

Gli studi ora giocano la carta del congedo per i neo papà

Conciliazione vita-lavoro. Dieci giorni indennizzati al 100% dopo la nascita o l'adozione come già accade per i lavoratori dipendenti cominciano a essere riconosciuti da diverse realtà di maggiori dimensioni

Massimiliano Carbonaro

Mentre per le avvocate un congedo maternità retribuito con indennità extra rispetto a quella di Cassa forense è già previsto in molti studi, più raro è trovare chi concede anche un congedo per la paternità. Ma nelle realtà più strutturate comincia a farsi strada l'idea che intervenire anche in favore dei neo padri sia un modo per garantire maggiore equilibrio vita-lavoro, e anche per attirare o trattenere i giovani talenti.

E qualcuno comincia quindi a riconoscere ai padri professionisti un congedo extra indennizzato, prendendo a esempio quello dei lavoratori dipendenti o degli autonomi Inps. **Orsingher Ortu Avvocati Associati** ha appena introdotto, sotto lo stimolo dei giovani papà dello studio, dieci giorni di congedo, indennizzati al 100% e la possibilità di lavorare in smart working per il mese successivo alla nascita o all'adozione. Spiega Alessandro De Palma, senior partner di Orsingher Ortu: «In questo modo i neo papà possono stare realmente vicino al nascituro e alla mamma. Crediamo fermamente nella bontà di questa iniziativa e ci auguriamo venga attentamente valutata ed apprezzata non solo da coloro che fanno già parte della nostra squadra, ma an-

che da professionisti esterni». Anche altri studi hanno scelto di riconoscere ai professionisti neo padri tutele analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti, che godono, appunto, di un congedo di dieci giorni interamente retribuito.

Ade esempio **Dentons Italia**: «Riteniamo importante che i nostri collaboratori – spiega Aldo Radice, chief operating officer dello studio – possano svolgere serenamente la propria professione e, al contempo, coltivare la propria vita privata e familiare. Per quanto riguarda le tutele per la paternità, Dentons Italia sin dal 2022 ha introdotto la possibilità per i professionisti di beneficiare di dieci giorni di congedo, indennizzati al 100%, in occasione della nascita o dell'adozione». La policy dello studio prevede anche, in un'ottica di organizzazione vita-lavoro, congedi e smart working. Misura identica da **Ferraro Giove e Associati** – FGA dove è dal 2017 che è previsto un congedo di paternità di dieci giorni, ma, curiosamente, non c'è ancora stata l'occasione per metterlo in pratica. Commenta il fondatore, Fabrizio Ferraro: «Uno studio legale organizzato deve offrire l'opportunità di smettere di lavorare senza rischi. Si tratta di una misura di fidelizzazione, lo studio investe a monte nel selezionare persone valide e quindi credendo in loro è disposto ad investire». Su questo fronte c'è anche chi



ADOBESTOCK

Smart working.

Il lavoro da remoto comincia ad essere concesso con più facilità anche ai neopapà avvocati

si è spinto oltre il limite dei dieci giorni. Dopo una survey interna che ha indicato come proprio il congedo di paternità sia una delle misure di welfare più apprezzate, **La Scala Società Tra Avvocati** ha introdotto da quest'anno un ampio congedo di paternità: 15 giorni indennizzati al 100 per cento. «A prescindere dal tipo di coppia – spiega Gisella Reda, head of marketing, communication and corporate culture – il congedo viene riconosciuto per i professionisti che diventano papà. L'attenzione alla famiglia, insieme alla formazione, rappresenta un elemento distintivo dello studio, di attrazione e di retention fortissima dei talenti».



Le esperienze di Orsingher, Dentons, La Scala e Fga: la misura serve ad attrarre i giovani talenti

© RIPRODUZIONE RISERVATA