

**Il sostegno finanziario
dei congedi parentali dei padri
nel settore privato
in Alto Adige**

A cura di
Silvia Vogliotti e Moira Mastrone

© IPL 2015



La proposta dell'IPL in 7 punti

Premesso che nell'ottica della diffusione di una maggior partecipazione dei padri alla cura dei bambini piccoli serve una misura anche forte che induca i padri ad utilizzare maggiormente il congedo parentale facoltativo, l'IPL ha elaborato la seguente proposta, corredata di un modello di simulazione della spesa.

1. L'IPL propone l'introduzione di un contributo economico della Provincia autonoma di Bolzano per i padri che prendono un congedo parentale facoltativo entro i 18 mesi di vita del figlio.
2. Il contributo dovrebbe essere pari a 400 € se il padre gode della riduzione dello stipendio del 30%, somma che viene aumentata a 600 € per i mesi di congedo in cui il padre gode di alcuna retribuzione (congedo non retribuito). La somma di 600 € è proprio volta a incentivare fortemente i padri nel richiedere tale misura.
3. L'IPL propone di garantire la possibilità di accedere al contributo a tutti i padri dipendenti del settore privato, indipendentemente dallo status occupazionale della madre, proprio al fine di sostenere la libera scelta all'interno della famiglia e di promuovere una cultura della condivisione della cura dei bambini piccoli. Il congedo è fruibile quindi anche contemporaneamente al congedo materno.
4. In considerazione dell'attuale basso tasso di adesione dei padri ai congedi parentali facoltativi, si ipotizza per il primo anno un'adesione pari al 5% dei padri potenziali, con una ipotesi di crescita nei successivi 3 anni fino al 15% dei padri potenzialmente interessati dalla misura. Vista la bassa adesione iniziale e la conseguente necessità di un forte cambiamento culturale che abbisognerà di tempo, l'IPL caldeggia un programma almeno quadriennale, correlato da un'altra serie di iniziative di informazione e supporto per la misura.
5. Il contributo sarà richiedibile unicamente per i mesi interi goduti dal padre, con domanda da presentare all'ASSE e il versamento avverrà contestualmente al pagamento dell'assegno provinciale e regionale al nucleo familiare.
6. Nel modello di simulazione abbiamo considerato un congedo medio di 2 mesi, alla stregua dell'esperienza della Regione Piemonte, per un ammontare di 600 euro ed un tasso di adesione per il primo anno del 5%, che cresce al 10% per il secondo e terzo anno, ed arriva al 15% nel quarto anno. Possiamo quindi ipotizzare una **spesa totale pari a 1.020.000 € per 4 annualità**, così suddivisa:

Tempistica del programma	Tasso di adesione	Importo da erogare
Primo anno	5%	127.500 €
Secondo anno	10%	255.000 €
Terzo anno	10%	255.000 €
Quarto anno	15%	382.500 €
Spesa totale (4 anni)		1.020.000 €

7. La presente proposta dell'IPL – comprensivo di modello di simulazione - viene messo a disposizione al Dipartimento Famiglia e Organizzazione amministrativa nonché all'ASSE (Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico) per poterne approfondire la fattibilità politica e operativa.

1. Premessa: pochi congedi dei padri in Alto Adige

In occasione della festa del papà (19 marzo 2015) l'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ha organizzato un convegno sui congedi parentali dei padri dal titolo: I padri in congedo sono eroi o pazzi furiosi? Il convegno mirava innanzitutto a far conoscere i diritti dei padri rispetto al congedo parentale facoltativo, nonché a sensibilizzare tutti i padri proprio in occasione della loro festa, mostrando modelli positivi dall'Italia e dall'estero.

Durante il convegno, c'è stato un confronto anche con le altre realtà europee, laddove la bassa quota di padri in congedo parentale non è un fenomeno unicamente italiano, ma interessa molti Stati europei, mentre addirittura in alcuni paesi europei il congedo parentale facoltativo non è ancora suddiviso tra entrambi i genitori ma spetta solo alla mamma. Come affermato da Dorota Szelewa¹ in Europa la percentuale di papà che usufruisce del congedo parentale facoltativo è ancora bassa, non da ultimo per il fatto che nel momento in cui il papà sta a casa a prendersi cura dei propri figli l'insicurezza finanziaria della famiglia aumenta. Dal 2008 anche il Parlamento Europeo si è espresso in materia di congedi facoltativi, proponendo una serie di strategie che includevano anche il papà nella cura dei figli. L'idea europea è incentrata sul diritto del bambino, che necessita di entrambi i genitori durante questa fase di sviluppo e non unicamente della mamma. Lo scopo delle proposte da parte del Parlamento Europeo era incentrato nell'espandere la nuova visione della famiglia dei paesi nordici, che sin dagli anni '70 del secolo scorso tendono a distribuire la cura dei figli e della casa equamente tra i genitori.

