



Tortuga Policy Reports
Settembre 2024

Verso una Genitorialità Condivisa

L'esperienza delle aziende con il congedo di paternità

TORTUGA





Non arrivarci per contrarietà

L'AUTORE: IL THINK TANK TORTUGA

Tortuga è un **think-tank** di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali, nato nel 2015. Attualmente conta 53 membri, sparsi tra Europa e il resto del mondo.

Scriviamo analisi per approfondire i problemi del Paese con uno stile indipendente e rigoroso ma accessibile a tutti. Forniamo un **supporto professionale** alle attività di ricerca o policy-making a istituzioni pubbliche, imprese e enti privati o a singoli policy makers.

Nel 2020 è uscito il libro "**Ci pensiamo noi - Dieci proposte per far spazio ai giovani in Italia**" - Egea Editore, con prefazione di Tito Boeri e Vincenzo Galasso.

Per Tortuga hanno lavorato al report:

Francesco Doga

Chiara Lari

Luisa Pomarici

Alessia Pulvirenti

Francesca Rinaldi

Stefano Sperti

Anna Vicinanza

Martina Zagaria



COMPETENZA

Come studiosi, analizziamo con rigore i temi economici d'attualità più rilevanti. Elaboriamo ricerche e proposte basate sui dati e sull'evidenza scientifica, con l'obiettivo di offrire soluzioni concrete.



ESPERIENZA

Il primo think-tank italiano di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali, attivo dal 2015. Le solide basi economiche dei nostri soci, combinate a una crescente varietà di competenze e esperienze settoriali, ci permette di impiegare tecniche di analisi e ricerca avanzate e interdisciplinari.



PASSIONE

Siamo convinti che i policy maker abbiano bisogno, ora più che mai, di un supporto nell'elaborare proposte e valutazioni di politiche pubbliche basate su dati, evidenza empirica e analisi rigorose. Per questo motivo forniamo servizi di analisi e ricerca a istituzioni, aziende, associazioni, PA e partiti politici per progetti che ritiene in linea con i propri valori.

Brief Report

La serie "Brief Report" raccoglie i report più accessibili di Tortuga.

Tale format ha l'obiettivo di fornire una descrizione approfondita di un problema o di un'opportunità che interessa il nostro Paese. L'obiettivo di questa serie è quello di mettere a disposizione di tutti un punto di vista originale e basato su evidenze scientifiche, su questioni d'attualità di sicuro interesse.

Policy Report

La serie "Policy Report" raccoglie i lavori più analitici di Tortuga, generalmente svolti su richiesta di policy maker specifici. Nonostante i lavori raccolti in tale collana presentino una certa eterogeneità, essi sono accomunati da una solida analisi tecnica di dati su cui sono basate le proposte di policy.

RINGRAZIAMENTI

Tortuga esprime sincera gratitudine a coloro che hanno contribuito a questo report. Ringraziamo l'On. **Lia Quartapelle** per aver promosso il progetto e il suo team, in particolare **Raffaele Di Tria** e **Carlotta Vernocchi**, per il prezioso supporto fornito durante la sua realizzazione. Ringraziamo, inoltre, i network **CEOforLIFE**, **SDGs Leaders** e **HRC** per l'intermediazione con le aziende coinvolte e, in particolare, la dott.ssa **Francesca Sacchi** per il suo instancabile impegno, dalla gestione dei contatti con le aziende all'organizzazione degli eventi. Esprimiamo la nostra riconoscenza ai e alle rappresentanti delle aziende coinvolte per aver condiviso con noi il loro tempo: la loro competenza e apertura al dialogo hanno arricchito la nostra comprensione delle politiche più virtuose in materia di congedo parentale. Siamo riconoscenti anche alle aziende per aver diffuso il questionario tra i e le loro dipendenti, ai e alle partecipanti al questionario per aver condiviso le loro esperienze. All'interno di Tortuga, ringraziamo **Angela Dalmonte**, **Antonio Varagnolo**, **Giulio Radaelli**, **Irene Rizzoli** e **Tommaso Vaghi** per il loro supporto nelle diverse fasi di lavoro. Infine, ringraziamo tutti/e coloro che, come l'On. Lia Quartapelle, provano a far diventare realtà il congedo per i/le secondi/e caregiver in Italia: il loro impegno nelle politiche di congedo di paternità ci consente di sperare in un approccio più inclusivo e moderno alla genitorialità.

LEGAL DISCLAIMER

Tutti i materiali, i dati e le informazioni pubblicati all'interno di questo report sono senza copyright, nel senso che possono essere riprodotti, modificati, distribuiti, trasmessi, ripubblicati o in altro modo utilizzati, in tutto o in parte, senza il preventivo consenso di Tortuga, a condizione che tali utilizzazioni avvengano per finalità di uso personale, studio, ricerca o comunque non commerciali e che sia citata la fonte attraverso la seguente dicitura, impressa in caratteri ben visibili: Think tank Tortuga (www.tortuga-econ.it). In ogni caso, dell'avvenuta riproduzione, in forma analogica o digitale, dei materiali tratti dal report dovrà essere data tempestiva comunicazione all'indirizzo info@tortugaecon.com allegando, laddove possibile, copia elettronica.

Le opinioni espresse in questo report appartengono solo agli autori e non riflettono in alcun modo le opinioni delle aziende, delle persone e delle istituzioni coinvolte.

Tortuga ritiene fondamentale la diffusione e la promozione di un linguaggio che sia inclusivo e rispettoso dell'intera comunità. Quando, unicamente a scopo di semplificazione, in questo lavoro è utilizzato il maschile, la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che costituiscono la popolazione di riferimento.

PREFAZIONE



On. **Lia Quartapelle**

Vicepresidente Commissione Esteri, Camera dei Deputati

I paesi crescono quando le donne lavorano.

I figli nascono quando le donne guadagnano.

In Italia, ci troviamo di fronte a un apparente paradosso: alla bassa natalità corrisponde una scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro. I bassi redditi delle famiglie rendono difficile per molte donne che non lavorano di potersi permettere di avere figli. Il nostro Paese sembra essere intrappolato in una spirale di bassa natalità e bassa crescita che ha al centro la condizione economica delle donne e delle famiglie.

Quando ho iniziato a esplorare questa questione, che è al centro del ritardo tutto italiano di crescita e sviluppo, confrontandomi con i ricercatori e le ricercatrici di Tortuga, abbiamo deciso di analizzare il legame tra bassa natalità e bassa occupazione femminile focalizzandoci non tanto sulle donne ma sul ruolo degli uomini e dei padri. È Tortuga che ha voluto cambiare la prospettiva: questo può essere la chiave per invertire il circolo vizioso nel quale sono bloccate da anni la società e l'economia italiane.

Oggi in Italia, essere madre è una condizione di svantaggio rispetto sia alle donne senza figli sia agli uomini. Dall'altro lato i padri sono relegati nel ruolo di sostegno economico della famiglia, che li confina in uno stereotipo che sempre più giovani padri trovano limitante. Questo accade perché la cultura, sia familiare che sociale e aziendale, tende a far gravare la maggior parte delle responsabilità di cura legate ai figli sulle madri. Tuttavia, negli ultimi anni, sempre più aziende hanno introdotto la possibilità di richiedere congedi di paternità più lunghi di quelli previsti dalla legge. Tortuga, con questa survey, ha indagato l'impatto di tali misure e il quadro che emerge è estremamente interessante: le politiche aziendali di sostegno alla genitorialità sono vantaggiose sia per le famiglie che per le aziende. Ma non possiamo permettere che questi benefici siano riservati solo a coloro che lavorano in ambienti con una particolare sensibilità al tema.

Quando i padri hanno il diritto e il dovere di fare i padri a partire dalla primissima età dei bambini, ne beneficia tutta la società. Un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i genitori non solo allevia il carico e le pressioni sulle madri, ma favorisce anche una maggiore partecipazione dei padri nella vita familiare. Questo porta a rapporti relazionali più forti e significativi tra padri e figli, migliorando il benessere e lo sviluppo dei bambini; e favorisce una relazione di coppia più

bilanciata e quindi più serena. Inoltre, quando il lavoro di cura è meglio equamente diviso e non è solo esclusivo appannaggio delle donne, si riducono anche gli ostacoli basati sul genere nelle fasi di assunzione e nelle prospettive di carriera. Le donne, che altrimenti potrebbero essere penalizzate o escluse dal mercato del lavoro a causa delle loro responsabilità familiari, possono beneficiare di maggiori opportunità professionali e di una carriera più equa. Questo contribuisce a creare un ambiente lavorativo più inclusivo e giusto, dove le competenze e il talento sono valorizzati indipendentemente dal genere.

Nel loro recente libro "Genitori alla Pari. Tempo, lavoro, libertà", Tommaso Nannicini e Alessandra Minello descrivono tre fasi attraverso cui ogni cambiamento sociale si sviluppa: inizialmente, i comportamenti non esistono e non sono visibili; in seguito, quando emergono, vengono notati perché sembrano inconsueti; infine, diventano parte della norma e non vengono più notati. Il nostro obiettivo è che i padri che si occupano dei figli non siano più un'eccezione, ma diventino la norma. Per raggiungere questo obiettivo, è fondamentale che il Parlamento e le istituzioni agiscano con decisione, rendendo il congedo di paternità obbligatorio della stessa lunghezza del congedo di maternità. La spirale di bassa crescita e bassa natalità in cui sta soffocando l'Italia deve essere affrontata con decisione: il congedo di paternità universale e paritario è lo shock che serve per cambiare le cose.



EXECUTIVE SUMMARY

Contesto

Bassa natalità e **bassa occupazione femminile** sono tra le sfide più cruciali per l'Italia nei prossimi anni. Il tasso di fecondità, ossia il numero di figli per donna, oscilla tra 1,3 e 1,4, un valore ben al di sotto del tasso di sostituzione di 2,1, necessario al mantenimento della popolazione. In termini di occupazione femminile, il divario occupazionale tra uomini e donne si attesta al 16-17%, circa 6-7 punti percentuali inferiore alla media OCSE, e cresce se si prende in considerazione l'occupazione a tempo pieno.

Entrambi i fenomeni sono legati a dinamiche familiari e lavorative caratterizzate da una distribuzione diseguale dei ruoli genitoriali, che generalmente si riflette in un allontanamento prolungato della madre dal lavoro per la cura dei figli, in confronto a un periodo di assenza molto più breve da parte del padre.

A livello nazionale, vi sono principalmente tre tipi di congedi che possono essere presi quando nascono dei figli: il **congedo di maternità**, obbligatorio e riservato solo alle madri, il **congedo di paternità**, obbligatorio e riservato solo ai padri, e il **congedo parentale**, facoltativo e riservato a entrambi i genitori, ma che viene principalmente usufruito dalle madri.

Alla base della forte asimmetria dell'utilizzo del congedo parentale vi sono due ragioni:

- **Disparità retributiva:** in quanto il congedo parentale non è retribuito al 100%, per una famiglia è economicamente più conveniente che venga preso dal percettore di reddito più basso, generalmente la madre. Sommato a una maternità molto lunga, il risultato è un'assenza molto prolungata delle madri dal posto di lavoro, che può provocare delle difficoltà sia per il rientro post-maternità, sia nel momento delle assunzioni.
- **Norme culturali:** in Italia permane una forte aspettativa sociale che attribuisce alla donna il ruolo principale nella cura dei figli, mentre all'uomo viene riservata maggiore enfasi sul successo professionale.

Per affrontare queste problematiche, una possibile soluzione è rendere la **genitorialità più inclusiva**, ad esempio introducendo un congedo di paternità più lungo rispetto ai 10 giorni attualmente applicati per legge, e potenziando i servizi per l'infanzia a supporto delle famiglie, come gli asili nido.

Obiettivo del report

In questo report, ci focalizziamo sulla prima parte della soluzione, i **congedi di paternità**. Il nostro scopo è studiare le conseguenze dell'implementazione a livello aziendale di un congedo di paternità più esteso rispetto a quello previsto dalla normativa nazionale, valutandone l'impatto sia sulle **aziende** che sui **lavoratori**.

Metodo

Per studiare l'effetto di un congedo di paternità più lungo, abbiamo condotto uno studio con 24 aziende, delle quali 22 offrono una politica aziendale che prevede un congedo di paternità più esteso rispetto a quello nazionale. Abbiamo svolto la ricerca in due fasi:

- **Interviste con le risorse umane:** abbiamo effettuato 24 interviste con i rappresentanti delle risorse umane e/o i responsabili delle politiche aziendali su queste tematiche, con l'obiettivo di identificare i dettagli dell'implementazione della politica e raccogliere il punto di vista delle aziende.
- **Questionario per i dipendenti:** abbiamo distribuito un questionario a 12 aziende, a cui hanno risposto più di 1600 dipendenti, il cui scopo è stato di i) identificare le caratteristiche dei beneficiari della politica aziendale, ii) capire le motivazioni alla base dell'utilizzo della politica aziendale, iii) raccogliere le opinioni sulla politica aziendale e i suoi effetti, e iv) raccogliere le opinioni su una possibile estensione del congedo di paternità a livello nazionale.

Risultati principali

Caratteristiche della politica aziendale

Dalle interviste con le risorse umane, emerge che le politiche sono state introdotte in tempi **recenti**, principalmente dopo l'avvento del Covid, e che la loro fruizione è **facoltativa** (ad eccezione di un'azienda in cui il congedo è obbligatorio). Si evidenzia invece una **eterogeneità** nel tipo di politiche implementate, sia in termini di **durata**, da una a 26 settimane aggiuntive rispetto al congedo di paternità nazionale, sia in termini di **modalità di utilizzo**, ovvero alla possibilità di utilizzarla solo in modo continuativo o frazionato. In termini di soddisfazione, viene riportato un **riscontro molto positivo** sia da parte delle aziende che dei lavoratori.

Caratteristiche dei beneficiari della politica aziendale

Dal questionario per i dipendenti è emerso che il **tasso di adesione** alla politica di congedo è del 71%, una percentuale superiore a quella media nazionale relativa al congedo INPS. I risultati evidenziano che l'**età** è un fattore determinante nell'utilizzo del congedo di paternità esteso, in quanto i padri più giovani aderiscono di più alla politica (75% dei padri idonei tra i 30 e i 39 anni, rispetto al 65% dei padri idonei tra i 40 e i 49 anni). Il tasso di adesione è inoltre più alto tra chi **non può lavorare da remoto** (80% dei padri idonei rispetto al 68%), e tra chi è meno conforme alle norme di genere tradizionali che indicano la donna come principale responsabile della cura dei figli. Non c'è invece una differenza significativa di adesione tra i diversi ruoli in azienda.

Motivazioni per l'utilizzo o meno della politica aziendale

Secondo l'esito del questionario per i dipendenti, chi decide di utilizzare la politica lo fa per stare **più vicino alla propria famiglia**, sia per supportare alla partner nel primo anno di vita (87% dei beneficiari), che per essere presente nella vita del figlio/a (81%). Chi utilizza la politica ma non fa

uso di tutti i giorni disponibili, non li utilizza principalmente per **pressioni nell'ambiente di lavoro**, come **l'alto carico di lavoro** (45% dei beneficiari parziali), la **presenza di colleghi che non hanno usufruito del congedo** (55%), e la **paura di una ripercussione negativa sulla propria carriera** (45%). Anche chi non ha fatto uso della politica evidenzia come ragione la pressione data dal contesto lavorativo, come un possibile impatto negativo sulla carriera (54% del campione) o la presenza di colleghi che non hanno usufruito del congedo aziendale (52%). I lavoratori tra i 40-49 anni evidenziano, inoltre, una **mancanza di opinione favorevole da parte della famiglia e/o amici** (23%). I risultati evidenziano inoltre che quasi **1 padre su 4** che ha aderito al congedo **si è sentito scoraggiato da almeno una persona** tra partner, amici, parenti, colleghi, superiori e/o la società in generale.

Opinioni sulla politica aziendale e i suoi effetti

Il questionario rivela una **ricezione estremamente positiva** della politica da parte dei beneficiari. Tutti dichiarano che **riutilizzerebbero il congedo di paternità esteso**, e il 96% di coloro che non lo hanno ancora utilizzato si dichiara pronto a farlo in futuro. Emerge anche che **1 dipendente su 3 non accetterebbe di lavorare in un'azienda equivalente se questa non offrisse una politica simile**, indipendentemente dall'aumento salariale.

Viene riportato inoltre un effetto positivo della politica sulla **ridistribuzione del carico di lavoro domestico** (2 padri beneficiari della politica su 3 sostengono che l'utilizzo della politica ha reso più bilanciata la divisione del lavoro), e sulla **dinamica familiare**, dichiarando un **legame più stretto con i figli** da parte del padre (96% dei beneficiari), una **partner più serena** nel periodo dopo la nascita (95%), e una **maggiora fattibilità di avere figli** in futuro (54%).

Emerge ulteriormente che chi non usufruisce della politica a causa della paura di una ripercussione negativa sulla carriera – una delle ragioni per la non fruizione più menzionate, come visto nella sezione precedente – ne sovrastima gli effetti, in quanto 7 padri beneficiari della politica su 10 riportano di **non aver riscontrato effetti negativi sul loro progresso professionale**.

Per quanto riguarda le aree di miglioramento della politica aziendale, viene richiesta una **lunghezza maggiore** del congedo di paternità esteso (28%), **flessibilità** nel suo utilizzo (38%), sia in termini di durata che di modalità, e viene spesso menzionata **l'obbligatorietà di utilizzo**.

Opinioni su una possibile estensione del congedo di paternità a livello nazionale

La vasta maggioranza dei partecipanti al questionario (96%) concorda con **l'estensione del congedo a livello nazionale**. Secondo più della metà (54%), **l'estensione dovrebbe essere obbligatoria**, e la percentuale aumenta se vengono considerati i partecipanti più giovani.

In termini di durata del congedo obbligatorio, la quasi totalità dei partecipanti indica un valore maggiore rispetto al congedo INPS: tutti i partecipanti concordano che il congedo di paternità debba durare almeno due settimane (lo status quo) e il 95% crede che la durata minima del congedo retribuito al 100% debba essere di un mese. Inoltre, oltre la metà dei partecipanti ritiene che il congedo debba avere una durata minima trimestrale, ben oltre le due settimane attuali.

Infine, c'è una frazione consistente di partecipanti (in media, uno su 5, soprattutto tra le donne) che ritiene che i padri debbano passare almeno 6 mesi a casa con il/la figlio/a nel primo anno di vita.

Proposta di politica nazionale

Secondo Tortuga, una riforma nazionale dovrebbe intervenire in chiave migliorativa sul congedo di paternità esistente, conservando la retribuzione al 100% e l'obbligatorietà, ma estendendone la durata. Come rilevato, in media le aziende intervistate prevedono un congedo complessivo corrispondente a circa 8,5 settimane, mentre oltre la metà dei partecipanti al questionario ritiene ideale un periodo di almeno 3 mesi. Alla luce di questi dati, un'estensione del congedo di paternità a 3 mesi, come proposto dal disegno di legge firmato dall'On. Quartapelle, rappresenterebbe un notevole passo avanti. Condividiamo, inoltre, l'approccio delle aziende riguardo all'inclusione massima tra i beneficiari della politica. In questo modo, il congedo di paternità diventerebbe un congedo per "secondi caregiver", includendo anche genitori non biologici e coppie omosessuali. Per quanto riguarda il periodo di utilizzo del congedo, limitare l'uso al primo anno di vita del bambino consentirebbe al padre di essere presente nei primi mesi della vita del figlio, potenzialmente senza sovrapporsi con il congedo di maternità, contribuendo anche a contenere i costi familiari legati all'assistenza e ai servizi per l'infanzia.

