

La partecipazione dei padri nei “primi mille giorni”

La situazione italiana nel panorama europeo

Ottobre 2023



Il progetto 4E-PARENT è co-finanziato dal Programma CERV-2022-DAPHNE della Commissione Europea con Grant Agreement n. 101095956. Il contenuto del presente materiale riflette unicamente la visione di autrici e autori, unici responsabili dello stesso, e la Commissione non risponde dell'utilizzo delle informazioni ivi contenute.

Indice

Il documento in sintesi

1. L'occupazione femminile e dei genitori italiani

- 1.1 Il lavoro femminile in Italia e in Europa: poco e precario
- 1.2 Il divario occupazionale fra uomini e donne (*gender employment gap*)
- 1.3 L'effetto della genitorialità sull'occupazione
- 1.4 Le disuguaglianze di genere nel lavoro non retribuito

2. Gli asili nido in Italia

- 2.1 La copertura del servizio sul territorio
- 2.2 Le disuguaglianze di accesso a livello socioeconomico
- 2.3 Il valore degli asili nido a livello sociale

3. I congedi in Italia

- 3.1 La normativa italiana
 - 3.1.1 congedi di maternità
 - 3.1.2 I congedi di paternità
 - 3.1.3 I congedi parentali
- 3.2 La normativa italiana nel quadro europeo
- 3.3 Alcuni dati sull'uso dei congedi parentali e di paternità
 - 3.3.1 L'uso in Italia
 - 3.3.2 Dati sull'utilizzo in altri paesi europei
 - 3.3.3 I dati che mancano. Cosa dovremmo (e vorremmo) sapere

4. Il welfare aziendale

In collaborazione con il progetto

Eminc – Engaging Man in Nurturing Care

Testo di

Maddalena Cannito – Scuola Normale Superiore e Centro per la Salute del Bambino
Annina Lubbock – Centro per la Salute del Bambino
Monia Torre – Zadig società benefit

Coordinamento editoriale

Eva Benelli – Zadig società benefit

Coordinamento grafico e impaginazione

Luisa Goglio – Zadig società benefit

In Italia, come in altri paesi, il ruolo dei padri sta cambiando, come si ricorda nel libro: *Fare spazio alla paternità*¹.

Rispetto al passato sono più presenti, sia a livello pratico che relazionale, nella vita dei loro figli, già dalla nascita, perché lo vogliono loro, perché lo chiedono le madri, e per necessità pratica, quando ambedue i genitori lavorano. I padri sono ora più presenti nella vita dei loro figli al nido e alla scuola di infanzia, e quasi sempre ormai al momento del parto (ma più di rado anche al travaglio e subito dopo la nascita). La pandemia ha avuto alcuni effetti positivi: la maggiore presenza a casa dei padri e il loro maggior [coinvolgimento nella cura](#) e nell'educazione dei figli, con effetti che in alcuni casi si [sono prolungati](#) oltre la pandemia stessa. Ma ci sono stati anche effetti negativi, per esempio l'esclusione dei padri dalle visite in gravidanza e puerperio e al momento della nascita, [situazione](#) che non è ancora tornata ai livelli pre-Covid.

Si tratta però di un cambiamento lento, discontinuo per gruppi sociali e zone geografiche, e anche in termini di cultura dei servizi, socio-sanitari ed educativi, per quanto attiene alla inclusione del padre o del partner. È ancora persistente, nella società e nelle istituzioni, il concetto secondo cui la cura dei bambini, soprattutto nel primissimo periodo, va gestita in famiglia e in modo primario dalla donna,² mentre nel 57,9% dei casi, secondo [l'indagine](#) dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), si ricorre ai nonni per la cura dei piccoli.



¹ Maddalena Cannito, *Fare spazio alla paternità. Essere padri in Italia tra nuovi modelli di welfare, lavoro e maschilità*, Il Mulino 2022.

² Manuela Naldini M. (a cura di), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Il Mulino, Bologna, 2015.

È ancora
persistente,
nella società e
nelle istituzioni,
il concetto
secondo
cui la cura
dei bambini,
soprattutto
nel primissimo
periodo, va
gestita in
famiglia e in
modo primario
dalla donna.

Quanto all'**occupazione femminile** l'Italia è all'ultimo posto in Europa, con tutte le regioni del Sud largamente al di sotto della media nazionale, situazione che si aggrava dopo la nascita del primo figlio quando molte donne sono costrette a lasciare il lavoro per prendersene cura. La proporzione elevata di donne che non lavorano è al tempo stesso causa ed effetto del limitato coinvolgimento dei padri, oltre che effetto dell'offerta di posti in **asilo nido** scarsa e diseguale geograficamente, e del loro costo elevato. Inoltre, come fa notare l'**Istat, persistono squilibri in famiglia** fra uomini e donne nel **lavoro domestico e di cura non retribuito**, differenze che non riguardano soltanto la quantità di tempo dedicato dall'uno o dall'altra, ma anche le tipologie di attività, più routinarie per le donne, più ludiche e occasionali per gli uomini.

In effetti, l'uso di misure di conciliazione, come il part-time e la flessibilità oraria, riguardano principalmente le donne e sono sempre le donne a dimettersi più spesso per problemi legati alla conciliazione famiglia-lavoro. Una misura utile per limitare questi effetti della genitorialità sul lavoro femminile e che potrebbe facilitare la condivisione della cura da parte di entrambi i genitori è il **lavoro da remoto** (smartworking) per genitori con figli al di sotto dei 14 anni, che è stata prorogata anche dopo la pandemia. Da molte parti si chiede che diventi una misura strutturale/permanente, tuttavia, per il momento è stata prorogata solo fino al 31 dicembre 2023 e non ci sono notizie in merito a ulteriori estensioni.

L'Italia è uno dei Paesi della UE in cui **è più alto lo squilibrio** fra **congedi** di maternità (generosi, anche se ancora sotto la soglia raccomandata di sei mesi dopo la nascita) e congedi di paternità dove l'Italia si attesta al **livello minimo di dieci giorni** (ben retribuiti) raccomandato dalla **Direttiva UE sulla conciliazione** del 2019. Sono 11 i Paesi europei che offrono congedi di paternità di quattro settimane o più. Allo stato attuale, in Italia, **questi congedi** sono **utilizzati dal 58% degli aventi diritto**, con punte massime al Nord e minime al Sud.

Come in altri Paesi, in Italia madri e padri possono disporre oltre che dei congedi di maternità e paternità, anche dei cosiddetti congedi "parentali", dall'inglese *parents*, genitori, e che dunque sarebbe meglio definire "genitoriali". In Italia sono di minore durata rispetto a molti altri Paesi e **i peggio pagati**: solo il 30% dello stipendio. Non sorprende, quindi, che, secondo alcune stime, i **congedi parentali** siano utilizzati solo da un 15-20% dei padri aventi diritto e che questi rappresentino solo il 20% dei genitori che ne fanno uso. Infine, sono ancora molte le categorie di lavoratori uomini che non hanno diritto ai congedi di paternità e ai congedi parentali. Cresce, però, il numero di **aziende che offrono congedi di paternità**, anche generosi, ai dipendenti che diventano genitori. Tendono a essere soprattutto grandi imprese o multinazionali più che imprese piccole e medie, in ragione dei costi.

La questione dell'ancora limitato coinvolgimento del padre nella cura della prole si intreccia direttamente e indirettamente con quello della natalità. È dimostrato che esiste una correlazione positiva fra congedi generosi per i padri e occupazione femminile e che, a sua volta, la maggiore occupazione femminile si correla nei paesi sviluppati con un **aumento del tasso di fertilità**.

Vi sono anche evidenze del fatto che la decisione di avere o meno un secondo figlio è fortemente correlata (soprattutto per la donna) con la **previsione dell'aiuto** di cui potrà disporre, sia da parte dei servizi (nidi) sia da parte del padre e di altri familiari.



1 L'occupazione femminile e dei genitori italiani³

Come anticipato in Introduzione, il basso tasso di occupazione femminile in Italia è, al tempo stesso, causa ed effetto dell'offerta di posti negli asili nido scarsa e diseguale geograficamente, e del loro costo elevato, ma anche della scarsità dei congedi per i padri e della persistenza di una cultura che vede la donna/mamma come principale responsabile della cura (modello uomo/breadwinner-donna/caregiver). Per queste ragioni, l'Italia non solo si colloca agli ultimi posti in Europa per tasso di fecondità (numero medio di figli per donna in età 15-49), ma è anche il fanalino di coda per quanto riguarda il tasso di occupazione femminile.

La situazione occupazionale delle donne, infatti, si aggrava dopo la nascita del primo figlio quando molte madri sono costrette a ridurre il proprio impegno o addirittura a lasciare il lavoro per occuparsene. [L'uso di misure di conciliazione](#) come il part-time e le dimissioni per problemi di conciliazione, infatti, sono principalmente delle donne.

Il basso livello di occupazione femminile in Italia è al tempo stesso causa ed effetto del limitato coinvolgimento dei padri nella cura.

1.1 Il lavoro femminile in Italia e in Europa: poco e precario

L'Italia ha registrato nel 2022 il tasso di occupazione complessivo (uomini e donne) più basso tra i 27 Paesi dell'Unione Europea (64,8%) contro una media UE del 74,6%. In particolare, il tasso di occupazione femminile, tra le 15-64enni, nel 2022 è stato del 69,3% in Europa e anche in questo caso è l'Italia ad avere il tasso di occupazione femminile più basso, attorno al 55%. La situazione è particolarmente critica nelle regioni del Sud, dove i tassi di occupazione femminile non sono solo fra i più bassi d'Europa ma anche largamente al di sotto della media italiana: 35,3% nel quarto trimestre del 2022, contro il 62% del Nord e il 58,3% del Centro. Oltre alle diseguaglianze territoriali, sono rilevanti anche quelle legate ai titoli di studio: nel 2021, a fronte di un tasso di

³ La sezione 1.1-1.4 utilizza dati Eurostat e dati tratti dalla sezione a cura di A. Minello del [Rapporto](#) "Mamme equilibriste" di Save the Children (2023).

occupazione del 70% delle laureate, quello delle donne con al massimo la terza media era solo del 30,5%.

Fra le donne sono più diffusi i contratti a termine e l'uso del part-time, spesso involontario. Nel 2022, in Europa lavorava part-time il 27,6% delle donne fra 20 e 64 anni, contro il 7,6% degli uomini, mentre in Italia sono part-time il 49% dei nuovi contratti attivati per le donne e il 26,2% di quelli attivati per gli uomini. Inoltre, fra i contratti di lavoro attivati dopo la crisi Covid, per le donne i contratti a termine sono di più di quelli a tempo indeterminato (38,7% contro 35%) e, [secondo il Censis](#), le forme contrattuali non standard (come tempo determinato, collaborazioni, part-time) nel 2022 sono arrivate a coinvolgere ben il 46,3% delle donne giovani tra i 15 e i 34 anni, mentre il part-time involontario coinvolge il 30,5% delle donne tra 15 e 24 anni.

Fra i contratti di lavoro attivati dopo la crisi Covid, per le donne i contratti a termine sono di più di quelli a tempo indeterminato: 38,7% contro 35%.

1.2 Il divario occupazionale fra uomini e donne (gender employment gap)

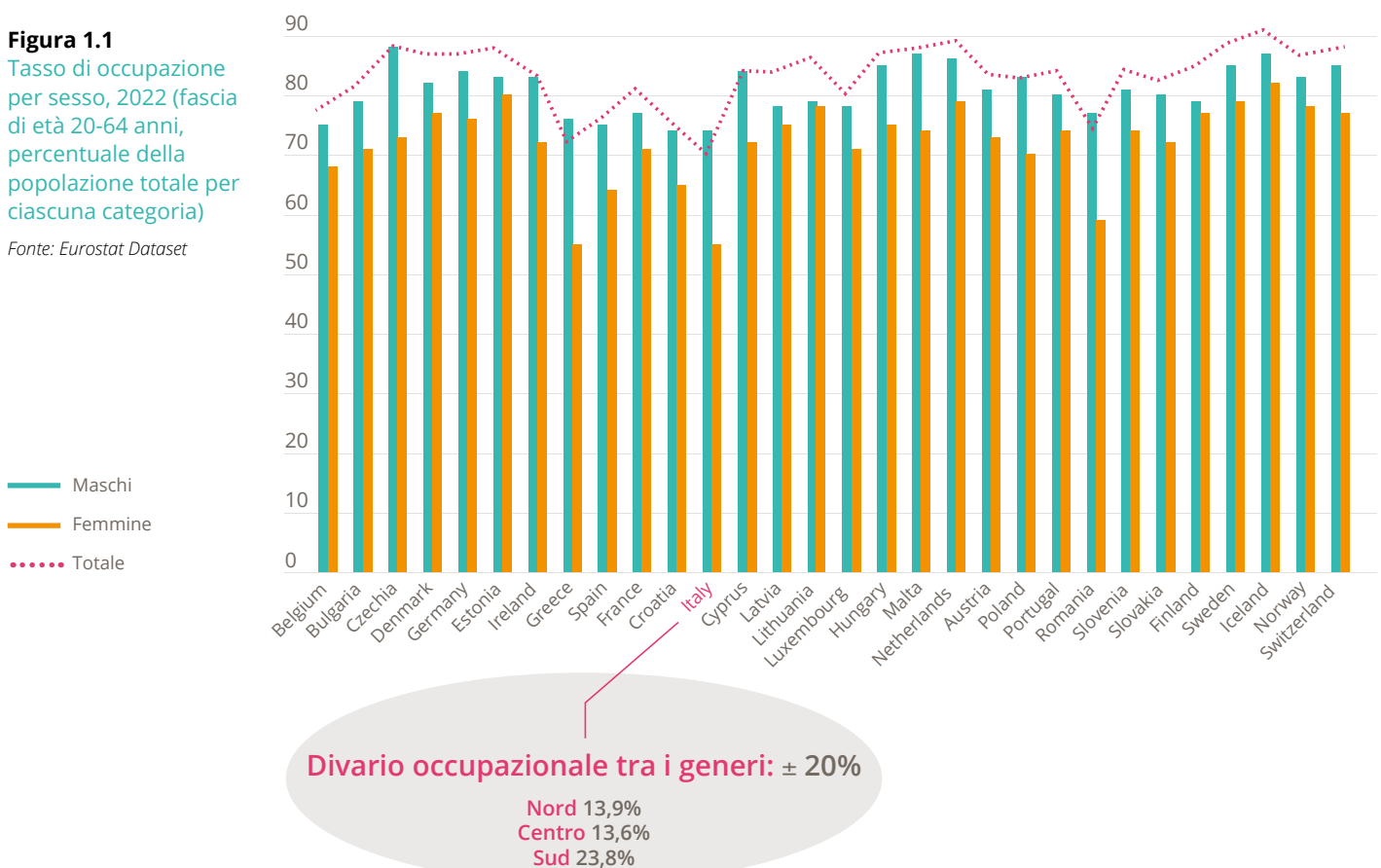
In tutta l'Europa esiste un [divario significativo tra i tassi di occupazione di uomini e donne](#), attestandosi al 10,7% nel 2022 (Figura 1.1). Nove stati hanno un divario occupazionale di genere superiore alle media europea; il più alto lo presentano l'Italia e la Grecia, dove arriva quasi al 20%.

In Italia, il divario di genere nella partecipazione lavorativa delle donne è particolarmente alto al Sud: 23,8 punti, contro i 13,9 del Nord e i 13,6 del Centro.

Figura 1.1

Tasso di occupazione per sesso, 2022 (fascia di età 20-64 anni, percentuale della popolazione totale per ciascuna categoria)

Fonte: Eurostat Dataset



1.3 L'effetto della genitorialità sull'occupazione

Avere dei figli ha un effetto negativo sull'occupazione delle donne: i tassi di inattività, oltre a quelli di disoccupazione, aumentano alla presenza di figli e al crescere del loro numero. Da una indagine dell'Ispettorato del Lavoro del 2021 è risultato che per il 43,8% delle donne le dimissioni dal lavoro sono state motivate dalla difficoltà a conciliare lavoro e cura, e solo nel 21,7% dei casi per passaggio ad altra azienda. Fra gli uomini invece nel 78,2% le dimissioni sono state motivate dal passaggio ad altra azienda e solo nel 3% dei casi dalla difficoltà di conciliare cura e lavoro (Figura 1.2).

Al contrario, per gli uomini in Italia la genitorialità ha un effetto incentivante sul tasso di occupazione: nel 2022 nella fascia di età 25-54 era pari al 71% per gli uomini senza figli mentre era al 90% per quelli con figli, aumentando tra l'altro al crescere del loro numero (Figura 1.3 pagina 4).

Gli uomini, quindi, sono premiati in termini occupazionali per il fatto di essere diventati padri e probabilmente si impegnano di più nel lavoro retribuito per rispondere allo stereotipo del padre procacciatore di reddito (Tabella 1.1).

Figura 1.2
Motivazione delle dimissioni volontarie per sesso (2021).
Fonte: Ispettorato nazionale del lavoro

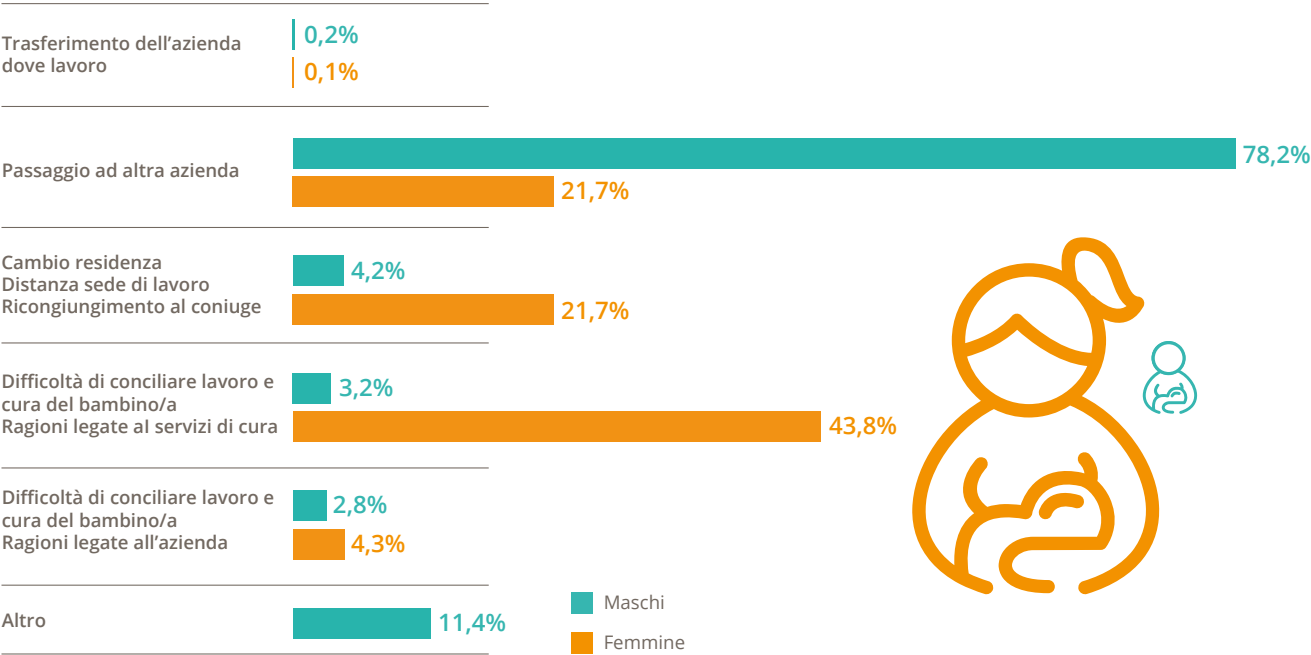


Tabella 1.1
Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, presenza e numero di figli minori.
Anno 2022 (valori percentuali).

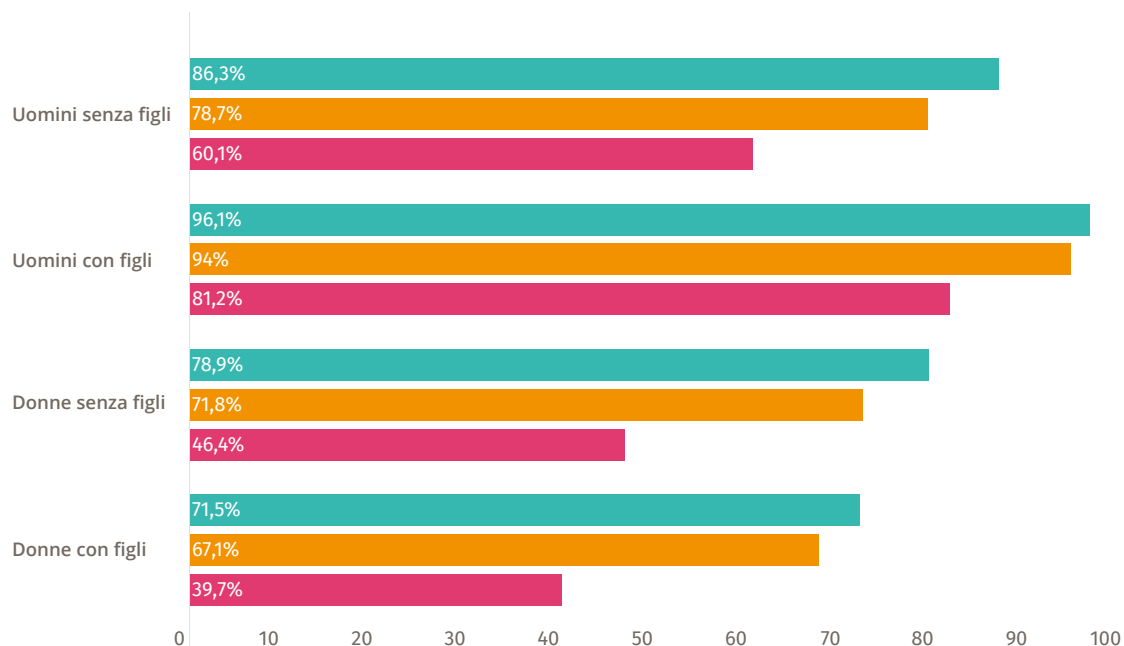
Fonte: Save the Children

	Senza figli	Con figli				Totale
		Totale	di cui con almeno 1 figlio minore			
			Totale	1 figlio minore	2 o più figli minori	
Maschi	76,1	90,1	90,6	90,4	90,8	82,7
Femmine	67,0	59,1	59,7	63,0	56,1	62,0
Totale	72,3	72,4	73,7	74,9	72,4	72,4

Figura 1.3

Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, area geografica, presenza di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali).

Fonte: Save the Children



1.4 Le diseguglianze di genere nel lavoro non retribuito

Le persistenti diseguglianze di genere nel lavoro non retribuito (inteso come cura della casa e delle persone che vi abitano) sono a loro volta causa ed effetto della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia. Visto che l'Italia è all'ultimo posto in Europa quanto ad occupazione femminile, non sorprende che, secondo l'ultimo rapporto Istat disponibile sui *Tempi della vita quotidiana* (2019), le donne italiane sono in Europa le più impegnate nel lavoro non retribuito: 5h,09" contro 2h,16" per gli uomini. Queste cifre si riferiscono alla totalità della popolazione, occupati e non. Le differenze si riducono (a poco meno di un'ora), però, nelle coppie *dual-earning*, in cui lavorano sia l'uomo sia la donna. Le differenze di genere nella distribuzione del lavoro non retribuito, poi, si vanno riducendo in modo abbastanza rapido e sono minori nelle coppie più giovani.

Nella cura e il sostegno a parenti e amici, anziani o ammalati, si rileva una netta prevalenza dell'impegno femminile (30,9% contro 15,6%).



Tuttavia, l'indagine dell'Istat mette in evidenza differenze di genere significative nell'ambito della macro categoria lavoro non retribuito, quando la si scompone per tipologia di attività.

Si rileva una distribuzione assai meno diseguale per i lavori di cura interattiva dei figli, come giocare, fare attività all'aria aperta e leggere, mentre nel lavoro domestico (di cui per il 51% le attività più routinarie e ripetitive sono svolte dalle donne) gli uomini tendono a scegliere le attività più piacevoli (Raley et al, 2012) e quelle in cui c'è un margine di discrezionalità maggiore (Saraceno, 1980).

Dati più recenti, che confermano comunque le tendenze rilevate dall'Istat, sono contenute nell'[indagine INAPP-plus](#) (2022) che analizza come è ripartito il *core burden* del lavoro in casa. L'indagine rileva una generale, ma relativamente lieve preponderanza delle donne nella cura dei figli: accudimento e addormentamento, il 55% delle mamme dichiara di farlo abitualmente contro 53,2% dei padri; accompagnamento a scuola o a fare sport (57,4% contro 55,3%); sostegno alla attività scolastica (55,9% versus 51,8%). Invece nella cura e il sostegno a parenti e amici, anziani o ammalati, si rileva una netta prevalenza dell'impegno femminile (30,9% contro 15,6%).

Dove lo squilibrio resta alto, è l'ambito del lavoro domestico routinario: la preparazione dei pasti (il 79,7% delle donne dichiara di farlo abitualmente, contro il 36% degli uomini); la pulizia e il riordino (72,3% di donne contro 28,4% degli uomini). Questo differenziale per il lavoro domestico più routinario si mantiene anche quando cambia la condizione occupazionale, sia che siano entrambi occupati, o entrambi inattivi. Il 43% delle donne inattive dichiara di giocare abitualmente con i figli, contro il 7% dei padri inattivi.

Riferimenti bibliografici

Saraceno, C. *Il lavoro mal diviso*, De Donato, Bari 1980.

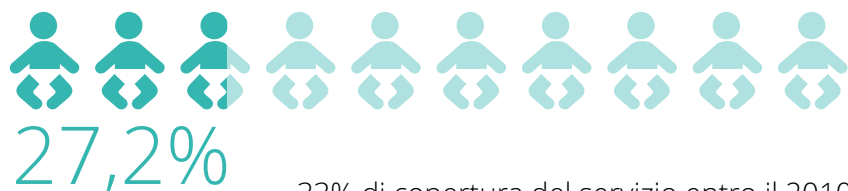
Raley, B.S., M.S. Bianchi e R. Wang (2012). "When Do Fathers Care? Mothers' Economic Contribution and Fathers' Involvement in Childcare". *American Journal of Sociology*. 117(5): 1422-1459.



2 Gli asili nido in Italia

I limiti nell'offerta e gli elevati costi degli asili nido rappresentano, soprattutto al Sud un forte ostacolo all'aumento dell'occupazione femminile, e quindi a una maggiore parità fra padri e madri nella distribuzione dei ruoli di lavoro esterno e di cura.

La copertura degli asili nido in Italia è di 27,2 posti ogni 100 bambini e bambine



nei servizi prima infanzia, secondo gli ultimi [dati Istat](#) aggiornati all'anno educativo 2020-2021. Ciò pone l'Italia al di sotto dell'obiettivo fissato nel 2002 dal [Consiglio europeo di Barcellona](#) del

33% di copertura del servizio entro il 2010. La nuova soglia fissata dalla [raccomandazione europea del novembre 2022](#) è del 45%.

2.1 La copertura del servizio sul territorio

Il target del 33%, secondo i dati Istat, è raggiunto solo da 30 su 107 tra province e città metropolitane, mentre l'ultimo obiettivo del 45%, oggi sarebbe superato solo in 3 province, tutte in Emilia-Romagna: Ravenna, Bologna e Ferrara. L'ha sostanzialmente raggiunta anche Perugia (44,8%) e vi si avvicinano altre province, tutte dell'Italia centro-settentrionale. Come è stato più volte documentato e come ribadito nel recente [report Istat sui servizi educativi per l'infanzia](#), lo squilibrio a livello di dotazione sul territorio sfavorisce i residenti nelle aree del Mezzogiorno e nei comuni più piccoli. Ma differenze di un certo rilievo si osservano anche all'interno delle regioni, con una significativa distanza tra i comuni capoluogo di provincia, che in media hanno raggiunto la copertura di 34,3 posti su 100 bambini residenti, e i comuni non capoluogo, con il 24,2% di copertura.

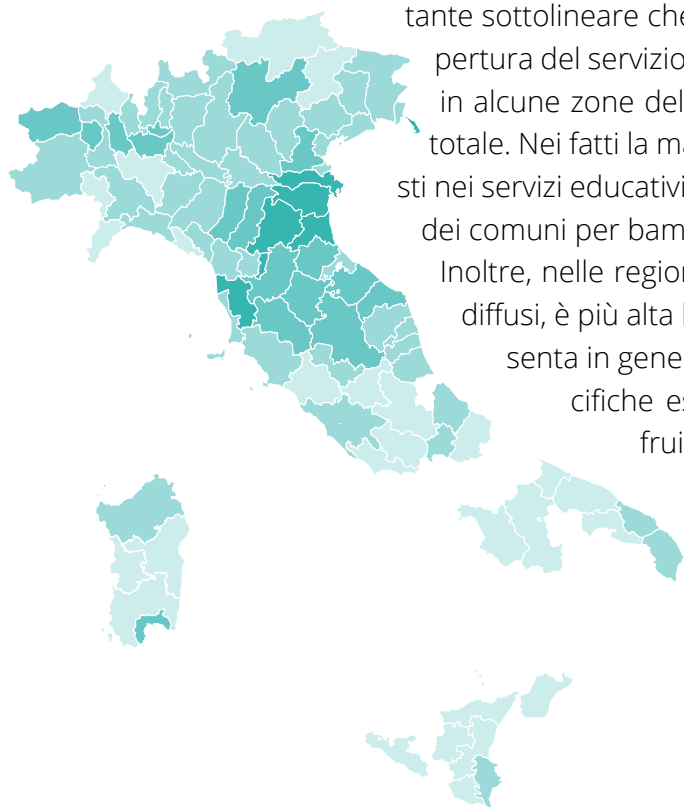
Gli ultimi dati Istat pubblicati sono quelli riferiti all'anno educativo 2020/2021, periodo in cui si è registrato un lieve calo dei posti disponibili (-2,9%), che ha interessato di più

Figura 2.1

Posti in asili nido e servizi prima infanzia per 100 residenti 0-2 anni nelle province italiane (2020)

Rielaborazione su dati

Openpolis - Con i Bambini



il settore pubblico (-4,8%) rispetto al privato (-1,1%), a causa soprattutto delle sospensioni del servizio per la pandemia. La flessione è in controtendenza rispetto ai gradualissimi incrementi che si erano avuti negli anni precedenti in tutta la penisola. A Sud, la Campania è passata dal 6,2% di offerta del 2013 all'11% del 2020, con un incremento di 5.500 posti, ma anche Basilicata e Puglia sono passate rispettivamente da 12,9 a 21,5 e da 12,1 a 19,6 posti ogni 100 bambini.

Per quanto riguarda l'anno 2020/2021, nonostante la flessione dell'offerta, la copertura dei posti ha continuato ad aumentare leggermente in rapporto ai bambini residenti sotto i tre anni, per effetto del calo delle nascite e dei potenziali utenti. È importante sottolineare che l'offerta diseguale sul territorio non riguarda solo la copertura del servizio ma anche la proporzione tra pubblici e privati e che solo in alcune zone del paese l'offerta pubblica rappresenta più della metà del totale. Nei fatti la maggior parte delle regioni meridionali ha una quota di posti nei servizi educativi a titolarità comunale inferiore al 50% e una spesa media dei comuni per bambino residente ben sotto il valore nazionale (Figura 2.1).

Inoltre, nelle regioni del Mezzogiorno, dove gli asili nido sono molto meno diffusi, è più alta la [quota di anticipatori alla scuola dell'infanzia](#), che presenta in generale costi più contenuti ma non risulta adeguata alle specifiche esigenze dei bambini sotto i tre anni e non consente la fruizione del bonus che rimborsa in parte i costi. È inoltre più alta sui servizi, con solo un terzo delle unità di offerta pubbliche e la metà di quelle private che riesce ad accogliere tutte le richieste da parte delle famiglie (Figura 2.2).

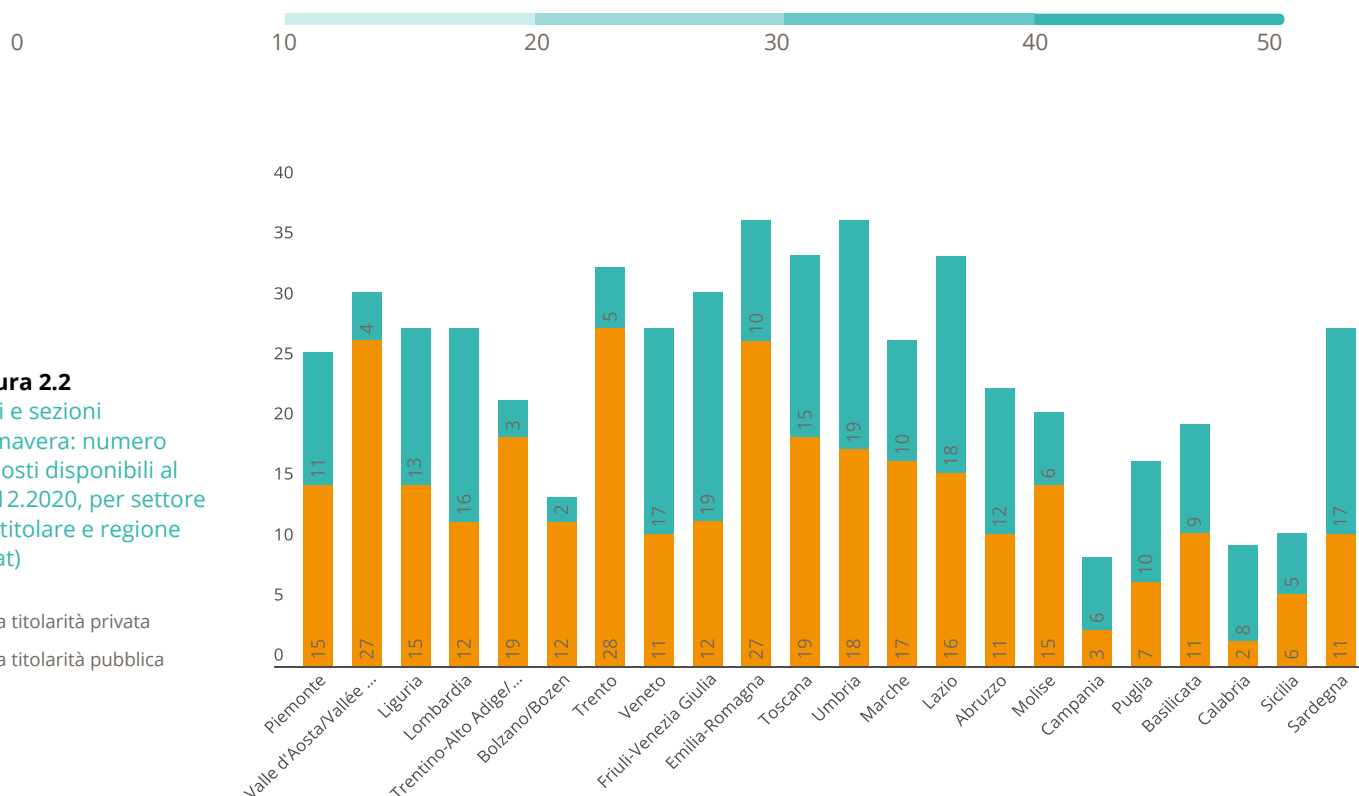


Figura 2.2

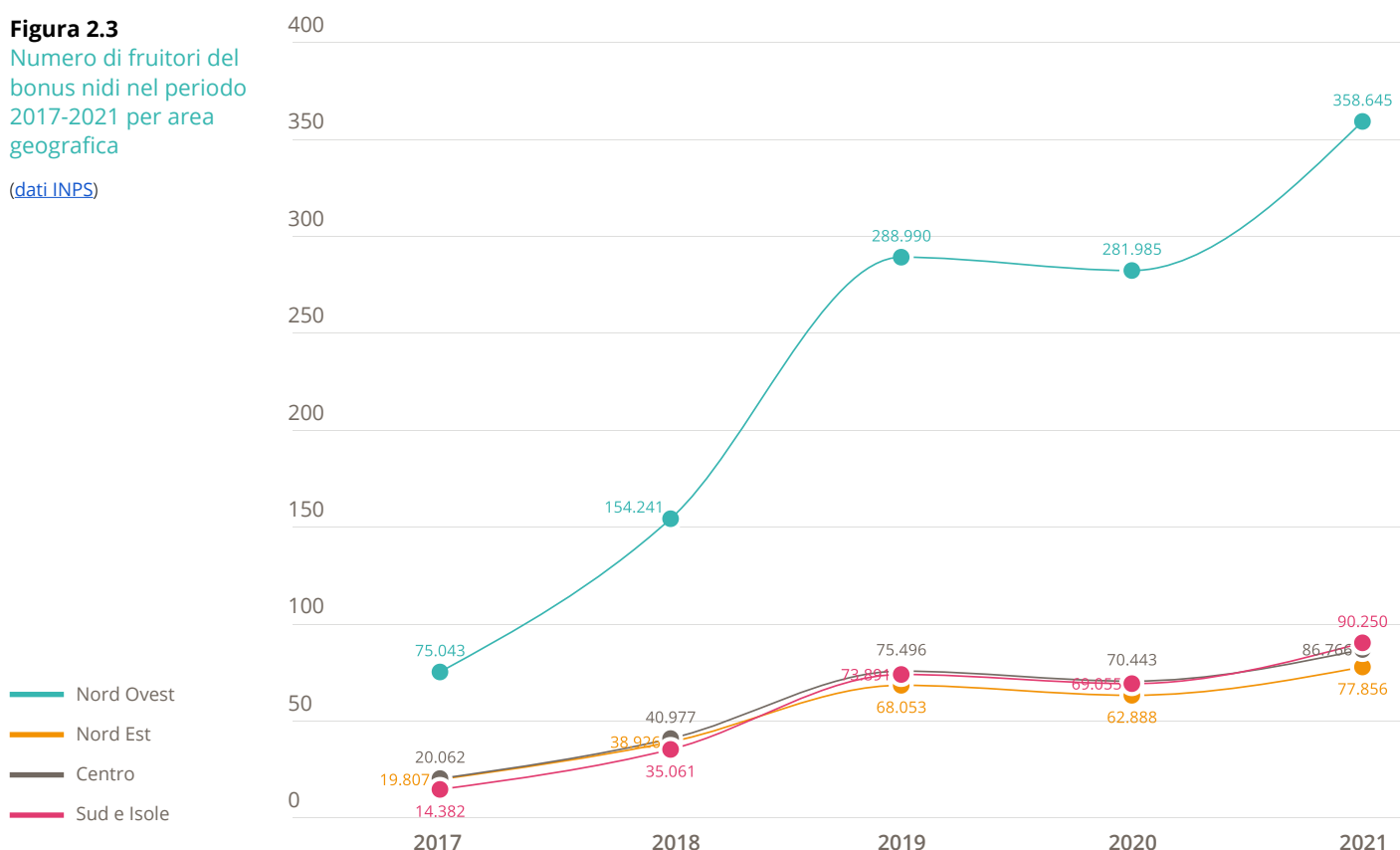
Nidi e sezioni primavera: numero di posti disponibili al 31.12.2020, per settore del titolare e regione (Istat)

■ a titolarità privata
■ a titolarità pubblica

Figura 2.3

Numero di fruitori del bonus nidi nel periodo 2017-2021 per area geografica

(dati INPS)



I tassi di frequenza dei nidi crescono all'aumentare della fascia di reddito delle famiglie e sono più alti se la madre lavora (il 32,4% contro il 15,1% di famiglie in cui lavora solo il padre) e se i genitori hanno un titolo di studio elevato.

2.2 Le disuguaglianze di accesso a livello socioeconomico

Oltre che a livello territoriale, le disuguaglianze di accesso si manifestano lungo l'asse socioeconomico. Secondo le [rilevazioni Istat](#), i tassi di frequenza dei nidi crescono all'aumentare della fascia di reddito delle famiglie e sono decisamente più alti se la madre lavora (il 32,4% contro il 15,1% di famiglie in cui lavora solo il padre) e se i genitori hanno un titolo di studio elevato (il possesso di laurea o titolo più alto è associato al 33,4% di frequenza del nido, che scende al 18,9% per i genitori con al massimo il diploma superiore). Una fotografia che si può [mettere in relazione](#) da una parte con i criteri di selezione dei comuni che favoriscono nelle graduatorie le famiglie in cui la madre lavora, e dall'altra con gli elevati costi degli asili. Infatti, meno del 10% dei servizi prevede l'esenzione totale della retta e solo il 37,9% prevede riduzioni collegate a indicatori economici. A loro volta i criteri di riduzione legati a indicatori economici sono presenti nel 63,3% dei servizi pubblici e nel 22,6% di quelli privati ([Istat 2022](#)). Come sottolinea Istat, «è quindi evidente come la presenza del pubblico sia, oggi, un elemento fondamentale per garantire inclusione nei servizi all'infanzia».

Per incentivare l'utilizzo del servizio e livellare maggiormente la distribuzione territoriale e socioeconomica di chi ne fruisce, nel 2017 è stato introdotto il bonus statale che rimborsa le spese sostenute dalle famiglie per la frequenza del nido. Negli ultimi anni i beneficiari del bonus sono aumentati in tutte le aree geografiche, mantenendo però un andamento correlato alla disponibilità di posti nei nidi, con una più bassa possibilità di intercettare la misura di sostegno statale al Sud (Figura 2.3). Allo stesso modo varia l'allocazione delle risorse percepite: dai 403 euro per bambino residente al Centro si passa a 391 euro al Nord-ovest, 354 al Nord-est, 229 le Isole, fino a 172 euro al Sud.

2.3 Il valore degli asili nido a livello sociale

I servizi di prima infanzia sono Livelli essenziali di prestazione (Lep), per l'importanza che ricoprono a diversi livelli del tessuto sociale: la disponibilità di servizi per la prima infanzia può aiutare a bilanciare le disuguaglianze di genere in termini occupazionali e, secondo evidenze sempre maggiori, a incidere sulle disuguaglianze socioeconomiche a lungo termine.

Le donne italiane che lasciano il lavoro dichiarano di farlo in quasi la metà dei casi per la difficoltà a conciliare i carichi lavorativi con quelli di cura. In questo senso [i dati sull'occupazione sono netti](#): le madri che lavorano sono l'8% in meno delle donne senza figli. Questo in una [situazione nazionale](#) caratterizzata da bassa occupazione femminile – con un divario medio tra occupazione femminile e maschile del 28,3% – e in un [contesto internazionale](#) che vede le donne con due figli nei maggiori paesi Ue partecipare al mercato del lavoro in misura maggiore delle italiane senza figli.

Come sintetizzato da [Openpolis](#), sono generalmente i territori con meno servizi per l'infanzia ad avere una minore occupazione femminile, e viceversa. Una relazione che va letta nei due sensi: nei territori in cui poche donne lavorano, la percezione della necessità di servizi è spesso inferiore; allo stesso tempo, la mancanza di nidi rappresenta un disincentivo all'occupazione femminile, alla luce soprattutto di una divisione dei ruoli di cura e lavoro domestico diseguale in famiglia.

Quando se ne ha la possibilità ci si affida alla buona volontà dei famigliari, in particolare nonni ([e soprattutto nonne](#)) che supportano il 60,4% di coppie il cui figlio o figlia abbia fino a 2 anni di età. Ma non sempre il welfare familiare è praticabile o sufficiente. Alternativa dai macroscopici effetti è la decisione, quasi sempre femminile, di abbandonare il lavoro per dedicarsi alla cura genitoriale.



Se la disponibilità di servizi per la prima infanzia può aiutare a bilanciare le disuguaglianze di genere in termini occupazionali, queste carenze strutturali appaiono tanto più gravi quanto più si accumulano le evidenze sull'importanza degli asili nido anche su altri livelli.

Come sottolineato da un [report](#) dello scorso anno della Commissione europea, l'educazione nella prima infanzia ha



impatti positivi sul piano cognitivo e socio-comportamentale dei bambini e delle bambine e, sul lungo periodo, è in relazione con il miglioramento degli esiti scolastici, occupazionali, economici, e in termini di qualità di salute e benessere nella fase adulta. Lo stesso rapporto sottolinea come i vantaggi nel frequentare asili nido siano maggiori per chi provenga da contesti più svantaggiati a livello socioeconomico.

Si esprime in questa direzione anche [l'Istat](#), che mette in evidenza come la frequenza del nido da parte di bimbi e bimbe provenienti da famiglie a basso reddito può contribuire a spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale.

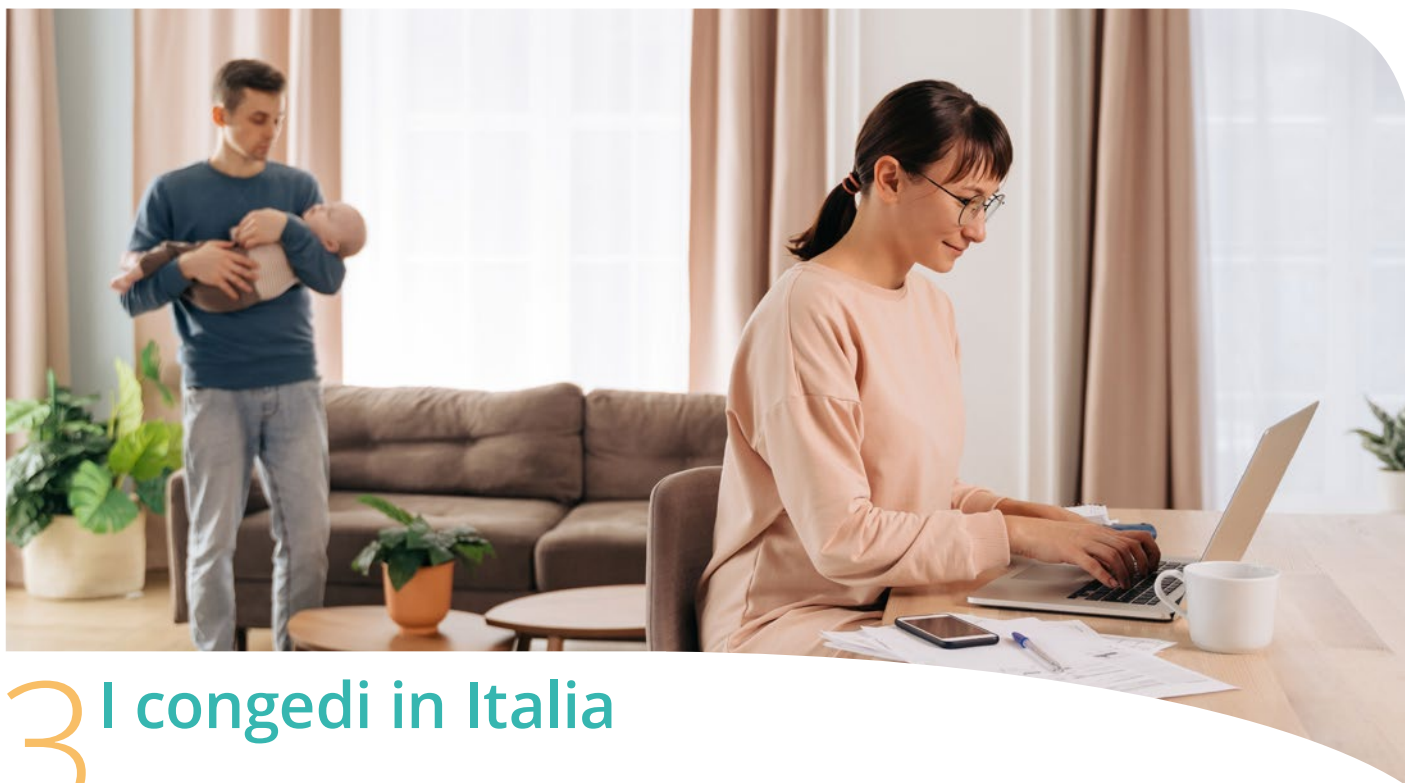
La disponibilità di servizi per la prima infanzia può aiutare a bilanciare le disuguaglianze di genere in termini occupazionali e ha impatti positivi sul piano cognitivo e socio-comportamentale dei bambini e delle bambine.

I fondi del PNRR

Vista l'attenzione a livello europeo e i molteplici piani di interesse, l'intervento di potenziamento infrastrutturale di asili nido e scuole dell'infanzia costituisce una delle misure bandiera del PNRR, con un **investimento** di 3.1 miliardi di euro. Di questi, circa 2.4 miliardi riguardano la costruzione di asili nido (fascia di età 0-2 anni) e circa 600 milioni quella delle scuole dell'infanzia (3-6 anni) e dei poli dell'infanzia (che accolgono anche bambini 0-2 anni). Stando agli ultimi aggiornamenti del Governo, saranno 2.190 gli interventi in programma: 333 per scuole dell'infanzia e 1.857 per asili nido e poli dell'infanzia per l'intera fascia di età 0-6 anni.

Come per molte altre linee di intervento del Piano, non è stata definita e gestita una pianificazione centrale ma sono stati interpellati i comuni tramite avviso pubblico, perché presentassero progetti, selezionati su base competitiva con graduatorie regionali e i fondi pre-allocati in base al divario nell'offerta di servizi per la fascia 0-2 anni e la proiezione della medesima popolazione al 2035.

I bandi sono stati **riaperti più volte** visto lo scarso numero di progetti presentati, che in prima istanza non raggiungevano la metà dei fondi messi a disposizione. Ciò ha determinato un preoccupante slittamento dei tempi per la realizzazione delle fasi successive. I fondi hanno inoltre subito una significativa redistribuzione soprattutto tra le regioni meridionali: la Sicilia ha rinunciato al 43% e la Basilicata alla metà dei rispettivi plafond regionali. I comuni in cui oggi manca del tutto il servizio rappresentano soltanto il 34% del totale di quelli in graduatoria.



3 I congedi in Italia

3.1 La normativa italiana

L'Italia è ancora ferma a soli 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, la soglia minima prevista dalla [Direttiva UE](#) sulla conciliazione. Una parte dei congedi parentali sono riservati ai padri, che però li utilizzano poco, perché mal retribuiti o non retribuiti affatto. Inoltre, una parte rilevante di lavoratori non ha diritto ad alcun tipo di congedo. Riportiamo nella Tabella 3.1 (pagina 12) la normativa attuale risultante dal "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53." (d.lgs. 26 marzo 2001, n.151) fino alle ultime modifiche introdotte con il Decreto legislativo 105 del giugno 2022.

3.1.1 I congedi di maternità

L'Italia si caratterizza per una normativa fortemente orientata alla tutela della maternità, sebbene alcune criticità non manchino anche su questo fronte.

Uno dei provvedimenti cardine a tutela delle lavoratrici madri è la Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 che è poi confluita nel fondamentale "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53." (d.lgs. 26 marzo 2001, n.151) che racchiude, appunto, tutte le disposizioni in materia di tutela della genitorialità.

Gli articoli 16 e seguenti del decreto legislativo appena citato dispongono che le madri lavoratrici hanno diritto a 5 mesi di congedo di maternità obbligatorio fruibili 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo oppure 1 mese prima e 4 mesi dopo (tutte le disposizioni valgono anche in caso di affidamento/adozione). È prevista l'interdizione anticipata che permette alla lavoratrice di assentarsi dal lavoro per maternità per periodi antecedenti a quelli previsti con relativo riconoscimento dell'indennità quando



Tabella 3.1

Quadro sinottico della normativa italiana in materia di congedi (a ottobre 2023)

PADRI					
Congedo di paternità obbligatorio					
Durata	Periodo di fruizione	Modalità di fruizione	Contemporaneità con altro genitore ammessa	Retribuzione	Categorie coperte
10 gg	da 2 mesi precedenti la data del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita	Frazionabili in giorni ma non ore Preavviso di minimo 5 gg	sì	100%	Dipendenti privati e pubblici Anche partner e conviventi di fatto (art. 5 D.lgs. 151/2001) Non spetta a: • padri lavoratori autonomi • padri iscritti alla gestione separata
Congedo di paternità facoltativo					
1 gg	Stesse condizioni dell'obbligatorio	In alternativa alla madre che deve cederlo dal suo congedo di maternità obbligatorio.	sì	100%	Stesse categorie dell'obbligatorio
MADRI					
Congedo di maternità obbligatorio					
5 mesi (2 prima + 3 dopo; 1+4; 0+5) (7 se luogo di lavoro presenta rischi per allattamento)	Periodo obbligatorio e continuativo intorno alla nascita	Non frazionabile	sì	80%	Tutte le categorie di lavoratrici. Lavoratrici iscritte alla gestione separata e libere professioniste hanno diritto a un'indennità di maternità per un ulteriore periodo di 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità laddove il reddito dichiarato risulti inferiore a 8.145 euro (art. 1 legge 30 dicembre 2021 n. 23).
MADRI E PADRI					
Congedi parentali					
6 mesi su 10 per ciascun genitore Elevabili a 7 per il padre (11 in totale) se il padre usa almeno 3 mesi	Entro i 12 anni	Frazionabili in giorni e ore Preavviso di 5 giorni (in caso di congedo parentale su base oraria, il termine è ridotto a 2 giorni)	sì	Al 30% per 9 mesi (il primo mese su 10 è pagato all'80% da legge di bilancio 2023)	Dipendenti pubblici, privati, autonomi e iscritti alla gestione separata Non spetta a: • genitori con rapporto di lavoro cessato o sospeso • genitori lavoratori domestici • genitori lavoratori a domicilio
Indennità per riposi giornalieri (ex permessi allattamento)					
2 ore al giorno se si ha orario di almeno 6 ore, 1 ora al giorno se inferiore	Entro il primo anno	Singole o cumulabili	no	100%	Lavoratori e lavoratrici dipendenti

la gestazione sia caratterizzata da gravi complicanze o possa aggravare preesistenti condizioni patologiche, le condizioni di lavoro o ambientali appaiano pregiudizievoli per la salute della gestante o del nascituro, la gestante sia addetta al trasporto e al sollevamento di pesi o a lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non possa essere spostata ad altre mansioni. Con la Legge n. 145/2018 (legge di Bilancio per il 2019), inoltre, l'articolo 16 comma 1 è stato modificato introducendo «la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro». Alle lavoratrici è corrisposta per tutto il periodo di congedo di maternità un'indennità dell'80% della retribuzione.

Queste disposizioni sono state estese negli anni, seppur con alcune minime differenze relative alla flessibilità della fruizione, a tutte le lavoratrici: dipendenti, autonome, iscritte alla gestione separata, libere professioniste. Per queste ultime due categorie, inoltre, l'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021 n. 23 ha previsto il riconoscimento dell'indennità di maternità per un ulteriore periodo di 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità, laddove il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità risulti inferiore a 8.145 euro.

La normativa italiana è, dunque, piuttosto garantista sia dal punto di vista delle categorie coperte sia perché sancisce l'obbligatorietà del congedo di maternità prevedendo sanzioni penali per il datore di lavoro che non lo conceda. Tuttavia, lo è meno rispetto all'indennità visto che non prevede il 100% bensì l'80%.

3.1.2 I congedi di paternità

Il congedo di paternità è stato disciplinato inizialmente con l'art. 28 d.lgs. 151/2001 ed era previsto solo in caso di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre. In sostanza si prevedeva la possibilità di "trasferire" il congedo di maternità – fruibile con le modalità e l'indennità descritte nel paragrafo precedente – al padre: si trattava, dunque, di un diritto derivato dalla posizione o, meglio, dall'assenza della madre.

È solo con l'articolo 4 della cosiddetta Legge Fornero (Legge n. 92/2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita") che è stato previsto un congedo di paternità come diritto autonomo degli uomini. Introdotto inizialmente a titolo sperimentale e stabilizzato soltanto nel 2022, il congedo di paternità obbligatorio negli anni è passato gradualmente da 1 a 10 giorni.

Il Decreto legislativo 105 del giugno 2022, infatti, in attuazione della Direttiva europea 1158/2019 ha recepito lo standard minimo di 10 giorni lavorativi stabilito dalla Direttiva UE e la misura è diventata una componente strutturale del bilancio dello Stato. Inoltre, ha esteso il congedo di paternità anche ai dipendenti pubblici, oltre a quelli privati, ma non ha incluso i lavoratori autonomi e parasubordinati.

Inoltre, altra modifica importante, l'obbligatorietà è stata finalmente resa più effettiva prevedendo per il datore di lavoro che ne ostacoli la fruizione una sanzione amministrativa da 516 euro a 2.582 euro e «ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il



L'Italia è ancora ferma a soli 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, la soglia minima prevista dalla Direttiva UE. Una parte dei congedi parentali sono riservati ai padri, che però li utilizzano poco, perché mal retribuiti o non retribuiti affatto. Inoltre, una parte rilevante di lavoratori non ha diritto ad alcun tipo di congedo.

conseguimento delle stesse certificazioni». I giorni vanno fruiti, anche frazionati (non a ore), tra i 2 mesi precedenti la data del parto e i 5 mesi successivi alla nascita. Questa misura è importante dal punto di vista culturale perché riconosce il dovere e diritto del padre alla cura e l'obbligo dello Stato a favorire il loro esercizio, nonché prevede un'elevata indennità pari al 100% dello stipendio. Tuttavia, la sua durata è molto limitata, se comparata a quella di altri Paesi europei come la Francia che prevede 4 settimane, mentre la Spagna addirittura 16 di cui 6 obbligatorie (per approfondimenti si veda anche il paragrafo 3.2).

3.1.3 I congedi parentali

I congedi parentali (genitoriali) sono stati introdotti con la Legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", i cui contenuti sono confluiti nel già citato Testo Unico d.lgs. n. 151/2001. Si tratta di periodi di astensione dal lavoro fruibili da madri e padri, anche contemporaneamente, entro i 12 anni di vita del bambino o della bambina, per un totale di 10 mesi per ciascun figlio, che diventano 11 se il padre usufruisce di almeno 3 mesi, con un'indennità del 30% dello stipendio. Ogni genitore ha diritto a massimo 6 mesi di congedo, 7 per i padri che utilizzino almeno 3 mesi.

Con il D.lgs. 105/2022 il periodo indennizzabile è passato da 6 a 9 mesi. Questo cambiamento è importante perché, dal momento che ogni genitore ha diritto a massimo 6 mesi di congedo, c'è una quota indennizzata di 3 mesi che non può essere trasferita da un genitore all'altro e che viene persa se non viene utilizzata. Inoltre, il Decreto ha esteso il congedo parentale, diversamente dal congedo di paternità, anche agli uomini lavoratori autonomi e parasubordinati, mentre le lavoratrici di tutte le categorie erano già coperte. Parasubordinati e autonomi, sia madri che padri, hanno però diritto soltanto a 3 mesi di congedo sempre indennizzato al 30%.

Infine, la Legge di Bilancio per il 2023 ha elevato all'80% la retribuzione del primo mese di congedo parentale, lasciando però invariata l'indennità al 30% per i restanti mesi, una misura che rischia di trasformarsi in un allungamento del congedo di maternità sotto mentite spoglie.

3.2 La normativa italiana nel quadro europeo

L'Europa ha svolto un ruolo di rilievo nella promozione dei congedi parentali e di paternità e nella progressiva uniformazione di alcuni standard minimi. Le pietre miliari di questo percorso sono state:

- Direttiva 96/34/CE: un accordo quadro sul congedo parentale che prevede titolarità individuale del diritto, rendendo il congedo un'opzione concreta anche per i padri, e alcune tutele per i lavoratori quali il divieto di licenziamento causato dalla domanda/fruizione del congedo; il diritto al reintegro nella medesima o equivalente posizione lavorativa una volta terminato il congedo; il mantenimento di diritti e contributi acquisiti fino a quel momento. L'Italia l'ha recepita con la legge 53/2000 che ha introdotto i congedi parentali
- Direttiva 2006/54/CE: che ha incoraggiato gli Stati membri a prevedere nei propri ordinamenti giuridici un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità per i lavoratori uomini. L'Italia l'ha recepita con la Legge 92/2012 che ha introdotto in via sperimentale il congedo di paternità

- Direttiva UE 1158/2019: approvata il 20 giugno 2019, la Direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio si occupa di equilibrio tra attività professionale e vita familiare (Work-Life Balance) per i genitori e i prestatori di assistenza, abrogando la precedente [Direttiva 2010/18/UE](#). In Italia, è stata recepita con il Decreto legislativo del 30/6/2022 n.105 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio".

La Direttiva europea e la sua trasposizione

Questa Direttiva interviene in materia di durata, trasferibilità e retribuzione dei congedi (principalmente per i padri e i caregiver) e la flessibilità del lavoro; riafferma il diritto dei padri ai congedi e alla cura come diritto individuale e riconosce la "diversità delle famiglie" usando il termine "*equivalent second parent*", secondo genitore equivalente.

Il [rapporto di COFACE](#) sulla trasposizione della Direttiva spiega come da una prima formulazione più ambiziosa nel 2017 si è arrivati alla versione più "annacquata" approvata nel 2019: una durata minima del congedo di paternità di soli 10 giorni e una non trasferibilità dei congedi parentali limitata a due mesi anziché quattro; una indicazione generica sul fatto che la retribuzione dei congedi debba essere "adeguata" (mentre nella prima formulazione si specificava che non dovesse essere inferiore alla retribuzione per malattia); una sostanziale libertà lasciata ai paesi quanto all'applicazione anche alle famiglie omogenitoriali. Le resistenze che hanno preceduto la sua implementazione sono indicative dei problemi in cui rischiano di incorrere le proposte per un ulteriore avanzamento rispetto alla Direttiva: obiezioni legate al costo; obiezioni in nome del rispetto del principio della sussidiarietà dell'intervento della UE rispetto al prevalente ruolo/interesse delle parti sociali; obiezioni ideologiche da parte di governi più tradizionalisti alla priorità data alla parità di genere come una delle ragioni di fondo per la Direttiva e alla possibilità di includere le famiglie omogenitoriali; obiezioni in nome del rispetto dell'autonomia delle famiglie in merito alle decisioni circa la cura dei figli.

Tenuto conto delle molteplici resistenze è comunque un successo che, a fronte di una scadenza per allinearsi prevista dalla Direttiva per agosto 2022, si sia arrivati a una situazione alla data di settembre 2022 (fotografata dallo studio COFACE) in cui tutti i paesi – eccetto Germania e Polonia che, però, si sono successivamente allineate agli altri – avevano attuato in pieno o in modo parziale la Direttiva. Un risultato importante se si pensa che, a [marzo del 2022](#), quattro paesi non prevedevano alcuna forma di congedi di paternità e altri cinque paesi avevano congedi di durata inferiore alle due settimane. Inoltre, a [marzo del 2023](#), 17 paesi prevedono congedi di paternità di due settimane (10 giorni lavorativi), lo standard minimo richiesto dalla Direttiva, mentre 10 paesi offrono più di 4 settimane. Contando che diversi paesi avevano già congedi di 10 giorni (compresa l'Italia), sono solo 9 paesi in cui la Direttiva ha fatto la differenza in termini di esistenza e durata (minima) del congedo.

Per quanto attiene all'Italia il Decreto legislativo 105/2022 rende misura strutturale (ovvero iscritta regolarmente nel bilancio dello Stato) i dieci giorni obbligatori già raggiunti con l'applicazione dell'art. 4 della legge 92/2012 (che introduceva 1 giorno di paternità obbligatorio che è andato aumentando negli anni). Quanto a durata e non trasferibilità dei congedi parentali per i padri (3 mesi) l'Italia già superava i due mesi minimi previsti dalla Direttiva. Tuttavia, [avendo tuttora la retribuzione più bassa in Europa](#) per i congedi parentali (30% tranne il primo mese portato a 80% nella legge di bilancio 2023) non è in linea con la Direttiva che richiede che la retribuzione sia "adeguata". Quanto all'estensione dei congedi ai secondi genitori di coppie omogenitoriali, la legge la prevede, a condizione che le due persone siano riconosciute per legge come genitori di quel bambino o bambina, processo che allo stato attuale è diventato più raro e difficile (e legato alla decisione di singole amministrazioni locali).

In Italia la durata del congedo di paternità è molto limitata, a confronto con altri Paesi europei come la Francia che prevede 4 settimane, mentre la Spagna addirittura 16 di cui 6 obbligatorie.

Andando più nel dettaglio delle normative europee attuali, annualmente, l'*International Network on Leave Policies and Research* pubblica un rapporto sui congedi nei principali Paesi del mondo sia comparandoli tra loro, sia facendo delle schede specifiche per ogni Paese.

Il "[18th International Review of Leave Policies and Related Research](#)" del 2022 contiene alcune riflessioni in merito alla difficoltà di fare confronti fra Paesi per valutare quantità e retribuzione dei congedi offerti ai padri a causa delle differenze tra i diversi tipi di congedo, delle differenze nella terminologia usata per definirli e nelle modalità di erogazione dei benefici. Ad esempio, alcuni paesi hanno periodi di congedi di paternità esclusivi, come il nostro "congedo di paternità obbligatorio" (generalmente brevi, ben retribuiti e fruiti intorno alla nascita); altri, invece, offrono congedi parentali variamente retribuiti di cui alcuni mesi possono essere riservati ai padri. Tuttavia, a seguito della Direttiva europea 1158/2019 si è assistito a un progressivo uniformarsi delle normative che si è compiuto nell'agosto del 2022.

Da questo Rapporto e dal report dell'*European Parliamentary Research Service* del 2023 emerge che 22 paesi europei su 27 hanno congedi di paternità di durata superiore a quelli italiani: tra questi, 11 garantiscono 2 settimane, 6 prevedono 4 settimane, l'Olanda 7 settimane e, infine, Spagna, Portogallo, Finlandia e Svezia ne offrono dalle 16 in su. Tuttavia, alcune precisazioni sono necessarie. Intanto, è vero che Svezia e Finlandia hanno un congedo generoso, ma non si tratta di un vero e proprio congedo di paternità perché è di fatto un congedo parentale di cui, delle 23 settimane disponibili, solo 97 giorni sono non trasferibili tra un genitore e l'altro. Anche il Portogallo ha un *Family leave* simile a quello appena descritto che, però, prevede 3 settimane di congedo di paternità obbligatorio. Infatti, Portogallo, Spagna e Italia sono gli unici Paesi europei a prevedere dei giorni obbligatori, rispettivamente 3 settimane, 6 settimane e 10 giorni.

La Tabella 3.2 illustra le previsioni europee in materia di congedi di paternità, mostrando anche l'effetto della Direttiva e i cambiamenti intervenuti dal 2022 al 2023. Come si diceva Svezia e Finlandia (in rosa) hanno investito molto sulla genitorialità elevando rispettivamente a 240 e 160 giorni a testa per ciascun genitore i congedi parentali: sono, quindi, previsti congedi paritetici di lunga durata. Tuttavia, non esiste un vero e proprio congedo di paternità perché esiste solo una quota di giorni non trasferibile da un genitore all'altro che è di 90 giorni in Svezia e di 97 in Finlandia e che, tra l'altro, non ha nessun carattere di obbligatorietà. Se è vero che le norme e i modelli di genere in questi Paesi sono più egualitari che in Italia, è anche vero che la completa parità di genere è lontana dall'essere raggiunta anche in questi contesti e l'effetto prodotto dai cambiamenti nella normativa implementati fino ad ora sono stati solo parzialmente soddisfacenti (si vedano queste pubblicazioni per la [Svezia](#)). È, dunque, ancora da vedere se e quanti padri useranno tutta la quota a loro dedicata e se eventualmente qualcuno farà uso anche dei restanti giorni.

Molto efficace, invece, è stata la Direttiva in quei Paesi (in turchese) che hanno incrementato di molto i congedi di paternità: l'Olanda li ha elevati a 7 settimane e ha elevato anche la compensazione al 100%, il Belgio ha portato il congedo a 4 settimane, l'Ungheria a 2, Romania e Malta a 10 giorni e compensati al 100%. In altri Paesi la Direttiva ha avuto l'effetto, invece, di far elevare solo la compensazione – è il caso di Repubblica Ceca, Cipro e Bulgaria – mentre in altri ha fatto sì che venisse implementato il congedo di paternità che prima non esisteva – è il caso di Slovacchia, Germania, Lussemburgo e Croazia.

Paesi	2022			2023			Note
	N. di settimane	Di cui obbligatorie	Indennità	N. di settimane	Di cui obbligatorie	Indennità	
Svezia	1,4	–	90%	34	–	Variabile	Esiste solo un “Family Leave” di 480 giorni di congedo parentale retribuito, 240 a testa di cui 90 giorni non trasferibili
Finlandia	9	–	Variabile	23	–	Variabile	
Portogallo	tra 17 e 21 (+4 se condiviso)	3	Variabile: 100% se 17; 80% se 21	tra 17 e 21 (+4 se condiviso)	3	Variabile: 100% se 17 settimane; 80% se 21	Esiste solo un “Family leave” (Subsidio parental inicial) però, di questo, 40 gg sono riservati alla madre e sono obbligatori e 20 riservati e obbligatori per il padre
Spagna	16	6	100%	16	6	100%	100% la prima, le altre 5 sono al 72% pagate dalla Employee Insurance Agency.
Olanda	1 (+5)	–	Variabile: 100% e 72% (vedi note)	7	–	100%	
Belgio	3	–	Variabile: 100% e 82% (vedi note)	4	–	Variabile: 100% e 82% (vedi note)	100% per 3 giorni (a carico del datore di lavoro), 82% della retribuzione per il restante periodo.
Slovenia	4	–	100%	4	–	100%	100 % per 3 giorni (a carico del datore di lavoro), fino a 5 volte il salario minimo orario per i restanti giorni.
Lituania	4	–	78%	4	–	78%	
Francia	4	–	100%	4	–	100%	
Estonia	4	–	100%	4	–	100%	
Austria	4	–	Forfettaria: 717€/mese	4	–	Forfettaria: 717€/mese	
Slovacchia	0	–	–	2	–	Forfettaria: 39€/giorno	
Germania	0	–	–	2 (dal 2024)	–	N/A	
Lussemburgo	0	–	–	2	–	Variabile (vedi note)	
Ungheria	1	–	100%	2	–	100%	
Rep. Ceca	2	–	Variabile	2	–	70%	
Cipro	2	–	70%	2	–	72%	Tabella 3.2 Quadro sinottico delle normative europee in materia di congedi di paternità post Direttiva – confronto 2022 e 2023 (a ottobre 2023).
Bulgaria	2	–	72%	2	–	90%	
Polonia	2	–	100%	2	–	100%	
Irlanda	2	–	Forfettaria: 250€/ settimana	2	–	Forfettaria: 250€/ settimana	
Grecia	2	–	100%	2	–	100%	
Danimarca	2	–	Variabile: fino a 599€/ settimana	2	–	Variabile: fino a 599€/ settimana	
Italia	1,4	1,4	100%	1,4	1,4	100%	
Romania	1	–	80%	1,4	–	100%	
Croazia	0	–	–	1,4	–	100%	
Malta	1	–	100%	1,4	–	100%	
Lettonia	1,4	–	80%	1,4	–	80%	

Figura 3.1
Uso congedi parentali
per genere e anno
(valori assoluti)

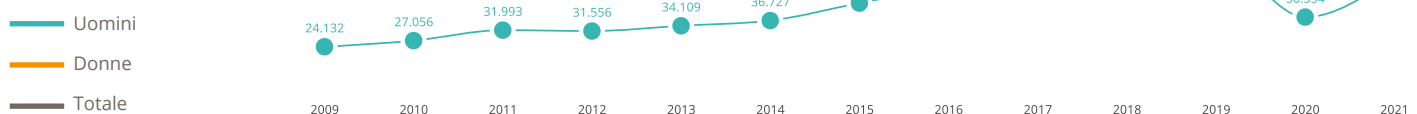


Figura 3.2
Uso congedi parentali
per genere e anno
(valori percentuali)



%

3.3 Alcuni dati sull'uso dei congedi parentali e di paternità

3.3.1 L'uso in Italia

La possibilità per i padri lavoratori di disporre di congedi adeguatamente retribuiti (congedi di paternità; parentali/genitoriali riservati ai padri; congedi pagati dal datore di lavoro) è condizione necessaria, ma non sufficiente per aumentare il coinvolgimento dei padri. I dati sull'utilizzo dei congedi di paternità e parentali, infatti, mostrano una situazione in evoluzione ma ancora lontana dalla parità.

Per quanto riguarda i congedi parentali (Figura 3.4 a pagina 20), dai dati disponibili sul sito dell'Inps – relativi ai soli lavoratori dipendenti del settore privato e agricolo (su questo si veda anche paragrafo 3.3.3) – si nota che dal 2017 il numero assoluto di padri che li utilizzavano era in costante crescita, arrivando a oltre 66.000 nel 2019, e che per adesso il numero di fruitori uomini non è ancora tornato ai livelli pre-Covid attestandosi al di sotto dei 60.000.

Tuttavia, rapportando il numero di fruitori, uomini e donne, sul totale (Figura 3.2), si vede che i padri rappresentano negli anni una quota sempre più ampia, arrivando nel

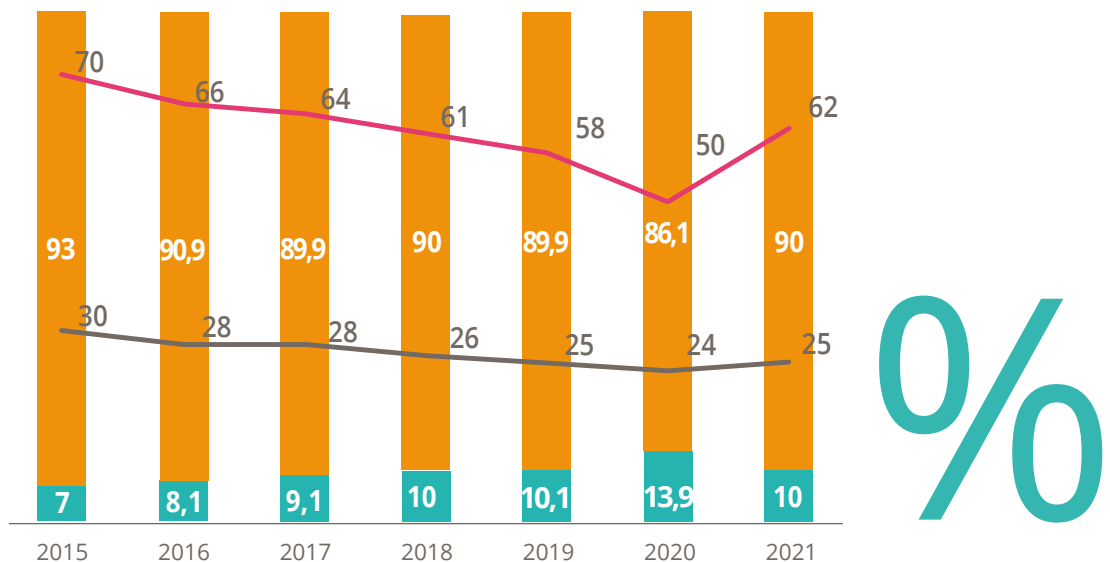
2021 a rappresentare il 21% del totale di coloro che hanno usato i congedi parentali. Questo effetto, quantomeno negli anni precedenti al Covid, era il combinato disposto di una parziale diminuzione nell'uso da parte delle madri e un consistente aumento da parte dei padri.

Un dato importante e interessante da analizzare è il numero di giornate di congedo parentale usate da madri e padri e la quota che rappresentano (Figura 3.3). Le righe in rosso e in grigio mostrano il numero medio di giorni usati da padri e madri rispettivamente. Dal 2015 al 2021, si può notare che sia le donne che gli uomini hanno ridotto il numero di giorni: da 70 a 62 le madri e da 30 a 25 i padri. Dunque, i padri usano in media meno della metà delle giornate delle madri. Le colonne in turchese e arancione, invece, mostrano la quota percentuale di giorni: nel 2021 le giornate di congedo usate dai padri sono state il 10% del totale (1.400.000 circa su circa 14.700.000 giornate totali).

Figura 3.3

Numero di giornate di congedo parentale per anno e genere (valori assoluti e %)

Uomini
Donne



Per avere poi un'idea sull'utilizzo dei congedi parentali, poiché è particolarmente difficile stimare la base degli aventi diritto, si è rapportato il numero di fruitori con il numero di lavoratori dipendenti del settore privato e agricolo, per comprendere il "grado di penetrazione" della misura (Figura 3.4 a pagina 20). Nel 2021, sono circa il 4% delle madri e lo 0,7% dei padri lavoratori dipendenti che ne hanno fatto uso, un dato che per gli uomini è rimasto stabile negli anni, al netto delle oscillazioni nel numero degli occupati.

Per quanto riguarda l'uso dei congedi di paternità, dai dati disponibili sul sito dell'Inps, relativi ai dipendenti privati che erano gli unici ad averne diritto fino al 2022, si nota che negli anni è cresciuto l'uso dei fruitori del congedo obbligatorio, addirittura triplicato dal 2013 al 2021 nonostante la diminuzione delle nascite (Figura 3.5 a pagina 20).

Per quanto riguarda il congedo facoltativo, invece, non solo si registra un *gap* enorme rispetto ai fruitori di quello obbligatorio, ma si assiste anche a unprogressivo calo dei fruitori.

Figura 3.4

Congedi parentali su totale lavoratori sia dipendenti privati che agricoli per genere e anno (valori %)

Uomini
Donne
Totale

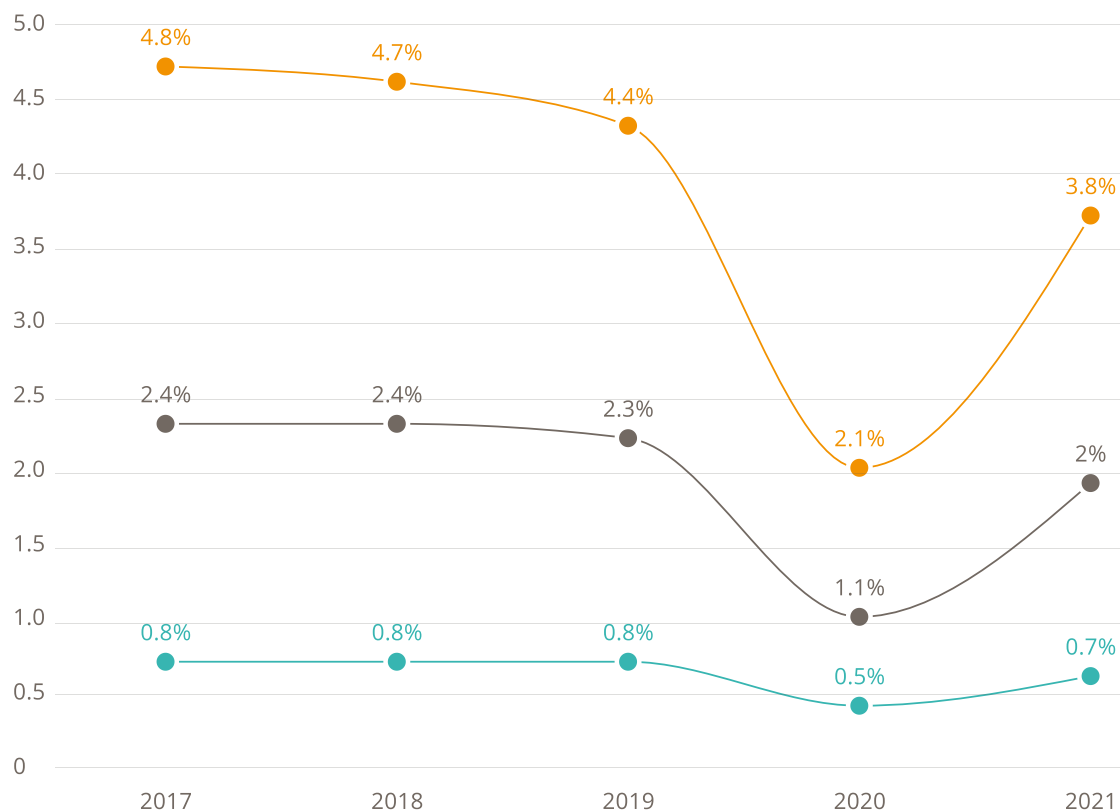


Figura 3.5

Uso congedi paternità lavoratori dipendenti del settore privato (valori assoluti)

Congedo obbligatorio
Congedo facoltativo

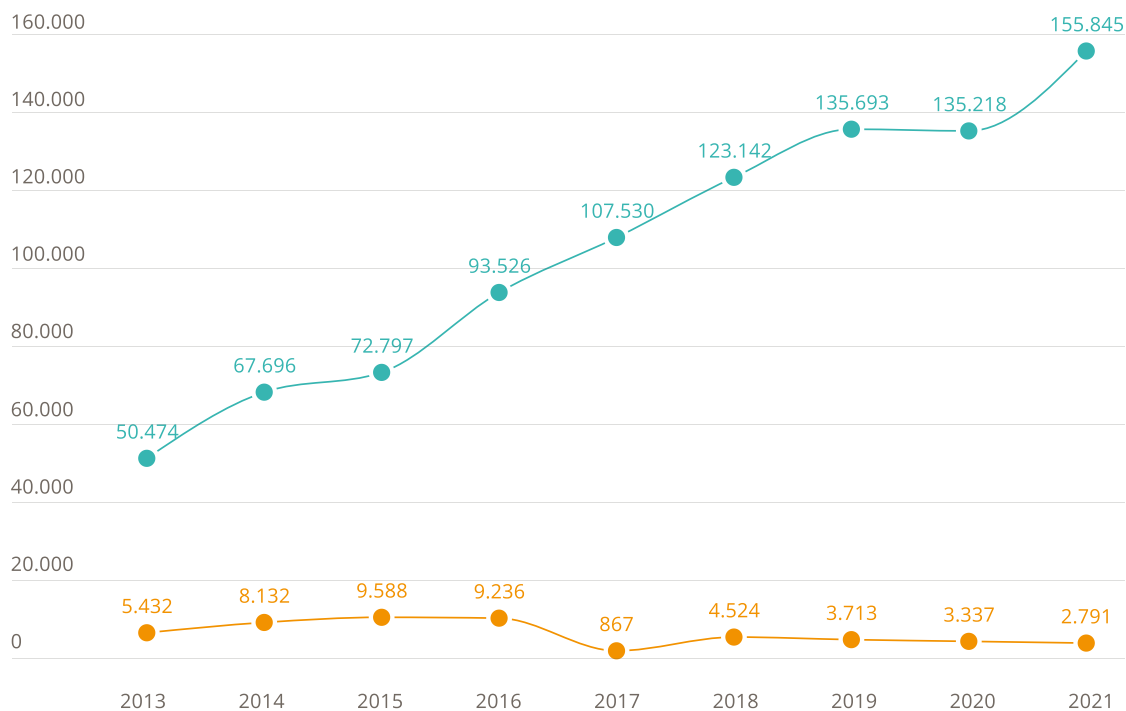
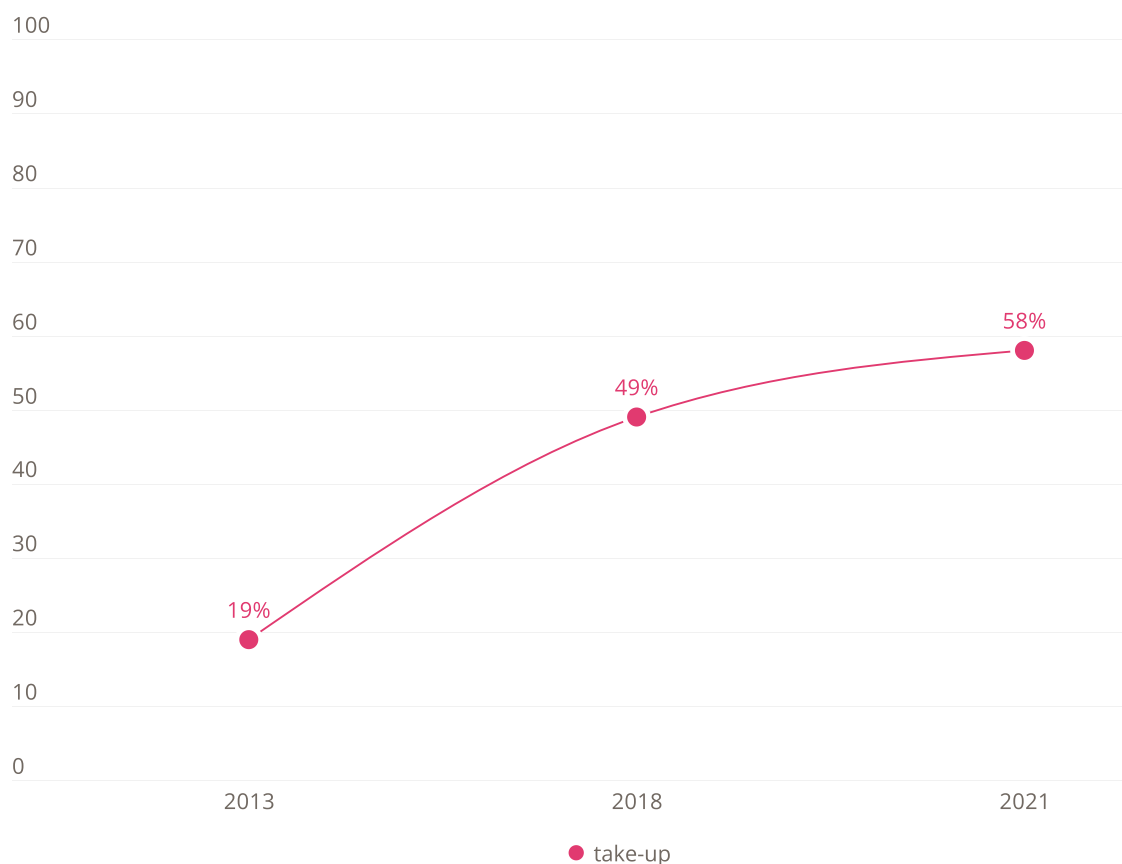


Figura 3.6

Utilizzo congedi paternità obbligatori lavoratori del settore privato (valori %)

● Take-up



Inoltre, se è vero che negli anni c'è stato un progressivo aumento, le stime mostrano i limiti nell'utilizzo dei congedi da parte dei padri anche quando questi sono ben retribuiti. In effetti, è vero che dal 2013 al 2021 la quota dei padri (sempre del settore privato) che li hanno utilizzati è aumentata dal 19% al 58%, però questo significa che c'è ancora un 42% di padri che ne avrebbero diritto ma che non ne fanno uso, nonostante tra l'altro siano in teoria obbligatori (Figura 3.6).

Tuttavia, è importante ricordare che dal 2022 è stata imposta con più decisione l'obbligatorietà, prevedendo quantomeno sanzioni amministrative, e che il diritto è stato finalmente esteso anche ai dipendenti pubblici. Sarà, dunque, interessante vedere se ci sarà un aumento tra i dipendenti del settore privato e quale sarà l'uso tra i dipendenti del settore pubblico.

3.3.2 Dati sull'utilizzo in altri paesi europei

In generale, i paesi europei non dispongono di sistemi che consentono di monitorare l'effettivo utilizzo dei congedi da parte dei padri; esistono stime, dati parziali e qualche studio ad hoc. Anche gli studi (si vedano ad esempio [COFACE; 18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022](#) e [Strengthening European Social Rights via the Work-Life Balance Directive?](#)) realizzati sulla trasposizione della Direttiva riportano pochi dati sull'utilizzo concentrandosi sugli aspetti normativi.

Lo sforzo più sistematico per raccogliere e analizzare i dati disponibili sull'utilizzo resta a tutt'oggi lo studio realizzato da [Eurofound](#) nel 2019 su richiesta della DG Justice nel

contesto delle negoziazioni che hanno preceduto la Direttiva UE sulla conciliazione del 2019. Inoltre, è utile – e soprattutto aggiornato ai dati del 2021 per diverse misure – il [rapporto OCSE](#) del 2022 (si veda box).

Il rapporto OCSE 2022

Come avviene in altri studi, emerge la difficoltà di fare confronti fra Paesi per via dei diversi sistemi in uso (per esempio in alcuni esiste un solo tipo di congedo, quello parentale/genitoriale di cui alcune parti sono riservate o al padre o alla madre), della diversa terminologia usata e per le differenze rispetto a se, come e quali dati vengono raccolti e analizzati e con quale scadenza.

I dati in questo rapporto sono riferiti, per quasi per tutti i Paesi e le misure, all'anno 2021 e solo in rari casi ad anni precedenti, quindi risalgono a prima della entrata in vigore della Direttiva (agosto 2022), ma si può assumere che non siano cambiati di molto dal momento che la Direttiva ha fatto aumentare (in misura limitata) la disponibilità e la compensazione di congedi di paternità in 9 paesi UE su 27.

Il Rapporto illustra il numero di beneficiari cioè di coloro che per 100 nati vivi nell'anno hanno utilizzato congedi di maternità, paternità e parentali (*Recipients/users of publicly administered paternity leave benefits or publicly administered paid paternity leave per 100 live births, that is, the number of fathers/mothers using publicly administered maternity/paternity/parental leave or claiming publicly administered maternity/paternity/parental benefits in a given year per 100 live births in the same year*).

Nell'insieme dei paesi OCSE il congedo di maternità è utilizzato in media da 68 donne ogni 100 nati vivi, circa 70% in Italia (Chart PF2.2.A.).

Il dato sul congedo di paternità non è disponibile per tutti i paesi, ma secondo il rapporto in 18 paesi OCSE il congedo di paternità è usato dal 57% dei padri su 100 nati vivi (35% circa in Italia nel 2019) (Chart PF 2.2.B.). Infine, il congedo parentale è utilizzato in larghissima misura dalle donne con una sproporzione nell'uso tra madri e padri che caratterizza tutti i Paesi sebbene con intensità diverse (Chart PF2.2.C, Panel A).

Per quanto riguarda le donne, in alcuni Paesi come la Svezia sono 409 per ogni 100 nati vivi le madri che richiedono il congedo parentale, un tasso elevato che riflette sia l'alto tasso di utilizzo sia la possibilità garantita ai genitori di prendere il congedo per diversi anni e/o in più blocchi. In altri Paesi come la Repubblica Ceca, Estonia e Germania sono più di 150 le donne che ne fanno richiesta mentre in Italia sono circa 70 ogni 100 nati vivi. Solo due paesi – Irlanda e Stati Uniti – hanno un tasso di fruizione del congedo parentale femminile ben al di sotto di 50 per 100 nati vivi.

Per quanto riguarda i padri, invece, in alcuni dei Paesi nordici i tassi di utilizzo sono più bassi di quelli delle madri ma comunque superiori a 100, ad esempio in Svezia sono circa 350 gli uomini che usufruiscono del congedo parentale per ogni 100 bambini nati. Nella maggior parte dei Paesi OCSE, però, sono meno di 50 gli uomini che richiedono il congedo parentale o ne usufruiscono per ogni 100 nati e in otto Paesi dell'OCSE (Australia, Austria, Repubblica Ceca, Francia, Irlanda, Corea, Nuova Zelanda e Polonia) il tasso è addirittura inferiore a 10. L'Italia si attesta attorno a 25 uomini che usano i congedi ogni 100 nati vivi.

Guardando, invece, alla quota di fruitori sul totale, se in alcuni Paesi gli uomini rappresentano il 45% del totale (Danimarca, Islanda, Norvegia, Portogallo e Svezia) e addirittura in Lussemburgo il 53%, la media dei paesi OCSE è del 25% cioè gli uomini rappresentano solo un fruitore su quattro. In Italia ancora meno: solo il 20% (Chart PF2.2.C, panel B). Tuttavia, se si guardano i dati longitudinalmente, comparando quelli del 2010 con quelli del 2021, si nota che in quasi la metà dei Paesi la quota maschile di fruitori è rimasta stabile, ma è aumentata di oltre 20 punti percentuali in Estonia, Corea, Lituania e Lussemburgo e di oltre 10 punti percentuali in Italia e Giappone (Chart PF2.2. D).

Con la
pandemia molti
padri hanno
passato più
tempo di prima
in famiglia
e questo
sembra aver
cambiato in
qualche modo
la propensione
a prendere
congedi o
avvalersi di
misure di
conciliazione.