L'IPL pensa che per creare **cultura della condivisione**, si debba applicare l'incentivo a tutti i papà e perché no anche contemporaneamente alla madre anche se essa è casalinga, disoccupata, in cerca di occupazione, studentessa, inabile al lavoro, malata ecc.. Inoltre, anche nel caso in cui la madre risulti occupata ma alle prese con altri figli o anziani da curare. **Lasciamo la possibilità di scelta indipendentemente da cosa fa la mamma, facciamo sì che il papà possa scegliere.**

Verosimilmente ci sarà **un'iniziale bassa adesione da parte dei padri**, se non altro perché la famiglia si organizza già nel momento della gravidanza e pianifica congedi e ferie per i mesi a venire già prima del lieto evento o nei mesi immediatamente successivi, Quindi è chiaro che inizialmente questa misura impiegherà del tempo per venir richiesta. Inoltre ci vorrà del tempo perché la misura sia veramente conosciuta in modo capillare e poi utilizzata.

Da corollario al contributo economico va sicuramente promossa una **vasta campagna di sensibilizzazione/informazione**, nonché **altre iniziative parallele**, come ad esempio l'organizzazione e la messa a regime incontri ad hoc durante i corsi preparto tenuti nei consultori, per informare anche i padri del diritto al congedo e al contributo economico. Da quanto scaturito dal convegno IPL del 19 marzo 2015, molti papà non sono a conoscenza del congedo facoltativo sia nel settore privato che nel pubblico impiego. A tale scopo bisognerà distribuire capillarmente materiale informativo in tutti quei luoghi frequentati da neo genitori (reparti di ostetricia e punti nascita, consultori materno-infantili, enti che organizzano corsi post-parto, ELKI ecc.). L'ottica a monte di questa campagna informativa è quella che la conciliazione vita – lavoro non è solo una questione femminile, così come enunciato anche a più riprese dal Parlamento Europeo.

Serve un costante monitoraggio fin da subito: sarebbe utile raccogliere fin dall'inizio i dati dei papà che prenderanno il congedo per capire chi sono (età, titolo di studio, settore di lavoro, ruolo professionale, occupazione della mamma), che famiglia hanno (quanti figli, età, quota di lavoro domestico ecc.). Lo scopo è anche quello di individuare chi i congedi parentali non li prende e adottare nel tempo dei correttivi o delle ulteriori campagne promozionali mirate!

¹ Dotora Szelewa ha partecipato alla redazione dell'opuscolo riguardante le nuove strategie di eguaglianza tra i generi dopo il 2015 del Parlamento Europeo.

Ci sarà comunque chi sosterrà che concedere un contributo economico ai padri in congedo (e non alle madri) si configura come una **discriminazione al contrario**, ovvero una discriminazione per le donne che dopo 6 mesi di congedo al 30% non ricevono nulla, mentre i padri sì (e spesso il 30% di uno “stipendio femminile” sono meno di 400 euro soprattutto se al secondo figlio e quindi il 30% si calcola sul 50-75% di un lavoro a tempo pieno!) Ovviamente questa considerazione è pienamente vera, ma se vogliamo cambiare la cultura per cui è solo la mamma che si prende cura dei figli, che è logico sia lei, che è addirittura “colpevole” di ritornare al lavoro ... **serve una misura forte**, un punto di rottura col passato. Proporre un incentivo economico ai padri trae spunto dal fatto che il primo motivo adottato dai padri che non prendono il congedo è il mancato introito economico per la famiglia, laddove chiaramente fattori economici e culturali si intrecciano in maniera indissolubile.

1.1 Pochi congedi parentali facoltativi dei padri in Italia ed in Alto Adige

La legge italiana prevede fino a 7 mesi di congedo parentale facoltativo per i padri: è un loro diritto riconosciuto dal 2000, ma questa opportunità è ancora poco usata dai papà italiani.

Secondo i dati dell'INPS rispetto ai lavoratori dipendenti del privato in Italia appena l'11,8% dei congedi parentali sono richiesti dai padri, quota che in Alto Adige sale al 15,5%. Nel 2013 in Alto Adige sono stati 556 i padri del settore privato che hanno preso un congedo parentale (entro gli 8 anni di vita del figlio), di cui 534 con un contratto a tempo indeterminato e 22 con un contratto a termine. Nelle grandi imprese altoatesine (quelle con più di 100 dipendenti) appena il 4,2% dei congedi parentali sono stati richiesti dai padri: 10 padri in tutto nel 2013 su un totale di oltre 20.000 uomini occupati in Alto Adige nelle imprese con più di 100 dipendenti.

Nel pubblico impiego locale altoatesino (che comprende l'Amministrazione provinciale, le scuole professionali, le scuole per l'infanzia e le scuole di musica, il personale amministrativo delle scuole, nonché gli enti strumentali e le agenzie per un totale di 11.823 dipendenti) solamente il 10% dei congedi parentali sono richiesti dai padri che richiedono appena il 6,9% delle ore di congedo parentale totale.

I padri altoatesini che chiedono al datore di lavoro un periodo di congedo parentale sono quindi ancora un'eccezione e se lo fanno il periodo di astensione lavorativa è comunque piuttosto breve: nel privato il 60% dei padri rimane a casa meno di 3 mesi, mentre nel pubblico impiego locale la durata media del congedo dei padri è di 38 giorni (mentre le madri chiedono in media 69 giorni).

