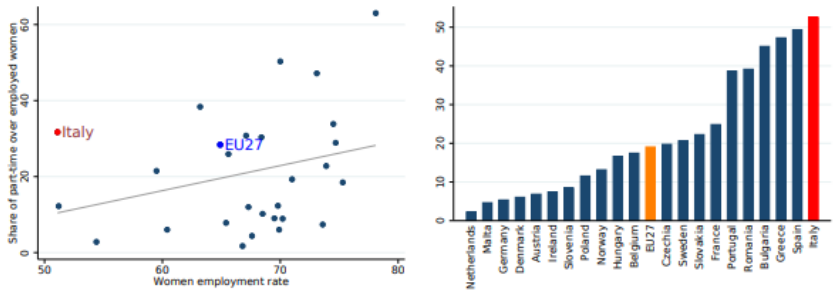
POLITICAL POSITION PAPER

TITOLO *Usa un titolo che Indica chiaramente l'argomento o la questione trattata.*	Gender Pay Gap e Child Penalty in Italia: Riforme Necessarie per Promuovere la Partecipazione Femminile nel Mercato del Lavoro
KEYWORDS *Elenca le parole chiave (3-5) che meglio riflettono il contenuto della proposta*	Gender pay gap, child penalty, congedi parentali, servizi all'infanzia, uguaglianza di genere, occupazione femminile.
EXECUTIVE SUMMARY *Riassumi in massimo 10 righe la proposta politica, evidenziando cosa viene proposto, perché, e come realizzarlo.*	L'apparente basso valore del gender pay gap in Italia maschera disuguaglianze strutturali e territoriali: bassa partecipazione femminile al lavoro, alto tasso di part-time e disparità salariali e di carriera dovute alla child penalty. Questo position paper propone un pacchetto integrato di riforme: ● espandere l'offerta di servizi per l'infanzia soprattutto nella fascia d'età 0-2 anni che è attualmente la più carente, tramite investimenti nel settore pubblico, incentivi per i privati e per i micro-nidi, al contempo sostenendo la spesa delle famiglie con trasferimenti economici; ● riformare i congedi parentali per favorire una divisione più equa delle responsabilità familiari, prevedendo in particolare un lungo congedo di paternità obbligatorio e indennità più generose; ● rivedere le misure fiscali che disincentivano il lavoro femminile, come le detrazioni per coniuge a carico e i vari bonus familiari. Questi interventi mirano a ridurre le disuguaglianze, favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e stimolare la crescita economica, con benefici per gli individui, le famiglie e la sostenibilità del welfare.
CONTESTO *Fornisci una breve panoramica dell'argomento, spiegando perché è rilevante e qual è l'attuale stato delle cose*	**Il Gender Pay Gap in Italia: Oltre le Apparenze** In Italia, il valore nominale del gender pay gap tra i lavoratori full-time è tra i più bassi in Europa, grazie anche all'applicazione di lungo corso del principio di parità salariale sancito dalla legislazione europea e recepito in quella nazionale. A contribuire a questo risultato è anche il sistema di contrattazione salariale, centralizzato e rigido, basato sui contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL). Tuttavia, questa cifra apparentemente positiva maschera una realtà molto più complessa e problematica. L'Italia registra il tasso di occupazione femminile tra i più bassi nell'Unione Europea (52% nel 2023, a fronte di una media UE del 70,2% - Fonte Eurostat 2023), con una forte concentrazione di donne in settori a bassa retribuzione e un'elevata incidenza del lavoro part-time, inclusa la percentuale più alta di occupazione part-time involontaria in Europa. Enormi le differenze territoriali: mentre alcune regioni del nord Italia si avvicinano ai tassi di occupazione UE, le regioni del sud (Sicilia, Campania, Calabria e Puglia in particolare) hanno un'occupazione femminile intorno al 35%.

Figure 3: Part-time contracts, involuntary part-time and female employment

(a) Female employment rate and share of part-time work, percentage points

(b) Share of involuntary part-time work among women employed part-time, percentage points

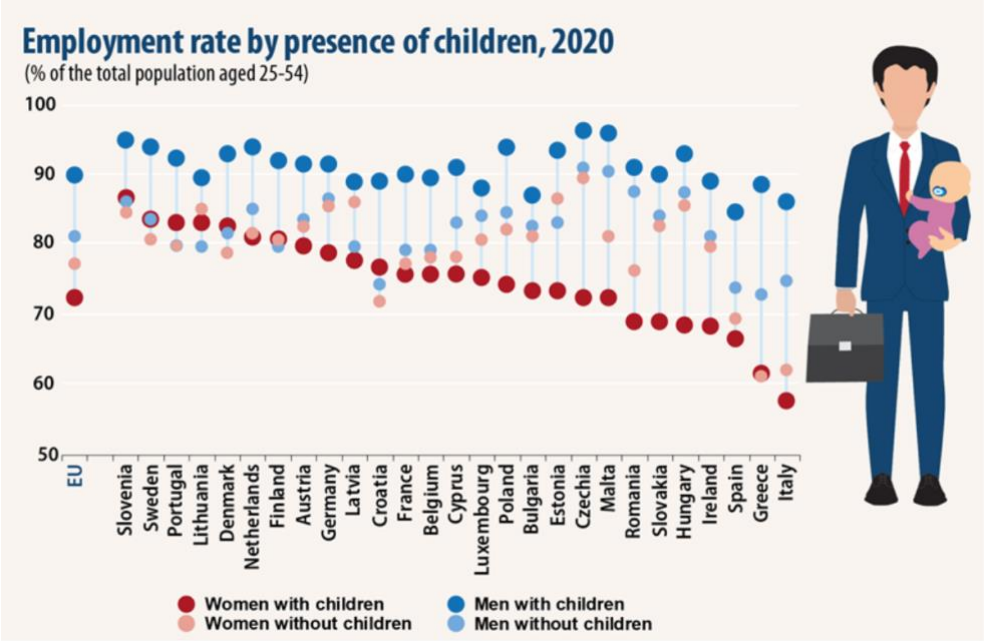


Notes: The data refer to individuals aged 15-64. **Source**: Eurostat, European Labour Force Survey.

