

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione europea

Un quadro comparato per rileggere il *Jobs Act*

Valeria Viale

ADAPT Professional Fellow

Ricercatrice Isfol

Rosita Zucaro

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

INDICE

Premessa	4
1. Il quadro di riferimento europeo	6
2. La tutela della genitorialità in Danimarca, Francia, Germania, Norvegia, Paesi Bassi, Regno Unito, Spagna e Svezia	11
2.1 I congedi di paternità e parentali: la disciplina in tutta l'EU28	20
3. Una riforma <i>in itinere</i>. Il caso italiano e le novità in materia di congedi contenute nel <i>Jobs Act</i>	26
4. Prospettive <i>de iure condendo</i>	27

Premessa

La condivisione dei carichi legati alla genitorialità, tra i genitori lavoratori, è una delle premesse per l'esercizio del diritto alla cura. La legislazione europea, però, in tema di famiglia e lavoro ha teso a rafforzare per lo più il ruolo della madre lavoratrice, a detrimento di quello dei padri lavoratori, sebbene la valorizzazione di entrambi i ruoli e il riequilibrio nei carichi di cura sia presente nell'agenda europea da almeno 30 anni. In questa direzione sono comunque stati avviati vari tentativi.

Nella Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio del 31 marzo 1992, *Sulla custodia dei bambini*, viene espressamente richiesta una maggior partecipazione dei padri nella cura dei figli, e la promulgazione di una legislazione che sia *gender neutral*, al fine di dare ai genitori che lavorano specifici diritti in materia di congedi parentali¹.

Successivamente le direttive 96/34/CE² e 92/85/CEE³ sono state oggetto di riforma, cui risultato è stata la Direttiva 2010/18/EU⁴, entrata in vigore l'8 marzo del 2012. Con essa le parti sociali europee hanno concluso un nuovo accordo quadro sul congedo parentale, che estende la durata dello stesso a quattro mesi per ciascun genitore e si applica a tutti i lavoratori e a tutte le tipologie contrattuali. È evidente, quindi, come ne venga riconosciuto un ruolo fondamentale per conciliare vita professionale e responsabilità familiari e nella promozione della parità di trattamento tra gli uomini e le donne.

L'Unione Europea considera di fondamentale importanza l'affermazione e lo sviluppo di politiche di genere e di pari opportunità, quali strumenti essenziali per la crescita, la prosperità e la competitività. Si evidenzia, in tal modo, la trasversalità delle azioni ad esse connesse e la necessaria attenzione alla dimensione di genere. Tra gli obiettivi, quindi, la valorizzazione del ruolo femminile nel mondo del lavoro, che metta uomini e donne sul piano dell'effettiva parità lavorativa, ma anche familiare avendo ricadute positive nel campo dell'economia, delle condizioni di lavoro e delle scelte legate alla funzione genitoriale.

L'Europa ponendo l'obiettivo dell'innalzamento dell'occupazione femminile come motore di sviluppo sottolinea al tempo stesso che gli interventi a favore dell'occupazione si colleghino con quelli per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

¹ Art. 2, Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio del 31 marzo 1992 Sulla custodia dei bambini Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. L 123 del 08/05/1992, pag. 0016 – 0018.

² del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

³ del Consiglio del 19 ottobre 1992 Concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

⁴ del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.

Pertanto, se si vuole sciogliere il nodo della scarsa partecipazione delle donne alla vita economica e sociale, le problematiche di *work life-balance* devono essere affrontate a vari livelli.

Nel contesto italiano, dove è in fase di approvazione il decreto legislativo sulla conciliazione vita-lavoro, in attuazione della legge delega n. 183/2014, meglio nota come *Jobs Act*, è necessario, introdurre strumenti legislativi innovativi nella direzione aperta dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 sui congedi parentali. Tale normativa applica in Italia la direttiva 96/34/EC che, come accennato, definisce il congedo parentale e i requisiti minimi per facilitare la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali.

Il congedo parentale è uno strumento volto a favorire la conciliabilità tra il ruolo di genitore e quello di lavoratore, garantendo a entrambi i genitori la possibilità di trascorrere più tempo con i propri figli, agevolando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e incoraggiando un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura dei figli. Recenti studi di alcuni organismi internazionali rilevano che i Paesi caratterizzati da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono quelli che otterrebbero dall'aumento dell'occupazione femminile un maggior vantaggio in termini di crescita⁵.

In particolare, poi, la grave perdita economica rappresentata dal *gender gap* è stata da ultimo quantificata nel recente studio del Fondo Monetario Internazionale, *Fair Play: More Equal Laws Boosts Female Labor Force Participation*, in cui si legge che se venisse colmato il divario, il PIL aumenterebbe del: 5% negli Stati Uniti, 9% in Giappone, 15% in Italia. Il rapporto evidenzia anche che i congedi di maternità possono senza dubbio contribuire a una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma gli effetti che ne scaturiscono non sono lineari. In altre parole, mentre politiche per le famiglie correttamente progettate possono favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, lunghi periodi di congedo, tenendo al di fuori del mercato del lavoro, rischiano di ridurre *skill* e guadagni. Pertanto un congedo parentale utilizzato quasi esclusivamente dalle donne, può, in contrasto a quello che costituirebbe il proprio obiettivo, favorire fenomeni di discriminazione e segregazione orizzontale. Ciò implica che le politiche volte a incoraggiare un riequilibrio nei carichi genitoriali possono favorire, da una parte un più rapido ritorno al lavoro delle madri e dall'altra incidere sulle differenze di genere citate⁶.

Si evidenzia, inoltre, che i Paesi con bassi tassi d'occupazione e di natalità sono quelli che hanno una copertura di servizi inferiore, vi è una minore disponibilità da parte dei padri a prendere congedi parentali, le donne hanno un maggior carico di lavoro domestico e vi è un elevato divario di genere nella condivisione dei carichi di cura.

Partendo dai presupposti descritti, il presente *working paper*, dopo una trattazione del contesto di riferimento europeo in tema di congedi, contiene un'analisi di alcuni

⁵ OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.

⁶World Bank, *World Development Report 2013: Jobs*, Washington: World Bank, 2012.

Paesi UE di riferimento in materia, passando poi ad una sintetica descrizione della disciplina dei congedi di paternità e parentali in tutti i 28 Stati membri.

L'analisi comparata costituirà il presupposto per rileggere il recente intervento del legislatore italiano in materia di congedi - dichiaratamente volto alla tutela della maternità, nell'ottica di favorire, per tale via, l'occupazione femminile - rilevandone le criticità e tracciando quelle che potrebbero costituire le prospettive *de iure condendo*, al fine di rendere il testo normativo effettivamente più confacente agli obiettivi sottesi.

1. Il quadro di riferimento europeo

I congedi per motivi familiari, di cui possono usufruire i lavoratori con figli, sono un **importante strumento per bilanciare l'attività lavorativa con la vita privata**.

Il vantaggio delle *policy* in tema di congedi, comparato ad altre misure di conciliazione, è che questi possono avere un'influenza maggiore sullo sbilanciamento di genere che persiste tra lavoro retribuito e non retribuito, al fine di ricondurlo ad un equilibrio. Il saldo di questo specifico divario di genere, secondo l'ILO, dovrà essere raggiunto attraverso un più significativo sviluppo sociale lungo l'arco del 21mo secolo⁷.

Sulla base della legislazione e anche della contrattazione collettiva di ciascun Paese, i lavoratori hanno il diritto di usufruire di congedi di maternità, di paternità e parentali.

Il **congedo di maternità** è definito all'Art. 8, paragrafo 1, della Direttiva 92/85/CEE⁸; mentre l'art. 11 specifica, in riferimento al periodo del congedo di maternità che l'indennità: «è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali». C'è, poi, da notare che il lasso temporale indicato dalla direttiva rappresenta lo *standard* minimo e non ostacola previsioni di miglior favore da parte degli Stati membri e non può essere interpretato in modo riduttivo rispetto a quanto stabilito.

Nel 2008 la Commissione europea ha pubblicato una **proposta di emendamento alla Direttiva 92/85/CE**⁹ che si uniforma alla Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione e al Patto europeo sulla uguaglianza di genere. Il **tema chiave dell'emendamento riguarda l'introduzione dell'estensione della durata del congedo**

⁷ ILO, *Global Wage Report 2014/2015. Wages and income inequality*, Geneva 2015.

⁸ Articolo 8 Congedo di maternità 1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. 2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

⁹ La proposta per una Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 03 ottobre 2008 che emenda la Direttiva del Consiglio 92/85/CE sull'introduzione di misure che promuovano la sicurezza e la salute della donna lavoratrice in stato di gravidanza, della donna che ha appena partorito e in allattamento (COM(2008) 637 final). La proposta rientra nel cosiddetto "*Work-life balance package*" (Commission MEMO 08/603).

da 14 a 18 settimane. Oltre a poter usufruire della parte obbligatoria del congedo (sei settimane dopo il parto) le donne avrebbero, così, l'opportunità di utilizzare la parte restante dello stesso in maniera più flessibile, prima e dopo il parto.

