



# Un congedo parentale ora – perché ne vale la pena!

**Argomenti e raccomandazioni basati su riscontri scientifici**

Commissione federale di coordinamento  
per le questioni familiari COFF, 2018



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI  
**Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF**

# IN BREVE

## **La Svizzera è il fanalino di coda in materia di congedo parentale.**

Mentre la metà dei Paesi dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) prevede un congedo di maternità o parentale di almeno 43 settimane, la legislazione svizzera contempla solo il congedo di maternità, ma non regola né un congedo di paternità né un congedo parentale pagati.

Un'approfondita analisi della letteratura scientifica in materia permette di confutare le riserve di carattere economico. Sebbene i costi dell'introduzione di un congedo parentale siano dell'ordine di un miliardo di franchi, vi sono anche validi argomenti a favore di un tale investimento, e non solo per il benessere delle famiglie. Il congedo parentale ha infatti ripercussioni positive sostanzialmente a livello delle politiche familiare, sanitaria e delle pari opportunità. Inoltre, il congedo parentale contrasta la carenza di personale qualificato e consente alle donne di lavorare in misura maggiore senza dover rinunciare ad avere figli. Le imprese possono contare su una minore fluttuazione del personale, una maggiore produttività, un migliore clima lavorativo e un fatturato più elevato. Al livello dell'economia nazionale, un aumento dell'1 per cento dell'attività lucrativa delle donne genererebbe entrate fiscali sufficienti per compensare i costi di un congedo parentale di 18-20 settimane remunerato al 100 per cento.

La COFF chiede pertanto che in Svizzera non si facciano le cose a metà, ma che si compia un reale passo avanti introducendo un vero e proprio congedo parentale. Il modello proposto è equilibrato e flessibile. Ne varrà la pena!