Questa situazione rappresenta non solo una perdita di talento e potenziale, ma anche un freno significativo alla crescita economica del Paese. Secondo stime della Banca d'Italia, un aumento del 10% della partecipazione femminile alla forza lavoro - che porterebbe il tasso italiano in linea con la media europea - potrebbe tradursi in un incremento del PIL di pari entità nel lungo periodo. Inoltre, una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro potrebbe alleggerire la spesa pubblica in settori chiave come la previdenza pensionistica e assistenziale, aumentando la percentuale di contributori netti.

La Child Penalty: Il Principale Ostacolo

Un fattore chiave che alimenta queste disuguaglianze è la "child penalty" - tutta al femminile - ovvero la penalizzazione economica e lavorativa che le madri subiscono dopo la nascita di un figlio, un fenomeno osservato a livello globale e particolarmente acuto in Italia. Secondo le stime di Casarico e Lattanzio (2021), le madri italiane sperimentano una riduzione di oltre il 50% nei guadagni annuali rispetto alle donne senza figli, una penalizzazione che perdura nel tempo. Questa riduzione deriva in gran parte da una diminuzione delle settimane di lavoro annuali e da un forte aumento nell'utilizzo di contratti part-time.

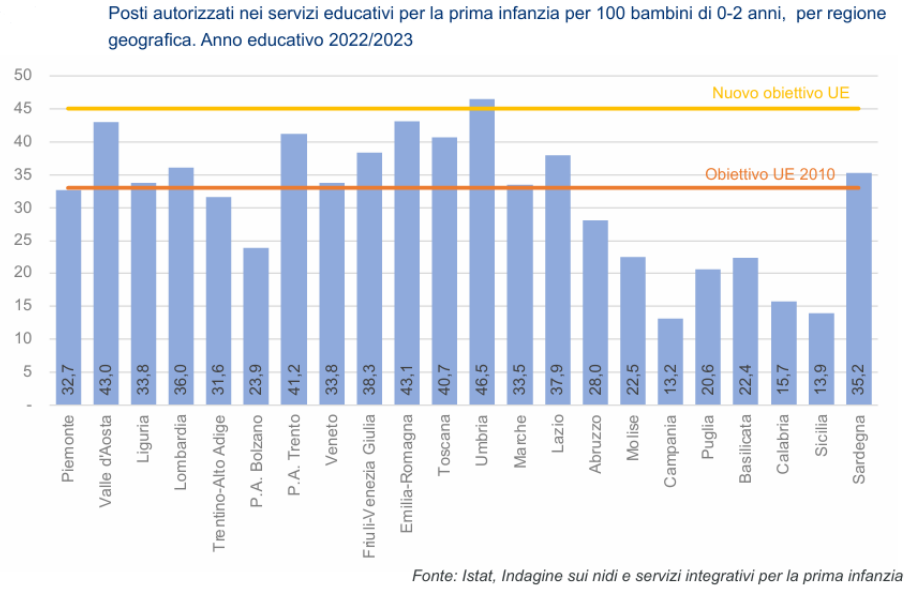


Tasso di occupazione per presenza di figli/e, anno 2020. Fonte: Eurostat, 2021.

I Fattori che Aggravano la Child Penalty

Servizi di Assistenza all'Infanzia Limitati

- L'offerta di servizi di assistenza all'infanzia per bambini da 0 a 2 anni in Italia è tra le più basse in Europa. Nel 2023, i posti disponibili in Italia nel pubblico e nel privato raggiungono congiuntamente il 30% rispetto alla popolazione 0-2 anni, rispetto ad una media UE del 33%, ma non sono equamente distribuiti sul territorio italiano (Report I servizi educativi per l'infanzia in Italia). Il tasso di saturazione dei servizi sempre per la fascia 0-2 è del 92,3%. Queste carenze ostacolano il rientro delle madri nel mercato del lavoro, consolidando il divario di genere e contribuendo al basso reddito femminile (Carta e Rizzica, 2015). Il totale dei posti autorizzati e' inoltre appena sotto al 30%, ben al di sotto del nuovo obiettivo UE del 45% di posti disponibili nella fascia 0-2 entro il 2030. Inoltre, questa carenza si registra soprattutto al Sud e nelle Isole, dove il numero di posti disponibili spesso non raggiunge neanche l'obiettivo UE intermedio del 33% (e che raggiunge il minimo in Campania con il 13.2%). In queste zone l'offerta media di posti è inferiore a 18 ogni 100 bambini residenti, circa la metà rispetto a quanto rilevato nel Centro e nelle aree del Nord.



