Italia direzione Europa: congedo obbligatorio di paternità e voucher *baby-sitting*

di Roberta Caragnano

Sostegno alla genitorialità e promozione di una cultura di maggiore condivisione dei carichi di cura dei figli all'interno della coppia. È questo l'*incipit* dell'art. 56 del disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro che interviene con la previsione di una misura sperimentale per gli anni 2013-2015 e l'introduzione, nel nostro ordinamento, del congedo obbligatorio di paternità.
Non sarà più dunque, questa, una possibilità, come già oggi consentito dalla legge nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono del bambino o affidamento al padre in via esclusiva, ma un obbligo.
Il padre lavoratore dipendente, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, infatti, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di tre giorni, anche continuativi, dei quali due (giorni) in sostituzione della madre e con un riconoscimento di un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al cento per cento della retribuzione e il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre con un riconoscimento di una indennità giornaliera pari al cento per cento della retribuzione.
Si interviene in tal modo con una novità nella misura in cui l'indennità della retribuzione è *ex lege* innalzata al 100 per cento a fronte dell'attuale 80 (per cento) che, nella prassi, è portata al 100 per cento per effetto della contrattazione collettiva che integra il trattamento economico.
L'Italia si allinea così agli altri Paesi europei dando attuazione alla direttiva 2010/18/EU. La durata del congedo è piuttosto limitata se si pensa che nei paesi scandinavi ma anche nella vicina Spagna l'arco temporale è più ampio con la previsione di 15 giorni e l'estensione ad un mese a partire dal 2012 (per un confronto comparato si veda la tabella n. 1, che segue); tuttavia è un inizio nella direzione di un cambiamento di prospettiva.
Per quel che attiene la copertura finanziaria di una spesa stimata in 78 milioni di euro per ciascun degli anni 2013-2015 si provvederà con l'utilizzo parziale delle risorse di cui al Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne (comma 27, art. 24, legge n. 214/2011).
La novità è altresì interessante perché se da un lato interviene per ripartire i carichi di cura, promuovendo una nuova cultura della genitorialità più simile ai modelli di welfare del nord-europa, dall'altro segue la *ratio* di creare un duplice impatto positivo sull'occupazione femminile con la riduzione delle disparità di genere nel mondo del lavoro e dei differenziali retributivi tra uomini e donne.
Recenti studi confermano che la bassa partecipazione femminile al lavoro così come il tasso di abbandono dell'occupazione sono legati proprio a fattori familiari: il 40,8 per cento delle ex lavoratrici

dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli e circa il 5,6 per cento per dedicarsi totalmente alla famiglia o ad accudire persone non autosufficienti ([1]). Quindi un problema non solo di accesso al mercato del lavoro ma anche di *work-life balance* che richiede sempre più una convergenza tra politiche nazionali, realtà del sistema Paese ed esigenze delle famiglie.
In questa direzione il decreto legge ha delle novità anche per le mamme. Al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lett. *a*, dell'art. 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le mamme lavoratrici possono richiedere al datore di lavoro e vedersi corrispondere, nei limiti delle risorse disponibili, dei *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*. *Voucher* il cui importo sarebbe modulato sulla base dei parametri Isee della famiglia ed erogato dall'Inps. Una previsione questa in linea di continuità con i principi e gli interventi previsti dall'intesa sulla conciliazione del 7 marzo 2011 che metteva al centro il rilancio delle politiche di conciliazione. Anche in quella occasione era stata prospettata la possibilità di introdurre voucher per la prestazione di servizi, da utilizzarsi in alternativa al congedo parentale, ma i tempi forse non erano ancora maturi.
L'obiettivo dell'art. 56, comma 1, lett. *b*, dovrebbe essere non solo quello di agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare ma anche consentire alle lavoratrici di facilitare il più possibile il rientro dopo la maternità cercando di evitare ripercussioni e ostacoli alla carriera lavorativa. Un solo dubbio a riguardo ma anche una proposta: perché non consentire una tutela più ampia a favore della ripartizione dei carichi di cura tra genitori con l'estensione della misura anche per i padri? Nell'attuale legislazione, infatti, i congedi parentali sono usufruibili per entrambi genitori, per ogni figlio, nei primi otto anni di vita per una durata complessiva di 10 mesi elevabili a 11 (mesi) se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi e la fruizione può essere frazionata o contemporanea. Inoltre ciascun genitore matura un proprio diritto, individuale e autonomo, al periodo di congedo parentale indipendentemente dalla condizione lavorativa dell'altro genitore. Ai sensi dell'art. 32, comma 4, decreto legislativo n. 151/2001 la possibilità di fruire dei congedi è riconosciuta anche se l'altro genitore non ne ha diritto; pertanto anche i padri lavoratori hanno un autonomo diritto anche se la madre non è lavoratrice.
La riforma comunque è in cantiere e non ci resta che aspettare i prossimi provvedimenti legislativi.

