

Inquadramenti normativi

La promozione del ruolo della figura paterna tra welfare statale e aziendale

di *Carla Mura*

INQUADRAMENTI NORMATIVI

Il tema della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa ha avuto, in particolare negli ultimi 2 decenni, una importanza sempre maggiore, alla luce anche dei grandi cambiamenti sociali che hanno comportato un riequilibrio nella distribuzione dei ruoli genitoriali e nelle pari opportunità di organizzazione tra la cura della famiglia e le necessità lavorative.

Un impulso decisivo alla trasformazione degli strumenti di sostegno ai genitori lavoratori, accanto ai più tradizionali istituti di tutela della maternità, si è avuto dal contesto europeo.

Fin dagli anni Novanta del secolo scorso e, con maggiore forza, dai primi anni Duemila, l'Unione europea ha scelto di muoversi nella direzione di un rinnovato equilibrio tra i genitori nella gestione della vita familiare in rapporto a quella lavorativa.

La rigida divisione tra la sfera lavorativa e quella privata rappresenta un tema di crescente dibattito e attenzione nel panorama socioeconomico contemporaneo. La conciliazione tra le esigenze lavorative e quelle familiari si configura come una sfida complessa, influenzata da fattori socioculturali, economici e politici. In questo contesto, il ruolo del welfare, sia statale che aziendale, assume un'importanza cruciale nel delineare un nuovo paradigma di parità e supporto alla genitorialità.

L'Unione europea ha adottato diverse misure per promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita privata per i lavoratori e le lavoratrici con figli.

Merita, al fine di avere chiaro il contesto giuridico di riferimento, richiamare i principali atti normativi dell'Unione europea sul tema: la [risoluzione 29 giugno 2000, n. 2000/C218/02](#) del Consiglio UE e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, relativa alla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare; la poco successiva [direttiva 27 novembre 2000, n. 2000/78/CE](#), del Consiglio UE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e la [direttiva 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE](#), del Parlamento europeo e del Consiglio UE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, con le quali l'Unione europea ha iniziato a costruire un quadro di riferimento comune a tutti gli Stati membri all'interno del quale inquadrare le norme e le politiche di conciliazione vita/lavoro e raggiungere una parità di genere.

Un ulteriore passo nel rafforzamento delle tutele specifiche previste per il padre lavoratore è stato fatto poi con la [direttiva 8 marzo 2010, n. 2010/18/UE](#), del Consiglio UE, che attua l'accordo



Istituto degli Innocenti



Piazza SS. Annunziata, 12 · 50122 Firenze
tel. 055 2037363 · fax 055 2037205
biblioteca@istitutodeglinnocenti.it

minori.gov.it
minoritoscana.it
istitutodeglinnocenti.it

Il presente documento fa parte di *Rassegna giuridica infanzia e adolescenza*, periodico trimestrale già registrato presso il Tribunale di Firenze con n. 4963 del 15/05/2000.

quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BusinessEurope, Ueapme, Ceep e Ces e abroga la [direttiva 3 giugno 1996, 96/34/CE](#) e poi, più compiutamente, con la [direttiva 20 giugno 2019, n. 2019/1158/UE](#), del Parlamento europeo e del Consiglio UE, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

In particolare, quest'ultima norma abroga la precedente direttiva 8 marzo 2010, n. 2010/18/CE sul congedo parentale a partire dal 2 agosto 2022 e detta i nuovi requisiti minimi che tutti gli Stati membri dovranno attuare nel tentativo di aumentare le opportunità delle donne nel mercato del lavoro e rafforzare il ruolo del padre, o di un secondo genitore equivalente, nella famiglia. Tali norme costituiscono un beneficio per i bambini e la vita familiare, rispecchiando al contempo più accuratamente i cambiamenti sociali e promuovendo la parità di genere. Si è previsto, infatti, che il padre o il secondo genitore equivalente, se riconosciuto dalla legislazione nazionale, ha diritto ad almeno 10 giorni lavorativi di congedo di paternità retribuito nei giorni vicini alla nascita o al parto del feto morto. Tale congedo deve essere pagato a un livello non inferiore all'indennità di malattia.