Fonte: Istat, Indagine sui nidi e servizi integrativi per la prima infanzia

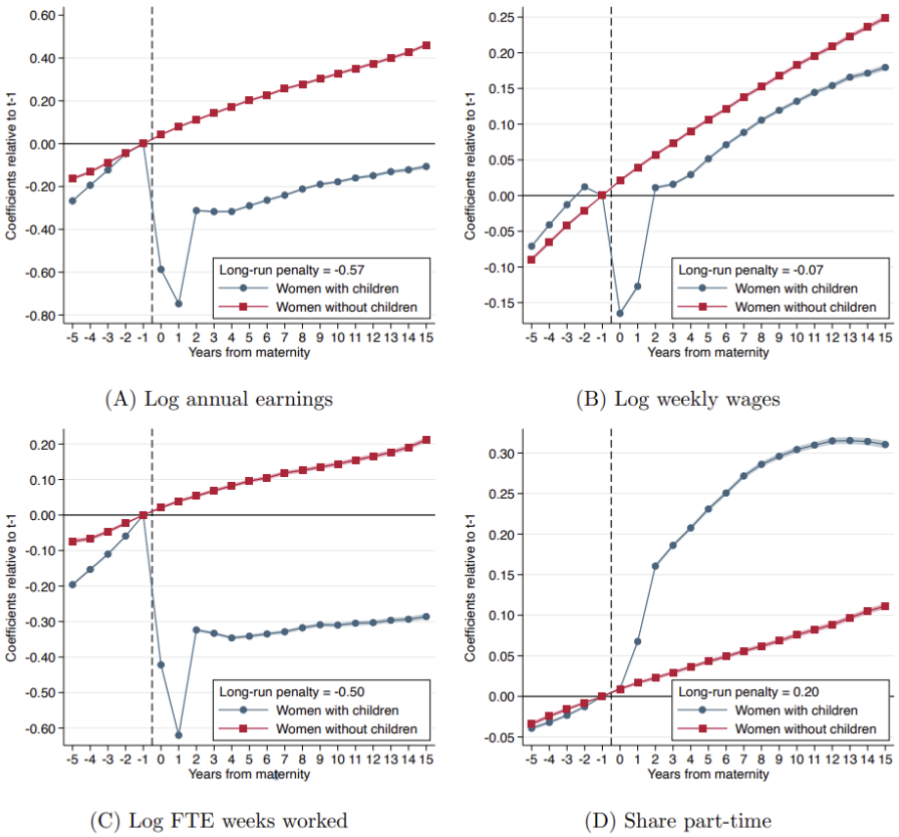
- La fascia 3-5 risulta invece meno problematica, in quanto la partecipazione alla scuola dell'infanzia si attesta al 94,7% nel 2023, vicina al target UE del 96% entro il 2030.
- **Investimenti previsti dal PNRR:** Il PNRR ha destinato 3,24 miliardi di euro per la realizzazione di 150.480 nuovi posti negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia, con l'obiettivo di potenziare l'offerta educativa per la fascia 0-6 anni, (Focus Tematico n.1 Ufficio Parlamentare di Bilancio).
- **Criticità nell'attuazione:** Nonostante gli investimenti, sono emerse diverse criticità (Montella e Mostacci, La voce) :
    1. **Ritardi nell'implementazione:** Molti progetti sono ancora in fase di realizzazione e centinaia risultano già in ritardo, mettendo a rischio il raggiungimento degli obiettivi entro le scadenze previste.
    2. **Distribuzione dei fondi:** La distribuzione dei finanziamenti presenta anomalie e alcune aree potrebbero rimanere scoperte. Inoltre, molti dei Comuni individuati come target dei finanziamenti e selezionati in base ai nuovi criteri con una procedura top-down hanno preferito non accettare la proposta di finanziamento.
    3. **Costi di gestione:** L'incognita sui costi di gestione delle nuove strutture rappresenta una sfida significativa, soprattutto per i comuni del Mezzogiorno, dove le risorse locali potrebbero non essere sufficienti a garantire la sostenibilità dei servizi nel tempo.

Basso Utilizzo del Congedo Parentale da Parte dei Padri

I padri italiani fanno un uso limitato del congedo parentale, a causa sia di fattori culturali che di politiche poco incentivanti. Secondo l'OCSE, solo il 20,5% del congedo parentale è utilizzato dai padri in Italia, rispetto a una media UE superiore al 30%. Questa disparità perpetua una ineguale divisione delle responsabilità familiari, aggravando l'impatto della child penalty sulle madri.

Struttura del Sistema Fiscale e di Sostegno al Reddito

Il sistema di trasferimenti fiscali in Italia disincentiva l'occupazione femminile, specialmente per le donne come lavoratrici secondarie (cioè con reddito inferiore). Crediti d'imposta per i coniugi a carico e forme di sostegno al reddito soggette a verifica dei mezzi rafforzano il modello di "breadwinner" maschile, scoraggiando le donne dal lavorare a tempo pieno o dall'entrare nel mercato del lavoro (Colonna e Marcassa 2015; Carta e Colonna 2023).



