

## **Politiche e utilizzo dei congedi per i padri in Europa**

### *Cinque Paesi a confronto*

Il 5 dicembre 2023 si è tenuto il secondo di una serie di webinar previsti dal Progetto 4e-parent e organizzati da ISSA (International Step by Step Association) in collaborazione con il Centro per la Salute del bambino, che hanno come tema generale la promozione del coinvolgimento del padre nei primi mille giorni di vita. L'incontro del 5 dicembre, intitolato "Engaging Fathers in Nurturing Care' Issues Around Leave Policies & Uptake", ha riguardato i congedi (sia quelli di paternità che i congedi parentali riservati ai padri, non trasferibili alla madre), mettendo a confronto la loro configurazione (durata, modalità di utilizzo, retribuzione), punti di forza e punti deboli rispetto all'effettivo utilizzo da parte dei padri, in cinque Paesi europei: Italia, Portogallo, Spagna, Polonia e Norvegia.

Tra questi, Italia e Polonia hanno recentemente modificato le loro politiche a seguito della [Direttiva Europea 1158/2019](#), relativa all'equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare. Gli altri avevano già in atto [politiche più avanzate](#) rispetto alla stessa Direttiva.

### **Il tema del confronto**

In apertura del webinar, il pediatra Giorgio Tamburlini, presidente del Centro per la Salute del Bambino, ha ricordato l'impatto positivo del coinvolgimento responsivo del padre nei primi mille giorni sullo sviluppo cognitivo, affettivo e relazionale del bambino e della bambina e quindi la necessità di periodi di congedo adeguati che permettano ai padri di stare con le loro piccole e i loro piccoli in quel periodo così cruciale.

Attila Bohm, della rete europea di associazioni per le famiglie COFACE, da sempre molto attiva nell'advocacy per i congedi, ha ricordato l'importanza, ma anche i limiti della Direttiva Europea, come descritto nel suo [rapporto](#) del 2022 "La trasposizione della Direttiva Europea sulla conciliazione: luci e ombre".

L'atto europeo stabilisce l'istituzione di un congedo di paternità della durata minima di 10 giorni lavorativi alla nascita, retribuito con un compenso non inferiore a quello previsto per le assenze dovute a malattia, e di un congedo parentale della durata minima di 4 mesi per ciascuno dei genitori, adeguatamente retribuito per consentire a entrambi di usufruirne.

«Nel corso del lavoro preparatorio per la sua stesura, era stata proposta per il congedo parentale un'indennità non inferiore all'80% della retribuzione giornaliera», ha spiegato la sociologa Annina Lubbock, del coordinamento del progetto 4e-parent. «Diversi studi hanno evidenziato infatti che un'indennità troppo bassa scoraggia i padri dall'usufruire del congedo. La soglia dell'80% è stata purtroppo rimossa nella formulazione finale

della Direttiva, per lasciare il posto a un'indicazione più generica di "indennità adeguata". Ricordiamo inoltre che già prima della sua pubblicazione [due terzi dei Paesi europei](#) avevano congedi superiori ai 10 giorni L'Italia ne prevedeva 10 e col recepimento della Direttiva si è limitata a rendere la misura strutturale nel bilancio dello Stato. Oggi alcuni Paesi prevedono incentivi economici o di altra natura per incoraggiare i genitori a dividersi equamente la durata del periodo di astensione dal lavoro. Alcuni hanno introdotto l'obbligo di usufruire di parte del congedo, o hanno imposto limitazioni sulla possibilità di frammentare la sua durata. Sono tutte scelte di cui bisogna valutare l'impatto sulla società, sulla gestione delle cure parentali nelle famiglie e sull'accesso delle donne al mercato del lavoro».

Lubbock ha poi presentato [un grafico](#) realizzato con i dati della Rete Europea Leave Policies, che produce periodicamente un [dettagliato rapporto sui congedi](#) nei Paesi dell'Unione, con tabelle comparative su diversi aspetti, uno strumento importante per monitorare il progresso in materia di offerta e utilizzo dei periodi di astensione dal lavoro, sia per le madri che per i padri. Il grafico mette a confronto l'effettiva disponibilità di periodi di congedo nei cinque Paesi (paternità e congedi parentali riservati ai padri retribuiti al di sopra del 65%, strumenti che in alcuni Paesi coincidono) e mostra che in Italia l'offerta è limitata a 10 giorni, dal momento che non comprende periodi di congedo parentale riservati ai padri e ben retribuiti.

