



Isfol Working Paper

I congedi di paternità, un confronto in Europa

ISFOL

ISSN (in corso di attribuzione)

La **collana Isfol Working Paper** raccoglie brevi elaborati a carattere tecnico-scientifico concernenti esiti di studi o work in progress su argomenti di interesse istituzionale e risponde all'esigenza di pubblicare dati ed elaborazioni rappresentative del patrimonio scientifico Isfol, al fine di promuovere la visibilità ed il confronto con la comunità scientifica. La collana prevede anche la pubblicazione di WP di tipo "occasional" realizzati in funzione di una rapida divulgazione o di lancio anticipatorio e promozionale.

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca che opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali.

Svolge attività di studio, consulenza ed assistenza tecnica, ponendosi a supporto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, così come delle altre istituzioni nazionali, regionali e locali che intervengono nei sistemi del mercato del lavoro, dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e dell'inclusione sociale.

L'Istituto collabora con organismi sia pubblici che privati, fa parte del Sistema Statistico Nazionale e svolge il ruolo di assistenza tecnico-scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo. L'Isfol è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme, programma settoriale Leonardo da Vinci.

Commissario straordinario: Matilde Mancini

Direttore: Aviana Bulgarelli

Riferimenti:

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. +39.06.85447.1

web: www.isfol.it

La Collana *Isfol Working Paper* è curata da *Isabella Pitoni*

Responsabile Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica

Coordinamento editoriale:

Valeria Cioccolo e Paola Piras

Contatti: editoria@isfol.it

Il paper è il risultato dell'analisi, liberamente condotta, al fine di monitorare i temi della conciliazione e della condivisione dei carichi di cura. L'articolo prende spunto dalla centralità data dal Governo italiano al ruolo della donna nel mercato del lavoro confermando e dando nuovo slancio al tema dell'uguale opportunità in tutti gli ambiti della vita lavorativa, civile e sociale.

Autrice del testo:

Valeria Viale

Testo chiuso a marzo 2012

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non *necessariamente riflettono la posizione dell'ente.*

Copyright (C) [2012] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative

Commons Attribuzione - Non commerciale -

Condividi allo stesso modo 3.0. Italia License.

[\(http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/it/\)](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/it/)



ABSTRACT

Già nel lontano 1919, dalla prima sessione dell'*International Labour Conference*, l'ILO ha posto l'accento sul lavoro e sulle responsabilità familiari. Più tardi (1965) è stata adottata una Raccomandazione sulle donne con carichi di cura. Le misure contenute in questa Raccomandazione rafforzavano il concetto che la donna era meno impegnata nel lavoro rispetto all'uomo a causa del suo impegno nell'ambito familiare, onere che non era condiviso con gli uomini. Ciò ha reso necessario rivedere il ruolo maschile all'interno della famiglia. Il percorso affrontato ha portato all'adozione della Convenzione *Workers with Family Responsibilities* (1981, n. 156) e della Raccomandazione *Workers with Family Responsibilities* (1981, n. 165). Sia la Convenzione che la Raccomandazione sono state considerate le linee guida ispiratrici di politiche e misure che sono necessarie al fine di ridurre i conflitti che si generano nell'ambito del bilanciamento tra vita professionale e responsabilità familiari.

I governi hanno un ruolo trainante nell'orientare e creare un clima che sia favorevole al cambiamento e al miglioramento della conciliazione lavoro famiglia. È il Governo di uno Stato che crea il contesto legislativo, ma molto dipende anche dalla tipologia delle misure adottate.

I congedi di paternità sono congedi a favore dei padri all'atto della nascita del bambino. Non ci sono *standard* internazionali in merito a questi ultimi, ma se ne registra una crescente necessità nelle legislazioni nazionali e nelle pratiche aziendali. La crescente frequenza di questa tipologia di congedi diventa sia l'indicatore della nuova importanza attribuita al padre durante i primi giorni di vita del bambino sia dell'aumento degli sforzi dei singoli Paesi che cercano di incoraggiare la condivisione delle responsabilità familiari. Come si vedrà dallo studio, alcuni paesi hanno messo a punto la legislazione nazionale cosicché ne possano beneficiare tutte le categorie di lavoratori contribuendo non solo al benessere familiare, ma anche ad una migliore condizione lavorativa delle madri.

ABSTRACT

After a baby is born, Mom is entitled to maternity leave, but what about Dad? Shouldn't he have some time off to adjust, too? Paternity leave are generally available to fathers only, usually to be taken soon after the birth of a child, and intended to enable the father to spend time with his partner, new child and older children. Ever-growing numbers of families in Western societies seek to balance paid work and family commitments. Consequently, the need for innovative social policy measures and radical transformation of the links between the welfare state, the labour market, and families has intensified. Scandinavian countries, some of which instituted paid maternity leave in the nineteenth century, have moved on to pioneer a range of innovative ideas - including guaranteed rights to childcare, shared access to parental leave, "daddy leave". Most countries in the European Union offer paid paternity leave, from two days in Spain to two weeks in France.