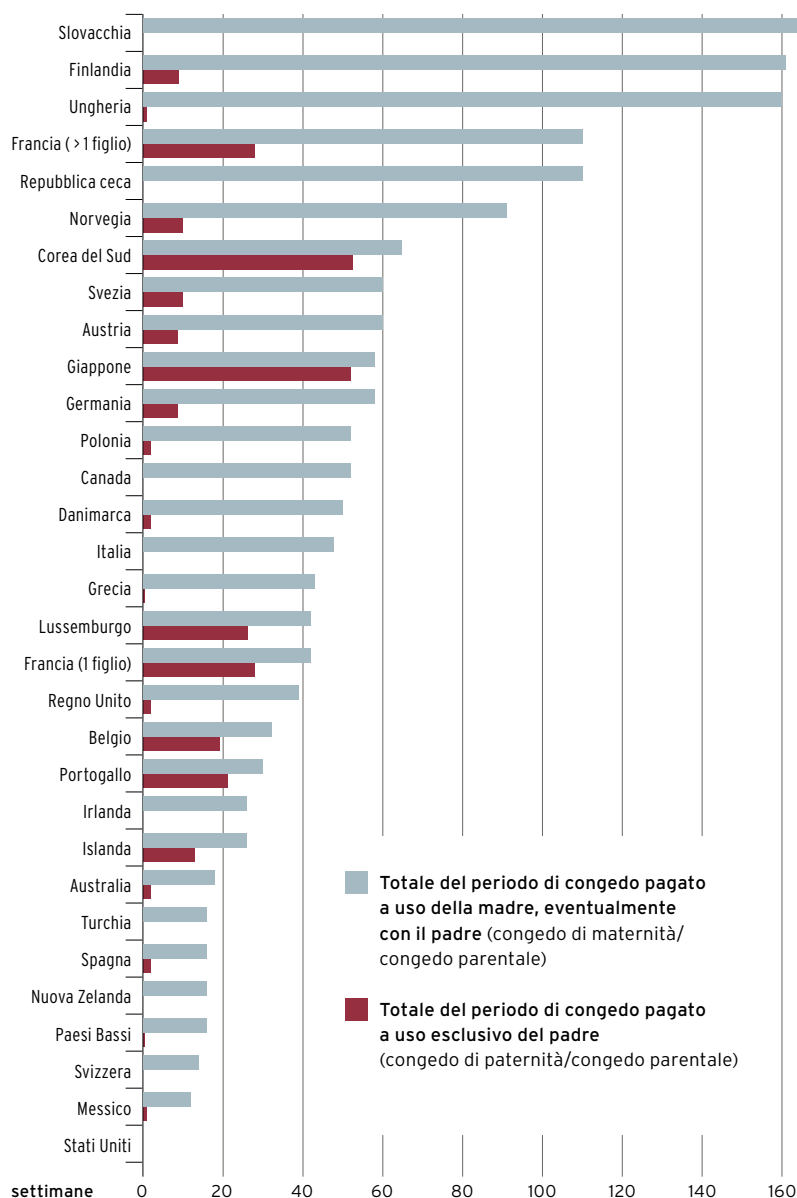
## Contesto

Il congedo parentale è un modello utile per sostenere le famiglie, che ha dato ottimi risultati a livello internazionale. Per «congedo parentale» s'intende un periodo di pausa dalla vita professionale susseguente alla nascita di un figlio, in cui viene versato un reddito sostitutivo e il posto di lavoro resta garantito. La durata del congedo parentale, il tasso di sostituzione del reddito, la ripartizione del congedo tra i genitori e le condizioni del diritto sono disciplinate in modo diverso nei singoli Paesi.

La Svizzera ha un forte ritardo in quest'ambito, come emerge chiaramente anche dal confronto tra diversi Paesi dell'OCSE illustrato di seguito. Oltre all'indennità di maternità, volta prevalentemente a tutelare la salute della madre, la Svizzera non dispone infatti di altre misure (sotto forma di congedo) per sgravare i futuri genitori.

### Congedo pagato (in settimane) per madri e padri in diversi Paesi dell'OCSE, 2016

Fonte: banca dati dell'OCSE sulla famiglia 2016 «Trends in leave entitlements around childbirth»



## Conseguenze per la Svizzera

La scarsità delle misure di sostegno alle famiglie comporta una perdita di lavoratori qualificati per l'economia svizzera. Molte madri riducono il loro grado d'occupazione o rinunciano del tutto allo svolgimento di un'attività lucrativa. Successivamente per loro è molto difficile, se non impossibile, rientrare nel mercato del lavoro. Per lo Stato questo significa non solo meno entrate fiscali, ma anche maggiori costi sociali. A causa del lavoro a tempo parziale e delle perdite di guadagno, nella vecchiaia spesso le donne dispongono solo di rendite modeste, che devono essere integrate con prestazioni complementari<sup>1</sup>. Questa situazione causa ingenti costi alla società ed è problematica anche nell'ottica delle pari opportunità tra uomo e donna, sancita dalla Costituzione.

Il congedo parentale può essere una soluzione, in quanto agevola la conciliabilità tra famiglia e lavoro e crea migliori condizioni affinché i genitori possano ripartirsi equamente i compiti di accudimento dei figli, il lavoro domestico e l'attività professionale.

## Analisi scientifica

Numerosi studi hanno già analizzato le molteplici ripercussioni del congedo parentale sui membri delle famiglie, sulla società e sull'economia. Sulla base di un suo studio pubblicato nel 2010<sup>2</sup>, la COFF ha commissionato una meta-analisi dei risultati di circa 140 analisi scientifiche condotte dal 2010 al 2017<sup>3</sup>. Impegnata già da diversi anni in favore dell'introduzione di un congedo parentale in Svizzera, la Commissione ne esce rafforzata nelle proprie convinzioni: un modello ottimale di congedo parentale non è solo positivo per i figli e i genitori, ma accresce anche il numero di lavoratori qualificati, le entrate fiscali e il benessere sociale. In nessuno dei Paesi presi in esame è stata revocata una misura introdotta, anzi, il congedo parentale si è ormai consolidato. Attualmente la metà dei Paesi dell'OCSE prevede un congedo di maternità o parentale di almeno 43 settimane e la durata media dei congedi è di 54 settimane.

# Argomentario a favore di un congedo parentale

Di seguito la COFF presenta nove argomenti basati su riscontri scientifici a favore dell'introduzione di un congedo parentale in Svizzera.