Il fatto che chi usufruisce di un congedo parentale si veda lo stipendio ridotto del 30% (per un massimo di 6 mesi per figlio) è un forte disincentivo per i padri. Se la questione retributiva blocca il 13,6% dei padri altoatesini dal chiedere un'aspettativa, c'è anche un aspetto culturale, di forte divisione dei ruoli: per il 32,4% dei papà, infatti, è la madre che si deve occupare dei figli piccoli, mentre il 7,2% dei lavoratori non ha chiesto alcun congedo perché temeva svantaggi lavorativi². Molti uomini tendono a ripetere che per loro i figli sono importanti, di voler partecipare alla loro educazione e di voler trascorrere più tempo con loro. Il 58,6% vorrebbe trascorrere più tempo con la famiglia e il 65,5% vorrebbe averne di più per stare con i figli. Ma poi sono pochi quelli che prendono un'aspettativa dal lavoro nei primi anni di vita dei figli³.

² Cfr. Astat, Il mondo maschile in Alto Adige 2010.

³ Vedi Astat, Il mondo maschile in Alto Adige 2010.

1.2 La buona pratica della Regione Piemonte: progetto „Insieme a papà“

Un esempio di aiuto economico alle famiglie nel momento in cui il papà usufruisce del congedo facoltativo è stato dato dal Piemonte. La Regione Piemonte eroga un incentivo economico ai padri in congedo, proprio per superare questa difficoltà economica, stanziando un contributo economico ai padri che prendono almeno un mese intero di congedo mentre la mamma torna al lavoro. Il progetto si chiama “INSIEME A PAPÀ” ed è promosso dall’Assessorato alle Pari opportunità della Regione Piemonte e realizzato con il Dipartimento per la Pari opportunità della Presidenza del Consiglio.

Il contributo economico é pari a 400 € per ogni mese solare di congedo parentale fruito ai sensi del D.Lgs 151/2001. Qualora il padre usufruisse di un periodo di congedo parentale superiore a 3 mesi consecutivi il contributo sarà di 450 € mensili per i mesi consecutivi al terzo. Vengono riconosciuti solo periodi pari a mesi solari, e non a frazioni di essi. Hanno diritto al contributo i padri lavoratori dipendenti del settore privato che fruiscono del congedo parentale in tutto o in parte al posto della madre lavoratrice dipendente, nel primo anno di vita del/la loro bambino/a o, per i padri adottivi o affidatari, entro il primo anno dall’ingresso in famiglia del minore.

Questi gli **obiettivi** della misura dichiarati dalla Regione Piemonte:

- Stimolare una maggiore diffusione fra gli uomini della fruizione dei congedi parentali previsti dalla normativa nazionale a tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- Contribuire al cambiamento di mentalità sulla condivisione delle responsabilità familiari
- Sostenere il mantenimento dell’occupazione femminile, considerato l’alto numero di lavoratrici dipendenti che si licenziano nel primo anno di vita del figlio;
- Favorire il rientro al lavoro della madre, lavoratrice dipendente, dopo la gravidanza;



Missione possibile.

**Papà a tempo pieno?
Scelta ripagata.**

Scegli il congedo parentale:
per i papà lavoratori dipendenti
del settore privato la Regione Piemonte
mette a disposizione un contributo economico.
Un'opportunità in più per condividere
le responsabilità familiari.

Info: 800333444

1.3. Perché dovrebbe essere introdotto anche in Alto Adige un sostegno economico ai padri in congedo?

Con questo documento l'IPL vuole fornire un primo parere tecnico, ovvero una fondata base decisionale per l'introdurre un contributo finanziario per i padri che prendono un congedo facoltativo in Alto Adige, sulla falsariga della Regione Piemonte.

Viste le già favorevoli condizioni dei lavoratori del pubblico impiego (vedasi il Contratto collettivo di intercomparto CCI del 12.02.2008, art. 42 - 45) essi NON sono beneficiari di tale misura.

BOX:

Congedo parentale facoltativo per il personale del pubblico impiego locale (CCI del 12.02.2008, art. 42 – 45)

Diritto: Tutti e due i genitori possono usufruire in totale di 11 mesi massimo a figlio entro l'ottavo anno di vita (un genitore può usufruire di massimo 8 mesi a figlio):

per la madre: 3 mesi dopo l'astensione obbligatoria

per il padre : 3 mesi dalla nascita del figlio

per madre e padre: ulteriori 5 mesi

in caso di un solo genitore: 11 mesi

Retribuzione:

8 mesi con una retribuzione del 30 %

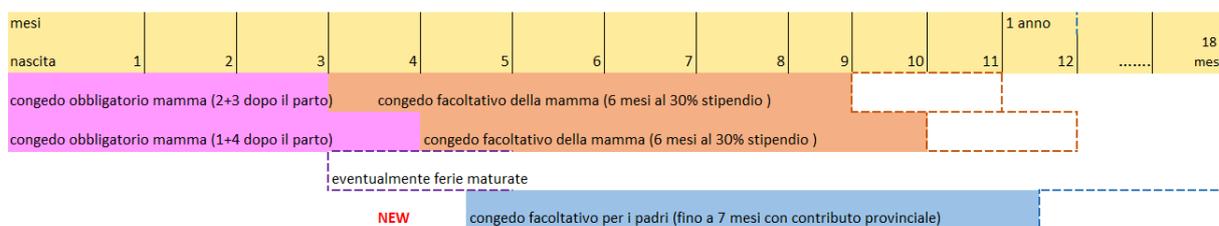
3 mesi con una retribuzione del 20 %

per la durata di 11 mesi con una retribuzione del 30 % dello stipendio, nel caso di un solo genitore

Nel settore privato invece la possibilità è quella evidenziata nella figura 1, ovvero 6 mesi per ogni genitore e 10 mesi per figlio (congedo mamma + congedo papà), elevati a 7 mesi per il padre che prende almeno 3 consecutivi (in tal caso la somma congedo mamma + congedo papà = 11 mesi). I mesi per genitori soli è pari a 10 mesi.