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY	7
INTRODUZIONE	12
POLITICHE FAMILIARI E CONGEDI IN ITALIA E IN EUROPA	14
1. LA NORMATIVA ITALIANA IN MATERIA DI CONGEDI	14
2. IL CONTESTO EUROPEO IN MATERIA DI CONGEDI: QUALI DIFFERENZE CON L'ITALIA?	20
3. LE ALTRE POLITICHE DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ: BONUS IN DENARO E ASILI NIDO	22
LA LETTERATURA SCIENTIFICA: L'AMPLIAMENTO DELLE POLITICHE FAMILIARI È CORRELATO A MIGLIORI DATI SU OCCUPAZIONE FEMMINILE E NATALITÀ	28
1. CONGEDI PARENTALI E DIVARIO OCCUPAZIONE TRA UOMINI E DONNE	28
2. CONGEDI PARENTALI E NATALITÀ	32
I RISULTATI DELLE INTERVISTE EFFETTUATE CON LE AZIENDE	36
1. CARATTERISTICHE GENERALI DELLE AZIENDE COINVOLTE NELLA SECONDA FASE	37
2. CARATTERISTICHE GENERALI DELLE POLICY IMPLEMENTATE	39
3. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	46
I RISULTATI DEL SONDAGGIO DISTRIBUITO TRA I DIPENDENTI DELLE AZIENDE	47
1. CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI	47
2. MOTIVAZIONI CHE SPINGONO A PRENDERE IL CONGEDO AZIENDALE	52
3. LE OPINIONI DEGLI INTERVISTATI SULLA POLICY AZIENDALE	58
4. OPINIONI RIGUARDANTI L'ESTENSIONE DEL CONGEDO DI PATERNITÀ	64
CONCLUSIONE	69
APPENDICE	73
1. QUESTIONARIO PER I/LE RAPPRESENTANTI DELLE AZIENDE (HR)	73
2. QUESTIONARIO PER I/LE DIPENDENTI DELLE AZIENDE	74
3. POLITICHE VIRTUOSE DI CONGEDO DI PATERNITÀ, AZIENDA PER AZIENDA	82

INTRODUZIONE

La piena condivisione della genitorialità tra madri e padri in Italia è ancora un traguardo lontano, come dimostrano i dati sul [congedo parentale](#), uno strumento teoricamente paritario ma ancora usato prevalentemente dalle donne. Negli ultimi anni sono stati fatti dei passi avanti in materia, sia per quanto concerne l'introduzione e la successiva l'estensione del congedo di paternità, sia per quanto riguarda gli incentivi all'uso condiviso del congedo parentale. Tuttavia, l'insoddisfacente tasso di utilizzo e il confronto con altri Stati dell'Unione Europea evidenziano la necessità di potenziare ulteriormente questi strumenti.

Allo stesso tempo, il nostro Paese riscontra gravi difficoltà sul fronte della parità di genere e della natalità. La parità di genere è particolarmente problematica nel mercato del lavoro, caratterizzato da un ampio divario tra occupazione maschile e femminile. Comparando l'occupazione delle donne con figli e senza figli, emerge come la maternità rappresenti un rilevante fattore di approfondimento di questo divario. Dall'altra parte, per quanto riguarda la natalità, è noto che l'Italia si trovi ad affrontare una crisi demografica causata da un calo delle nascite.

Negli ultimi anni sono state avanzate diverse proposte legislative volte all'allungamento del congedo di paternità, tra cui quella presentata dall'On. Lia Quartapelle nel corso della passata e dell'attuale legislatura. Da anni Tortuga si occupa di studiare il legame fra il problema della bassa natalità, la bassa occupazione femminile e le politiche familiari esistenti. Sulla base di questo interesse comune verso la promozione della genitorialità condivisa, Tortuga ha deciso di mettere a disposizione le proprie competenze per contribuire ad indagare questo fenomeno analizzando alcuni casi particolarmente virtuosi di politica di welfare aziendale al fine di stimolare l'opinione pubblica.

In questo contesto, il primo capitolo di questo report si occupa di presentare il quadro normativo italiano in materia di congedi legati alla genitorialità (congedo di maternità, di paternità, parentale), con uno sguardo alle altre politiche di supporto alla genitorialità esistenti. Il quadro italiano sarà comparato con quello di altri Paesi dell'Unione Europea e dell'OCSE.

L'obiettivo del secondo capitolo è invece di illustrare il rapporto tra, da un lato, le politiche che incentivano una genitorialità condivisa, come i congedi dedicati ai padri, e, dall'altro, la parità di genere e il tasso di natalità. Come si vedrà, la questione è ampiamente trattata dalla letteratura economica.

La seconda parte di questo report (Capitoli 3 e 4) è dedicata allo studio di quelle realtà del Paese che si pongono all'avanguardia rispetto al quadro normativo attuale. Si tratta di alcune imprese che hanno spontaneamente scelto di ampliare i congedi parentali dedicati ai padri all'interno delle proprie politiche di welfare aziendale. Lo studio di queste esperienze aziendali ci ha offerto

l'opportunità unica di valutare empiricamente l'impatto di tali politiche sui lavoratori e sulle dinamiche familiari.

Sono state osservate 24 aziende, coinvolte grazie all'intermediazione dei network CEOForLife, SDGs Leaders e HRC. Le politiche di congedo introdotte sono state esaminate, in primo luogo, attraverso una serie di interviste ai responsabili delle risorse umane, con l'obiettivo di comprendere le politiche adottate e le modalità di implementazione dal punto di vista aziendale. Successivamente, Tortuga ha distribuito un sondaggio tra i dipendenti e le dipendenti di alcune di queste aziende per valutare il recepimento e l'utilizzo di queste politiche. I principali risultati emersi dalle interviste saranno presentati nel terzo capitolo, mentre quelli del sondaggio nel quarto. Grazie alle numerose informazioni raccolte abbiamo formulato alcune raccomandazioni di politica (v. Conclusione) nella prospettiva di supportare una riforma a livello nazionale.

Politiche familiari e congedi in Italia e in Europa

I sistemi di congedo parentale variano da Paese a Paese. Tuttavia, la maggior parte dei Paesi Europei e dell'OCSE [condividono](#) alcune categorie principali. In particolare, sono identificabili tre strumenti:

- Congedo di maternità: prevede, per la madre, un periodo di astensione dal lavoro in occasione della nascita di un figlio o di una figlia. Questa misura è pensata anche per garantire la salute della madre e del bambino nel periodo che precede e segue l'evento della nascita.
- Congedo di paternità: prevede, per il padre, un periodo di astensione dal lavoro in occasione della nascita di un figlio o di una figlia.
- Congedo parentale: prevede un periodo di astensione dal lavoro facoltativo per il genitore, indifferentemente se madre o padre. L'obiettivo della misura è quello di favorire la presenza dei genitori nei primi anni di vita del figlio o della figlia.

1. La normativa italiana in materia di congedi

La legge italiana prevede tutti e tre gli strumenti elencati sopra e si impegna ad erogare, sotto forma di indennità, somme di denaro ai lavoratori che si astengono dal lavoro in congedo (di maternità, di paternità o parentale). Il decreto legislativo del 30 giugno 2022 (d.lgs. 105/2022) ha recentemente aggiornato la normativa sulla materia, in attuazione di una direttiva UE (2019/1158).

Di seguito, riportiamo i dettagli di ciascuna delle misure. Tuttavia, questa sezione ha l'obiettivo di presentare la situazione normativa corrente, senza esaurire le casistiche possibili (per esempio, in termini di combinazioni di diversi tipi di contratti di lavoro all'interno della coppia di genitori). Ciascuno di questi strumenti è anche applicabile al caso dell'adozione e dell'affidamento. Tuttavia, per semplicità, faremo sempre riferimento all'entrata in famiglia del/la figlio/a come "nascita".

1.1 Il congedo di maternità obbligatorio

Il [congedo di maternità](#), normato dal d.lgs. 151/2001 (Testo Unico delle Disposizioni in Materia di Tutela e Sostegno della Maternità e della Paternità), prevede un periodo pre- e post-parto durante il quale una donna in gravidanza si astiene dal lavoro.

In particolare, il periodo è definito come segue:

- 2 mesi prima della nascita presunta
- periodo che intercorre tra la nascita presunta e la nascita effettiva
- 3 mesi dopo il parto
- giorni eventualmente non goduti, se la nascita effettiva avviene prima della data presunta inizialmente

[Dal 1° gennaio 2019](#), la donna in gravidanza può decidere di continuare a lavorare durante l'ottavo mese di gestazione, a condizione che un medico certifichi l'assenza di rischi per la salute del nascituro e della futura madre. Il periodo pre-parto a cui si rinuncia, dunque, verrebbe aggiunto al periodo post-parto (per un totale di 5 mesi post-parto).

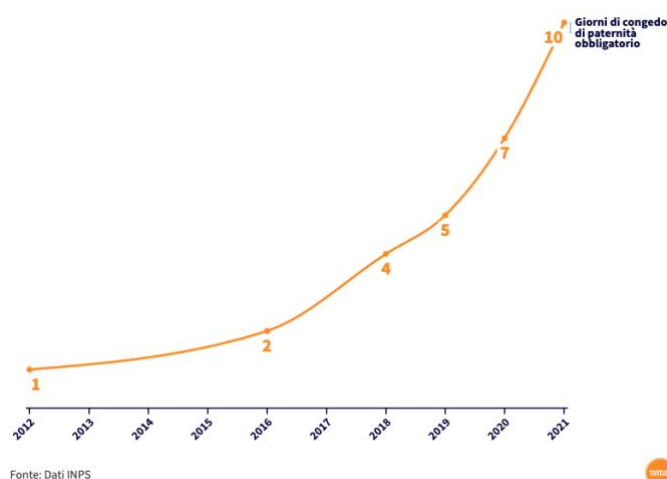
Il congedo di maternità obbligatorio prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera della donna nel mese precedente all'inizio del congedo (o nell'ultimo mese di lavoro nel caso di disoccupazione o intervenuta sospensione del rapporto).

1.2 Il congedo di paternità obbligatorio

Il [congedo di paternità obbligatorio](#) è stato da ultimo modificato con il decreto legislativo del 30 giugno 2022, applicabile alle nascite successive al 13 agosto 2022.

Una prima versione era stata introdotta con la legge n. 92 del 28 giugno 2012 (c.d. Legge Fornero), e prevedeva un giorno di congedo obbligatorio, nonché due di congedo facoltativo fruibili solo nel caso in cui la madre rinunciasse a due giorni del proprio congedo. Successivamente, la misura è stata rinnovata e parzialmente ampliata, inizialmente in via sperimentale, giungendo a 4 giorni di congedo obbligatorio nel 2018. L'obiettivo dichiarato della Legge Fornero era quello di promuovere una «cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro». Il congedo è stato poi gradualmente esteso come mostrato nella Figura 1.

Figura 1. Durata del congedo di paternità obbligatorio



Dal 13 agosto 2022, il congedo di paternità obbligatorio è un periodo di 10 giorni (20 nel caso di parto plurimo) che possono essere scelti, e frazionati, nello stesso periodo previsto per il congedo di maternità obbligatorio (2 mesi prima della nascita e 5 mesi dopo il parto).

Il padre in congedo riceve un'indennità pari al 100% della sua retribuzione media. Inoltre, può ottenere un giorno in più di congedo nel caso in cui la madre rinunciasse a un giorno del proprio.

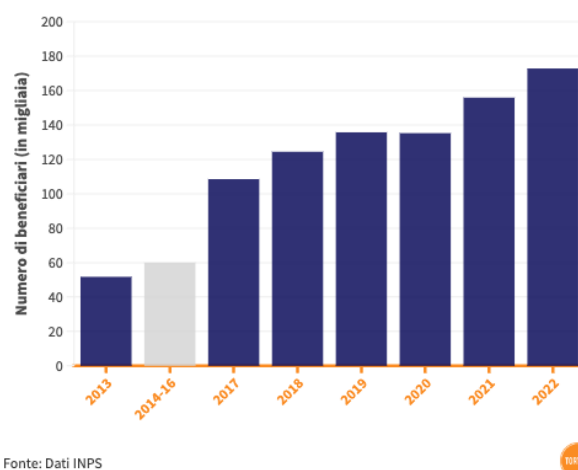
È altresì previsto un congedo di paternità alternativo, pensato in sostituzione al congedo obbligatorio della madre, ove questa non potesse beneficiare del congedo per motivi gravi (morte, grave infermità, abbandono del bambino, affidamento esclusivo al padre).

Nonostante il congedo di paternità sia obbligatorio al pari di quello di maternità, è importante notare come il suo tasso di utilizzo non sia del 100%. Ciò è probabilmente dovuto al fatto che per i padri è più agevole evitare di dichiarare all'INPS e al datore di lavoro la propria paternità e non sono previste sanzioni o controlli in merito. Comprendere l'effettivo tasso di utilizzo di questo strumento ci aiuta a capire quale sia la sua effettiva diffusione e quali i principali ostacoli al suo uso.

Per calcolare il tasso di uso effettivo, [l'INPS ha utilizzato](#) i dati sull'Assegno Unico Universale (v. sotto a pag. 2522) che, dato il suo elevato take-up (attorno al 90%), permette di ottenere una buona approssimazione della totalità degli aventi diritto, anche grazie all'incrocio dei dati Uniemens sui lavoratori dipendenti. Da questa analisi è emerso come il tasso di utilizzo dei giorni obbligatori di congedo sia significativamente cresciuto negli anni: nel 2013 era del 18,25%, nel 2018 del 48,22%, attestandosi nel 2022 al 64,02%.

La Figura 2 mostra il numero effettivo di beneficiari nel tempo. È interessante notare che l'aumento dei giorni previsti non pare avere rappresentato sinora un ostacolo alla sua diffusione, dal momento che il dato continua a crescere.

Figura 2. Numero assoluto di beneficiari del congedo di paternità (migliaia)



Tuttavia, la durata del congedo influenza il periodo in cui i padri ne usufruiscono. In particolare, la maggior parte dei padri usa il congedo nello stesso mese della nascita del figlio, ma questo dato tende a cambiare con l'aumento della durata del congedo. In particolare, si osserva una crescita della fruizione nei mesi successivi al primo (nel 2015 più del 75% lo usava nel mese di nascita, mentre nel 2022 circa il 50%).

Inoltre, l'INPS ha rilevato una certa eterogeneità nella fruizione del congedo a seconda del settore di impiego, del tipo di contratto, della zona geografica di residenza e del reddito. In generale i

padri residenti nelle regioni del Centro-Nord, quelli con un rapporto di lavoro a tempo pieno e i dipendenti in grandi aziende hanno maggiore probabilità di usufruirne.

Infatti, le province in cui è presente un tasso di utilizzo più elevato si trovano soprattutto nel Nord Italia (in molte la fruizione supera l'80%), mentre quelli più bassi nel Sud, e in particolare in Sicilia e Calabria, in cui il tasso varia tra il 23% e il 57%. Questa differenza tra Settentrione e Meridione suggerisce, secondo il medesimo rapporto INPS, che i fattori culturali giochino un ruolo rilevante nella scelta dei padri di utilizzare il congedo. Tuttavia, anche il basso reddito e la minore stabilità dei rapporti di lavoro costituiscono un fattore rilevante. Anzitutto, la fruizione è maggiore tra lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quindi caratterizzato da stabilità e maggiori garanzie. I lavoratori a tempo determinato soffrono probabilmente di un maggiore timore di non vedersi rinnovare il contratto. Questo può spiegare i minori tassi di utilizzo tra gli under 30 e nel settore Alloggio e Ristorazione.

L'utilizzo più elevato tra i dipendenti di aziende di grandi dimensioni (oltre 100 addetti) potrebbe essere spiegato dal fatto che il lavoratore percepisce i costi aziendali dovuti alla sua assenza come minori, nonché dalla maggiore percezione di stabilità del posto di lavoro. Tuttavia, tra il 2021 e il 2022 il tasso di take-up è aumentato in misura maggiore nelle piccole aziende, facendo sperare in una graduale convergenza. È facile pensare, in effetti, che la maggiore diffusione dell'uso del congedo di paternità instauri un circolo virtuoso di "normalizzazione" dello strumento nell'intera società.

Il rapporto INPS evidenzia come ad avere il tasso di utilizzo del congedo più alto siano i padri con un reddito compreso tra i €28.000 e i €50.000. Tanto più bassa è la retribuzione del padre tanto più basso è il take-up rate del congedo di paternità. Tuttavia, questa relazione positiva tende a invertirsi quando si raggiunge un livello di reddito annuo superiore ai €50.000. Ciò potrebbe dipendere dalle maggiori responsabilità associate ai lavori che offrono tali livelli di reddito, che potrebbero indurre i padri a fare meno ricorso al congedo. Si parla di minore sostituibilità di queste posizioni: è infatti difficile sostituire, anche per un breve periodo, i lavoratori che hanno sviluppato competenze specifiche o una rete di contatti o esperienza di leadership e conoscenza aziendale. In questi ruoli, quindi, i padri possono sentirsi maggiormente vincolati alla loro presenza sul posto di lavoro, riducendo la probabilità di usufruire del congedo.

Infine, anche la posizione lavorativa della madre ha un'influenza: nelle coppie in cui entrambi lavorano a tempo pieno, la probabilità di uso del congedo da parte del padre è molto maggiore rispetto a quando la madre è impiegata con part-time (+12,4 punti percentuali). Questo è un dato importante per sottolineare, ancora una volta, la complementarità delle politiche a supporto della natalità: dall'occupazione femminile al congedo di paternità.

1.3 Il congedo parentale

Il [congedo parentale](#) è uno strumento aggiuntivo ai congedi di maternità e paternità, che, insieme a questi ultimi permette ai genitori di prendersi cura del figlio o della figlia nei primi anni di vita.

Prima della modifica recente (d.lgs. 151/2022), il periodo di congedo parentale indennizzabile era di 6 mesi totali, a cui si arrivava sommando il congedo della madre e del padre, e poteva essere distribuito tra i due senza vincoli (potenzialmente, dunque, uno dei due poteva usufruire di tutti i sei mesi e l'altro di nessuno).

La nuova normativa prevede, invece, che il limite complessivo sia di 10 mesi e che entrambi i genitori debbano fruirne almeno di 3. Di conseguenza, i mesi che possono essere liberamente distribuiti sono solo 4. Questo significa che se solo uno dei genitori usufruisce del congedo, questo avrà una durata massima di 7 mesi (salvo il caso di genitore solo). Vi è anche un altro incentivo ad una maggiore fruizione da parte dei padri: se il padre prende almeno tre mesi di congedo, gli viene riconosciuto un mese ulteriore. In questo caso, il congedo totale raggiunge la durata di 11 mesi. Inoltre, il congedo può ora essere richiesto durante i primi 12 anni di vita del figlio o della figlia, mentre precedentemente lo si poteva fare solo per i primi 6.

Lo Stato italiano riconosce ai genitori in congedo parentale un'indennità pari all'80% della retribuzione media per il primo mese, liberamente distribuibile tra madre e padre. Per i mesi successivi, l'indennità riconosciuta è del 30% della retribuzione media. La legge di bilancio 2023 ha disposto l'aumento dell'indennità dal 30% al 60% per un altro mese. Per il solo anno 2024, questo aumento è dell'80%, per un totale di due mesi retribuiti all'80% per coloro che usufruiscono del congedo nel 2024. Dal 2025, l'indennità sarà quindi la seguente: 1 mese all'80%, 1 mese al 60%, gli altri al 30%.

In caso di genitori con reddito sottosoglia, sono riconosciuti due ulteriori mesi di congedo indennizzato al 30%. Il reddito sottosoglia è definito come reddito inferiore a 2,5 volte la prestazione pensionistica minima (pari, nel 2024, a 7.781,93 euro all'[anno](#)).

La struttura del congedo parentale e, in particolare, il fatto che sia facoltativo e che preveda una retribuzione inferiore al 100%, comporta significative disparità nell'uso di questo strumento a seconda della posizione lavorativa e del reddito delle madri. Dal Report INPS del [2023](#) emerge che le madri con lavoro a tempo indeterminato sono tre volte più propense ad usufruirne pienamente rispetto alle madri con lavoro a tempo determinato. Inoltre, l'adesione al congedo parentale per le madri con figli nella fascia 0-3 anni aumenta proporzionalmente alla crescita della retribuzione, passando da un'incidenza di circa il 3% nel primo decile di reddito (circa 2.600 euro) a circa il 30% nel settimo decile (circa 19.600 euro).

1.4 Distribuzione del periodo di congedo parentale

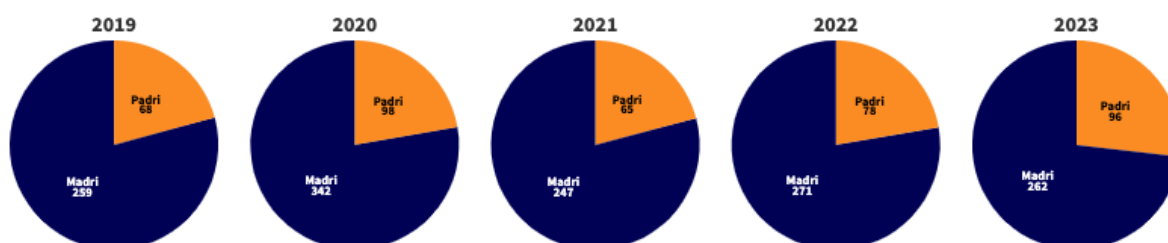
L'obiettivo delle modifiche al congedo parentale introdotte dal d.lgs. 105/2022 non è solo quello di aumentare il periodo di congedo con indennità, ma anche quello di incoraggiare una più equa distribuzione dei compiti genitoriali tra il padre e la madre. Questo obiettivo è perseguito rendendo non trasferibile una parte del congedo e mediante gli incentivi già menzionati. L'idea è che se uno dei due genitori (nella pratica, il padre) non usufruisce del congedo, la famiglia perda una parte del periodo consentito dalla legge.

