



PAPÀ, NON MAMMO.

**Riformare i congedi di paternità e parentali
per una cultura della condivisione della cura.**



PAPÀ, NON MAMMO.

**Riformare i congedi di paternità e parentali
per una cultura della condivisione della cura.**

A cura di

Elena Caneva, Martina Albini
WeWorld Onlus

Coordinamento WeWorld Onlus

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 (Project manager Programmi Italia)
Stefano Piziali (Responsabile Dip.to di Advocacy Policy e Partnership)
Tiziano Codazzi (Specialista Comunicazione)
Valerio Pedroni (Coordinatore Programmi Italia)

Progetto grafico e impaginazione

Marco Binelli

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

Realizzato da **WeWorld Onlus**
www.weworld.it

Sedi principali in Italia:
Milano, via Serio 6
Bologna, via F. Baracca 3

Distribuzione gratuita. I testi contenuti in questa pubblicazione possono essere riprodotti solo citandone la fonte. La presente pubblicazione è stata completata nel mese di maggio 2022.
Finito di stampare nel mese di maggio 2022.



Realizzato in collaborazione con Ipsos Italia

INDICE

CAPITOLO 1

Introduzione

2

- 1.1 Perché è necessario riformare i congedi di paternità e parentali 2
- 1.2 L'impatto della pandemia sul lavoro di cura 4
- 1.3 Verso una cultura della condivisione 6

CAPITOLO 2

Il sondaggio "I congedi genitoriali: conoscenza, esperienza e opinioni dei genitori in Italia"

8

- 2.1 Obiettivi, metodo d'indagine e campione 8
- 2.2 Il livello di conoscenza relativa ai congedi genitoriali 8
- 2.3 L'esperienza dichiarata sull'uso dei congedi e le relative motivazioni 10
- 2.4 Opinioni sugli attuali congedi genitoriali 15
- 2.5 Opinioni sulla paternità: caratteristiche e immagini relative al congedo ideale 16

CAPITOLO 3

Conclusioni

18

BIBLIOGRAFIA

20

CAPITOLO 1

Introduzione

1.1

PERCHÉ È NECESSARIO RIFORMARE I CONGEDI DI PATERNITÀ E PARENTALI

Le nostre società ed economie dipendono da sempre, e ancor più negli ultimi decenni¹, dal lavoro di cura, che si tratti di vere e proprie professioni (ad esempio nei servizi socio-sanitari o socio-assistenziali) o di quelle attività che afferiscono alla gestione della casa e della famiglia (cura di bambine e bambini, ma anche di persone anziane). Per lungo tempo, il lavoro di cura è stato (e ancora rimane) sottopagato o non pagato e, per la grandissima parte, appannaggio delle donne² al punto che, nel mondo, **queste svolgono dalle tre alle dieci volte più lavoro di cura non pagato degli uomini** (State of the World's Fathers, 2021). Secondo l'OIL (2018), **ogni giorno vengono dedicate 16,4 miliardi di ore al lavoro non retribuito per la cura** e l'assistenza alla persona. Di queste, **il 76,2% è svolto da donne**.

Quali sono, dunque, gli strumenti necessari per raggiungere una più equa partecipazione degli uomini nei compiti di cura, e **come si può trasformare una società che finora si è dimostrata non-curante dei bisogni delle donne in una società che si prende cura in maniera condivisa?**

Tra le misure che possono contribuire al raggiungimento di questo obiettivo si trovano **l'estensione e il potenziamento dei congedi di paternità e parentali**.

Il 76,2% del lavoro non retribuito per la cura e l'assistenza alla persona è svolto da donne.



1 Con l'inversione della piramide demografica, in Italia la necessità di assistenza a persona anziane è in continuo aumento (Istat, 2022b). Questa si esplicita sia nel lavoro di cura retribuito (come nei servizi socio-assistenziali), prevalentemente svolto da donne (cfr. WeWorld Index 2020) sia in quello non retribuito.

2 Nell'ambito degli studi dell'"economia femminista" (una branca dell'economia che adotta un approccio di genere e anti-sessista) il lavoro di cura, in particolare quello non pagato, che ha permesso ai sistemi economici moderni di prosperare a costo zero viene definito "lavoro riproduttivo" (*reproductive labor*). Negli anni, varie economiste hanno messo in luce la necessità di adottare un cambio di passo, pensando a nuovi modelli di sviluppo economico. Tra questi, il modello di Diane Elson (2017) delle 3 R (riconoscimento, riduzione e redistribuzione) invita a riconoscere il valore del lavoro di cura non pagato come essenziale per le nostre società; ridurre il carico sulle donne attraverso strumenti di welfare statali (child care, asili ecc.) e nuovi sistemi di bilanciamento del tempo vita-lavoro (part-time, lavoro agile ecc.); e infine a redistribuire equamente il lavoro tra uomini e donne.

I CONGEDI GENITORIALI IN ITALIA



Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria rivolto alle lavoratrici dipendenti dei settori pubblico e privato (e ad altre categorie indicate nel Testo Unico sulla maternità e paternità³) della durata di 5 mesi⁴ e retribuito all'80%. Il padre può usufruire di questo congedo in casi eccezionali quali: morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio/a da parte della madre, affidamento esclusivo del figlio/a al padre.



Il congedo di paternità è un congedo riservato al padre lavoratore dipendente⁵, anche adottivo e affidatario, fruibile entro e non oltre il quinto mese di vita dalla nascita del figlio/a. Attualmente la normativa prevede 10 giorni di congedo obbligatorio e 1 giorno di congedo facoltativo, retribuiti al 100%. Il giorno di congedo facoltativo può però essere utilizzato dal padre solo se la madre rinuncia a utilizzare un giorno di congedo di maternità.



Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro per prendersi cura del figlio/a nei suoi primi 12 anni di vita ed è fruibile da entrambi i genitori lavoratori dipendenti anche nello stesso periodo. Il congedo parentale spetta: alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi; al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi⁶; al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora; al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi⁷. In caso di utilizzo del congedo parentale viene riconosciuta un'indennità del 30%⁸.

3 Si veda <https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm>. Una proposta avanzata nel marzo 2022 in recepimento della Direttiva UE 2019/1158 prevede l'estensione del congedo anche alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste; <https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Pagine/Da-CdM-ok-a-2-schemi-Dlgs-di-recepimento-Direttive-UE-su-proposta-Orlando-estesi-diritti-lavoratrici-e-lavoratori.aspx>

4 La lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire da 2 mesi prima del parto e per i 3 mesi successivi. La legge di bilancio per il 2019 (art. 16, comma 1, D.lgs. 151/2001) ha introdotto anche la facoltà per le madri di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto a condizione che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

5 Ad oggi il congedo di paternità istituito con la L.92/2012 si riferisce solo ai dipendenti privati.

6 Attualmente i mesi possono diventare 7 in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi.

7 Il già citato schema di D.lgs. di recepimento della Direttiva UE 2019/1158 propone di aumentare da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo. Per approfondimenti si veda il par. 1.2.

8 Per ora la normativa prevede un'indennità del 30% fino ai 6 anni del figlio/a e tra i 6-8 anni (previe certe condizioni), mentre non vi è retribuzione dagli 8 ai 12 anni del figlio/a. Il recepimento della Direttiva UE 2019/1158 estenderà l'indennità al 30% fino ai 12 anni di età dei figli/e. La Direttiva dovrebbe essere recepita e pubblicata in Gazzetta.

Nell'aprile del 2021, WeWorld ha inaugurato la collana dei Policy Brief⁹ con la pubblicazione, **Promuovere l'empowerment economico femminile attraverso i congedi di paternità e i congedi parentali per i padri**¹⁰, che già insisteva sulla necessità di potenziare questi due istituti e allargarne la platea dei beneficiari con due obiettivi:

- **Economico:** 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 autodeterminazione;
- **Socio-culturale:** superare una visione patriarcale della famiglia e dei tradizionali ruoli di genere che vedono la donna come *caregiver* (colei che si occupa della casa e dei figli/e) e l'uomo come *breadwinner* (letteralmente "colui che porta il pane a casa")¹¹, in un'ottica di equa condivisione dei compiti di cura e accudimento.

Da quella prima analisi, erano emersi due aspetti chiave:

→ **La situazione attuale danneggia le possibilità economiche e l'autodeterminazione delle donne:** in Italia alla maternità è associata una forte perdita salariale per le donne, difficoltà di re-inserirsi nel mercato del lavoro e minori possibilità di fare carriera. 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* o *motherhood penalty*¹², 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).

La perdita di lungo periodo nei salari annuali delle madri determinata dalla nascita di un figlio è del 53%



ta Ufficiale entro la fine del 2022. Al momento di chiusura di questo brief report (inizio maggio 2022) lo schema di Dlgs, che recepisce la Direttiva ha ottenuto il via libera della Ragioneria dello Stato ed è stato sottoposto all'esame delle Commissioni parlamentari competenti.

9 La collana dei Policy Brief nasce con l'intento di stimolare i decisori politici 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.

10 Si veda <https://back.weworld.it/uploads/2021/04/WeWorld-Policy-Brief-n1.pdf>

11 Tenendo conto che in italiano i termini *caregiver* e *breadwinner* necessitano di perifrasi per tradurle il significato, nel presente brief report si è deciso di utilizzare i termini inglesi che risultano più diretti ed efficaci.

12 Con i termini *child penalty* e *motherhood penalty* ci si riferisce alla penalizzazione che le donne subiscono in seguito al fatto di essere diventate madri. Come si vedrà nei paragrafi successivi questa penalizzazione può assumere diverse forme, ad esempio discriminazione sul luogo del lavoro, ripercussioni economiche ecc.

LE PROPOSTE DI WEWORLD



Nel Policy Brief *Promuovere l'empowerment economico femminile attraverso i congedi di paternità e parentali per i padri*, WeWorld avanzava 3 proposte volte a favorire l'empowerment economico femminile e promuovere una cultura della condivisione dei compiti di cura e accudimento.

- **Estendere la durata del congedo obbligatorio di paternità da 10 giorni a 3 mesi;**
- **Introdurre un congedo parentale specifico e riservato alla madre e uno riservato al padre della durata di 6 mesi da considerarsi diritto individuale¹³ e, quindi, non trasferibile da un genitore all'altro;**
- **Estendere questi istituti a tutte le categorie di madri lavoratrici e padri lavoratori (inclusi i dipendenti pubblici), prevedendo l'introduzione di soluzioni alternative (quali sussidi o indennità) per lavoratori e lavoratrici autonome e liberi/e professionisti/e.**

13 L'Inps (2020) sottolinea 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/e, 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).

→ **Più congedi per i padri fanno bene a tutti e tutte:** Studi (OECD, 2016) hanno dimostrato che la vicinanza del padre al bambino/a 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/e nella primissima e prima infanzia tendono a rimanere più coinvolti nel tempo, con risultati positivi sul benessere dei bambini/e, ma anche sulla salute della madre. È stato infatti dimostrato che la presenza del padre che decide di usufruire del congedo di paternità consente di limitare gli episodi di depressione post-partum (Bastianoni, Taurino, 2007). Inoltre, i padri che partecipano maggiormente alla vita dei loro figli/e 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 familiari 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.

