

Congedi parentali dei papà

Papà in congedo: cosa bolle in pentola?

“Lo scorso anno erano 4, per quest’anno sono 5 i giorni di congedo obbligatorio che i neo-papà possono prendere”, evidenzia l’IPL | Istituto promozione lavoratori in occasione della festa del papà del 19 marzo. Il congedo è previsto per tutti i papà dipendenti del settore privato. Inoltre i padri possono chiedere fino a 7 mesi di congedo facoltativo. Con la digitalizzazione il congedo dei padri rappresenta la “nuova frontiera” delle pari opportunità in famiglia e sul lavoro, ne è convinta Silvia Vogliotti, Vicedirettrice dell’IPL.

“Qualcosa bolle in pentola per quanto concerne il congedo parentale per i padri”, riferisce Silvia Vogliotti, Vicedirettrice dell’IPL. L’Europa propone non solo 5 giorni, ma 10 giorni di congedo retribuito per i lavoratori che diventano padri. In Alto Adige è da sottolineare la buona pratica dell’Azienda sanitaria dell’Alto Adige.

La ricetta italiana: 5 giorni di congedo obbligatorio per i neo-papà

In Italia per il 2019 sono previsti per i papà lavoratori dipendenti del settore privato 5 giorni di congedo di paternità obbligatorio retribuito al 100% (erano 2 giorni per i nati nel 2017 e 4 per quelli del 2018), da utilizzare entro i 5 mesi di vita del figlio. “L’Italia è quindi ancora lontana dai parametri che verranno richiesti dall’Europa: in sede comunitaria si sta infatti discutendo una direttiva che propone 10 giorni di congedo obbligatorio per i padri pagato almeno quanto il congedo per malattia”, riporta Vogliotti.

Il congedo facoltativo per i papà italiani del settore privato – introdotto con la legge n. 53 nel 2000 - può arrivare fino ad un massimo di 7 mesi (congedo 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 lavorando part time o assentandosi dal lavoro solo alcune ore alla settimana. Punto dolente è che solo i primi 6 mesi di congedo per ogni figlio sono retribuiti al 30% e di norma sono proprio quelli che chiede la mamma subito dopo il congedo obbligatorio di maternità. “Per fortuna in Alto Adige da due anni la Provincia garantisce un assegno integrativo per i papà in aspettativa, il che rappresenta sicuramente una buona pratica di cui andare fieri”, afferma Vogliotti.

La ricetta europea: congedo retribuito e non trasferibile all’altro genitore

La direttiva europea attualmente in discussione propone che ogni stato membro introduca almeno 4 mesi di congedo facoltativo per ogni genitore, e che tale congedo non sia trasferibile all’altro genitore, per incentivare anche i padri a prendere un’aspettativa dal lavoro. “Altro ingrediente centrale della ricetta europea è che tale congedo sia retribuito almeno come il congedo per malattia”, prosegue Vogliotti.

La buona pratica: un vademecum per i nuovi padri

Klara Astner, la Presidente del CUG (Comitato unico di garanzia) dell’Azienda sanitaria dell’Alto Adige ha illustrato nel corso della conferenza stampa il vademecum per i neo-padri che lo stesso CUG ha pubblicato per informare a 360° i padri. “L’opuscolo per padri attivi e consapevoli ha riscosso un enorme successo – sottolinea Astner – perché evidentemente la fame di informazione sui propri diritti da parte dei padri è molto elevata e sta crescendo la loro consapevolezza.” “L’opinione per cui i congedi per la cura dei figli sono prerogativa tutta femminile sta quindi cambiando”, sottolinea Vogliotti.

Congedi parentali e competenze trasversali per il lavoro 4.0

I documenti comunitari accompagnatori della direttiva sulla conciliazione famiglia-lavoro puntano molto l’attenzione sulle competenze trasversali che un congedo per i figli porta come bagaglio formativo a chi ne usufruisce. Il *problem solving*, l’ascolto, la gestione di imprevisti, l’organizzazione del proprio tempo rappresentano tutte competenze imprescindibili nel gestire un bambino piccolo a casa. Sono le stesse competenze che vengono richieste dalle aziende nel mondo del lavoro 4.0: i padri altoatesini in congedo godono quindi di una situazione *win-win*, chiude Vogliotti.

Statement della Presidente IPL Christine Pichler

La digitalizzazione permetterà anche ai “nuovi padri” di gestire in maniera attiva il congedo parentale. Con il part-time, il telelavoro, lo smart-working nonché con orari di lavoro flessibili potranno infatti entrare a pieno titolo nella gestione attiva della propria paternità. Padri attivi sono anche lavoratori più motivati e con ulteriori competenze trasversali di base (come la capacità di gestione del tempo o la capacità di negoziazione), molto utili nel mondo del lavoro 4.0.

La presentazione può essere scaricata dal sito internet dell’IPL 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).