

**Promuovere
l'empowerment
economico femminile
attraverso i congedi di
paternità e i congedi
parentali per padri**



Promuovere l'empowerment economico femminile attraverso i congedi di paternità e i congedi parentali per i padri

Aprile 2021, WeWorld Policy Brief n°1

A cura di

Elena Caneva, Martina Albini

Coordinamento WeWorld

Andrea Comollo (Responsabile Dip.to Comunicazione)

Elena Caneva (Coordinatrice Area Advocacy Nazionale, Policy e Centro Studi)

Greta Nicolini (Responsabile Ufficio stampa)

Martina Albini (Junior Advocacy Officer)

Sabrina Vincenti (Coordinatrice progetti educativi e di prevenzione della violenza sulle donne in Italia)

Stefano Piziali (Responsabile Dip.to di Advocacy e Programmi in Europa e in Italia)

Tiziano Codazzi (Specialista Comunicazione)

Valerio Pedroni (Coordinatore Area Programmi Sociali in Italia)

La pubblicazione è disponibile on line su www.weworld.it

Realizzato da:

WeWorld Onlus

www.weworld.it

Sedi principali in Italia:

Bologna, via Baracca 3

Milano, via Serio 6

Distribuzione gratuita.

I testi contenuti in questa pubblicazione possono essere riprodotti solo citandone la fonte.

La presente pubblicazione è stata completata nel mese di aprile 2021.

Dal 2021 WeWorld inaugura la collana dei Policy Brief. I Policy Brief nascono con l'intento di sintetizzare la conoscenza di un determinato tema/problema, analizzare le eventuali politiche esistenti e proporre raccomandazioni e/o politiche alternative. L'obiettivo finale dei Policy Brief è stimolare i policy makers a introdurre misure atte a modificare situazioni che non garantiscono la piena inclusione di donne, bambine e bambini e a innescare cambiamenti volti a migliorarne le condizioni.

Indice

INTRODUZIONE.....	2
1.1. IL CONGEDO DI PATERNITÀ E IL CONGEDO PARENTALE IN ITALIA.....	3
1.1. Definizioni: facciamo chiarezza.....	3
1.2. I principali riferimenti legislativi.....	4
1.3. Diamo i numeri.....	5
2. IL CONTESTO EUROPEO.....	7
2.1. Il confronto con gli altri paesi.....	7
2.2. La Direttiva Work Life Balance.....	9
3. PERCHÉ L'EMPOWERMENT ECONOMICO FEMMINILE E LA CONDIVISIONE DEI COMPITI DI CURA PASSANO PER I CONGEDI DI PATERNITÀ E PARENTALI.....	9
3.1. La motivazione socio-culturale.....	9
3.2. La motivazione economica.....	10
4. LE PROPOSTE DI WEWORLD.....	11
BIBLIOGRAFIA.....	13

INTRODUZIONE

Nel marzo 2021 WeWorld ha pubblicato un'indagine, svolta in collaborazione con Ipsos Italia, sulla condizione economica delle donne ai tempi del Covid-19. Ne era emerso un quadro preoccupante, che indicava come **principali vittime della pandemia le donne con figli e, in particolare, le disoccupate con figli**. Questa indagine ha costituito la continuazione di un primo studio, condotto a marzo 2020, che aveva rilevato come già dal primo lockdown le conseguenze della pandemia stessero gravando in misura maggiore sulla componente femminile. In quell'occasione, il **60% delle donne** aveva dichiarato **di occuparsi da sola della cura di figli**, anziani e disabili, **contro il 21% degli uomini**. Gli uomini erano convinti di dare un supporto maggiore di quello percepito dalla partner: **il 47% dichiarava di essersi preso cura dei figli insieme alla compagna, contro il 22% delle donne**. Il carico assistenziale per le donne aveva spinto a lasciare il lavoro e ad abbandonare progetti personali e sociali: **una su 2 aveva dovuto abbandonare piani e progetti, contro 2 uomini su 5**. Il protrarsi della pandemia ha aggravato la condizione delle donne italiane: solo nel mese di dicembre 2020 Istat (2021) ha riportato **un calo dell'occupazione femminile di 99mila unità**. In un confronto tra il secondo trimestre 2019 e lo stesso periodo del 2020, 470.000 lavoratrici hanno perso l'impiego su un totale di 841.000 posti di lavoro persi. **Su 100 posti persi, il 55,9% apparteneva a una donna**.

L'effetto del Covid-19 sulla condizione femminile è andato a sommarsi a numerose criticità che già ostacolavano l'inclusione economica delle donne e la loro possibilità di essere autonome, fare progetti e re-investire per se stesse e per le loro famiglie. In Italia **meno di una donna su due lavora**, e prima dell'arrivo della pandemia la **differenza nel tasso di occupazione tra uomini e donne era di quasi 20 punti percentuali** (Censis, 2019), con un divario di genere tra i più alti d'Europa, ovvero circa 18 punti contro una media europea di 10 (Istat, 2020). Purtroppo, **i figli sembrano ancora rappresentare un ostacolo** alla piena occupazione delle donne, con **l'11% delle madri che non ha mai lavorato**. Alla nascita dei figli, la **quota di donne che hanno abbandonato il lavoro è pari all'11% nel caso ne abbiano avuto uno solo, al 17% con due figli e al 19% con tre o più**. E ancora: **sono il 38,3% le donne occupate che, dopo la nascita dei figli, hanno apportato almeno una modifica all'orario di lavoro, contro l'11,9% dei padri occupati** (Istat, 2020). Un'altra conseguenza diretta della bassa occupazione femminile e degli scarsi sostegni alla famiglia si trova nel calo della natalità. Nel 2020, il nostro paese ha nuovamente segnato un record negativo, con il numero di nascite più basso dai tempi dell'Unità d'Italia (Istat, 2021a). **Favorire l'occupazione femminile permetterebbe di invertire il trend demografico, in quanto nei paesi in cui le donne lavorano di più si fanno anche più figli** (InGenere, 2018).

