

Congedi di paternità, in attesa di una estensione formato Ue

Le regole. In Italia vengono riconosciuti al padre dieci giorni obbligatori al 100% della retribuzione, ma il Family Act del 2022 impegnava il governo ad allargare la misura, in linea con l'Unione europea

Simona Rossitto

Pochi giorni e poco utilizzati. Si potrebbe riassumere così la situazione dei congedi di paternità in Italia. Ad oggi la legge italiana garantisce 10 giorni obbligatori e uno facoltativo solo per i padri lavoratori dipendenti, sia pubblici sia privati, retribuiti al 100%, fruibili tra i due mesi precedenti e quelli successivi al parto. Al congedo obbligatorio si aggiunge la possibilità di utilizzare dieci mesi facoltativi che i due genitori possono dividersi fino ai 12 anni di età del bambino. Il Family Act di maggio del 2022 impegnava già, entro il 12 maggio 2024, a prevedere un periodo di congedo obbligatorio per il padre lavoratore «significativamente» superiore, «un periodo minimo, non inferiore a due mesi, di congedo parentale non cedibile all'altro genitore per ciascun figlio» nonché ad estendere il congedo alle altre categorie di papà lavoratori, gli autonomi e i liberi professionisti. Al momento, però, non ci sono novità a riguardo e l'Italia resta sotto la media europea che garantisce 2,2 settimane ai neopapà.

I giorni concessi sono pochi quindi, ma resta anche basso in Italia l'utilizzo del congedo di paternità: nel 2022, secondo i dati Inps, 173.223 papà hanno fruito del congedo obbligatorio, l'11% in più rispetto all'anno precedente, più del triplo rispetto al 2013. Tuttavia, la quota di chi lo utilizza è solo il 64% dei potenziali beneficiari e occorrerebbe, quindi, un'azione a livello culturale. Inoltre, sarebbe necessario allargare la platea, rendendo il congedo obbligatorio, universale e paritario come succede in altri Paesi europei. Esistono vari disegni di legge in proposito e l'estensione di questo strumento è già prevista nel Family Act, ma per renderla effettiva serve soprattutto uno stanziamento ad hoc nella prossima legge di bilancio.

Di recente l'Unicef ha raccolto 48mila firme per chiedere al governo di aumentare tempi e retribuzione del congedo, adeguandoli alle migliori pratiche europee. Durante un question time, la ministra del Lavoro, Marina Calderone, ha riconosciuto che «lo strumento del congedo di paternità è ancora poco utilizzato» e ha affermato che l'Esecutivo intende proseguire nell'incremento delle misure di welfare pubblico. Secondo Lia Quartapelle, deputata del Partito Democratico che ha presentato un ddl per un congedo paritario, retribuito al 100% e per tutte le categorie di padri lavoratori, «occorrono, secondo le stime, circa 1,5-2 miliardi per tre mesi di congedo obbligatorio. Serve quindi una legge, ma servono soprattutto i soldi».

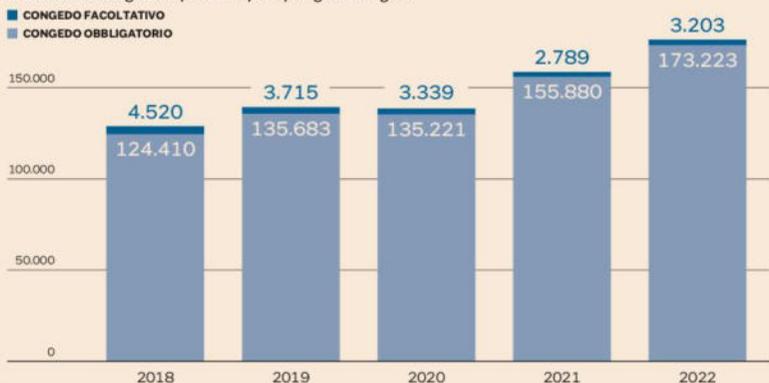
L'utilizzo in Italia del congedo di paternità obbligatorio non appare, inoltre, omogeneo, dimostrando quanto conti il fattore culturale: ci sono, infatti, forti differenze a seconda dell'età, della tipologia contrattuale, della dimensione delle aziende, del reddito e dell'area geografica di residenza. Sebbene il trend crescente nell'utilizzo di questo diritto all'astensione lavorativa si registri in tutta Italia, chi ne usufruisce di più, nota un rapporto di Save the children, vive a Nord e meno al Sud. Valori di fruizione inferiori al 30%, si riscontrano nelle province di Crotone (24%), Trapani (27%), Agrigento e Vibo Valentia (29% in entrambe), mentre valori superiori all'80% si contano nelle province di Bergamo e Lecco (81% in entrambi i casi), Treviso (82%), Vicenza (83%) e Pordenone (85%). Ad utilizzare maggiormente il

