

## Il welfare delle donne nell'Unione europea

*La parità tra donne e uomini non è soltanto un diritto formale, stabilito dal trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'Europa ha anche effettivamente compiuto notevoli progressi verso la parità tra uomini e donne. Oggi le donne si laureano più e prima degli uomini e contribuiscono come non mai alla forza lavoro dell'Europa. Tuttavia il loro tasso d'occupazione è inferiore a quello degli uomini e questo limita la maturazione di diritti propri. In presenza di figli, inoltre, il tasso di occupazione delle donne diminuisce, mentre aumenta quello degli uomini. Anche le donne professionalmente attive devono del resto affrontare dei veri e propri "percorsi ad ostacoli", durante la loro vita lavorativa: quasi un terzo delle donne europee occupate ha infatti un lavoro a tempo parziale. E il divario di retribuzione media tra i due sessi oscilla regolarmente tra il 15% e il 17% a svantaggio delle donne. La politica sovranazionale comunitaria insomma non basta, anche perché è naturalmente "filtrata" dai diversi regimi nazionali di politica sociale, così come dalle diverse combinazioni di politiche sociali che promuovono particolari "regimi di genere"*

La parità tra donne e uomini non è soltanto un diritto formale, stabilito dall'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'Europa ha anche effettivamente compiuto notevoli progressi verso la parità tra uomini e donne durante gli ultimi decenni. Oggi le donne si laureano più degli uomini e contribuiscono come non mai alla forza lavoro dell'Europa. Tuttavia un'uguaglianza vera e propria viene ancora ostacolata da barriere e pregiudizi. La discriminazione, gli stereotipi nell'educazione, la segregazione nel mercato del lavoro, la precarietà delle condizioni di occupazione, le differenze nelle retribuzioni a parità di funzioni, il lavoro part-time involontario e lo squilibrio nella suddivisione dei compiti familiari tra donne e uomini pregiudicano le scelte di vita e l'indipendenza economica di molte donne. Le donne continuano a non avere pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale, neppure nei settori che più le riguardano, come le riforme dei sistemi previdenziali<sup>1</sup>.

Durante questo processo, la Comunità europea ha definito il suo approccio ideal-tipico alle questioni di genere, la "parità di trattamento", riconducendolo ad un concetto di uguaglianza formale che dovrebbe essere il perno di ogni politica antidiscriminatoria: un modello che ha condotto tutti gli stati della Cee, nonché tutti quelli che nel corso del processo di integrazione sono entrati a far parte dell'Ue, a procedere al necessario adeguamento normativo, riconoscendo e tutelando da un punto di vista giuridico i pari diritti dei lavoratori e delle lavoratrici definiti sul piano europeo.

<sup>1</sup> Caldarini C., 2007b, "I diritti previdenziali delle donne nell'Europa che cambia", *Mondoperaio*, n°3, pp. 68-72.

A cura di Carlo Caldarini  
[c.caldarini@osservatorioinca.org](mailto:c.caldarini@osservatorioinca.org)

Si ringrazia Nilla Bernardi  
[ninni\\_berni@yahoo.it](mailto:ninni_berni@yahoo.it)

Negli anni la nozione di parità di genere è stata declinata in vari modi, talvolta contraddittori, producendo strategie politiche a loro volta differenziate anche se vicine o parallele<sup>2</sup>:

- come raggiungimento della parità in quanto identità sociale, applicata quindi alla politica delle *pari opportunità*;
- come affermazione delle peculiarità delle donne rispetto alla norma maschile, concretizzatasi nelle cosiddette misure di *azione positiva*;
- come declinazione delle differenze tra femminile e maschile, alla quale si accompagna la strategia del pensiero di genere, o *gender mainstreaming*.

Nato durante gli anni sessanta con l'esperienza americana di lotta alla discriminazione razziale, il concetto di pari opportunità – strettamente collegato alla nozione di uguaglianza sostanziale – mira in pratica a ristabilire, tra appartenenti a gruppi sociali diversi, i medesimi punti di partenza nella vita sociale, economica e politica. Tale approccio riconosce esplicitamente l'esistenza di violazioni a quell'eguaglianza formale che imporrebbe invece il divieto di qualunque prescrizione o trattamento preferenziale basato sulle caratteristiche individuali della persona o sul gruppo d'appartenenza. Il semplice riconoscimento di tali disparità non significa tuttavia garantire il conseguimento di eguali risultati, in quanto questi dipenderanno anche dai meriti e dall'azione dei singoli interessati, oltre che dal contesto sociale e familiare in cui tale azione si dispiega (capitale sociale). Con le cosiddette azioni positive si favorisce invece, a parità di altre condizioni, una donna rispetto ad un uomo, evitando l'applicazione rigorosa del principio della parità di trattamento che potrebbe invece generare ulteriori disuguaglianze per le donne. Il vantaggio di questa strategia sta nel riconoscere che le condizioni di base non sono le stesse, e nel cercare perciò di ristabilire una situazione di parità favorendo la categoria più svantaggiata, il limite invece è che se ne stigmatizza ulteriormente la condizione.

Secondo alcuni<sup>3</sup>, l'evoluzione della politica di genere dell'Unione europea può essere letta attraverso le lenti del "*dilemma della Wollstonecraft*", dal nome dell'istitutrice britannica Mary Wollstonecraft che nel 1792 pubblicò uno dei primi saggi sulla difesa dei diritti delle donne, dal titolo *A Vindication of the Rights of Woman*. Il dilemma si gioca fra la richiesta di estendere alle donne gli stessi diritti goduti dai maschi, e la rivendicazione delle capacità, degli interessi e dei bisogni particolari delle donne stesse, che pertanto necessitano del riconoscimento di una cittadinanza differenziata e specifica. In effetti la Comunità ha optato sostanzialmente per la strategia delle pari opportunità, ovvero per l'estensione alle donne delle stesse opportunità già godute dagli uomini. La tendenza principale, sancita dall'articolo 141 (ex 119) del Trattato Cee, è stata quella di assicurare soprattutto il trattamento paritario delle donne e degli uomini "occupati", senza considerare adeguatamente il diverso corso della vita delle donne<sup>4</sup>.

Il diritto comunitario si applica infatti principalmente alla popolazione attiva o alle persone ritiratesi dal lavoro, mentre minore attenzione è rivolta a problemi quali la famiglia, o l'interruzione del rapporto lavorativo per motivi familiari. Infatti, se da una parte la Commissione e la Corte hanno sancito i principi della parità di trattamento e di retribuzione, dall'altra – in virtù anche delle competenze loro assegnate - si sono astenute dall'entrare nella sfera delle relazioni familiari. Solo in anni recenti l'Ue ha adottato strategie alternative. Il concetto di *gender mainstreaming*, apparso per la prima volta nei testi

---

<sup>2</sup> Bernardi N., Caldarini C., 2009, "Le pari opportunità nelle politiche sociali dell'Ue. Tappe principali e analisi comparata dei regimi di genere di nove paesi", *Rivista delle Politiche Sociali*, n°2, pp. 217-248.

<sup>3</sup> Lombardo E., 2003, "EU Gender Policy: trapped in the Wollstonecraft Dilemma?", *The European Journal of Women's Studies*, 10/2.

<sup>4</sup> Caldarini C., 2007, "L'approccio europeo a welfare e corso di vita", *Rivista delle Politiche Sociali*, n°3, pp. 279-300.

internazionali dopo la Terza Conferenza Mondiale sulle donne delle Nazioni Unite, a Nairobi nel 1985, diventa infatti un approccio obbligatorio per gli Stati membri alla fine degli anni novanta. Con questo termine si indica l'adozione, da parte dei governi e degli attori istituzionali, di una prospettiva complessiva attraverso cui quale pensare, attuare, valutare e revisionare politiche e programmi, prestando attenzione agli effetti sulle donne e sulla loro posizione nella società. Con lo sviluppo del concetto di *mainstreaming* le donne cessano di essere considerate come una categoria da assistere e proteggere. Il rischio, tuttavia, è che Unione da una parte e governi nazionali dall'altra, assumano questo presupposto come pretesto per smantellare le misure specifiche create a sostegno delle donne.

Ecco perchè si parla di un dilemma: la politica di genere dell'Ue produce politiche che, benché progressiste, pare riproducano le disparità. Nel nostro caso il dilemma pare comunque destinato a non risolversi a causa della persistenza di un contesto patriarcale nella maggior parte dei paesi membri dell'Unione che non consente, anche laddove misure di parità sono adottate, di conseguire effetti concreti.