1.2 L'IMPATTO DELLA PANDEMIA SUL LAVORO DI CURA

Il protrarsi della pandemia e di nuovi lockdown ha ulteriormente accresciuto il carico di lavoro di cura sulle donne, inasprendo le disparità di genere nella gestione dei compiti di cura e familiari (cfr. WeWorld (2021), *La condizione economica delle donne in epoca Covid-19*). Già prima della pandemia, **le donne in Italia dedicavano alla cura dei figli/e una media di 26 ore a settimana, contro le 20 degli uomini. Con i lockdown, il tempo medio è salito a 31 ore per le prime, contro le 24 per i secondi** (UN Women, 2021)¹⁴. L'eccessivo carico di lavoro di cura rende difficile per le donne italiane conciliare lavoro e famiglia¹⁵. Queste si trovano spesso a dover scegliere tra avere un lavoro (ed eventualmente prospettive di carriera) o avere figli/e. **Il risultato è che in Italia sia il tasso di occupazione femminile sia quello di natalità sono bassi. Quest'ultimo, peraltro, ha raggiunto i minimi storici nel 2021 con una media di 1,17 figli/e per donna** (Istat, 2022a). Per effetto della pandemia, nel 2020 il tasso di occupazione delle donne in età lavorativa (15-64 anni) è sceso al 49%, dopo che nel 2019 aveva superato per la prima volta la soglia del 50%. Nel 2021, l'occupazione è tornata a crescere, raggiungendo il 53,2% tra le donne (Istat, 2022b), tuttavia, risulta necessario interrogarsi sulla qualità di tale occupazione. Il Gender Policies Report evidenzia che **nel 2021 il 49,6% dei contratti firmati da lavoratrici era a tempo parziale (e, dunque, meno retribuito), contro il 26,6% di quelli degli uomini** (INAPP, 2021). Spesso la scelta di passare a un orario part-time è imposta: **nel 2021 la quota di donne costrette al part-time involontario corrisponde al 17,9% rispetto al 6,5% degli uomini** (Istat, 2022b). La presenza di figli/e, soprattutto se in età prescolare, ha effetti evidenti sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. **Nel 2021 le donne tra i 25 e i 49 anni sono occupate nel 73,9% dei casi se non hanno figli/e, mentre nel 53,9% dei casi se hanno almeno un figlio/a sotto i 6 anni** (ibid.). La situazione di **maggiore difficoltà si registra nel Mezzogiorno, dove le donne con figli/e sono occupate solo nel 35,3% dei casi.**

Nonostante i molti aspetti negativi emersi sul fronte del mercato del lavoro, la pandemia ha aperto nuove opportunità con il ricorso al lavoro da casa, che prima interessava una fetta molto limitata di lavoratori e lavoratrici¹⁶ (Openpolis, 2022). Durante

14 Oltre al tempo dedicato a figli/e, durante la pandemia anche il divario nel tempo speso nelle faccende domestiche è mediamente raddoppiato. Se prima della pandemia, a livello globale, il rapporto in termini di ore dedicate a faccende domestiche era di 1 ora per gli uomini contro 3 per le donne, dopo l'emergenza il rapporto è passato da 1 a 6. Da segnalare profonde differenze tra i paesi: l'aumento dovuto alla crisi è stato di 4,8 volte in Giappone, 2,4 in Italia, 1,8 nel Regno Unito, 1,7 in Francia, 1,6 in Germania (UN Women, 2021).

15 Fondamentale sottolineare inoltre che, come indicato dai dati di contesto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (2021), il tasso di inattività delle donne per necessità assistenziali in Italia è pari al 35,7%, superiore a una media europea già molto alta e pari al 31,8%.

16 Prima dello scoppio della pandemia e della diffusione del lavoro da casa, in Italia la quota di

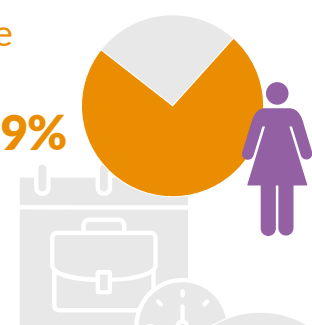
Con i lockdown, il **tempo medio dedicato alla cura dei figli/e** è salito a una media settimanale di **31 ore per le donne, contro le 24 per gli uomini.**



i lockdown, si è assistito a un incremento di questo modello di flessibilità: nel 2021 la quota di donne che lavorano da casa era del 17,3% e del 13% tra gli uomini (Istat, 2022b). Tuttavia, non si può negare che il lavoro da casa porti con sé delle criticità. In un'indagine svolta da WeWorld in collaborazione con Ipsos all'inizio della pandemia (marzo 2020) **il 60% delle donne aveva dichiarato di occuparsi da sola della cura di figli/e, anziani e disabili (contro il 21% degli uomini), spesso assieme al lavoro. Gli uomini erano convinti di dare un supporto maggiore di quello percepito dalle donne:** il 47% dichiarava di essersi preso cura dei figli/e insieme alla compagna contro il 22% delle donne che percepiva di aver collaborato con il partner. Tutto ciò è risultato in un carico spesso troppo pesante, al punto da portare **1 donna**

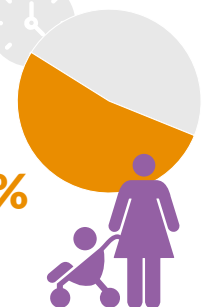
Donne occupate
senza figli/e

73,9%



Donne occupate con
almeno un figlio/a
sotto i 6 anni

53,9%



donne a usufruire di questa modalità era molto simile tra occupate (4,3%) e occupate con un figlio al di sotto dei 6 anni di età (4,5%). In altri paesi europei come Paesi Bassi e Finlandia, invece, le donne con figli/e in età prescolare avevano una percentuale superiore di almeno 6 punti percentuali rispetto alla media delle occupate (Openpolis, 2022).

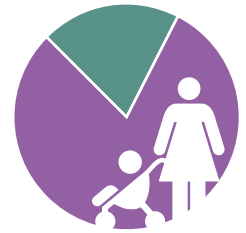
su 2 in Italia a dover abbandonare piani e progetti a causa del Covid-19, contro 2 uomini su 5¹⁷. A confermare quanto emerso dall'indagine di WeWorld i dati Inps (2021) sui beneficiari dei congedi Covid: **i 300mila bambini/e interessati sono stati presi in carico per il 79% dalle madri e per il 21% dai padri.**

Guardando, invece, ai **congedi di paternità obbligatori**, i dati Inps (2021) ci dicono che **ad avervi fatto ricorso negli ultimi sei anni è stato solo il 20% degli aventi diritto.** Nel 2020 i beneficiari del congedo obbligatorio erano circa 135mila (sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente), mentre quelli del congedo facoltativo 3.337¹⁸. **Sui nuovi nati del 2021, invece, le prime stime indicano che a farvi ricorso sia stato circa il 40% degli aventi diritto** (Inps, 2022). Guardando, infine, ai **congedi parentali** la disparità di genere emerge prepotentemente: **tra il 2017 e il 2020, il 79,5% degli utilizzatori dei congedi parentali sono state donne** (Inps, 2021).

Sebbene i dati restituiscano un quadro poco incoraggiante, la sensibilità sociale e politica rispetto al tema della condivisione del lavoro di cura e della necessità di potenziare i congedi di paternità e parentali sembra essere cresciuta, in particolare nell'ultimo anno. Una nuova cultura della condivisione, scevra da stereotipi di genere, però, non può costruirsi in un giorno. Infatti, qualunque tipo di cambiamento culturale volto a produrre una trasformazione anche nelle pratiche ha per sua natura un orizzonte temporale lungo prima di dare i suoi frutti. Per questo motivo, interventi concreti e tangibili, volti a modificare lo status quo, soprattutto se di stampo politico, possono contribuire a indicare la direzione e a stimolare nuove consapevolezze.

Una buona notizia in questo senso viene dalla legge di bilancio per l'anno 2022 (L. 234/2021) che ha reso strutturale il congedo di paternità obbligatorio della durata di 10 giorni (a cui si aggiunge 1 giorno di astensione dal lavoro facoltativa utilizzabile in sostituzione della madre durante il periodo di astensione obbligatoria che le spetta). Ciò significa che **i congedi di paternità non saranno più solo sperimentali (rinnovati di anno in anno all'interno della legge di bilancio)**, e i padri lavoratori dipendenti potranno usufruirne in caso di nascita, adozione, affidamento o collocamento temporaneo dei figli/e, ma anche in caso di morte perinatale. Tuttavia, paragonando la normativa italiana al panorama internazionale, questa risulta ancora arretrata specie rispetto ai congedi di paternità: secondo i dati Ocse (2021) **in Italia i congedi retribuiti**

Tra il 2017 e il 2020, **il 79,5% degli utilizzatori dei congedi parentali sono state donne**



hanno una durata di 21,7 settimane per le donne e 1,4 per gli uomini, contro una media UE¹⁹ di 22 settimane per le donne e 2,2 per gli uomini. A questo proposito, nel gennaio 2022 una proposta di legge, nata in seno all'associazione Movimenta²⁰, che chiede l'estensione del congedo di paternità a 3 mesi è stata depositata alla Camera dei deputati dagli On. firmatari Fusacchia, Palazzotto, Muroni e Quartapelle²¹. Negli ultimi mesi, sono poi sorte campagne informative e petizioni su spinta della società civile e delle imprese, a dimostrazione del fatto che cittadini e cittadine vogliono mantenere alta l'attenzione su questo tema²².

A marzo 2022, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali Andrea Orlando ha annunciato l'approvazione²³ da parte del Governo dello schema di decreto legislativo volto a recepire la Direttiva UE 2019/1158, nota come Direttiva Work Life Balance²⁴. Le principali novità che verrebbero introdotte con l'approvazione di questo decreto legislativo consisterebbero in: i) stabilizzazione del congedo obbligatorio di paternità di 10 giorni²⁵; ii) estensione dell'indennità di maternità anche alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste; iii) introduzione di 3 mesi non trasferibili e retribuiti al 30% di congedo parentale per ciascun genitore (per un periodo totale complessivo pari a 6 mesi) a cui si aggiunge un ulteriore periodo di 3 mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile alternativamente, anch'esso retribuito al 30%²⁶; iv) estensione dell'età in cui i genitori possono usufruire del congedo parentale indennizzato al 30% dai 6 ai 12 anni del bambino/a.

19 Per maggiori informazioni relativi alla durata e alle modalità di utilizzo dei congedi di maternità, paternità e parentali nei Paesi europei si veda il Policy Brief di WeWorld (2021), *Promuovere l'empowerment economico femminile attraverso i congedi di paternità e i congedi parentali per i padri*. Da segnalare, inoltre, un aggiornamento in merito alla Spagna che nel 2021 ha esteso il congedo di paternità a 16 settimane, mentre la Francia è passata da 14 a 28 giorni. Si veda <https://it.euronews.com/2021/01/01/spagna-congedo-di-paternita-portato-a-16-settimane-10-giorni-in-italia>

20 Per maggiori informazioni si veda <http://www.movimenta.info/>

21 Tra le altre cose, la proposta di legge chiede anche un'estensione della retribuzione dei congedi di maternità e paternità al 100%. Per leggere il testo della proposta si veda <http://documenti.camera.it/leg18/pdl/pdf/leg.18.pdl.camera.3364.18PDL0165320.pdf>

22 Si veda ad esempio la petizione "Genitori alla Pari" lanciata da Movimenta, in collaborazione con Coop, in occasione della festa del papà <https://www.e-coop.it/news/genitori-alla-pari>.

23 Si veda <https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Pagine/Da-CdM-ok-a-2-schemi-Dlgs-di-recepimento-Direttive-UE-su-proposta-Orlando-estesi-diritti-lavoratrici-e-lavoratori.aspx>

24 Con la Direttiva 2019/1158 (Work Life Balance), l'Unione Europea ha segnato un grande passo in 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: i) un congedo obbligatorio di paternità della durata di almeno 10 giorni retribuito al 100%; ii) almeno 2 mesi di congedo parentale per i padri retribuito e non cedibile. Per maggiori informazioni si veda <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT>

25 Con estensione a 20 giorni in caso di parto plurimo.

26 Ciò significa che qualora un genitore decidesse di usufruire singolarmente dei 3 mesi trasferibili raggiungerebbe un totale di 9 mesi di congedo parentale. La proposta, inoltre, estende da 10 a 11 mesi il congedo parentale per i nuclei monoparentali.

17 Per far sì che il ricorso al lavoro agile non si trasformi in un'ulteriore complicazione per le madri sarà necessario intervenire con regolamentazioni che salvaguardino il bilanciamento dei tempi di vita e lavoro, nonché il diritto alla disconnessione. A questo proposito, il già citato schema di D.lgs. di recepimento della Direttiva UE 2019/1158 prevede che i datori di lavoro (pubblici e privati) che stipulano accordi di lavoro in modalità agile debbano dare la precedenza alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli/e fino a 12 anni di età (o senza alcun limite di età in caso di figlio/a con disabilità).