congedo sono gli uomini tra i 30 e i 39 anni (65,4%) e tra i 40 e i 49 (65,6%). Inoltre, è più probabile che il padre usufruisca del congedo di paternità se lavora in aziende medio-grandi. Si rilevano evidenti disparità anche tra le tipologie contrattuali, a favore di chi ha un contratto di lavoro più stabile. Tra i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato la percentuale sfiora il 70% (69,49%), mentre tra quelli con contratto a tempo determinato scende al 35,95 per cento. Tra gli stagionali arriva solo al 19,72 per cento. L'utilizzo del congedo di paternità è più diffuso tra i padri con un reddito compreso fra i 15mila e i 28mila euro (73,3%) e fra quelli con reddito superiore a 28mila euro e inferiore a 50mila (85,68%). La correlazione positiva tra reddito e utilizzo del congedo, però, si interrompe a par-

Solo il 64% dei beneficiari ha utilizzato il congedo nel 2022, con grandi differenze fra Nord e Sud Italia

L'escalation delle domande

Beneficiari di congedo di paternità per tipologia di congedo



Fonte: Inps

Welfare aziendale sempre più a misura di genitorialità

Imprese

Letizia Giangualano

In Italia la normativa è ancora avvara nel riconoscere il ruolo dei padri all'interno delle famiglie e i giorni di congedo sono solo 10, ma molte aziende stanno anticipando il legislatore per rispondere alle nuove esigenze delle famiglie che vanno sempre più verso una genitorialità condivisa.

Nelle nuove pratiche di welfare aziendale dedicate alle famiglie, si parla dunque un po' meno di maternità e un po' più di genitorialità, dedicando attenzioni particolari ai padri. E questo approccio fa bene anche alle aziende: con lavoratori e lavoratrici sempre più attenti al proprio benessere, nell'era delle grandi dimissioni, essere attrattivi per la nuova generazione di padri che si sta dimostrando sempre più presente nella vita familiare e sempre più capace di riconoscersi in un ruolo di parità con le proprie compagne, è senz'altro una carta vincente per le organizzazioni.

Ma quali sono nel concreto le misure più diffuse nelle aziende per il sostegno alla genitorialità condivi-

sa? A livello generale, gli interventi più comuni possono essere raggruppati in macro-aree: gretribuiti oltre agli obblighi di legge, smart working, contributi economici (tra cui anche voucher e rimborsi), organizzazione (asili nido e altri spazi aziendali, aumento dei congedi, in particolare modo per i padri).

Molte aziende hanno scelto per esempio di prolungare il congedo di paternità, per colmare la lacuna legislativa, aggiungendo giorni retribuiti in alcuni casi fino al 100%. Per quanto riguarda i congedi pa-

tire dai redditi di 50mila euro (tra chi ha un reddito superiore a questo importo ne usufruisce il 78,63%).

Condividere la cura dei figli è importante non solo per una crescita più equilibrata, ma anche per agevolare il cambiamento culturale ed aiutare l'occupazione femminile visto che una donna su 5 lascia il lavoro quando diventa mamma, per il maggior carico di cura. Per tutte queste ragioni «bisogna andare nella direzione di un congedo di paternità per tutti i lavoratori, non solo i dipendenti, garantendo che i datori di lavoro adempiano all'obbligo di riconoscere tale diritto, e fino ad arrivare all'equiparazione con il congedo obbligatorio di maternità», conclude Giorgia D'Errico, direttrice degli Affari pubblici e relazioni istituzionali di Save the Children.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le buone pratiche influiscono positivamente anche sui risultati aziendali, secondo uno studio Bcg

24 ONLINE
Tutte le best practise aziendali e le iniziative per i papà nei dossier sul sito isole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA