

SOSTENERE LA GENITORIALITÀ ATTRAVERSO I CONGEDI PER ENTRAMBI I GENITORI

Coordinato da:



Partner di progetto:



Il progetto 4e-Parent propone che anche in Italia, fatti salvi tutti i diritti già acquisiti, vengano incrementati i congedi di paternità e siano istituiti congedi parentali retribuiti in misura non inferiore all'80% del salario, con un tempo iniziale condiviso di almeno un mese dopo il parto e il resto da fruire nei tempi e nelle modalità scelte dalla coppia. Il diritto ai congedi di paternità e parentali dovrebbe essere esteso a tutte le categorie di lavoratori. Per promuovere una genitorialità condivisa, andrebbero inoltre previsti incentivi per i datori di lavoro che favoriscano la parità di genere nell'utilizzo delle misure di conciliazione famiglia-lavoro, concedendo a entrambi i genitori permessi e orari facilitanti.

PROPOSTA ALLA LEGGE FINANZIARIA 2024

Nell'immediato, per questa Legge Finanziaria proponiamo che **il mese di congedo parentale maggiorato al 60%** (dal 30% attuale), come da proposta del Governo, **venga riservato ai padri e portato come retribuzione all'80%** (al pari del mese di congedo parentale che è stato portato all'80% nella Finanziaria del 2023, utilizzato principalmente dalle mamme per estendere il congedo di maternità). Si ridurrebbe così il divario nella disponibilità dei congedi per padri e madri e sarebbe un significativo passo verso una maggiore condivisione della cura, con un impatto positivo - come ci dicono studi condotti a livello europeo - sulla occupazione femminile. Resta da calcolare la differenza di costo rispetto alla proposta governativa (20% in più). **La misura dovrebbe essere accompagnata da una campagna di comunicazione e sensibilizzazione governativa sull'uso dei congedi da parte dei padri.**

Ottobre 2023

<https://4e-parentproject.eu/>



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.



RAZIONALE DELLA PROPOSTA - UNA SINTESI

Sono **sempre più numerosi i padri che fin dalla gravidanza vogliono essere genitori coinvolti**, sia affettivamente che nella pratica, e tanti quelli che durante la pandemia, passando più tempo a casa, hanno potuto scoprire l'importanza e la bellezza di una genitorialità più intima e condivisa con le loro compagne, e la necessità e possibilità di una più equa condivisione del lavoro domestico e di cura.

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/partner. È ancora **persistente** - nella società e nelle istituzioni - **il concetto secondo cui la cura di bambine e bambini, soprattutto nel primissimo periodo, va gestita in famiglia e in modo primario dalla donna**¹ mentre nel 57,9% dei casi, secondo l'indagine INAPP², si ricorre a nonne e nonni per la cura dei piccoli.

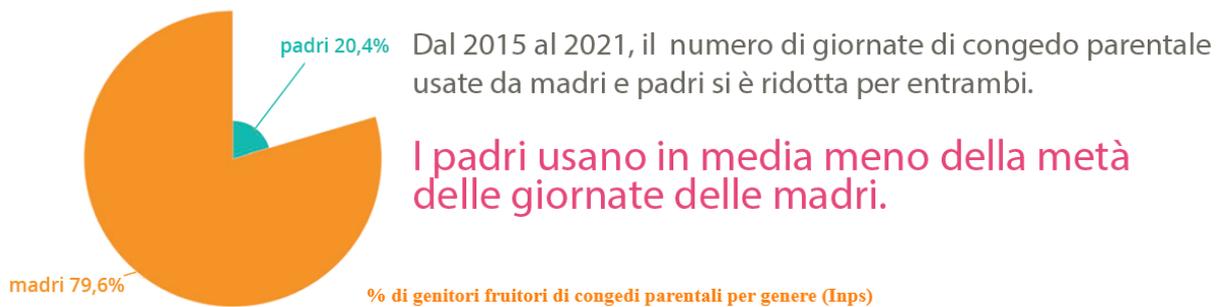
Molte ricerche^{3,4} **hanno dimostrato che il coinvolgimento del padre nella relazione con il figlio o la figlia nei primi cruciali mille giorni ha un forte impatto sulla loro salute e il loro sviluppo psico-affettivo e sociale, con benefici che sono stati misurati anche nelle età successive, fino all'adolescenza e oltre.** Gli studi^{5,6} dimostrano, inoltre, che per la mamma il supporto di un compagno presente e collaborativo ha effetti positivi sull'avvio e la durata dell'allattamento e svolge un ruolo protettivo nei confronti dei disturbi emozionali e depressivi perinatali.