## Il congedo parentale giova alla salute del bambino

Secondo studi americani, il congedo parentale si ripercuote positivamente sulla salute dei bambini piccoli. In seguito all'introduzione di un congedo parentale e di un congedo di maternità non pagati<sup>4</sup> e pagati<sup>5</sup>, in alcuni casi fruibili prima del parto, è stata rilevata, sul lungo periodo, una diminuzione del numero di neonati con un basso peso alla nascita, delle nascite premature e della mortalità infantile. Da uno studio australiano emerge che questa constatazione è ancora più valida nel caso delle famiglie svantaggiate a livello socio-economico e dei bambini i cui genitori hanno un basso livello d'istruzione.<sup>6</sup> Diversi studi condotti tra il 2006 e il 2011 attestano inoltre che anche il prolungamento del periodo di allattamento reso possibile dal congedo parentale ha effetti positivi sulla salute dei bambini (p. es. diminuzione dei casi di sovrappeso e diabete).<sup>7</sup>

## Il congedo parentale favorisce lo sviluppo del bambino

Il congedo parentale permette anche ai padri di impegnarsi nel periodo della prima infanzia. La maggiore partecipazione dei padri all'accudimento dei figli nella prima infanzia incide positivamente sullo sviluppo cognitivo ed emotivo del bambino, influenzandone in misura sostanziale le prestazioni scolastiche. Questa constatazione emerge da studi di diversi Paesi.<sup>8/10</sup>

## Il congedo parentale giova alla salute della madre

Diversi studi mostrano che un congedo di maternità pagato giova alla salute fisica e psichica della madre e ne accresce la soddisfazione dopo il parto. Più il congedo è lungo, meno la madre rischia di trovarsi in situazioni di stress psichico o depressione.<sup>9</sup>

## Il congedo parentale rafforza il legame padre-figlio

Un congedo parentale a uso esclusivo del padre, anche di poche settimane, porta a una sua maggiore partecipazione all'accudimento dei figli<sup>10</sup> e accresce le sue competenze educative<sup>11</sup>. Secondo uno studio tedesco, i padri che usufruiscono di un congedo parentale di otto settimane vedono rafforzato a lungo termine il loro legame con il figlio<sup>12</sup>, il che è considerato particolarmente prezioso dai padri<sup>13</sup>.

## Il congedo parentale consente alla madre di lavorare di più

Il congedo parentale può contribuire a ridurre la carenza di personale qualificato. In Svizzera il 18 per cento delle madri impiegate a tempo parziale vorrebbe lavorare di più.<sup>14</sup> Se la sua durata non supera le 64 settimane, il congedo parentale determina una maggiore partecipazione delle donne alla vita professionale. Secondo un'analisi europea, il tasso di attività più elevato in assoluto si registra tra le donne di età compresa fra i 25 e i 34 anni che usufruiscono di un congedo pagato di 28 settimane.<sup>15</sup>

## Il congedo parentale è vantaggioso per le imprese

Il congedo parentale non danneggia l'economia; anzi, come emerge da uno studio californiano, esso incide positivamente sulla produttività, sul fatturato e sul clima lavorativo delle imprese.<sup>16</sup> La fluttuazione del personale risulta infatti ridotta, il che ha una forte incidenza a livello finanziario, soprattutto per i lavoratori qualificati.<sup>17</sup> Anche altri due studi, uno svizzero e uno tedesco<sup>18/19</sup>, giungono alla conclusione che misure favorevoli alle famiglie sono finanziariamente vantaggiose per le imprese.

# Modello della COFF

Dall'analisi della letteratura in materia emerge che le ripercussioni sono più o meno efficaci a seconda dell'impostazione del modello adottato. Nell'elaborazione di un modello di congedo parentale andrebbero dunque prese in considerazione le conoscenze scientifiche attuali.

In considerazione dello stato attuale della ricerca, la COFF ha leggermente modificato il suo modello per la Svizzera<sup>26</sup>, proponendo una ripartizione diversa del congedo parentale tra i genitori: la madre e il padre potranno usufruire contemporaneamente di due settimane al massimo, le madri potranno inoltre beneficiare di un periodo che va fino a due settimane anche prima del parto e sarà possibile usufruire del congedo parentale sotto forma di riduzione del grado d'occupazione e a scaglioni, fermo restando che le madri dovranno prendere le prime otto settimane dopo il parto a tempo pieno (divieto di occupazione legale).