Citando il rapporto di [Eurobarometer](#), [Eurofound](#) rilevava che in media solo 4 padri su 10 aventi diritto avevano usufruito del congedo di paternità, e 3 su 10 dei congedi parentali. In generale, i padri tendono a usare di più i congedi di paternità, più brevi e meglio pagati (per esempio, 80% in Slovenia, 95% in Francia, 58% in Italia) rispetto ai congedi parentali, pagati meno. Tassi di utilizzo fra il 60 e l'80% si avevano in Danimarca, Portogallo e Spagna (con legge antecedente ai congedi paritetici, a seguito della quale sembra che l'uso dei congedi si sia quasi equalizzato fra padri e madri). Comunque, in Germania e in Portogallo si nota un forte aumento dell'uso dei congedi parentali. Il tasso di utilizzo del congedo parentale è molto basso o medio-basso nell'Europa centrale e orientale, e più alto nei paesi nordici in cui i congedi sono ben retribuiti e c'è flessibilità.

Lo studio di [Eurofound](#) riporta anche i risultati di ricerche qualitative realizzate in diversi Paesi che indicano come ragioni principali date dai padri per il non utilizzo dei congedi: la perdita di reddito (laddove i congedi sono poco retribuiti – come in Italia – o per niente); la stabilità del proprio reddito da lavoro; i rischi (percepiti) per la sicurezza del lavoro e la carriera (il non essere considerato un “bravo lavoratore”, vedi su questo le evidenze raccolte da Maddalena Cannito nel libro *Fare spazio alla paternità*).

I congedi di paternità sono più utilizzati da padri di livello socio-culturale più elevato, più giovani, con sicurezza di carriera e retribuzione, e una compagna che lavora (o che magari ha un lavoro meglio retribuito del proprio). Sono più usati dai lavoratori white-collar (impiegati) che blue-collar (operai). Vengono usati di più laddove richiedere i congedi non è complicato dal punto di vista burocratico, e l'ambiente di lavoro e quello sociale sono favorevoli. Risulta anche nell'ambiente di lavoro che l'effetto *modello* ha un peso sulla decisione dei padri di prendere il congedo, soprattutto quando a prenderlo è un manager.

In generale si può dire che perché l'uso dei congedi acceleri è necessario arrivare a una massa critica di padri che ne fanno uso.

Gli autori dello studio [Eurofound](#) fanno notare che non si deve misurare l'impegno dei padri verso la cura solo dal fatto che prendano i congedi: può darsi che il padre metta a disposizione il suo tempo libero in misura maggiore o minore.

La Svezia ha come indicatore la misura in cui i giorni di congedo sono equamente con-

In generale si può dire che perché l'uso dei congedi acceleri è necessario arrivare a una massa critica di padri che ne fanno uso.

divisi, che viene posto come obiettivo da raggiungere. Nel 2014 in Svezia risultava che solo il 14% delle coppie condivideva i giorni in modo paritetico. Ma l'indicatore è salito al 28 % in famiglie dove ambedue i genitori hanno un lavoro che richiede una competenza intellettuale particolare, il 23% in famiglie dove la donna occupa una posizione manageriale; invece, dove è l'uomo a occupare un ruolo manageriale c'è condivisione paritetica solo nel 10% dei casi.

Con la pandemia molti padri hanno passato più tempo di prima in famiglia e questo sembra aver cambiato in qualche modo la propensione a prendere congedi o avvalersi di misure di conciliazione: congedi, part time, lavoro flessibile/agile (sugli effetti della pandemia sulle diseguaglianze di genere nella cura si possono trovare più informazioni [qui](#) e [qui](#)). Servono ulteriori studi per capire l'impatto sull'utilizzo dei congedi da parte dei padri. Sembra che in Spagna con l'introduzione dei congedi paritetici l'uso da parte dei padri dei congedi si sia quasi equalizzato, ma poiché i genitori tendono a prenderlo contemporaneamente si tratta di capire come viene effettivamente distribuito il carico di cura in famiglia.

3.3.3 I dati che mancano. Cosa dovremmo (e vorremmo) sapere

La Direttiva UE del 2019, all'articolo 18, prevede che gli Stati membri comunichino alla Commissione tutte le informazioni relative alla sua attuazione entro agosto 2027.

Tra queste, si richiedono anche: «i dati aggregati disponibili sulla fruizione dei vari tipi di congedo e di modalità di lavoro flessibili da parte degli uomini e delle donne ai sensi della presente direttiva, al fine di consentire un monitoraggio e una valutazione adeguati dell'attuazione della presente direttiva, in particolare per quanto riguarda la parità di genere». C'è, quindi, un'attenzione al monitoraggio e alla raccolta di dati quantitativi sul take-up che, come abbiamo visto, sono ancora parziali e incompleti. Il principio, infatti, è *"what cannot be measured cannot be managed"* (ciò che non può essere misurato non può essere gestito).

Questa potrebbe, allora, essere finalmente l'occasione per armonizzare la raccolta dati e per arricchirla di una serie di informazioni che al momento non sono disponibili, né ricavabili dai database.

Per quanto riguarda l'Italia:

- Sul fronte dei **congedi di paternità**, manca ad oggi una raccolta dati sistematica su tutti i lavoratori, sia del settore pubblico che privato, in merito al numero di fruitori e degli aventi diritto. Inoltre, mancano i dati sul numero di giornate utilizzate.
- Sul fronte dei **congedi parentali**, manca ad oggi una raccolta dati sistematica su tutti i lavoratori in merito al numero di fruitori e degli aventi diritto. Sarebbe, inoltre, utile sapere la condizione occupazionale della partner per comprendere quanto incida sulla decisione di prendere il congedo il fatto che la madre sia occupata o meno e il tipo di lavoro che fa – ovvero l'impatto della quantità e qualità della occupazione femminile. Inoltre, sarebbe opportuno ragionare sulla relazione tra congedi e maggiore o minore disponibilità di servizi 0-3 o di bonus economici in qualche modo in grado di compensare la perdita di reddito.

Infine, sarebbe interessante capire in che misura il congedo viene fruito in sovrapposizione/contemporaneità oppure in periodi altri rispetto alla madre.



4 Il welfare aziendale

Il welfare occupazionale – sia che derivi da contrattazione tra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e quelle datoriali (contrattuale), sia derivante dalla libera iniziativa dell'azienda (unilaterale o aziendale) – è in crescita da diversi anni e sempre più centrale nel supporto ad alcuni bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici. Con l'espressione “welfare occupazionale” ci si riferisce a «quell'insieme di dispositivi in denaro e servizi forniti ai dipendenti dalle aziende private e dallo Stato (nella sua veste di datore di lavoro), come conseguenza del rapporto di impiego che intercorre fra i primi e i secondi» ([Maino 2022](#), p. 49). Questo comprende una serie variegata di interventi mirati al sostegno del reddito, a fornire forme di previdenza e salute complementari, a supportare i bisogni di conciliazione tra vita e lavoro e di cura di figli e figlie, persone anziane o con disabilità.

Tuttavia, mancano dati certi sulla diffusione di questo tipo di welfare poiché sono tuttora carenti fonti informative attendibili. Nella nuova edizione della guida Ipsos sul welfare aziendale, curata da Tiziano Treu e pubblicata nel 2023, si parla di tassi di copertura derivanti dalla contrattazione di circa l'1% per imprese con meno di 50 dipendenti, dell'11% per le aziende tra 50 e 100 dipendenti e del 30% nelle imprese con più di 100 dipendenti, mentre circa 10.000 sono le aziende che hanno introdotto misure in modo unilaterale.

Illustreremo le sole misure che in modo diretto e indiretto sono rivolte a facilitare la conciliazione tra famiglia e lavoro – cura dei figli in particolare – dei e delle dipendenti. Faremo riferimento ai dati contenuti nel [“Terzo rapporto sulla contrattazione di 2° livello”](#),⁴ curato da Cgil nazionale e dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio (FdV), che

⁴ È bene specificare che gli accordi derivanti dalla contrattazione tra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e quelle datoriali non coprono tutte le misure offerte dalle aziende perché, come abbiamo detto all'inizio, alcune misure possono essere implementate su iniziativa spontanea dell'azienda senza passare da accordi sindacali. Purtroppo, però, mancano dati certi sulla diffusione di questo tipo di misure.

si basa sull'analisi di 2.168 accordi siglati nel triennio 2019-2021 raccolti e classificati nell'Osservatorio nazionale della contrattazione di secondo livello, e ai dati riportati nel ["Welfare Index PMI - Rapporto del 2022"](#).

Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, nel 2021, sono stati stipulati 656 accordi che coprivano una vasta gamma di aree tematiche (Figura 4.1).

Restringendo lo sguardo ai soli accordi aziendali (1.839, l'85% del campione) (Figura 4.2), fatta eccezione per le misure in merito all'orario e all'organizzazione di lavoro, le politiche di welfare integrativo e dell'area diritti e prestazioni sociali sono menzionate rispettivamente nel 17,8% e nel 14,2% degli accordi stipulati nel triennio 2019-2021.

Figura 4.1
Aree tematiche coperte dagli accordi, confronto 2019-2020-2021

Fonte: Cgil-Fdv (2022).

■ 2019
■ 2020
■ 2021

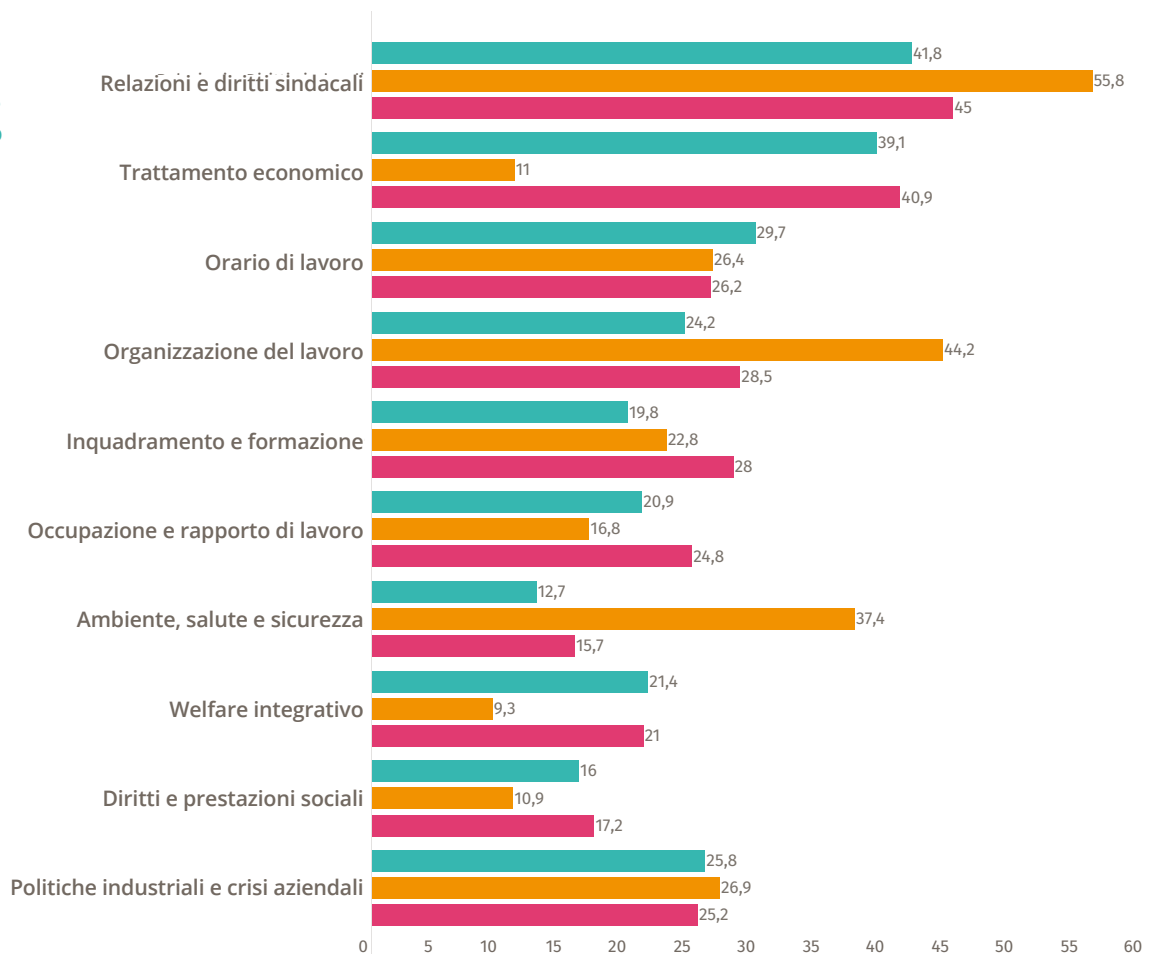
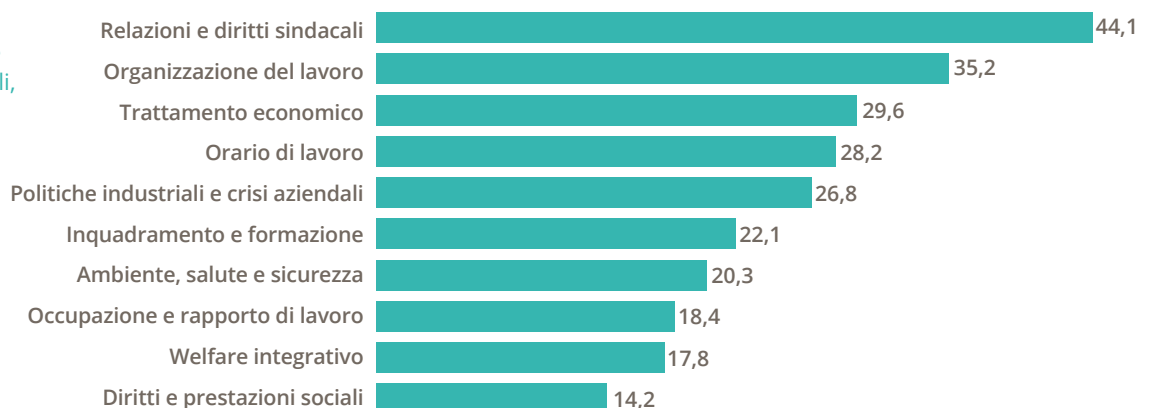


Figura 4.2
Aree tematiche coperte dai soli accordi aziendali, anni 2019-2021

Fonte: Cgil-Fdv (2022).



Il lavoro agile è la misura più diffusa che, aumentata in tutti i settori a seguito della pandemia da Covid-19, sembra essere rimasta piuttosto frequente e divenuta oggetto di accordi specifici.

Inoltre, sul totale delle misure previste in questi accordi, gli interventi della prima area “Welfare integrativo” rappresentano meno del 5%, nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, e meno del 3% nelle altre aree del welfare aziendale come servizi mensa, sostegno all’istruzione di figli e figlie ecc. Per quanto riguarda l’area “Diritti e prestazioni sociali”, invece, le misure rappresentano meno del 2,5% del totale, fatta eccezione per quelle di conciliazione (4,5%) e per le ferie solidali (4,1%).

Andando nel dettaglio delle misure che possono facilitare la conciliazione fra cura dei figli e lavoro, queste sono distribuite come illustrato nella Tabella 4.1.

Come è evidente il lavoro agile è la misura più diffusa che, aumentata in tutti i settori a seguito della pandemia da Covid-19, sembra essere rimasta piuttosto frequente e divenuta oggetto di accordi specifici che definiscono spesso nel dettaglio modalità di fruizione e che spesso sono rivolte ai genitori come strumento di conciliazione vita-lavoro. È, invece, particolarmente carente l’offerta di permessi per figli e figlie minori e, soprattutto, di congedi, siano essi parentali (1,8%), di maternità (0,7%) o di paternità (0,9%).