Figura 1: Congedi facoltativi nel settore privato in sintesi

I CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI NEL SETTORE PRIVATO



ogni genitore può prendere al massimo 6 mesi

mamma e papà possono prendere fino a 11 mesi di congedo (se papà ne prende almeno 4)

papà può prendere fino a 7 mesi (1 mese di congedo in più se è il papà a stare a casa)

ogni genitore solo può prendere al massimo 10 mesi

© IPL 2015

Ispirandosi al buon esempio del Piemonte si sta pensando anche in Alto Adige ad un sostegno economico per incentivare più papà a far uso più frequente del congedo. Infatti, da anni si sta cercando di individuare le nuove necessità familiari, che si sono evolute negli ultimi tempi grazie anche all'affermazione femminile nel mondo del lavoro. Una politica sociale e familiare che ormai da molti anni ha a cuore il tema della conciliazione lavoro- famiglia, deve oggi includere nelle proprie politiche il sostegno non unicamente femminile, ma di entrambi i genitori. Un esempio positivo da cui prendere spunto sono in tal senso i paesi scandinavi, dove ormai da molti anni i genitori utilizzano il congedo parentale facoltativo e dividono equamente la cura dei figli e della casa.

Uno degli scopi principali dell'iniziativa è quello di sensibilizzare i padri, vista la bassa quota di padri in congedo parentale facoltativo che si rispecchia in molti paesi europei, non solo in Italia. Perciò l'obiettivo è quello di coinvolgere maggiormente i padri nelle cure parentali tramite i congedi parentali previsti dalla legge statale per i dipendenti del privato (legge 53/2000). Il congedo dei padri ovviamente riflette elementi positivi, specialmente durante i primi mesi di vita del bambino/della bambina: la relazione affettiva che si crea con il bambino/la bambina è maggiore, e quindi il congedo aiuterebbe a sviluppare fortemente la relazionale tra padre e figlio/figlia oltre ad avere più tempo di qualità dedicato sia ai figli che alla compagna/moglie, col rafforzamento di un ruolo paterno attivo all'interno della famiglia. L'iniziativa per essere efficace dovrebbe avere durata pluriennale, e quindi il piano andrebbe finanziato dal 2016 al 2020 con la prospettiva di passare da un'adesione iniziale del 5% al 15% il quarto anno.

Uno dei motivi principali per cui i papà non prendono il congedo facoltativo ha carattere economico, perciò si pensa che aiutando economicamente la famiglia si possa incentivare i papà a dedicare più tempo ai propri bambini ed alla propria famiglia. Aiutando la famiglia con un contributo economico come si è fatto in Piemonte, ovviamente non si andrà a sostituire completamente il reddito del papà ma comunque sarà un aiuto nei confronti delle famiglie, che ricevono il 30% dello stipendio solo per i primi 6 mesi del congedo facoltativo.

Un ulteriore scopo della misura è quello di sostenere l'occupazione femminile subito dopo la maternità, momento in cui la famiglia ha più bisogno. Si pensa che aumentando la collaborazione da parte del padre all'interno della famiglia, la quota di donne che si licenziano entro il primo anno di vita del bambino possa diminuire (negli ultimi anni parliamo di circa 600/700 licenziamenti all'anno di lavoratrici nel settore privato). Nel 2014 il tasso di occupazione femminile in Alto Adige era pari al 64,3% rispetto al tasso maschile del 77,3%.

2. I presupposti

Al padre dipendente del settore privato che beneficerà del congedo parentale facoltativo sarà erogato un contributo mensile. La legge a cui si fa riferimento (legge 53/2000) è quella che prevede per i padri lavoratori dipendenti del privato massimo 7 mesi di congedo facoltativo (11 mesi tra mamma e papà, ovvero 10 mesi se monogenitore). I primi 6 mesi per ogni figlio sono pagati al 30% (che di solito prende la madre dopo maternità obbligatoria di cinque mesi), gli altri mesi non sono retribuiti se non in casi estremi di reddito particolarmente basso.

2.1. Beneficiari del contributo

Il contributo economico ha lo scopo di aiutare le famiglie residenti in Alto Adige se è il padre a prendere il congedo parentale facoltativo. Il congedo parentale pagato è pari al 30% dello stipendio del lavoratore ma solo per la durata di 6 mesi per ogni figlio. Essendo che il congedo se utilizzato da entrambi i genitori può avere una durata massima di 11 mesi, gli ultimi 5 mesi la famiglia deve affrontare le varie spese solo con uno stipendio.

L'iniziativa sarà rivolta ai **padri lavoratori dipendenti del settore privato che risiedono in Alto Adige**. Le parti politiche dovranno decidere se includere nell'iniziativa anche quei papà che hanno una compagna/moglie che non risulta occupata (casalinga, disoccupata, studentessa ecc.).