18 Risulta importante specificare che nel computo di Inps sono ricompresi anche i congedi utilizzati dai padri previsti dalla L.151/2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

1.3 VERSO UNA CULTURA DELLA CONDIVISIONE

Sebbene negli ultimi anni l'attenzione per il tema della condivisione dei compiti di cura si stia diffondendo, così come una maggiore volontà politica di intervenire con misure ad hoc, la natura culturale del problema resta ancora profondamente radicata. **Per secoli, norme e ruoli di genere codificati e restrittivi hanno perpetuato l'idea che il lavoro di cura fosse un "lavoro da donne", portando alla diffusa (ed errata) convinzione che le donne siano portatrici di innate doti da caregiver, mentre gli uomini debbano provvedere al sostentamento della famiglia.** È innegabile che, anche in questo senso, siano stati fatti passi avanti; oggi non ci si scandalizza più (o quasi) di fronte a una donna che sceglie di lavorare e autodeterminarsi al di fuori delle mura domestiche, ma siamo ancora lontani dal raggiungimento di una cultura scevra da ruoli codificati. Mentre tra le donne, e nei confronti delle donne, sta prendendo piede la consapevolezza che le storie individuali delle persone non possano essere incasellate in rigidi ruoli di genere, ciò non risulta altrettanto vero per gli uomini. In particolare, **il peso delle aspettative sociali e degli stereotipi di genere sembra gravare di più su questi ultimi²⁷ che, non avendo vissuto l'esperienza di emancipazione e ridefinizione dei ruoli di genere che le donne stanno attraversando, non hanno mai veramente avuto occasione di rimettere in discussione i modelli di mascolinità** (State of the World's Fathers, 2019). È bene ribadire che ciò avviene non tanto perché gli uomini siano naturalmente portatori di maggiori stereotipi rispetto alle donne, ma perché a livello sociale sono mancate (o quasi) occasioni di discussione e di ridefinizione dei ruoli e dei comportamenti maschili, tanto da parte degli stessi uomini che delle donne.



ALLA RADICE DEL PROBLEMA: STEREOTIPI, RUOLI DI GENERE E CULTURA PATRIARCALE

Indagini svolte nel corso degli anni da WeWorld (2014, 2015, 2017 e 2021) hanno messo in luce come una fetta ampia di italiani e italiane, variabile a seconda della questione proposta, si riconosca in una visione abbastanza stereotipata della donna²⁸.

La figura femminile troverebbe la sua realizzazione prevalentemente nella cura delle faccende domestiche e familiari, mentre l'uomo dovrebbe mantenere la famiglia, dedicarsi al lavoro e allo studio. Pertanto, nessun cambiamento delle pratiche, seppur spinto da riforme e interventi politici, potrà dirsi completo sino a quando la società non maturerà una nuova visione dei rapporti di genere, scevra da quella cultura patriarcale che per secoli ha perpetuato l'esistenza di un'asimmetria sociale e di una diseguale distribuzione dei poteri tra uomini e donne.

28 Risultati confermati da Istat (2018).

È in questo quadro che si inserisce il ragionamento sulla necessità di ripensare e/o introdurre nuovi strumenti di supporto alla genitorialità e sull'offerta di servizi alle famiglie, nell'ottica di promuovere una genitorialità condivisa e un'equa distribuzione dei compiti di cura. **(Ri)mettere al centro il ruolo dei padri e sensibilizzare sui benefici derivanti dalla cura condivisa è, dunque, più importante che mai al fine di far comprendere non solo il valore individuale e familiare di una simile scelta, ma anche il valore profondamente collettivo.**

27 A questo proposito, a novembre 2021 WeWorld ha pubblicato un'indagine in collaborazione con Ipsos volta a indagare le radici culturali della violenza maschile contro le donne, che può essere valutata dal grado di persistenza (o meno) degli stereotipi di genere. In particolare, alcuni quesiti erano volti a misurare se, e quanto, gli stereotipi e i comportamenti di genere siano radicati e (inconsapevolmente) assimilati sin dall'infanzia. Per quanto riguarda gli stereotipi è apparso evidente come siano tendenzialmente gli uomini a esserne più influenzati; il 62% delle donne ritiene che non esistano giochi "da maschio" e giochi "da femmina", ma che i giochi siano semplicemente giochi, contro il 45% degli uomini.

Studi (State of the World's Fathers, 2019) hanno dimostrato che la genitorialità condivisa nel primo periodo di vita del bambino/a è fondamentale nel formare dinamiche familiari positive per tutti e tutte. **Strumenti come i congedi di paternità permettono ai padri di porre le basi per una più equa distribuzione delle responsabilità in futuro** (ad esempio andare a prendere i figli/e a scuola o accompagnarli/e alle visite mediche). Padri presenti sin dalla nascita dei figli/e sono più propensi a redistribuire le risorse economiche e di tempo nella cura, nei lavori domestici e nel lavoro retribuito (Patnaik, 2019). La presenza del padre ha poi effetti benefici sulla salute fisica e psicologica della madre (prevenendo episodi di depressione post-partum) e del bambino/a.

Guardando alla relazione padre-figlio/a, **è stato dimostrato che la rete neuronale dell'uomo si modifica quando tiene in braccio e cura il suo bambino/a. Dunque, se un uomo è presente nei momenti precedenti e successivi alla nascita, la relazione con il figlio/a ne governerà nel corso della vita.** Nel suo libro *Da uomo a padre* (Mondadori, 2019) il medico e psicoterapeuta Alberto Pellai²⁹ rafforza ulteriormente questo concetto sottolineando che la qualità della relazione tra padre e figlio/a dipende molto da quanto accade nella fase precoce della vita del neonato/a, e che, pertanto, il congedo di paternità rappresenta un elemento chiave. Pellai si sofferma poi sui cambiamenti sociali avvenuti, in particolare, dagli anni Settanta a oggi: sebbene i padri abbiano cominciato a interessarsi di più alla vita dei figli/e, l'idea che la cura quotidiana sia un "lavoro da donne" è rimasta sostanzialmente invariata.

Complici sono le stesse donne che, pur essendosi parzialmente liberate dalle aspettative sociali che le vedrebbero soddisfatte solo nella cura dei figli/e e della casa, non riescono a svincolarsi da quel retro-pensiero che fa loro credere di essere più brave rispetto agli uomini nei compiti di cura. Eppure, lasciare spazio ai padri consentirebbe alle donne di avere più tempo da dedicare a sé stesse, sia nel mercato del lavoro sia in altri ambiti di vita. Garantire il pieno coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro è necessario non solo perché si tratta di una questione di giustizia sociale, ma anche per la crescita economica complessiva che tale coinvolgimento comporterebbe. Favorire l'empowerment economico delle donne è fondamentale per promuoverne l'inclusione complessiva. Avere potere economico significa avere

libertà di scelta, autonomia decisionale, più potere nella coppia, possibilità di investire nella propria formazione continua, capacità e risorse per far valere i propri diritti e richieste.

Allo stesso tempo, però, per esercitare l'atto del prendersi cura, i padri devono imparare a definirsi nel loro ruolo, a promuovere e ad appropriarsi di nuove narrazioni sulla paternità³⁰. A questo proposito, Pellai ribadisce l'importanza del **non chiamare mai "mammo" un uomo che si occupa della quotidianità dei figli/e. La paternità non deve ridursi a una copia sbiadita e caricaturale della maternità, ma in un'esperienza tutta da costruire, in cui il padre possa sperimentarsi con le sue competenze e specificità, in maniera responsabile e coinvolta.** Queste nuove narrazioni possono agire da stimolo per uno sradicamento dei ruoli di genere, specie nelle generazioni più giovani.

29 A settembre 2021, in occasione del rientro a scuola, WeWorld ha realizzato in collaborazione con Alberto Pellai un vademecum rivolto a preadolescenti, genitori e insegnanti con consigli per affrontare al meglio la ripartenza. Per leggere il vademecum si veda <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/09/Tornare-a-scuola-1.pdf>

30 Per anni Pellai ha condotto "i cerchi dei papà", gruppi di incontro per futuri e neo-padri all'interno di alcuni consultori pubblici italiani. I cerchi dei papà sono stati pensati soprattutto per la condivisione di esperienze, ansie, paure e conoscenze, al fine di superare l'analfabetismo emotivo, che rende loro difficile mettere in pratica quel che sanno per prendersi cura del bambino/a. Si veda <https://quadernomontessori.weebly.com/il-cerchio-dei-papagrave.html>

CAPITOLO 2

Il sondaggio “I congedi genitoriali: conoscenza, esperienza e opinioni dei genitori in Italia”

Dalla pubblicazione del primo Policy Brief, WeWorld non ha mai smesso di ribadire la necessità di potenziare i congedi parentali e di paternità e promuovere una cultura della condivisione dei compiti di cura e accudimento. I cambiamenti avvenuti nell'ultimo anno (esposti nei paragrafi precedenti), uniti all'accresciuta attenzione da parte della politica e della società civile, hanno fatto emergere la necessità di indagare ulteriormente il tema. Per questo motivo, WeWorld ha deciso di condurre una ricerca in collaborazione con Ipsos.

2.1 OBIETTIVI, METODO D'INDAGINE E CAMPIONE

Il sondaggio di opinione, in collaborazione con Ipsos, è stato condotto tra il 28 febbraio e il 14 marzo 2022 su un campione di 1.000 genitori di bambini/e under 18. La rilevazione è stata eseguita online tramite la modalità CAWI (*Computer Assisted Web Interview*).

Il campione selezionato è rappresentativo dell'universo di riferimento per le principali caratteristiche sociodemografiche:

- **Genere:** 49% uomini e 51% donne
- **Area geografica:** 41% Nord, 18% Centro, 41% Sud
- **Età:** 18-34 anni 32%, 35-44 anni 50%, 45-64 anni 18%
- **Condizione occupazionale**³¹: 60% occupati e 40% disoccupati
- **Istruzione:** 81% non laureati e 19% laureati

L'indagine è stata condotta con gli obiettivi di:

- Valutare il livello conoscenza che i genitori italiani hanno di questi istituti, fornendo anche una definizione dei diversi congedi genitoriali e informazioni sulla relativa normativa³²;
- Offrire uno spaccato sull'uso che fanno di questi istituti anche al fine di comprendere chi tra padre e madre ricorre maggiormente ai congedi, e le relative motivazioni;

- Sondare le opinioni sulle caratteristiche (durata, retribuzione, ecc.) degli attuali congedi genitoriali;
- Indagare le loro opinioni sulla paternità e i loro desideri in merito alle caratteristiche che congedi genitoriali ideali dovrebbero avere.

2.2 IL LIVELLO DI CONOSCENZA RELATIVA AI CONGEDI GENITORIALI

Le prime domande poste al campione intendevano indagare il livello di conoscenza dell'istituto del congedo di paternità e della relativa normativa.

In totale, **solo il 37% dei/delle rispondenti sa che il congedo di paternità è obbligatorio** (40% tra i padri e 35% tra le madri). **La quota sale però tra i giovani padri (18-34 anni), arrivando al 45%**. Guardando alla retribuzione, **7 genitori su 10 sono a conoscenza del fatto che il congedo di paternità venga retribuito per tutta la sua durata**. Analizzando nel dettaglio la percentuale di retribuzione, però, la consapevolezza degli intervistati/e risulta più sfumata. **Più di 6 genitori su 10, infatti, pensano che il periodo di congedo di paternità preveda una retribuzione minore dell'80% dello stipendio**. Come specificato, l'attuale normativa corrisponde a una retribuzione pari al 100%.

Vi è anche scarsa conoscenza rispetto all'attuale durata del congedo di paternità. **Solo il 22% degli intervistati/e sa che attualmente il congedo di paternità ha una durata di 10 giorni** (tuttavia appare incoraggiante il fatto che a conoscere la normativa vigente sia il 25% dei padri, contro il 18% delle madri).

Il resto del campione ha indicato risposte molte eterogenee e contrastanti che si può supporre derivino da una scarsa informazione rispetto a questi istituti. A questo proposito, è utile ricordare che il congedo di paternità è stato introdotto in Italia in via sperimentale solo nel 2012; inizialmente, questo aveva una durata di 1 giorno, per essere poi progressivamente aumentato negli anni sino a raggiungere gli attuali 10 giorni. Si può dedurre, pertanto, che tra i genitori che non hanno indicato la risposta

³¹ Per condizione occupazionale ci si riferisce a quella relativa al momento di compilazione del sondaggio.

³² A questo proposito, è importante segnalare che a seguito di un test effettuato per valutare l'efficacia del questionario si è rivelato necessario semplificare le definizioni dei congedi genitoriali che, così come riportate dalla normativa, risultavano di difficile comprensione. Come si vedrà, ciò può indicare una conoscenza superficiale e/o poco diffusa di questi istituti.