Per favorire un sano sviluppo neuroevolutivo del bambino e della bambina, **padri e madri dovrebbero avere uguali diritti e doveri nella cura dei figli e delle figlie.** Nel nostro Paese tuttavia mancano ancora leggi, servizi e cultura che permettano di **esercitare una vera genitorialità condivisa**, soprattutto nel periodo sensibile dei **primi mille giorni di vita.**

I padri, e nemmeno tutti, dispongono attualmente di **solì dieci giorni di congedo di paternità** da utilizzare nei primi 5 mesi dopo la nascita. 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 (retribuiti al 100%) raccomandato dalla Direttiva UE sulla conciliazione del 2019.

<p>Congedo di paternità 10 giorni 100% indennità</p> <p>Rivolto a: lavoratori dipendenti, pubblici e privati</p>		<p>Congedo di maternità 5 mesi 80% indennità</p> <p>Rivolto a: lavoratrici dipendenti, autonome, disoccupate o sospese, agricole, servizi domestici, LSU</p>
---	--	---

Sono 11 i Paesi europei che offrono congedi di paternità di 4 settimane o più^{7,8}. Allo stato attuale, in Italia, **questi congedi sono utilizzati dal 58% degli aventi diritto** con punte massime al Nord e minime al Sud. In seguito possono utilizzare i **congedi parentali**¹ (ma sarebbe più giusto chiamarli 'congedi genitoriali'), pagati solo al 30% dello stipendio e per questo **pochissimo utilizzati**.



Con l'attuale normativa, anche i padri (come da sempre le madri) sono in difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro. Nelle aziende l'uso da parte degli uomini degli strumenti di conciliazione è generalmente mal visto o scoraggiato. Infine, sono ancora molte le categorie di lavoratori che non hanno diritto ai congedi di paternità e ai congedi parentali.

Cresce, tuttavia, il numero di aziende che offrono congedi di paternità anche generosi ai dipendenti che diventano padri, sebbene queste misure siano raramente oggetto di contrattazione sindacale (solo l'1% di accordi li prevede)⁹. Inoltre, anche se un 16,4% delle piccole e medie imprese mette a disposizione congedi retribuiti per madri o padri¹⁰, nella quasi totalità dei casi tendono a essere le grandi imprese o le multinazionali (del calibro di Barilla, Vodafone, Deutsche Bank), soprattutto in ragione dei costi, a farsi promotrici di queste misure.

¹ Dall'inglese *parent*, trad. it 'genitore'.



Secondo la guida IPSOA, la diffusione di queste misure di welfare aziendale in seguito a contrattazione cambia al cambiare delle dimensioni dell'azienda.

% di aziende che hanno inserito misure di welfare aziendale in seguito a contrattazione per numero di dipendenti (Guida IPSOA 2023)

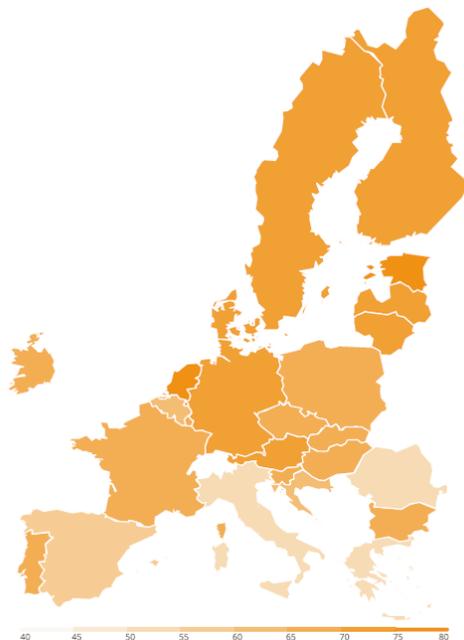


10.000 aziende hanno introdotto misure in modo unilaterale.

Quando il lavoro domestico e di cura grava in misura preponderante sulle donne, l'effetto diretto è la **diminuzione dell'occupazione femminile**, che infatti nel nostro Paese è ai livelli più bassi d'Europa. Sono tante le donne costrette a lasciare il lavoro quando nasce un figlio o che passano a un'occupazione part time meno redditizia e meno protetta¹¹.