(A) Log annual earnings

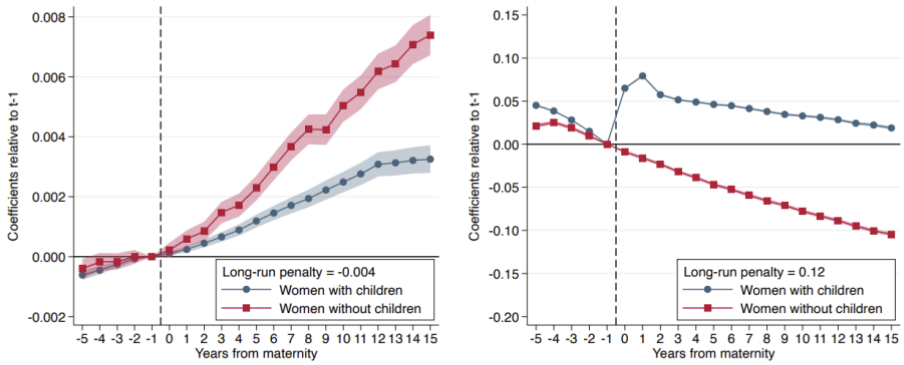
(B) Log weekly wages

(C) Log FTE weeks worked

(D) Share part-time

Figure 1: Event study estimates of the impact of first childbirth on female labour market outcomes

Notes. The figures report event study coefficients $\beta_k^{G(i)}$ from equation (1) separately for women with (M) and without (NM) children. The long-run penalty reported in each graph is the difference in coefficients fifteen years after childbirth, $\beta_{15}^{M} - \beta_{15}^{NM}$. Confidence intervals at 95 percent level are obtained from worker-level cluster-robust standard errors.



(A) Share executives (B) Employment to non-employment transitions

Figure 3: Event study estimates on the impact of first childbirth on the probability of become executive and on employment to non-employment transitions

Notes. The figures report event study coefficients $\beta_k^{G(i)}$ from equation (1) separately for women with (M) and without (NM) children. The long-run penalty reported in each graph is the difference in coefficients fifteen years after childbirth, $\beta_{15}^{M} - \beta_{15}^{NM}$. The dependent variable in panel A is a dummy variable equal to one for executives and in panel B a dummy equal to one for workers observed in year t but not in year $t+1$. Confidence intervals at 95 percent level are obtained from worker-level cluster-robust standard errors.

POSIZIONE

- *Dichiarazione della posizione: Esprimi chiaramente la tua posizione sull'argomento.*
- *Importanza: Spiega perché questa posizione è importante e quali sono le sue implicazioni politiche.*

Dichiarazione della posizione: L'Italia deve implementare politiche strutturali mirate a incentivare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e promuovere l'equità di genere, riducendo la child penalty e migliorando le differenze territoriali. La nostra proposta consiste in un ampliamento dei servizi per l'infanzia soprattutto nella fascia 0-2 anni, la ristrutturazione della normativa sui congedi famigliari in modo che siano equamente disponibili per i genitori e la riduzione dei numerosi incentivi fiscali o trasferimenti economici che favoriscono il lavoro maschile scoraggiando le donne dal lavorare a tempo pieno o dall'entrare nel mercato del lavoro.

Importanza della posizione: Affrontare queste sfide è essenziale non solo per promuovere l'equità di genere, ma anche per sfruttare il potenziale economico delle donne italiane, contribuendo così alla crescita economica e alla sostenibilità del sistema previdenziale.

PROPOSTA

Illustra nel dettaglio le azioni concrete e specifiche che proponi di intraprendere in base alla tua posizione. Questa parte è il cuore del documento.

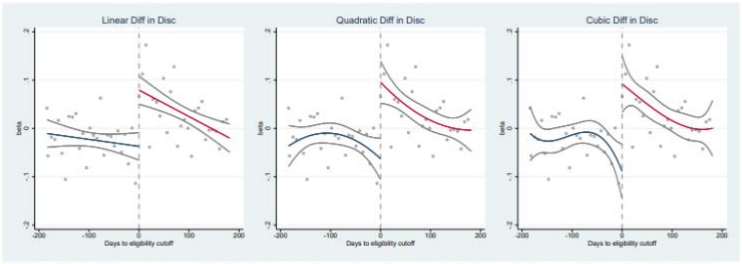
Affrontare il gender pay gap in Italia richiede un approccio strategico e integrato che riconosca le radici strutturali delle disuguaglianze. Politiche mirate a migliorare l'accesso ai servizi per l'infanzia e a incentivare un maggiore utilizzo del congedo parentale da parte dei padri, assieme a una riduzione degli attuali incentivi fiscali che spingono la donna a prolungate assenze dal mercato del lavoro, possono aiutare a ridurre significativamente l'attuale gap di genere e liberare il potenziale delle donne italiane. Queste azioni sono fondamentali non solo per promuovere l'equità di genere, ma anche per garantire una crescita economica sostenibile.

1) **Servizi per l'infanzia**

Investire nell'ampliamento dell'offerta di servizi per l'infanzia: Aumentare la disponibilità di asili nido e servizi per l'infanzia per bambini

da 0 a 3 anni, con particolare attenzione alle regioni con maggiore carenza. Al momento in tutto il Sud e nelle Isole (fatta eccezione per la Sardegna) non si raggiunge l'obiettivo europeo di 33 posti di scuole per l'infanzia per 100 bambini, con Campania e Molise sotto a 15 posti ogni cento bambini. Questo si traduce in ulteriore ostacolo alla partecipazione al lavoro delle donne, che devono affidarsi a network di supporto informale se vogliono lavorare o che, in alternativa, devono abbandonare completamente il loro lavoro.

Effect of eligibility for pre-kindergarten on mothers' labour market **participation** (Difference in Discontinuities)



Notes: Each dot represents children born in one week. Dots to the right of the cut-off are children eligible to pre-kindergarten. The graphs show first, second and third order polynomial approximations of the treatment effect.

Come evidenziato nello studio di Carta e Rizzica, pubblicato sul Journal of Public Economics, la condizione di eleggibilità per gli asili nido ha aumentato la partecipazione alla forza lavoro ed il tasso di occupazione delle donne.