Le opzioni attuabili in tal caso sono due:

Opzione 1: Tutti i padri, indipendentemente dalla situazione occupazionale della madre. Se a livello politico si vuol introdurre un vero cambio a livello culturale, sarebbe interessante permettere anche a quei papà che hanno la moglie/compagna casalinga di poter beneficiare del congedo. Spesso una donna può risultare casalinga, ma magari sta ultimando gli studi oppure si prende cura di un anziano e quindi non ha modo di poter svolgere un'altra attività lavorativa. Se il papà potesse beneficiare di un aiuto economico in più potrebbe decidere di prendersi una pausa dal suo lavoro per alcuni mesi e concentrarsi sulla relazione con il figlio/la figlia ed anche con la moglie/compagna. Oltre alle donne che studiano o si occupano di una persona anziana ci sono inoltre molte donne che lavorano "informalmente" (lavoro nero/grigio), con contratti a progetto, con tipologie di lavoro atipico che rendono molto difficile la conciliazione famiglia-lavoro, che avrebbero indubbi benefici dal congedo del padre. Estendere il congedo a tutti i padri, indipendentemente dalla situazione occupazionale della mamma favorirebbe, inoltre, la libertà di scelta in seno alla famiglia. L'IPL sostiene quindi fortemente questa opzione anche per dare un forte segnale culturale, in una idea di famiglia che avvicinerrebbe di più l'Alto Adige ai paesi nordici. Questa prima opzione permetterebbe che il papà possa beneficiare del congedo facoltativo eventualmente anche in contemporanea al congedo materno, sia obbligatorio che facoltativo.

Opzione 2: Solo i padri con mamma lavoratrice. La seconda opzione prevede invece che il contributo venga erogato solamente se la moglie/compagna risulta occupata durante il periodo del congedo del padre. E' la scelta fatta dalla Regione Piemonte, con l'obiettivo esplicito di sostenere l'occupazione femminile. Se si scegliesse questa opzione non sarà possibile per i genitori prendere il congedo in contemporanea, ma solo alternativo alla mamma. In questo caso si favorirebbe il ritorno della mamma nel mondo del lavoro e si creerebbe allo stesso tempo un rapporto esclusivo tra padre e figlio/figlia.

Per quanto riguarda invece la **durata del congedo** ci sono diverse opzioni possibili. Se prendiamo come esempio il Piemonte, i mesi dovrebbero essere interi e non frazionati. Per motivi organizzativi l'opzione dei mesi interi è sicuramente da sostenere. La legge statale concede al padre di prendere il congedo facoltativo da un minimo di 1 mese ad un massimo di 7 mesi e solitamente è la madre che usufruisce dei 6 mesi pagati al 30% dello stipendio subito dopo la maternità obbligatoria.

Riguardo alla **fruibilità del congedo**, ovvero il periodo in cui è possibile chiedere il congedo, si valuta di renderlo fruibile entro i 18 mesi del bambino, periodo in cui il bambino necessita di più della cura da parte del genitore. Si dovrà decidere però se il congedo potrà essere iniziato prima del compimento del 18° mese da parte del bambino e quindi terminato dopo tale data, oppure se il congedo dovrà avere come giorno ultimo il compimento del 18° mese del bambino. Il congedo parentale facoltativo come stabilito dalla legge vale sia per i figli naturali sia in caso di adozione o affidamento. L'idea quindi sarebbe di beneficiare tutti i papà, nei primi 18 mesi dall'ingresso nella famiglia. La legge stabilisce un congedo doppio in caso di gemelli, parti o adozioni plurime e quindi in questo caso i mesi in cui il papà ha diritto raddoppiano.

2.2. Ammontare del contributo

Il beneficio finanziario sarà un ammontare fisso mensile tramite assegno da bonificare direttamente al padre in congedo. Nel modello di simulazione abbiamo considerato 3 differenti contributi, ovvero 400, 600 o 800 €.

Rimane da decidere se porre in essere una **differenziazione del contributo a seconda della situazione familiare**. Teoricamente infatti si possono presentare due diverse situazioni:

- il padre chiede il congedo e per alcuni di questi mesi ha ancora diritto al 30% dello stipendio erogato dall'INPS,
- il padre che richiede il congedo non avrà alcuna retribuzione dato che i 6 mesi al 30% dello stipendio sono già stati usati dalla madre (cosa che di solito si realizza nella pratica).

Si potrebbe teoricamente prevedere un contributo di ammontare diverso a seconda che il padre si trovi nella prima o nella seconda ipotesi, ovvero 400 euro nella prima ipotesi, ovvero i mesi in cui ha diritto anche al 30% dello stipendio, mentre prevedere 600/800 euro per i mesi di retribuzione pari a zero.

3. I parametri del modello di simulazione

Obiettivo di questo contributo – nonché l’assistenza fornita dall’IPL in qualità di ente esperto in materia, è quello di evidenziare una serie di ipotesi ed elaborare un modello di simulazione, al fine di capire come possa variare l’ammontare da stanziare per la misura, a seconda dei parametri di base. Ovviamente ci saranno poi delle precise scelte politiche, che non competono certamente all’IPL. Compito dell’Istituto è quello di evidenziare tutte le possibili varianti che fanno parte del presente modello.