43,8% delle dimissioni dal lavoro di donne vengono motivate dalla difficoltà a conciliare lavoro e cura.

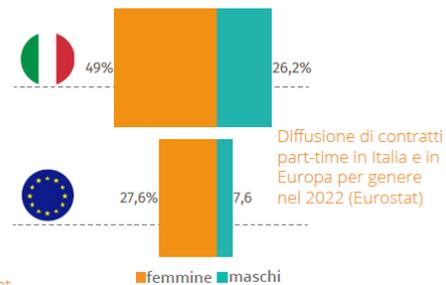
Fra gli uomini la stessa motivazione ricorre solo nel **3%** dei casi.



Nel 2022 il tasso di occupazione complessivo (uomini e donne) in Italia è stato del 64,8%.

Il tasso di occupazione femminile è, invece, del **55%**, il più basso in Europa insieme alla Grecia.

Fra le donne sono più diffusi i contratti a termine e l'uso del part-time, spesso involontario.



La proporzione elevata di donne che non lavorano è al tempo stesso causa ed effetto del limitato coinvolgimento dei padri, oltre che effetto della scarsa e geograficamente

diseguale offerta di posti in asilo nido e del loro costo elevato. Questa situazione contribuisce ad aumentare il già elevato tasso di povertà infantile e **impatta negativamente sul tasso di fecondità**.

La questione dell'ancora limitato coinvolgimento del padre si intreccia infatti, 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 fecondità¹².

Vi sono anche evidenze del fatto che la decisione di avere o no **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), che **da parte del padre** e di altri familiari.

Per tutti questi motivi, è necessario lavorare in prospettiva per una paritetica condivisione delle responsabilità e della cura fra i genitori.

Riferimenti bibliografici

- 1 Cannito, M. Fare spazio alla paternità. Essere padri in Italia tra nuovi modelli di welfare, lavoro e maschilità. Il Mulino, 2022.
- 2 Bergamante, F. & Mandrone, E. (a cura di). INAPP Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro Cap. 5.
- 3 Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F., & Bremberg, S. (2008). Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta paediatrica*, 97(2), 153-158. doi: 10.1111/j.1651-2227.2007.00572.x.
- 4 Opondo, C., Redshaw, M., Savage-McGlynn, E., & Quigley, M. A. (2016). Father involvement in early child-rearing and behavioural outcomes in their pre-adolescent children: evidence from the ALSPAC UK birth cohort. *BMJ Open*, 6(11), e012034. doi: 10.1136/bmjopen-2016-012034.
- 5 Abbass-Dick, J., Stern, S. B., Nelson, L. E., Watson, W. J., & Dennis, C. (2015). Coparenting breastfeeding support and exclusive breastfeeding: A randomized controlled trial. *Pediatrics*, 135(1), 102–110. doi: 10.1542/peds.2014-1416.
- 6 Abbass-Dick, J., Brown, H. K., Jackson, K. T., Rempel, L., Dennis, C. L. (2019). Perinatal breastfeeding interventions including fathers/partners: A systematic review of the literature. *Midwifery*, 75:41-51. doi: 10.1016/j.midw.2019.04.001. Epub 2019 Apr 3. PMID: 30999255.
- 7 Eurofound (2019). Parental and paternity leave - Uptake by fathers. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-fathers>
- 8 Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Kosłowski, A., and Moss, P. (2023). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023. doi: 10.25365/phaidra.431. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2023/>
- 9 Cgil-Fdv. (2022). https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Cgil-Fdv_Terzo%20Report%20contrattazione%20secondo%20livello.pdf
- 10 Welfare Index PMI. (2022). Rapporto 2022: Welfare aziendale: un patto sociale per il Paese. Un fattore strategico per le imprese, una priorità per le istituzioni. <https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2022/12/Rapporto-WIPMI-2022.pdf>
- 11 Ispettorato Nazionale del Lavoro & Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche. (2021). Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Anno 2021. <https://www.ispettorato.gov.it/files/2022/12/INL-RELAZIONE-CONVALIDE-DIMISIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-2021.pdf>
- 12 Canaan, S., Lassen, A. S., Rosenbaummat, P., & Steingrimsdottir, H. (2022). Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic impact of Legislative Changes in High-Income Countries. *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.806>