A ostacolare una piena occupazione femminile si aggiungono altre problematiche quali la **femminilizzazione di alcuni settori lavorativi, la difficoltà nell'accedere a posizioni apicali, la sovra-istruzione, il Gender Pay Gap** ecc. Le donne devono poi costantemente fare i conti con **un sistema socio-culturale di derivazione patriarcale che le vede ancora come principali caregiver, addette ai compiti di cura e accudimento, mentre l'uomo resta il breadwinner, colui che deve provvedere al sostentamento della famiglia**.

La partecipazione delle donne al mondo del lavoro è ancora molto legata ai carichi familiari e **il lavoro di cura continua a rappresentare un paradosso per l'empowerment femminile**. Se da una parte, infatti, costituisce un elemento cruciale per il benessere e lo sviluppo delle persone e delle comunità, dall'altro continua a relegare le donne in posizioni di subalternità rispetto agli uomini. Per queste ragioni è necessario promuovere un cambio di passo sostanziale, a partire dalla terminologia utilizzata: dobbiamo innanzitutto **superare il concetto di conciliazione dei tempi di vita e lavoro a favore di quello di condivisione dei compiti di cura e accudimento, in una visione in cui la genitorialità sia equamente partecipata ed esercitata**.

Il primo obiettivo di WeWorld è la **promozione del diritto all'inclusione di donne e bambini/e in Italia e nel mondo**. Questo Policy Brief avanza proposte per promuovere e garantire l'empowerment economico femminile e una cultura basta sull'uguaglianza di genere – non solo formale – e sulle pari opportunità.

L'approccio proposto da WeWorld ha una duplice natura:

- ✓ **Economica:** incrementare l'offerta di lavoro femminile, ridurre il rischio di fuoriuscita (definitiva o di lungo periodo) dal mercato del lavoro dopo la maternità, permettere alle donne di aumentare le ore lavorate e, dunque, il loro salario e promuoverne così una maggiore auto-determinazione;
- ✓ **Socio-culturale:** superare una visione patriarcale della famiglia e dei tradizionali ruoli di genere che vedono la donna come caregiver e l'uomo come breadwinner, in un'ottica di equa condivisione dei compiti di cura e accudimento.

1. IL CONGEDO DI PATERNITÀ E IL CONGEDO PARENTALE IN ITALIA

Quando si parla di congedo di paternità in Italia ci si sta riferendo a qualcosa di relativamente nuovo. **Spesso nel sentire comune si tende (erroneamente) a utilizzare i termini "congedo di paternità" e "congedo parentale" come sinonimi.** Non stupisce perciò che capiti di associare il congedo di paternità a un miglioramento della condizione economica femminile. Come si vedrà, ciò è vero in parte: a fare la differenza è soprattutto il congedo parentale, utilizzato ancora per lo più dalle madri. Per queste ragioni è necessario spiegare le differenze tra questi due diversi tipi di congedo, in modo da comprendere su quali aspetti vanno a incidere.

1.1. Definizioni: facciamo chiarezza

IL CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo di paternità è uno speciale congedo **riservato al padre lavoratore dipendente¹**, anche adottivo e affidatario, **fruibile entro e non oltre il quinto mese di vita dalla nascita del figlio.** **Attualmente la normativa prevede 10 giorni di congedo obbligatorio e 1 giorno di congedo facoltativo, retribuiti al 100%.** Quest'ultimo non costituisce un diritto autonomo del padre, ma è condizionato dalla scelta della madre di non usufruire di un giorno di congedo di maternità². Il lavoratore che intende usufruire del congedo ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro le date con un preavviso di 15 giorni. Se il padre desidera usufruire del congedo in concomitanza alla nascita del figlio, il preavviso viene calcolato sulla data presunta del parto.

IL CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un **periodo di astensione facoltativo** dal lavoro per prendersi cura del figlio **nei suoi primi 12 anni di vita ed è fruibile da entrambi i genitori lavoratori dipendenti.** Il congedo è utilizzabile per un periodo complessivo tra i due genitori che non deve superare i 10 mesi³. **Si tratta dunque di un congedo cedibile da un genitore all'altro** e retribuito al 30% fino ai 6 anni del figlio e tra i 6-8 anni (previe certe condizioni), mentre non viene retribuito dagli 8 ai 12 anni⁴.

¹ Alla luce di quanto disposto dall'art.1, commi 7 e 8 della citata legge 92 del 2012, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, ha chiarito che la normativa in questione non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sino all'approvazione di apposita normativa che, su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione, individui e definisca gli ambiti, le modalità ed i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Pertanto fino ad oggi il congedo di paternità istituito con la L.92/2012 si riferisce solo ai dipendenti privati.

² Per maggiori informazioni <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=50584>

³ Aumentabili a undici mesi qualora il padre lavoratore decida di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi

⁴ Per maggiori informazioni <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46130>

1.2. I principali riferimenti legislativi

Prima di analizzare i principali riferimenti legislativi sui congedi di paternità e la loro evoluzione, è necessario soffermarsi sulla disciplina in materia di congedo di maternità.

Il principale riferimento è il D.lgs. 151/2001 recante il **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. 53⁵. Nel T.U. si esplicita che il congedo di maternità è utilizzabile dal padre solo in casi eccezionali e di estrema necessità.

Nello specifico, l'articolo 28 recante "Congedo di paternità"⁶ riporta:

"Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre".

La normativa **individua dunque nella madre la principale figura "incaricata" della cura dei figli, mentre il padre dovrebbe subentrare solo in casi di gravità eccezionale in cui la madre non sia in grado di adempiere al suo compito.**

Il congedo di paternità è stato introdotto per la prima volta in Italia in via sperimentale solo nel 2012 con la "Legge Fornero" (L. 92/2012)⁷. Negli anni la misura è stata poi prorogata, modificando il numero di giorni di congedo obbligatorio e di congedo facoltativo, **fino ad arrivare alla legge di bilancio 2021 che ha introdotto 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità e 1 giorno di congedo facoltativo.**

L'evoluzione del congedo di paternità dal 2012 al 2020

Rif. legislativo	Anno di applicazione	N° di giorni di congedo obbligatorio	N° di giorni di congedo facoltativo	Retribuzione (% stipendio)
Art. 4, comma 24, lettera a) della legge 28 giugno 2012 n. 92	2013-2015	1	2	100%
Art. 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016)	2016	2	2	100%
Art. 1, comma 354, della L. 232/2016	2017	2	2	100%
Art. 1, comma 354, della L. 232/2016	2018	4	1	100%
Art. 1, comma 278, della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019)	2019	5	1	100%
Art. 1, comma 342, della L. 160/2019 (legge di bilancio 2020)	2020	7	1	100%
Art. 1, c. 363, della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021)	2021	10	1	100%

⁵ Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 aprile 2001 - Supplemento Ordinario n. 93.

⁶ Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2).

⁷ Articolo 4, comma 24, lettera a).

L'articolo 32 del T.U., invece, identifica il congedo parentale⁸. La disciplina in materia è stata oggetto di recenti modifiche da parte di due decreti legislativi (D.lgs. 80/2015 e Dlgs 81/2015⁹). Tra i principali cambiamenti vi sono l'**estensione ai primi 12 anni di vita del bambino** (anziché ai primi 8 anni) **del periodo nel quale i genitori possono astenersi dal lavoro** e l'**estensione ai primi 6 anni di vita del bambino** (anziché ai primi 3 anni) **del periodo nel quale i genitori hanno diritto all'indennità del 30% della retribuzione**¹⁰. Tali modifiche, che inizialmente erano state previste in via sperimentale solo per il 2015, sono state rese definitive dal D.lgs. 148/2015. Un'ulteriore modifica è stata apportata poi con il D.lgs. 81/2015 **che ha attribuito alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di richiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time, in alternativa al congedo parentale**. La normativa indica però che la riduzione dell'orario non può essere superiore al 50%.

Con la L. 92/2012, dunque, l'approccio è cambiato in modo radicale, identificando per la prima volta una misura specificatamente rivolta ai padri. La misura è stata poi potenziata negli anni producendo effetti incoraggianti. Tuttavia, **poco è stato fatto sul fronte dei congedi parentali che ancora non rappresentano un diritto individuale per il singolo genitore e che, pertanto, sono fruiti per gran parte dalle madri**.

1.3. Diamo i numeri

Tabella 1. Lavoratori che hanno usufruito di congedo di paternità (obbligatorio e facoltativo), lavoratori dipendenti del settore privato, lavoratori maschi e nascite a confronto (2015-2019)

	Congedo facoltativo (INPS)		Congedo obbligatorio (INPS)		Lavoratori dipendenti del settore privato (INPS)	Lavoratori maschi totali (INPS)	Nascite (Istat)
Anno	Lavoratori che ne hanno usufruito	giorni	Lavoratori che ne hanno usufruito	giorni			
2015	9.590	2	73.541	1	8.143.646	14.204.650	485.780
2016	9.235	2	94.498	2	8.311.738	14.257.996	473.438
2017	870	2	108.493	2	8.633.740	14.270.070	458.151
2018	4.525	1	124.412	4	8.858.955	14.392.016	439.747
2019	3.714	1	135.654	5	8.964.128	14.425.667	420.170

Fonte: Elaborazione di WeWorld su dati INPS (2020) e Istat (2020)

Nell'ultimo anno per cui i dati sono disponibili (2019), **135.654 lavoratori dipendenti hanno usufruito del congedo obbligatorio di paternità, mentre 3.714 hanno usufruito (anche) del congedo facoltativo**. I dati riportati in valori assoluti, però, non ci permettono di cogliere tutte le sfumature della questione. Infatti, tali dati indicano solo i congedi segnalati all'INPS, **ma non ci dicono nulla né sul numero di padri aventi diritto e che hanno deciso di non usufruire del congedo di paternità**¹¹, **né sulle motivazioni sottostanti tale scelta**. Quanti sono i padri che hanno usufruito del congedo di

⁸ Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3.

⁹ Entrambi attuativi della Legge delega n. 183/2014 (Jobs Act).

¹⁰ Per maggiori informazioni <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53920>

¹¹ I dati riportati dall'INPS possono trovare una spiegazione nell'assenza di un regime sanzionatorio capace di "scoraggiare" la violazione dell'obbligo. Sebbene il congedo di paternità sia concepito dalla legge come obbligatorio (si veda il testo dell'art. 4 comma 24 lettera a della L. 92/2012 che ha introdotto l'istituto disponendo "il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio (, anche in caso di morte perinatale)), ha l'obbligo di astenersi dal lavoro [...]"), non è prevista alcuna sanzione a carico del datore di lavoro nel caso in cui detto congedo non sia fruito.

paternità sul totale dei padri aventi diritto? Coloro che non usufruiscono di questo diritto sono condizionati da retaggi culturali? Temono ripercussioni sulla carriera? Non sono a conoscenza della misura? Quali altre motivazioni sono sottese alla scelta di non usufruire del congedo di paternità?

A ciò si aggiunge la difficoltà nell'identificare il numero preciso di padri occupati come dipendenti nel settore pubblico, privato o lavoratori autonomi: mentre sono disponibili dati aggiornati relativi alle madri lavoratrici per ciascuna categoria, non ce ne sono per i padri lavoratori. La mancanza di questi dati non permette di cogliere quanti neo-padri dipendenti del settore pubblico e lavoratori autonomi non possono usufruire del congedo di paternità previsto dalla normativa vigente. Ciò è di per sé indicativo e dovrebbe far riflettere sulla **necessità di raccogliere dati aggiornati che permetterebbero di indirizzare le politiche pubbliche in maniera più efficace ed efficiente.**

In mancanza di dati più precisi e puntuali, al fine di stimare in termini percentuali quanti padri usufruiscono del congedo di paternità obbligatorio, sono state prese in considerazione le nascite. Nello specifico, ipotizzando che a ogni congedo obbligatorio utilizzato corrisponda la nascita di un solo figlio (non tenendo dunque conto di nascite di gemelli, affidi e adozioni¹²), e che tutti coloro che hanno diritto al congedo ne abbiano usufruito, **nel 2019 sono stati rilasciati congedi di paternità per il 32% delle nascite. Il restante 68% dei nati risulta dunque essere figlio/a di lavoratore non dipendente che, pertanto, non ha potuto usufruire di congedo obbligatorio di paternità. Ciò significa che più di 2 padri su 3 non godono di congedo di paternità retribuito¹³.**

Passando ai congedi parentali, si nota come al pari dei congedi di paternità, l'uso che ne viene fatto da parte dei padri è molto limitato. Nel 2019, sul totale dei congedi parentali da parte dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti, il congedo è stato richiesto **nel 79% dei casi dalle madri e solo nel 21% dei casi dai padri. La fuoriuscita per le madri dal mercato del lavoro, anche se per un periodo di tempo limitato, incide sulle loro possibilità di carriera, sugli stipendi, la formazione permanente, ecc. (come confermano gli studi sul Gender Pay Gap).**

Tabella 2. Numero di congedi parentali utilizzati, per sesso, nel 2019 (valori assoluti)

Maschi	63.356
Femmine	233.646
Totale	297.002

Fonte: Dati INPS, 2019

¹² Per i quali è prevista dalla normativa la possibilità di avere un congedo di paternità.

¹³ Pur consapevoli che le stime qui elaborate sono approssimative, in mancanza di dati ufficiali ci permettono di fornire un ordine di grandezza del fenomeno.

2. IL CONTESTO EUROPEO

Il panorama europeo in materia di congedi di paternità e congedi parentali è eterogeneo, con paesi particolarmente virtuosi e pionieri e altri in cui, invece, non è prevista alcuna forma di congedo specifico per i padri. Nel 2019, con la **Direttiva Work Life Balance**, l'Unione Europea ha stabilito due benchmark importanti (approfonditi al paragrafo 2.2.) che **entro il 2022 dovrebbero allineare maggiormente i paesi comunitari, consentendo così ai padri di condividere i compiti di cura e accudimento.**

2.1. Il confronto con gli altri paesi

Tabella 3. Congedi di paternità, congedi parentali rivolti ai padri e retribuzioni nei 28 paesi¹⁴ UE (2018)

28 UE countries	Paternity leave (length in weeks) in 2018	28 UE countries	Father-specific parental and homecare leave (length in weeks) in 2018	28 UE countries	Average payment rate (%) across father-specific leave
Portugal	5,0	France	26,0	Estonia	100,0
Slovenia	4,3	Belgium	17,3	Greece	100,0
Spain	4,3	Luxembourg	17,3	Hungary	100,0
Lithuania	4,0	Portugal	17,3	Italy	100,0
Finland	3,0	Sweden	12,9	Lithuania	100,0
Bulgaria	2,1	Austria	8,7	Malta	100,0
Belgium	2,0	Croatia	8,7	Netherlands	100,0
Cyprus	2,0	Germany	8,7	Poland	100,0
Denmark	2,0	Finland	6,0	Spain	100,0
Estonia	2,0	EU average	4,5	Bulgaria	90,0
France	2,0	Romania	4,3	Slovenia	90,0
Ireland	2,0	Bulgaria	0,0	Latvia	80,0
Luxembourg	2,0	Cyprus	0,0	Austria	75,8
Poland	2,0	Czech Republic	0,0	Sweden	75,7
United Kingdom	2,0	Denmark	0,0	Cyprus	75,1
EU average	1,7	Estonia	0,0	Luxembourg	70,6
Latvia	1,4	Greece	0,0	Germany	65,0
Sweden	1,4	Hungary	0,0	Finland	62,9
Czech Republic	1,0	Ireland	0,0	Czech Republic	61,0
Hungary	1,0	Italy	0,0	Portugal	56,3
Romania	1,0	Latvia	0,0	Denmark	53,0
Italy	0,8	Lithuania	0,0	Croatia	42,1
Greece	0,4	Malta	0,0	Ireland	26,7
Netherlands	0,4	Netherlands	0,0	Belgium	25,7
Malta	0,2	Poland	0,0	France	19,2
Austria	0,0	Slovak Republic	0,0	United Kingdom	19,2
Croatia	0,0	Slovenia	0,0	Slovak Republic	0,0
Germany	0,0	Spain	0,0	EU average	–
Slovak Republic	0,0	United Kingdom	0,0	Romania	–

Fonte: Elaborazione di WeWorld su dati OECD (2020), Family Database

¹⁴ Il Regno Unito viene considerato parte dell'UE essendo i dati riferiti al 2018.

La seconda colonna a sinistra riporta la durata in settimane del congedo di paternità nei paesi comunitari nel 2018. Come specificato sopra, nel 2018 la normativa italiana prevedeva 4 giorni di congedo obbligatorio più 1 giorno di congedo facoltativo. Al tempo, dunque, l'Italia si trovava al di sotto della media europea che, invece, era di quasi due settimane (1,7). Da segnalare è il fatto che vi fossero già paesi virtuosi, primo tra tutti il Portogallo, in testa con 5 settimane. Oggi i primi paesi in Europa per numero di settimane di congedo di paternità concesse sono: **Norvegia (18 settimane), Spagna (12 settimane, di cui 4 obbligatorie), Finlandia (9 settimane), e Portogallo (5 settimane, di cui 4 obbligatorie)** (Il Post, 2020).

La quarta colonna riporta i dati relativi al congedo parentale rivolto specificatamente ai padri. **In questo caso, la situazione per il nostro paese appare ancora più critica.** Infatti, **il nostro ordinamento non considera il congedo parentale come un diritto autonomo del singolo genitore, per cui il più delle volte accade che sia la madre a usufruirne, assentandosi dal lavoro per prendersi cura dei figli.** L'Italia si trova sensibilmente al di sotto della media europea di 4,5 settimane, mentre ci sono paesi che offrono dalle 6 alle 26 settimane.

Guardando, infine, all'ultima colonna di destra, che riporta la retribuzione media per i congedi dedicati ai padri, **l'Italia sembrerebbe trovarsi in linea con i paesi europei più virtuosi, dato che il congedo obbligatorio di paternità è retribuito al 100%. A margine è però utile ricordare nuovamente che attualmente la nostra normativa non prevede un congedo parentale rivolto unicamente ai padri¹⁵, e che il compenso previsto per questa misura è del 30%.** A questo proposito, nel 2014 una ricerca Eurispes aveva rilevato come **a usufruire del congedo parentale in Italia fosse solo il 7% dei padri, contro il 69% dei colleghi svedesi (primi per ricorso al congedo parentale).** Una delle possibili ragioni veniva ricondotta al compenso previsto dalla normativa; infatti, nei paesi più virtuosi, come la Svezia, l'indennità prevista era dell'80%. Non stupirà, dunque, se nella stessa ricerca Eurispes (2014) veniva segnalato che **il tempo medio trascorso dai padri italiani ogni giorno coi figli era di 38 minuti, contro le 4 ore e 45 minuti delle madri.**

2.2. La Direttiva Work Life Balance

Con la **Direttiva 2019/1158¹⁶** (Work Life Balance), l'Unione Europea ha segnato un grande passo avanti per la condivisione dei compiti di cura e accudimento da parte dei padri nei paesi comunitari. La Direttiva Work Life Balance, prevede l'introduzione di 2 principali misure entro il 2022:

✓ **L'introduzione di un congedo obbligatorio di paternità della durata di almeno 10 giorni retribuito al 100%;**

✓ **L'introduzione di almeno 2 mesi di congedo parentale per i padri retribuito e non cedibile.**

Come precisato sopra, molti paesi europei hanno già raggiunto e superato questi benchmark e si stanno adoperando per introdurre nuove misure sia in termini di congedo di paternità, sia in termini di congedo parentale per i padri. A titolo di esempio, da luglio 2021 la Francia raddoppierà la durata del congedo di paternità che passerà da 14 a 28 giorni, di cui i primi 7 saranno obbligatori (Il Post, 2020).

Come abbiamo visto, in Italia attualmente la normativa si è adattata alla Direttiva UE per quanto concerne il congedo obbligatorio di paternità, introducendo il target dei 10 giorni. Al contrario, **sul fronte del congedo parentale la questione rimane spinosa: essendo il congedo facoltativo e cedibile all'altro genitore, la scelta se usufruirne o meno è condizionata da diversi fattori individuali e**

¹⁵ Come si è visto, i genitori possono complessivamente avvalersi di 10 mesi di congedo parentale, quindi i mesi di congedo per i padri sono subordinati ai mesi di congedo per le madri, e viceversa.

¹⁶ Per maggiori informazioni <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT>

sociali. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, l'utilizzo di questi congedi prevalentemente da parte delle donne incide sul loro empowerment economico e sulla condivisione dei compiti di cura e accudimento.

3. PERCHÉ L'EMPOWERMENT ECONOMICO FEMMINILE E LA CONDIVISIONE DEI COMPITI DI CURA PASSANO PER I CONGEDI DI PATERNITÀ E PARENTALI

Alla luce dei dati e delle osservazioni sin qui illustrati, WeWorld ritiene necessario potenziare i congedi di paternità e parentali con misure che andrebbero a impattare non solo sulla dimensione economica, e quindi sull'empowerment femminile, ma anche su quella socio-culturale. In questo senso, **l'idea di superare il concetto di conciliazione vita-lavoro a favore di quello di condivisione dei compiti di cura e accudimento e di genitorialità partecipata è trasversale alle misure proposte.**