I PRINCIPALI RISULTATI DEL SONDAGGIO

SCARSA
INFORMAZIONE

Il livello di conoscenza relativa ai congedi genitoriali

- Solo 1 genitore su 5 sa che attualmente il congedo di paternità ha una durata di 10 giorni
- Solo 1 genitore su 4 sa che i congedi parentali sono retribuiti al 30%
- 1 genitore su 4 pensa che i congedi parentali possano essere utilizzati solo da uno dei due genitori a scelta

IL PESO DEL
LAVORO DI CURA
SULLE MADRI HA
CONSEGUENZE
ECONOMICHE

L'esperienza dichiarata sull'uso dei congedi e le relative motivazioni

- La quota di donne che hanno lasciato il lavoro dopo la nascita dei figli/e è 5 volte superiore rispetto a quella degli uomini: 25% contro 5%
- L'uso del congedo di paternità è diffuso soprattutto tra i padri più giovani: sono 6 su 10 a farvi ricorso
- 1 padre lavoratore su 4 dichiara di non aver usufruito del congedo di paternità perché non voleva prenderlo
- Quando entrambi i genitori lavorano, le madri utilizzano il congedo parentale in misura maggiore o esclusiva in 6 casi su 10. I padri in poco più di 1 caso su 10.
- Quando entrambi i genitori lavorano, 1 coppia su 4 rinuncia a utilizzare il congedo parentale

GLI ATTUALI
CONGEDI SONO
TROPPO BREVI E
TROPPO POCO
RETRIBUITI

Opinioni relative alle caratteristiche degli attuali congedi genitoriali

- 6 padri su 10 pensano che l'attuale congedo di paternità sia breve
- 6 padri su 10 e 7 madri su 10 pensano che il congedo parentale sia poco retribuito

I PADRI, SPECIE
I PIÙ GIOVANI,
VOGLIONO
CONDIVIDERE LA
CURA DEI FIGLI/E

Opinioni sulla paternità: caratteristiche e immagini relative al congedo ideale

- 6 padri su 10 e 7 madri su 10 vorrebbero un congedo per i padri di almeno 2 mesi
- In media i genitori pensano che il congedo parentale dovrebbe essere retribuito ad almeno il 45% dello stipendio. Attualmente è retribuito al 30%.
- 9 padri su 10 ritengono che un papà che decide di prendere il congedo per occuparsi dei figli/e vada difeso e supportato; che un'azienda che decide di pagare parte di congedo di paternità ai padri sia all'avanguardia; e infine, che un papà che può permettersi di prendere il congedo per occuparsi dei figli/e sia fortunato

corretta (non tenendo conto di coloro che non hanno usufruito del congedo) ve ne siano alcuni che hanno fatto ricorso al congedo in un momento in cui la normativa era diversa da ora.

Le stesse domande sono state poste in relazione ai congedi parentali. **7 genitori su 10 sanno che i congedi parentali sono facoltativi (72% tra le donne e 67% tra gli uomini)**. 4 genitori su 10 sanno che tali congedi sono attualmente retribuiti per un periodo limitato (fino agli 8 anni di età del figlio/a), con 7 punti percentuali di differenza tra madri (41%) e padri (34%). Guardando alla quota di retribuzione, **solo 1 genitore su 5 sa che i congedi parentali sono retribuiti al 30%, con 7 punti percentuali di differenza tra madri (29%) e padri (22%)**. Si può ipotizzare che ciò sia dovuto al fatto che, sebbene il congedo parentale sia stato istituito per permettere ai genitori di figli/e fino ai 12 anni di età di assentarsi dal lavoro per motivi di accudimento, questo venga

in buona parte utilizzato dalla madre in coda ai mesi di congedo di maternità. L'unione dei due congedi (che hanno caratteristiche molto diverse) in un periodo unico e dilatato potrebbe causare confusione nel distinguere le peculiarità di questi due istituti, specie tra chi ne usufruisce di meno, cioè i padri³³. Riguardo alla distribuzione dei mesi del congedo parentale, **solo 3 genitori su 10 sanno che ogni genitore ha un limite massimo** (attualmente 6 mesi) **di cui poter usufruire. Il 34% degli intervistati/e pensa che i genitori possano suddividerlo come preferiscono. Da notare, infine, che il 25% degli intervistati/e** (senza sostanziali differenze tra uomini e donne) **pensa che il congedo parentale possa essere utilizzato solo da uno dei due genitori a scelta.**

33 Non si esclude, inoltre, che molti genitori non siano a conoscenza di tali caratteristiche perché o disoccupati o perché rientrano tra le categorie di lavoratori non coperte dalla normativa.

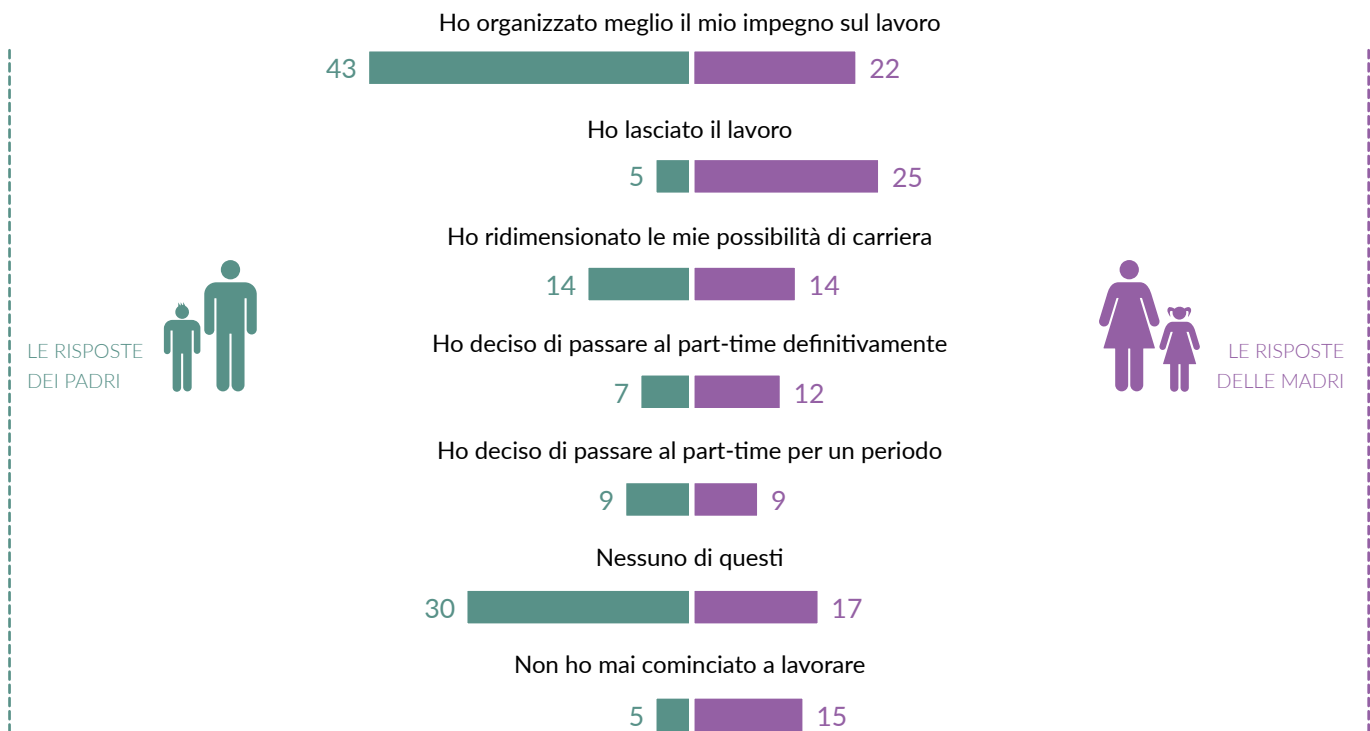
2.3 L'ESPERIENZA DICHIARATA SULL'USO DEI CONGEDI E LE RELATIVE MOTIVAZIONI

La seconda parte dell'indagine si è concentrata sull'uso che i genitori italiani fanno dei congedi genitoriali. Dapprima, però, è stato domandato ai genitori quali conseguenze avesse avuto l'arrivo dei figli/e sulla loro condizione lavorativa.

GRAFICO 1. CONSEGUENZE DELL'ARRIVO DEI FIGLI/E SULLA CONDIZIONE LAVORATIVA

L'arrivo dei figli/e nella sua vita ha comportato alcuni dei seguenti fatti nel tempo? (Domanda a risposta multipla)

[VALORI PERCENTUALI]



Se 3 padri su 10 dichiarano che l'arrivo dei figli/e non ha comportato alcuna conseguenza sulla vita lavorativa (grafico 1), è interessante notare che **più di 4 su 10 affermano, invece, di aver organizzato meglio il proprio impegno sul lavoro**. Il 14% dei padri dichiara poi di aver ridimensionato la carriera, quota che però sale al 20% tra le donne attualmente occupate.

A sostanziale conferma dei dati Inps e Istat (si veda paragrafo 1.2), **l'arrivo dei figli/e sembra avere maggiori conseguenze sulla condizione lavorativa delle donne, rispetto a quella degli uomini. La quota di donne che hanno lasciato il lavoro dopo la nascita dei figli/e è 5 volte superiore rispetto a quella degli uomini (25% contro 5%)**. Guardando poi alla decisione di ridimen-

sionare l'orario di lavoro, il 12% delle donne (18% tra le occupate), contro il 7% degli uomini, ha deciso di passare al part-time definitivamente. Da notare, infine, che **la quota di donne che dall'arrivo dei figli/e non hanno mai iniziato a lavorare è 3 volte superiore a quella degli uomini (15% contro 5%)**.

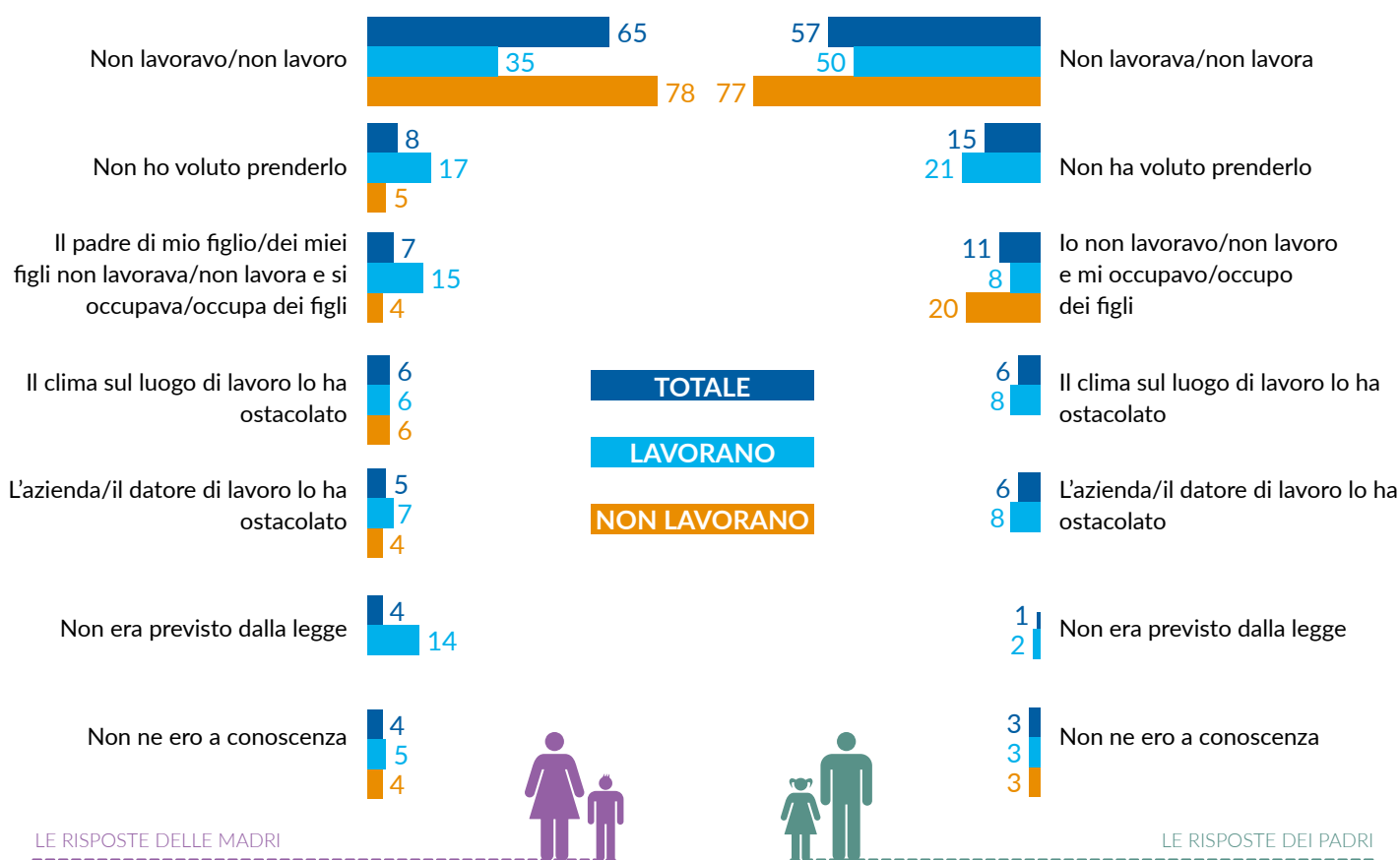
Passando all'uso fatto dei congedi genitoriali, **il 55% delle madri dichiara di aver usufruito del congedo di maternità almeno una volta nella vita**. Poiché la normativa attuale prevede il congedo di maternità di 5 mesi retribuito all'80% dello stipendio solo per le lavoratrici dipendenti (si veda il paragrafo 1.1), si può ipotizzare che il restante 45% comprenda altre categorie di lavoratrici

(autonome, P.IVA) e donne disoccupate. In particolare, guardando alla **quota di coloro che non ne hanno mai usufruito, si nota un divario di 20 punti percentuali tra le regioni del Nord (36%) e del Sud (56%)**. Ciò può essere dovuto al fatto che le regioni del Sud sono caratterizzate da una minore occupazione femminile e, pertanto, sia per ragioni culturali, sia perché non coperte dalla normativa, più donne rimangono a casa a occuparsi dei figli/e.