## Il congedo parentale giova all'economia nazionale

Il congedo parentale consente di accrescere la produttività, in particolare nei settori economici che presentano una quota di lavoratrici superiore alla media. Secondo alcuni modelli di calcolo dell'Unione europea, un aumento dell'1 per cento dell'attività lucrativa delle donne genererebbe entrate fiscali sufficienti per compensare un congedo parentale di 18-20 settimane remunerato al 100 per cento.<sup>20</sup>

## Il congedo parentale fa aumentare il desiderio di avere figli

La decisione di avere figli è influenzata da molteplici fattori, tra cui anche il congedo parentale. In Svizzera il desiderio di avere figli resta spesso irrealizzato, in particolare tra le donne con una formazione di livello terziario.<sup>21</sup> Il congedo parentale influisce positivamente sul numero di figli. Secondo uno studio australiano, la possibilità di usufruire di un congedo parentale consente di aumentare in media del 13 per cento il numero delle nascite previste dalle donne che desiderano un figlio.<sup>22</sup>

## Il congedo parentale promuove la parità fra donna e uomo

Secondo uno studio norvegese, un congedo parentale a favore dei padri promuove un'equa ripartizione dei compiti e il rispetto, in modo da accrescere il coinvolgimento dei padri nell'accudimento dei figli e nel lavoro domestico.<sup>23</sup> L'esperienza svedese mostra che un congedo parentale di due mesi per i padri rafforza questi effetti.<sup>24</sup> Permettendo una maggiore partecipazione delle donne alla vita professionale, inoltre, il congedo parentale consente loro di essere economicamente più autonome e di beneficiare di rendite più elevate in età di pensionamento.<sup>25</sup>

### Proposta di modello 2018 in settimane

#### Totale massimo per i due genitori 38

A uso esclusivo della madre	14	Queste settimane vanno a sostituire l'attuale congedo di maternità.
A uso esclusivo del padre	8	Se il padre non ne usufruisce, queste settimane vanno perse.
Da ripartire tra i genitori	16	Queste settimane possono essere ripartite liberamente tra il padre e la madre. I genitori non sono obbligati a usufruirne.
Totale massimo per la madre	30	Se la madre usufruisce del totale massimo, il padre può beneficiare solo delle settimane destinate a suo uso esclusivo.
Totale massimo per il padre	24	Se il padre usufruisce del totale massimo, la madre può beneficiare solo delle settimane destinate a suo uso esclusivo.