Sono stati poi aggiunti 2 mesi di congedo parentale non trasferibile e retribuito. Questo congedo sarà un diritto individuale, in modo da creare le condizioni adeguate per una distribuzione più equilibrata delle responsabilità.

E infine si è previsto anche un cd. congedo di assistenza di almeno 5 giorni all'anno per i lavoratori che prestano assistenza personale a un parente o a una persona che vive nella stessa famiglia a causa di un grave motivo medico o infermità connesse all'età.

In un'ottica più generale, anche nella [comunicazione 5 marzo 2020, COM/2020/152 final](#) della Commissione, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, si promuove l'equilibrio tra vita professionale e vita privata come uno dei pilastri dell'uguaglianza di genere.

A livello nazionale, la conciliazione vita-lavoro si interseca, inevitabilmente, con il sistema di welfare statale, che comprende l'insieme delle politiche e, più in generale, degli interventi realizzati dalle istituzioni pubbliche che mirano a tutelare e supportare le fasce più deboli della popolazione a migliorare la loro qualità di vita e di benessere. In Italia, il welfare statale ha progressivamente ampliato le sue misure di sostegno alla genitorialità, promuovendo con maggiore forza anche il ruolo dei padri. Più in generale, delle principali aree di intervento del sistema di welfare in favore delle famiglie, è qui utile richiamarne alcune: gli assegni familiari, erogati in base al numero e all'età

dei figli, che contribuiscono al sostegno del reddito familiare; i congedi parentali, congedi retribuiti per la nascita o l'adozione di un figlio, volti a favorire la cura del neonato e la conciliazione vita-lavoro; i servizi per l'infanzia; le politiche per la conciliazione vita-lavoro, che si traducono in una maggiore flessibilità lavorativa, nel telelavoro e nel part time, utili strumenti di facilitazione della gestione dei compiti familiari e lavorativi.

La prima norma da richiamare in materia di congedo parentale è il [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), che disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Il Testo Unico ha subito negli anni numerosi interventi di modifica e integrazione, e tra questi: il [decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115, Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), che ha esteso, tra l'altro, il diritto al congedo parentale e alla tutela previdenziale alle lavoratrici autonome, limitatamente a un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino; il [decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi](#); e la [legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita](#). Quest'ultima, all'articolo 4, comma 24, lett. a) ha istituito in via sperimentale per gli anni 2013-2015 un congedo obbligatorio (di un giorno) e un congedo facoltativo alternativo al congedo di maternità (di 2 giorni) per il padre lavoratore dipendente, anche adottivo e affidatario, da fruirsi entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

Il papà può fruire dei 2 giorni di astensione facoltativa previo accordo con la madre che si vede ridurre di 2 giorni il proprio periodo di astensione obbligatoria (o congedo di maternità).

A specificarne meglio le modalità di fruizione sono poi intervenuti il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con [decreto 22 dicembre 2012, Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo](#) e l'INPS con [circolare 14 marzo 2013, n. 40](#). Un'altra importante riforma in

materia di congedi si è poi avuta con il [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80](#), *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183*.

Il decreto ha innalzato, dagli 8 ai 12 anni di vita dei figli, il periodo in cui sono fruibili i congedi parentali e, dai 3 ai 6 anni, il periodo per la cd. malattia bimbo. Ha previsto inoltre la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante.