GRAFICO 2. MOTIVAZIONI AL MANCATO UTILIZZO DEL CONGEDO DA PARTE DELLA MADRE

Qual è la principale ragione per cui lei/la madre dei suoi figli/e non ha mai usufruito o non ha sempre usufruito del congedo di maternità? (Fino a un massimo di 2 risposte in ordine di importanza)

[VALORI PERCENTUALI]



Una conferma di questa seconda ipotesi si trova nel fatto che quando è stato chiesto ai genitori di indicare perché le madri non avessero fatto uso del congedo di maternità (grafico 2), **la principale motivazione viene identificata nell'assenza di lavoro**. Da segnalare, inoltre, che **il 14% delle donne lavoratrici dichiara di non avere utilizzato il congedo perché non era previsto dalla legge: si può ipotizzare si tratti di lavoratrici autonome o libere professioniste non iscritte alla gestione separata INPS, che finora sono state escluse dalla normativa**³⁴.

Un dato apparentemente incoraggiante viene dal 15% delle madri lavoratrici che dichiarano di non aver usufruito del congedo di maternità poiché il padre del figlio/a o figli/e non lavorava al tempo e, pertanto, poteva occuparsene. Su questo punto, però, c'è da domandarsi se l'assenza di lavoro possa essere l'unica ragione a spingere un padre a rimanere a casa per accudire i figli/e. Per quanto riguarda il congedo di paternità, **1 padre su 2 (53%) sostiene di averne usufruito almeno una volta nella vita**. Tale quota sale sensibilmente tra i genitori più giovani: **tra i 18-44 anni è circa il 60%**.

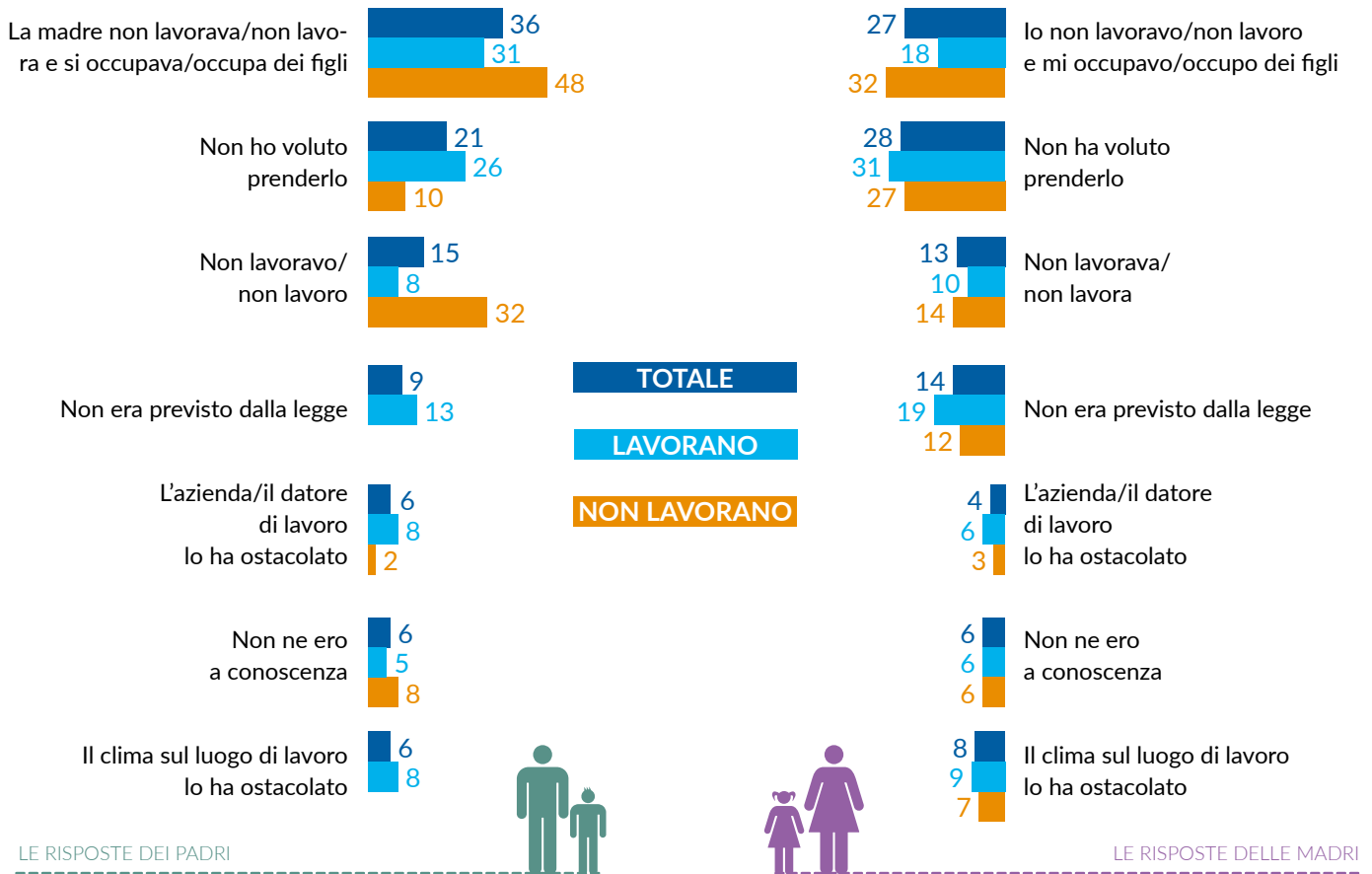
³⁴ Attualmente la normativa prevede che alle lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata dell'INPS spetti un'indennità di maternità (che non comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa). Con l'entrata in vigore del D.lgs. di recepimento della Direttiva UE 2019/1158 l'attua-

le congedo di maternità si estenderà anche a tutte le lavoratrici autonome e P.IVA.

GRAFICO 3. MOTIVAZIONI AL MANCATO UTILIZZO DEL CONGEDO DI PATERNITÀ

Qual è la principale ragione per cui lei/il padre dei suoi figli/e non ha mai usufruito o non ha sempre usufruito del congedo di paternità? (Fino a un massimo di 2 risposte in ordine di importanza)

[VALORI PERCENTUALI]



Guardando alle motivazioni per il mancato utilizzo del congedo di paternità (grafico 3) è necessario distinguere le risposte fornite dai padri e dalle madri. **Secondo il 36% dei padri la principale motivazione al mancato uso del congedo di paternità è dettata dal fatto che la madre non lavorasse al momento** e che, pertanto, potesse occuparsi dei figli/e. Tale risposta spinge a ribadire che, a prescindere dalla condizione lavorativa dei genitori, i compiti genitoriali di cura e accudimento non possano essere demandati a un solo genitore (anche qualora avesse volontariamente scelto di non intraprendere una carriera lavorativa per occuparsi della casa e della famiglia) ma debbano essere equamente partecipati e condivisi. **Tra le madri è il 27% a confermare di essere stata (e/o essere tuttora) la principale caregiver in famiglia in quanto disoccupata**, quota che scende al 18% tra le lavoratrici. **Per le donne lavoratrici, è interessante notare che la motivazione principale (31%) per cui i partner non hanno usufruito del congedo di paternità è che non volessero prenderlo**³⁵. Tale

motivazione è presente anche tra i padri: **1 su 5 dichiara di non averlo voluto prendere, quota che sale a 1 su 4 tra i padri lavoratori**.

Passando, infine, all'uso dei congedi parentali, è interessante focalizzarsi su come le coppie italiane hanno scelto di distribuire i mesi a disposizione tra madre e padre. **Il 42% degli intervistati/e dichiara che all'interno della coppia è stata (o è) la madre a usufruire del congedo parentale in esclusiva o in maggioranza, contro il 16% dei casi in cui è il padre a farlo. Quando entrambi i genitori lavorano, invece, è il 58% delle madri a usufruire del congedo in misura maggiore o esclusiva, contro il 15% dei padri. Il 41% delle persone dichiara poi che nessuno dei due genitori ne ha usufruito (26% quando entrambi i genitori lavorano)**: si può ipotizzare che ciò sia legato non solo alla condizione occupazionale della coppia, ma anche alla retribuzione prevista

35 Risulta importante specificare che alle domande del sondaggio non hanno risposto entrambi

i partner di una coppia, ma singoli individui, ai quali sono stati rivolti quesiti relativi a sé stessi e al/la partner. Questo ha permesso di sondare le opinioni che le madri hanno sull'operato e sulle scelte dei padri, e viceversa.

da questo istituto (che al momento corrisponde al 30% dello stipendio). **In generale, a prescindere dalla condizione lavorativa dei componenti della famiglia, il congedo parentale viene utilizzato in misura maggiore dalle madri**, come confermato dai dati Inps (si veda paragrafo 1.2). Tuttavia, è bene segnalare che la quota di padri che ricorrono al congedo più delle madri sale tra i più giovani (19% tra i 18-44 anni contro 8% tra 45-64 anni). Quando entrambi i genitori lavorano, le differenze tra le diverse fasce d'età sono persino più evidenti: **è il 23% dei padri tra i 18-34 anni a usufruire in esclusiva o in maggioranza del congedo, contro il 14% tra i 35-44 anni e il 7% tra i 45-64.**

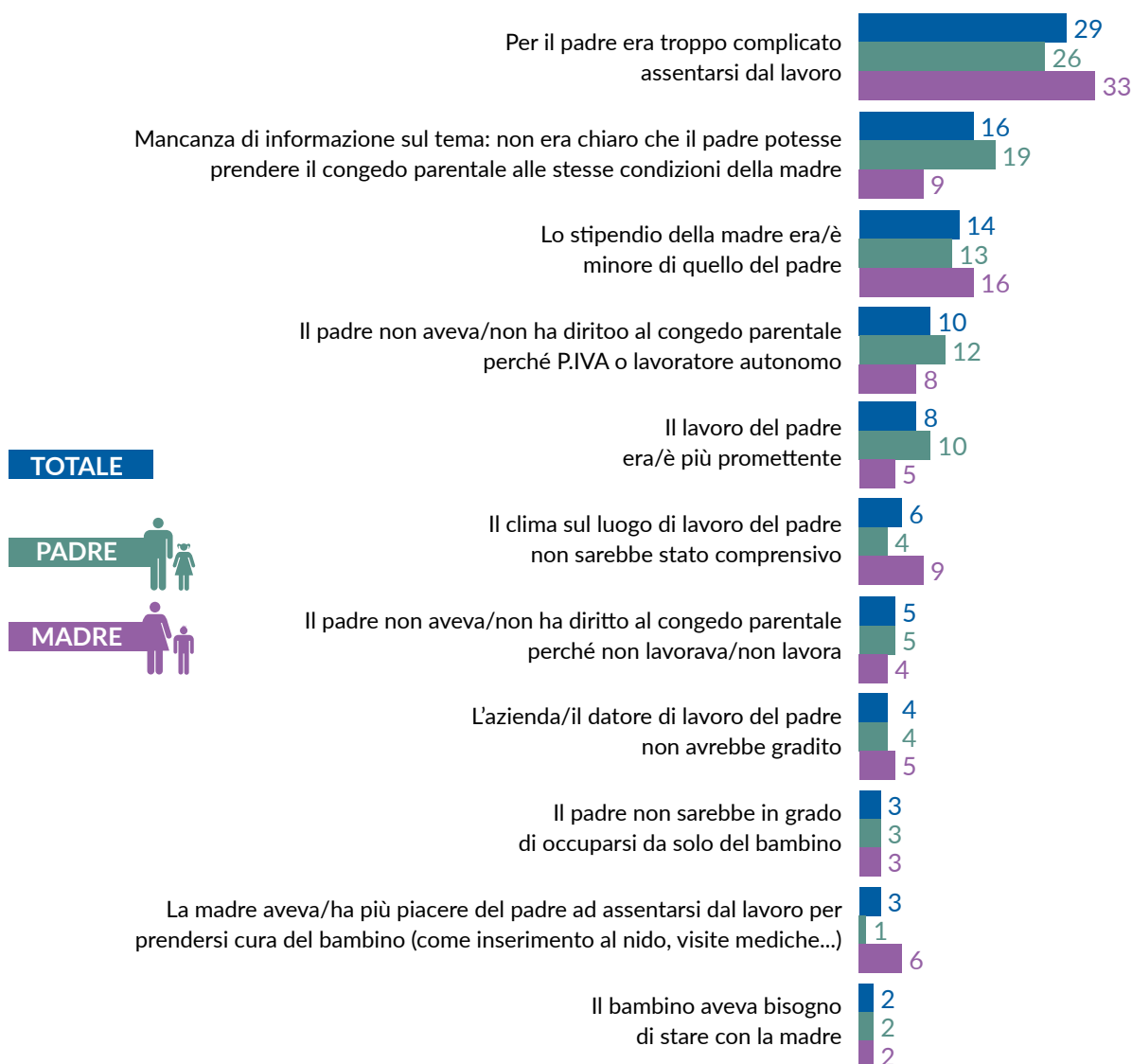
È stato poi chiesto agli intervistati/e di indicare le motivazioni al principale utilizzo del congedo da parte propria o dell'altro genitore, anche con il fine di sondare le diverse percezioni che padri e madri hanno rispetto alle scelte compiute dall'altro genitore.