Figura 2: Le variabili del modello di simulazione



© IPL 2015

1. Il tasso di adesione

La prima variabile del modello è la quota di padri teoricamente interessati dalla misura che prenderanno un congedo. Non abbiamo indicazioni precise su quello che succede già oggi nel settore privato, perché purtroppo sono ancora poche le informazioni statistiche fornite a riguardo dall’INPS. Dalle poche statistiche a disposizione rispetto ai congedi facoltativi presi dai padri possiamo però ipotizzare un iniziale tasso di adesione del 5%, con un aumento negli anni al 10% per arrivare al 15%. Potrebbe essere un obiettivo auspicabile arrivare ad un tasso di adesione del 15% nel 2020.

2. Ammontare mensile del contributo

La seconda variabile è l’ammontare del contributo stanziato ai papà per i mesi di astensione facoltativa dal lavoro. La normativa statale prevede un massimo di 6 mesi pagati al 30% della retribuzione per ogni figlio, dopo di che il congedo non è retribuito se non in casi di redditi molto bassi, a meno che uno dei due genitori sia dipendente dell’Intercomparto, che ha previsioni migliori (8 mesi pagati al 30% dello stipendio).

La simulazione dell’IPL prevede tre diversi ammontare, pari a 400, 600 e 800 €.

L’IPL ipotizza un tasso di adesione positivamente correlato con l’ammontare, ovvero una forte crescita della quota di padri aderenti passando da 400 e 800 euro mensili.

Ovviamente è anche possibile un mix, ovvero prevedere 400 euro in caso che il congedo preso dal papà sia retribuito al 30% da parte dell’INPS, e quote superiori se il congedo parentale non viene pagato dall’INPS.

3. Mesi di congedo presi dai padri

Anche rispetto a questo dai dati INPS sappiamo praticamente nulla. I dati sui dipendenti provinciali parlano di circa 1 mese di congedo medio dei padri. L’IPL prende spunto dall’esperienza della Regione Piemonte, che concede 400 € per mesi interi di congedo, da dove risulta che il 33% dei padri prende 1 mese, il 18% due mesi e il 23% 3 mesi, mentre sono molti meno i padri che prendono congedi oltre i 3 mesi. In totale il 74% dei padri piemontesi è rimasto a casa fino a 3 mesi, anche se la Regione dava un ulteriore incentivo elevando a 450 € il contributo per i padri che superavano i 3 mesi di congedo consecutivi.

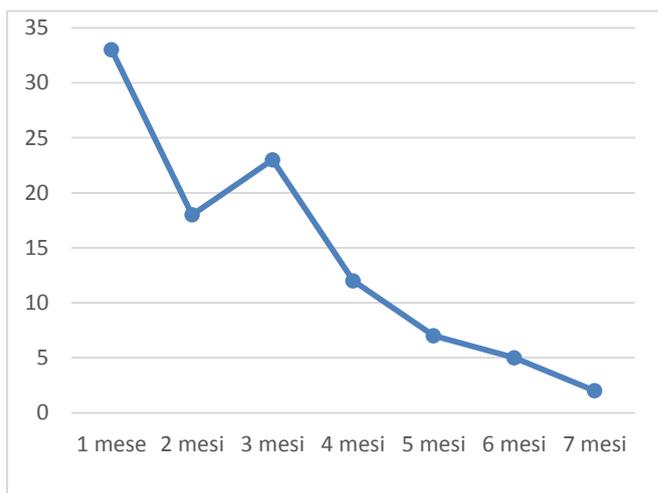


Figura 3: Numero dei mesi di congedo richiesti dai padri in Piemonte (2012-02.2015) – in %

Fonte: Regione Piemonte

Nella Regione Piemonte in circa 3 anni di sperimentazione sono state 208 le domande ammesse, ovvero 208 i padri che hanno preso il congedo⁴. I mesi totale di congedo sono stati 514, per cui la **durata media del congedo in Piemonte è stata di 2,5 mesi**. Il 35% dei padri in congedo era operaio, il 50% impiegato e il 5% quadro. Nessun dirigente ha chiesto il congedo, mentre il 10% era inquadrato con altre qualifiche.

4. Termine per la fruizione del congedo

Ultima delle variabili del modello di simulazione è il limite temporale di fruizione del congedo, ovvero entro quanto i padri devono prendere l'aspettativa facoltativa. Sicuramente il limite deve essere piuttosto basso, in particolare se l'obiettivo è quello di creare maggior condivisione del lavoro di cura e un miglior e più intenso rapporto padre-figlio o padre /figlia. Il **limite dei 18 mesi dalla nascita** sembra quindi opportuno, resta solo da chiedersi nel momento di entrata in vigore della misura se i 18 mesi valgono per i bambini nati da una certa data in poi o anche retroattivamente. Un esempio chiarisce la questione: se la misura entrasse in vigore dal 1. gennaio 2016, si potrebbe prevedere che possano prendere congedo anche i padri con figli nati ad esempio dal 1. luglio 2015 in poi, essendo che al 1. gennaio 2016 hanno figli con meno di sei mesi, e sono verosimilmente nella situazione di madri quasi al termine del congedo obbligatorio o nei primi mesi di congedo facoltativo, e quindi potenzialmente i padri in realtà maggiormente interessati alla misura economica, magari in particolare in previsione delle ferie estive, che sono sempre uno dei momenti di maggior criticità nella conciliazione famiglia-lavoro.