Infatti, il rischio principale è che, quando trasferibili, i mesi siano usati esclusivamente o in larghissima parte dalla madre. Ciò comporta un'assenza prolungata dal posto di lavoro, rendendo più difficile il successivo reinserimento e aumentando la probabilità di ritiro dalla forza lavoro. In questo modo, si aggrava il fenomeno noto in economia come "child penalty", che indica la riduzione del reddito e delle opportunità di carriera che le madri sperimentano dopo la nascita di un figlio; riduzione che non viene osservata per le donne con caratteristiche simili ma senza figli.

Una distribuzione più equa del congedo parentale contribuisce anche a ridurre la discriminazione contro le donne sul luogo di lavoro, soprattutto durante il processo di selezione. Infatti, i datori di lavoro sono spesso frenati nell'assumere lavoratrici donne sapendo che probabilmente si asterranno dal lavoro per lungo tempo in caso di figli. Infine, un approccio più equilibrato alla cura del figlio o della figlia nei primi anni di vita beneficia anche i padri e i figli stessi: infatti, i padri che si occupano dei figli da piccoli risultano essere poi più coinvolti nella loro educazione negli anni successivi.

I dati INPS evidenziano come, prima della modifica ex d.lgs 105/2022, circa l'80% dei genitori (lavoratori dipendenti del settore privato) beneficiari dell'indennità per Congedo Parentale erano donne. Il dato era pressoché costante dal 2017. Oltre a questo, gli uomini chiedono in media meno giorni: in particolare, tra i lavoratori dipendenti, questi si assentano in media 23 giorni all'anno contro i 54 giorni delle donne.

Figura 3. Fruttori del congedo parentale in Italia distinti per genere



Fonte: INPS (lavoratori dipendenti del settore privato)



Nel 2023, tuttavia, la percentuale delle donne beneficiarie è scesa per la prima volta al 73%. Questo potrebbe indicare un impatto positivo della riforma del 2022 verso una maggiore parità nella fruizione dei congedi, che i dati dei prossimi anni aiuteranno a misurare meglio.

1.5 Proposte di riforma

Negli anni non sono mancate le proposte di legge che miravano a modificare la legislazione in termini di congedi parentali. Tra le più recenti, un'iniziativa guidata dalla deputata Scutellà del Movimento 5 Stelle e presentata nel settembre del 2021 aveva l'obiettivo di ampliare i limiti temporali e di aumentare la relativa indennità dei congedi esistenti. Nel dettaglio, la proposta



consisteva in un raddoppiamento in termini temporali del congedo di maternità (dai 2 ai 4 mesi prima del parto, dai 3 ai 6 mesi successivi) e di un aumento della percentuale retribuita dal 60% all'80%.

Al novembre del 2021 risale invece un [progetto di legge](#) composto di 14 articoli e proposto da alcuni parlamentari di +Europa e del Partito Democratico (Alessandro Fusacchia, Erasmo Palazzotto, Rossella Muroli, Lia Quartapelle), di trasposizione di una direttiva europea del 2019, con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita-lavoro e incoraggiare la condivisione delle responsabilità genitoriali, la modifica inserisce un inedito congedo di paternità obbligatorio di tre mesi da usufruire durante i primi 12 mesi di vita del figlio o della figlia. La misura includerebbe anche i lavoratori autonomi e prevederebbe un'indennità del 100%. Il testo della proposta, con riferimento ai fondi del PNRR, sottolinea come, pur essendo una misura efficace nel combattere la denatalità, il congedo di paternità debba essere affiancato da altre azioni legislative (istituzione di asili nido, introduzione di modalità di lavoro più flessibile). Secondo questa proposta, il congedo di maternità dovrebbe essere aumentato al 100% della retribuzione e dovrebbero essere introdotti sgravi fiscali per favorire le imprese che assumono personale in sostituzione dei neogenitori. Il testo è stato nuovamente proposto all'inizio dell'attuale legislatura.

2. Il contesto europeo in materia di congedi: quali differenze con l'Italia?

L'Unione Europea ha agito sulla normativa relativa ai congedi di maternità, di paternità e parentali tramite alcune direttive. Nella prima (92/85/CEE), si è chiesto agli Stati Membri di prevedere un congedo di maternità di almeno 14 settimane ininterrotte, di cui almeno due settimane obbligatorie.

A questa ha fatto seguito la direttiva 2010/18/UE che attua un accordo in materia di congedo parentale concluso tra il Consiglio e organizzazioni europee interprofessionali delle parti sociali (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES). La direttiva riguarda in particolare il congedo parentale, che deve essere di almeno 4 mesi, con almeno uno dei 4 mesi attribuito in forma non trasferibile "per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne".

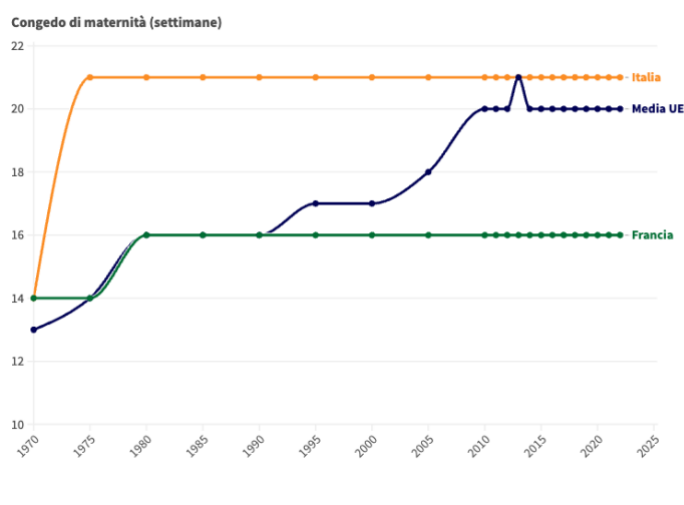
Infine, l'intervento più recente in materia (recepito dall'Italia con il più volte citato d.lgs. 105/2022) risale al 20 giugno 2019 ed è la direttiva 2019/1158. In particolare, questa chiede agli Stati membri (a) l'introduzione di un congedo di paternità di almeno 10 giorni, (b) almeno due mesi di congedo parentale non trasferibili, (c) l'indennità per coloro che esercitano il diritto al congedo parentale. In questa cornice, le disposizioni UE rappresentano uno standard minimo a cui ciascun Paese membro si impegna a conformare il proprio sistema normativo, rimanendo libero di prevedere periodi di congedo più lunghi, o, in generale, condizioni più favorevoli per i genitori.

2.1 Il congedo di maternità

Il congedo di maternità varia da Paese a Paese in termini di durata, generosità dell'indennità e distribuzione dell'onere del pagamento (tra Stato e azienda, in caso di lavoratrice dipendente).

Come si osserva dal grafico, l'Italia è sempre stata (almeno dal 1970) sopra la media europea, anche se la durata del congedo di maternità non è cambiata dal 1975. Altri Paesi, hanno un congedo di maternità notevolmente inferiore (la Francia, ad esempio, di 15 settimane). Il congedo di maternità medio in Unione Europea è cresciuto dal 1975 e, dal 2010, si è assestato attorno alle 20 settimane lavorative.

Figura 4. Durata del congedo di maternità in diversi Paesi UE (settimane)



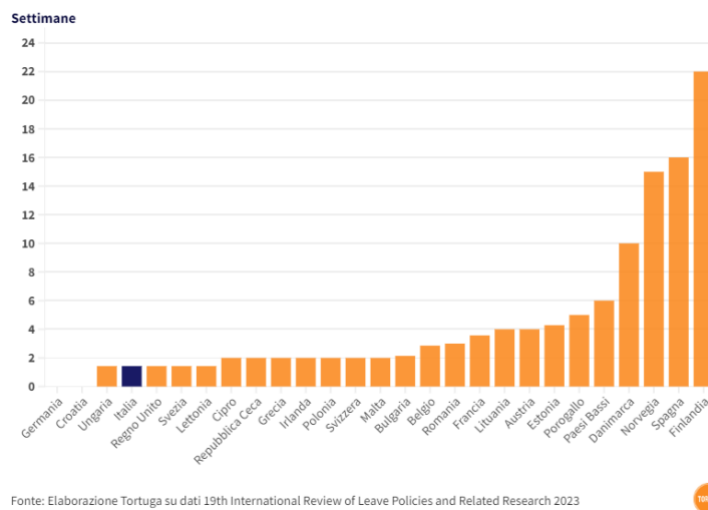
Altra differenza importante è l'indennità che la madre riceve durante il congedo: in tutti i Paesi è pari ad almeno il 70% dello stipendio (Ungheria e Repubblica Ceca hanno l'indennità più bassa). In Irlanda, invece, le donne in congedo di maternità sono pagate con uno stipendio fisso settimanale, quindi indipendente dalla retribuzione usuale. In altri Paesi, come il Regno Unito e il Belgio, il contributo può variare durante il periodo di congedo (più alto durante le prime settimane e poi decrescente).

Infine, il sistema normativo varia da Paese a Paese anche a seconda dell'obbligatorietà del congedo. Per esempio, mentre in Italia i 5 mesi sono interamente obbligatori, in Francia sono obbligatorie solo 8 delle 16 settimane previste. Solo la Lituania non prevede settimane di congedo obbligatorio.

2.2 Il congedo di paternità

La maggior parte dei Paesi europei prevede due settimane (lavorative) di congedo di paternità, ovvero il limite minimo previsto dalla direttiva UE 2019/1158. I Paesi che garantiscono il congedo di paternità [più lungo](#) sono Paesi Bassi (7 settimane), Portogallo (9), Spagna (16) e Finlandia (19).

Figura 5. Durata del congedo di paternità nei Paesi Europei



3. Le altre politiche di sostegno alla genitorialità: bonus in denaro e asili nido

I congedi parentali, di paternità e di maternità sono politiche cruciali per il sostegno alla famiglia, ma non sono le uniche. In linea di massima, la spesa pubblica per la famiglia può essere suddivisa in tre tipologie:

- Trasferimenti in denaro alle famiglie con figli, che comprendono gli assegni per i figli (e che possono dipendere dal reddito dei genitori, e i cui livelli di pagamento variano in base all'età o al numero dei figli) e, in alcuni Paesi, un sostegno al reddito per le famiglie monoparentali.
- Spesa pubblica per i servizi alle famiglie con bambini, che include il finanziamento diretto o la sovvenzione di servizi per l'infanzia e la prima infanzia; ne fanno parte, per esempio, le spese pubbliche per gli asili nido.
- Sostegno finanziario alle famiglie fornito dal sistema fiscale. Questo include le esenzioni fiscali (ad esempio il reddito derivante dagli assegni familiari che non viene incluso nella base imponibile); le detrazioni fiscali per i figli (importi per i figli che vengono detratti dal reddito lordo) e i crediti d'imposta per i figli (importi dedotti dal reddito lordo e non inclusi nel reddito imponibile).

I Paesi dell'OCSE spendono [in media il 2,29% del PIL](#) per benefit familiari, ma ci sono ampie variazioni fra Paesi, sia in termini di spesa complessiva che di frazionamento della spesa fra le tre voci sopracitate. Per esempio, la [spesa pubblica sui benefit familiari](#) è fra il 3,2% ed il 3,4% in Paesi nordici come Norvegia, Estonia, Danimarca, Islanda e Svezia, mentre in paesi come il Messico e la Turchia rimane intorno all'1,5%.

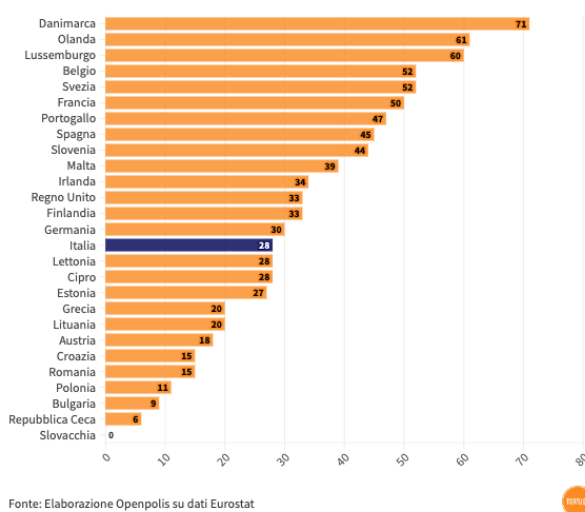
La maggior parte dei Paesi OCSE spende più per i sussidi in denaro che per i servizi o le agevolazioni fiscali per le famiglie con bambini. Al contrario in Cile, Colombia, Danimarca, Finlandia, Islanda, Giappone, Corea, Messico, Norvegia, Svezia, Turchia e Stati Uniti, la spesa per i servizi costituisce oltre la metà della spesa per le prestazioni familiari.

La spesa italiana in materia familiare nel 2019 era inferiore sia alla media europea (2,56%), che a quella Ocse (2,29%), attestandosi all'1,87% del Pil. La divisione fra trasferimenti in denaro (0,76%), spesa pubblica per i servizi alle famiglie con bambini (0,66%), e il sostegno finanziario fornito attraverso il sistema fiscale (0,45%) era abbastanza uniforme.

3.1 Gli asili nido in Italia

Di particolare interesse è la diffusione dei servizi per la prima infanzia. La seguente [elaborazione di Openpolis](#) mostra come i bambini sotto i 3 anni che frequentano servizi per la prima infanzia siano una minoranza ristretta nei paesi dell'Est Europa, mentre in Danimarca, Svezia e altri stati del Nord, sono più della metà. Questo è in linea con il grafico precedente, poiché i Paesi nordici sono quelli che non solo hanno una spesa pubblica per la famiglia relativamente più alta rispetto a quella degli altri Paesi, ma sono anche fra i Paesi che devolvono una percentuale maggiore della loro spesa familiare all'offerta dei servizi per la prima infanzia.

Figura 6. Percentuale di residenti (0-2 anni) che frequentano i servizi educativi per la prima infanzia nei paesi Ue (2017)



In Italia, i bambini fra gli 0 e i 2 anni che frequentano l'asilo nido sono il 28,6%, una quota inferiore alla media UE (34%). Inoltre, il Consiglio europeo di Barcellona del 2002 ha fissato come target per gli Stati dell'unione di raggiungere 33 posti di asilo nido ogni 100 bambini (parametro calcolato considerando i posti disponibili sia nel pubblico che nel privato comprendendo anche i servizi integrativi). Questo target è stato poi introdotto anche nella [normativa nazionale](#). Negli ultimi anni l'Italia ha fatto dei progressi: [nel 2013](#) erano 22,5 i posti a disposizione ogni 100 bambini, percentuale salita al 25,5% nell'anno scolastico 2018/2019. Questa crescita è stata tuttavia ancora

troppo lenta, dato che è ancora necessario un aumento di quasi 300mila posti per raggiungere una copertura pari ad almeno il 33% attraverso asili nido pubblici.

Inoltre, in Italia c'è una importante eterogeneità nella copertura territoriale degli asili nido, che si articola su due dimensioni. La prima è la spaccatura fra il Centro-Nord, dove il servizio è più diffuso, ed il Sud, dove il servizio è meno presente. La seconda è la frattura fra i maggiori centri urbani ed i comuni delle aree interne.

Figura 7. Tasso di copertura degli asili nido nei comuni italiani nel 2026



Per colmare il divario, il PNRR ha stanziato 3 miliardi di euro per gli asili nido, la cui costruzione o ristrutturazione dovrà essere completata entro il 1° gennaio 2026. Poiché il bando non si basava sul numero dei nuovi posti da realizzare, è necessario compiere un esercizio di stima per capire se l’allocazione dei fondi porterà la copertura degli asili nido più vicina all’obiettivo del 33%. Per ottenere queste previsioni, il think-tank Tortuga ha elaborato un indice originale che fornisce una misura granulare di copertura al 2026 per i comuni con almeno 20.000 abitanti. Tra i comuni sopra i 20mila abitanti, quelli che dovrebbero raggiungere la copertura del 33% passerebbero da [183 a 290](#), un numero non sufficiente a colmare il divario. Inoltre, a fine 2022 gli obiettivi a livello UE sono stati aggiornati mediante una [raccomandazione](#) che aumenta la soglia di copertura da raggiungere entro il 2030 dal 33 al 45%.

3.2 I bonus in denaro per famiglie in Italia

L'Assegno Unico Universale (AUU)

La principale misura di sostegno al reddito per le famiglie con figli è oggi rappresentata in Italia dall'[Assegno Unico Universale](#), derivante da una [proposta di legge del 2014](#) durante il governo Renzi, introdotto nel 2021 (decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230) e, infine, modificato con la legge di bilancio 2023. L'Assegno Unico Universale è un beneficio economico per tutte le famiglie con figli a carico, con importi che vanno da €57 (in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a €45.574) a €189 (con ISEE inferiore a €17.090) al mese per ogni figlio minorenni. Gli importi vanno, invece, da €27 a €91 al mese per ogni figlio a carico fra i 18 e i 21 anni che frequentano un corso di formazione scolastica o professionale o un corso di laurea; svolga un tirocinio o un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui; sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego oppure svolga il servizio civile universale.

Sono inoltre previste alcune integrazioni degli importi base:

- per ciascun figlio di età inferiore a un anno, l'importo dell'Assegno è incrementato del 50%;
- per i nuclei familiari con almeno tre figli, per ciascun figlio nella fascia di età da uno a tre anni, aumentano del 50% gli importi dell'Assegno unico a condizione che la famiglia abbia un ISEE non superiore alla soglia di €45.574;
- per i nuclei con almeno quattro figli a carico, una maggiorazione forfettaria di €150;
- per le madri di età inferiore ai 21 anni, è prevista una maggiorazione pari a € 20 al mese per ogni figlio;
- ai nuclei con figli disabili senza limiti di età è corrisposto l'AUU con importi fino a un massimo di €189 per ISEE inferiore o uguale a €17.090, con importo decrescente all'aumentare dell'ISEE e dipendente dal livello di disabilità;
- nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, è prevista una maggiorazione di €30 per ciascun figlio minore nel caso di Isee pari o inferiore a €17.090 (per gli Isee fra €17.090 e €45.574, l'importo si riduce progressivamente).

L'Assegno può essere erogato con diverse modalità:

- accredito su conto corrente bancario o postale;
- libretto di risparmio dotato di codice IBAN;
- carta di credito o di debito dotata di codice IBAN;
- bonifico domiciliato presso lo sportello postale.

L'Assegno Unico Universale ha sostituito l'insieme di detrazioni fiscali precedentemente previste per i figli a carico di età inferiore a 21 anni, nonché quelle per famiglie numerose. Sono, tuttavia, ancora presenti le detrazioni per i figli a carico di età superiore ai 21 anni, a cui si applica la normativa generale per i familiari a carico.

Il Bonus Mamme

La legge di bilancio 2024 ha previsto il “Bonus mamme”, ossia un esonero della contribuzione previdenziale (9,19% della retribuzione), fino a un massimo di 3.000 euro annui da riparametrare su base mensile, per le lavoratrici che hanno almeno tre figli. Per il 2024 è applicato sperimentalmente anche alle donne con due figli. Trattandosi di un taglio di contributi, il beneficio risulta direttamente in busta paga. L’agevolazione riguarda tutte le dipendenti del settore pubblico e privato con contratto a tempo indeterminato, escluse le lavoratrici domestiche.

Come riporta un’analisi Fisac-Cgil sul [Corriere](#) il taglio dei contributi si traduce in un pari aumento della retribuzione netta, comportando un aumento dell’imponibile fiscale e, quindi, dell’Irpef. Ad esempio, sempre secondo la simulazione Fisal-Cgil, una lavoratrice con figli che abbia un reddito lordo mensile di 2mila euro, a fronte di un esonero contributivo di 64 euro avrà un aumento della retribuzione netta di 49 euro, visto che dovrà pagare 15 euro in più di Irpef. Inoltre, aumentare il totale del reddito e, conseguentemente, l’ISEE, ha possibili effetti sull’accesso ad altri strumenti di sostegno (quali l’A UU ad esempio).