# Riferimenti bibliografici

- 1 Cfr. Bonoli et al. (2016), *Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse*, rapporto redatto su incarico della Conferenza svizzera delle delegate per la parità fra donne e uomini (CSP); [www.equality.ch/pdf\\_f/Etude.pdf](http://www.equality.ch/pdf_f/Etude.pdf) (in francese, con riassunto in italiano) (consultato il 14.12.2017)
- 2 Baumann et al. (2010), *Congedo parentale e indennità parentale. Un modello della COFF per la Svizzera*, Berna: Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF); [www.ekff.admin.ch/fileadmin/user\\_upload/ekff/05dokumentation/i\\_10\\_Publ\\_Elternzeit.pdf](http://www.ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/i_10_Publ_Elternzeit.pdf) / (consultato il 14.12.2017)
- 3 Interface Politikstudien (2017), *Evidenzbasierte Erkenntnisse zu Wirkungen von Elternzeit sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub*, Berna: Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF); [www.ekff.admin.ch](http://www.ekff.admin.ch) (disponibile in tedesco e in francese, con riassunto in italiano).
- 4 Rossin-Slater, M. (2011), «The Effects of Maternity Leave on Children's Birth and Infant Health Outcomes in the United States», in *Journal of Health Economics*, volume 30, pagg. 221-239
- 5 Sterns, J. (2015), «The effects of paid maternity leave: Evidence from Temporary Disability Insurance», in *Journal of Health Economics*, volume 43, pagg. 85-102
- 6 Broadway et al. (2015), *The Effect of Paid Parental Leave on Child Health in Australia*, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 8978
- 7 Horta, B. e Victora, C. (2013), Long-term Effects of Breastfeeding. A Systematic Review, World Health Organization (WHO); [www.who.int/maternal\\_child\\_adolescent/documents/breastfeeding\\_long\\_term\\_effects/en/](http://www.who.int/maternal_child_adolescent/documents/breastfeeding_long_term_effects/en/) (consultato il 19.12.2017)
- 8 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Bundeselternzeitgesetz, Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie; [www.bmfsfj.de/blob/95458/69321063c297ad853183db64f72016/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/95458/69321063c297ad853183db64f72016/vaterschaft-und-elternzeit-endbericht-data.pdf) (consultato il 9.11.2017)
- 9 Aitken, Z. et al. (2015), The Maternal Health Outcomes of Paid Maternity Leave: A Systemic Review, in *Social Science and Medicine*, volume 130
- 10 Huerta et al. (2013), Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries, in *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 140
- 11 Patnaik, A. (2016), Reserving time for Daddy: The short and long-run consequences of fathers' quotes; [www.economics.illinois.edu/seminars/documents/Ankita2.pdf](http://www.economics.illinois.edu/seminars/documents/Ankita2.pdf) (consultato l'1.5.2018)
- 12 Pfahl, S. (2014), Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Hans Böckler Stiftung Berlin; [www.sowitra.de/wp-content/uploads/2016/01/projektbericht-elterngeldvaeter\\_2014-12-04\\_END.pdf](http://www.sowitra.de/wp-content/uploads/2016/01/projektbericht-elterngeldvaeter_2014-12-04_END.pdf) (consultato il 20.11.2017)
- 13 Bünning, M. (2015), What Happens after the "Daddy Months"? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany, in *European Sociological Review* 31, volume 31, numero 6
- 14 Cfr. Ufficio federale di statistica (2016), *Mütter auf dem Arbeitsmarkt*; [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html) (disponibile anche in francese) (consultato l'8.12.2017)
- 15 Akgunduz, Y. e Plantenga, J. (2013), Labour market effects of parental leave in Europe, in *Cambridge Journal of Economics*, volume 37
- 16 Appelbaum, E. e Milkman, R. (2013), Leaves That Pay. Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California; <http://cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>, consultato il 20.11.2017
- 17 Boushey, H. (2012), There Are Significant Business Costs to Replacing Employees, Center for American Progress; [www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees](http://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees) (consultato il 20.11.2017)
- 18 Prognos (2010), Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Firmen; [www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8e6cbf6/](http://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8e6cbf6/) (consultato il 25.10.2017)
- 19 Prognos (2010), Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Massnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse; [www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/126/show/4da7b12d3f38f61bea8ba03ca13f3911/](http://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/126/show/4da7b12d3f38f61bea8ba03ca13f3911/) (consultato il 20.11.2017)
- 20 Thomsen, H. e Urth, H. (2010), Costs and Benefits of Maternity and Paternity Leave, Direzione generale delle Politiche interne dell'Unione, Parlamento europeo; [www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24641/20110725ATT24641EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24641/20110725ATT24641EN.pdf) (consultato il 25.10.2017)
- 21 Cfr. Ufficio federale di statistica (2017), *Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2017* (pag. 28); [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.2347880.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.2347880.html) (disponibile anche in francese) (consultato il 19.1.2018)
- 22 Bassford, M. e Fisher, H. (2016), Bonus Babies? The Impact of Paid Parental Leave on Fertility Intentions, *LCC Working Paper Series 2016-02*, Institute for Social Science Research, The University of Queensland
- 23 Kotsadam, A. e Finseraas, H. (2011), The State Intervenes in the Battle of Sexes, in *Social Science Research*, volume 40, pagg. 1611-1622
- 24 Almqvist, A.-L. e Duvander, A.-Z. (2014), Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework, in *Journal of Family Studies*, volume 20, pagg. 19-27
- 25 Cfr. nota a piè di pagina n. 1
- 26 Cfr. nota a piè di pagina n. 2

Il presente argomentario e il rapporto di ricerca alla sua base (disponibile in tedesco e in francese, con riassunto in italiano; numero di ordinazione 318.858.3) possono essere consultati in formato elettronico sul sito Internet [www.ekff.admin.ch](http://www.ekff.admin.ch) oppure ordinati presso l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica (UFCL) sul sito Internet [www.pubblicazionifederali.admin.ch](http://www.pubblicazionifederali.admin.ch).

## Editrice

Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF  
c/o Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS)  
Effingerstrasse 20, 3003 Berna  
[sekretariat.ekff@bsv.admin.ch](mailto:sekretariat.ekff@bsv.admin.ch)

## Contatto Informazioni

Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF  
Co-responsabili della segreteria scientifica  
Natacha Devaux, tel. +41 58 469 91 54  
[natacha.devaux@bsv.admin.ch](mailto:natacha.devaux@bsv.admin.ch)  
Regula Schlanser, tel. +41 58 469 39 18  
[regula.schlanser@bsv.admin.ch](mailto:regula.schlanser@bsv.admin.ch)