Il Parlamento europeo, procedendo in prima lettura il 20 ottobre 2010, ha adottato la Risoluzione con la quale si chiede un'ulteriore estensione del congedo di maternità a 20 settimane. Attualmente, la durata media del congedo di maternità nell'UE28 è di 23 settimane, dal *set* minimo di 14 settimane della Germania alle 58,6 della Bulgaria¹⁰.

In tema di durata del congedo di maternità, anche l'ILO¹¹ sostiene che la durata dovrebbe essere innalzata da 14 a 18 settimane. Questa Raccomandazione divide gli Stati membri in due gruppi: quelli che già garantiscono 18 settimane di congedo di maternità e quelli che, invece, sono sotto lo *standard* minimo. La maggior parte degli Stati membri si attengono già alla Raccomandazione (15 Stati membri), mentre 13 sono ancora sotto la soglia minima.

Obiettivo della revisione della Direttiva è quello di rafforzare la salute e le misure di sicurezza, riguardanti nello specifico la salute riproduttiva e la sicurezza sociale della donna lavoratrice.

Il Paragrafo 1 della Clausola 2 **dell'Accordo Quadro sul Congedo Parentale** attribuisce: «ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali». Il Paragrafo 2 specifica che: «per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne le parti firmatarie del presente accordo considerano che il diritto al congedo parentale dovrebbe, in linea di principio, essere attribuito in forma non trasferibile». Al fine di incoraggiare un equilibrato utilizzo dei congedi parentali da parte di entrambi i genitori, almeno uno dei quattro mesi dovrebbe essere previsto su base non trasferibile. Le modalità di applicazione del periodo non trasferibile sono attribuite alle decisioni legislative dei singoli Stati membri e/o della contrattazione collettiva nazionale.

È grazie all'adozione della **Direttiva 2010/18/UE** che tutti gli Stati membri prevedono i **congedi parentali**. La citata normativa europea definisce il congedo parentale come un diritto individuale, ma gli Stati possono scegliere se mantenerlo tale o metterlo a disposizione di entrambi i genitori. Essa prevede, inoltre, la durata minima di 4 mesi, fino al compimento degli 8 anni del bambino.

In merito ai **congedi di paternità, non essendo prevista a livello europeo una legislazione in materia, non esiste una definizione comune.** In virtù di come i congedi di paternità sono implementati, a livello di ciascuno Stato membro, vige un'interpretazione secondo cui questi sono un diritto specifico dei padri, che ne possono usufruire contemporaneamente al periodo di congedo obbligatorio spettante alla madre

¹⁰ Il congedo di maternità in Bulgaria è espresso in giorni (410) che sono stati trasformati in settimane (58,6) per renderlo comparabile con quello degli altri Stati membri che esprimono la durata del congedo di maternità in settimane.

¹¹ *Recommendation 191 in connection with the Maternity Leave Convention (Convention 183) of 2000.*

o prima di usufruire dei congedi parentali. In riferimento a questi ultimi, come vedremo nel corso dell'analisi, alcuni Stati membri prevedono la destinazione di parte dei congedi parentali ai padri in modalità non trasferibile.

Nel 2010, con la già citata *Risoluzione*, il Parlamento europeo invita gli Stati membri a valutare la possibilità di riconoscere ai lavoratori padri un congedo di paternità pari a due settimane.

Il *considerando 26* della stessa evidenza, poi, che per aiutare i lavoratori a conciliare la loro vita professionale e familiare, nonché a **conseguire un'autentica parità di genere, è essenziale che gli uomini abbiano diritto a un congedo di paternità retribuito.**

Tradizionalmente i congedi tendono a esser visti e analizzati da una prospettiva che considera le donne, le principali *caregiver*, prestando minor attenzione alla situazione dei padri. È, però, importante riflettere sui congedi correlati alle responsabilità di cura anche dal punto di vista paterno, questo soprattutto nell'ottica del tanto auspicato innalzamento del tasso di occupazione richiesto dalla strategia Europa 2020.

Riassumendo: i congedi di maternità hanno lo scopo di tutelare la salute della donna in gravidanza e quella del nascituro¹², i **congedi parentali** si riferiscono ad un periodo piuttosto lungo di astensione dal lavoro che è a disposizione di entrambi i genitori. I congedi parentali diventano così un **importante strumento per conciliare la vita professionale con quella privata e promuovere pari opportunità e uguale trattamento per uomini e donne**¹³.

Come già precedentemente sottolineato, i congedi di paternità generalmente si riferiscono ad un breve periodo di congedo, destinato in modo esclusivo ai padri, successivo alla nascita del bambino. Malgrado non ci sia a livello europeo una legislazione dedicata questa è stata introdotta nelle legislazioni di alcuni Stati membri tra cui Italia, Francia, Paesi Bassi e Norvegia.

*L'International Network on Leave Policies and Research*¹⁴ classifica i congedi parentali nell'ambito di alcune categorie: congedi che possono essere divisi tra entrambi i genitori; congedi che possono essere utilizzati da un solo genitore; e congedi misti. In 14 Stati membri i congedi parentali possono essere divisi tra i genitori (tra cui Germania, Danimarca, Cipro). In 12 Stati membri si tratta di un diritto individuale (tra cui Belgio, Francia, Grecia, Italia), mentre in Portogallo, Svezia e Norvegia i congedi parentali comprendono due parti, una che può essere utilizzata in modalità condivisa e un'altra che non può essere condivisa.

¹² Dichiarazione universale dei Diritti umani (1948): la maternità e l'infanzia hanno diritto a cure e assistenza speciali.

¹³ Direttiva 2010/18/UE.

¹⁴ Il network ha tra i suoi membri 35 paesi e ha come scopo lo scambio di informazioni sull'adozione dei congedi nei singoli Paesi www.leavenetwork.org.

Il recentissimo studio dell'Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*¹⁵, evidenzia, poi, che nella maggior parte dei Paesi europei sono riconosciuti benefici economici per i lavoratori con figli, che usufruiscono dei congedi parentali. In alcuni Paesi questi benefici sono forfettari come nel caso del Belgio e della Francia, ad esempio; in altri stati l'ammontare è correlato proporzionalmente al salario percepito (Italia 30%, Polonia 60%, Germania 67% fino al 100% previsto dalla Danimarca); in otto Paesi (Croazia, Cipro, Grecia, Irlanda, Malta, Paesi Bassi, Spagna e Regno Unito), invece, se preso, il congedo parentale non è retribuito.

In merito ai **congedi di paternità**, lo studio, illustra che **in tutti e 28 gli Stati membri sono previsti, ad eccezione di alcuni**, tra cui Austria e Germania. In termini di durata i congedi di paternità variano considerevolmente dal giorno obbligatorio previsto dall'Italia¹⁶ ai 20 giorni del Portogallo, ai 30 della Lituania. Nella maggioranza dei casi i congedi di paternità sono retribuiti dal sistema di previdenza nazionale; in Romania e nei Paesi Bassi, in cui sono previsti rispettivamente 5 e 2 giorni, la retribuzione spetta per intero ai datori di lavoro.

È necessario considerare che negli ultimi 20 anni le politiche di conciliazione lavoro famiglia hanno acquisito sempre maggior importanza non solo in relazione alla crescita economica e all'occupazione, ma anche perché fungono da volano per la crescita demografica. Quest'ultima necessita, da un lato della ricerca di soluzioni per aumentare i tassi di natalità e dall'altro di capire come la mole del lavoro di cura, cui si fanno carico le donne possa essere distribuita in maniera più equa tra entrambi i generi, al fine di aumentare l'indipendenza economica delle donne. L'esistenza dei congedi dovrebbe contribuire al raggiungimento della parità di genere e supportare le donne che desiderano tornare e/o rimanere nel mercato del lavoro.

Un recente studio del Parlamento europeo¹⁷ mette in evidenza che la maggior parte delle donne, che usufruiscono dei congedi lo fanno con pochi effetti sulla loro partecipazione al mercato del lavoro, in quanto le retribuzioni durante la durata di questi rimangono basse.

L'*Impact Assessment Report* della Commissione europea¹⁸ sottolinea invece che il basso tasso di occupazione femminile in generale e delle donne, con figli piccoli in particolare, potrebbe subire un incremento se venissero offerte misure che migliorino la conciliazione vita lavoro, purché ciò non implichi maggiori costi per i datori di lavoro.

¹⁵ Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

¹⁶ La legge 28 giugno 2012, n. 92 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, misure a sostegno della genitorialità.

¹⁷ Directorate general for internal policies, Policy Department C: Citizens rights and Constitutional Affairs Women Rights & Gender Equality, *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, febbraio, 2015.