Poiché questi accordi solitamente coinvolgono aziende di dimensioni grandi, talvolta appartenenti a gruppi multinazionali, ci è sembrato utile fare un affondo sulle piccole e medie imprese, che sono le più diffuse sul nostro territorio nazionale.

Il Rapporto del 2022 del Welfare Index PMI mostra che tra le circa 6.500 aziende coinvolte nella rilevazione, il 7,2% presenta un livello di welfare aziendale molto alto, il 17,5% alto, il 43,7% medio e il 31,7% allo stadio iniziale.

Tabella 4.1
Incidenza delle misure per la conciliazione e tipo di area di intervento

Area	Tipo di misura	Incidenza (%)
Orario di lavoro e tipo di contratto	Orario aziendale	12,3
	Part-time	5,1
	Flessibilità entrata e uscita	4,4
Organizzazione del lavoro	Smartworking	15,9
	Telelavoro / a distanza	1,1
Welfare integrativo	Istruzione e servizi educativi	3,1
	Prestazioni sociali e assistenziali	1,3
	Cultura e ricreazione	1,7
	Trasporti collettivi e individuali	1,5
	Verifiche e monitoraggio bisogni	0,1
	Commissioni pari opportunità/osservatori	2,1
	Azioni positive	0,4
Misure di conciliazione per cura di figli e figlie	Ferie solidali/scambio	4,4
	Permessi per figli minori	2,6
	Congedo parentale	1,8
	Estensione n° giorni di smart working per genitori con figli/e sotto i 36 mesi	1,4
	Congedo paternità	0,9
	Congedo maternità	0,7
	Rientro e formazione post maternità	0,3

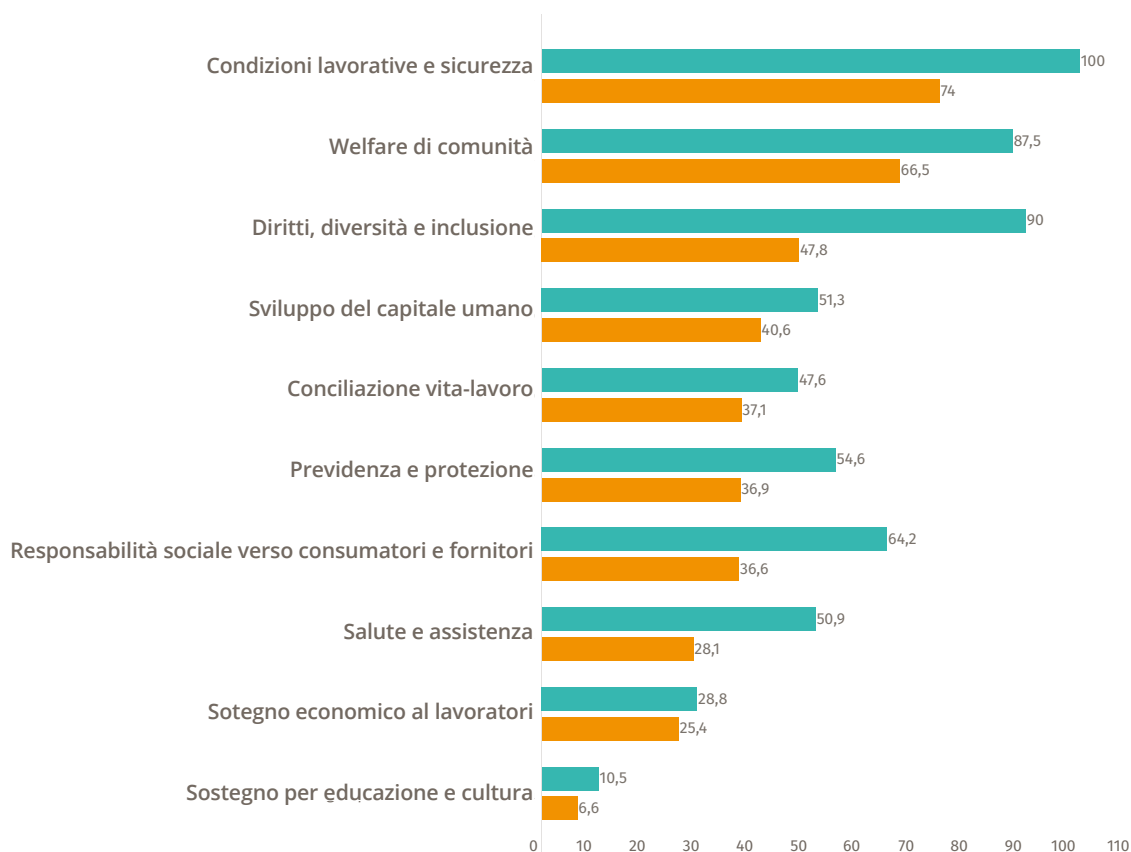
Fonte: rielaborazione da Cgil-Fdv (2022).

Figura 4.3

quota di imprese con livello di copertura medio e alto/molto alto per area di welfare aziendale (valori %)

fonte: Welfare Index PMI (2022).

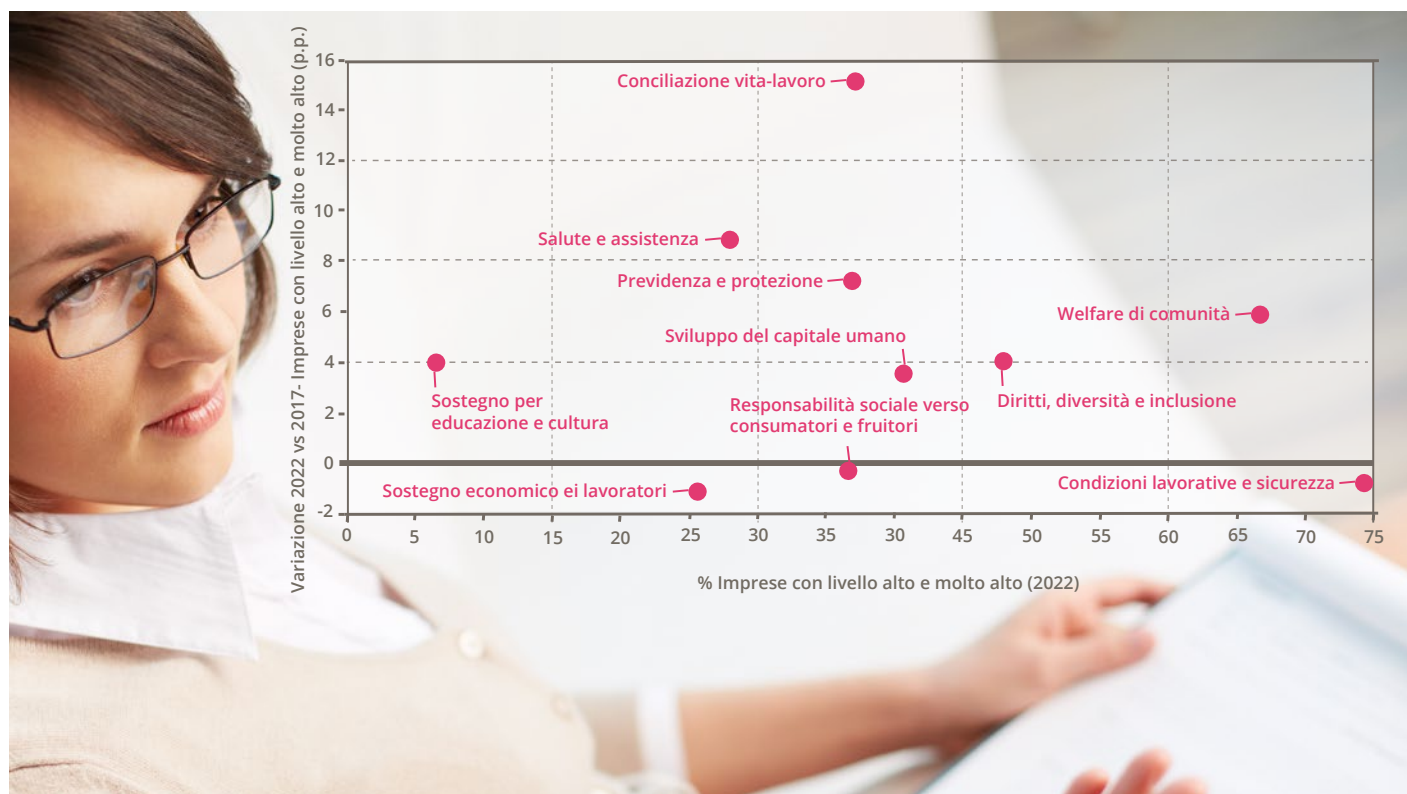
■ Livello almeno medio
■ Livello alto e molto alto

**Figura 4.4**

Quota di imprese con livello alto e molto alto per aree del welfare aziendale Livello nel 2022 e variazione 2017-2022

fonte: Welfare Index PMI (2022).

Guardando alle aree coperte dal welfare aziendale delle PMI nel 2022 (Figura 4.3), si nota che il 47,6% delle aziende oggetto del Rapporto, nell'area conciliazione vita-lavoro, ha un livello di copertura almeno medio, mentre il 37,1% un livello alto o molto alto. È interessante, inoltre, che, sebbene questa area di intervento non sia tra le più "coperte", è quella che è cresciuta di più dal 2017 al 2022: le aziende che hanno un livello di copertura alto e medio alto, infatti, sono cresciute di ben 15 punti percentuali (Figura 4.4).



Guardando alle misure offerte (Tabella 4.2) è interessante notare che, ancora una volta, le aree dell'orario e delle modalità di lavoro "non standard" – in particolare flessibilità oraria e lavoro agile – sono quelle più coperte con il 35% e il 19,6% delle aziende rispondenti che le mette a disposizione.

Sorprendono, inoltre, positivamente i dati in merito ai congedi e ai permessi per maternità/paternità che sono messi a disposizione da circa il 16,5% delle aziende. Riman-
gono, invece, residuali – comprensibilmente data la misura medio-piccola delle aziende considerate – gli interventi in materia di servizi, come la presenza di asili nido aziendali.

Tabella 4.2
Tipologia di misure offerte

Tipo di misura	Incidenza (%)
Flessibilità oraria oltre quella contrattuale	35
Smartworking	19,6
Integrazione completa congedo maternità/parentale	16,6
Permessi aggiuntivi retribuiti per maternità/paternità	16,4
Trasporto aziendale o convenzioni con trasporto locale	2,8
Disbrigo pratiche burocratiche	2,3
Servizi aziendali per figli/e (es. asili nido aziendali, dopo scuola ecc.)	1,1
Servizi per figli/e convenzionati sul territorio (es. asili nido, dopo scuola ecc.)	0,9

fonte: rielaborazione da Welfare Index PMI (2022).

A fronte di questa variegata offerta di misure, però, non corrisponde né un alto utilizzo delle misure stesse, né alti tassi di lavoratori e lavoratrici che possono accedervi. La Figura 4.5 mostra, infatti, che le politiche di welfare aziendale per la conciliazione sono utilizzate in modo sistematico dal 18% di lavoratori e lavoratrici mentre il 64,8% ne fa

Figura 4.5
Utilizzo misure di conciliazione famiglia-lavoro

fonte: Welfare Index PMI (2022).

Utilizzo dei servizi di supporto alla genitorialità da parte dei lavoratori Base: impresa con almeno una iniziativa	Utilizzati sistematicamente dalla maggioranza dei lavoratori con figli	18,1
	Utilizzati da buona parte dei lavoratori con figli	17,2
	Discretamente o poco utilizzati	64,8
Utilizzo della flessibilità oraria accordata dall'impresa Base: imprese con iniziative di flessibilità oraria	Oltre 80% dei lavoratori che ne possono usufruire	28,7
	Tra 50% e 80% dei lavoratori che ne possono usufruire	13,6
	Tra 20% e 50% dei lavoratori che ne possono usufruire	20,1
	Meno del 20% dei lavoratori che ne possono usufruire	37,6
Utilizzo dello smart working / Lavoro a distanza Base: imprese con smart working / lavoro a distanza	Oltre 80% dei lavoratori che ne possono usufruire	15,1
	Tra 50% e 80% dei lavoratori che ne possono usufruire	9,1
	Tra 20% e 50% dei lavoratori che ne possono usufruire	16,1
	Meno del 20% dei lavoratori che ne possono usufruire	59,7

Le politiche di welfare aziendale per la conciliazione sono utilizzate in modo sistematico dal 18% di lavoratori e lavoratrici mentre il 64,8% ne fa poco o discreto uso.

poco o discreto uso. Inoltre, la flessibilità oraria nel 28,7% dei casi può essere utilizzata da più dell'80% dei lavoratori e lavoratrici con figli e figlie, ma nel 37,6% delle aziende che implementano la misura può accedervi meno del 20% del personale dipendente. Considerazioni analoghe valgono per lo smart working in cui la situazione è addirittura più critica, con quasi il 60% delle aziende che riservano questa modalità di lavoro a meno del 20% delle persone che vi lavorano.



Immagini e tabelle

- Capitolo 1**
- Figura 1.1** Tasso di occupazione per sesso, 2022 (fascia di età 20-64 anni, percentuale della popolazione totale per ciascuna categoria)
- Figura 1.2** Motivazioni dimissioni volontarie per sesso (anno 2021)
- Tabella 1.1** Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, presenza e numero di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)
- Figura 1.3** Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, area geografica, presenza di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)
- Capitolo 2**
- Figura 2.1** Posti in asili nido e servizi prima infanzia per 100 residenti 0-2 anni nelle province italiane (2020)
- Figura 2.2** Nidi e sezioni primavera: numero di posti disponibili al 31.12.2020, per settore del titolare e regione
- Figura 2.3** Numero di fruitori del bonus nidi nel periodo 2017-2021 per area geografica
- Capitolo 3**
- Tabella 3.1** Quadro sinottico della normativa italiana in materia di congedi (ottobre 2023)
- Tabella 3.2** Quadro sinottico delle normative europee in materia di congedi di paternità post Direttiva – confronto 2022 e 2023 (ottobre 2023)
- Figura 3.1** Uso congedi parentali per genere e anno (valori assoluti)
- Figura 3.2** Utilizzo congedi parentali per genere e anno (valori %)
- Figura 3.3** Numero di giornate di congedo parentale per anno e genere (valori assoluti e %)
- Figura 3.4** Congedi parentali su totale lavoratori sia dipendenti privati che agricoli per genere e anno (valori %)
- Figura 3.5** Uso congedi paternità lavoratori dipendenti del settore privato (valori assoluti)
- Figura 3.6** Utilizzo congedi paternità obbligatori lavoratori del settore privato (valori %)
- Capitolo 4**
- Figura 4.1** Aree tematiche coperte dagli accordi, confronto 2019-2020-2021
- Figura 4.2** Aree tematiche coperte dai soli accordi aziendali, anni 2019-2021
- Tabella 4.1** Incidenza misure per la conciliazione e tipo di area di intervento
- Figura 4.3** Quota di imprese con livello di copertura medio e alto/molto alto per area di welfare aziendale (valori %)
- Figura 4.4** Quota di imprese con livello alto e molto alto per aree del welfare aziendale: livello nel 2022 e variazione 2017-2022.
- Tabella 4.2** Tipologia di misure offerte
- Figura 4.5** Utilizzo misure di conciliazione famiglia-lavoro

Coordinamento generale



Partner



Partner associati



Collaborazione scientifica



In collaborazione con il progetto