È fondamentale prevedere un piano di finanziamento a lungo termine che copra non solo la costruzione delle strutture, ma anche i costi operativi e di gestione, assicurando la continuità e la qualità dei servizi offerti (con particolare focus nelle regioni che offrono attualmente meno di 30 posti per 100 bambini). Inoltre, sia nei servizi per la fascia 0-2, dove i posti sono insufficienti, sia in quelli per la fascia 3-5, dove l'offerta è più ampia, resta il problema delle lunghe chiusure estive, che allo stato attuale rischiano di peggiorare il carico del lavoro di cura sulle famiglie e di spingere le donne al di fuori del mercato del lavoro.

Sovvenzionare i costi dei servizi per l'infanzia: Al momento in Italia l'offerta di servizi per l'infanzia avviene tramite il pubblico, il welfare aziendale (nidi aziendali), il privato e il privato convenzionato. L'offerta di asili nido, sia pubblici che privati è integrata dal "bonus Asilo nido" disponibile per la fascia di età 0-3 e utilizzato da circa 425.000 famiglie, con una spesa media per richiesta pari a 2.424 euro (anno di riferimento 2022).

Proponiamo di continuare a fornire sostegno economico alle famiglie, in particolare quelle a basso reddito, per l'accesso ai servizi per l'infanzia (soprattutto nella fascia 0-3 anni, che, come ricordato, è la più problematica). Al contempo proponiamo una rimodulazione delle fasce reddituali e conseguenti fasce di erogazione dei benefici esistenti. I trasferimenti dovrebbero essere disegnati in modo da incentivare la partecipazione al lavoro di entrambi i genitori, promuovendo così una maggiore equità di genere e favorendo la sostenibilità economica delle famiglie. Riteniamo necessario espandere le categorie di servizi che possono dare accesso al beneficio del bonus nido (es. babysitter e

micronido) per meglio venire incontro alle esigenze di flessibilità dei genitori che lavorano. Inoltre proponiamo di migliorare i criteri di assegnazione dei punti per le graduatorie per l'ingresso nei servizi per l'infanzia, in modo che l'accesso ai servizi sia più equo e in modo da incentivare l'occupazione femminile.

Poiché la letteratura concorda sul fatto che un'espansione dell'offerta pubblica spesso sostituisce, almeno in parte, quella privata, invece di aggiungersi ad essa, è importante accompagnare un aumento del numero dei nidi pubblici con incentivi per i privati per l'apertura di nuove attività o per l'espansione di quelle già esistenti (Carta, 2019).

Estensione degli orari dei servizi per l'infanzia e della scuola materna e primaria

Il tempo pieno al momento prevede orari 8-16, incompatibili con molti impieghi. Si propone una rimodulazione degli orari scolastici o, al limite, e in alternativa, una graduatoria definita in base all'occupazione, o meno, dei genitori. La nostra proposta si collega a quella contenuta nel Position Paper *Scuola a "tempo lungo" fino a diciotto anni* presentato dal Gruppo Istruzione.

Micronido - una soluzione per il mezzogiorno?

I micronidi, ispirati al modello tedesco delle tagesmutter, sono una modalità alternativa di assistenza all'infanzia. Si tratta di un servizio domiciliare in cui una persona qualificata si prende cura di un piccolo gruppo di bambini (solitamente 3-5) nella propria abitazione o in una struttura appositamente attrezzata. Questo modello offre una soluzione flessibile e spesso meno costosa rispetto agli asili nido tradizionali, mantenendo elevati standard di qualità educativa e cura.

Perché potrebbero essere una soluzione adatta all'Italia?

a) Flessibilità per le famiglie:
    i) Offrono orari più flessibili rispetto ai nidi tradizionali, adattandosi meglio alle esigenze di genitori che lavorano con orari atipici.
    ii) Possono rappresentare una soluzione nelle aree dove i nidi pubblici o privati sono saturi o scarsi, anche per i minori costi di avviamento.
b) Promozione dell'occupazione femminile:
    i) Favoriscono l'inserimento lavorativo di donne disoccupate o con competenze educative (eventualmente da ottenere con corsi di formazione regionali), offrendo un'opportunità professionale sostenibile.
c) Adattabilità territoriale:
    i) Rappresentano una soluzione particolarmente utile nelle aree rurali o svantaggiate, dove l'offerta di servizi per l'infanzia è tradizionalmente limitata.

Incentivi per l'avvio dell'attività

a) Sgravi fiscali iniziali per i primi 2-3 anni.

Creazione di un Quadro Normativo Nazionale

a) Definire standard minimi di qualità e sicurezza, comprese:
   - Certificazioni obbligatorie in primo soccorso e nelle nozioni base di cura, attraverso corsi professionalizzanti di 200 ore erogati dalle Regioni, già attivi in alcune Regioni.
   - Requisiti igienico-sanitari minimi per le abitazioni.
   - Numero massimo di bambini (es. 3-5).Prevedere una regolamentazione uniforme per evitare disparità regionali.

2) Congedi parentali condivisi

Estendere e incentivare l'utilizzo dei congedi per i padri: fornire congedi parentali obbligatori e retribuiti per i padri, con tassi di sostituzione salariali competitivi, per promuovere una divisione più equa delle responsabilità familiari.