¹⁸ Nel 2008 la Commissione ha integrato la proposta di revisione della Direttiva 92/85/CE nel quadro politico con lo scopo di aumentare il livello di occupazione e in particolare quello delle donne.

Altro aspetto degno di analisi riguarda le percentuali di coloro che usufruiscono dei congedi parentali e di paternità. Poche sono le ricerche e ancor meno i dati disponibili che possono essere comparati. Non è facile stabilire quali siano in Europa le tendenze che illustrano chi sono, e quanti sono, coloro che utilizzano i congedi parentali e di paternità, ad ogni buon conto **la media europea dei padri che usufruiscono dei congedi parentali in Europa si attesta al 10,1%**¹⁹.

La tendenza, che emerge maggiormente dagli indicatori forniti dalle fonti statistiche nazionali, è che la percentuale degli uomini che usufruiscono dei congedi parentali e di paternità è in crescita nella maggior parte degli Stati membri, anche se generalmente rimane ancora piuttosto bassa. C'è ancora, quindi, margine per migliorare l'equilibrio tra i genitori, su chi debba usufruire o meno dei congedi parentali²⁰.

In **Italia**, ad esempio, **chi usufruisce maggiormente dei congedi parentali sono le donne**, anche se la percentuale degli uomini, che usufruiscono dei congedi parentali sta aumentando. Nel 2010 gli uomini, che ne hanno usufruito erano il 9,7%, nel 2012 la percentuale si attesta all'11%²¹. Anche i dati Istat (2011) confermano questa tendenza: solo il 6,9% dei lavoratori con figli sotto gli 8 anni di età ha usufruito dei congedi parentali. In controtendenza, neanche, i dati elaborati dall'ufficio statistico dei Paesi Bassi: nel 2013 i padri lavoratori che hanno usufruito dei congedi parentali sono stati il 24% contro il 57% delle donne lavoratrici madri.

Sulla base dell'osservazione in tema effettuata dall'*International Network on Leave Policies and Research*²² laddove i congedi parentali possono essere fruiti in modalità condivisa l'utilizzo che ne fanno i padri è piuttosto basso. **Nel caso in cui, però, il congedo sia connotato come diritto individuale e relativamente ben retribuito, i padri ne fanno un uso maggiore.** Questo è confermato dalle legislazioni in materia nei Paesi del Nord Europa, come Danimarca, Islanda, Norvegia e Svezia. Essi prevedono il congedo parentale come diritto individuale (quota papà) e un livello di retribuzione che arriva anche al 100% (Norvegia).

Alcuni Stati membri, recentemente, hanno cominciato a implementare iniziative per promuovere l'utilizzo dei congedi parentali e di paternità. Nei sistemi, ad esempio, che prevedono congedi parentali, che possono essere utilizzati da entrambi i genitori, uno strumento ampiamente usato per promuoverne l'utilizzo da parte dei padri è quello di prevedere un *bonus* in termini di ampliamento della durata o in termini economici. In Austria è garantito un *bonus* da due a sei mesi se entrambi i genitori usufruiscono del congedo parentale. La durata del congedo parentale è fino a 36 mesi, 30 mesi se non è condiviso tra entrambi i genitori.

¹⁹ European Parliament, Directorate general for Internal Policies Policy department C. Citizens' Rights and Constitutional Affairs Women's Rights & Gender Equality, *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, febbraio, 2015.

²⁰ Eurofound, *op. cit.*, 2015.

²¹ Fonte INPS.

²² *10th International Review of Leave Policies and Related Research*, 2014.

Un'altra *policy* attuata per **promuovere l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri** è quella di offrire l'opzione di utilizzare il congedo parentale *part-time*. Uno dei vantaggi è la grande flessibilità che questa modalità consente, i genitori non sarebbero completamente esclusi dal mercato del lavoro durante il periodo di congedo con la possibilità, poi, di poter conciliare il lavoro con la vita privata più facilmente. I Paesi Bassi prevedono per legge il congedo parentale *part-time*, il tempo pieno è possibile solo con l'accordo del datore di lavoro.

Anche l'utilizzo del congedo di paternità sta aumentando in quasi tutti i Paesi europei attraverso l'implementazione di differenti misure tra cui il congedo di paternità obbligatorio (Italia, Portogallo). Rispetto, però, al congedo di maternità, il congedo di paternità è su base volontaria nella maggior parte degli Stati membri. Grandi differenze tra i Paesi UE esistono anche sulla lunghezza massima del congedo di paternità (i padri finlandesi hanno un congedo di paternità di 54 giorni, il più lungo in Europa).

Dall'analisi condotta, si evincono in particolare i seguenti aspetti, che possono portare ad effetti positivi: garantire il congedo parentale con una quota esclusiva per i padri promuove la paternità, soprattutto se il *partner* non è in congedo nello stesso lasso di tempo, e facilita anche il reingresso della madre nel mercato del lavoro dopo la maternità e dopo il congedo parentale. Creando, quindi, le condizioni per una distribuzione dei carichi di cura che sia più bilanciata tra entrambi i genitori, si potrebbe contribuire in modo più incisivo all'aumento della presenza e della permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

2. La tutela della genitorialità in Danimarca, Francia, Germania, Norvegia, Paesi Bassi, Regno Unito, Spagna e Svezia

Danimarca

In **Danimarca, il congedo di maternità è pari a 18 settimane** di cui 4 prima del parto e 18 dopo, retribuito al 100% - finanziato sia dal datore di lavoro, che a livello statale – per un importo massimo pari ad € 546 a settimana. Le due settimane dopo il parto sono obbligatorie. Si ha diritto al congedo di maternità, se si è risieduto in Danimarca da almeno 6 settimane.

Il **congedo di paternità** è invece un diritto che spetta solo ai lavoratori dipendenti, per **un totale di due settimane da usufruire durante le prime 14 settimane dopo la nascita**, retribuito come il congedo di maternità.

Il **congedo parentale invece è pari a 32 settimane da condividere** (in continuazione a quello di maternità, di paternità o di altro congedo parentale di cui sta usufruendo l'altro genitore) e può essere goduto fino ai 9 anni del bambino, retribuito sia da parte del datore di lavoro, che a livello statale, come il congedo di maternità. Ad esso si

aggiunge un diritto individuale di 8 settimane non retribuito. È possibile concordare con il datore di lavoro di lavorare a part-time per tutto il congedo o solo per periodi.

In Danimarca **le politiche sui congedi sono fortemente disciplinate non solo dalla legislazione nazionale, ma anche dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale**, le quali coprono circa il 75% della forza lavoro. Tutti i dipendenti di sesso maschile, coperti da contratti collettivi ricevono una retribuzione piena durante il congedo di paternità, in quanto la sovvenzione statale viene integrata dal datore di lavoro. In supporto ai datori di lavoro per finanziare tali costi, è stato istituito nel 1996 un sistema di fondi di rimborso per il congedo e dal 2006, tutti i datori di lavoro pubblici e privati sono obbligati a essere membri dello stesso. Questo, pertanto, consente a tutti i dipendenti, con un tetto massimo per quelli con stipendi più alti, di ricevere una retribuzione piena durante maternità e paternità, senza costi diretti per il datore di lavoro.

Un monitoraggio effettuato nel 2010 ha dimostrato che è aumentato il numero di lavoratori padri che hanno usufruito del congedo, a seguito della ricezione di una retribuzione piena, nel corso dello stesso. Mentre i datori di lavoro hanno riferito di essere più favorevoli verso gli uomini, che prendono il congedo rispetto al passato e, in generale, sono positivi sul sistema dei fondi. Nel 2009, il 61% dei padri danesi ha usufruito delle due settimane di congedo di paternità²³.

Francia

Le politiche rivolte alla famiglia in Francia si sono evolute lungo un percorso teso all'inizio degli anni '70 ad aumentare il tasso di natalità e compensare i costi che le famiglie sopportavano per i figli, fino ad arrivare all'implementazione di misure e strumenti volti alla conciliazione lavoro famiglia, lasciando ai genitori libertà di scelta tra cure parentali, servizi rivolti all'infanzia, pubblici e/o privati. Il sistema di misure è variegato, l'uso dei servizi di cura dipende dalla situazione lavorativa dei genitori e dalla loro situazione economica. Nel 2007 il 64% dei bambini, al di sotto dei tre anni, con genitori occupati, hanno usufruito di servizi di cura formali, contro l'8% dei bambini cui almeno un genitore non era occupato (*Exchange of good practices on gender equality parenting in France, 2013 – IRS, ÖSB*).

Attualmente, **la famiglia ha espresso bisogni diversi cui il Governo francese ha dato risposta. Il 26 novembre 2014 è entrata in vigore la LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**. Il testo normativo è molto ampio e va dalla protezione delle donne da qualsiasi forma di violenza, alla ripartizione equilibrata dei carichi di cura all'interno della coppia. Attraverso di esso si stabilisce il principio della divisione delle responsabilità, ponendo l'accento sul fatto che gli uomini devono assumersi responsabilità assieme alle donne per contribuire al raggiungimento dell'uguaglianza.