Il problema dell'accesso al lavoro, ad esempio, è stato definito giuridicamente dalla direttiva 76/207 del 1976 sulla parità professionale tra uomini e donne. Tuttavia, oltre trent'anni dopo, una delle principali ambizioni della strategia europea per l'occupazione resta quella di raggiungere pari opportunità di accesso al mercato del lavoro per il mondo femminile. Nel 2010, ad esempio, il tasso d'occupazione medio all'interno dell'Ue è stato del 70% per gli uomini e del 58% per le donne. In presenza di figli, inoltre, il tasso di occupazione delle donne diminuisce, mentre aumenta quello degli uomini, il che rispecchia l'ineguale ripartizione delle responsabilità parentali e l'insufficienza delle strutture per la custodia dei bambini e delle azioni di conciliazione della vita privata e della vita professionale<sup>5</sup>. Anche le donne professionalmente attive devono del resto affrontare dei veri e propri "percorsi ad ostacoli", durante la loro vita lavorativa [Caldarini, 2008]. Ad esempio, quasi un terzo delle donne europee occupate ha un lavoro a tempo parziale, mentre per gli uomini questo accade soltanto nel 8% dei casi. E dal 1995 ad oggi, ossia da quando sono disponibili dati comparabili per tutti i 27 paesi Ue, il divario di retribuzione media tra i due sessi oscilla regolarmente tra il 15% e il 17% a svantaggio delle donne<sup>6</sup>.

La politica sovranazionale comunitaria è naturalmente filtrata attraverso i singoli regimi nazionali di politica sociale, e le differenze nelle attitudini politiche e culturali verso i problemi sociali influenzano l'interpretazione e l'implementazione delle regole sovranazionali, così come diverse combinazioni di politiche sociali in diversi paesi promuovono particolari "regimi di genere"<sup>7</sup>.

### **Danimarca e Svezia e Paesi Bassi**

I sistemi pensionistici di questi paesi si fondano sul principio della cittadinanza, che garantisce il diritto a una prestazione minima universale, condizionata al numero di anni di residenza nel paese, cui si aggiungono degli schemi integrativi obbligatori finanziati dai contributi assicurativi. L'età pensionabile è identica

---

<sup>5</sup> European Commission, 2009, *Accompanying document to the Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009*, Brussels, 13.2.2009, SEC(2009) 141.

<sup>6</sup> Più precisamente, secondo gli indicatori strutturali elaborati dall' Eurostat a livello Ue27, il cosiddetto "pay gap" di genere era del 17% nel 1995 e del 15% nel 2005 (European Commission, 2007). Nel 2007 invece, il dato è stato stimato al 17.4%: ciò però non a causa di un aumento effettivo del fenomeno ma per i cambiamenti apportati nei metodi di calcolo (European Commission, 2009b; p. 16)

<sup>7</sup> Con regime o ordine di genere ci si riferisce alle norme, ai principi, alle politiche che guidano l'allocazione degli obiettivi, dei diritti e delle possibilità di vita di entrambi i sessi, dal lavoro retribuito all'assistenza non retribuita. Walby S., 2004, "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime", *Social Politics*, Volume 11, Number 1

per uomini e donne, e tuttavia l'età effettiva media di uscita dal mercato del lavoro è leggermente più bassa per le donne. In Danimarca, in particolare, le donne escono dal mercato del lavoro, in media, tre anni prima degli uomini.

Essendo la previdenza di base svincolata dalla carriera professionale, non vi è molto spazio per meccanismi compensatori in favore delle donne. Alcune misure che possono favorire le donne si ritrovano invece negli schemi complementari obbligatori:

- in Danimarca, ad esempio, la pensione integrativa è obbligatoria anche per le persone che percepiscono indennità per nascita o adozione;
- in Svezia, invece, per le cosiddette pensioni di base (legate al reddito) sono previsti contributi figurativi in caso di congedo parentale e per la cura dei figli.

Ma è soprattutto alle politiche familiari che spetta il compito di garantire un soddisfacente equilibrio nelle relazioni tra uomini donne e condizioni di relativa parità nella condivisione dei compiti familiari. Ciò avviene sia con lo sviluppo dei servizi di accoglienza per l'infanzia come asili nido e altro<sup>8</sup>, sia attraverso i congedi legati alla cura e all'educazione dei figli.

In Danimarca i congedi di maternità (18 settimane), di paternità (16 settimane) e di adozione (46 settimane) sono garantiti anche alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi, e il congedo parentale (32 settimane) può essere ripartito tra entrambi i genitori.