Infine, bisogna considerare come i nuclei con 5 o più componenti rappresentino solo una piccola parte delle famiglie con figli (secondo [Istat](#) il 5% nel 2019). [Il Sole 24 Ore](#) ha calcolato che quindi beneficeranno del Bonus mamme 681mila lavoratrici.

Il Bonus Asili Nido

Il Bonus Asili Nido è una forma di sostegno al reddito per le famiglie con figli destinata al pagamento della retta per la frequenza di asilo nido pubblici e privati autorizzati, nonché per le forme di assistenza domiciliare nel caso di figli affetti da gravi patologie croniche. Le somme sono erogate direttamente dall’INPS su richiesta del genitore che abbia un figlio con età inferiore ai tre anni.

Introdotta nel 2016, l’importo del bonus ad oggi arriva fino a 3.000 euro annuali in base al reddito e viene erogato in 11 mensilità. L’importo massimo viene riconosciuto in caso di ISEE inferiore a 25.000 euro. Per gli ISEE da 25.001 a 40.000 euro, l’importo massimo è di 2.500 euro, oltre di massimo 1.500 euro. I genitori di [bambini nati nel 2024 con un altro figlio minore di 10 anni](#) e ISEE inferiore a 40.000 euro, potranno ricevere fino a 3.600 euro annuali. La misura ha un fondo di erogazione limitato che, per il 2023, è di [564,8 milioni di euro](#), i fondi vengono quindi erogati in base all’ordine di richiesta fino ad esaurimento.

Il Bonus Asili Nido è cumulabile con l’Assegno Unico Universale, ma non con la [detrazione fiscale del 19%](#) per la frequenza al nido. Essendo una forma di sostegno al reddito con oggetto determinato, gli importi erogati non possono superare quanto effettivamente pagato per gli asili (ed in seguito dovranno essere allegate le ricevute di pagamento). Come già menzionato, il rimborso della retta è possibile solo per asili pubblici e privati autorizzati. Gli asili privati autorizzati, sono definiti da una [circolare INPS del 2020](#). Sono pertanto escluse dal rimborso le spese sostenute per servizi all’infanzia diversi da quelli forniti dagli asili nido (ad esempio ludoteche, spazi gioco, spazi baby, pre-scuola, baby parking, etc.) per i quali i regolamenti degli enti locali

prevedono requisiti strutturali e gestionali semplificati, orari ridotti e autorizzazioni differenti rispetto a quelli individuati per gli asili nido. Nonostante l'importanza del contributo per le spese relative ai servizi per l'infanzia, queste misure non sono in grado di colmare il deficit di strutture presenti sul territorio. Vi sono, dunque, alcune famiglie doppiamente fortunate in quanto riescono ad accedere sia all'asilo nido che al relativo bonus, mentre altre che sono escluse da entrambi. Diverso sarebbe il caso in cui i contributi venissero erogati anche per utilizzare altri servizi sostitutivi, come ad esempio servizi di baby-sitting collettivi domestici, i quali, pur non avendo la medesima funzione pedagogica, sono in grado di facilitare l'equilibrio tra famiglia e lavoro dei genitori. Oltre ai contributi già menzionati, esistono anche forme di sostegno alle famiglie con figli erogate a livello territoriale, come ad esempio [Rome for Baby](#) o il [Bonus Bebè in Sardegna](#).

La letteratura scientifica: l'ampliamento delle politiche familiari è correlato a migliori dati su occupazione femminile e natalità

L'adozione di politiche di congedo ha effetti positivi in termini economici, sociali e demografici. In ambito economico, questo tipo di politiche contribuiscono a ridurre la disuguaglianza tra donne e uomini nel mercato del lavoro, per quanto riguarda l'occupazione, il divario salariale e il divario pensionistico. In questa sezione, ci concentreremo sul tema occupazionale.

1. Congedi parentali e divario occupazionale tra uomini e donne

Nel 2010, la Commissione Europea ha stabilito degli obiettivi in termini di percentuale di occupazione da raggiungere entro il 2020, come parte del programma [Europe 2020](#). Il target occupazionale previsto era del 75%, sia per le donne che per gli uomini. Mentre l'occupazione maschile è generalmente pari o superiore al 75%, quella femminile è inferiore in molti Paesi. Esiste quindi un divario occupazionale tra donne e uomini, una delle cui cause è individuata dalla letteratura economica nella divisione ineguale dei compiti all'interno della famiglia. Inoltre, la letteratura documenta come l'adozione di politiche di congedo di maternità, paternità e parentale possa aiutare a ridurre il divario.

Secondo uno studio dell'OCSE di [Thevenon e Solaz](#) (2013), un congedo di maternità relativamente breve riduce il gap occupazionale, mentre si verifica il contrario in caso di congedo prolungato. L'effetto è modesto ma significativo a livello statistico. Infatti, coerentemente con [Ruhm](#) (1998), la possibilità di avere alcune settimane di congedo retribuito favorisce la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, permettendo loro di occuparsi dei figli neonati, con la prospettiva di tornare sul posto di lavoro. Al contrario, un'estensione del congedo di maternità superiore ai due anni ha un effetto controproducente sull'occupazione femminile. In queste situazioni, la decisione delle donne di lasciare il mercato del lavoro potrebbe essere dovuta ad un'assenza troppo prolungata dal posto di lavoro, oppure ad una carenza di un'adeguata assistenza all'infanzia.

Come riportato in [Van Belle](#) (2016), una possibile soluzione al cosiddetto "motherhood penalty" (o "child penalty", v. pag. 18), cioè una maggiore tendenza delle madri rispetto ai padri ad abbandonare il mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio, è rappresentata dai congedi di paternità. Infatti, il ricorso al congedo di paternità permette alle madri di tornare al lavoro e ai padri di contribuire alla cura dei figli, migliorando il bilanciamento dei ruoli all'interno della famiglia. Studi quali [Norman et al.](#) (2014) e [Fagan & Norman](#) (2016) evidenziano che il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli ha un impatto positivo sull'occupazione a tempo pieno delle madri.

La necessità delle politiche di congedo è evidente: [Miani & Hoorens](#) (2014) mostra come le donne con figli sotto l'età di 12 anni lavorino l'11% in meno rispetto alle donne senza figli, mentre gli uomini

con figli nella stessa fascia di età lavorino addirittura il 7% in più rispetto agli uomini senza figli. Per quanto riguarda il divario occupazionale nei diversi Paesi dell'UE, i maggiori gap di partecipazione risiedono nei Paesi che non hanno politiche adeguate di sostegno alle famiglie, come riportato da uno studio del [Parlamento Europeo del 2017](#). Secondo il già menzionato studio di Thevenon e Solaz (2013), esiste una differenza nel divario occupazionale tra i Paesi che hanno introdotto politiche di congedo relativamente presto, tra fine degli anni '60 e anni '70, e quelli che li hanno introdotti solo a partire dagli anni '80.

Un'importante conferma viene dalla letteratura economica più recente, che studia l'impatto del congedo di paternità e del congedo parentale in seguito alle riforme degli ultimi 15 anni in Spagna e Italia.

Un [gruppo di ricercatrici dell'Università di Barcellona](#) (González, Farré, Felfe, et al.) ha analizzato le conseguenze dell'introduzione, avvenuta nel 2007, di due settimane di congedo obbligatorie per i neo-padri spagnoli, con effetti sull'occupazione femminile, la divisione dei carichi di cura e lavoro domestico, la fertilità e il divorzio, così come sugli stereotipi di genere di bambini e adulti. In particolare, il loro studio di González e Zoabi ([2021](#)) non evidenzia effetti sistematici del congedo di paternità sulle coppie con un divario salariale basso o alto, mentre documenta che, tra le coppie con un divario intermedio, l'introduzione del congedo di paternità ha portato a una diminuzione di 3 punti percentuali della probabilità di avere un altro figlio, un aumento di 4 punti percentuali nel tasso di divorzio, un aumento del tempo dedicato dai padri ai lavori domestici e alla cura dei bambini di oltre un'ora al giorno ciascuno, e un aumento di 8 punti percentuali nell'occupazione materna due anni dopo la nascita del bambino. Se da un lato questi effetti aggregati possono nascondere una significativa eterogeneità per tipologia di famiglie e salari, dall'altro suggeriscono che il congedo di paternità spinge alcune coppie a diventare più egualitarie, con le donne che lavorano di più e gli uomini che condividono la cura dei bambini.

Allo stesso tempo, le norme sociali rappresentano un'importante barriera alla parità di genere. Combinando l'introduzione del congedo di paternità in Spagna con un esperimento su larga scala in alcune scuole secondarie, un [secondo studio](#) del gruppo di ricerca spagnolo condotto da Farré et al. (2023) mostra che i bambini nati dopo il cambiamento della politica riportano atteggiamenti più egualitari in termini di genere e percepiscono norme sociali meno stereotipate. Sono anche più propensi a impegnarsi in comportamenti quotidiani contro-stereotipici e a deviare dal modello del maschio *breadwinner* in futuro. Un [terzo studio](#) di Fontenay e González (2024), utilizzando un test di associazione implicita con 3.000 utenti online in sei paesi, osserva una significativa riduzione degli atteggiamenti stereotipati di genere tra gli uomini adulti nati dopo l'implementazione del congedo di paternità. Questo cambiamento influenza le scelte di carriera, poiché gli uomini i cui padri sono stati interessati dalla riforma sono più inclini a perseguire lavori contro-stereotipici, in particolare in occupazioni altamente qualificate come l'assistenza sanitaria e l'istruzione.

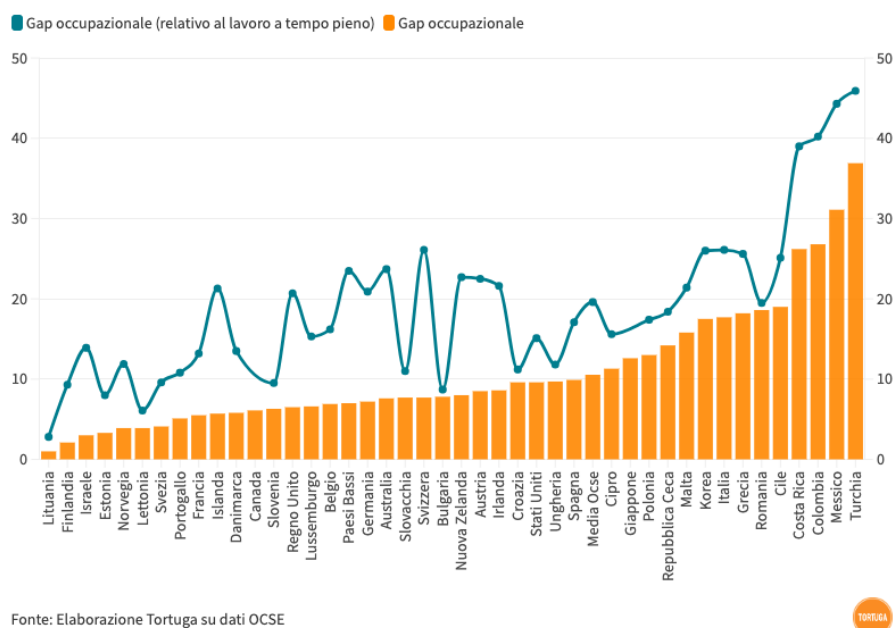
Nel contesto italiano, uno [studio](#) dell'economista Valeria Zurla, professoressa all'Università Federico II di Napoli, valuta l'impatto di due diversi esperimenti politici in Italia tra il 2013 e il 2016, che mimano espansioni del congedo parentale pagato senza protezione del posto di lavoro variando la generosità dei sussidi contro la disoccupazione. Entrambe le riforme hanno cambiato la generosità dei trasferimenti che le donne potevano ricevere dopo la nascita del figlio senza offrire protezione del posto di lavoro. In altre parole, un congedo parentale consiste di due elementi: in un trasferimento monetario, che sostituisce la retribuzione salariale durante il periodo di congedo e si valuta in termini di generosità e durata, e la garanzia del posto di lavoro, che permette al genitore di tornare a svolgere la stessa attività al termine del congedo. Le riforme esaminate permettono di isolare in modo causale, da una parte, gli effetti dei trasferimenti monetari (tramite sussidi contro la disoccupazione) e, dall'altra, gli effetti della protezione del posto di lavoro (ottenuta dal congedo parentale con retribuzione parziale esistente). Con questa combinazione di strumenti, le donne, dopo la nascita del figlio, possono scegliere se (a) tornare al lavoro, (b) prendersi una pausa ricevendo benefici meno generosi con protezione del posto di lavoro, (c) prendersi una pausa con benefici più generosi senza protezione del posto di lavoro.

Come lo studio dimostra, aumentare la durata dei benefici comporta un extra di 14.400 euro per madre, ma con un costo di 36.000 euro in guadagni futuri persi. Questi valori aggregati nascondono, però, una grande variabilità regionale: ad esempio, in base alle condizioni del mercato del lavoro locale e ai servizi di assistenza all'infanzia, quali la disponibilità di asili nido pubblici o di sussidi per accedere alle strutture private. Ciò comporta che nelle regioni con alta disponibilità di assistenza all'infanzia, le donne sono disposte a rinunciare a 13.666 euro in guadagni futuri, rispetto ai 40.950 euro nelle regioni con bassa disponibilità di assistenza. In conclusione, al netto delle considerazioni sulle politiche complementari a supporto della natalità, emerge che una riforma del congedo parentale che incrementi il sussidio monetario oltre il 30%, sarebbe altamente desiderabile e migliorerebbe significativamente il benessere complessivo della popolazione.

Guardando a cosa comportino queste dinamiche in aggregato, riportiamo un grafico su dati [Ocse \(2021\)](#) sul divario occupazionale, costruito come la differenza tra tasso di occupazione maschile e quello femminile. Il gap occupazionale qui presentato è relativo al lavoro a tempo pieno ed è calcolato come il tasso di occupazione tra le persone di età compresa tra i 15 e i 65 anni, moltiplicato per il numero di ore lavorate in media dagli occupati e diviso per 40 (ossia il numero di ore di un contratto a tempo pieno).

Possiamo notare come l'Italia abbia un divario occupazionale relativo al tempo pieno piuttosto alto, pari al 26%, tra i più alti in Europa ed appena inferiore a quelli di Grecia e Romania. È interessante notare come la Francia, che prevede che siano obbligatorie solo 8 delle 16 settimane di maternità previste, sia tra i Paesi con il divario occupazionale più basso (5%). Inoltre, tre delle quattro nazioni con il congedo di paternità più prolungato (Finlandia, Portogallo e Paesi Bassi) hanno un gap molto inferiore rispetto all'Italia, che offre un congedo di paternità di appena due settimane.

Figura 8. Gap occupazionale tra uomini e donne nei Paesi OCSE (punti percentuali)



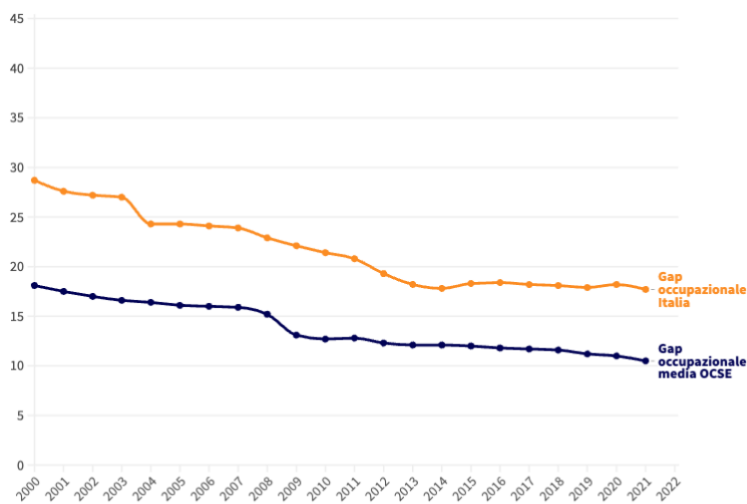
Fonte: Elaborazione Tortuga su dati OCSE



Ovviamente, si tratta di statistiche descrittive, da cui non è possibile desumere un nesso causale univoco tra congedo di paternità e gap occupazionale, in quanto il nesso potrebbe essere opposto (*i.e.*, società in partenza più paritarie rispetto a quella italiana offrono congedi di paternità più prolungati) oppure bidirezionale (le due variabili si influenzano a vicenda instaurando un circolo virtuoso). In ogni caso, riteniamo importante sottolineare la differenza in termini di occupazione tra i diversi Paesi menzionati.

Il seguente grafico, che si riferisce alla media di tutti i Paesi Ocse, mostra come il divario occupazionale sia progressivamente diminuito nel tempo, anche se è rimasto piuttosto stabile attorno al 10% negli ultimi anni.

Figura 9. Trend storico del divario occupazionale tra uomini e donne in Italia e media OCSE



Fonte: Elaborazione Tortuga su dati OCSE



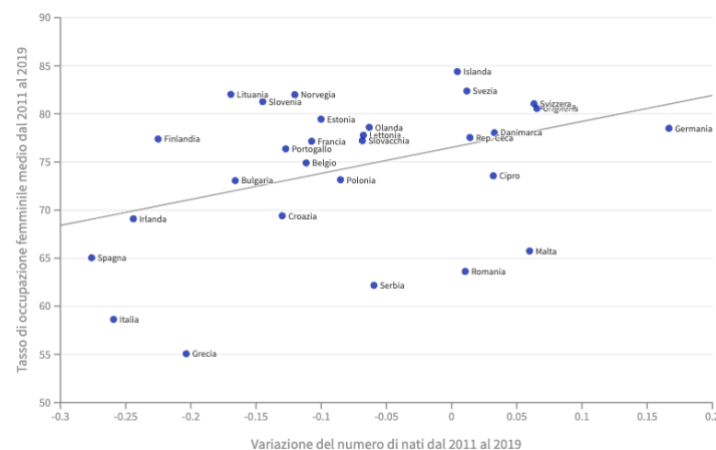
Nonostante la differenza con la media Ocse sia diminuita in modo significativo dal 2000 ad oggi, il confronto con l'Italia rimane disarmante. Anche per il nostro Paese il divario occupazionale è rimasto stabile o in lieve calo negli ultimi dieci anni, ma il valore percentuale è di 6-7 punti maggiore rispetto alla media Ocse: un segnale di persistenza di una forte differenza di genere nel mercato del lavoro.

2. Congedi parentali e natalità

Un altro problema del nostro Paese, che noi stessi a più riprese, è quello della natalità. Infatti, l'Italia, insieme alla Germania, [è tra i Paesi con un basso tasso di fecondità](#) (ossia il numero di figli per donna), che oscilla tra 1,3 e 1,4, ben al di sotto del tasso di sostituzione di 2,1, necessario per il mantenimento stabile della popolazione.

Lo stesso articolo, però, sottolinea come nel nostro Paese ci sia una correlazione negativa tra il numero di nuovi nati tra il 2011 e il 2019 e il tasso di occupazione femminile, un chiaro sintomo che le donne si trovano ancora a scegliere tra la carriera lavorativa e la famiglia, cosa che non avviene in altri Paesi come, ad esempio, Germania e Danimarca dove c'è una correlazione positiva tra le nascite e l'occupazione femminile.

Figura 10. Tasso di occupazione femminile e numero di nati dal 2011 al 2019



Fonte: Eurostat



Le politiche di congedo potrebbero essere un valido strumento di politica per contribuire all'aumento della natalità, permettendo alle donne un migliore equilibrio tra famiglia e lavoro. La letteratura riporta evidenze miste riguardo l'impatto causale dei congedi sul tasso di fecondità, mostrando in alcuni casi effetti positivi, in altri nulli oppure negativi.