²³ L. Bloksgaard, T. Rostgaard, *Denmark country note*, in P. Moss (ed.), *International Review of Leave Policies and Research*, 2013.

Con il nuovo testo, per il primo figlio **il congedo parentale è portato da sei mesi ad un anno, a condizione che esso sia fruito da entrambi genitori, altrimenti il periodo di congedo sarà di sei mesi. A partire, invece, dal secondo figlio**, fermo restando il limite sino ai tre anni di età del bambino, **la durata massima del congedo è pari a 36 mesi**. Ciascuno dei due genitori potrà usufruire sino ad un massimo di 24 mesi. Se uno dei due genitori usufruisce del congedo per 24 mesi, i 12 restanti dovranno essere presi dal secondo genitore per poter beneficiare della durata massima. L'elemento caratterizzante questa tipologia di congedo è la non trasferibilità tra i genitori.

Il congedo di maternità è obbligatorio e ha una durata di 16 settimane, almeno due settimane devono essere utilizzate prima della nascita, il periodo rimanente potrà essere fruito prima o dopo la nascita del bambino.

I padri, invece, hanno diritto a 11 giorni di congedo di paternità che deve essere fruito entro quattro mesi dalla nascita del bambino. I dati disponibili²⁴ mostrano che circa i 2/3 (62%) dei padri che ne hanno diritto usufruiscono del congedo di paternità.

Questa modalità di utilizzo dei congedi parentali e di paternità grazie alla riforma strutturale entrata da poco in vigore, **ha principalmente due obiettivi, accrescere i tassi di occupazione femminile, riequilibrare i carichi di cura familiare e consentire il superamento di quelle resistenze culturali di cui i padri, che vogliono occuparsi dei figli, sentono tutto il peso.**

Germania

Il sistema tedesco relativo ai congedi sembra essere abbastanza *gender equal*; ad entrambi i genitori, infatti, sono garantiti gli stessi diritti, e le norme a disposizione consentono lunghi periodi da dedicare sia ai carichi di cura che all'attività lavorativa.

Sulla base della legislazione federale *Bundeselterngehd - und Elternzeitgesetz* (BEEG) **entrambi i genitori hanno diritto a usufruire del congedo parentale fino a tre anni dalla nascita del bambino (156 settimane)**. Molti contratti collettivi e di secondo livello estendono il congedo parentale fino a 12 anni, o nel settore pubblico, fino a 18 dal secondo figlio²⁵.

Ai genitori è consentito di usufruire del congedo parentale anche durante lo stesso lasso di tempo. Ciascun genitore ha diritto a ricevere un'indennità pagata dallo stato federale pari il 67% del guadagno medio relativo ai 12 mesi, che precedono la nascita del bambino. Tale indennità si applica a livello federale, ma alcuni *Länder* pagano un'ulteriore indennità basata sul reddito.

Dal 2013 è entrata in vigore la regolamentazione riguardante i nuovi vantaggi economici per i congedi parentali. Si tratta di indennità rivolte ai genitori i cui figli

²⁴ J. Fagnani, D. Boyer, and O. Thévenon, *France country note*, in P. Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2014.

²⁵ The Council of Europe, *Family database*, www.coe.int/familypolicy/database

sono nati dopo il 30 luglio 2012 e che non usufruiscono di servizi di cura pubblici. Queste sono erogate a seguito del congedo parentale e pagate indipendentemente dallo *status* occupazionale del genitore.

Il congedo di maternità è previsto per 14 settimane di cui sei settimane possono essere utilizzate prima della nascita e otto dopo la nascita del bambino. Le lavoratrici possono scegliere di continuare la loro attività lavorativa sino alla nascita del bambino, ma per tutelare la salute della madre le otto settimane seguenti la nascita sono obbligatorie.

Data l'ampiezza del diritto ai congedi parentali che possono essere utilizzati da entrambi i genitori, per i padri tedeschi non è previsto il congedo di paternità.

Dal *Familienreport 2012*²⁶ emerge che i padri che hanno usufruito del congedo parentale e ricevuto la relativa indennità hanno consentito alle madri un più facile reingresso nel mercato delle lavoro.

I risultati del monitoraggio dell'indennità erogata in funzione del congedo parentale, richiesto dal Ministero Federale per gli Affari della Famiglia, hanno mostrato che i padri, che tra il 2007 e il 2010, hanno usufruito del congedo parentale hanno passato più tempo con i figli in un qualsiasi giorno della settimana (7 ore) rispetto a coloro che non ne avevano usufruito (3 ore). La media del tempo che le madri trascorrevano con i loro figli è così, proporzionalmente diminuita; hanno utilizzato il tempo recuperato per rientrare prima nel mercato del lavoro.

I dati del rapporto evidenziano che le madri, i cui *partner* hanno usufruito dei congedi parentali sono più inclini ad essere occupate.

Norvegia

Nel sistema dei congedi norvegesi non c'è un lessico comune. Il *Work Environment Act (2005)* di responsabilità del Ministero del Lavoro, che garantisce il congedo, ma non l'aspetto economico ad esso legato, utilizza il termine "congedo di gravidanza" per indicare il periodo di congedo prima della nascita e "congedo per nascita" per indicare le sei settimane seguenti. Il termine congedo parentale si riferisce, invece, al restante periodo.

Il congedo, prima e dopo la nascita, ha una durata massima di 54 settimane. Di queste nove sono per la madre (equiparabili al congedo di maternità) e sei sono per il padre (quota papà). Le restanti 39 settimane sono un diritto che può essere utilizzato da entrambi i genitori.

La Norvegia è stato il primo Paese a riservare una parte del congedo parentale ai padri. I congedi parentali *gender neutral* sono stati messi a disposizione dei padri sin dagli anni '70, ma in pochi coglievano l'opportunità di condividere il congedo con la madre. La quota papà, introdotta nel 1993, non può essere trasferita alla madre, dando

²⁶ *Familienreport 2012*, <http://www.bmfsfj.de/blaetterkatalog/195574/blaetterkatalog/index.html>.

così il diritto esclusivo ai padri di usufruire di quattro settimane di congedo parentale. Durante i *daddy leave* entrambi i genitori possono essere in congedo.

Il congedo di paternità è divenuto più flessibile nel 2007, esso può essere preso con gradualità e combinato con il lavoro part-time, sino al compimento dei tre anni di età del bambino. Il congedo di paternità non è retribuito, ma l'indennità è stabilita dai contratti collettivi di lavoro.

Il sistema dei congedi è estremamente flessibile, essi possono essere fruiti in uno o più blocchi o lungo un arco temporale continuativo **ed è visto come una soluzione *win to win***, per i bambini, per i padri e per le madri. **Nel 2008 il 97% degli uomini che avevano diritto al congedo ne hanno usufruito.**

L'introduzione della quota papà in Norvegia ha fatto chiaramente emergere quello che è lo scopo di introdurre nel sistema dei congedi il congedo di paternità: promuovere l'uguaglianza di genere tra uomini e donne in ambito familiare ha ricadute estremamente positive anche sul mercato del lavoro, in particolare in termini di aumento dell'occupazione femminile.

Paesi Bassi

Nel 2001 il governo dei Paesi Bassi ha introdotto nell'ordinamento nazionale il *Dutch Work and Care Act* del 2011 che regola le condizioni di: congedo di maternità, paternità, congedo parentale, congedo in caso di adozione e affidamento, congedi di breve durata, congedi di lunga durata e congedi per emergenza.

In esso sono compresi una serie di provvedimenti volti a proteggere la salute e la sicurezza della donna lavoratrice e a garantire alle famiglie con bambini la possibilità di un miglior bilanciamento tra i carichi di cura e il lavoro al fine di supportare la partecipazione delle donne in ambito lavorativo. La partecipazione all'attività professionale dovrebbe in questo modo esercitare una maggior attrattiva, rispetto al lasciare il lavoro per sostenere i carichi di cura.

Dal 2005 i congedi di cura per lunghi periodi sono stati incorporati nei congedi parentali attraverso anche un sistema di credito d'imposta così da offrire al lavoratore una compensazione economica. Dal 2009 il congedo parentale è raddoppiato passando da tredici a ventisei settimane.

Il congedo di maternità è pari a sedici settimane; sei settimane prima della nascita del bambino e le altre dieci possono essere utilizzate dopo. Il congedo può iniziare tra le sei e le quattro settimane prima della data presunta del parto. Il congedo è obbligatorio, alle lavoratrici in gravidanza non è permesso lavorare nelle quattro settimane precedenti la nascita del bambino e durante le sei settimane seguenti la nascita.

Per il padre lavoratore sono previsti due giorni di congedo da poter utilizzare entro quattro settimane dalla nascita. Il congedo può essere utilizzato da uomini e donne lavoratori, che sono *partner* della donna, che ha dato alla luce il bambino o dell'uomo, che lo ha riconosciuto.