Problema autonomi: Sebbene dal 13 agosto 2022 sia stato esteso anche ai padri autonomi il diritto al congedo parentale per un massimo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, l'effettiva fruizione di tale diritto è spesso ostacolata dalla natura delle loro attività professionali, che rende difficile l'assenza prolungata. Potenziali soluzioni:

a) Sostegno Economico Adeguato: Attualmente, l'indennità per il congedo parentale dei lavoratori autonomi è pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza, e in molti casi ciò porta ad importi di congedo irrisori, ben al di sotto della retribuzione effettiva del genitore. Un aumento sostanziale di questa percentuale potrebbe incentivare una maggiore adesione al congedo. Inoltre, si propone che, ove possibile, la percentuale di indennizzo venga calcolata sulla base del reddito effettivo del lavoratore autonomo registrato nei due o tre anni precedenti. Tale misura, oltre a garantire un'indennità più equa e rappresentativa della reale capacità contributiva del genitore, potrebbe fungere da incentivo indiretto alla riduzione del lavoro sommerso, spingendo i lavoratori a dichiarare in modo più trasparente i propri redditi.

b) Incentivi Fiscali per agevolare l'assunzione di personale temporaneo: prevedere detrazioni fiscali per i costi sostenuti nell'assunzione di personale temporaneo che sostituisca il lavoratore autonomo durante il congedo parentale.

3) Ridurre i disincentivi fiscali alla partecipazione femminile

Rivedere i crediti d'imposta e le misure di sostegno: Modificare le politiche fiscali che disincentivano l'occupazione femminile, eliminando o riformulando i crediti d'imposta per i coniugi a carico e gli ulteriori bonus a favore delle famiglie (come la riformulazione del bonus nido già accennata).

Introduzione di incentivi per l'occupazione femminile: Implementare misure fiscali che incentivano l'occupazione femminile, come detrazioni fiscali per le donne lavoratrici.

4) Rimodulazione dei congedi familiari:

A	B	C	D	E	F
Mese di vita del bambino	**Genitore/i coinvolti**	**Tipologia di congedo**	**Durata**	**Replacement rate (%)**	**Note**
2 mesi pre-parto	Madre	Maternità facoltativa	2 mesi	70%	Opzionale. Se non utilizzata, può essere trasferita ai mesi post-nascita come congedo condiviso.
1° mese post-nascita	Madre e padre	Congedo obbligatorio condiviso	1 mese	100%	Entrambi i genitori obbligati a stare a casa per promuovere il legame familiare e la divisione del lavoro di cura tra i genitori
2°-3° mese post-nascita	Madre	Maternità obbligatoria	2 mesi	100%	Garantisce il recupero fisico e il supporto iniziale alla madre.
2-8° mese post-nascita	Padre	Paternità obbligatoria	2 mesi	100%	Paternità obbligatoria di ulteriori 2 mesi da poter utilizzare entro l'8 mese di vita del bambino - per favorire la presenza del padre nei primi mesi di vita
4°-12° mese post-nascita	Entrambi (non trasferibili)	Congedo parentale facoltativo	2 mesi a testa	70% (100% per secondo genitore che inizia a usarlo)	Non trasferibile per evitare squilibri nella distribuzione. Incentivo per il padre o il genitore meno coinvolto a usufruirne.
post 1 anno - 12 anni	Entrambi (non trasferibili)	Congedo familiare	4 mesi a testa	50%	Limite di fruizione massima annua (es. massimo un mese/anno)

In sintesi, la rimodulazione proposta si propone, rispetto al sistema attuale, di aumentare in maniera netta i mesi di congedo a disposizione del padre, sia nella formula congiunta insieme alla madre (per poterle fornire supporto nel periodo immediatamente successivo al parto) sia usufruibile da solo (per dividere più equamente il lavoro di cura tra i genitori e favorire la presenza del padre nei primi mesi di vita). In totale, i mesi di congedo tra padre e madre non possono superare l'anno di vita del bambino, età per la quale riteniamo idoneo l'inserimento in una struttura per l'infanzia. In questo modo, i congedi impattano meno sulle donne (i mesi della madre sono ridotti rispetto alla legislazione attuale) e sono più equamente distribuiti, andando quindi anche a ridurre fortemente l'incentivo per i datori di lavoro nell'assumere uomini al posto di donne. Nel caso in cui, per ragioni culturali, il padre non abbia intenzione di usufruire del congedo parentale facoltativo, il figlio avrebbe comunque la possibilità di stare con un genitore fino al compimento dei sette mesi d'età come minimo. Dopo il primo anno di vita, si applica la direttiva UE 2019/1158 che prevede quattro mesi a testa di congedo entro gli 8 anni di vita, che nella nostra proposta vengono elevati a 12 anni.

Allo stesso tempo, il replacement rate dell'indennità è aumentato rispetto alla legislazione attuale per evitare che decida di rinunciare al lavoro la persona che nella coppia guadagna di meno, che solitamente è la donna.

La stessa legislazione è applicabile per l'adozione o l'affidamento, e si mantengono le norme speciali attualmente esistenti per l'assistenza dei figli con gravi patologie o disabilità nonché i congedi per malattia, eventualmente da armonizzare con la ristrutturazione qui proposta.