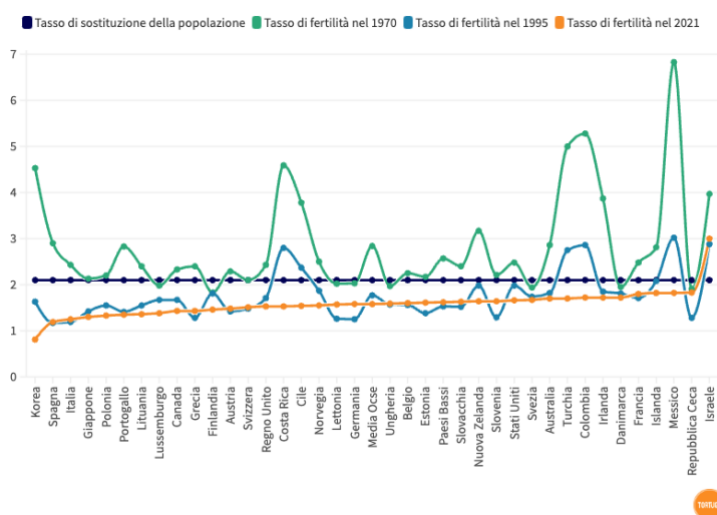
Tuttavia, è bene distinguere, come riportato nel sopracitato studio, l'effetto sugli attuali figli ("current child effect") dall'effetto sui figli futuri ("future child effect"). Il *current child effect* cattura la probabilità di avere figli in futuro in base alla durata del congedo parentale ottenuto per il figlio appena nato. Secondo [Lalive e Zweimüller \(2009\)](#) questo effetto è particolarmente importante in Austria, in quanto le donne che partoriscono entro tre mesi e mezzo dalla fine di un precedente



congedo parentale possono rinnovare automaticamente il congedo per un secondo figlio. Il *future child effect*, invece, è la probabilità di avere altri figli in base alla durata del congedo parentale che può essere ottenuto per futuri figli. Siccome la durata del congedo influenza i costi associati alla gravidanza, il *future child effect* dovrebbe aumentare la fecondità: se una donna sa di avere un congedo più generoso per un ipotetico figlio, allora avrà quel figlio con maggiore probabilità. Solo un numero ridotto di studi si concentra sull'effetto delle politiche di congedo sulla futura natalità, poiché è più difficile da identificare a livello econometrico, ma è precisamente l'effetto desiderato dai politicamaker. Concentrandoci su quest'ultimo, la letteratura riporta inequivocabilmente un effetto positivo, indicando quindi che i congedi contribuiscono ad aumentare il tasso di fecondità.

Le politiche di congedo sono un valido strumento di politica per aumentare la fecondità, specialmente nei Paesi con un basso tasso, e sono anche più efficienti in termini di costi rispetto ad altre politiche pro-natalità ([Thomas et al., 2022](#)), ma è bene notare come l'effetto finale sia mediato dall'effetto sui ruoli di genere. Quest'ultimo è diverso a seconda del tipo di congedo implementato, del contesto nazionale e temporale. Ad esempio, negli anni '90 sono stati introdotti in Austria congedi parentali, ma questi sono stati in gran parte presi dalle madri e quasi per nulla dai padri (Lalive e Zweimüller, 2009), andando quindi a rafforzare il costrutto sociale dell'uomo come lavoratore capofamiglia. Invece, la riforma del congedo parentale del 2007 in Germania, che comprende anche quote per i padri, ha promosso un maggiore bilanciamento tra i ruoli. Da Kang ([2019](#)) emerge come i Paesi che hanno promosso politiche di congedo più attente al bilanciamento tra i ruoli sono i Paesi nordici (Norvegia, Svezia, Danimarca), che hanno introdotto le norme in materia dagli anni '90 fino al 2010.

Figura 11. Numero di figli per donna nei Paesi OCSE



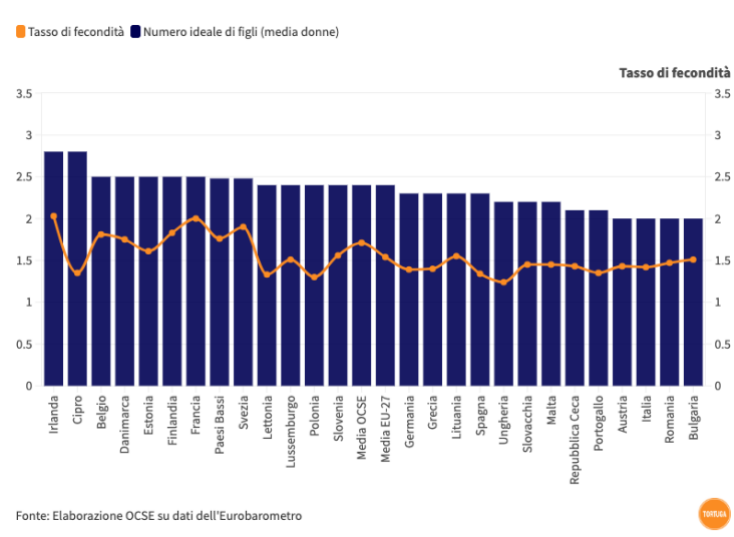
Il grafico riportato qui sopra illustra una comparazione tra il tasso totale di fertilità nel 2021, nel 1995 e nel 1970. I dati sono stati resi disponibili da [Ocse](#), e provengono sia dagli indicatori della Banca Mondiale, sia dagli indicatori mostrati dagli istituti nazionali di statistica.

Per tutti i Paesi si riscontra una netta diminuzione del tasso di fecondità nel tempo e attualmente nella maggior parte dei Paesi Ocse, il tasso è ben al di sotto del tasso di sostituzione, corrispondente a 2,1 figli per donna. L'Italia è poi tra i Paesi con la natalità più bassa (1,24), stagnante dagli anni '90, sotto la media UE di 0,29 punti e inferiore alla media Ocse di 0,35. Molti Paesi europei, anche se virtuosi in materia di politiche di congedo riscontrano problemi di natalità, anche se in misura inferiore rispetto all'Italia. La Svezia e la Danimarca, Paesi in cui le politiche di congedo mirano a ribilanciare i ruoli all'interno della famiglia, con il loro 1,67 si avvicinano maggiormente al tasso di sostituzione. Quest'ultimo dato sui Paesi del Nord Europa è anche frutto della loro maggiore spesa pubblica per le politiche familiari, di cui oltre la metà per la fornitura di servizi come, ad esempio, gli asili nido (come indicato nel paragrafo 0).

La decisione effettiva di fare figli dipende da molti fattori, alcuni esterni, come le politiche di sostegno alla famiglia o la situazione lavorativa, altri invece di natura personale e culturale, tra cui le preferenze individuali. Il numero di figli non corrisponde quindi necessariamente alla dimensione della famiglia che si desidererebbe. Per questo motivo, è importante verificare la differenza tra le intenzioni di fertilità e la loro realizzazione (ossia, il tasso di fertilità). Qualora le intenzioni fossero superiori alla realizzazione, in presenza di politiche di sostegno adeguate, si potrebbe riscontrare un aumento della natalità.

I dati più recenti rispetto alle intenzioni di fertilità provengono dall'Eurobarometro del 2011, riportati nel seguente grafico da Ocse. A breve verranno pubblicati, sempre da Ocse, dati più recenti in merito.

Figura 12. Tasso di fecondità e numero ideale di figli per donna nell'UE (2011)



Vediamo come il numero medio ideale di figli per le donne italiane (circa 2) sia tra i più bassi nell'ambito dei Paesi Ocse, sotto la media Ue che oscilla tra i 2,22 e i 2,33 in base alla fascia di età. Sebbene i trend tra Paesi nelle intenzioni siano simili a quelli sul tasso di fertilità, si può osservare come le intenzioni di fare figli siano notevolmente maggiori rispetto al reale numero medio di figli.

Per l'Italia, infatti, le intenzioni sono molto vicine al tasso di sostituzione. Ci potrebbe essere quindi spazio per aumentare la natalità tramite politiche di sostegno come i congedi.

Il numero medio ideale di figli è simile tra uomini e donne dello stesso Paese, preservando quindi l'ordine dei Paesi visto nel grafico precedente. Per l'Italia, il numero medio di figli desiderato dagli uomini intervistati è circa 2, quindi il basso tasso di fertilità non è dovuto ad una divergenza di intenzioni tra donne e uomini riguardo alla dimensione della famiglia desiderata.

Diverse politiche di sostegno familiare possono influenzare il tasso di fecondità. Queste politiche influenzano il tasso di fecondità attraverso tre canali principali, che possono essere presenti in maniera complementare:

- Riduzione del costo di crescere un figlio (attraverso la prestazione di servizi)
- Aumento della ricchezza familiare (attraverso assegni monetari)
- Aumento della preferenza per i figli (bonus bebè o congedi parentali rendono possibile allontanarsi dal lavoro per prendersi cura dei bambini)

Le tipologie di politiche a sostegno della famiglia sono state fino ad ora sintetizzate in quattro categorie: i) congedi parentali, di paternità e maternità; ii) trasferimenti in denaro alle famiglie con figli; iii) spesa pubblica per i servizi della prima infanzia; iv) benefici fiscali.

Ma quali fra queste politiche sono veramente efficaci? Lo studio [“Le politiche possono arrestare la caduta della fertilità? Una revisione sistematica della letteratura \(quasi\) sperimentale”](#) di Bergsvik, Fauske e Kaldager Hart (2021) rivede in maniera sistematica tutte le valutazioni fatte dagli anni '70 in poi sugli effetti delle politiche sulla fecondità in Europa, Stati Uniti, Canada e Australia. I loro risultati mostrano come i congedi e un'offerta pubblica capillare di servizi per l'infanzia siano gli strumenti più efficaci in questo senso, mentre gli effetti dei trasferimenti monetari sono probabilmente solo transitori. Se attuate in modo combinato, queste due politiche consentono alle madri di non lasciare in modo definitivo il proprio lavoro mentre si occupano del neonato insieme ai padri, per poi tornare al lavoro retribuito quando il bambino è pronto per essere accudito da altri.

Secondo [Luci-Greulich e Thévenon \(2013\)](#) la soluzione che sembra più efficace è un mix delle diverse politiche e, in particolare, trovano un effetto più pronunciato le misure che si estendono fino al terzo anno di vita rispetto a quelle applicate esclusivamente al momento della nascita. Inoltre, c'è evidenza che l'effetto sia più accentuato nella parte più bassa della distribuzione dei redditi ([Cowan & Douds, 2022](#)), dipenda dalla cittadinanza della madre ([Chuard & Chuard-Kellere, 2021](#)) e sia più forte nella popolazione migrante ([Bonner & Sarkar, 2020](#)).

I risultati delle interviste effettuate con le aziende¹

In un contesto in cui la parità di genere e il benessere familiare sono sempre più al centro dell'attenzione, alcune aziende stanno adottando politiche di congedo di paternità più generose rispetto a quanto previsto dalla legislazione statale. Mentre la normativa italiana prevede attualmente un congedo di paternità di soli 10 giorni retribuiti al 100% dall'INPS, alcune aziende hanno riconosciuto l'importanza di offrire benefici aggiuntivi per sostenere i loro dipendenti nel momento cruciale dell'arrivo di un nuovo membro nella famiglia. Tra le aziende quotate in Euronext Milan, il 14% risulta avere politiche migliorative del congedo di paternità, secondo l'elaborazione dei dati pubblicati sui loro siti da parte di Tortuga. La maggioranza, dunque, non offre o non pubblicizza politiche parentali aggiuntive. Parliamo dunque di un fenomeno recente e ancora poco noto, ma che dimostra una sensibilità di parte del mondo aziendale superiore a quella del contesto istituzionale.

Esaminare queste esperienze può essere interessante in un'ottica di miglioramento della politica di congedo di paternità presente a livello nazionale, i cui limiti sono stati illustrati nel capitolo precedente. Questa necessità si scontra però con la scarsa presenza e reperibilità di dati aziendali che indichino la presenza e l'utilizzo di queste politiche. Alcune aziende includono dati nelle dichiarazioni non finanziarie, ma questi sono spesso incompleti e difficilmente comparabili, anche perché molte hanno introdotto tali politiche solo di recente e non dispongono ancora di sufficienti informazioni per una valutazione accurata.

Allo scopo di ottenere maggiori informazioni circa l'utilizzo e il recepimento delle politiche di genitorialità aggiuntive, abbiamo condotto uno studio diviso in due fasi. Nella prima fase, abbiamo intervistato 24 aziende che offrono politiche di genitorialità aggiuntive, focalizzandoci sulle ragioni per la loro introduzione e sul punto di vista di chi le mette in pratica (nella maggior parte dei casi, il reparto Risorse Umane). Nella seconda fase, abbiamo sviluppato un questionario standardizzato, successivamente inviato a tutte le aziende che hanno accettato di partecipare alla distribuzione tra i loro dipendenti, con i seguenti obiettivi: i) identificare le caratteristiche di chi sceglie di utilizzare il congedo; ii) motivazioni dietro questa scelta, iii) opinioni sulla politica aziendale e i suoi effetti; iv) opinioni sull'estensione nazionale.

Grazie alla collaborazione con CeoForLife, SDG Leaders e HRC, nella prima fase abbiamo intervistato i/le rappresentanti delle seguenti 24 aziende: ABB, Avanade, Barilla, Carrefour, ENEL, Engie, Findomestic, Gruppo ITAS, Gucci, Haleon, Lamborghini, Lavazza, Mondelez, Nestlé, Sanofi, SISAL, Snam, Takeda, Teleperformance, TIM, Unicoop, Unicredit, Vodafone, e WBD, di cui 22 hanno una politica di congedo di paternità aggiuntiva rispetto a quella nazionale. Abbiamo contattato i

¹ Tutte le figure di questo capitolo sono frutto di un'elaborazione di Tortuga su dati propri.

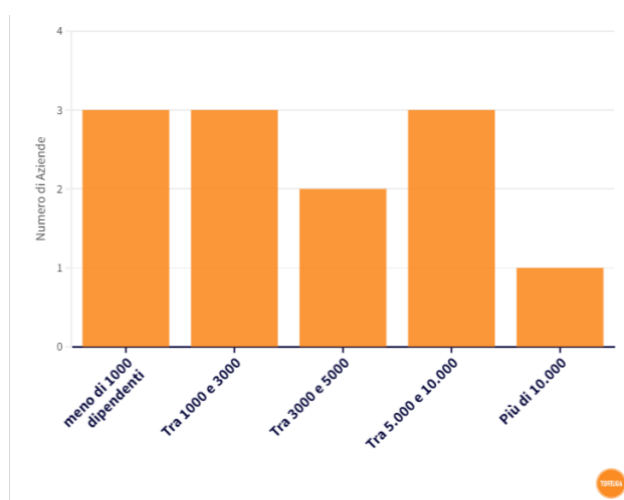
dipartimenti di gestione delle risorse umane (HR) di queste aziende, per raccogliere le loro esperienze e opinioni, e per comprendere perché queste aziende abbiano deciso di andare oltre lo standard nazionale. Inoltre, abbiamo raccolto dei feedback sull'attuazione di queste politiche, considerando sia la percezione dei dipendenti che quella aziendale. Infine, abbiamo provato ad osservare quali fossero i punti di forza di queste politiche e quali miglioramenti abbiano portato all'interno dell'azienda in vista di una possibile riforma nazionale delle politiche a sostegno della genitorialità.

1. Caratteristiche generali delle aziende coinvolte nella seconda fase

In questo paragrafo esamineremo le caratteristiche generali delle aziende coinvolte nella seconda fase del progetto, ossia nella distribuzione del sondaggio tra i dipendenti. Questa analisi è fondamentale per comprendere le differenze tra queste realtà e l'azienda media del panorama italiano. Nel successivo capitolo analizzeremo le risposte ottenute dai questionari al fine di trarre conclusioni sull'eventuale implementazione nazionale della politica.

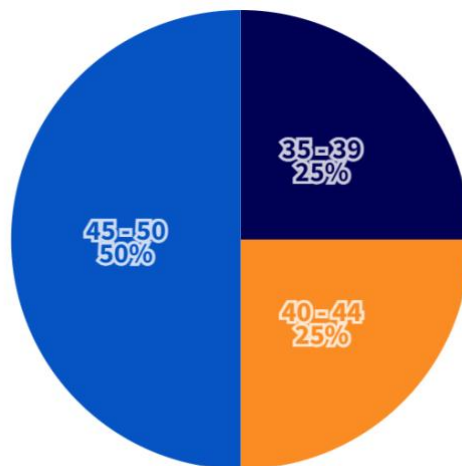
Nonostante la grande variazione relativa ai settori di attività e al numero di dipendenti, tutte le aziende coinvolte appartengono alla realtà delle grandi aziende, con un numero di dipendenti che varia da meno di 1000 a più di 10.000. L'azienda più piccola è WDB (200 dipendenti), mentre la più grande è Carrefour (più di 10.000 dipendenti). In ogni modo, si tratta di aziende molto grandi per il panorama italiano, considerando che [nel 2020](#) le imprese con oltre 250 addetti rappresentavano solamente lo 0,1% del totale, rispetto al 95,2% di imprese con meno di 9 addetti. Nonostante questa percentuale irrisoria, le grandi imprese assorbono il 23,3% dell'occupazione italiana e creano il 35,3% di valore aggiunto.

Figura 1. Numero dei dipendenti delle aziende intervistate nella fase 2



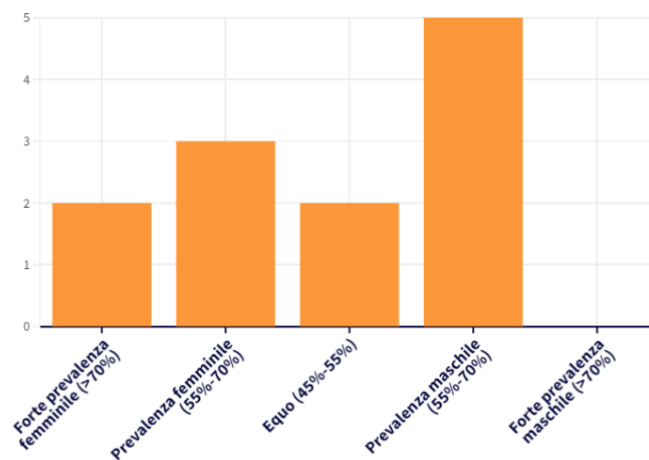
L'età media del personale delle aziende intervistate varia tra i 35 e i 50 anni, secondo la distribuzione mostrata in Figura 2. La maggior parte delle aziende intervistate ha una prevalenza di dipendenti tra i 45 e 50 anni, lievemente al di sopra della media nazionale.

Figura 2. Età media dei dipendenti nelle aziende intervistate nella fase 2



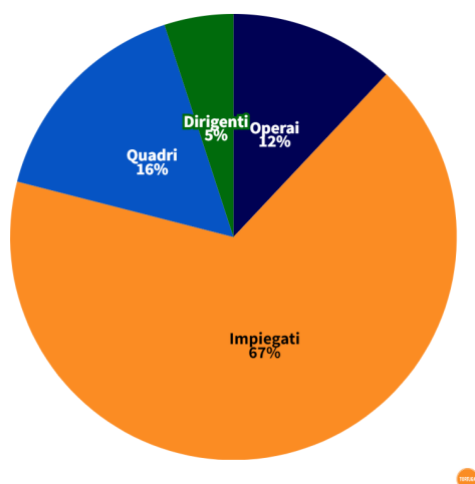
In termini di genere, il numero di aziende a maggioranza di dipendenti di genere maschile è uguale a quello delle aziende a prevalenza femminile. Considerando il rilevante divario di genere nel mercato del lavoro italiano descritto nel Capitolo 1, anche questo dato rappresenta un'eccezione nel panorama italiano.

Figura 3. Rapporto tra dipendenti di sesso maschile e femminile nelle aziende coinvolte nella fase 2



In media, le aziende che abbiamo intervistato presentano una distribuzione tra dirigenti, impiegati, operai e quadri come indicato in Figura 4. Si può notare come in media la quota di lavoratori impiegati in reparti produttivi sia bassa. Ne risulta che la maggior parte dei dipendenti beneficiari delle politiche di congedo migliorative svolga lavori d'ufficio.

Figura 4. Distribuzione media degli inquadramenti dei dipendenti nelle aziende intervistate nella fase 2



L'analisi delle caratteristiche generali delle imprese coinvolte ci permette di affermare che queste non rappresentano il campione tipico delle imprese italiane, che hanno generalmente dimensioni più piccole, una maggiore componente produttiva, un'elevata presenza maschile e un'età media leggermente inferiore. Per questo motivo, nella valutazione delle politiche di queste aziende e nell'elaborazione di proposte di politica va ricordato come per l'azienda media italiana l'implementazione autonoma di politiche di questo genere può essere molto diversa dall'esperienza delle aziende qui coinvolte. Questa circostanza può rendere opportuno un intervento a livello nazionale.

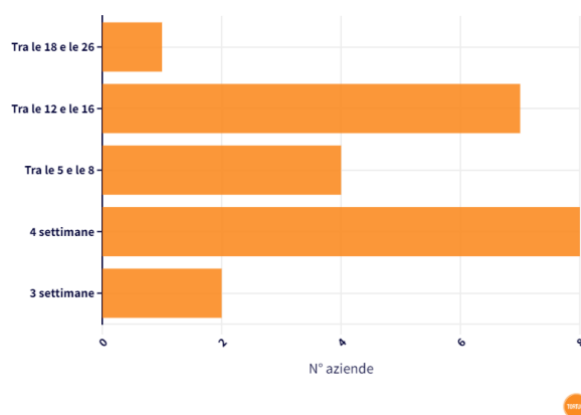
2. Caratteristiche generali delle politiche implementate

Esaminando i dati aziendali relativi al congedo di paternità possiamo ottenere una panoramica più approfondita delle caratteristiche generali delle politiche implementate.

2.1 Durata del congedo e contesto di introduzione della politica

Nella Figura 5, si evidenzia che le aziende intervistate offrono in media 8,6 settimane di congedo retribuito al 100%, con un minimo di 1 settimana e un massimo di 26 settimane aggiuntive.

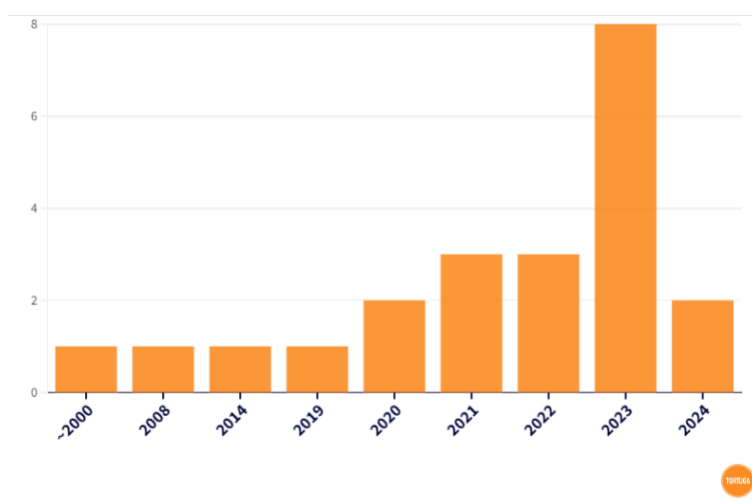
Figura 5. Durata del congedo di paternità nelle diverse aziende (inclusi i 10 gg INPS)



Tra il nostro campione di aziende virtuose notiamo una grande eterogeneità nelle politiche aziendali considerate. È interessante notare come alcune delle aziende intervistate prevedano politiche non solo in linea con la media UE, ma addirittura più generose.

Analizzando le date di introduzione delle politiche aziendali sul congedo di paternità (Figura 6), emerge una crescente attenzione nei confronti del sostegno alla paternità negli ultimi anni. Probabilmente questa tendenza è la risposta ad una crescente consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei padri nei primi mesi di vita dei figli e della necessità di promuovere una maggiore parità di genere sul posto di lavoro, riflettendo al tempo stesso un cambiamento culturale più ampio verso una maggiore equità e inclusività nelle pratiche aziendali.

Figura 6. Anno di introduzione della politica aziendale di congedo analizzata



Per quanto riguarda i beneficiari delle politiche interne, quasi tutte le aziende adottano una definizione flessibile della coppia di genitori, consentendo ai dipendenti di usufruire del congedo di paternità anche se non sono genitori biologici e/o coppie eterosessuali. Questo suggerisce un'apertura verso le diverse dinamiche familiari e una volontà di supportare i dipendenti in momenti significativi come l'adozione di un figlio. In un'ottica di promozione della parità di genere e dell'equità sul luogo di lavoro, potrebbe essere auspicabile che un numero maggiore di aziende a livello nazionale adotti una definizione più ampia della coppia, garantendo a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro situazione di genitorialità biologica, l'accesso a quello che si potrebbe generalmente definire come congedo per i "second caregiver". Le aziende del campione mostrano una consapevolezza importante in questo ambito, riconoscendo il valore di una maggiore inclusività. Sarebbe auspicabile che questa pratica diventasse la norma nel mondo aziendale, rappresentando un ulteriore segno di virtuosità rispetto alla legislazione attuale, che rimane molto più binaria e tradizionalista nelle sue politiche per madri e padri.

2.2 Le ragioni dell'introduzione della politica aziendale

Nelle nostre interviste abbiamo cercato di comprendere le ragioni dell'introduzione di queste politiche che vanno oltre ciò che è previsto dalla legislazione nazionale. Queste politiche sono

state spesso introdotte sulla spinta del dipartimento delle Risorse Umane e, in un numero minore di casi, per volontà diretta della Direzione o di alcune community specifiche (e.g., l'associazione delle lavoratrici dell'azienda).

Le diverse motivazioni si possono raccogliere in quattro categorie, che non si escludono vicendevolmente. In alcune aziende queste politiche sono state introdotte proprio per migliorare il welfare aziendale nell'ottica consentire ai padri di vivere la genitorialità in modo pieno. Ci è stato dichiarato, per esempio, come l'obiettivo fosse *“dare la possibilità di passare del tempo in famiglia senza rimmetterci economicamente e senza dover pensare alla gestione del lavoro in azienda”*. Altri responsabili HR hanno sottolineato, invece, come l'obiettivo fosse sostenere la parità di genere e *“incentivare l'uguaglianza nei lavori di casa che ci aspettiamo poi si rifletta anche sul posto di lavoro”*. Con questo spirito alcune aziende hanno introdotto un congedo per il secondo caregiver della stessa durata del congedo di maternità. In alcuni casi il congedo è stato introdotto per fronteggiare situazioni non coperte dalla legge attuale e permettere ai caregiver che non sono genitori biologici di supportare il/la proprio/a partner. Infine, in altri casi, sono stati i benchmark internazionali ad influenzare le decisioni delle aziende italiane. Ad esempio, alcune aziende hanno introdotto questa politica aggiuntiva dopo essere state acquisite da gruppi internazionali più grandi, al fine di uniformare le politiche di congedo in tutti i loro stabilimenti.

2.3 Altre misure a sostegno della genitorialità

Per tutte le aziende intervistate il congedo di paternità si inserisce nel contesto di progetti più ampi per il supporto alla parità di genere, all'inclusione e alla genitorialità. Nella Figura 8 abbiamo raccolto altre politiche aziendali a sostegno dei dipendenti che sono state menzionate frequentemente dalle aziende, come il supporto psicologico, assistenza all'asilo nido e flessibilità dell'orario di lavoro.

Figura 7. Le altre misure a sostegno della genitorialità più comunemente adottate dalle aziende



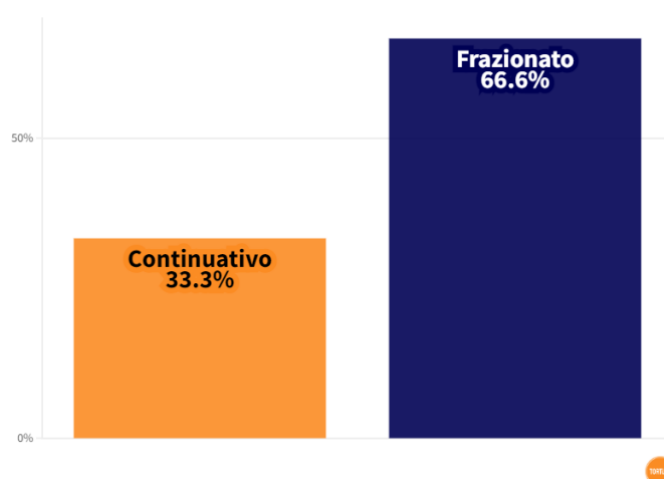
Questi interventi rispondono alle richieste dei lavoratori e mirano a ridurre le differenze di genere, specialmente durante le fasi di assunzione e nelle prime fasi di lavoro in azienda. L'obiettivo

principale è favorire una maggiore parità di genere e promuovere la condivisione delle responsabilità di cura tra i genitori, offrendo un sostegno concreto durante i momenti cruciali della genitorialità.

2.4 Flessibilità del congedo aziendale

Come evidenziato dalla Figura 9, molte aziende offrono la possibilità di prendere il congedo di paternità in maniera frazionata anziché consecutiva. Infatti, la maggior parte delle aziende permette di usufruire del congedo di paternità ad intervalli, ovvero alternando periodi di lavoro e periodi di congedo, di solito durante il primo anno di vita del figlio. In ogni modo, ogni azienda ha una sua specifica regolamentazione interna sulle modalità di frazionamento. Alcune aziende, ad esempio, permettono ai lavoratori di frazionarlo in settimane (e non in giorni) per riuscire a riorganizzare il lavoro in maniera più efficiente. Fra le 12 aziende che hanno partecipato alla seconda fase del progetto, 2 aziende su 3 permettono ai dipendenti di prendere il congedo in modo frazionato nel tempo.

Figura 8. Percentuale di aziende della fase 2 che danno la possibilità di richiedere il congedo solo in maniera continuativa o anche frazionata



Questo approccio indica una direzione generale in favore della massima flessibilità per il lavoratore, ma deriva anche dal timore che una politica eccessivamente rigida sarebbe percepita in maniera negativa dal dipendente, con conseguenti minori tassi di adesione. La scelta opposta, ossia quella di offrire il congedo in forma continuativa, deriva invece da due motivazioni di natura differente: alcune aziende perseguono una maggiore semplificazione della riorganizzazione del lavoro in azienda, mentre altre desiderano avere un impatto più consistente sul ribilanciamento dei ruoli familiari, imponendo al padre un periodo a casa ininterrotto.

2.5 Tasso di adesione della politica aziendale

Tutte le aziende intervistate, tranne una, non impongono ai lavoratori di utilizzare il congedo, che rimane facoltativo. Inoltre, il lavoratore può scegliere di usufruire solo di una parte dei giorni di congedo. Al fine di valutare l'effettiva portata della politica e l'importanza di fattori di

scoraggiamento ambientali, è molto importante distinguere tra il numero di giorni che l'azienda permette di prendere come congedo aggiuntivo e il numero effettivamente utilizzato dai singoli lavoratori. Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante nel caso in cui il genitore debba prendere il congedo in maniera continuativa, poiché una volta che il lavoratore decide di rientrare al lavoro, i giorni di congedo non utilizzati vengono persi.

Non ci è stato possibile calcolare l'esatto tasso di adesione per ogni azienda a causa dei pochi dati disponibili e perché non sempre l'azienda è a conoscenza della paternità di un dipendente. La percezione generale è che il livello di adesione sia molto eterogeneo sia tra le varie aziende che tra i diversi stabilimenti della medesima azienda e che, comunque, non tutti i dipendenti usufruiscano del benefit al completo, ossia utilizzando tutti i giorni disponibili.

Durante le discussioni con i responsabili delle risorse umane, sono emersi diversi fattori che possono spiegare questo fenomeno. Il più evidente è di natura socioculturale, ossia il persistere dell'idea che il compito di accudire i figli nei primi anni di vita spetti principalmente alle donne. Di conseguenza, molti padri, pur avendo la possibilità di usufruire del congedo, scelgono di non farlo. Inoltre, alcuni genitori, in particolare quelli che ricoprono ruoli dirigenziali, trovano difficile staccarsi dal lavoro per un periodo prolungato, temendo di lasciare un eccessivo carico di lavoro e responsabilità ai colleghi. Questo aspetto è particolarmente interessante se confrontato con il report INPS sul congedo di paternità, che mostra un aumento del tasso di utilizzo all'aumentare delle retribuzioni, ma con un arresto nelle posizioni apicali (v. Capitolo 1). Questo rappresenta un problema per l'azienda, poiché molti responsabili HR sottolineano che la fruizione del congedo di paternità da parte dei dirigenti ha un impatto positivo sul tasso di adesione della totalità dei dipendenti. Infatti, i dipendenti sono maggiormente incentivati a prendere il congedo se vedono che i loro superiori ne hanno usufruito in precedenza.

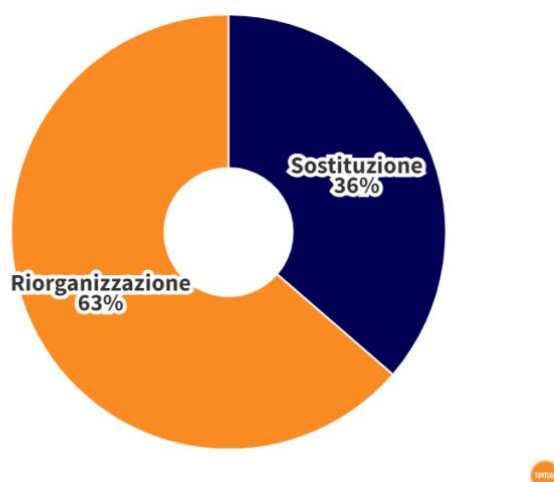
Negli ultimi anni, tuttavia, si osserva un dato incoraggiante: in ogni azienda si registra una crescita del tasso di adesione dei padri, anche in termini di numero di giorni aggiuntivi richiesti. Molte aziende hanno rilevato tassi di adesione in costante aumento, arrivando in alcuni casi fino al 90% di aumento all'anno. Questo trend è dovuto al fatto che i tassi di adesione erano inizialmente bassi (circa il 50%) nei primi anni dall'introduzione della misura. Come verrà approfondito nel prossimo capitolo, una possibile spiegazione per questa tendenza consiste nel fenomeno della normalizzazione. Col passare del tempo anche chi era inizialmente scettico nei confronti dell'utilizzo di una politica aziendale nuova e in qualche modo in discontinuità con lo scenario nazionale, vedendo colleghi e superiori che ne usufruiscono, comincia a considerare la politica come "normale" e decide di beneficiarne.

2.6 Gestione del congedo da parte dell'azienda

Il 63% delle aziende intervistate nella fase 2 dichiara di procedere, nel corso dell'assenza del lavoratore in congedo, ad una riorganizzazione del lavoro piuttosto che alla sostituzione temporanea del lavoratore. È importante notare che vi è una parziale coincidenza tra le aziende che sostituiscono il lavoratore e quelle che concedono congedi più lunghi. In effetti, è naturale

pensare che la sostituzione di un lavoratore per sole 4 settimane sia complessa e non porti particolari vantaggi. Inoltre, la scelta tra sostituzione e riorganizzazione viene influenzata dal tipo di mansioni del lavoratore in congedo. Infatti, le aziende che hanno una maggiore componente di produzione industriale, con un gran numero di lavoratori inquadrati come operai, tendono ad una sostituzione del lavoratore. Al contrario la riorganizzazione del lavoro è più agevole per i lavoratori "d'ufficio". Questa seconda opzione comporta un minore costo di implementazione della politica di congedo per l'azienda, che non dovrà pagare un ulteriore lavoratore in sostituzione. Alcune aziende individuano un circolo virtuoso in tale riorganizzazione degli uffici, che permette una maggiore assunzione di responsabilità da parte del team e un'evoluzione dei ruoli all'interno dell'azienda. D'altro canto, però, il dipendente consapevole di non essere sostituito durante il congedo potrebbe esitare maggiormente a lasciare il proprio team "scoperto", con possibile minore tasso di fruizione del congedo soprattutto nelle posizioni apicali (v. paragrafo precedente).

Figura 9. Numero di aziende intervistate nella fase 2 che optano per una sostituzione del lavoratore in congedo o per una riorganizzazione dell'ufficio

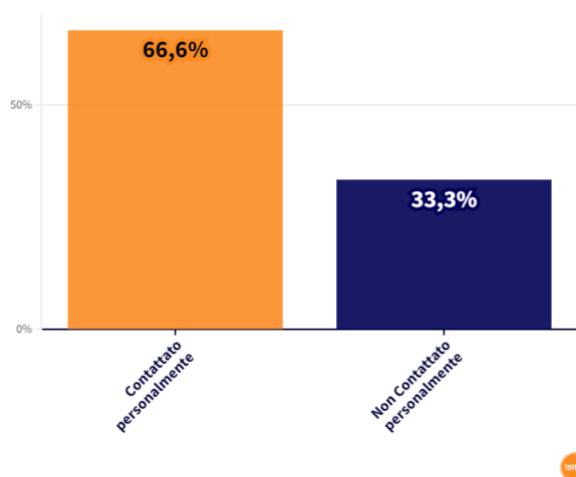


2.7 Comunicazione della politica aziendale

Dalle interviste è emerso come la maggior parte delle aziende contatti individualmente il padre al momento della comunicazione del cambiamento dello stato di famiglia. Questa prassi è a nostro parere molto importante, soprattutto ai fini di un aumento del tasso d'adesione al congedo aziendale aggiuntivo, perché mostra ai dipendenti che l'azienda vede con favore l'assenza di questi in corrispondenza della paternità. In alcune aziende il contatto viene da parte dei manager, in altre dai dipartimenti di gestione delle risorse umane. Spesso si accompagna anche da una discussione sulle modalità di gestione del lavoro durante l'assenza del lavoratore. Alcune aziende offrono anche brochure illustrative e kit per genitori. Tuttavia, tutte le aziende affrontano una difficoltà comune: mentre le madri sono "biologicamente" costrette a dichiarare la gravidanza e richiedere il congedo, i padri non hanno costrizioni simili e quindi, spesso, non richiedono neppure

il congedo INPS (come spiegato nel Capitolo 1). Di conseguenza, per molte aziende risulta difficile contattare direttamente i padri (il medesimo problema è presente nel calcolo del tasso di adesione, v. sopra).

Figura 10. Numero di aziende intervistate nella fase 2 i cui HR contattano direttamente i potenziali beneficiari del congedo



Nel complesso, tutte le aziende hanno adottato politiche mirate a pubblicizzare internamente le nuove norme. La maggior parte di esse ha utilizzato criteri di informazione simili, come la pubblicazione sulle pagine intranet aziendali e la comunicazione degli accordi sindacali a tutti i dipendenti. Molte aziende hanno anche realizzato video in cui i manager spiegavano le nuove politiche di congedo e illustravano come queste avrebbero beneficiato i dipendenti, promuovendo al contempo il *role modelling* per favorire l'adesione alle nuove misure.

2.8 Ricezione della politica da parte dei dipendenti

Dalle interviste emerge che le aziende percepiscono una ricezione molto positiva da parte dei dipendenti riguardo all'introduzione di queste politiche. Tutte le aziende hanno riportato feedback favorevoli, e alcune hanno evidenziato come l'estensione del congedo sia stata accolta positivamente non solo dagli aventi diritto, ma anche da gruppi non direttamente coinvolti, come i dipendenti più giovani, che apprezzano la prospettiva futura, e le madri, che sperano nell'adozione di uno strumento simile da parte delle aziende dei loro partner.

In alcune aziende, si è verificato un effetto positivo a cascata su altre politiche aziendali: i dipendenti percepiscono una maggiore attenzione alla dimensione familiare, portandoli a essere più coinvolti in attività legate alla famiglia, come i colloqui scolastici. In generale, c'è entusiasmo verso tutte le iniziative che promuovono la genitorialità e la flessibilità lavorativa. Un'azienda riporta che l'attenzione a questo tipo di politiche ha aumentato il punteggio di soddisfazione dei propri dipendenti rispetto ad aziende simili, misurato ogni anno tramite un questionario esterno e standardizzato. Molte aziende hanno ricevuto feedback diretti dai dipendenti, come messaggi di ringraziamento o, in un caso, un post su LinkedIn scritto da un padre per esprimere la sua gioia

nell'usufruire di questa opportunità. Alcune aziende hanno anche segnalato l'accoglienza positiva da parte dei sindacati e, in un caso, l'apprezzamento di un'organizzazione interna promotrice delle politiche familiari.

Alcune difficoltà emerse riguardano la comunicazione, in quanto è stato segnalato che alcuni dipendenti non sono pienamente informati su tutte le iniziative aziendali, concentrandosi solo su quelle che li riguardano direttamente, e il cambiamento della cultura aziendale, con i giovani che risultano essere più ricettivi verso queste politiche rispetto ad altre fasce d'età.

3. Considerazioni conclusive

Nei capitoli precedenti abbiamo osservato che il congedo parentale è un elemento cruciale delle politiche familiari, poiché favorisce un miglior equilibrio tra vita professionale e personale per entrambi i genitori. Grazie alle interviste effettuate con le aziende che offrono una versione migliorata di questo strumento, abbiamo individuato alcune *best practices*, che permettono di sfruttare al meglio le sue potenzialità, sia a livello aziendale, che in vista di un'auspicata riforma legislativa a livello nazionale. Mentre la seconda questione sarà analizzata nella parte conclusiva del report, alcune *best practices* a livello aziendale possono già essere sottolineate.