Il governo ha previsto un congedo parentale pari a 26 settimane per i primi otto anni del bambino, è un diritto individuale e non trasferibile e deve essere utilizzato *part-time*. Il lavoratore lavorerà il 50% dell'orario di lavoro previsto nell'arco di 12 mesi. I genitori che utilizzano il congedo parentale hanno diritto a una tassazione agevolata (sino al 2015). Sulla base di una scelta individuale il congedo può essere fruito da entrambi i genitori nello stesso periodo di tempo.

Già a metà degli anni '80 il sistema di *policy* dei Paesi Bassi aveva introdotto il concetto di “*work and care*”: combinando il sistema lavoro con la cura venne identificato per la prima volta, quello che è stato l'obiettivo del *Policy Plan Emancipation*, ossia l'indipendenza economica della donna era vista come il prerequisito per la sua emancipazione. Dall'altro lato c'era la necessità di aumentare i tassi di partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro, necessità ancora più forte per le donne con figli piccoli. Pertanto, da quell'epoca in poi, si sono susseguite una serie di misure volte ad introdurre il sistema di congedi descritto.

Regno Unito

Il sistema inglese è caratterizzato da una tendenza alla residualità delle prestazioni sociali e da un limitato intervento del pubblico, favorendo generalmente soluzioni di mercato. Ad ogni buon conto, però, a partire dagli anni Settanta fino ad oggi, la citata tendenza ha avuto un costante ridimensionamento.

Per quanto attiene alle politiche statali a sostegno della famiglia, si evidenziano i *Child benefit*, ovvero gli “assegni familiari” di importi settimanali, il cui ammontare varia a seconda, che si tratti di primo o secondo figlio; **il *Child Tax Credit* (CTC)** e il ***Working Tax Credit* (WTC)**, corrisposti nella forma del “credito di imposta”. Mentre il *Child Tax Credit* supporta in generale le persone che hanno figli ed è concesso a chi si occupa del bambino, il *Working Tax Credit* costituisce una misura rivolta ai lavoratori per il sostegno dei bassi salari, che prevede uno specifico elemento (*childcare element*) per il rimborso delle spese di cura sostenute dai genitori che lavorano, finalizzato, peraltro, a rendere comunque conveniente il lavoro femminile anche in presenza di bassi salari.

In materia di **congedi le lavoratrici dipendenti hanno diritto a 26 settimane di maternità, il cosiddetto *ordinary maternity leave* e quelle che hanno lavorato presso lo stesso datore di lavoro per almeno 26 settimane**, dimostrabili alla data dell'inizio della 14esima settimana prima della data presunta del parto, **hanno diritto ad un congedo di maternità supplementare di 26 settimane, il cosiddetto *additional maternity leave***. La lavoratrice ha facoltà di iniziare a godere di tale congedo da undici settimane prima la data prevista per il parto, mentre è obbligata a fruire delle due settimane dopo la nascita del figlio. Infine il citato congedo può essere goduto fino a 5 anni di età del bambino.

Nel 2012 è stato introdotto lo *Shared parental leave*, un innovativo congedo “bi-genitoriale”, orientato verso logiche di maggiore condivisione nei carichi famigliari tra la madre e il padre, con una utilizzo quasi paritario del congedo. A partire da aprile

2015, a seguito dell'adozione del *Children and Family Act nel 2014* è previsto che dopo le due settimane, che obbligatoriamente devono essere godute dalla madre, a seguito della nascita del figlio, per le restanti 50, entrambi i genitori hanno la medesima facoltà di assentarsi dal lavoro. Inoltre lo *shared parental leave* può essere utilizzato da ciascun genitore consecutivamente, o da entrambi i genitori contemporaneamente, purché la quantità combinata di congedo non superi la quantità totale a disposizione della coppia. Può essere preso in modo continuativo o discontinuo, ma per periodi di almeno una settimana.

Qualora i dipendenti vogliano prendere il congedo parentale condiviso per blocchi discontinui, devono preventivamente concordarlo con i rispettivi datori di lavoro. Se non si raggiunge l'accordo, i dipendenti possono scegliere di:(a) revocare l'avviso di congedo o (b) prendere il loro congedo parentale flessibile in un unico blocco, che inizia in una data a loro scelta.

In ordine alle prime sei settimane, si ha diritto al 90% della retribuzione, importo che si riduce a 136,78 sterline (€164 circa) per le successive 33, mentre le ultime 13 non vengono retribuite. Queste ultime settimane costituiscono il congedo parentale, che se il figlio è disabile ed entrambi i genitori lavorano, sono estensibili a 18.

È stato, inoltre, introdotto un congedo di paternità pari a due settimane delle quali il lavoratore ha facoltà di usufruire in *tranche* di una settimana, entro 8 settimane dalla nascita del figlio, ricevendo un'indennità fissa o il 90% del reddito medio settimanale, se inferiore. I congedi sono finanziati dal datore di lavoro, che viene rimborsato fino al 92%.

La Federazione Sindacale del Regno Unito (Trades Union Congress -TUC) dall'analisi dei dati ufficiali ha rilevato che, sebbene il 91% dei padri abbia deciso di usufruire del congedo dopo il parto, il 71% ha preso solo due settimane (14 giorni consecutivi) o meno, e dei padri 285.000 idonei a prendere il congedo di paternità supplementare solo 0,6% (1.650), lo ha fatto negli anni 2011 e 2012²⁷.

Inoltre, nel Regno Unito sono particolarmente diffuse politiche aziendali, che permettono la flessibilità oraria e di conseguenza il contemperamento delle esigenze familiari con la vita professionale, oltre alla concessione da parte delle aziende dei *Childcare Vouchers*, erogati per pagare tutti i servizi rivolti ai minori fino a 15 anni (16, se disabili), o di *Directly contracted childcare*, apposite convenzioni con il fornitore del servizio, al fine di consentire l'accesso da parte dei dipendenti.

Infine, recenti studi dell'Eurofound evidenziano che negli ultimi anni, nel Regno Unito, le differenze di genere si sono notevolmente ridotte²⁸. Infatti, secondo gli ultimi dati pubblicati dall'ufficio nazionale di statistica britannico, il tasso di occupazione femminile si attesta al 67,2% (14 milioni di donne circa). Si tratta del livello occupazionale più alto registrato da quando, nel 1971, sono cominciate le rilevazioni statistiche. L'ultimo incremento, in particolare è dovuto all'aumento del

²⁷ Eurofound, *op. cit.*, 2015, 5.

²⁸ Eurofound, *Working Condition and job quality comparing sectors in Europe*, 2014; Eurofound, *Women, men and working conditions in Europe*, 2013.

numero di donne, che lavorano full time, salito a 8,1 milioni, negli ultimi tre mesi, mentre è sceso a 5,9 milioni il numero di donne che lavorano a part-time.

Spagna

In **Spagna** la disciplina dei congedi presenta analogie con il modello britannico. Innanzitutto, è previsto **un congedo di maternità pari a 16 settimane**, retribuito al 100% con finanziamento statale fino ad un massimo €3.230 al mese. Hanno diritto al congedo quelle lavoratrici che abbiano avuto i contributi pagati per almeno 180 giorni nell'ultimo quinquennio. Per quanto attiene invece alle lavoratrici che non soddisfano i criteri di accesso, è prevista un'indennità forfettaria (€532 al mese), pagati per 42 giorni.

Il congedo di paternità è pari a 15 giorni consecutivi (cui sono aggiunti 2 giorni in caso di nascite multiple) ed è retribuito al 100 %, con il medesimo tetto massimo previsto per quello di maternità. I padri, inoltre, in alternativa alla madre, possono usufruire di 10 settimane di congedo materno.

Per quanto attiene al congedo parentale, la lavoratrice madre e il lavoratore padre possono utilizzarlo fino ai 3 anni del bambino per un massimo di 156 settimane. Generalmente non è pagato, ma sussistono alcune diversità da regione a regione. È prevista inoltre la possibilità fino ai 6 anni di usufruire del part-time, in alternativa al congedo, con una riduzione della giornata lavorativa dal 30 al 50%.

I tassi di utilizzo del congedo di paternità e del congedo parentale sono diventati un tema d'interesse in Spagna, in particolare dalla legge del 22 marzo 2007 n. 3 per la parità effettiva tra uomini e donne, che ha introdotto i congedi parentali. Ad esempio, **uno studio** su questo tema dimostra che, **a dispetto dei tagli derivanti dalla recessione, il tasso di utilizzo del congedo di paternità è passato dal 63,8 % del 2008 al 76,7% del 2011**²⁹. Le statistiche elaborate dall'Istituto nazionale della sicurezza sociale spagnolo (*Instituto Nacional de la Seguridad Social – INSS*) mostrano che tra il 2009 e il 2013 il tasso di diffusione del congedo di paternità è stato abbastanza stabile, intorno all' 80 %-83% dei dati relativi del congedo di maternità.