PER CITARE IL PAPER: Isfol, Valeria Viale, *I congedi di paternità. Un confronto in Europa*, Roma, Isfol, 2012 (Isfol Working Paper, 2)

	INDICE	PAG.
INTRODUZIONE		1
1. ACCESSO AI CONGEDI DI PATERNITÀ		2
2. STRUTTURA EUROPEA DEI CONGEDI DI PATERNITÀ		3
3. CAMBIAMENTI IN ATTO		7
CONCLUSIONI		9
BIBLIOGRAFIA		11

INTRODUZIONE

Un sempre più crescente numero di famiglie nella società occidentale cerca di bilanciare il lavoro e gli impegni familiari. In conseguenza di ciò si è intensificata la necessità di politiche sociali innovative e di radicali cambiamenti dei legami tra il *welfare* statale, il mercato del lavoro e le famiglie. Le strategie messe a punto al fine di sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita familiare includono differenti elementi e richiedono l'impegno di diversi attori. Il nucleo centrale di queste politiche mira ad avere servizi all'infanzia efficienti e il diritto al congedo e alla flessibilità lavorativa. Tra queste misure i congedi contribuiscono in modo essenziale all'attuazione della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare come parte integrante di una più ampia struttura di politiche volte a sostenere l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro che consentono a uomini e donne con responsabilità di cura di gestire queste ultime con la loro partecipazione al mercato del lavoro. La modalità in cui i congedi sono strutturati impatta sull'uguaglianza di genere interna alla sfera domestica. I mutamenti in atto e quelli intervenuti nella redistribuzione proprio dei carichi familiari, oltre ad aver investito le donne di un ruolo partecipativo nell'ambito lavorativo ha portato al diffondersi di quella che è stata chiamata *paternità responsabile*. Con il sì del Parlamento europeo a due settimane di congedo di paternità obbligatorio si attende l'impatto nel nostro sistema di congedi. Vera novità per l'Italia sono proprio le due settimane di congedo obbligatorio e totalmente retribuito. Le premesse prospettate dal legislatore europeo sono incoraggianti, il quadro italiano è ancora in evoluzione.

Questo è stato, comunque, il punto di partenza che ha indotto il legislatore a riconsiderare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare non più in base alle differenze di genere, ma ad una precisa scelta dei genitori che decidono come gestire la propria quotidianità.

1. ACCESSO AI CONGEDI DI PATERNITÀ

L'accesso ai congedi è la più importante forma di conciliazione lavoro famiglia per tutti i lavoratori e una migliore condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne passa anche attraverso il diritto ai congedi di paternità.

Il congedo di paternità è generalmente fruito subito dopo la nascita del bambino e consente al padre di passare più tempo con il nuovo nato e i figli più grandi, fornendo eventualmente un supporto alla *partner*. La durata del congedo concesso ai padri varia a secondo dei Paesi. Per questa forma di congedo neanche l'ILO ha determinato degli *standard*, a differenza invece di quanto accade per i congedi di maternità, ma in molti Paesi sono presenti disposizioni nell'ambito delle leggi nazionali e della contrattazione collettiva. In alcuni paesi dell'Unione Europea i contratti collettivi spesso prevedono *benefit* di paternità aggiuntivi al fine di coprire i lavoratori. In Austria e in Germania, ad esempio, non sono previsti congedi di paternità, ma alcuni contratti collettivi prevedono uno o due giorni di congedo di paternità. Anche se in Norvegia il congedo di paternità non è retribuito, la maggior parte degli uomini riceve un rimborso durante le due settimane di congedo in quanto parte dell'accordo collettivo tra le parti sociali.

Nel Regno Unito i giorni di congedo dal lavoro per nascita non erano previsti, sino all'aprile del 2011, ma erano stati negoziati dai sindacati affinché venissero introdotti negli accordi collettivi. Negli ambiti in cui si sono raggiunti gli accordi sulla retribuzione del congedo, questi hanno consentito di coprire solo pochi giorni, per lo più due o tre a secondo dei settori.

A livello comunitario, già nel marzo 1992 il Consiglio europeo raccomandava agli Stati membri di adottare e/o incoraggiare progressivamente iniziative volte a consentire alle donne e agli uomini di conciliare le loro responsabilità professionali con quelle familiari ed educative derivanti dalla custodia dei figli. Ponendo come principio cardine quello della divisione tra uomini e donne delle responsabilità familiari, [la Raccomandazione](#) si preoccupa di esplicitare la necessità che sia incoraggiata una maggiore partecipazione maschile al fine di assicurare una ripartizione più equa delle responsabilità parentali, permettendo di conseguenza alle donne una partecipazione più efficace al mercato del lavoro. Il diritto ai congedi a favore dei padri è stato valorizzato in molti Paesi sin da questa raccomandazione. I congedi *post* nascita, che tradizionalmente erano un diritto delle sole donne, ora tendono ad essere disponibili anche per gli uomini, o quanto meno prevedono una nuova ottica nel segno dell'apertura alla condivisione degli stessi. Questo cambiamento ha avuto un certo positivo influsso per la creazione o valorizzazione di congedi specifici, chiamati appunto congedi di paternità e disponibili per i padri all'atto della nascita del bambino. La legislazione sui congedi di paternità disponibili per i padri dopo la nascita del figlio o durante i primi mesi di vita del bambino sono stati introdotti o migliorati nei tardi anni '90 in Belgio, Finlandia, Francia, Paesi Bassi, Norvegia, Portogallo, Spagna e Regno Unito.



L'incremento del diritto ai congedi per i padri non è stato raggiunto soltanto attraverso i congedi di paternità, ma anche attraverso i congedi parentali strutturati in modo tale che entrambi i genitori ne possano usufruire. Il diritto al congedo di paternità dovrebbe essere stimato alla pari del diritto al congedo parentale. Altro aspetto qualificante riguarda lo stato del lavoratore. Solo in pochi paesi i lavoratori autonomi hanno diritto al congedo di paternità e tale tipologia è spesso disponibile solo per i padri che percepiscono uno stipendio. Non tutti i lavoratori, comunque, hanno diritto ai congedi di paternità: dallo studio fatto emerge, infatti, che essi non sono previsti in Austria, Germania e Irlanda, sebbene i contratti collettivi possano prevedere dei congedi (cfr. Schema congedi di paternità).

Ci sono alcuni Paesi, tra cui l'Italia, in cui i padri non hanno diritto ad un congedo specifico, ma possono usufruire in particolari circostanze dei benefici derivanti dai congedi di maternità al posto della madre. Dal 2001 i padri hanno diritto ad usufruire del congedo di maternità nei casi di decesso della madre, di sua grave disabilità, di abbandono del bambino o in caso di coppie separate o divorziate se al padre è affidata la custodia del bambino.

2. STRUTTURA EUROPEA DEI CONGEDI DI PATERNITÀ

Prendendo come punto di osservazione [*l'International Review of Leave Policies and Related Research \(September 2011\)*](#) si focalizza, ora, l'attenzione sui congedi di paternità e sull'utilizzo che ne viene fatto negli Stati Membri. Tra gli altri scopi di questo *network* c'è quello di scambiare le informazioni sulle politiche dei congedi a livello di singolo Stato anche attraverso il coinvolgimento di altre organizzazioni internazionali. Sedici dei ventisette Stati membri prevedono nei loro ordinamenti in materia i congedi di paternità che variano da due a dieci giorni e di solito sono retribuiti sulla stessa base dei congedi di maternità. I congedi parentali sono contemplati in alcuni Paesi, come un periodo di tempo di cui possono usufruire soltanto i padri ci si riferisce a questi in termini di *father's quota*, la distinzione tra congedo di paternità e congedo parentale per i soli padri può apparire confusa. La comparazione tra Islanda, Norvegia e Svezia può fornire un esempio di tale complessità. L'Islanda prevede nove mesi di congedo dopo la nascita, tre mesi per la madre, tre mesi per il padre e tre mesi come diritto da dividere tra i genitori. Come si evince da questa struttura non c'è un congedo di paternità vero e proprio, ma tre mesi di congedo ad uso esclusivo del padre di cui può usufruire durante un periodo di tempo a scelta. La Norvegia, invece, prevede due settimane di congedo di paternità (da usare al momento della nascita del bambino) più ulteriori dieci settimane in *father's quota* (che verranno innalzate a dodici). La maggior parte del congedo parentale è un diritto della coppia. Anche la Svezia prevede un congedo di paternità (dieci giorni) e un congedo in *father's quota* (sessanta giorni) al congedo parentale.

L'unico Paese in cui il congedo di paternità è obbligatorio è il Portogallo.

La legge sull'uguaglianza di genere entrata in vigore in Spagna nel 2007 prevede misure per bilanciare la presenza delle donne e degli uomini in politica, piani per attuare l'uguaglianza di genere nei settori pubblico e privato e un generico diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di



lavoro. La sezione sulla conciliazione lavoro, vita familiare e personale orienta le politiche verso un miglior bilanciamento dei carichi di cura tra uomini e donne. La maggior novità è stata l'introduzione di due settimane di congedo di paternità pagate dalla previdenza sociale con l'impegno di estenderlo a quattro settimane con l'entrata in vigore il 1 gennaio 2012 ([Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo 1995, Boletín Oficial del Estado No. 75/1995, 29 marzo 1995, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las normas modificadoras de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo](#)). Questa è la prima volta che i padri hanno diritto all'esercizio di un congedo specifico retribuito dal sistema di previdenza sociale. Alcuni gruppi che sostengono l'uguaglianza di genere nel 2005 hanno creato una piattaforma che promuove i nuovi congedi di paternità, ma la loro proposta andava al di là di quanto è stato poi effettivamente normato. L'impegno di questa piattaforma sta continuando con l'obiettivo di sviluppare un sistema di congedi che preveda gli stessi diritti non trasferibili tra uomini e donne.

Specifiche norme che garantiscono il diritto al congedo di paternità sono presenti in Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Grecia, Paesi Bassi, Portogallo, Svezia e Regno Unito. In questi paesi ai padri è garantita la possibilità di tornare al proprio posto di lavoro dopo aver usufruito del periodo che gli spetta per diritto. Nell'ottica di rendere più efficace questa tipologia di congedo il Portogallo, nel 2004, ha reso lo stesso obbligatorio.

La durata dei congedi di paternità varia da un paese all'altro. Bisognerebbe porre l'accento sul fatto che, come per i congedi di maternità, guardare alla durata dei congedi di paternità in modo avulso diventa problematico poiché è possibile estendere i congedi di paternità attraverso l'utilizzo condiviso del congedo parentale. Nei paesi in cui i congedi di paternità hanno una durata molto breve, questa può essere compensata proprio attraverso i congedi parentali. In ultima analisi ciò consente ai padri di usufruire di congedi significativi in termini sia di durata che di compensazione. In merito alla durata, i congedi di paternità sono limitati ai due giorni in Grecia sino alle due settimane previste in Belgio, Danimarca, Francia. In Finlandia il congedo di paternità previsto è pari a tre settimane, che possono essere estese fino a due settimane aggiuntive nel caso in cui il padre usufruisca di parte del congedo parentale. In Norvegia il congedo di paternità è stimato per un numero complessivo di quattro settimane (2 settimane *daddy day* e la parte del congedo parentale prevista per i padri *father's quota*).

In un paese come la Norvegia i congedi di paternità risultano pertanto essere particolarmente allettanti poiché il compenso economico copre l'intera durata del congedo. Il congedo di paternità è pagato in tutti i Paesi presi in esame. In quei paesi in cui esso è limitato a pochi giorni è interamente retribuito e la compensazione è generalmente coperta dai datori di lavoro.



SCHEMA CONGEDI DI PATERNITÀ	
STATO MEMBRO	SISTEMA
Austria	Il congedo di paternità non è previsto dalla legge sebbene gli accordi collettivi possano prevedere alcuni giorni di congedo immediatamente dopo la nascita del bambino. Durante questo periodo il padre riceve l'intera retribuzione.
Belgio	Dal 2002 il congedo di paternità è di 10 giorni lavorativi e se ne deve usufruire entro 30 giorni dopo il parto. I 10 giorni possono essere presi in forma continuativa o distribuiti, di questi tre sono obbligatori. Il datore di lavoro paga i primi tre giorni di congedo; per i restanti 7 giorni il lavoratore non riceve il salario, ma un benefit erogato attraverso il sistema di previdenza sociale. L'ammontare è pari all'82% dello stipendio.
Danimarca	Sono previste due settimane che vanno godute durante i primi 14 giorni di vita del bambino. La copertura economica raggiunge il 90% dello stipendio di un lavoratore a tempo pieno con un tetto massimo di € 105 al giorno o € 515 a settimana. Non c'è un congedo aggiuntivo nel caso di nascite multiple, in quanto il congedo (sia di maternità che di paternità) è legato all'evento.
Finlandia	Sono previsti 18 giorni lavorativi, più un bonus di 24 giorni aggiuntivi per i padri che usufruiscono delle 2 ultime settimane di congedo parentale. I 24 giorni di bonus + le 2 settimane sono chiamati <i>father's month</i> e sono stati inseriti nella legislazione nel 2007. La retribuzione ammonta al 70% del guadagno annuale fino ad un massimo di € 32.892 con una percentuale più bassa per i redditi più elevati.
Francia	Le 2 settimane previste (11 giorni lavorativi) possono essere fruiti entro 4 mesi dalla nascita del bambino. È previsto il 100% dello stipendio fino ad un tetto massimo di € 2.946 al mese. Il finanziamento grava sulla previdenza sociale coperta in parte dal contributo del lavoratore ed in parte dal contributo del datore di lavoro.
Germania	Non sono previsti congedi di paternità. Con l'introduzione nel Gennaio 2007 del <i>Eterngehd</i> sono stati introdotti i cosiddetti <i>daddy month</i> , in base a cui il periodo combinato di congedo per entrambi i genitori è esteso a 14 mesi se il padre prende almeno 2 mesi di congedo parentale.
Gran Bretagna	Dall'aprile 2011, attraverso <i>Additional Paternity Leave Regulations 2010</i> , i lavoratori dipendenti aventi il diritto ad usufruire del congedo di paternità ordinario possono usufruire di 2 settimane. Il congedo ha inizio al momento della nascita del bambino e può estendersi fino a 56 giorni seguenti o entro 8 settimane in caso di nascita prematura.
Grecia	Per i dipendenti pubblici non è previsto il congedo di paternità. Nel settore privato sono previsti due giorni di congedo retribuito al momento della nascita del bambino.
Irlanda	Non sono previsti congedi di paternità. I datori di lavoro non sono obbligati a garantire ai lavoratori padri nessun tipo di congedo dopo la nascita del bambino sia esso retribuito che non retribuito. I congedi presi a seguito della nascita di un figlio sono trattati nella



	giurisprudenza lavoristica nello stesso modo in cui sono trattati quelli presi in un altro periodo dell'anno.
Islanda	La durata del congedo ammonta a 3 mesi. La retribuzione del periodo è pari all'80% dello stipendio per stipendi al di sotto di € 1.275, il 75% per stipendi fino ad un tetto massimo di € 1.820. Il fondo per il congedo di paternità è finanziato attraverso il contributo versato dai datori di lavoro. L'1,08% del totale dei contributi previdenziali confluisce in questo fondo. Il congedo può essere fruito su base <i>part time</i> (il lavoratore lavora <i>part time</i>), è anche possibile usufruirne in modalità frazionata.
Italia	Il padre lavoratore ha il diritto di astenersi dal lavoro per la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
Norvegia	2 settimane dopo la nascita. I <i>daddy day</i> non sono pagati dal governo. Tutti i padri hanno diritto al congedo, la retribuzione è determinata in base al contratto collettivo.
Paesi Bassi	Sono previsti 2 giorni lavorativi all'atto della nascita del bambino. La copertura è il 100% dello stipendio senza un tetto e a completo carico del datore di lavoro. Il congedo può essere fruito entro 4 settimane dalla nascita del bambino.
Portogallo	Sono previsti 20 giorni di congedo parentale per i soli padri, di cui 10 giorni obbligatori e da fruire durante il primo mese dalla nascita del bambino. È previsto il 100% della retribuzione senza un tetto massimo. 5 dei suddetti giorni devono essere fruiti consecutivamente immediatamente dopo la nascita del bambino. I 10 giorni obbligatori sono incrementati di 2 giorni in caso di parto multiplo. Tale incremento si estende anche ai 10 giorni opzionali che il padre può prendere mentre la madre è in congedo iniziale di maternità.
Spagna	15 giorni coperti al 100% dal Fondo per la previdenza sociale con un tetto pari a €3.166 al mese. I primi 2 giorni devono essere usati al momento della nascita, i restanti 13 giorni possono essere usati immediatamente o al termine del congedo di maternità. Tale norma non si applica al settore pubblico nel cui ambito i 15 giorni sono considerati come un intero da fruire al momento della nascita del bambino in via generale. Le Comunità autonome hanno una regolamentazione specifica. Il congedo di paternità può essere fruito come <i>part time</i> nell'ambito delle regolamentazioni datoriali. I lavoratori del settore pubblico della Catalogna hanno diritto a 5 giorni al momento della nascita e ad un mese di congedo di paternità che può essere fruito al termine del congedo di maternità.
Svezia	Sono previsti 10 giorni di congedo di paternità più 60 giorni in <i>father's quota</i> al congedo parentale. Il congedo di paternità può essere fruito in ogni momento durante i primi 60 giorni dalla nascita del bambino.

Fonte: Department for Business Innovation and Skills - United Kingdom Government



Da quanto detto sin'ora emerge che i congedi di paternità non sono determinati nell'ambito di convenzioni internazionali. In generale, i periodi di congedi di paternità sono più brevi rispetto a quelli di maternità. A causa della brevità del periodo di assenza i lavoratori in congedo di paternità spesso continuano a ricevere l'intero stipendio.

Dall' [OECD family database](#) emerge, inoltre, che nella maggior parte dei paesi presi in esame, quando il congedo di paternità è previsto esso viene fruito subito dopo la nascita del bambino. Alcuni paesi prevedono due distinti periodi di congedo parentale per ciascun genitore, di solito non trasferibili. In questi casi, generalmente, il congedo è preso prima dalla madre e poi dal padre anche nei casi in cui la norma preveda la simultaneità. Alcuni paesi dispongono di un unico periodo per un solo genitore, in questi casi è la madre che usufruisce del congedo. In alcuni paesi, i congedi di paternità specifici sono parte dello schema dei congedi parentali, piuttosto che regolamentati come un diritto separato.

La qualità, il tipo e la durata del congedo sono influenzati da fattori culturali riguardanti principalmente il nuovo ruolo che i padri svolgono nella società e dal reddito.

3. CAMBIAMENTI IN ATTO

Indubbiamente, ci sono differenze nella determinazione e nell'applicazione dei congedi per i genitori, ma l'elemento comune è che la loro strutturazione ruota attorno alla nascita del bambino. Nel 1992 la [Direttiva europea sulla maternità](#) valorizzava la protezione delle donne in stato di gravidanza o che avevano appena dato alla luce un bambino o che erano in periodo di allattamento garantendo loro un minimo di 14 settimane di congedi di maternità. Per molti paesi questa direttiva ha richiesto che fossero attuati cambiamenti nell'ambito delle legislazioni nazionali. Come si evince dal cosiddetto Rapporto Estrela già nell'ottobre del 2008 la Commissione europea ha presentato una proposta di revisione della direttiva. Obiettivi della proposta sono migliorare la protezione delle lavoratrici gestanti, puerpere e nel periodo di allattamento; aiutare le lavoratrici a rimettersi dal puerperio facilitando il loro rientro nel mercato del lavoro; migliorare il diritto in materia di lavoro; facilitare la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

A marzo del 2010 il Parlamento europeo ha approvato [modifiche alla legislazione](#) europea in materia di congedo di maternità minimo, portandolo da 14 a 20 settimane, tutte remunerate al 100% dello stipendio, con una certa flessibilità per i paesi che hanno regimi di congedo parentale. Con 390 voti a favore, 192 contrari e 59 astensioni, il Parlamento europeo in seduta plenaria ha votato in favore della relazione di Edite Estrela. L'Emendamento 50 - Congedo di paternità - alla Proposta di direttiva recante modifica della direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento – A7 - 0032/2010 chiede agli Stati membri di adottare le misure necessarie affinché i lavoratori la cui partner stabile ha partorito di recente abbiano diritto a un periodo continuativo di congedo di paternità integralmente retribuito e non trasferibile di almeno due settimane da prendere, dopo il parto della moglie o partner, durante il periodo del congedo di maternità.



I lavoratori padri dovranno poter fruire, alla nascita di un figlio, di almeno due settimane di congedo interamente retribuito. Del tutto nuovo, anche per il nostro Paese, l'invito rivolto agli Stati membri di far beneficiare i padri di un autonomo periodo di assenza da utilizzare nel periodo in cui opera il congedo obbligatorio per maternità, il cui periodo minimo deve essere aumentato, dagli Stati membri dell'Unione europea, da 14 a 20 settimane. Quest'ultima misura non tocca, però, il nostro Paese, che già stabilisce in cinque mesi l'astensione obbligatoria dal lavoro per le neo mamme.

Il [provvedimento è passato al Consiglio dell'Unione Europea](#) e ha registrato una forte opposizione da parte di alcuni Paesi che ritengono la proposta troppo onerosa.

Il parere della Commissione per l'occupazione e gli affari sociali rileva la necessità in Europa di stabilire solide misure di conciliazione con l'obiettivo di giungere ad una più elevata percentuale di donne sul mercato del lavoro e ad una loro minore segregazione, nonché porre termine al divario salariale tra uomini e donne, aumentando le opportunità per quanto riguarda il congedo di maternità. Nell'Unione europea è necessaria una maggiore partecipazione delle donne sul mercato del lavoro, non solo per risolvere il problema dell'invecchiamento della società, ma anche per aumentare la competitività a livello globale.

I motivi per cui ciò avviene sono diversi, ma possono essere eliminati mediante un adeguamento delle norme in materia di congedo di maternità, della durata di quest'ultimo, della retribuzione e dei diritti e obblighi delle donne che vanno in congedo di maternità o che ne ritornano, aspetti che sono tutti intrinsecamente collegati all'applicazione del principio di pari opportunità e parità di trattamento tra donne e uomini di cui [all'articolo 141, paragrafo 3 del Trattato CE](#). La condivisione, poi, delle responsabilità tra i due genitori dal momento della nascita costituisce un beneficio aggiuntivo per il benessere psicofisico del bambino.

Nel nostro Paese solo recentemente l'opinione pubblica ha iniziato a riconoscere l'importanza del ruolo paterno all'interno della famiglia e nell'educazione dei figli. La società sta diventando sempre più consapevole del fatto che non solo la donna, ma anche l'uomo, deve adempiere al suo ruolo all'interno della famiglia e quindi partecipare alla crescita dei figli. Per attenuare il divario tra famiglia e professione, entrambi i genitori devono assumersi le proprie responsabilità nell'ambito familiare e, in questo modo, contribuire anche all'affermazione delle pari opportunità. I recenti dati Istat dimostrano che gli uomini vorrebbero avere più tempo da dedicare alla famiglia, ma che nella realtà la partecipazione ai doveri familiari risulta scarsa. Per porre l'accento sulle responsabilità dell'uomo per ciò che attiene i compiti familiari è necessaria una sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulla percezione del ruolo paterno.

È in discussione alla Camera (sede referente assegnato alla Commissione XI Lavoro in data 09 giugno 2010) un [progetto di legge](#) che porterebbe l'Italia ad adeguarsi al resto d'Europa sul tema del congedo di paternità. Il progetto di legge andrebbe a modificare il [d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#) "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", istituendo, il congedo di paternità obbligatorio. Il progetto di legge all'esame del

Parlamento punta l'attenzione sulla modifica all'attuale art. 28 D.lgs 151/2001. Tale modifica mira ad introdurre l'obbligo per il padre lavoratore di astenersi dal lavoro per un periodo di almeno tre giorni entro i cinque mesi dalla nascita del figlio. Si prevede, inoltre, la possibilità di concordare un congedo più lungo, ma part time e altri permessi di otto ore a settimana entro i primi tre anni di vita del piccolo.

La proposta di legge muove dalla considerazione che, nonostante i pur importanti passi avanti fatti negli ultimi anni, l'Italia sconta ancora un grave ritardo nelle politiche di sostegno alla genitorialità: ciò si traduce in un tasso di natalità inferiore alla media europea, in una insufficiente partecipazione delle donne al mondo del lavoro, nella scarsa condivisione da parte degli uomini delle responsabilità genitoriali. A livello locale si è riusciti ad andare oltre: la Cassa Rurale di Aldeno e Cadine (nel 2008 progetto finanziato ex art. 9 L.53/00 e ha aderito allo standard Audit&Lavoro della Provincia Autonoma di Trento) per dimostrare che è possibile invertire tale tendenza e sostenere anche un nuovo ruolo delle aziende nel favorire il desiderio e la volontà di dedicare più tempo alla costruzione di un rapporto più solido e duraturo da parte dei padri, nell'ambito della collaborazione con il progetto Equal Gelso, coordinato dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento, ha deciso di riconoscere 3 giorni di congedo obbligatorio ai padri alla nascita dei propri figli. È il primo caso in Italia di congedo obbligatorio per i neo padri.

CONCLUSIONI

Dall'esame svolto emerge che, nella maggior parte dei casi, i congedi parentali sono definiti attraverso provvedimenti legislativi, mentre gli accordi collettivi hanno un ruolo secondario. La [Direttiva sui congedi parentali](#) (1996) ha inteso rafforzare la prevalenza delle legislazioni attraverso la richiesta agli Stati membri di applicare tali misure sia al settore pubblico che privato. Gli accordi collettivi possono far leva al fine di cambiare la normativa di riferimento. La contrattazione, per esempio, gioca un certo ruolo in paesi come il Regno Unito e la Danimarca, in cui gli accordi collettivi sono importanti nella regolazione dei congedi. In linea di massima, tuttavia, la contrattazione ha sollecitato la legislazione in vari modi, e i risultati conseguiti, anche se scarsi, hanno comunque condotto al cambiamento legislativo.

Resta da capire se la fruizione dei congedi parentali può avere conseguenze sulla carriera dei lavoratori.

Quando sono usati come bilanciamento tra gli impegni familiari e quelli lavorativi, i congedi possono trasformarsi in ostacolo alla carriera dei genitori, specialmente delle lavoratrici madri. Essi possono costituire un ostacolo alla carriera in quanto percepiti come indicatore di scarso investimento nel lavoro.

La condivisione dei congedi da parte di entrambi i genitori può avere effetti positivi sulla parità di genere sia in famiglia che sul posto di lavoro. Su questo tema una campagna lanciata dall'ILO evidenzia l'emergere di due gruppi di paesi: gli Stati del Nord Europa in cui i congedi sono strumento usato sia dagli uomini che dalle donne al fine di bilanciare gli impegni familiari con quelli lavorativi e gli altri Stati in cui è a prevalenza femminile l'utilizzo degli stessi, sebbene le situazioni

siano differenti a secondo degli Stati. Persino in quei Paesi come la Norvegia, in cui il tasso di partecipazione dei padri alla crescita dei figli è più elevato che in altri, si rileva che rispetto alle donne il numero degli uomini che usufruisce dei congedi è meno elevato in quanto meno accettato dai datori di lavoro.

In generale, in molti Paesi fruisce dei congedi di paternità solo una percentuale minore di uomini a causa del timore di quelle che, secondo i lavoratori, potrebbero essere le reazioni dei datori di lavoro. Dei congedi parentali, comunque, usufruiscono in percentuale maggiore i padri occupati nel settore pubblico in quanto sono maggiori le garanzie al rientro.

Non esistono *standard* internazionali che si riferiscano ai congedi di paternità, ma questo tema sta diventando sempre più importante sia a livello di norme nazionali che nella pratica attuata all'interno delle imprese. La crescente frequenza di questo tema all'interno degli accordi di contrattazione collettiva può essere un importante indicatore del cambiamento del ruolo della paternità.

I congedi di paternità, quindi, garantiscono ai padri un periodo specifico di tempo che ruota attorno alla nascita del bambino. Condividere, le responsabilità di cura pone le basi per le pari opportunità di uomini e donne sia nella sfera pubblica che in quella privata.



BIBLIOGRAFIA

Bjornholt M., [*Congedi di paternità, il record norvegese*](#), "www.ingenera.it", 2011

Cafalà L., [*Paternalità e lavoro. Riflessioni a partire dalla genitorialità nel mondo universitario*](#), "Adapt Bollettino speciale", n.53, 12 ottobre 2011

Commission to the German Federal Ministry of Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth for the first Report on Gender Equality in Germany, [*New Pathways – Equal Opportunities. Gender Equality over women's and men's life courses*](#), 2008

Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances, *Rapport Estrela Eléments de position des autorités françaises sur les dispositions essentielles de la proposition de directive modifiant la directive de 92 sur le congé de maternité des travailleuses salariées*, PM/SGAE/TESS 28/05/2010

Council of European Community, [*Council Recommendation of 31 March 1992 on child care*](#) 92/241/EEC

Council of European Community, [*Council Directive on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding*](#), 92/85/EEC, 19 October 1992

Datta Gupta N., Smith N., Verner M., [*Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?*](#), Discussion Paper 2014, Institute for the Study of Labor, 2006

Department for Business Innovation and Skills, [*International Review of Leave Policies and related Research 2010*](#), September 2010

Equal Opportunities Commission, *Dads and their babies: a household analysis*, 2006

European Institute for Gender Equality, [*Reconciliation Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market*](#), 2011

European Institute for Gender Equality, [*Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action: Women and Economy. Reconciliation of Work and Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market. Main findings*](#), 2011

European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, *Opinion on new forms of leave*, 2008



European Industrial Relations Observatory, [Family-related leave and industrial relations](#), 2004

Jørgensen C., *Women and men in the Danish labour market*, EWCO, 2011

ILO, [Workers with Family Responsibilities Convention](#), C 156, 1981

ILO, [Maternity at work. A review of National legislation](#), 2010

Istat, [Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale](#), Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica Dott.ssa Linda Laura Sabbadini, Direttore Direzione Centrale per le indagini su condizioni e qualità della vita Commissione Lavoro, previdenza sociale, Senato della Repubblica, Roma, 26 gennaio 2010

[Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y ombre](#)

Moss P., *International Network on Leave policies and Research*, International Review of Leave Policies and Related Research 2011, September 2011

Nergaard K., *Tackling gender inequality by extending paternity leave*, Fafo Institute for Applied Social Science, 2009

Parlamento europeo, [Progetto di seconda relazione 5 marzo 2010 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE](#) del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)

Piazza M., [Lavoro e maternità](#), "Adapt Bollettino speciale", n.53, 12 ottobre 2011

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti il sostegno alla maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio (C. 2618 Mosca, C. 3023 Saltamartini, C. 15 Brugger, C. 2413 Caparini, C. 2672 Calabria, C. 2829 Jannone, C. 2993 Reguzzoni, C. 3534 Donadi, C. 3815 Golfo, C. 4838 Savino). Nuovo testo unificato delle proposte di legge elaborato dal Comitato ristretto e adottato come testo base (7 marzo 2012 Commissione XI).

Rupp M., Beier L., Dechant A., Haag C., *Research Agenda on Families and Family Wellbeing for Europe. Final Report*, Family Platform, 2011

Smeaton D., *Dads and their babies: a household analysis*, EOC working paper series, 44 Equal Opportunities Commission, Manchester, UK (2006)

Unione europea, [*Versioni consolidate del trattato sull'Unione europea e del trattato che istituisce la Comunità europea*](#), Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea C321 E/1 del 29/12/2006

U.K. Parliament, [*The Additional Paternity Leave Regulations 2010*](#), 2010 N.0000

SITI INTERNET

www.adapt.it

www.bis.gov.uk

www.eige.europa.eu

www.eurofound.europa.eu/ewco

www.igualeseintransferibles.org

www.ilo.org

www.ingenere.it

www.leavenetwork.org

www.oecd.org