3.1. La motivazione socio-culturale

Nel 2014, a due anni dall'introduzione del congedo obbligatorio di paternità in Italia, WeWorld ha condotto in collaborazione con Ipsos un'indagine per sondare l'opinione degli italiani rispetto ad alcune immagini stereotipate che rappresentano la donna nella coscienza collettiva nazionale (cfr. WeWorld, *Rosa Shocking*). Le domande sottoposte al campione intervistato intendevano verificare se, a fronte di una parità cercata o quanto meno auspicata dalle norme giuridiche, si stava formando una effettiva parità nella vita quotidiana. Una fetta ampia di italiani e italiane, variabile a seconda della questione proposta, si riconosceva in una **visione abbastanza stereotipata della donna. L'84% degli intervistati si trovava molto o abbastanza d'accordo sul fatto che dovrebbe essere la donna a occuparsi primariamente delle faccende domestiche, mentre il 65% era molto o abbastanza d'accordo nel vedere la donna sacrificarsi più dell'uomo per la famiglia.** Dunque, la figura femminile troverebbe la sua realizzazione prevalentemente nella cura delle faccende domestiche e familiari, mentre è per lo più l'uomo che dovrebbe mantenere la famiglia, dedicarsi al lavoro e allo studio. Pertanto, pur in un quadro di esteriore adesione a criteri di parità – equa divisione del lavoro domestico, pari opportunità educative – **nell'opinione pubblica italiana persistevano stereotipi legati al ruolo della donna in famiglia**, così come quelli che interpretano i suoi desideri e aspirazioni. L'indagine è stata ripetuta nel 2015¹⁷ e nel 2017¹⁸, confermando sostanzialmente quanto era emerso nel 2014¹⁹.

Risultati leggermente più incoraggianti erano al contrario emersi da una ricerca di Eurispes (2014). Sebbene dal sondaggio fosse emerso il permanere di una certa resistenza ad accettare che gli uomini in alcune occasioni debbano sacrificare il lavoro per occuparsi della famiglia, come al contrario le donne fanno da sempre, si era intravisto un cambio di passo. In effetti, la maggior parte degli intervistati riteneva che i padri dovessero essere più coinvolti nella vita della famiglia e nella cura dei figli/e e più attivi nel richiedere i congedi parentali loro spettanti (Eurispes, 2014).

Il potenziamento dei congedi di paternità e parentali andrebbe ad agire sul contesto socio-culturale, apportando benefici considerevoli non solo dal punto di vista di un'equa distribuzione dei compiti di cura, ma anche per la salute della madre, dei figli e del padre stesso.

¹⁷ WeWorld (2015), *Rosa Shocking 2. Violenza e stereotipi di genere: generazioni a confronto e prevenzione*

¹⁸ WeWorld (2017), *Gli italiani e la violenza assistita: questa sconosciuta*, Brief Report n. 4

¹⁹ La persistenza di radicati stereotipi di genere nella popolazione italiana è confermata anche da Istat (2019).

Studi OCSE (2016) hanno dimostrato che i padri che usufruiscono di congedi di paternità o parentali hanno maggiori probabilità di svolgere compiti di cura quali dar da mangiare e fare il bagno ai figli. **La vicinanza del padre al bambino nei suoi primi mesi di vita e la sua partecipazione attiva nei compiti di cura hanno effetti duraturi nel tempo.** Se i padri si prendono cura dei figli nella primissima e prima infanzia tendono a rimanere più coinvolti nel tempo, con risultati positivi sul benessere dei figli stessi. Infatti, **i bambini che nella prima infanzia hanno avuto vicini entrambi i genitori raggiungono risultati cognitivi ed emotivi più elevati e godono di migliore salute fisica** (OECD, 2016). La presenza del padre nei primi mesi dalla nascita del figlio ha inoltre effetti positivi sulla salute della madre. È stato infatti dimostrato **che la presenza del padre che decide di usufruire di congedo di paternità consente di limitare gli episodi di depressione post-partum, non lasciando alla madre tutto il carico dei compiti di cura in un periodo di adattamento a nuovi ritmi di vita** (Bastianoni, Taurino, 2007). Non è poi da trascurare il fatto che i padri che partecipano maggiormente alla vita dei loro figli **tendono a riportare una più alta soddisfazione personale e una migliore salute fisica** rispetto a quelli meno presenti e coinvolti (OECD, 2016). Infine, non bisogna dimenticare l'impatto che una equa condivisione dei compiti di cura può avere sui modelli culturali e famigliari che verranno trasmessi ai figli/e. **Se un bambino/a cresce in un ambiente in cui padre e madre si dividono equamente i compiti e non vi è una rigida divisione dei ruoli di genere, tenderà a riprodurre tali modelli nella sua vita adulta.**

3.2. La motivazione economica

Potenziare le misure di congedo di paternità e parentale andrebbe ad agire sulla condizione occupazionale delle donne, permettendo di incrementarne l'empowerment economico. È ormai noto, infatti, che **un maggiore sostegno dei padri nei compiti di cura e accudimento si traduce in più ore lavorate e in aumenti salariali delle madri** (OECD, 2016; INPS, 2017, 2020).

Già nel 2017, l'INPS aveva evidenziato come in Italia sia associata alla maternità una forte perdita salariale per le donne. Ciò avviene per una molteplicità di ragioni culturali, sociali ed economiche, nonché per la mancanza di adeguati sistemi di welfare che sostengano le famiglie nella crescita e cura dei figli/e. Tale effetto, conosciuto come **child penalty**, si traduce in cifre allarmanti: **la perdita di lungo periodo nei salari annuali delle madri determinata dalla nascita di un figlio è del 53% di cui il 6% è dovuta alla riduzione del salario settimanale, l'11,5% dovuto al part-time e il 35,1% dovuto al minor numero di settimane retribuite** (INPS, 2020).