Il congedo obbligatorio di paternità è stato poi prorogato per l'anno 2016, dalla legge di stabilità 2016 che ha altresì elevato a 2 giorni l'originaria astensione obbligatoria del padre, limitata a un giorno; per il biennio 2017-2018, dalla legge di bilancio 2017 che, per l'anno 2018, ha ulteriormente innalzato i giorni spettanti fino a 4; per l'anno 2019, dalla legge di bilancio 2019 che ne ha elevato la durata a 5 giorni; per l'anno 2020, il congedo obbligatorio è stato prorogato dalla legge di bilancio 2020 ([legge 27 dicembre 2019, n. 160](#), articolo 1, comma 342) che ne ha inoltre elevato la durata a 7 giorni.

Per l'anno solare 2021, l'articolo 1, comma 363, lettera a), della [legge 30 dicembre 2020, n. 178](#) (legge di bilancio 2021) ha ulteriormente aumentato a 10 il numero dei giorni di congedo obbligatorio; ha confermato la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre e ha ampliato la tutela del congedo stesso prevedendone la fruizione anche nel caso di morte perinatale del figlio.

Durante il congedo il papà ha diritto a ricevere in busta paga il 100% dell'intera retribuzione. Infine, la legge di bilancio per l'anno 2022 ([legge 30 dicembre 2021, n. 234](#)) ha stabilizzato i congedi del padre. Pertanto, a partire dal 2021 i congedi non sono più sperimentali e i padri lavoratori dipendenti possono fruirne in caso di nascita, adozione, affidamento o collocamento temporaneo di minori di età, ma anche in caso di morte perinatale del figlio.

L'INPS con [circolare 3 gennaio 2022, n. 1](#) ha fornito quindi le prime indicazioni amministrative sulle nuove misure introdotte dalla legge di bilancio 2022 in materia di tutela della maternità e della paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi e in materia di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti. Infatti, come già affermato in precedenza, per questi ultimi il congedo obbligatorio di paternità è diventato strutturale e della durata di 10 giorni. Confermata infine anche la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno in sostituzione della madre durante il periodo

di astensione obbligatoria che le spetta.

La [legge 29 dicembre 2022, n. 197](#) (legge di bilancio 2023) non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, ma dispone l'aumento dell'indennità dal 30% all'80% di un solo mese.

Sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese della coppia, i primi periodi di congedo parentale. I periodi successivi sono indennizzati al 30% della retribuzione, nei limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché nei termini temporali entro cui è possibile fruire del congedo stesso. Il mese indennizzato all'80% della retribuzione spetta anche al genitore solo.

Ulteriori specifiche sono contenute nelle circolari INPS [27 ottobre 2022, n. 122](#) e la [16 maggio 2023, n. 45](#). Si segnala, inoltre, la più recente [circolare 5 gennaio 2024, n. 4](#), con la quale l'INPS fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso dell'anno 2024.

Da ultimo, la materia è stata integrata dal [decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105](#), che ha recepito la sopracitata direttiva UE n. 2019/1158/UE e che ha introdotto diverse novità, tra cui l'estensione del congedo di paternità a 10 giorni, che è ora obbligatorio e retribuito al 100% per i primi 10 giorni. L'obiettivo è quello di ottenere una ripartizione più equa delle responsabilità di cura tra genitori e permettere, fin da subito, l'instaurazione del legame tra padre e figlio.

Il congedo di paternità è riconosciuto ai soli lavoratori dipendenti, pubblici e privati e va ad aggiungersi al periodo di congedo di paternità alternativo, che spetta al padre solo in funzione della morte, grave infermità o abbandono del figlio da parte della madre.

In una visione più ampia, per quanto riguarda le misure più generali di sostegno alla famiglia e le politiche sociali, va ricordata l'approvazione della [legge 1 aprile 2021, n. 46](#), recante la *Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale*.

La delega aveva impegnato il Governo ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento, uno o più decreti legislativi volti a riordinare, semplificare e potenziare, anche in via progressiva, le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'Assegno unico e universale (AUU). Successivamente con il [decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230](#), in attuazione della delega conferita al Governo, si è disciplinata la materia, prevedendo, tra l'altro, che l'assegno sia riconosciuto mensilmente.