In Svezia i genitori possono beneficiare di un congedo parentale di 480 giorni, di cui 60 sono attribuiti a ciascun genitore e non possono essere ceduti all'altro<sup>9</sup>. Entrambi i genitori possono inoltre ricevere le indennità parentali contemporaneamente per partecipare a corsi di qualificazione per genitori prima o dopo la nascita del bambino. I periodi dedicati alla cura e all'educazione dei figli possono essere considerati come contributi figurativi.

Nei Paesi Bassi il congedo di maternità (16 settimane) garantisce il 100% della retribuzione (fino a un massimo di 189 € al giorno).

I tassi di occupazione femminile (in media 70% circa) sono quindi i più alti d'Europa, grazie a delle efficaci politiche di conciliazione fra vita professionale e privata, che hanno favorito per le donne (ma anche tra gli uomini) una scelta più libera fra carriera professionale e qualità della vita familiare. Le donne dedicano mediamente al lavoro domestico circa il 50% del tempo in più rispetto agli uomini, mentre in Spagna e in Italia la differenza supera il 200%. Resta il problema di una certa segregazione settoriale e professionale, a causa della quale le donne inserite nel mondo del lavoro percepiscono in genere retribuzioni più basse (la differenza salariale tra donne e uomini è del 17% circa) e sono impiegate principalmente nel settore pubblico e nel sociale o con contratti part-time<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Danimarca, Finlandia e Svezia sono gli unici paesi dell'UE dove la custodia dei bambini in età prescolare è un diritto sociale garantito [Commissione europea, 2008].

<sup>9</sup> Il congedo di maternità, in quanto tale, è di soli 50 giorni, e viene corrisposto soltanto quando la donna svolge un lavoro particolarmente faticoso e non può essere trasferita ad altre mansioni. La maternità e la paternità sono quindi protette attraverso i congedi parentali.

<sup>10</sup> Del tutto particolare, a questo proposito, è la situazione dei Paesi Bassi, dove l'accordo sul lavoro a tempo parziale del 1982 (il cosiddetto accordo di Wassenaar) ha permesso di consolidare la situazione di molti lavoratori, e lavoratrici soprattutto, occupati con contratti temporanei, che sono stati trasformati in contratti part-time ma a durata indeterminata, con il risultato che oggi il tasso d'occupazione delle donne è del 70%, ma i tre quarti di queste sono occupate a tempo parziale, e il divario salariale tra i due sessi è il più alto tra i 27 paesi dell'Ue: 23.6%.

## Belgio, Francia e Germania

L'età pensionabile è anche qui identica per uomini e donne. Esistono tuttavia diverse misure compensative a protezione delle carriere lavorative più accidentate:

- In Belgio si ha diritto ai contributi figurativi anche durante la disoccupazione e in alcuni altri periodi di interruzione del lavoro, tra cui anche lo sciopero riconosciuto e la detenzione preventiva. È prevista inoltre la possibilità di contribuzione volontaria per coloro che cessano l'attività lavorativa per occuparsi della cura dei bambini.
- In Francia il sistema dei contributi figurativi copre anche i periodi di congedo parentale nei primi 3 anni di vita del bambino. Sono inoltre previste maggiorazioni, per uomini e donne, in funzione del numero di figli e degli anni dedicati alla loro educazione. Alle donne vengono inoltre attribuiti 2 anni assicurativi per figlio, o per la cura di figli con handicap grave, e la pensione a tasso pieno se hanno cresciuto più di 2 figli.
- In Germania vengono accreditati i periodi di cura dei figli fino all'età di 10 anni e quelli dedicati all'educazione dei figli fino a 3 anni di età. In caso di divorzio, inoltre, i benefici assicurativi derivanti da fondi pensionistici integrativi devono essere ripartiti tra i coniugi.

Resta tuttavia il problema della disparità di trattamento sul mercato del lavoro, soprattutto in Germania dove la differenza di retribuzione media tra donne e uomini è tra le più alte in Europa (23%). I servizi sociali, inoltre, per quanto maggiormente sviluppati rispetto al sud Europa, sono fondamentalmente ancora organizzati sulla base di una separazione dei compiti familiari tra maschi e femmine (Germania soprattutto). Ed anche le misure di congedo per la cura dei figli non sono sviluppati come nel Nord Europa:

- In Belgio, per le lavoratrici dipendenti il congedo di maternità è di 15 settimane, retribuito al 82% nei primi 30 giorni e al 75% i successivi periodi. Il congedo di paternità è di 10 giorni, quello di adozione di 4-6 settimane e i congedi parentali sono di 3 mesi per ciascun genitore. Le lavoratrici autonome hanno diritto anche ad un aiuto domestico durante e dopo la gravidanza, a carico dello Stato attraverso il sistema dei *titres services*, ossia titoli di pagamento del valore di 7.50 € l'ora<sup>11</sup>.
- In Francia, oltre alle 16 settimane legali del congedo di maternità, la donna ha diritto a delle settimane supplementari per la nascita di un terzo figlio. Il congedo di paternità (11 giorni) può inoltre essere concesso anche al genitore disoccupato, in formazione professionale e ad alcune categorie di lavoratori autonomi. Il congedo di adozione può variare tra 10 e 22 settimane e quello parentale può arrivare fino a 12 mesi.
- In Germania il congedo di maternità (14 settimane) garantisce il 100% della retribuzione e può essere prolungato di altre 4 settimane in caso di parto prematuro o gemellare. Non sono invece previsti congedi di paternità o di adozione, ma in entrambi i casi si applicano le misure del congedo parentale (3 anni per ciascun genitore).

---

<sup>11</sup> Dal 1 aprile 2009 il Belgio ha introdotto inoltre misure più flessibili, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa e la redistribuzione dei compiti familiari. In particolare, le lavoratrici dipendenti potranno ora scaglionare le ultime due settimane del congedo di maternità, trasformandole in uno o più mesi di lavoro a tempo parziale; le lavoratrici autonome potranno anch'esse scegliere di prendere il congedo di maternità settimana per settimana, nei 5 mesi successivi al parto; i padri potranno anch'essi distribuire i loro 10 giorni di congedo nei 4 mesi successivi alla nascita del bambino; il congedo parentale potrà essere preso fino al 12° anno di età del bambino (precedentemente era fino al 3° anno).

Nel complesso, la disponibilità di meccanismi che consentano, soprattutto alle donne, di conciliare lavoro e responsabilità di cura familiare ha permesso a questi paesi, pur se in misura inferiore al Nord Europa, di raggiungere gli obiettivi di Lisbona per quanto riguarda i tassi di occupazione femminile (oltre 60%). La disponibilità di servizi di assistenza pubblica per i minori (asili nido e altri servizi di accoglienza dell'infanzia) è infatti buona, soprattutto in Belgio e Francia, così come del resto anche per gli anziani (pasti e assistenza a domicilio, tempo libero, ecc.).

## Regno Unito

Nel Regno Unito l'età legale della pensione è 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, ma è prevista la parificazione a 65 anni entro il 2020<sup>12</sup>. Già da ora, tuttavia, le donne si ritirano dal mercato del lavoro soltanto due anni prima degli uomini secondo le ultime stime Eurostat. Un vantaggio per la popolazione femminile è inoltre previsto per quanto riguarda i periodi contributivi necessari per una pensione completa (Basic State Pension): 44 anni per gli uomini e 39 per le donne.

Sono accreditati anche i periodi dedicati alla cura dei figli o di una persona malata o disabile, la maternità e l'adozione. E in caso di decesso del coniuge o del partner, divorzio o scioglimento del vincolo, i contributi versati dall'ex partner civile possono essere utilizzati per acquisire il diritto a una pensione minima al raggiungimento dell'età pensionabile.

Il periodo di congedo di maternità è più lungo che negli altri paesi, da 39 a 52 settimane secondo la categoria di contratto. Durante questo periodo la donna ha di norma diritto ad un'indennità (*Statutory Maternity Pay*) pari al 90% della retribuzione a carico del datore di lavoro, senza tetto massimo durante le prime 6 settimane, mentre le settimane successive l'importo non può superare €150 a settimana.

Le lavoratrici salariate che non hanno diritto all'SMP percepiscono un assegno di maternità a carico dello stato (*Maternity Allowance*) di minore importo. Lo stesso diritto è riconosciuto alle lavoratrici autonome. Il partner convivente ha diritto a 2 settimane di congedo di paternità, anche se non è padre biologico del bambino. Il congedo di adozione è di 52 settimane, mentre i congedi parentali, 13 settimane al massimo, non sono retribuiti.

Come risultato finale, il tasso d'occupazione delle donne è in questo paese nettamente e costantemente superiore al 60%.

---

<sup>12</sup> La legge del 26 luglio 2007 ha modificato il sistema pensionistico nazionale, con lo scopo dichiarato di ampliare progressivamente il campo d'applicazione individuale della pensione di base, in vista soprattutto dell'innalzamento dell'età pensionabile che toccherà in primo luogo le donne.

**Tabella 1 – Indicatori di sintesi su alcuni paesi Ue**

	PIL pro-capite (UE=100)	Spesa sociale/PIL	Gap salariale donne/uomini 2010	Tasso occupazione femminile		Tasso occupazione a termine		Età di uscita dal mercato del lavoro 2007	
	2010	2007	2010	2010		2010		DONNE	UOMINI
				DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI		
Danimarca	127	28.9%	16.8%	71.1%	75.8%	8.8%	8.3%	62,3	60,3
Paesi Bassi	133	28.4%	18.5%	69.3%	80.0%	19.8%	16.9%	63,7	62,8
Svezia	123	29.7%	15.8%	70.3%	75.1%	17.3%	13.5%	64,4	63,2
Belgio	119	29.5%	8.8%	56.5%	67.4%	9.6%	6.7%	61,2	61,9
Francia	108	30.5%	16.0%	59.7%	68.1%	15.9%	14.1%	59,4	59,1
Germania	118	27.7%	23.1%	66.1%	76.0%	15.0%	14.5%	62,1	61,4
Regno Unito	112	25.3%	19.5%	64.6%	74.5%	6.4%	5.6%	64,1	62,0
Italia	101	26.7%	5.5%	46.1%	67.7%	14.5%	11.4%	60,8	60,7
Spagna	100	21.0%	16.7%	52.3%	64.7%	26.2%	23.9%	62,5	62,7

**Fonte** : Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa, su dati Eurostat e Commissione europea

**Tabella 2 – Sintesi delle principali misure dei regimi pensionistici in alcuni paesi Ue**

	Età pensione Uomini	Età pensione donne	Informazioni generali sul sistema pensionistico	Requisiti per una pensione completa	Periodi figurativi
Danimarca	65	65	Pensione legata alla residenza. Pensione integrativa obbligatoria per tutti i dipendenti dai 16 ai 66 anni e per le persone che percepiscono indennità per malattia, nascita, adozione, disoccupazione	40 anni di residenza tra i 15 e i 67 anni di età.	Non previsto.
Paesi Bassi	65	65	Assicurazione obbligatoria legata alla residenza. Schema pensionistico complementare obbligatorio per la maggior parte dei dipendenti basato su accordi con le parti sociali	50 anni assicurativi tra il 15° e il 65° anno di età.	Non previsto.
Svezia	61-67	61-67	Sistema obbligatorio per tutti i residenti in Svezia: pensione garantita finanziata dall'imposta + pensione di base a ripartizione + pensione complementare a capitalizzazione + regimi integrativi "quasi obbligatori"	40 anni di residenza per la pensione garantita.	Per la pensione di base: congedo parentale, cura dei figli piccoli.
Belgio	65	65	Pensione anticipata a 60 anni, per uomini e donne con 35 anni di contributi. Condizioni diverse per alcune categorie. Contribuzione volontaria possibile per le persone che cessano l'attività per occuparsi della cura dei bambini.	45 anni contributivi per uomini e donne.	Disoccupazione, interruzioni di carriera, inabilità, maternità, scioperi riconosciuti, detenzione preventiva, formazione, ecc.
Francia	60-62-65	60-62-65	Maggiorazioni in funzione del numero di figli, degli anni dedicati alla loro cura e per i figli con handicap. Per le donne, pensione a tasso pieno con più di 2 figli e credito di 2 anni per figlio e per la cura di figli con handicap.	160 trimestri di periodo contributivo e 65-67 anni di età per uomini e donne.	Malattia, maternità, invalidità, infortuni sul lavoro. Congedo parentale entro il limite di 3 anni.
Germania	65	65	Per le donne nate prima del 1952, pensionamento a 63 anni a determinate condizioni. Per i nati dopo il 1964 età pensionabile a 67 anni. Pensione a 65 con 45 anni di contributi da lavoro e dai periodi di cura dei figli (fino al 10° anno di età del figlio).	35 anni contributivi per uomini e donne	Malattia, riabilitazione, disoccupazione, studi. Periodi di cura dei figli fino all'età di 10 anni e di educazione dei figli fino a 3 anni di età.
Regno Unito	65	60 (65 entro 2020)	Possibilità per le donne di ricevere una pensione minima grazie ai contributi versati dal marito. In caso di decesso del partner o divorzio i contributi dell'ex partner possono valere per una pensione minima al raggiungimento dell'età pensionabile.	44 anni contributivi per gli uomini e 39 per le donne (pensione di base).	Cura dei figli o di una persona malata o disabile, malattia, maternità, adozione, incapacità al lavoro, disoccupazione.