Tale perdita salariale ha anche ricadute sui figli/e e sul rischio di cadere in condizioni di povertà ed esclusione sociale. A questo proposito occorre ricordare che nel 2020 **la povertà assoluta in Italia colpisce 1 milione 346mila minori, +209mila rispetto all'anno precedente** (Istat, 2021).

L'INPS (2020) sottolinea anche **come in tutti quei paesi in cui il congedo è un diritto individuale, i neo-padri ne fanno richiesta con maggiore frequenza.** Al contrario, quando la possibilità di assentarsi dal lavoro non è esclusiva, e quindi cedibile, sono soprattutto le madri a usufruirne. Da ciò si evince facilmente che **il congedo parentale per i padri rappresenta uno degli strumenti di policy più efficaci non solo per coinvolgere maggiormente i padri nella cura dei figli, riequilibrando il divario di genere nel lavoro non retribuito, ma anche per consentire alle donne di rientrare più velocemente nel mercato del lavoro (con conseguenze sui salari e le carriere lavorative).**

4. LE PROPOSTE DI WEWORLD

Al fine di favorire l'empowerment economico femminile e promuovere una cultura della condivisione dei compiti di cura e accudimento, WeWorld avanza 3 proposte. Tali proposte dovrebbero essere inserite in un **contesto narrativo che deve superare l'idea di "conciliazione vita-lavoro" e insistere piuttosto sul tema della condivisione dei compiti di cura e di accudimento, in una visione in cui la genitorialità è equamente partecipata ed esercitata da madri e padri**. Come esplicitato in questo Policy Brief, WeWorld propone di andare ad **agire al tempo stesso sul fronte socio-culturale e su quello economico**. Le 3 proposte di WeWorld sono:

1. **Estendere la durata del congedo obbligatorio di paternità retribuito all'80%** – in modo da essere allineato alla copertura per il congedo di maternità – **da 10 giorni a 3 mesi**, al fine di garantire la piena condivisione dei compiti di cura e accudimento del/la nuovo/a nato/a. **Il lavoratore può decidere**, previa segnalazione al datore di lavoro che deve avvenire 15 giorni prima, **di utilizzare il congedo nella forma che più ritiene opportuna**: ad esempio, 1 mese prima della data del parto e 2 dopo, o 3 mesi dopo.
2. **Introdurre un congedo parentale specifico per i padri e per le madri della durata di 5 mesi retribuito all'80%, riconosciuto come diritto autonomo quindi non cedibile all'altro genitore** e utilizzabile fino ai 12 anni di vita del figlio. Ciò significa delineare una netta separazione tra congedo parentale per le madri (5 mesi) e congedo parentale per i padri (5 mesi). Per tale forma di congedo, alla luce dello scarso utilizzo da parte dei padri, WeWorld propone una copertura dell'80% dello stipendio, che andrebbe a incentivarne l'utilizzo. Tuttavia, WeWorld suggerisce caldamente di investire su una raccolta dati precisa e puntuale in tema di congedi di paternità e parentali per i padri per individuare più chiaramente le coperture necessarie a implementare tale misura.
3. **Estendere la concessione delle misure di cui sopra a tutte le categorie di lavoratori**: dipendenti del settore pubblico, privato e lavoratori autonomi di ogni tipo, superando un'ingiusta discriminazione che al momento permette solo ai lavoratori dipendenti di usufruire del congedo.

Il tema delle coperture

All'Art. 1, c. 364 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021), **viene indicata una copertura di 151,6 milioni di euro** (circa 15 milioni per giorno di congedo) **per estendere il congedo obbligatorio di paternità retribuito al 100% a 10 giorni (mantenendo a 1 giorno quello facoltativo)**. È importante ricordare che tale copertura include soltanto i lavoratori dipendenti del settore privato, lasciando scoperta una buona fetta di padri lavoratori. Come precisato, **la mancanza di dati specifici** e attuali circa il numero di padri lavoratori per ciascuna categoria, ma anche sui padri aventi diritto al congedo e che decidono di non utilizzarlo, **impedisce di stimare le coperture che sarebbero necessarie per implementare tali misure**.

Sulla base della cifra prevista dalla legge di bilancio 2021, si possono ipotizzare le seguenti coperture per estendere il congedo obbligatorio di paternità retribuito all'80% dai 10 giorni attuali ai 90 giorni (3 mesi) retribuito, così come proposto da WeWorld:

12.128.000 euro al giorno = 80% dei 15 milioni al giorno previsti dalla legge di bilancio

12.128.000 euro*90 giorni = 1.091.520.000 = 1 miliardo di euro

La copertura necessaria sarebbe dunque di circa 1 miliardo di euro. Tuttavia, si tratta di una stima a ribasso poiché, sulla base dei dati attualmente disponibili, è possibile fare un calcolo solo delle coperture destinate ai lavoratori dipendenti del settore privato. Perciò, WeWorld ritiene che in primo luogo sia **necessario fare un calcolo accurato, che tenga conto di tutti i padri lavoratori, al fine di stimare con precisione l'entità della misura**. Sebbene potrebbe rivelarsi un investimento pubblico considerevole, **sarebbe ricompensato sul lungo periodo non solo in termini di più equa condivisione dei compiti famigliari, ma anche dall'aumento**

dell'empowerment economico femminile. Quest'ultimo andrebbe a incidere sulla crescita economica complessiva, a beneficio della società intera (e non solo delle donne). Avrebbe effetti anche in altri ambiti, ad esempio sulla natalità: nei paesi in cui le donne partecipano di più al mercato del lavoro si fanno anche più figli (INPS, 2020).

