

L'Ipl: congedo di paternità, pochi padri colgono l'occasione

Bolzano. 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...

Bi

19 marzo 2020 A- A+ [Icone di stampa, condivisione, email]



Bolzano. 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 che si celebra oggi. «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 - ancora Vogliotti - 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». 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.

«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», evidenzia l'Ipl. «La situazione di emergenza sanitaria che stiamo vivendo in queste settimane in Italia, con una forte spinta (obbligatoria) 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 l'Ipl.