Secondo studi sul punto l'aumento della percentuale di uomini, che accedono al congedo di paternità è attribuibile sia a un effettivo interesse a usufruirne, sia al fatto che l'occupazione maschile si è ridotta in settori e gruppi con condizioni di lavoro di qualità inferiore³⁰. Un'altra ricerca, infine, analizzando alcune delle determinanti economiche personali e socioeconomiche di utilizzo da parte dei padri, ha concluso che i padri sono più propensi a prendere i congedi, se hanno la stabilità dell'occupazione, ci sono strutture per conciliare lavoro e vita familiare e se il *partner* lavora³¹.

²⁹ L.G. Flaquer, A. Escobedo, *Licencias parentales y política social de la paternidad en España*, 2014.

³⁰ L.G. Flaquer, A. Escobedo, *op. cit.*

³¹ L. Escot, J.A. Fernández-Cornejo, *Fathers' use of childbirth leave in Spain – The effects of the 13-day paternity leave*, *Population Research and Policy Review*, 2013, n. 3, 419–453.

Svezia

In Svezia, peculiarità caratterizzante in materia di congedi, è che **entrambi i genitori hanno diritto ad astenersi dal lavoro per un totale di 480 giorni di cui 60 vanno garantiti obbligatoriamente alla madre o al padre** (chiamato *mammamånader* una “quota della madre”, e *pappamånader* o “quota del padre”)³².

A partire dai minori nati il 1 gennaio 2014, il congedo può essere goduto fino ai 12 anni del bambino, in una o più *tranche* e anche frazionato (l’indicazione in giorni è per agevolare la flessibilità di utilizzo), ma dopo il compimento del quarto anno di età possono essere presi massimo 96 giorni. Per i bambini nati prima di tale data, i genitori possono utilizzare il congedo retribuito fino al compimento dell’ottavo anno. Inoltre **il congedo parentale può essere fruito contemporaneamente dai genitori per un massimo di 30 giorni**, fino a un anno del bambino (questo periodo è nominato *dubbeldagar*, “giorni doppi”). Il congedo è retribuito all’80%, fino a un tetto massimo pari €48,83 all’anno, per 65 settimane (390 giorni), mentre per le rimanenti 15 settimane (90 giorni) è previsto un importo forfettario. È previsto il cosiddetto **Gender Equality bonus** (*jämställdhetsbonus*), un incentivo economico che viene corrisposto a quei genitori che si suddividono equamente il congedo parentale. L’importo del *bonus*, esente da tassazione, ammonta a € 5,00 per ogni giorno di congedo equamente condiviso, fino a un tetto massimo pari a € 1.485.

In confronto ad altri sistemi di incentivi, quello svedese non solo incoraggia entrambi i genitori a prendere il congedo, ma assicura anche che lo stesso sia equamente diviso tra di loro. Ad esempio nella più lunga opzione del congedo austriaco (si veda la tabella di cui al paragrafo 2.1), un periodo di *bonus* di sei mesi è previsto se il padre è in congedo in quel periodo, ma la madre può rimanervi per un massimo di 30 mesi. La lunghezza del *bonus* dipende dalla lunghezza del tempo del secondo genitore che è in congedo: se il padre è solamente in congedo per due mesi, la totale durata del congedo per la famiglia è 32 mesi. Ciò contrasta quindi con la Svezia, poiché in Austria il *bonus* viene concesso, anche se il congedo viene condiviso in modo diseguale.

Non esiste, invece, un vero e proprio congedo di maternità, ma è obbligatorio che la madre prenda due settimane prima e dopo il parto. È facoltà della lavoratrice decidere se usufruire in tale periodo di parte del congedo parentale retribuito, in mancanza è un periodo non pagato.

Il congedo di paternità è invece pari a 10 giorni di cui ha diritto il padre alla nascita del figlio, che possono essere fruiti in concomitanza con la madre, e viene retribuito all’80% fino ad un tetto massimo.

Il sistema svedese attraverso previsioni particolarmente generose in termini di congedi, cui si aggiunge l’incentivo economico citato, determina che secondo gli

³² Il quadro normativo di riferimento è contenuto nel *Parental leave act* del 1995 e il *Social Insurance code* del 2010.

ultimi dati **il 90% dei padri usufruisce del congedo parentale, e circa il 20,5% dei padri utilizza tutti i giorni di congedo disponibili**³³.

Secondo un sondaggio realizzato dall'Agencia svedese delle assicurazioni sociali, che ha esaminato l'atteggiamento del datore di lavoro rispetto al congedo parentale, solo il 10% dei datori di lavoro ritiene problematico che i dipendenti siano in congedo parentale, mentre il 70% ritiene che si dovrebbe spingere i dipendenti a condividere equamente tra entrambi genitori il congedo parentale³⁴.

Questo dimostra che il sostegno delle parti sociali e dei datori di lavoro è necessario per favorire l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri, soprattutto nei Paesi in cui è necessario un accordo con il datore di lavoro per quanto riguarda il tempo e la durata dello stesso.

2.1 I congedi di paternità e parentali: la disciplina in tutta l'EU28

Negli Stati membri dell'Unione Europea l'impatto della genitorialità sulla partecipazione al mercato del lavoro è ancora molto differente sulla base del genere, a causa dello sbilanciamento dei carichi di cura a sfavore della componente femminile. I trend demografici attuali, tra cui l'invecchiamento della popolazione europea, dimostrano che sia gli uomini, che le donne avranno sempre più carichi di cura diversi per un periodo di tempo indefinito. Gli Stati membri che hanno inserito nelle loro agende le politiche di conciliazione stanno registrando un aumento del tasso di occupazione sia maschile, che femminile e un relativo aumento del tasso di natalità. L'Unione Europea sta facendo, quindi, progressi in questa direzione prestando particolare attenzione a una cura che sia di qualità³⁵.

Dagli anni '70 il diritto ai congedi è stato considerevolmente ampliato in tutti gli Stati membri. L'obiettivo era quello di consentire ai genitori lavoratori di avere tempo da dedicare alla cura dei figli. In linea con questa tendenza i congedi parentali sono un diritto di entrambi i genitori a seguito del congedo di maternità. Dato, poi, il crescente numero di famiglie a doppio reddito, **ai congedi parentali si sono affiancati i congedi di paternità.**

In riferimento al diritto ai congedi parentali, la maggior parte dei Paesi dell'UE 28 consente ai genitori di decidere chi debba usufruirne, questo significa, però che generalmente lo utilizza chi tra i due genitori ha un'entrata economica più bassa³⁶, quindi generalmente le madri. **Al fine di perseguire l'obiettivo dell'uguaglianza di genere, alcuni Paesi hanno introdotto una quota papà o un bonus papà nel sistema**

³³ R. Broomhill, R. Sharp, *Australia's parental leave policy and gender equality: An international comparison* (Adelaide, Australian Workplace Innovation and Social Research Centre, The University of Adelaide), 2012.

³⁴ Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among father in European Union*, 2015, 9.

³⁵ European Commission, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, Brussels: European Commission, 2010.

³⁶ OECD Family Database, maggio 2014.

dei congedi parentali. Si tratta di un periodo di congedo ad uso esclusivo del padre sulla base del principio *take it or lose it*.

La tabella, che segue, mostra la varietà delle legislazioni europee in materia di congedi parentali e di paternità. Dall'analisi comparata, qui di seguito presentata, emerge che solo pochi Paesi – quelli del Nord Europa in testa – hanno sviluppato un sistema di congedi che sembra essere basato sull'evidenza che entrambi i genitori sono impegnati sul mercato del lavoro. In alcuni Paesi, il congedo non è retribuito, laddove preso esso viene compensato da indennità pagate dallo Stato o dai datori di lavoro. Oltre alle differenze sulla durata e il livello di compensazione economica, lo schema dei congedi può essere rivolto a entrambi i genitori o essere un diritto individuale e non trasferibile.