L'AUU ha sostituito e unificato diversi precedenti assegni familiari, come gli assegni per il nucleo familiare, le detrazioni fiscali per figli a carico e il cd. Bonus bebè. Merita ricordare, inoltre, l'approvazione della [legge 7 aprile 2022, n. 32 Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia](#), cd. Family act.

La legge delega, collegata alla legge di bilancio 2020, incide su materie e ambiti diversi, quali il sostegno all'occupazione femminile, l'importanza del valore sociale delle attività educative e di apprendimento formale e non formale dei figli, il sostegno dell'autonomia finanziaria dei giovani attraverso detrazioni e agevolazioni per spese documentate per la locazione di abitazioni per figli maggiorenni iscritti a corsi universitari e in favore di giovani coppie (meno di trentacinque anni), misure organizzative, di comunicazione e di semplificazione che favoriscano l'accesso delle famiglie ai servizi offerti e l'individuazione dei medesimi.

Negli ultimi anni, anche a livello aziendale, il tema del welfare ha acquisito crescente attenzione, con l'obiettivo di promuovere una maggiore condivisione dei compiti di cura della famiglia e un rinnovato equilibrio. Sempre più aziende stanno integrando il welfare statale con misure specifiche per i dipendenti. Per welfare aziendale si intende un insieme di *benefit* e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti; iniziative messe a disposizione dalle aziende per i dipendenti con lo scopo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari. Ed è proprio dalle imprese più virtuose che arriva la spinta a compiere passi in avanti per un maggior coinvolgimento di entrambi i genitori nella vita dei figli. Si tratta di un'evoluzione positiva che riflette la necessità di ripensare i modelli di genitorialità e di promuovere una più ampia condivisione dei compiti delle figure genitoriali.

Nel caso specifico dei padri, esempi di misure di welfare aziendale sono: congedo parentale retribuito, che le aziende possono offrire in aggiunta al congedo obbligatorio previsto dalla legge aggiuntivo per entrambi i genitori; part time e flessibilità lavorativa, che si traducono nella possibilità di lavorare part time o di avere degli orari di lavoro flessibili che possono facilitare la conciliazione vita-lavoro per i padri; smart working che permette ai padri di lavorare da casa garantendo loro maggiore flessibilità e autonomia; i nidi aziendali, così da facilitare l'accesso ai servizi per la prima infanzia per i dipendenti con figli piccoli.

L'offerta verso i dipendenti può essere il risultato di iniziative assunte in maniera unilaterale dalle aziende (attraverso, ad esempio, un regolamento interno) o tramite la contrattazione a livello nazionale e/o territoriale di gruppo o di singola azienda.

Vi sono anche casi in cui le imprese rivolgono la propria attenzione ai contesti locali in cui operano, integrandosi con forme di welfare già esistente garantite dal sistema pubblico, oppure coinvolgendo attivamente gli stakeholder del territorio.

Alla luce di quanto detto finora, vediamo come il welfare statale e quello aziendale possano giocare un ruolo chiave nel promuovere una genitorialità più equilibrata e condivisa. Nello specifico, in questo contesto sociale in continua evoluzione, il welfare per i padri assume un ruolo di primaria importanza.

Promuovere una genitorialità più equilibrata e una maggiore condivisione dei compiti di cura rappresenta un investimento per il futuro, con ricadute positive sulla salute dei figli, sul benessere delle famiglie e, conseguentemente, sulla competitività delle aziende. Le recenti innovazioni normative, come l'estensione del congedo di paternità e l'obbligo di congedo parentale per i padri, vanno in questa direzione. Il welfare per i padri rappresenta, dunque, un impegno collettivo per costruire un modello di genitorialità più equilibrato, in cui entrambi i genitori possano essere protagonisti nella crescita dei figli.

Un nuovo paradigma di conciliazione e parità è possibile, attraverso il sostegno di politiche sempre più adeguate e di una cultura aziendale sensibile alle esigenze dei lavoratori-genitori.