## **La situazione nei cinque Paesi**

In una tavola rotonda coordinata da Maddalena Cannito sociologa dell'Università di Torino, i rappresentanti dei cinque Paesi hanno parlato dei punti critici delle loro rispettive leggi sui congedi e quanto e come vengono utilizzati dai padri «In Italia c'è tanto lavoro da fare su questi temi», ha detto Tindara Addabbo, ordinaria di economia politica dell'Università di Modena e Reggio Emilia. «In media sul territorio nazionale il tasso di occupazione femminile è più basso di quello maschile di 20 punti percentuali, con differenze ancora più marcate in alcune Regioni del Sud. Anche il divario salariale è ampio. Gran parte delle donne che abbandonano il mercato del lavoro con la maternità dichiara di essere costretta dalla mancanza di politiche di conciliazione tra famiglia e impegni professionali. Inoltre, a causa di stereotipi di genere ancora ben radicati, il peso del lavoro di cura della casa e della famiglia grava principalmente sulle spalle delle donne, anche laddove entrambi i partner hanno un'occupazione retribuita».

Il Decreto Legislativo 105 del 2022, con cui l'Italia ha recepito la Direttiva Europea, prevede 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità retribuiti al 100%, di cui si può usufruire da 2 mesi prima del parto a 5 mesi dopo, in modo continuativo o frazionato, e 9 mesi di congedo parentale retribuiti al 30%, da utilizzare entro il compimento dei 12

anni del bambino o della bambina, di cui 3 mesi non trasferibili spettano alla madre, 3 mesi al padre e gli altri 3 possono essere utilizzati dall'uno o dall'altro genitore.

Ben diversa dal punto di vista normativo è la situazione in Norvegia. «I genitori godono complessivamente di 49 settimane di congedo non obbligatorio, retribuite al 100%», ha spiegato Anne Bergljot Bærug, del Norwegian Institute of Public Health, «comprensive di 3 settimane di astensione dal lavoro che spettano alla donna prima del parto, 15 non trasferibili che spettano alla madre dopo il parto, 15 al padre e 16 da condividere. Nella scelta di questa soluzione, i legislatori hanno tenuto conto del fatto che un'assenza prolungata dal lavoro penalizza la donna in termini di carriera, anzianità e salario. Il loro obiettivo era quindi indurre i padri a usufruire del congedo e prendersi cura della prole nel momento in cui la madre torna al lavoro. Sta accadendo invece che le madri utilizzano tutte le settimane a loro esclusiva disposizione, tutte quelle condivisibili con il partner e talvolta ulteriori periodi di astensione non retribuita».

Anche in Spagna i legislatori hanno puntato a suddividere equamente il congedo parentale tra i due partner. «Sono previste 16 settimane di astensione per ciascun genitore, di cui 6 obbligatorie da utilizzare subito dopo il parto e altre 10 entro il primo anno di età del bambino o della bambina, non obbligatorie», ha illustrato Gerardo Meil, ordinario di sociologia dell'Università Autonoma di Madrid. «Analizzando il comportamento dei padri, abbiamo osservato che tendono a rimanere a casa contemporaneamente alle madri, anziché sostituirle nel lavoro di cura nel momento in cui queste terminano il proprio periodo di congedo e tornano al lavoro».

La Polonia ha recepito la Direttiva Europea in ritardo sui tempi stabiliti. «La legge, approvata solo nel 2023, stabilisce per le madri un congedo di maternità di 20 settimane, retribuite al 100%, da utilizzare dopo il parto, di cui 14 obbligatorie», ha spiegato Karolina Andrian, della Fondazione Share the Care. «Prevede poi un congedo parentale di 41 settimane, retribuite al 70%, da utilizzare entro i 6 anni di età del bambino o della bambina, di cui 9 settimane riservate a ciascun genitore, non trasferibili. Inoltre, al padre spettano due settimane di congedo di paternità retribuite al 100%, da utilizzare entro il primo anno di età del figlio o della figlia. Anche in Polonia, come in altri Paesi, è stato osservato che le madri tendono a usufruire di tutto il tempo riservato a loro e di tutto quello trasferibile, mentre i padri tendono a frammentare il congedo e astenersi dal lavoro in contemporanea con le madri».

Infine, in Portogallo l'impegno per la conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare ha preceduto la pubblicazione della Direttiva Europea: il congedo di paternità e quello parentale ben retribuiti sono stati istituiti già nel 2009. «La legge prevede 4 settimane di congedo di paternità obbligatorio, non necessariamente consecutive, retribuite al 100%, più una settimana non obbligatoria», ha spiegato Carla Tavares, della Commission for Equality in Labour and Employment. «Il congedo parentale, retribuito dall'80 al 100%, è

di 120 giorni, tutti usufruibili sia dalla madre che dal padre. Se però il padre ne utilizza almeno 80, il numero complessivo di giorni a disposizione sale a 150».

## **I punti chiave**

Il confronto tra gli approcci adottati dai cinque Paesi ha sollevato alcune questioni che i partecipanti all'incontro hanno poi discusso. Ecco le considerazioni emerse dall'analisi dei gruppi di lavoro.