Tra le motivazioni al principale utilizzo del congedo parentale da parte della madre (grafico 4), **la prima (29%) è dettata dal fatto che per il padre fosse troppo complicato assentarsi dal lavoro.** La seconda ragione è da ritrovarsi nella mancanza di informazioni sul tema: per il **16% dei genitori (e in misura maggiore per i padri che per le madri) non era chiaro che il padre potesse prendere il congedo parentale alle stesse condizioni della madre.** Al pari della mancanza di informazioni, **le ragioni economiche (14%) spingono le coppie a scegliere un congedo parentale più lungo per la madre: poiché il congedo parentale viene retribuito al 30% dello stipendio, l'impiego più "sacrificabile" risulta spesso quello delle donne, che in media percepiscono salari**

GRAFICO 4. MOTIVAZIONI AL PRINCIPALE UTILIZZO DEL CONGEDO DA PARTE DELLA MADRE

Nella sua famiglia, la madre ha preso più congedo parentale del padre. Perché in famiglia avete deciso di usufruire del congedo parentale in questo modo? (Fino a un massimo di 3 risposte)

[VALORI PERCENTUALI]

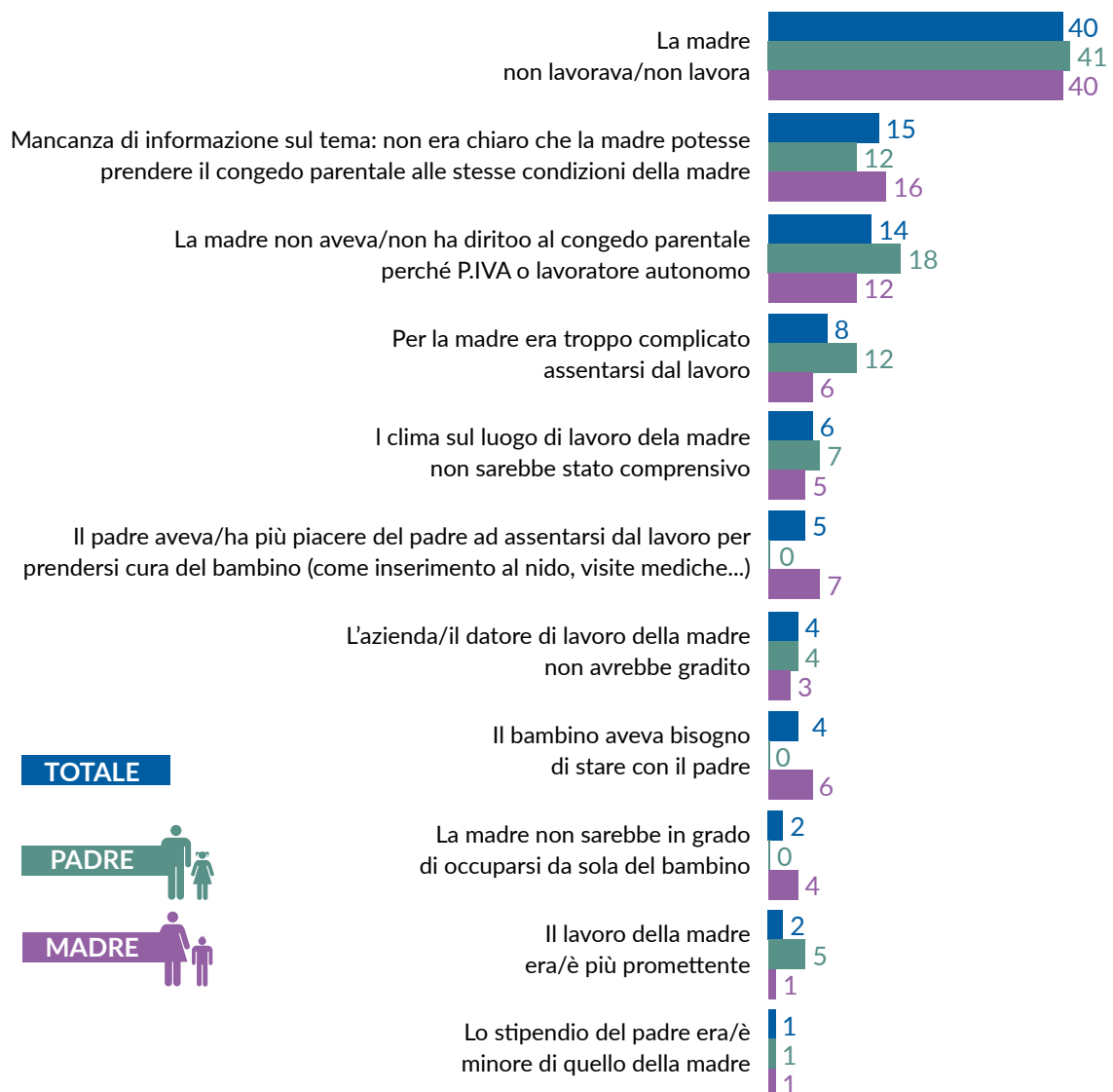


più bassi rispetto agli uomini. Le altre motivazioni non riportano percentuali significative, tuttavia è interessante notare che nella percezione delle donne (9% contro 4% degli uomini) è più diffusa l'idea che il clima sul luogo di lavoro del padre non sarebbe stato comprensivo. Inoltre, le donne dichiarano più apertamente

GRAFICO 5. MOTIVAZIONI AL PRINCIPALE UTILIZZO DEL CONGEDO DA PARTE DEL PADRE

Nella sua famiglia, il padre ha preso più congedo parentale della madre. Perché in famiglia avere deciso di usufruire del congedo parentale in questo modo? (Fino a un massimo di 3 risposte)

[VALORI PERCENTUALI]



di avere più piacere rispetto al padre di assentarsi dal lavoro per prendersi cura dei figli/e (6% delle madri contro 1% dei padri). Tra le motivazioni al principale utilizzo del congedo parentale da parte del padre (grafico 5), **primeggia (40%) il fatto che la madre non lavorasse/non lavori.** Le altre motivazioni prevalenti sono la mancanza di informazioni, come nel caso del mancato utilizzo del congedo da parte delle madri, e i vincoli legislativi dettati dal tipo di impiego della madre. In questo caso, è bene riflettere ancora

una volta su come la scelta dei padri di usufruire del congedo **appaia spinta più da una necessità dettata dalle condizioni lavorative, che da un desiderio di condivisione della cura.**

In conclusione, guardando alle motivazioni al mancato uso del congedo parentale, le coppie che non ne hanno usufruito si suddividono in tre gruppi più o meno bilanciati: **il 29% ritiene che nessuno dei due ne avesse diritto; il 28% segnala i motivi**

economici come principale ragione; il 25% indica la mancanza di informazioni sul tema. Da segnalare infine, un 10% degli intervistati/e che dichiara che entrambi volessero rientrare al lavoro quanto prima e un 8% che riteneva inopportuno assentarsi ulteriormente dal lavoro.

2.4 OPINIONI SUGLI ATTUALI CONGEDI GENITORIALI

La terza parte dell'indagine si è concentrata sulle opinioni relative alle caratteristiche, in particolare durata e retribuzione, degli attuali congedi genitoriali.

6 madri su 10 considerano il congedo di maternità breve. Più della metà (55%) delle madri sostiene che sia poco retribuito.

Guardando al congedo di paternità, sono 6 padri su 10 (59%) a ritenerlo breve. Tale quota sale al 62% tra i padri più giovani e al 64% tra i laureati. Anche tra le madri prevale l'idea che, alle condizioni attuali, il congedo di paternità sia breve: è il 63% a pensarlo, quota che sale al 72% tra le laureate. Quando sono entrambi i genitori a lavorare, 5 padri su 10 e 6 madri su 10 pensano che l'attuale congedo di paternità sia breve.

Considerando il congedo parentale, 3 genitori su 10 lo considerano breve. Più critici sono coloro che hanno un titolo di studio superiore: la quota sale, infatti, al 39% per i padri laureati e al

**Più della metà (55%)
delle madri sostiene
che il congedo di maternità
sia poco retribuito.**



**6 padri su 10 (59%)
ritengono che il congedo di
paternità sia breve.**



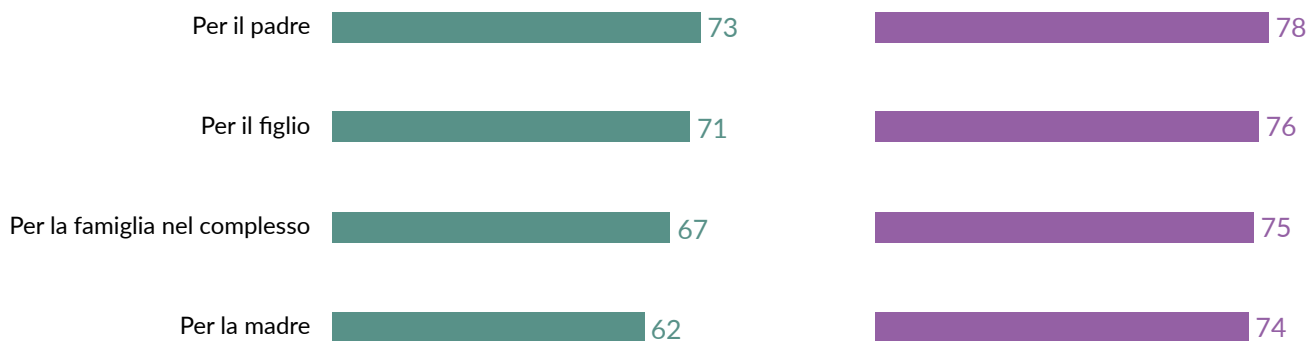
44% per le madri laureate. La vera criticità del congedo parentale, però, viene identificata nella retribuzione: per il 57% dei padri il congedo parentale è poco retribuito, quota che sale al 72% tra le madri e al 78% tra le madri occupate.

GRAFICO 6. VALUTAZIONE DELL'ATTUALE NORMATIVA

Pensando al ruolo del padre in famiglia, secondo lei, quanto è giusta l'attuale normativa? (Su una scala da 1 a 10)*

[VALORI PERCENTUALI]

"L'ATTUALE NORMATIVA NON È COMPLETAMENTE GIUSTA PER..."