L'IPL sostiene l'opzione di estendere il diritto anche ai padri di bambini nati fino a 6 mesi prima dell'entrata in vigore della misura, che quindi avrebbero ancora un anno per prendersi il congedo. In tale ipotesi il fabbisogno finanziario teorico è da moltiplicare per 1,5 (considerando la mezza annualità di bambini tra 0-6 mesi all'entrata in vigore della misura).

Rispetto al termine di fruizione resta da decidere se i 18 mesi valgono all'inizio del congedo facoltativo del padre (ipotesi che l'IPL sostiene) oppure che il congedo debba finire prima che il bambino compia 18 mesi.

⁴ I funzionari regionali spiegano la bassa adesione rispetto alla numerosità dei padri con la forte crisi economica, in particolare del settore secondario piemontese, indotto FIAT compreso, che ha totalmente modificato il quadro del mercato del lavoro piemontese, con una forte disoccupazione anche femminile, per cui la misura si è inserita in un contesto di precarietà, disoccupazione ecc. che ne ha sicuramente pregiudicato l'espansione a grandi numeri.

1.3 La simulazione

Base per la simulazione della spesa è la stima fornita dall'Astat rispetto ai **padri che teoricamente potrebbero in un anno chiedere il contributo economico, pari a 2.125 padri**. A seconda del tasso di adesione e delle ipotesi rispetto ai beneficiari (tutti i padri o solo quelli con mamma occupata) otteniamo la seguente tabella sul **numero di potenziali fruitori del contributo**:

Figura 4: Numero padri teoricamente in congedo, in base al tasso di adesione e ai beneficiari

tasso di adesione	padri in congedo (tutti)	padri in congedo (con mamma occupata)
5%	106	69
10%	213	137
15%	319	206

© IPL 2015

Le seguenti tre tabelle evidenziano quale sarebbe la spesa incrociando il numero di mesi, i beneficiari (tutti i padri o solo quelli con mamma occupata) e l'ammontare del contributo nelle tre ipotesi di 400, 600 e 800 €. Le tabelle seguenti sono calcolate con un tasso di adesione del 5%, del 10% e del 15%.

Figura 5: Calcolo della spesa per mesi di adesione, ammontare del contributo e beneficiari – tasso di adesione del 5%

Contributo mensile	ADESIONI AL 5%					
	400 €		600 €		800 €	
	Beneficiari					
Numero di mesi	tutti	con mamma occupata	tutti	con mamma occupata	tutti	con mamma occupata
1 mese	€ 42.500	€ 27.413	€ 63.750	€ 41.119	€ 85.000	€ 54.825
2 mesi	€ 85.000	€ 54.825	€ 127.500	€ 82.238	€ 170.000	€ 109.650
3 mesi	€ 127.500	€ 82.238	€ 191.250	€ 123.356	€ 255.000	€ 164.475
4 mesi	€ 170.000	€ 109.650	€ 255.000	€ 164.475	€ 340.000	€ 219.300
5 mesi	€ 212.500	€ 137.063	€ 318.750	€ 205.594	€ 425.000	€ 274.125
6 mesi	€ 255.000	€ 164.475	€ 382.500	€ 246.713	€ 510.000	€ 328.950
7 mesi	€ 297.500	€ 191.888	€ 446.250	€ 287.831	€ 595.000	€ 383.775

© IPL 2015

Figura 6: Calcolo della spesa per mesi di adesione, ammontare del contributo e beneficiari – tasso di adesione del 10%

ADESIONI AL 10%						
Contributo mensile	400 €		600 €		800 €	
Numero di mesi	Beneficiari					
	tutti	con mamma occupata	tutti	con mamma occupata	tutti	con mamma occupata
1 mese	€ 85.000	€ 54.825	€ 127.500	€ 82.238	€ 170.000	€ 109.650
2 mesi	€ 170.000	€ 109.650	€ 255.000	€ 164.475	€ 340.000	€ 219.300
3 mesi	€ 255.000	€ 164.475	€ 382.500	€ 246.713	€ 510.000	€ 328.950
4 mesi	€ 340.000	€ 219.300	€ 510.000	€ 328.950	€ 680.000	€ 438.600
5 mesi	€ 425.000	€ 274.125	€ 637.500	€ 411.188	€ 850.000	€ 548.250
6 mesi	€ 510.000	€ 328.950	€ 765.000	€ 493.425	€ 1.020.000	€ 657.900
7 mesi	€ 595.000	€ 383.775	€ 892.500	€ 575.663	€ 1.190.000	€ 767.550

© IPL 2015

Figura 7: Calcolo della spesa per mesi di adesione, ammontare del contributo e beneficiari – tasso di adesione del 15%

