

Congedi parentali dei papà

Papà in congedo cercasi

“I neo papà che lavorano nel privato quest’anno hanno diritto a 7 giorni di congedo di paternità pagato al 100%, e ad un congedo facoltativo che può raggiungere i 7 mesi”, evidenzia l’IPL | Istituto promozione lavoratori in occasione della festa del papà 2020. “La normativa italiana garantisce ormai da due decenni dei congedi paterni, ma sono ancora pochi i padri che colgono questa opportunità. Innanzitutto perché i congedi non sono sempre pagati, ma anche per una questione culturale, per cui è la mamma quella su cui ricade in primis la responsabilità della cura dei figli piccoli”, afferma Silvia Vogliotti, Vicedirettrice dell’IPL. Che l’attuale emergenza sanitaria e lo sviluppo dello smart working possa rappresentare un trampolino di lancio verso una conciliazione 4.0 in cui i padri giocheranno un ruolo più attivo e stabile?

“Per quanto concerne il congedo parentale per i padri”, riferisce Silvia Vogliotti, Vicedirettrice dell’IPL “la direttiva europea del giugno 2019 impone agli stati membri di garantire almeno 10 giorni di congedo retribuito per i lavoratori che diventano padri, nonché almeno 4 mesi di congedo pagato per ogni genitore, non trasferibile all’altro genitore, per incentivare anche i padri a prendere un’aspettativa dal lavoro” (vedasi le slides n. 2 e 3 nella presentazione allegata).

In Italia: normativa piuttosto avanzata, cultura della condivisione ancora al palo

L’Italia ha una normativa già piuttosto avanzata: i congedi facoltativi sono di 6 mesi per le mamme e fino a 7 mesi per i papà, ma solo i primi 6 mesi per figlio sono pagati e solo al 30%. Da un lato quindi vi è la necessità di aumentare la retribuzione durante i congedi (come chiede l’Europa) e dall’altro lato serve ancora e sempre più un cambiamento culturale, per scardinare l’assioma che la cura dei bambini sia un dovere (quasi) esclusivamente femminile, per aumentare la condivisione della cura tra i due genitori.

Paesi europei in campo in ordine sparso

Una ricognizione dell’IPL sui congedi di maternità, paternità e parentali nei principali paesi europei fa emergere un quadro assai complesso e variegato. Tutti i paesi europei si sono mossi nel garantire congedi sia alla madre che al padre, ma ogni paese ha una normativa assai differente dall’altro per quanto concerne il congedo di maternità nel periodo pre- e postparto, il congedo di paternità nei primi mesi di vita del figlio, nonché i congedi facoltativi. Le variabili che caratterizzano questi istituti sono tantissime e rendono difficile arrivare ad un quadro completo: la trasferibilità dei congedi tra i genitori, il limite temporale entro cui poter stare a casa, la retribuzione corrisposta, la possibilità di lavorare ad orario ridotto durante il congedo, sono tutti elementi dei congedi dove ogni paese ha navigato finora per conto suo, adottando soluzioni assai diversificate (vedasi le slides da 4 a 8 per i congedi in Spagna e Portogallo).

Slovenia, Svezia e Norvegia i paesi più leave-friendly

“Nonostante sia complesso fornire un quadro unitario, l’analisi riferita al 2019 evidenzia il fatto che sommando i mesi di congedo retribuito concessi ai genitori nelle tre forme di congedo di maternità, paternità e parentale, Slovenia, Svezia e Norvegia sono i tre paesi più *leave-friendly*, ovvero con congedi pagati più lunghi”, riferisce Vogliotti (vedasi slides n. 9). La Slovenia garantisce infatti 15 settimane di congedo di maternità, 4 di congedo di paternità e ben 62 di congedo facoltativo per i genitori, posizionandosi al primo posto per mesi totali. Al secondo posto la Svezia con 69 settimane facoltative che i genitori si possono dividere. L’Italia si posiziona a metà classifica, con 20 settimane di congedo di maternità, 1 settimana di congedo di paternità nel 2019 (ma solo nel privato, giorni che nel 2020 sono saliti a 7) e fino a 11 mesi per figlio di congedo parentale se condiviso tra i genitori.

Padri scandinavi sono i più attivi

Svezia e Norvegia sono nuovamente ai primi posti della classifica per quanto concerne la partecipazione dei padri (vedasi slide n. 10): in questi due paesi 9 padri su 10 aventi diritto richiedono un congedo facoltativo. In Italia purtroppo non vi è un dato ufficiale di quanti padri tra quelli che avrebbero diritto rimangono a casa in aspettativa dal lavoro ma i dati dell’Osservatorio INPS riportano che “su 100 persone in congedo sono 24 i padri residenti nella Regione Trentino-Alto Adige che prendono un’aspettativa dal lavoro, anche se non si conosce la durata di questi congedi per genere”, precisa Vogliotti.

La partecipazione dei padri nell’era 4.0.

Se la retribuzione elevata durante il congedo favorisce l’entrata in campo dei padri (che in molti casi sono i maggiori percettori di reddito in famiglia), servono altresì una serie di ulteriori incentivi. Ai padri servono modelli positivi di uomini che hanno già fatto questa scelta, una cultura aziendale amica dei congedi, che stimoli anche i padri a usufruire di aspettative dal lavoro, magari garantendo anche congedi part time e modalità di lavoro a distanza.

COVID-19 punto di svolta?

La situazione di emergenza sanitaria che stiamo vivendo in queste settimane in Italia, con una forte spinta (obbligata) allo *smart working*, sarà un enorme banco di prova anche per la “conciliazione 4.0”, legata a modelli di lavoro a distanza, su cloud e su piattaforme, sia per uomini che per donne occupati nei vari settori produttivi e del terziario. Un’occasione che anche i padri potranno sfruttare a loro favore per sperimentare già da ora il conciliare famiglia e lavoro grazie alle nuove tecnologie. Si spera che da tale emergenza possa nascere una forte spinta alla conciliazione anche dei padri, conclude IPL.

La presentazione con le slides citate nel testo può essere scaricata dal sito internet dell’IPL www.afi-ipl.org. Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi alla Vicedirettrice IPL Silvia Vogliotti (T 0471 41 88 35, silvia.vogliotti@afi-ipl.org).