Tabella n. 1 – I congedi di paternità e parentali nell'EU28

Paese	Paternità	Parentali
Austria	Non è previsto il congedo di paternità nel privato, ma nel pubblico impiego è pari a 4 settimane.	Esistono 5 opzioni: <ul style="list-style-type: none"> - 36 mesi (30 se non condivisi), retribuito €436 al mese; - 24 (20 se non condivisi), retribuito €624 al mese; - 18 (15 se non condivisi), retribuito €800 al mese; - 14 (12 se non condivisi), retribuito €1000 al mese; - 14 (12 se non condivisi), retribuito al 80% del reddito precedente fino ad €2,000 al mese. <p>Ulteriori vantaggi per i genitori single con reddito molto basso, regole per max .di reddito che si può avere per fruire dei benefici</p> <p>Finanziato dalla previdenza sociale. Può essere preso per un periodo contemporaneamente dai genitori e fino ad una certa età del minore. È previsto un bonus per favorire la condivisione del congedo tra le due figure genitoriali.</p>
Belgio	10 giorni di cui 3 obbligatori. 100% retribuiti i primi 3, 82% i restanti 7. Finanziamento misto: datore di lavoro primi tre giorni, previdenza	17 settimane per ogni genitore. Importo forfettario. Finanziato dalla previdenza sociale (assicurazione pubblica statale). Opzione <i>part-time</i> ; in blocco o più blocchi; fino a una certa età; tutto o in parte, in contemporanea tra i due genitori.

	sociale i restanti 7.	
Bulgaria	15 giorni, retribuito al 90% dalla previdenza sociale.	410 giorni (entrambi i genitori), retribuito al 90% dalla previdenza sociale (assicurazione pubblica statale).
Cipro	Non è previsto.	13 settimane (entrambi i genitori), non retribuiti.
Danimarca	2 settimane da usufruire durante le prime 14 settimane dopo la nascita.	Fino ai 9 anni di vita del bambino, 32 settimane per ciascun genitore; importo forfettario.
Estonia	10 giorni lavorativi. 100% fino al tetto di 3 volte il salario medio lordo nazionale nel penultimo trimestre. Finanziato dalla previdenza sociale.	Massimo 435 giorni di calendario. 100% della retribuzione dell'anno precedente (tasso minimo e massimo relativi al minimo nazionale e al salario medio). Può essere fruito tra i 70 giorni e i 3 anni del figlio, in una o più tranche, può essere trasferito anche a un non genitore.
Finlandia	54 giorni lavorativi, retribuito al 70% fino ad un tetto massimo dalla previdenza sociale (assicurazione sociale). Può essere preso fino ai 2 anni del figlio, di cui 18 giorni contemporaneamente alla maternità, mentre i restanti 36 giorni la madre non può essere in maternità.	26 settimane/158 giorni lavorativi (entrambi i genitori), retribuito al 70% dalla previdenza sociale (assicurazione sociale). Può essere condiviso liberamente dai genitori. Possibilità di fruire, in alternativa al congedo, del part-time, in un'unica tranche o in più tranche.
Francia	1 giorno 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 6 mesi dopo la fine del congedo maternità.
Germania	Non è previsto	Fino ai 3 anni (l'ultimo anno può essere preso fino gli 8): 156 settimane, di cui 52 pagate per entrambi i genitori. Retribuzione proporzionale allo stipendio percepito; indennità di congedo parentale (67%) versata fino a un massimo di 28 mesi.
Grecia	2 giorni, retribuito al 100% dal datore di	Nel settore privato: 4 mesi ogni genitore; non pagato.

	lavoro.	Nel settore pubblico: fino a 2 anni ogni genitore; per terzo e successivo figlio: 3 mesi pagati. Può essere fruito fino ai 6 anni del bambino.
Italia	1 giorno obbligatorio di congedo di paternità retribuito e massimo 2 giorni facoltativi in sostituzione della madre.	Fino agli 8 anni del bambino: 10 mesi fruibili (sono aumentabili a 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%).
Irlanda	Non è previsto	17 settimane per ciascun genitore Non retribuito
Lettonia	10 giorni retribuiti all'80%	78 settimane per ciascun genitore; retribuito al 70%.
Lituania	30 giorni consecutivi; retribuiti al 100%.	156 settimane di cui 52 retribuite per ciascun genitore; retribuite al 100% sino a un anno del bambino; al 70% fino a due anni.
Lussemburgo	2 giorni; retribuito al 100%.	26 settimane per ciascun genitore; può essere fruito anche part time.
Malta	Non è previsto il congedo di paternità.	13 settimane per ogni genitore sino al compimento degli otto anni. Non retribuito
Norvegia	14 giorni consecutivi Non retribuito	59 settimane di cui 14 settimane riservate alla madre e 14 al padre. Può essere utilizzato part time, a blocchi, i genitori ne possono usufruire lungo lo stesso arco temporale. 9 settimane retribuite al 100% o 59 settimane retribuite all'80%
Paesi Bassi	2 giorni; retribuito al 100%.	26 settimane per ciascun genitore; deve essere utilizzato in modalità part time. Non retribuito
Polonia	14 giorni consecutivi; retribuito al 100%	156 settimane dopo il congedo di maternità di cui 104 retribuite. Retribuito al 60% per 26 settimane.
Portogallo	20 giorni di cui 10 sono obbligatori; retribuito al 100%.	Congedo parentale iniziale di 17 o 21 settimane; congedo parentale aggiuntivo 13 settimane per ciascun genitore. Congedo parentale iniziale retribuito al 100% (o all'80% per 21 settimane); congedo parentale

		aggiuntivo retribuito al 25%.
Repubblica Ceca	Non è previsto.	<p>156 settimane (entrambi i genitori), al 70% del reddito (con diversità mensili e un tetto massimo, a seconda della lunghezza).</p> <p>Finanziato dalla previdenza sociale (assicurazione sociale e fondi pubblici)</p> <p>Fruibile fino al terzo compleanno del figlio (se una parte del congedo parentale è spostata tra il terzo e l'ottavo anno del figlio occorre l'approvazione del datore di lavoro); può essere preso tutto allo stesso tempo</p>
Regno Unito	<p>2 settimane da prendere in tranches di una settimana entro 8 settimane dalla nascita.</p> <p>Facoltà di usufruire, al posto della madre del cosiddetto congedo di "bigenitorialità" per 50 settimane massimo (in cui sono incluse le 13 settimane di congedo parentale non pagato).</p> <p>La retribuzione è pari al 90% dello stipendio per le prime 6 settimane, che scenderà a sole 136,78 sterline (circa 164 euro) per le successive 33 settimane, mentre le ultime 13 non saranno retribuite.</p>	<p>13 settimane per ogni genitore (18 in caso di figlio disabili e entrambi i genitori lavorano); max 4 settimane per ogni anno in blocchi di almeno una settimana; da usufruirsi fino a 5 anni di vita del bambino.</p> <p>Non retribuito.</p>
Romania	5 giorni che raddoppiano se il padre frequenta un corso sull'accudimento; retribuito al 100%	<p>Entrambi i genitori: 12 mesi retribuiti al 75% se i genitori decidono di tornare al lavoro prima del compimento dell'anno del bambino; 24 mesi non retribuiti se i genitori decidono di non tornare al lavoro.</p> <p>Fino a 24 mesi retribuiti al 75% sulla base del tetto stipendiale e senza incentivi se i genitori decidono di tornare al lavoro dopo il compimento dell'anno di età del bambino.</p>
Slovacchia	Non è previsto	156 settimane per entrambi i genitori fino ai tre anni del bambino.
Slovenia	90 giorni; retribuiti al 100% per i primi 15	480 giorni totali, di cui massimo 96 giorni dopo il compimento del quarto anno del bambino: può

	giorni	essere fruito fino ai dodici anni del bambino, in modalità part time, in blocchi e contemporaneamente da entrambi i genitori. Retribuiti al 90% (al 100% se la retribuzione non supera € 763).
Spagna	15 giorni immediatamente o al termine del congedo di maternità. Retribuito al 100%.	Fino al terzo anno compiuto del figlio. Nessuna indennità.
Svezia	Il padre ha diritto a 10 giorni di congedo la nascita del figlio che possono essere fruiti in concomitanza con la madre. Retribuito al 80% fino ad un tetto massimo dalla previdenza sociale (assicurazione sociale).	480 giorni possono essere presi fino all'età di 12 anni del bambino. Retribuito al 80% fino a un tetto massimo per 65 settimane (390 giorni); prestazioni forfetarie per 15 settimane (90 giorni). I genitori hanno diritto di godere di un periodo massimo di 2 settimane in concomitanza.
Ungheria	5 giorni retribuito al 100% dalla previdenza sociale (con fondi dell'assicurazione sanitaria). Può essere goduto entro i primi 2 mesi del figlio.	156 settimane (entrambi i genitori), retribuite al 70% fino ad un tetto massimo per 104 settimane per i genitori assicurati; importo forfetario per le restanti 52 settimane e per tutti gli altri. Finanziato dalla previdenza sociale (con fondi dell'assicurazione sanitaria e dello stato). Fruibile fino al terzo anno del figlio; può essere trasferito anche a un non genitore. Possibilità di optare in alternativa per il part-time.

Fonte: Elaborazione su dati Eurofound, *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*; OECD, Family database, maggio 2014.

3. Una riforma *in itinere*. Il caso italiano e le novità in materia di congedi contenute nel *Jobs Act*

Si passa ora a esaminare nel dettaglio il caso italiano, **in quanto una delle aree di intervento della riforma del lavoro in corso** – *ex* legge delega del 10 dicembre 2014 n. 183 - è, come riportato testualmente nella rubrica, la « [...] **tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**». In una prima fase tale titolazione presentava il riferimento alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mentre, a seguito dell'approvazione degli emendamenti nella Commissione Lavoro alla Camera, nonostante i contenuti in merito siano rimasti immutati, è stata modificata, almeno nella denominazione, in modo più coerente con il significato completo delle politiche di *work-life balance*, che inglobano al loro interno anche le misure di sostegno a entrambe le figure genitoriali.

