

## I congedi dal lavoro dei padri

# Caro papà, conosci i tuoi diritti?

**Il 19 marzo - in occasione della festa del papà - l'IPL ha illustrato nel corso di una conferenza stampa i diritti dei papà lavoratori. Per il 2018 i papà lavoratori dipendenti hanno diritto a 4 giorni obbligatori e retribuiti, e fino ad un massimo di 7 mesi di congedo facoltativo. “Nonostante i congedi facoltativi per i padri siano ormai ” maggiorenni”, resta il fatto che la stragrande maggioranza dei congedi sia ancora chiesto dalle mamme, anche se la quota dei papà è in costante crescita e si aggira ormai sul 20%”, riporta Silvia Vogliotti, Vicedirettrice dell'IPL.**

In occasione della festa del papà l'IPL | Istituto promozione lavoratori ha illustrato nel corso di una conferenza stampa i diritti dei papà lavoratori. Molti uomini non sono pienamente consapevoli di quelli che sono i loro diritti sul lavoro quando diventano papà, mentre è importante conoscere i propri diritti per operare scelte consapevoli, condivise anche con la mamma, per una migliore distribuzione dei carichi di cura nei primi anni di vita dei figli.

### **4 giorni di congedo paterno obbligatorio retribuito per i neo papà**

Per il 2018 sono previsti per i papà lavoratori dipendenti del settore privato 4 giorni di congedo di paternità obbligatorio e retribuito al 100% (erano 2 giorni per i nati nel 2017), da utilizzare entro i 5 mesi di vita del figlio. Tale misura è per ora solamente sperimentale ed ogni anno viene determinata la durata del congedo obbligatorio. Oltre a questo congedo obbligatorio i papà dipendenti del privato si possono assentare dal lavoro per 1 altro giorno (che però viene tolto dal congedo della mamma). L'Italia è ancora ben lontana dai parametri richiesti dall'Europa: una risoluzione del Parlamento europeo del 2010 invitava infatti gli Stati membri a riconoscere ai lavoratori padri un congedo di paternità pari a due settimane.

“Nel corso del 2016 sono stati oltre 2.800 i padri lavoratori dipendenti del privato residenti in Regione che hanno usufruito del congedo obbligatorio (introdotto nel 2013 dalla legge Fornero n. 92/2012), congedo pagato al 100% da utilizzare entro i 5 mesi dalla nascita” riporta Vogliotti.

### **Fino a 7 mesi di congedo facoltativo per i neo papà**

Il congedo facoltativo per i papà – introdotto con la legge n. 53 nel 2000, può invece arrivare fino ad un massimo di 7 mesi che sommato a quello della mamma può raggiungere 11 mesi per figlio. Il congedo può anche essere usufruito ad ore, quindi i papà possono utilizzare anche un congedo a part time. Solo i primi 6 mesi per figlio sono retribuiti al 30% e di norma sono quelli che chiede la mamma subito dopo il congedo obbligatorio di 5 mesi. Gli ulteriori mesi non sono retribuiti (salvo che per redditi molto bassi), per cui si capisce la difficoltà dei padri (difficoltà in primis economica oltre che culturale) a richiedere questa aspettativa dal lavoro per il calo di reddito familiare che esso procurerebbe.

### **Congedo facoltativo dei papà in lenta ma costante crescita**

In Regione nel corso del 2016 sono stati 1.546 i padri che hanno chiesto il congedo parentale facoltativo. Se la strada della parità passa anche per i congedi dei papà siamo sicuramente sulla buona via: infatti la “quota papà” che nel 2011 era del 13,0% è salita piano piano negli anni fino al 20,5% nel 2016. Detto in

altre parole: ogni 5 congedi 1 è richiesto da un papà, anche se di norma di lunghezza minore di quello delle madri.

Ma all'appello mancano ancora circa 4.000 padri altoatesini e trentini che il congedo facoltativo non lo hanno mai chiesto, pur avendone diritto: il congedo facoltativo è infatti un diritto soggettivo dei papà da ben 18 anni, ovvero da quando l'8 marzo 2010 è stata introdotta la Legge 53. Un diritto che però fatica ancora ad essere utilizzato per motivi economici (la bassa o nulla retribuzione), a cui si aggiungono motivi culturali, di ruoli, di stereotipi, all'interno di una cultura aziendale ancora molto basata sul modello di lavoro a tempo pieno e sulla presenza sul posto di lavoro. Oltre ai congedi servono quindi una serie di misure di ampio respiro per favorire la conciliazione dei padri, dallo smart working (il lavoro a distanza) al part time per i neo-padri, da strumenti di welfare aziendale a modelli positivi di padri in congedo.

#### **Statement della Presidente IPL Christine Pichler**

“I dati sui congedi parentali dei padri delineano un quadro chiaro: la conciliazione è ancora molto sulle spalle delle mamme, anche se vedo segnali positivi di maggior condivisione paterna nella cura dei figli. Molti nuovi padri dedicano tempo ed energia ai propri figli, ma non tutti sono al corrente dei propri diritti di papà. Conoscere i propri diritti è invece il primo importante passo per fare scelte consapevoli, verso una maggiore condivisione del lavoro di cura. Più numerosi saranno i padri che chiedono un congedo al loro datore di lavoro, e minor stigmatizzazione ci sarà anche nelle aziende per i padri in aspettativa dal lavoro, mentre si diffonderà una vera organizzazione del lavoro *family friendly*”.

#### **Statement dell'Assessora al lavoro Martha Stocker**

“In occasione della Festa del Papà ci tengo a sottolineare quanto i congedi dei padri siano un importante strumento di conciliazione famiglia – lavoro. Plaudo quindi questa importante iniziativa informativa dell'IPL, per fare conoscere i diritti dei neo-papà. I congedi dei papà rappresentano un segnale molto forte agli uomini ma anche alle aziende e alla società civile, rispetto ad un maggior coinvolgimento dei neo-papà nella crescita e nell'educazione dei propri figli. Una condivisione del lavoro ripartita tra i due genitori porta vantaggi relazionali sia al bambino, ma anche ai genitori come singoli e alla coppia. Cari neo papà: regalatevi un congedo dal lavoro e godetevi del tempo prezioso col vostro bambino”.

La presentazione può essere scaricata dal sito internet dell'IPL [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi alla Vicedirettrice IPL Silvia Vogliotti (T 0471 41 88 35, [silvia.vogliotti@afi-ipl.org](mailto:silvia.vogliotti@afi-ipl.org)).