Anzitutto abbiamo notato che, dal punto di vista aziendale, per implementare in modo efficace una politica di congedo parentale, è cruciale assicurare un supporto adeguato ai dipendenti. È importante che il dipartimento delle risorse umane contatti individualmente il futuro genitore, fornendogli tutte le informazioni necessarie riguardo alla possibilità di usufruire del congedo. Questo contatto personalizzato dimostra un genuino interesse da parte dell'azienda nel supportare i dipendenti durante questa fase importante della loro vita, oltre a garantire che nessun dipendente si senta trascurato o non informato riguardo ai propri diritti. Inoltre, è cruciale dare peso al c.d. *role modelling* nella comunicazione interna. Mostrare esempi concreti di colleghi che hanno beneficiato del congedo parentale e che hanno potuto mantenere un equilibrio soddisfacente tra lavoro e famiglia può essere estremamente motivante per altri dipendenti che stanno considerando questa possibilità. Questo tipo di comunicazione non solo favorisce un ambiente di lavoro inclusivo e solidale, ma può anche incoraggiare altri colleghi a seguire l'esempio, contribuendo così a promuovere una cultura aziendale che valorizza il benessere familiare e il sostegno reciproco.

In sintesi, i colloqui con i dipartimenti HR ci hanno offerto una comprensione più dettagliata delle motivazioni alla base delle politiche migliorative rispetto al piano nazionale del congedo di paternità retribuito al 100% e della loro struttura. Queste informazioni, assieme ai risultati presentati nel prossimo capitolo, risultano preziosi per una possibile implementazione su scala nazionale

I risultati del sondaggio distribuito tra i dipendenti delle aziende²

Nella seconda fase di questo progetto, abbiamo elaborato un questionario che è stato distribuito ai dipendenti di 12 tra le aziende partecipanti alle interviste. Le aziende coinvolte in questa fase del progetto sono state: ABB, AvanaDe, Carrefour, Haleon, Mondelez, Nestlé, SISAL, Takeda, Teleperformance, Unicoop, Vodafone, e WBD. Il sondaggio è stato strutturato in modo da poter investigare quattro temi. Prima di tutto, abbiamo identificato le caratteristiche di chi decide di utilizzare la politica aziendale (età, ruolo in azienda etc.). Inoltre, abbiamo analizzato le motivazioni che portano a scegliere di utilizzare o meno la politica aziendale. Abbiamo anche indagato le opinioni di chi ha beneficiato della politica aziendale in merito alla politica stessa e alle sue eventuali conseguenze per capire che impatto ha sulla vita dei lavoratori. In particolare, abbiamo studiato gli effetti della politica sulla carriera lavorativa, sul carico di lavoro domestico e sulla dinamica familiare. Infine, abbiamo raccolto le opinioni dei partecipanti al questionario in merito ad una eventuale implementazione nazionale della politica aziendale per una durata ben superiore ai dieci giorni attualmente garantiti dall'INPS, in modo da identificare la migliore modalità di estensione del congedo (obbligatoria o facoltativa) e la sua durata ideale.

1. Caratteristiche dei partecipanti

1.1 Descrizione campione

Il campione dei partecipanti al sondaggio è composto da 1667 persone, con una distribuzione di genere abbastanza equilibrata: il 55% è rappresentato da uomini, mentre il 45% da donne. Poiché meno di 10 individui si siano identificati come non-binari, questi non sono stati inclusi nelle analisi specifiche per genere a causa della loro sporadicità. La distribuzione per età evidenzia una maggiore concentrazione nelle fasce centrali: il 40% degli uomini si colloca tra i 30 e i 39 anni, mentre il 34% si trova tra i 40 e i 49 anni. Queste proporzioni sono abbastanza simili tra le donne, con una maggiore concentrazione nella fascia 30-39 anni (37%), mentre il 35% rientra nella fascia 40-49 anni. Questa distribuzione suggerisce una certa somiglianza tra i due generi nelle fasce d'età centrali, con una distribuzione identica nella fascia 50-59 anni, in cui si colloca il 18% di entrambi i gruppi.

Il livello di istruzione risulta mediamente elevato in tutto il campione. In particolare, il 56% delle donne ha conseguito una laurea magistrale o un titolo superiore, a fronte del 45% degli uomini. Al contrario, una percentuale maggiore di uomini ha come titolo più alto il diploma di scuola

² Tutte le figure di questo capitolo sono frutto di un'elaborazione di Tortuga su dati propri.

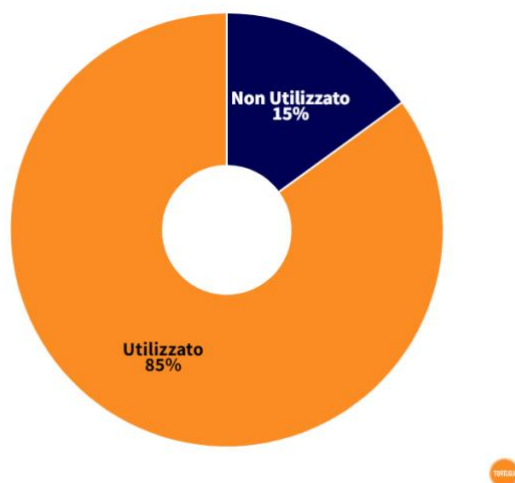
superiore (36% contro il 29% delle donne), evidenziando una leggera prevalenza di istruzione superiore tra le donne.

Confrontando il campione generale dei partecipanti al sondaggio e il sottoinsieme dei padri idonei per la politica aziendale, ossia coloro che hanno avuto almeno un figlio dopo l'introduzione della politica aziendale sul congedo di paternità, è possibile notare alcune somiglianze significative. Entrambi i gruppi mostrano una forte concentrazione nelle fasce centrali di età (30-50 anni) e un livello educativo tendenzialmente alto. Nel caso degli idonei, il 54% dei padri ha dichiarato di avere un figlio, confermando l'aumento di famiglie con solo un/a figlio/a. Il 39% dei padri ha due figli, il 7% dei padri ha tre figli, mentre meno dell'1% ha quattro o più.

1.2 Take-up del Congedo INPS

Dei partecipanti alla survey, circa il 28% ha dichiarato di non avere figli, mentre il 72% ha dichiarato di avere dei figli. Siamo quindi passati ad analizzare gli uomini con figli il cui figlio minore è nato dopo il 2012. Questi, infatti, sono gli uomini idonei al congedo di paternità obbligatorio previsto dall'INPS e attivato a partire proprio dal 2012. Il seguente grafico a torta evidenzia la distribuzione dell'utilizzo del congedo INPS tra i lavoratori idonei. Come abbiamo evidenziato nel capitolo 1, infatti, nonostante l'obbligatorietà del congedo alcuni lavoratori non dichiarano all'INPS e/o al proprio datore di lavoro il loro stato di paternità. In particolare, emerge che circa l'**85%** dei lavoratori ha usufruito o sta usufruendo del congedo INPS, mentre il **15%** non lo ha fatto. Questo significa che nel nostro campione il tasso di adesione (*take-up rate*) risulta essere pari al 85%, indicando che la maggior parte degli aventi diritto ne abbia fatto uso.

Figura 1. Tasso di adesione alla politica di congedo INPS tra i partecipanti al questionario.



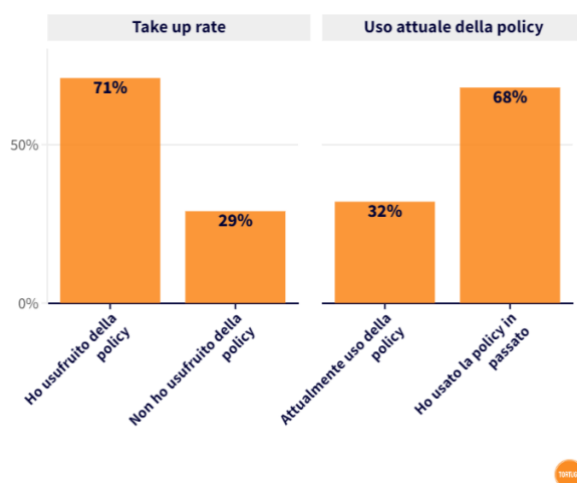
Tale dato risulta essere al di sopra della media nazionale in cui il take-up rate nel 2022 è stato del 64,5%. Tuttavia, se consideriamo i soli lavoratori collocati in grandi aziende (come i partecipanti al sondaggio), il take-up rate nazionale risulta essere più alto di circa 20 punti percentuali e in linea con i nostri risultati. Infatti, come presentato anche nel [report](#) del febbraio 2024 "Analisi dei

divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS”, il tasso di utilizzo del congedo di paternità è più elevato tra i dipendenti di aziende di grandi dimensioni (oltre 100 dipendenti) e tende a diminuire al ridursi della dimensione aziendale.

Abbiamo inoltre riscontrato una correlazione negativa tra il take-up rate del congedo di paternità INPS e l’età del figlio minore, in quanto all’aumentare dell’età del figlio minore diminuisce la probabilità di aver preso il congedo INPS. Anche questo è in linea con i dati evidenziati nel capitolo 1, che mostrano come il tasso d’adesione al congedo INPS sia aumentato negli ultimi anni.

Proseguendo, passiamo ad analizzare il tasso di adesione alla politica aziendale, definito come il rapporto tra i lavoratori che ne hanno usufruito sul totale degli idonei, ovvero i dipendenti il cui figlio minore è nato dopo l’introduzione della politica stessa. Il 71% dei lavoratori ha utilizzato o sta utilizzando la politica considerata, mentre il 29% ha scelto di non usufruirne. Questo dato evidenzia un tasso di adozione piuttosto elevato, superiore a quello medio nazionale relativo al congedo INPS. Tra coloro che hanno usufruito della politica, il 32% la sta ancora utilizzando, mentre il restante 68% l’ha già utilizzata in passato.

Figura 2. Tasso di adesione alla politica aziendale (a sinistra); uso attuale o pregresso della politica (a destra)



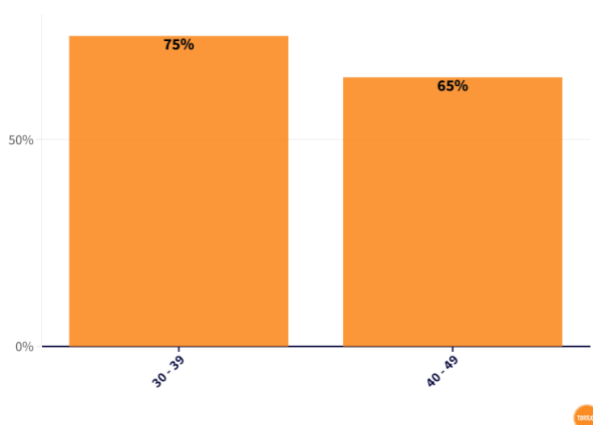
1.3 Le caratteristiche di chi usufruisce del congedo: età, ruolo in azienda e norme di genere

In questa sezione sono discusse le caratteristiche di chi usufruisce della politica aziendale. L’obiettivo è di verificare se il tasso di adesione alla politica subisca delle variazioni rispetto ad alcune caratteristiche dei lavoratori. Si tratta di un elemento rilevante, poiché permette di individuare se ci sono delle categorie che tendono ad aderire meno alla politica. Tuttavia, è possibile che l’auto-selezione abbia un impatto sulla misura del tasso di adesione per alcune categorie. Per auto-selezione si intende la possibilità che i dipendenti maggiormente sensibili all’importanza di politiche come il congedo di paternità siano coloro con una maggiore tendenza a rispondere al questionario. Questo aumento del tasso di risposta potrebbe implicare un

aumento del tasso di adesione per le stesse categorie. Allo stesso tempo, i dipendenti più sensibili potrebbero avere delle caratteristiche che li differenziano sensibilmente dalla popolazione media dei dipendenti di una singola azienda. Ad esempio, una maggiore sensibilità e attenzione ai temi di questo report può coincidere con un'età più giovane, titolo di studio più alto, e visioni più progressiste dei ruoli di genere. In seguito, viene quindi discusso come varia il tasso di adesione rispetto ad età, ruolo in azienda, norme di genere e situazione lavorativa del partner.

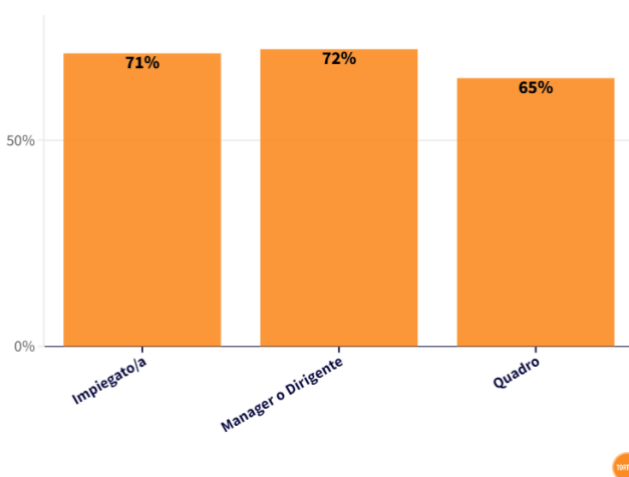
Il grafico del tasso di adesione per fascia d'età suggerisce una maggior propensione ad usufruire del congedo aziendale tra i padri più giovani. Mentre il 75% dei papà tra i 30 e i 39 anni che sono idonei fanno uso del congedo, questa proporzione scende attorno al 65% per quelli tra i 40-49 anni. Differenze di salario e responsabilità aziendali – che tendono ad aumentare con l'età – possono essere concause di questa differenza assieme ai cambiamenti nelle norme valorali presenti tra diverse generazioni.

Figura 3. Tasso di adesione alla politica per età



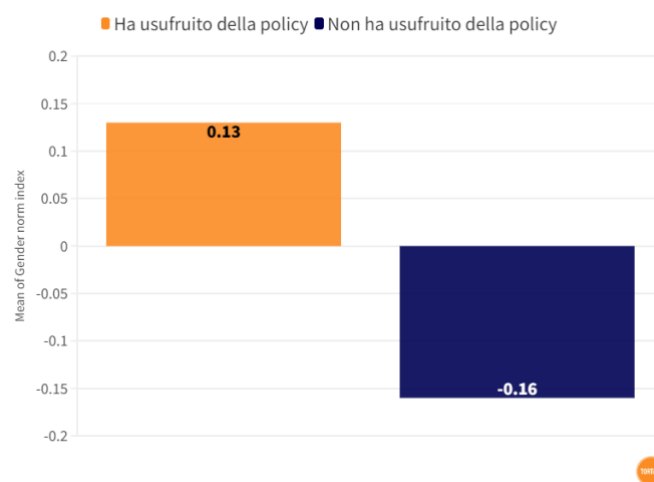
Il grafico sul tasso di adesione per ruolo in azienda indica che il tasso di adozione è molto simile fra gli impiegati e i manager o dirigenti (72% circa). Seguono i quadri, con un tasso di adesione del 65% circa.

Figura 4. Tasso di adesione alla politica per inquadramento



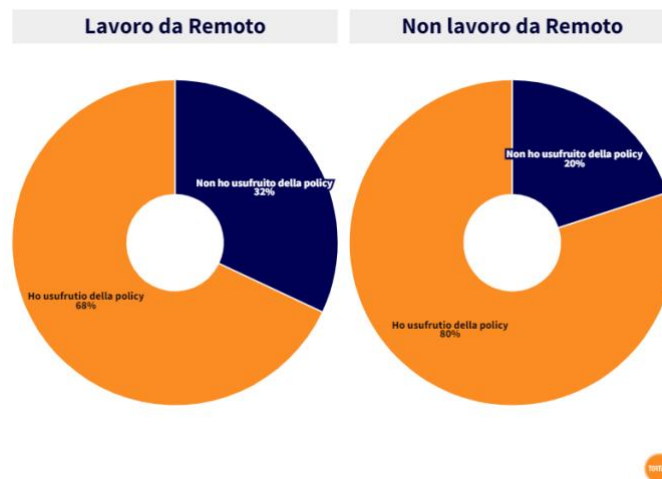
Per analizzare l'influenza delle norme di genere dei padri sulla loro decisione di usufruire del congedo aziendale, abbiamo costruito un indice di norme di genere esplicite. Nel questionario, sono state valutate le aspettative sociali e culturali rispetto ai comportamenti ritenuti appropriati per uomini e donne, consentendo la costruzione di un indice che misura il grado di conformità di ciascun padre a queste norme. Avere un valore basso (o negativo) dell'indice di norme di genere esplicite indica che c'è una forte adesione o accettazione delle aspettative tradizionali su cosa è considerato appropriato per uomini e donne. Ad esempio, se un individuo registra un valore negativo della variabile norme di genere, è più probabile che nel nostro sondaggio si sia dichiarato d'accordo o molto d'accordo con la frase "È normale che un peso maggiore nella cura ricada sulle donne". Come mostra il grafico, i padri che hanno usufruito del congedo di paternità (barre arancio) presentano un indice di norme di genere significativamente più alto (+0.13) rispetto a coloro che non hanno usufruito della politica (barre blu, -0.16). Questo suggerisce che i padri che scelgono di prendere il congedo sono meno conformi alle norme di genere tradizionali. La differenza tra i due gruppi risulta essere statisticamente significativa, indicando una correlazione tra una minore adesione alle norme di genere tradizionali e la probabilità di usufruire del congedo di paternità. È importante comunque tenere presente il possibile effetto del *social desirability bias*, ossia la tendenza degli intervistati a fornire risposte considerate socialmente accettabili, il che potrebbe influenzare la misurazione delle norme di genere.

Figura 5. Livello medio dell'indice di adeguamento alle norme di genere tra i rispondenti, suddivisi in base all'utilizzo o meno della politica



Per capire quali condizioni e vincoli occupazionali possano limitare o promuovere l'adozione del congedo tra gli idonei abbiamo guardato all'incidenza dello smart working e al tipo di occupazione dei partner. Nonostante queste differenze siano solo qualitative (e non evidenzino alcun legame causale), i padri idonei che lavorano da remoto hanno un tasso di adesione minore alla politica. È possibile che la maggior flessibilità del lavoro da remoto permetta ai padri che ne possono usufruire di aumentare il coinvolgimento nella cura dei figli senza dover ricorrere al congedo e potendo così conciliare lavoro e genitorialità.

Figura 6. Percentuale di adesione alla politica rispetto allo smart working



Nel complesso emergono delle differenze fra chi fa uso della politica e gli aventi diritto che non ne usufruiscono: padri più giovani sembrano più propensi ad usufruire della politica, mentre padri che lavorano da remoto meno. È fondamentale sottolineare che gli uomini con norme di genere meno tradizionali, tendono ad usufruire della politica con maggiore frequenza. Nella nostra analisi, non siamo in grado di distinguere se i padri avessero norme di genere più progressiste prima di usufruire della politica (e quindi abbiano scelto di usufruirne proprio a causa di tali norme), o se sia stata la politica stessa a modificare le loro attitudini. Tuttavia, i nostri risultati suggeriscono l'importanza del legame fra norme di genere e tasso di adesione al congedo di paternità.

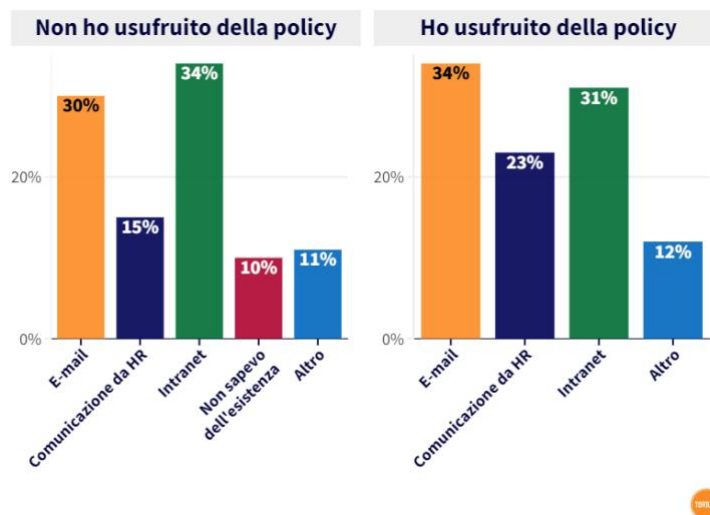
2. Motivazioni che spingono a prendere il congedo aziendale

2.1 In che modo si viene a conoscenza della politica?

Nell'ottica di comprendere in che modo i dipendenti sono venuti a conoscenza dell'esistenza della politica aziendale, abbiamo indagato quali sono stati i canali di informazione maggiormente adoperati. È importante notare come non tutte le tipologie di comunicazione sono correlate con il tasso di adozione della politica. Nella figura 8, confrontiamo le tre principali modalità di comunicazione (HR, E-mail e Intranet) tra individui che non hanno mai usufruito della politica (a sinistra) e individui che ne hanno usufruito o ne stanno usufruendo (a destra). Confrontando le due porzioni di grafico, si può notare che la comunicazione diretta da parte delle risorse umane è più alta tra chi ha usufruito della politica. Il 23% di chi usufruisce della politica ha ricevuto comunicazione da HR, contro il 15% di chi non usufruisce della politica. Lo stesso discorso si applica alle e-mail: il 34% di chi ha usufruito della politica ne ha avuto comunicazione via e-mail, contro il 30% di chi non ha usufruito della politica. Nonostante le differenze siano sostanziali soprattutto nel caso di comunicazione diretta da parte di HR, questi risultati suggeriscono che una comunicazione personale, diretta, e maggiormente targettizzata sia associata ad un take-up

rate maggiore della politica. Un supporto aziendale più forte nelle politiche di congedo parentale è cruciale per promuovere l'adozione di queste misure, dimostrando come le aziende possano svolgere un ruolo significativo nel facilitare una maggiore partecipazione dei padri alla vita familiare. D'altra parte, la comunicazione via intranet è prevalente fra coloro che non hanno usufruito della politica. Gli eventi aziendali e i colloqui di assunzione risultano essere invece una modalità di informazione minoritaria per entrambi i gruppi.