**Fonte** : Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa, su dati provenienti da fonti varie



**Tabella 3 – Sintesi delle principali misure in materia di maternità e congedi parentali in alcuni paesi UE**

	Indennità di maternità	Congedo di maternità	Congedo di paternità	Congedo di adozione	Congedo parentale
Danimarca	In base alla retribuzione. Max € 515 settimana Indennità per lavoratrici autonome in base al reddito.	18 settimane (4 + 14 dopo la nascita). Anche per le lavoratrici autonome.	16 settimane (4 + 12). Anche per i lavoratori autonomi.	46 settimane. Anche per i lavoratori autonomi.	32 settimane (ripartibile tra i genitori). Fino ai 9 anni del bambino.
Paesi Bassi	100% della retribuzione. Max € 189 al giorno.	16 settimane (4-6+10-12).	2 giorni.	Non previsto. Si applica il congedo parentale.	13 settimane. Non retribuito in quanto tale. Previsti altri dispositivi sociali di sostegno al reddito. Non fruibile dai due genitori contemporaneamente. Priorità alla madre.
Svezia	80% della retribuzione.	50 giorni. Solo se la donna ha un lavoro faticoso e non può essere trasferita.	10 giorni.	Non previsto. Si applica il congedo parentale.	480 giorni da ripartire a tra i due genitori, di cui 60 sono di ciascun genitore e non possono essere ceduti all'altro.
Belgio	82% della retribuzione nei primi 30 giorni e 75%. Indennità anche per donne disoccupate e invalide.	15 settimane (6 + 9 dopo la nascita). 2 settimane in più per parti gemellari.	10 giorni. Si può convertire il congedo di maternità in caso di lunga degenza o morte della madre.	6 settimane per ciascun genitore. 4 settimane se il bambino ha + di 3 anni	3 mesi per ciascun genitore. 6 mesi a 1/2 tempo, 15 mesi a 4/5.
Francia	100% del salario. Max € 78 al giorno. Indennità anche per le lavoratrici autonome, calcolata in base al reddito.	16 settimane (6 + 10). 18 per gravidanze difficili. 26 per un 3° figlio, 34 per parti gemellari, 46 per plurigemellari.	11 giorni. Anche per i disoccupati, per formazione e per alcune categorie di autonomi.	10/22 settimane (ripartibile tra i genitori).	Max 12 mesi, rinnovabile 2 volte.
Germania	100% del salario medio netto. Max €13/giorno a carico assicurazione, differenza a carico del datore di lavoro.	14 settimane (6 + 8). 18 per parto prematuro o gemellare.	Non previsto.	Non previsto. Si applica il congedo parentale.	3 anni per ciascun genitore. Anche in caso di adozione.
Regno Unito	90% della retribuzione per 6 settimane. Poi tetto massimo €150 a settimana (Statutory Maternity Pay). Assegno di maternità (Maternity Allowance) di minore importo per le lavoratrici subordinate o autonome che non hanno diritto al SMP.	39 o 52 settimane, secondo il contratto di lavoro.	2 settimane. Anche per il partner convivente e se non è il padre biologico.	52 settimane.	13 settimane. Non retribuito.
Italia	80% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria. Indennità anche per le lavoratrici autonome in base ai requisiti contributivi.	5 mesi (2+3 oppure 1+4).	3 mesi solo in caso di morte o di grave infermità della madre o di affidamento esclusivo al padre.	3 mesi (ripartibile tra i genitori).	6 mesi per ciascun genitore. Complessivamente max 10 mesi per i 2 genitori.

**Fonte** : Osservatorio Inca Cgil per le politiche sociali in Europa, su dati provenienti da fonti varie