Nel **Consiglio dei Ministri del 20 febbraio**, vi è stata l'**approvazione, in esame preliminare, dello schema del relativo decreto attuativo**, il quale conferma l'impianto contenuto nella legge delega, che colloca i novelli interventi legislativi, prevalentemente nell'ambito delle politiche di pari opportunità.

Si evince, infatti, uno spostamento di baricentro rispetto alla Riforma Fornero, in cui c'era, seppur "timida", una prima apertura al riequilibrio di genere nei carichi di cura, attraverso l'introduzione di uno sperimentale (per un triennio) congedo di paternità (per il dettaglio si veda la tabella di cui al paragrafo 2.1); laddove nel *Jobs Act* al centro torna la tutela della maternità, nell'ottica di favorire per tale via l'occupazione femminile.

Tale *ratio* emerge chiaramente all'art. 1, inerente oggetto e finalità del decreto, in cui viene disposto che sono introdotte misure sperimentali volte a tutelare la maternità delle lavoratrici (non anche appunto la paternità, o in generale la genitorialità) e a favorire (qui il riferimento a tutti i lavoratori) le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Come accennato, in questo paragrafo si tratteranno solo le novità introdotte in materia dei congedi.

Il provvedimento in commento interviene soprattutto novellando il T.U. del 26 marzo 2001, n. 51, che costituisce, come noto, l'asse normativo portante in materia di tutela della maternità e della paternità. **Innanzitutto, in ordine alla fruizione del congedo obbligatorio di maternità, in casi particolari, quali il parto prematuro o il ricovero del neonato** si prevede: per quanto attiene alla prima fattispecie, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità *post partum*, anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi; in riferimento alla seconda, invece, si riconosce la possibilità di fruire di una sospensione del congedo di maternità, in presenza di idonea certificazione medica attestante il buono stato di salute della madre.

Si dispone poi **un'estensione del congedo parentale** (anche in caso di adozione e affidamento con decorrenza in tali ipotesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare) **dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12 anni**. Nello specifico quello retribuito solo parzialmente (30%) viene elevato dai 3 anni di vita del minore ai 6;

mentre quello non retribuito dai sei 6 ai 12 anni. Tuttavia, come si indicherà nel paragrafo successivo, la portata di questa misura avrebbe potuto essere maggiormente incisiva, soprattutto in riferimento alla *ratio* di fondo della novella legislativa.

Si interviene, poi, sul congedo parentale su base oraria, disponendo che in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La prima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.

Il decreto estende, poi, il congedo di paternità nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti a tutte le categorie di lavoratori.

Infine, il descritto provvedimento, specificatamente dedicato come visto alla conciliazione vita-lavoro, **va letto unitamente a una misura prevista in quello sulla semplificazione delle tipologie contrattuali, approvato sempre in via preliminare il 20 febbraio scorso.** In particolare il riferimento è a una **novella in cui si attribuisce, al lavoratore la facoltà di richiedere il passaggio al part-time, in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o, in alternativa, alla fruizione del congedo parentale.**

4. Prospettive *de iure condendo*

Lo studio condotto mette, in evidenza, che in Europa sono generalmente presenti tutte e tre le categorie di congedi per motivi familiari - ossia il congedo di maternità, il congedo riservato ai padri e il congedo parentale, che può essere utilizzato da entrambi i genitori – **ma al contempo fa emergere la mancanza di un approccio comune.** Nonostante la Direttiva 92/85/CEE, non è possibile, quindi, sistematizzare uno schema di congedi condiviso da tutti gli Stati membri. Ogni Paese, infatti, come si è visto, decide autonomamente tempi e modalità di riconoscimento del congedo per lavoratori e lavoratrici, con evidenti differenze.

Scopo unitario è promuovere l'uguaglianza di genere nell'Unione e accrescere l'indipendenza economica delle donne, in particolare. Dalle legislazioni esaminate si evidenzia l'importanza dei congedi parentali come pietra angolare delle politiche di *work life balance*. L'esigenza manifestata in molti Stati membri di introdurre misure e strumenti di conciliazione lavoro famiglia ha fatto sì che venissero introdotte nelle legislazioni nazionali modifiche alle discipline dei congedi già esistenti.

Alla luce di quanto detto sinora è possibile trarre alcune considerazioni conclusive, utili anche a una rilettura dell'approvando decreto italiano, al fine di evidenziarne lacune e criticità.

Si può concludere, che particolarmente **funzionale all'incremento dell'occupazione femminile è una ripartizione più equa dei carichi di cura, obiettivo che può essere più facilmente raggiunto, se si prevedono misure che inducano ad un utilizzo più equilibrato** dei congedi parentali. Come si è visto, infatti, l'incentivo svedese, che si può ottenere solo in caso di condivisione paritaria del congedo, ha fortemente contribuito a determinare effetti positivi sul mercato del lavoro e, in generale in termini di superamento del *gender gap*.

Pertanto non è peregrina l'ipotesi che per quanto sia positiva l'estensione, che dovrebbe essere introdotta in Italia, della possibilità di fruire del congedo parentale fino a 12 anni del bambino, la mancanza di un incentivo economico o comunque di una previsione normativa, che induca a un utilizzo il più possibile equo tra i genitori, possa ridurre alquanto la portata dell'intervento, soprattutto proprio in quell'ottica di promozione dell'occupazione femminile, che si vorrebbe invece favorire.

Come si è visto, infatti, un congedo parentale lungo può avere una ricaduta negativa sulle lavoratrici, qualora non venga il più possibile condiviso con il partner, in quanto le donne avendo retribuzioni di norma più basse sono generalmente coloro, che usufruiscono di tali congedi, rimanendo quindi più a lungo lontane dal mercato del lavoro, con possibile ripercussione negativa sulle proprie *skill* e alimentando fattori di segregazione orizzontale e verticale e più in generale di discriminazione.

Altro intervento importante è la previsione di un congedo di paternità obbligatorio e retribuito. L'Italia è, al di sotto, della media europea, e inoltre il congedo attualmente previsto è una misura sperimentale introdotta dalla Riforma Fornero, che esaurirà la sua applicazione quest'anno.

Pertanto l'assenza nel decreto sulla conciliazione di una novella inerente il congedo di paternità, volta a riconoscerne il rango di previsione stabile, e non più solo sperimentale, o in subordine almeno prorogando la previsione, nonché aumentandone i giorni previsti, per renderlo più in linea con il contesto europeo, **è una criticità che, a nostro avviso, è opportuno venga sanata.**

Questa lacuna è un evidente passo indietro, rispetto a quelle che sono le logiche attuali in tema di carichi di cura, volte favorire in generale la tutela della genitorialità. Tra l'altro le rilevate criticità appaiano in linea con il testo del decreto che nell'art. 1, enucleando gli obiettivi perseguiti, fa riferimento solo alla tutela della maternità, come strumento per favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, e non anche alla paternità, o in generale alla genitorialità.

Tuttavia, come dimostrato nel corso di questo *working paper*, per raggiungere un effettivo superamento del divario di genere a livelli occupazionali e retributivi, la strada principale è il riequilibrio nei carichi di cura, che passa *in primis* dalla valorizzazione dei congedi di paternità e parentali. Ciò è sostenuto anche dalla *Relazione sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013* votata dal Parlamento europeo il 28 gennaio 2015. In merito alla promozione di misure volte a conciliare la vita privata e la vita professionale, si ritiene

fondamentale riconoscere e valorizzare la partecipazione dei padri e delle madri alla vita familiare.

Atteso che un quarto degli Stati membri non propone il congedo di paternità - come mostrato nel dettaglio anche dallo studio qui condotto - **il considerando S della Relazione evidenzia la necessità di un maggior ricorso al congedo parentale e di paternità, al fine di raggiungere la condivisione delle responsabilità familiari e domestiche tra uomini e donne, condizione indispensabile per il superamento del *gender gap*.** Il Parlamento europeo invita, pertanto, la Commissione e gli Stati membri: «ad istituire un congedo di paternità retribuito per un minimo di 10 giorni lavorativi e a promuovere misure, legislative e non legislative, che consentano agli uomini e in particolare ai padri, di esercitare il loro diritto di conciliare vita privata e professionale, tra l'altro promuovendo il congedo parentale, che verrà preso indifferentemente, ma senza poter essere trasferito, dal padre o dalla madre fino a quando il loro bambino raggiunga una certa età».

Estensione del congedo di paternità e maggiore condivisione tra i genitori di quello parentale appaiono dunque i volani principali per promuovere l'occupazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.