LE RISPOSTE DEI PADRI

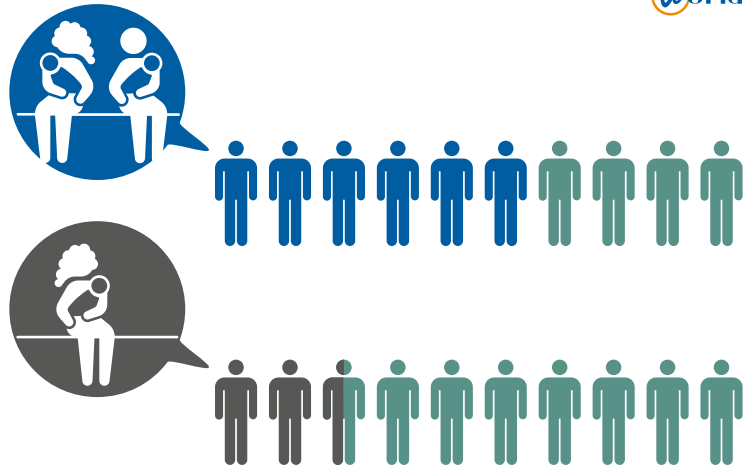


LE RISPOSTE DELLE MADRI

*Il grafico tiene conto delle risposte da 1 a 7.

61% dei padri considerano necessaria l'**obbligatorietà per entrambi i congedi**.

Il 26% la considera necessaria solo per quello di maternità.



Pensando al ruolo del padre, è stato poi chiesto agli intervistati/e di indicare quanto ritenessero giusta la normativa vigente in materia di congedi genitoriali rispetto ai vari componenti della famiglia (grafico 6). **Il 73% dei padri e il 78% delle madri non considerano totalmente giusta la normativa per i padri. Il 71% dei padri e il 76% delle madri non la considerano del tutto giusta per il bambino/a.** Da un'analisi più approfondita emerge che **tra i padri più giovani, quelli che hanno un titolo di studio più alto e quelli che hanno figli minori di 6 anni sembra essere più diffusa l'idea che la genitorialità debba essere condivisa e che ciò abbia effetti positivi anche sulle madri** (si veda paragrafo 1.3).

Ai genitori è stato inoltre chiesto di valutare l'obbligatorietà dei congedi (di paternità e maternità) prevista dall'attuale normativa³⁶. **8 genitori su 10 riconoscono nell'obbligatorietà del congedo di paternità una tutela, e 9 su 10 pensano lo stesso per il congedo di maternità. 6 padri su 10 (e 7 madri su 10) considerano necessaria l'obbligatorietà per entrambi i congedi, ma 1 padre su 4 la considera necessaria solo per quello di maternità.** Ciò fa pensare che un certo retro-pensiero, derivato da rigidi ruoli di genere, alimenti la percezione che in qualche modo le madri siano genitori più insostituibili rispetto ai padri e che, pertanto, sia più importante garantire loro tutele³⁷.

2.5 OPINIONI SULLA PATERNITÀ: CARATTERISTICHE E IMMAGINI RELATIVE AL CONGEDO IDEALE

A conclusione del sondaggio, è stato chiesto ai genitori di esprimere alcune opinioni sulla paternità indicando, secondo loro, quali caratteristiche dovrebbe avere un congedo ideale, ma anche cosa pensino della figura di un padre che sceglie di rimanere a casa per prendersi cura dei suoi figli/e.

Riguardo al primo punto, **per il 64% dei padri il congedo ideale dovrebbe durare almeno 2 mesi. Per il 37% dei padri tale congedo dovrebbe avere una durata di almeno 4 mesi** (arrivando al 44% tra i padri tra i 45-64 anni e al 49% tra chi ha figli/e con più di 6 anni). Infine, **il 28% dei padri dichiara di desiderare un congedo di almeno 6 mesi** (quota che raggiunge il 38% tra chi ha figli/e con più di 6 anni)³⁸.

Quanto dovrebbe durare il congedo ideale?



Per il **37%** dei padri almeno **4 mesi**.

Per il **64%** dei padri almeno **2 mesi**.



Per il **28%** almeno **6 mesi**.

36 Nello specifico, la domanda posta al campione riguardo ai congedi di maternità e paternità era: "Il fatto che i seguenti congedi siano obbligatori secondo lei è una tutela o una costrizione?".
37 Ad ogni modo, non si esclude che tali risposte siano in parte motivate anche da preoccupazioni relative alla salute della madre.

38 In questo caso, come per le risposte fornite dalle madri, le percentuali vengono accorpate in gruppi di mesi. Tra le possibili risposte vi erano: 1 giorno, 1 settimana lavorativa, 2 settimane lavorative, 1 mese, 2 mesi, 3 mesi, 4 mesi, 5 mesi, 6 mesi, 7 mesi, 8 mesi, 9 mesi, 10 mesi, 11 mesi. Dunque, a titolo di esempio, il 28% di padri che vorrebbero un congedo di paternità di almeno 6 mesi comprende tutti coloro che hanno fornito un range di risposte compreso tra i 6 mesi e gli 11 mesi. Il totale (100) è dato dalla somma delle percentuali di coloro che hanno risposto "meno di un mese" (18%) e "almeno un mese" (82%).

Tra le madri, **il 73% vorrebbe un congedo per i padri di almeno 2 mesi** (quota che sale all'81% nella fascia 45-64 anni e al 77% tra chi ha figli/e con più di 6 anni). **Il 54% indica almeno 4 mesi come durata ideale e il 41% almeno 6 mesi.** È interessante notare che, **anche tra le non occupate (tra le quali è possibile ipotizzare vi siano donne che hanno volontariamente scelto di non intraprendere una carriera lavorativa per dedicarsi alla cura dei figli/e) il desiderio di condividere i compiti di cura e accudimento con il padre è altrettanto (se non più) presente: 9 su 10 vorrebbero un congedo di almeno 1 mese e 6 su 10 di almeno 4 mesi.**

Come precisato sopra, una delle criticità che limita l'uso dei congedi parentali si trova nella retribuzione. È stato quindi chiesto ai genitori di indicare la percentuale minima di retribuzione dello stipendio necessaria per ritenere i congedi facoltativi (parentali) soddisfacenti. **In media, sia padri che madri ritengono che tale**

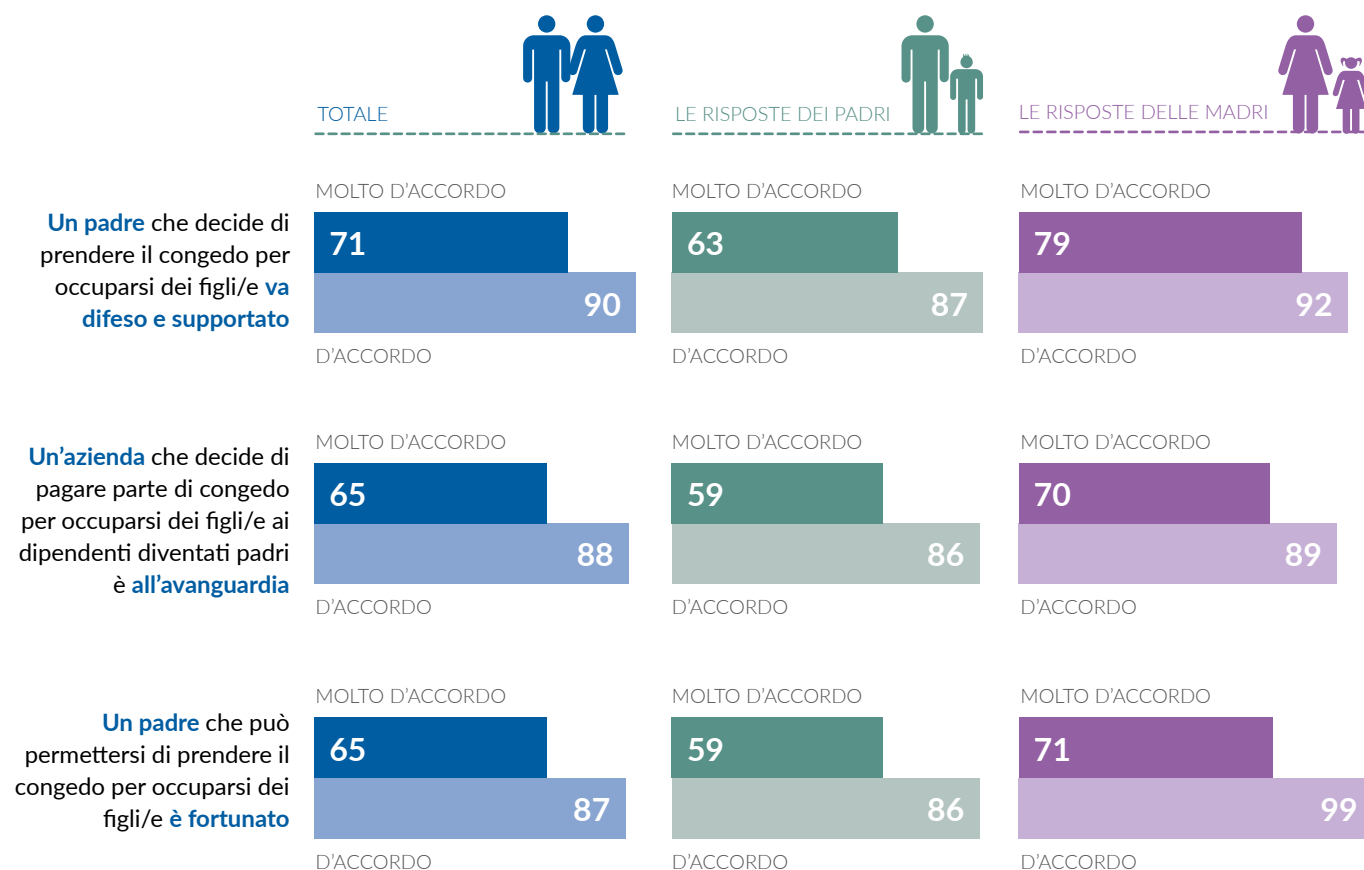
congedo dovrebbe essere retribuito ad almeno il 45% dello stipendio. L'attuale normativa prevede, invece, una retribuzione pari al 30%.

L'ultima domanda posta al campione si è concentrata sulle opinioni dei genitori sull'immagine della paternità (grafico 7). **9 uomini su 10 ritengono che un padre che decide di prendere il congedo per occuparsi dei figli/e vada difeso e supportato; che un'azienda che decide di pagare parte di congedo di paternità ai padri sia all'avanguardia; e infine, che un padre che può permettersi di prendere il congedo per occuparsi dei figli/e sia fortunato.** Guardando alle differenze di genere, le madri appoggiano in misura maggiore un ruolo più attivo del padre nella cura dei figli, ma risulta evidente come anche tra i padri l'immagine della paternità stia evolvendo verso un loro maggiore coinvolgimento.

GRAFICO 7. OPINIONI SULLA PATERNITÀ

Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni su una scala da 1 (per niente) a 10 (molto)?*

[VALORI PERCENTUALI]



*Nel grafico, "molto d'accordo" corrisponde alle risposte tra 8 e 10, mentre "d'accordo" tra 6 e 10.

CAPITOLO 3

Conclusioni

Il sondaggio condotto da WeWorld in collaborazione con Ipsos aveva l'obiettivo fondamentale di indagare sull'uso o mancato uso dei congedi di paternità e parentali per i padri, sulle cause sottostanti e sulle opinioni relative a questo istituto. Un quadro più completo ed esaustivo sul tema è infatti necessario per poter elaborare politiche che rispondano in maniera adeguata ai bisogni dei padri e delle madri, e che allo stesso tempo promuovano una più equa condivisione dei compiti di cura e accudimento.

Il fine ultimo di queste politiche dovrebbe essere, come più volte ribadito, quello di promuovere una cultura della parità tra i generi e contestualmente favorire l'empowerment (specie quello economico) delle donne.

Tra i principali risultati del sondaggio, emerge la **scarsa consapevolezza sulla normativa vigente**. I genitori, specialmente i padri, non sembrano essere pienamente a conoscenza delle caratteristiche (in termini di obbligatorietà, durata, retribuzione ecc.) dei congedi genitoriali. La scarsa conoscenza della normativa potrebbe essere motivata anche dalla considerazione, interiorizzata forse inconsapevolmente, che i congedi riguardino più le madri che i padri. Ad ogni modo, **non padroneggiare completamente la normativa, perché ritenuta poco chiara o eccessivamente complessa nella sua applicazione, o per ragioni culturali, potrebbe agire da deterrente rispetto alla richiesta di usufruire di questi istituti**.