5) Riassunto proposta congedi per lavoratori autonomi

I lavoratori autonomi non hanno obbligo di astenersi dal lavoro durante la maternità o paternità, pur godendo degli stessi mesi di congedo dei lavoratori dipendenti. Proponiamo un'ndennità proporzionale al reddito dichiarato **per incentivare a non fare nero,** unita ad agevolazioni per

	l'assunzione di persone che sostituiscano il genitore lavoratore autonomo nei mesi in cui effettivamente si astiene dal lavoro. Inoltre, nei lavoratori autonomi andrebbero ricompresi anche tutte quelle categorie che al momento sono tagliate fuori dalla fruizione del congedo parentale (come assegnisti di ricerca, dottorandi etc). **6) Trasferimento a favore di disoccupati e studenti che diventano genitori** Trasferimento mensile per il periodo corrispondente a maternità e paternità obbligatoria. 7) Ampliare e armonizzare la legislazione attualmente esistente per l'utilizzo di forme flessibili di lavoro, soprattutto nei primi anni di vita del figlio. Queste formule sono infatti da preferire ai contratti part-time.
ARGOMENTAZIONI *Supporta la tua posizione con ragioni solide* ▪ *Argomento 1: Presenta il primo argomento a sostegno della tua posizione. Spiega i benefici e fornisci dati, esempi o citazioni che supportano il tuo punto di vista.* ▪ *Argomento 2: Presenta il secondo argomento, seguendo la stessa struttura.* ▪ *Argomento 3: Continua con ulteriori argomentazioni, se necessario.*	1) L'accesso ai servizi per l'infanzia favorisce la partecipazione femminile al mercato del lavoro e contribuisce a ridurre il part-time involontario, prevenendo l'abbandono dell'occupazione dopo la nascita di un figlio e limitando gli effetti negativi su carriera, reddito e futuro pensionistico. 2) Paesi con congedi parentali più equilibrati tra madri e padri mostrano una minore child penalty e una maggiore partecipazione femminile al lavoro (Kleven et al., 2019). 3) Politiche che incentivano l'occupazione femminile porterebbero a un significativo aumento del PIL e contribuirebbero alla sostenibilità del sistema previdenziale (Banca d'Italia, 2017). 4) L'estensione della durata del congedo parentale è stata dimostrata avere effetti positivi a lungo termine sulla salute dei bambini e dei genitori, avendo quindi potenziali ricadute sui costi del sistema sanitario nazionale (Heshmati et al., 2019).
CONTRO-ARGOMENTAZIONI *Anticipa obiezioni e rispondi in modo efficace* ▪ *Controargomentazione 1: Identifica una possibile obiezione alla tua posizione e rispondi con contro-argomentazioni solide.* ▪ *Controargomentazione 2: Ripeti per altre obiezioni comuni.*	**Costi Elevati delle Riforme Proposte** ● Risposta: Gli investimenti iniziali sono compensati dai benefici economici a lungo termine, tra cui l'aumento delle entrate fiscali e la crescita economica derivante da una maggiore partecipazione femminile al lavoro. (vedi sezione budget) **Resistenze Culturali e Sociali** ● Risposta: Le politiche devono essere accompagnate da campagne di sensibilizzazione e programmi educativi per promuovere un cambiamento culturale verso una maggiore equità di genere e per una divisione più equa del lavoro di cura (Kleven et al., 2019) (Doepke e Kindermann, 2019)..

CONCLUSIONE *Ribadisci brevemente i punti principali della tua proposta e i benefici che ne deriverebbero per il Sistema Paese*	Affrontare in modo strutturale il gender pay gap e la child penalty in Italia non è soltanto una questione di giustizia sociale, ma rappresenta una leva decisiva per la crescita economica e la sostenibilità del sistema di welfare nazionale. Questo position paper evidenzia come la riduzione apparentemente positiva del divario salariale nasconda in realtà profonde disparità strutturali, generate dal basso tasso di occupazione femminile e dalla sistematica penalizzazione delle madri sul mercato del lavoro. Proponiamo pertanto un pacchetto organico di interventi mirati, che include: ● L'espansione significativa dei servizi per l'infanzia, per consentire a più donne di conciliare efficacemente vita familiare e carriera; ● Una riforma incisiva dei congedi parentali, volta a promuovere una distribuzione equa delle responsabilità familiari tra uomini e donne; ● La revisione delle politiche fiscali attuali, che oggi disincentivano l'occupazione femminile e penalizzano economicamente il lavoro delle donne. Investire in queste misure non solo rafforzerà concretamente la parità di genere, ma innescherà un circolo virtuoso di crescita economica, migliorando la produttività complessiva e incrementando il gettito fiscale, riducendo la quota di beneficiari passivi di welfare. Una maggiore partecipazione femminile inoltre aiuta a combattere le situazioni di discriminazione e violenza di genere e favorisce la partecipazione delle donne come soggetti attivi della cittadinanza.
MINISTERI DI RIFERIMENTO *Elenca il o i ministeri sotto i quali ricadrebbe per competenza per la proposta*	● Famiglia, Natalità, Pari Opportunità ● Lavoro e Politiche Sociali
BUDGET *Se possibile, indica la più realistica stima di budget per realizzare la proposta, basandoti su riferimenti oggettivi e spiegando come è stata calcolata*	**Stima del costo dell'aumento dei congedi parentali proposti:** ○ Costo stimato del congedo parentale proposto rispetto a quello attualmente in vigore: Attualmente, utilizzando per intero i congedi di paternità e di maternità nonché il congedo parentale facoltativo da parte di entrambi i genitori, per ogni figlio vengono compensati complessivamente 7,6 mesi di lavoro al 100%. Nella proposta qui presentata, vengono compensati complessivamente 10,2 mesi di lavoro al 100% per figlio nel primo anno di vita (insieme ai 4 mesi al 100% entro i 12 anni di vita, che qui non vengono considerati per praticità). Nel 2024 i nati sono stati 370.000 e il reddito medio mensile di 2200 euro, pertanto la modifica dei congedi parentali nel primo anno di vita ha un costo massimo teorico aggiuntivo per anno di