Tabella n. 1. Paesi europei a confronto.

PAESE	MATERNITÀ	PATERNITÀ	PARENTALI
FRANCIA	- 16 settimane (6 prima del parto e 10 in seguito; casi particolari per gravidanza patologica, gemellare, nascita del terzo figlio). - L'indennità è pari al 100% della retribuzione.	11 giorni entro i primi 4 mesi dalla nascita.	- Fino a 3 anni del bambino:12 mesi. (un anno aggiuntivo in caso di disabilità o malattia del bambino). - Importo forfettario; indennità di congedo parentale versata ai genitori con un solo figlio fino a sei mesi dopo la fine del congedo maternità.
GERMANIA	-14 settimane (6 prima del parto e 8 in seguito che diventano 12 per parto gemellari). -L'indennità pari al 100% della retribuzione.	Nessun giorno.	- Fino a 3 anni di vita del bambino:12 mesi (aumentabili a 14, se il padre ne prende almeno 2). - Retribuzione proporzionale allo stipendio percepito; indennità di congedo parentale versata fino a un

([1]) Sul punto di legga *Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia: i risultati di una indagine Isfol*, in CNEL, *Gli Stati generali sul lavoro delle donne in Italia*, in *Bollettino Adapt*, 13 febbraio 2012, n. 5.

			massimo di 28 mesi. Il resto del periodo di tre anni di congedo non è retribuito.
REGNO UNITO	Dal 2011 1 anno di congedo che diviene parentale quindi da condividere con il partner.	Dal 2011 un anno di congedo che diviene parentale quindi da condividere con il partner.	- 10 mesi (dal 2011) con estensione agli uomini. - La retribuzione è pari al 90% dello stipendio per le prime 6 settimane, e poi va a scalare.
ITALIA	- 20 settimane (1 o 2 prima del parto e 3 o 4 dopo di esso). - Indennità pari all'80% della retribuzione.	Nessun diritto al congedo di paternità retribuito.	- Fino agli 8 anni del bambino→10 mesi fruibili del (sono aumentabili ad 11, se il padre ne prende almeno 3). - Fino a 3 anni e per un periodo complessivo di 6 mesi (entrambi i genitori indennità al 30%).
PAESI BASSI	- 16 settimane (più altre 2 settimane in caso di parto prematuro). - L'indennità pari al 100%.	Breve tra 0,4 e 1 settimana (pienamente retribuiti).	- Fino agli 8 anni del bambino,→3 mesi *full time* o 6 mesi *part time* per ciascun *partner*. - Non è prevista alcuna indennità (ricordiamo però la presenza dei contratti collettivi che compensano questa lacuna).
SPAGNA	- 16 settimane (prima o dopo la nascita) da condividere con il partner. - Indennità pari al 100% della retribuzione. - Possibilità di 3 anni di maternità non pagata.	15 giorni. Dal 2012 estensione ad 1 mese	- Fino al 3 anno compiuto del figlio. - Nessuna indennità.
SVEZIA	Non c'è un congedo di maternità specifico. I genitori hanno diritto ad astenersi dal lavoro per un totale di 480 giorni. Se è la madre ad astenersi, 60 giorni devono essere usufruiti dal padre (i giorni non possono essere ceduti tra genitori).	Il padre ha diritto a 10 giorni di congedo in concomitanza con la nascita del figlio.	Ogni genitore ha il diritto di prendere il congedo parentale fino ai 18 mesi di età del bambino. Ma i 480 giorni di congedo retribuito possono essere presi fino all'età di otto anni del bambino.
DANIMARCA	- 18 settimane (4 prima del parto e14 dopo). - Indennità pari al 100% della retribuzione.	Fra 6 e 10 giorni.	- Fino ai 9 anni di vita del bambino, 32 settimane per ciascun genitore. - Importo forfettario.

Elaborazione dati Adapt. Fonti: Commissione europea Memo/08/603; guida interpretativa es, Accordo quadro sul congedo parentale (riveduto), 2011; Ocse, Doing Better for Families, maggio 2011. Tabelle a cura di Valentina Sorci e Rosita Zucaro in *Conciliazione la strada per la ripresa*, in *Capitale Umano*, Inserto mensile *Tempi*, n. 1/2012.