Un secondo elemento da segnalare, confermato anche dalla letteratura (si vedano i paragrafi 1.2 e 1.3) è il **sostanziale sbilanciamento del peso del lavoro di cura sulle madri**. Sebbene la metà del campione femminile e maschile dichiara di aver usufruito dei rispettivi congedi obbligatori³⁹, guardando ai congedi parentali facoltativi sono le donne a farvi ricorso maggiormente, anche a parità di condizione lavorativa con gli uomini. **Per le donne ciò si traduce in un ridimensionamento della carriera lavorativa, nel passaggio al part-time in maniera temporanea o definitiva, fino ad arrivare alla rinuncia al lavoro**. Le cause sottostanti sono sia economiche sia culturali. Infatti, tra le motivazioni che i padri adducono al mancato uso dei congedi di paternità spiccano l'assenza di lavoro della madre, ma anche il fatto di non voler usufruire di questo istituto (per 1 padre su 5). **Tra le motivazioni al principale utilizzo del congedo parentale da parte del padre**

primeggiano l'assenza di lavoro della madre, o l'impossibilità di questa di poterne usufruire perché non coperta dalla normativa. Un risultato incoraggiante viene, però, dai giovani padri che sembrano più propensi a condividere la cura con le proprie partner, usufruendo in misura maggiore degli altri padri sia dei congedi di paternità sia di quelli parentali.

Tuttavia, la strada per una più equa condivisione della cura è ancora lunga. La pandemia da Covid-19 ha acuito alcune problematiche strutturali, rimettendo in luce non solo la necessità di introdurre una serie di strumenti di welfare, ma soprattutto di ripensare modelli di sviluppo economico che non consentano un adeguato bilanciamento tra vita privata e lavorativa (cfr. WeWorld (2021), *La condizione economica delle donne in epoca Covid-19*). **I nostri sistemi economici si basano su un modello di carriera stereotipato e maschile, che deve caratterizzarsi per un andamento lineare e privo di interruzioni** (Zamagni, 2021). Un simile andamento lineare e ininterrotto, cucito ad hoc sulla figura dell'uomo *breadwinner*, non si addice a un processo di empowerment economico femminile, specie per le donne che scelgono di avere figli/e. Accade così che, in Italia (ma non solo³⁴), al loro rientro dalla maternità le donne debbano scontrarsi con difficoltà maggiori, salari ridotti e minori possibilità di avanzamento di carriera rispetto ai colleghi uomini (che, nel frattempo, hanno occupato le posizioni apicali). Risulta, pertanto, importante sottolineare che **non sono i figli/e in sé a impedire l'empowerment economico femminile, quanto il perpetuarsi di modelli economici e di organizzazione vita-lavoro ormai superati** (ibid.). Se l'obiettivo a cui tendere è il passaggio dalla conciliazione dei tempi vita-lavoro all'armonizzazione e a una cultura della genitorialità condivisa, sarà necessario intervenire su più fronti, a partire da un maggiore coinvolgimento degli uomini nei compiti di cura. **Raggiungere un tale obiettivo richiede però trasformazioni profonde di tutti quei fattori sociali e culturali che indirizzano, e influenzano, il concetto di cura (e conseguentemente chi deve occuparsene) all'interno della società**. Tali fattori devono tenere conto del potenziamento dei servizi per la prima infanzia e del tempo pieno³⁵; di un'armonizzazione degli orari di ingresso e uscita dalle scuole con quelli degli uffici e dei trasporti pubblici; di una maggiore flessibilità sui luoghi di lavoro (servendosi, ad esempio, del lavoro agile); del ricorso al part-time come strumento di facilitazione e non come imposizione involontaria; di un adeguato riconoscimento del valore sociale e comunitario del lavoro di cura attraverso la promozione di nuove narrazioni non

39 È bene, tuttavia, ricordare che attualmente il congedo di maternità ha una durata di 5 mesi, contro i 10 giorni del congedo di paternità.

stereotipate. Congedi parentali e congedi di paternità sono punti di partenza imprescindibili per rendere questo cambiamento possibile, ma a certe condizioni: **devono essere retribuiti, non trasferibili e rispondere alla regola del perdere o lasciare** (State of the World's Fathers, 2019).

A tale proposito, dal sondaggio di WeWorld e Ipsos è risultato evidente come **le condizioni che al momento definiscono i congedi genitoriali non siano particolarmente apprezzate dalla platea di genitori** interpellati. A più riprese è emerso come **ai congedi parentali sia corrisposta una retribuzione troppo bassa, il che si suppone spinga 1 coppia di genitori lavoratori su 4 a non usufruirne**. Sia tra i padri, che tra le madri, è inoltre ampio il consenso sul fatto che il congedo per i padri sia troppo breve, e **ben 9 genitori su 10 vorrebbero estenderne la durata ad almeno un mese**. Nell'avanzare tali richieste e pensando al ruolo del padre, i genitori dichiarano che l'attuale normativa non sia giusta per i componenti della famiglia. In questo senso, **emerge il desiderio di una genitorialità più partecipata e condivisa, tanto da parte dei padri quanto dalle madri, anche da quelle non occupate** (tra le quali si ipotizza ci siano donne che hanno volontariamente scelto di dedicarsi interamente alla casa e alla famiglia, ma che non per questo devono essere le sole a sobbarcarsi la totalità dei compiti di cura e accudimento).

È dunque evidente che la normativa attuale risulti inadeguata e che siano necessarie riforme per rendere i congedi genitoriali, e in particolare quelli di paternità e parentali, strumenti appetibili ed efficaci. Come precisato in apertura, introdurre politiche volte a promuovere la condivisione della cura può favorire e innescare quei cambiamenti culturali che da soli necessiterebbero di un orizzonte temporale più lungo. **In quest'ottica i congedi per i padri possono essere lo strumento per incentivare pratiche quotidiane basate su reciprocità, condivisione e delega, che superino l'idea che il padre sia lì tutt'al più per "aiutare" e non per condividere equamente i compiti di cura. Accompnamo i papà nel cammino verso la condivisione, ma lasciamoli liberi di esercitare la paternità a modo loro.**



LE PROPOSTE DI WEWORLD

- **Estendere la durata del congedo obbligatorio di paternità da 10 giorni a 3 mesi;**
- **Introdurre un congedo parentale specifico e riservato alla madre e uno riservato al padre della durata di 6 mesi da considerarsi diritto individuale e, quindi, non trasferibile da un genitore all'altro;**
- **Estendere questi istituti a tutte le categorie di madri lavoratrici e padri lavoratori (inclusi i dipendenti pubblici), prevedendo l'introduzione di soluzioni alternative (quali sussidi o indennità) per lavoratori e lavoratrici autonome e liberi/e professionisti/e.**

BIBLIOGRAFIA

- Bastianoni, P., Taurino, A. (2007), Famiglie e genitorialità oggi: nuovi significati e prospettive, Unicopli
- BVA Doxa (2021), Figli? Sì! 3 italiani su 4 pensano a un figlio entro i prossimi 5 anni, <https://www.bva-doxa.com/figli-si-3-italiani-su-4-pensano-a-un-figlio-entro-i-prossimi-5-anni/>, accesso aprile 2022
- Elsou D. (2017), Recognize, Reduce and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap, in *New Labor Forum* 26, March 2017, https://www.researchgate.net/publication/315999890_Recognize_Reduce_and_Redistribute_Unpaid_Care_Work_How_to_Close_the_Gender_Gap , accesso aprile 2022
- ILO (2018), Care Work and Care Jobs. For the future of decent work, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf, accesso aprile 2022
- ILO (2021), Building Forward Fairer: Women's right to work and at work at the core of the Covid-19 recovery, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf, accesso aprile 2022
- INAPP (2021), Gender Policies Report 2021, https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3396/INAPP_Esposito_Gender_Policies_Report_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y, accesso aprile 2022
- 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 aprile 2022
- INPS (2021), XX Rapporto Annuale. L'innovazione dell'Inps per il rilancio del paese, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/XX_Rapporto_annuale/XX_Rapporto_annuale.pdf, accesso aprile 2022
- Istat (2021), BES 2020. Il benessere equo e sostenibile in Italia, https://www.istat.it/it/files//2021/03/BES_2020.pdf, accesso aprile 2022
- Istat (2022a), Dinamica demografica 2021, https://www.istat.it/it/files//2022/03/Dinamica-demografica_2021.pdf, accesso aprile 2022
- Istat (2022b), BES 2021. Il benessere equo e sostenibile in Italia, https://www.istat.it/it/files//2022/04/BES_2021.pdf , accesso aprile 2022
- Nepitelli B. (2022), Bilancio di genere. Fallita la prova della parità, ripartiamo dal Pnrr, in *Il Sole 24 Ore*, 19 gennaio 2022, <https://alleypoop.ilssole24ore.com/2022/01/19/bilancio-genere-fallita-la-prova-della-parita-ripartiamo-dal-pnrr/>, accesso aprile 2022
- 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 aprile 2022
- OECD (2021), Gender Equality. Data on Length of maternity leave, parental leave and paid father-specific leave, <https://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm>, accesso aprile 2022
- Openpolis (2022), Il calo delle nascite e i congedi parentali in Italia, <https://www.openpolis.it/il-calo-delle-nascite-e-i-congedi-parentali-in-italia/>, accesso aprile 2022
- Patnaik A. (2019), Reserving Time for Daddy. The Consequences of Fathers' Quotas in *Journal of Labour Economics*, Volume 37, n 4, <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/703115>, accesso aprile 2022
- Pellai A. (2019), Da uomo a padre, Mondadori, Milano
- Promundo (2019), State of the World's Fathers 2019. Unlocking the Power of Men's Care, http://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/BLS19063_PRO_SOWF_REPORT_015.pdf, accesso aprile 2022
- Promundo (2021), State of the World's Fathers 2021. Structural Solutions to Achieve Equality in Care Work, http://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2021/06/210610_BLS21042_PRO_SOWF.v08.pdf, accesso aprile 2022
- UN Women (2021), Rapid Gender Assessments on the socio-economic impacts of Covid-19, <https://data.unwomen.org/rga#:~:text=As%20the%20pandemic%20forced%20governments,in%20at%20least%2052%20countries.>, accesso aprile 2022
- Zamagni S. (2021), Il paradosso italiano della denatalità, in *Pandemia e Generatività. Bambini e adolescenti ai tempi del Covid a cura di Cortile dei Gentili*, https://asvis.it/public/asvis2/files/Doc_gruppi_di_lavoro/Pandemia_e_generativita_ONLINE_.pdf, accesso aprile 2022

Pubblicazioni di WeWorld

- WeWorld (2014), *Rosa Shocking. Violenza, stereotipi e altre questioni... del genere*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/03/Rosa-Shocking-1.pdf>
- WeWorld (2015), *Rosa Shocking 2*, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/03/Rosa-Shocking_2015.pdf
- WeWorld (2017), *Gli italiani e la violenza assistita: questa sconosciuta*, Brief Report n. 4, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/07/Brief-Report-4.pdf>
- WeWorld (2020), *WeWorld Index 2020. Women and Children in times of Covid-19*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/02/WeWorld-Index-en-2020.pdf>
- WeWorld (2021), *La condizione economica delle donne in epoca Covid-19*, Brief Report n. 12, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/03/Brief_Report_n12.pdf
- WeWorld (2021), *Promuovere l'empowerment economico femminile attraverso i congedi di paternità e i congedi parentali per i padri*, Policy Brief n. 1, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/04/WeWorld-Policy-Brief-n1.pdf>
- WeWorld (2021), *Mai più invisibili Indice 2021: Donne, bambine e bambini in Italia ai tempi del Covid-19*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/05/INDEX-maiipiuvvisibili2021-preview-singole.pdf>
- WeWorld (2021), *WeWorld Index 2021. Women and Children in a Changing World*, <https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/11/WeWorld-Index-2021-2.pdf>
- WeWorld (2021), *La cultura della violenza. Curare le radici della violenza maschile contro le donne*, Brief Report n. 15, https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/11/La-cultura-della-violenza_2.pdf



WeWorld è un'organizzazione italiana indipendente impegnata da 50 anni a garantire i diritti di donne e bambini in 25 Paesi, compresa l'Italia.

WeWorld lavora in **170 progetti** raggiungendo oltre **10,5 milioni di beneficiari diretti e 71,8 milioni di beneficiari indiretti**.

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

WeWorld è membro di ChildFund Alliance, un network globale formato da 12 organizzazioni incentrate sui bambini che opera in più di 60 paesi per aiutare quasi 16 milioni di bambini/e e famiglie in tutto il mondo. I membri dell'Alleanza lavorano per garantire i diritti di bambini/e, porre fine alla violenza e allo sfruttamento e superare la povertà e le condizioni di fondo che impediscono ai bambini di raggiungere il loro pieno potenziale.

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, bambine 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.

WEWORLD-GVC

VIA SERIO 6,
20139 MILANO - IT
T. +39 02 55231193
F. +39 02 56816484

VIA BARACCA 3,
40133 BOLOGNA - IT
T. +39 051 585604
F. +39 051 582225

www.weworld.it