WeWorld auspica di vedere passi avanti in questa direzione già nel testo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e si rende disponibile a confrontarsi con tutte le parti politiche, nelle sedi ritenute opportune, per lavorare nella direzione di un maggiore empowerment economico femminile, che deve necessariamente passare per un radicale cambiamento culturale e misure trasversali di sostegno alle politiche familiari.

BIBLIOGRAFIA

- ▶ Bastianoni, P., Taurino, A. (2007), Famiglie e genitorialità oggi: nuovi significati e prospettive, Unicopli
- ▶ Censis (2019), Respect, https://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Sintesi_def_0.pdf, (accesso marzo 2021)
- ▶ Eurispes, Focus, Nostrofiglio (2014), I nuovi padri. Uomini e donne a confronto, <http://www.marcovigorelli.org/wp-content/uploads/2016/11/eurispes.pdf>, (accesso marzo 2021)
- ▶ Il Post (2020), La Francia raddoppierà la durata del congedo di paternità, <https://www.ilpost.it/2020/09/29/francia-congedo-paternita/>, (accesso marzo 2021)
- ▶ InGenere (2018), Nascite e occupazione possono crescere insieme, <https://www.ingenere.it/articoli/nascite-e-occupazione-possono-crescere-insieme>, (accesso marzo 2021)
- ▶ INPS (2017), XVI Rapporto Annuale, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPS_XVI_Rapporto_annuale_intero_030717%20.pdf, (accesso marzo 2021)
- ▶ INPS (2020), XIX Rapporto Annuale. INPS tra emergenza e rilancio, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/XIX_Rapporto_INPS_31_10_2020_compressed.pdf, (accesso marzo 2021)
- ▶ Istat (2019), Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale, <https://www.istat.it/it/archivio/235994>
- ▶ ISTAT (2020), Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione di esigenze di vita e lavoro, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf, (accesso marzo 2021)
- ▶ Istat (2021). BES 2020. Il benessere equo e sostenibile in Italia, https://www.istat.it/it/files//2021/03/BES_2020.pdf, (accesso marzo 2021) Istat (2021a), Primi riscontri e riflessioni sul calo demografico nel 2020, https://www.istat.it/it/files/2020/04/Riscontri-e-Riflessioni_Bilancio-demografico-2020.pdf (accesso marzo 2021)
- ▶ Istat (2021b), BES 2020. Il benessere equo e sostenibile in Italia, https://www.istat.it/it/files//2021/03/BES_2020.pdf, (accesso marzo 2021)
- ▶ OECD (2016), Parental Leave: Where Are All the Fathers? Men's Uptake of Parental Leave is Rising but Still Slow, OECD Policy Brief, <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>, (accesso marzo 2021)
- ▶ Unicef Innocenti (2019), I paesi più ricchi del mondo sostengono le famiglie?, <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Research%20Report%20Child-friendly%20Policies%20IT.pdf>, (accesso marzo 2021)
- ▶ WeWorld (2014), Rosa Shocking. Violenza, stereotipi e altre questioni di genere, <https://back.weworld.it/uploads/2021/03/Rosa-Shocking-1.pdf>
- ▶ WeWorld (2015), Rosa Shocking 2. Violenza e stereotipi di genere: generazioni a confronto e prevenzione, https://back.weworld.it/uploads/2021/03/Rosa-Shocking_2015.pdf
- ▶ WeWorld (2017), Gli italiani e la violenza assistita: questa sconosciuta, Brief Report n° 4, <https://back.weworld.it/uploads/2021/03/Brief-Report-4.pdf>



CHI È WEWORLD

WeWorld è un'organizzazione italiana indipendente impegnata da 50 anni a garantire i diritti di donne e bambini in 27 Paesi, compresa l'Italia.

WeWorld lavora in **158 progetti** raggiungendo oltre **7,2 milioni di beneficiari diretti** e **42,4 milioni di beneficiari indiretti**.

È attiva in **Italia, Siria, Libano, Palestina, Libia, Tunisia, Burkina Faso, Benin, Burundi, Kenya, Senegal, Tanzania, Mozambico, Mali, Niger, Bolivia, Brasile, Nicaragua, Guatemala, Repubblica Dominicana, Haiti, Cuba, Perù, India, Nepal, Tailandia, Cambogia**.

Bambine, bambini, donne e giovani, attori di cambiamento in ogni comunità sono i protagonisti dei progetti e delle campagne di WeWorld nei seguenti settori di intervento: **diritti umani** (parità di genere, prevenzione e contrasto della violenza sui bambini e le donne, migrazioni), **aiuti umanitari** (prevenzione, soccorso e riabilitazione), **sicurezza alimentare, acqua, igiene e salute, istruzione ed educazione, sviluppo socio-economico e protezione ambientale, educazione alla cittadinanza globale e volontariato internazionale**.

MISSION

La nostra azione si rivolge soprattutto a bambine, bambini, donne e giovani, attori di cambiamento in ogni comunità per un mondo più giusto e inclusivo. Aiutiamo le persone a superare l'emergenza e garantiamo una vita degna, opportunità e futuro attraverso programmi di sviluppo umano ed economico (nell'ambito dell'Agenda 2030).

VISION

Vogliamo un mondo migliore in cui tutti, in particolare bambini e donne, abbiano uguali opportunità e diritti, accesso alle risorse, alla salute, all'istruzione e a un lavoro degno. Un mondo in cui l'ambiente sia un bene comune rispettato e difeso; in cui la guerra, la violenza e lo sfruttamento siano banditi. Un mondo, terra di tutti, in cui nessuno sia escluso.