	2,12 miliardi di euro a carico dell'INPS (comunque, secondo una prudente stima, rappresenterebbe l'1,6% del Superbonus). **Espansione del bonus nido** ● Proposta: Incremento del bonus massimo a €5.000/anno per bambino. ● Dati utilizzati: ○ Numero di beneficiari attuali: 430.000 (Fonte: INPS, 2023). ○ Bonus medio attuale: €2.417 (Fonte: INPS, 2023). ○ Incremento proposto: €5.000 - €2.417 = €2.583 per beneficiario. ● Calcolo: ○ Costo aggiuntivo=Numero beneficiari × Incremento medio ○ Costo aggiuntivo=430.000 × 2.583=1,11 miliardi annui **Stima del costo dell'aumento dei servizi per l'infanzia:** Posti attuali negli asili nido: 390.000 Posti necessari per raggiungere il 33% di copertura: 495.000 Posti aggiuntivi richiesti: 105.000 Costo per bambino residente: variabile tra 900 al sud e 1500 euro annui al nord (Report servizi infanzia) - per stima al rialzo assumiamo un costo medio di 2000 euro annui a bambino. Costo totale annuo per i posti aggiuntivi: €210 milioni all'anno **Benefici economici indiretti a lungo termine** La Banca d'Italia stima che un aumento del 10% nella partecipazione femminile porterebbe a un aumento del PIL di circa 10% - con un rapporto di 1 a 1. Assumiamo che un aumento della partecipazione femminile del 2.5% avvenga in 5 anni con un incremento distribuito uniformemente. Gettito fiscale aggiuntivo atteso: ● PIL attuale (2024): €2.213 miliardi ● Pressione fiscale: 40% ● Beta: Incremento PIL causato dall'aumento della partecipazione femminile: 2.5% ● Anni per implementazione completa: 5 ● Alpha: Tasso di crescita annuo medio del PIL assumendo una partecipazione femminile invariata: 1% Gettito fiscale nello scenario con aumento della partecipazione femminile PIL_t_PartFem = PIL_attuale * (1 + alpha)^t * (1 + (beta / 5) * t) Gettito_t_PartFem = PIL_t_PartFem * PressioneFiscale

Totale del gettito fiscale:

GettitoTotale_PartFem = Σ_{Anno=1}^{5} Gettito_t_PartFem

Gettito fiscale nello scenario senza aumento della partecipazione femminile

PIL_t_SenzaPartFem = PIL_attuale * (1 + alpha)^t

Gettito_t_SenzaPartFem = PIL_t_SenzaPartFem * PressioneFiscale

Totale del gettito fiscale:

GettitoTotale_SenzaPartFem = Σ_{Anno=1}^{5} Gettito_t_SenzaPartFem

Gettito fiscale aggiuntivo

Differenza tra i due scenari:

GettitoAggiuntivo = GettitoTotale_PartFem - Gettito_anno_senzaPartFem

Scenario 1: Solo incremento del PIL con tasso di crescita annuo α=1%

PIL previsto anno per anno (in miliardi di euro):

- Anno 1: €2.235,13
- Anno 2: €2.257,48
- Anno 3: €2.280,06
- Anno 4: €2.302,86
- Anno 5: €2.325,89

Gettito fiscale annuale (in miliardi di euro):

- Anno 1: €894,05
- Anno 2: €902,99
- Anno 3: €912,02
- Anno 4: €921,14
- Anno 5: €930,35

Scenario 2: Incremento del PIL con α=1% + β=2.5% distribuito in 5 anni

PIL previsto anno per anno (in miliardi di euro):

- Anno 1: €2.246,23
- Anno 2: €2.270,45
- Anno 3: €2.295,01
- Anno 4: €2.319,92
- Anno 5: €2.345,20

Gettito fiscale annuale (in miliardi di euro):

	• Anno 1: €898,49 • Anno 2: €908,18 • Anno 3: €918,00 • Anno 4: €927,97 • Anno 5: €938,08 **Differenza cumulativa: €68.07 miliardi.**
FONTI E RIFERIMENTI *Elenca tutte le fonti utilizzate per supportare le tue argomentazioni, seguendo uno stile di citazione appropriato.*	https://cepr.org/voxeu/columns/child-penalties-across-countries-evidence-and-explanations https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2015/2015-1030/en_tema_1030.pdf https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2019-0539/QEF_539_19.pdf https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2024/2024-1470/en_tema_1470.pdf https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2024/2024-1458/en_tema_1458.pdf https://www.aeaweb.org/research/charts/child-penalty-gender-gap-impact-denmark https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/pandp.20191078 https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.31.1.205 https://www.istat.it/produzione-editoriale/pubblicato-il-report-sui-servizi-educativi-per-linfanzia-riferito-allanno-educativo-2022-2023/ https://www.vicenzawelfare.it/it/blog/bonus-nido-e-welfare-aziendale#:~:text=Da%20ricordare%3A%20al%20welfare%20aziendale,effettivamente%20a%20carico%20del%20contribuente. https://lavoce.info/archives/106783/piu-posti-al-nido-con-il-pnrr-ma-resta-lincognita-dei-costi-di-gestione/ https://www.upbilancio.it/focus-n-1-2025-piano-asili-nido-e-scuole-dellinfanzia-stato-di-attuazione-e-obiettivi-del-pnrr-e-del-psb/ https://lavoce.info/archives/106976/rischio-flop-per-il-pnrr-dellinfanzia/ https://lavoce.info/archives/102456/bonus-asili-nido-i-numeri-di-una-misura-per-famiglie/ https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667(22)00311-5/fulltext