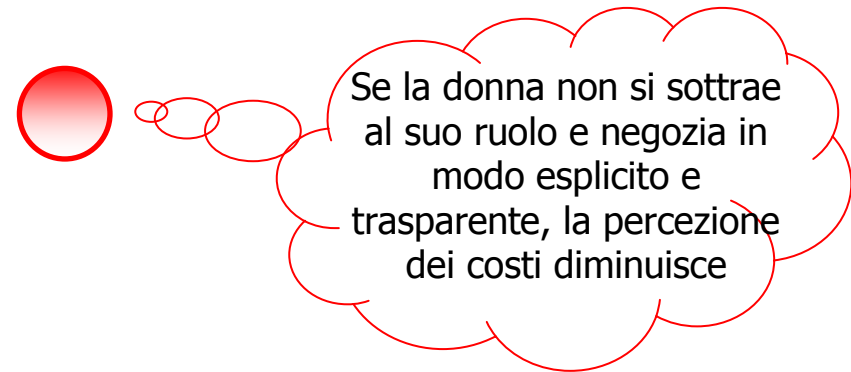
4.IL QUADRO AZIENDALE: LA REGIONE DEL VENETO

Le leve di efficacia per la
diminuzione dei costi

Per quanto riguarda la madre

La capacità della donna di discutere in modo trasparente sui contenuti e non in modo emotivo, di confrontarsi attraverso una discussione razionale riduce la percezione di costo

Capacità di analizzare **razionalmente** e in **modo esplicito** gli aspetti della maternità



Per quanto riguarda l'organizzazione

La capacità dell'organizzazione di aprire spazi espliciti di dialogo con la madre e di tenerla "integrata" diminuisce la percezione dei costi

Colloqui per definire astensione obbligatoria



Colloqui per definire astensione facoltativa



Invio materiale alla donna in maternità



Tecnologia per agevolare il collegamento



Coaching e accompagnamento per la donna che rientra



Asili nido



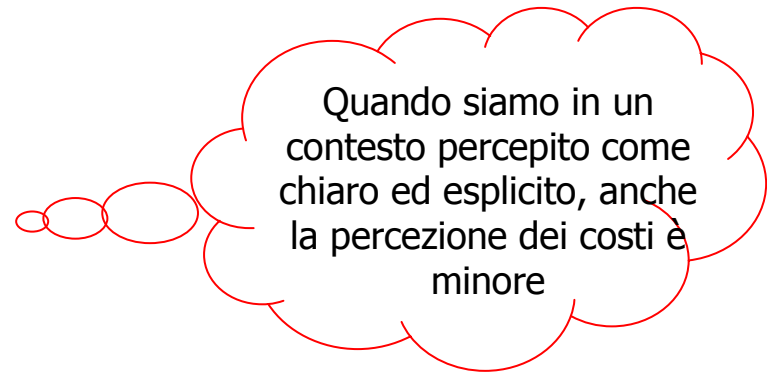
Per quanto riguarda l'organizzazione

La capacità dell'organizzazione di prendersi cura della soddisfazione del dipendente e del suo equilibrio tra vita lavorativa e vita personale diminuisce la percezione dei costi

Cura della soddisfazione dei dipendenti

Capacità di dare feedback istituzionali

Capacità di porre attenzione all'equilibrio tra lavoro e vita privata



Linee guida per l'azione organizzativa