### **1. È ancora bassa la percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità e parentali anche se ben retribuiti e, in alcuni Paesi, anche se sono obbligatori. Per quale ragione? Che cosa si può fare per incentivare la loro partecipazione?**

In alcuni paesi, l'informazione sull'esistenza dei congedi di paternità è ancora inadeguata. Tanti padri non sanno di avere questo diritto e non conoscono le modalità per chiedere di usufruirne. I datori di lavoro non hanno interesse a informare i dipendenti al riguardo, perché per loro un dipendente in congedo rappresenta una perdita.

Inoltre, in Italia e in altre parti d'Europa è ancora radicato lo stereotipo che spetti alle donne la cura della casa e della prole, mentre il dovere del buon padre è impegnarsi al lavoro per sostenere economicamente la famiglia. Per favorire il superamento di questi stereotipi è necessario investire nell'educazione dei giovanissimi a scuola, informare le future madri e le madri dell'importanza delle cure paterne per lo sviluppo e il benessere di figli e figlie, coinvolgere i futuri padri durante la gravidanza negli incontri per l'accompagnamento al parto, nelle visite di controllo e nel travaglio e parto, perché abbiano tempo e modo di stabilire un legame affettivo con la prole prima della nascita.

### **2. Quanto influisce l'atteggiamento dei datori di lavoro e dei colleghi sulla decisione dei padri di usufruire dei congedi di paternità? Che cosa si può fare per migliorare l'ambiente lavorativo in questo senso?**

Per i datori di lavoro un padre lavoratore che va in congedo è una perdita di personale qualificato, comporta la necessità di trovare un sostituto e formarlo. Molti padri rinunciano al congedo perché temono ripercussioni sulla carriera per la loro scelta, di perdere aumenti o promozioni o persino di perdere il posto. Bisognerebbe far capire ai datori di lavoro che la maggiore partecipazione dei padri alla vita familiare implica una maggiore disponibilità delle madri a tornare al lavoro e quindi, complessivamente, la perdita viene compensata. Si possono prevedere degli incentivi fiscali per le aziende

che favoriscono il congedo di paternità, oppure delle certificazioni spendibili per migliorare la loro immagine pubblica. Per quanto riguarda i colleghi e l'ambiente di lavoro, è necessario favorire un'atmosfera di collaborazione, solidarietà ed empatia e combattere gli atteggiamenti discriminatori. Potrebbe giovare un'attività di formazione specifica per il personale. Laddove i congedi sono obbligatori, occorrono maggiori controlli e sanzioni per chi li nega, così come è previsto per il congedo di maternità obbligatorio.

### **3. In che modo i padri che usufruiscono dei congedi utilizzano il tempo a disposizione?**

Osservando il comportamento dei padri nei cinque Paesi considerati e in Svezia, emerge la tendenza ad astenersi dal lavoro nel periodo immediatamente successivo al parto, sia perché spesso il congedo di paternità in questa fase è obbligatorio, sia perché la madre nel post partum ha maggiore bisogno di assistenza. Una percentuale minore di padri utilizza il congedo parentale e per lo più lo impiega occasionalmente, per fare fronte a situazioni di necessità contingenti, frammentando il tempo a disposizione e di solito in contemporanea con la presenza a casa della madre. Le misure adottate quindi non centrano appieno l'obiettivo di indurre i padri a prendere in carico il lavoro di cura della prole alla pari con le madri. Nel rispetto della libertà di ogni famiglia di organizzare il proprio tempo e le proprie risorse, è necessario lavorare di più su una cultura maschile dell'accudimento, cominciando dalla decostruzione degli stereotipi di genere nell'educazione scolastica, fino a un maggiore coinvolgimento dei futuri padri durante la gravidanza, con incontri dedicati a loro e incoraggiandoli ad assistere agli esami ecografici e alla nascita.

### **4. In che modo le madri utilizzano il congedo parentale?**

Con attitudine complementare a quella dei padri, le madri tendono a utilizzare tutto il congedo a loro disposizione e quello condivisibile con il partner, senza frazionarlo. L'allattamento e la cura della prole le impegnano a tempo pieno per mesi dopo la nascita. Del resto, l'OMS raccomanda l'allattamento esclusivo per i primi sei mesi di vita e poi la sua prosecuzione durante l'introduzione degli alimenti complementari. Allattare dopo il rientro al lavoro è possibile, ma non è un impegno facile da gestire. D'altra parte, un'astensione prolungata dal lavoro penalizza le madri dal punto di vista professionale: va a discapito della loro anzianità di servizio e riduce la probabilità di avanzamenti di carriera e aumenti di stipendio. Inoltre, la presenza continua e prolungata delle madri a casa a occuparsi di figli e figlie può deresponsabilizzare i padri e spingerli verso altre attività. Bisogna tener conto di queste due esigenze contrapposte e bilanciare i diritti di

tutti e tutte quando si pianificano misure per incoraggiare il coinvolgimento dei padri nelle cure familiari.