ADESIONI AL 15%						
Contributo mensile	400 €		600 €		800 €	
Numero di mesi	Beneficiari					
	tutti	con mamma occupata	tutti	con mamma occupata	tutti	con mamma occupata
1 mese	€ 127.500	€ 82.238	€ 191.250	€ 123.356	€ 255.000	€ 164.475
2 mesi	€ 255.000	€ 164.475	€ 382.500	€ 246.713	€ 510.000	€ 328.950
3 mesi	€ 382.500	€ 246.713	€ 573.750	€ 370.069	€ 765.000	€ 493.425
4 mesi	€ 510.000	€ 328.950	€ 765.000	€ 493.425	€ 1.020.000	€ 657.900
5 mesi	€ 637.500	€ 411.188	€ 956.250	€ 616.781	€ 1.275.000	€ 822.375
6 mesi	€ 765.000	€ 493.425	€ 1.147.500	€ 740.138	€ 1.530.000	€ 986.850
7 mesi	€ 892.500	€ 575.663	€ 1.338.750	€ 863.494	€ 1.785.000	€ 1.151.325

© IPL 2015

Rispetto alla variabile del **termine di fruizione**, inoltre, gli importi sono da moltiplicare per 1,5 se diamo la possibilità di accedere al contributo anche i padri di bambini nati fino a 6 mesi prima dell'entrata in vigore della misura (e quindi avremmo il 50% di padri teoricamente interessati dalla misura).

L'IPL ritiene realistica, in un programma quadriennale, una **spesa totale pari a 1.020.000 €**. Le ipotesi di partenza sono le seguenti:

- beneficiari i padri dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla condizione professionale della madre
- 600 € di contributo economico mensile
- 2 mesi di durata media del congedo
- 5% di tasso di adesione il primo anno, 10% il secondo e terzo anno, 15% il quarto anno

Annualità	Tasso di adesione	Importo da erogare
Primo anno	5%	127.500 €
Secondo anno	10%	255.000 €
Terzo anno	10%	255.000 €
Quarto anno	15%	382.500 €
Spesa totale (in 4 anni)		1.020.000 €

Figura 8: Simulazione della spesa in base al tasso di adesione per annualità

© IPL 2015

4. Considerazioni finali: altri nodi da sciogliere

Molto interessante nell'ottica della misura è sicuramente la previsione contenuta nel Jobs act del **congedo parentale a part-time**, ovvero la possibilità per ciascun genitore di scegliere tra la fruizione giornaliera (o oraria) del congedo stesso (articolo 7, comma 1, lett. B dello schema di D.Lgs. n. 157 dei criteri direttivi per l'attuazione dell'art. 1, co. 8, 9 e 11, L.183 del 2014, il cosiddetto Jobs act). Posto che la misura sia poi effettivamente oggetto di decreti attuativi in tempi brevi, secondo l'IPL nel nostro modello sarebbe molto opportuno permettere anche ai padri che richiedono un congedo a part-time di poter usufruire del contributo, se il part time è almeno del 50%.

Sicuramente un **congedo part-time** che permetta contemporaneamente di lavorare alcune ore al giorno/alla settimana è **uno strumento molto interessante ed incentivante per i papà**, rispetto ad un congedo a tempo pieno che comporta l'allontanarsi completamente dal lavoro, ma che si concilia anche molto bene magari con un part-time al 50% della mamma! Questo modello di alternanza tra i due genitori nella cura del bambino (esempio concreto: ambedue in congedo al 50%, mamma lavora mattina e cura il bimbo pomeriggio, il papà cura il bimbo mattina e lavora pomeriggio) è allo stato attuale (maggio 2015) un'ipotesi totalmente dipendente dalle scelte attuative del *Jobs Act*, ma rappresenterebbe a livello teorico un passo avanti nell'ottica della flessibilizzazione del congedo ed una forte spinta per i padri nel chiedere un congedo facoltativo.

Rimangono peraltro ulteriori elementi su cui dovranno essere prese delle decisioni (anche di natura politica), nel seguito brevemente elencate:

- **Limite temporale di residenza in Alto Adige?** Si potrebbe ipotizzare l'obbligo di residenza nel territorio provinciale almeno un numero specifico di anni prima dalla nascita del bambino/della bambina.
- **Frazionabilità del congedo:** contributo possibile anche se il congedo del padre è suddiviso in due (tre?) soluzioni, sempre entro i 18 mesi di vita del bambino.
- **Data di nascita:** eventualmente estendere per i nati anche nei sei mesi precedenti l'entrata in vigore del provvedimento, altrimenti si escludono quelli che verosimilmente sarebbero maggiormente interessati al congedo del papà, ovvero famiglie con bambini di 3/6 mesi dove mamma ha già finito la maternità obbligatoria e ha qualche mese ancora di facoltativa al 30%! Ad es. se il contributo venisse erogato dal 01.09.2015 sarebbe da ammettere al contributo padri di bambini nati dal 01.03.2015 o addirittura dal 1.1.2015.
- **Pagamento dell'assegno:** domanda da presentare all'ASSE e pagamento contestuale al bonifico dell'assegno provinciale/regionale; la Regione Piemonte finanzia la misura con bandi annuali ad esaurimento.
- **Determinazione di un reddito massimo?** Si potrebbe prevedere il limite di 80.000 € già previsto per l'assegno provinciale.
- **Aspetti fiscali:** verificare la non tassabilità del contributo, ovvero di contributo netto. Nella Regione Piemonte configurano il contributo come sussidio non imponibile, ai sensi dell'art. 34 del D.P.R. 601/1973: "I sussidi corrisposti dallo Stato e da altri enti pubblici a titolo assistenziale sono esenti dall'imposta sul reddito delle persone fisiche e dall'imposta locale sui redditi nei confronti dei percipienti".