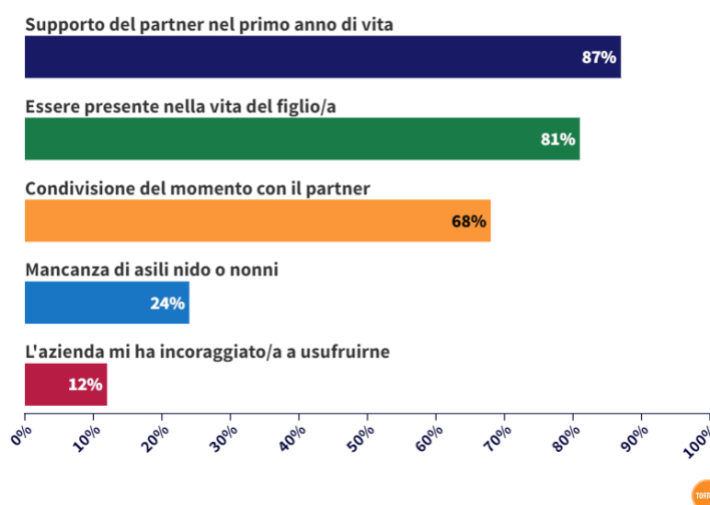
Figura 7. Modalità di apprendimento dell'esistenza della politica da parte dei partecipanti per tasso d'adesione alla politica



2.2 Motivazioni per l'utilizzo della politica

Abbiamo analizzato le motivazioni che hanno portato gli intervistati a scegliere di usufruire della politica aziendale.

Figura 8. Principale motivazione di utilizzo della politica per i rispondenti



Tre fattori sono citati da più di metà del campione: i) la volontà di supportare la partner nei primi mesi dopo la nascita (87%); ii) di essere presente nella vita del figlio/a (81%); iii) di condividere un momento importante con la partner (68%). Il 12% del campione menziona anche l'incoraggiamento dell'azienda all'utilizzo della politica ed il 24% del campione ha menzionato la mancanza di asilo nido o nonni.

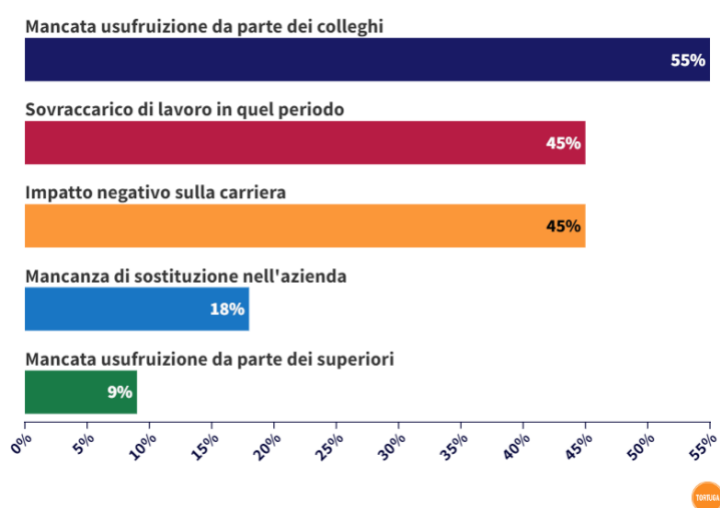
Relativamente alle differenze motivazioni per fascia anagrafica, si può notare come la motivazione principale per entrambe le fasce d'età sia stata il desiderio di condividere l'importante momento con il partner, con una percentuale vicina all'80% per la fascia 40-49 e leggermente inferiore per la fascia 30-39. Importante è notare come nelle generazioni più giovani sia diminuito il ruolo dell'incoraggiamento da parte delle aziende e sia invece aumentato il desiderio di essere maggiormente presente nella vita del figlio e di condividere questo momento con il partner.

Abbiamo inoltre analizzato le motivazioni che hanno spinto i padri a prendere il congedo di paternità in base al numero di settimane offerte. Osserviamo che il supporto del partner e il desiderio di essere maggiormente presenti nella vita del figlio/a sono costantemente importanti in tutte le categorie, con percentuali elevate in tutte le durate del congedo.

2.3 Motivazioni per l'utilizzo solo parziale della politica

In molte aziende è possibile scegliere se utilizzare tutti i giorni di congedo disponibili o solo una frazione. Tenendo in considerazione i padri che hanno utilizzato la politica aziendale, circa il 91% dei lavoratori ha scelto di utilizzare tutti i giorni disponibili.

Figura 9. Motivazioni per l'utilizzo solo parziale della politica



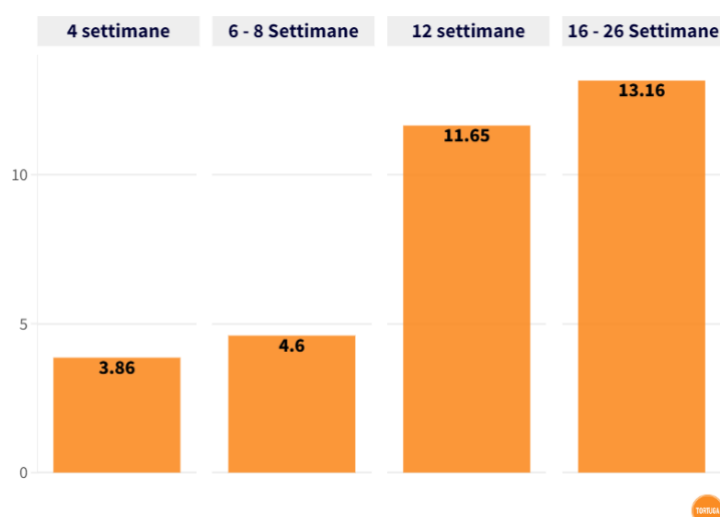
Analizzando i motivi per cui alcuni lavoratori hanno scelto di non usufruire della politica in modo completo emerge come la ragione predominante sia stata il disagio derivato dal fatto che i colleghi non abbiano usufruito della politica, indicato dal 55% dei lavoratori. Altre motivazioni rilevanti includono il timore di un impatto negativo sulla carriera (45%) e l'alto carico di lavoro in

azienda (45%), riflettendo una preoccupazione diffusa riguardo alle dinamiche professionali e relazionali in azienda. Un numero inferiore di persone ha indicato che nell'azienda nessuno avrebbe potuto sostituirli (18%) e il mancato utilizzo da parte dei superiori (9%).

Questi risultati evidenziano che le motivazioni legate al contesto sociale e professionale interno, in particolare la percezione di disagio verso colleghi, rappresentano i principali fattori che limitano l'adozione del congedo in forma completa.

Il grafico riportato di seguito confronta il numero di settimane di congedo offerte dalle aziende con quelle effettivamente utilizzate dai dipendenti, consentendo di distinguere quattro gruppi principali.

Figura 10. Settimane di congedo utilizzate dai dipendenti rispetto al numero di settimane offerte dalle aziende.



Le aziende che offrono meno di **6 settimane di congedo** (Carrefour, Mondelez, Sisal, Teleperformance, ABB) mostrano che i dipendenti tendono a utilizzare quasi tutte le settimane disponibili, con un utilizzo medio di 3,86 settimane. Ciò suggerisce che, in questi casi, il congedo viene sfruttato al massimo della sua disponibilità.

Nel secondo gruppo, formato da aziende che offrono tra **6 e 8 settimane di congedo** (Nestlé, Unicoop, Warner Bros Discovery), l'utilizzo medio è di 4,6 settimane. Anche in questo caso, i dipendenti tendono a utilizzare la maggior parte delle settimane offerte, indicando che, sebbene il congedo sia più lungo rispetto al primo gruppo, viene utilizzato quasi interamente nella sua durata.

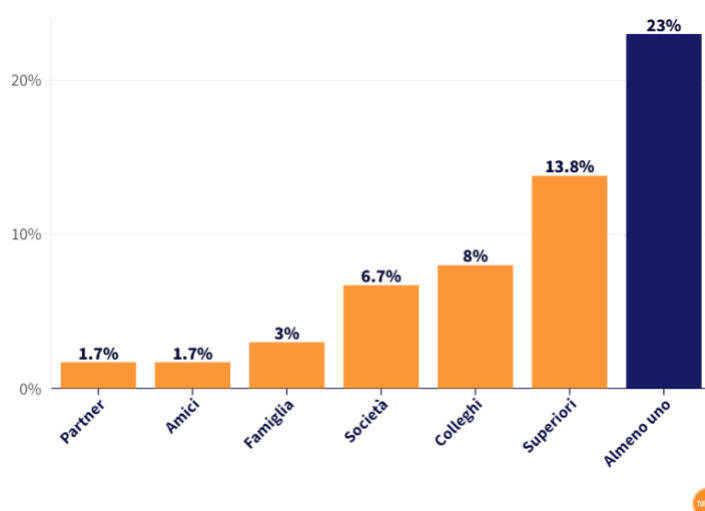
Il terzo gruppo comprende aziende che offrono **12 settimane di congedo** (ad esempio, Haleon, Takeda e Vodafone). In questo caso, i dipendenti utilizzano in media 11,65 settimane, con un divario più significativo rispetto ai gruppi precedenti, ma ancora con un utilizzo sostanziale del congedo disponibile.

Infine, nel quarto gruppo, composto da aziende che offrono tra **16 e 26 settimane di congedo**, emerge un divario ancora più ampio. I dipendenti utilizzano in media 13,16 settimane, mostrando che, nonostante l'ampia disponibilità, non viene sfruttato tutto il congedo offerto. Questo suggerisce che altri fattori (culturali, professionali o personali) potrebbero limitare l'uso completo del congedo.

2.4 Fattori di scoraggiamento per i beneficiari della politica

Oltre ad analizzare le motivazioni che hanno portato i rispondenti a scegliere di utilizzare la politica, abbiamo anche chiesto loro se si siano mai sentiti scoraggiati nel momento di decidere di usufruire della politica aziendali. Le potenziali fonti di scoraggiamento considerate sono state la partner, i familiari, amici o amiche, colleghi o colleghe, i superiori, e/o i loro conoscenti o la società. Sulla base di queste risposte abbiamo costruito un indice di "scoraggiamento generale" che è uguale a 1 nel momento in cui un lavoratore si è sentito scoraggiato da almeno uno dei fattori precedenti.

Figura 11. Fonti di scoraggiamento nell'utilizzo della politica secondo i beneficiari

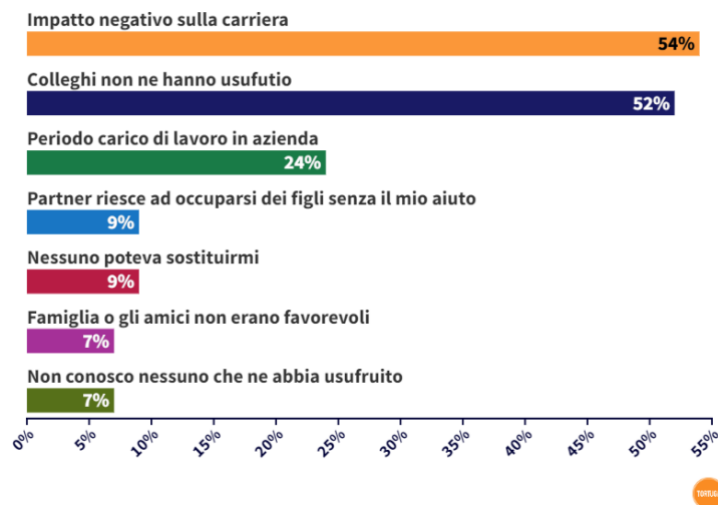


Secondo questo indice, quasi 1 padre su 4 si è sentito scoraggiato nel momento di decidere se usufruire della politica. Considerando i singoli fattori separatamente, gli elementi più critici sono lo scoraggiamento da parte della società (circa il 7% dei rispondenti), da parte dei colleghi (circa l'8%) e da parte dei superiori (circa il 14%). È molto importante contestualizzare questi risultati: tutti i partecipanti al nostro questionario lavorano in aziende che offrono questo tipo di politica, e che sono quindi molto più sensibili al tema rispetto alla media italiana. È quindi ragionevole assumere che le pressioni percepite da parte di colleghi e/o superiori siano maggiori in altri contesti in cui le aziende sono meno sensibili al tema.

2.5 Motivazioni dietro la scelta di non utilizzare la politica

Abbiamo inoltre analizzato i motivi per cui alcuni padri, fra gli aventi diritto, hanno scelto di non utilizzare il congedo aziendale.

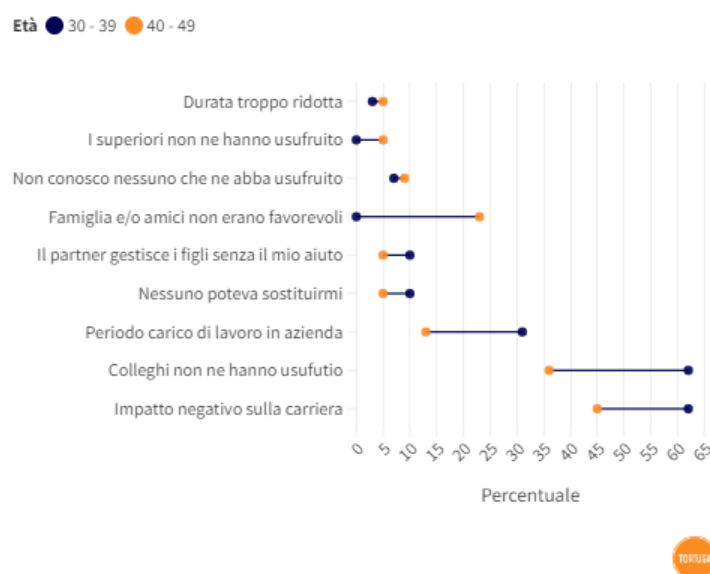
Figura 12. Motivazioni per il mancato utilizzo della politica



Le due motivazioni più citate sono l'impatto negativo sulla carriera (54%) ed il fatto che alcuni colleghi non ne hanno usufruito (52%). Entrambi i motivi sono fra i più citati anche dai padri che usano solo una frazione del congedo. Inoltre, il 24% dei padri che ha scelto di non utilizzare il congedo cita anche il fatto che il periodo in azienda era carico di lavoro. Il 9% del campione cita, inoltre, il fatto che non poteva essere sostituito o che il partner poteva occuparsi dei figli in autonomia. Infine, solamente il 7% dichiara come motivazione dietro la scelta di non adottare della politica il fatto che la famiglia o gli amici non erano favorevoli e che non conosceva nessuno che avesse usufruito del congedo.

Abbiamo inoltre osservato come le motivazioni per non prendere il congedo varino a seconda dell'età degli intervistati.

Figura 13. Motivazioni per il mancato utilizzo della politica per fascia d'età del rispondente



L'impatto negativo sulla carriera, il fatto che i colleghi non ne abbiano usufruito e che il carico di lavoro sono più citate dagli intervistati nella categoria 30-39 anni rispetto alla categoria 40-49 anni. Il fatto che la famiglia e/o gli amici non erano favorevoli è stato citato dal 23% dei rispondenti fra i 40 e i 49 anni e da nessuno dei rispondenti con meno di 40 anni. Questo elemento risulta particolarmente interessante in quanto evidenzia un chiaro cambiamento generazionale nelle percezioni e negli atteggiamenti riguardo alla genitorialità.

3. Le opinioni degli intervistati sulla politica aziendale

In questa sezione analizziamo le opinioni dei rispondenti in merito alla politica aziendale oggetto di questa indagine. In particolare, investighiamo il tasso di gradimento della politica aziendale, l'effetto della politica sulla carriera e l'effetto della politica sulla dinamica familiare.

3.1 Gradimento della politica aziendale

Alla domanda "Nel complesso, quanto è soddisfatto/a di questa politica?", la maggioranza del campione totale si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto. La percentuale delle persone che si dichiara molto soddisfatta è, inoltre, leggermente più alta fra gli uomini che fra le donne (41% vs 36%). Questo si può forse spiegare con il fatto che gli uomini, in quanto più frequentemente secondi caregiver, sono i diretti beneficiari della politica aziendale. Infatti, analizzando il nostro campione principale, ossia gli uomini aventi il diritto ad utilizzare la politica, si può notare come fra chi decida di aderirvi la quota di persone che si definiscono come "molto soddisfatte" sia del 58%, mentre fra i padri che non vi hanno aderito la percentuale scende al 37%. Inoltre, il tasso di soddisfazione sembra essere positivamente correlato con il livello di educazione dei rispondenti e negativamente correlato con la loro età.

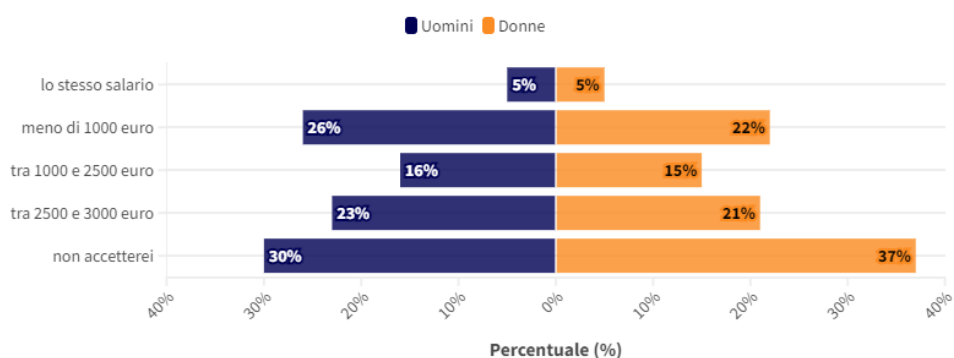
In linea con questi riscontri così positivi, tutti i padri del nostro campione che hanno utilizzato la politica aziendale hanno riportato che, tornando indietro, usufruirebbero nuovamente del congedo aziendale. Inoltre, abbiamo chiesto ai padri che avrebbero potuto beneficiare della politica aziendale ma hanno deciso di non farlo se utilizzerebbero o meno il congedo in futuro. Ben 109 rispondenti su 113 ci hanno risposto che utilizzerebbero della politica in futuro. Il dato è molto interessante, poiché può essere sintomatico di una progressiva normalizzazione di questo strumento nel contesto aziendale: vedendo come altri colleghi o superiori hanno utilizzato questa politica, anche chi era inizialmente più ritroso ad utilizzarla ha cambiato opinione.

Al fine di avere una idea più precisa dell'importanza di questa politica fra i dipendenti di un'azienda, abbiamo chiesto che aumento di stipendio (a parità di condizioni, quindi posizione, mansioni, benefits, etc.), dovrebbe offrire un'azienda simile che non offre la politica di congedo aggiuntivo per i secondi caregiver per convincere i rispondenti ad accettare una offerta di lavoro. Meno del 5% dei rispondenti accetterebbe lo stesso salario, a riprova dell'importanza di questa politica aziendale per i dipendenti. Circa il 40% dei dipendenti vorrebbe un aumento di salario di più di 1000 euro. Inoltre, 1 rispondente su 3 dichiara che non sarebbe disposto ad accettare un'offerta di lavoro da parte di una azienda che non offre una politica simile, indipendentemente

dall'aumento proposto. Questa percentuale è più alta fra chi sta usufruendo o ha usufruito della politica, fra le donne, e fra chi ha ruoli di maggior responsabilità in azienda. È interessante come questa percentuale sia leggermente più alta fra le donne: essendo più raramente caregiver secondarie, le donne sono raramente le dirette interessate di questa politica; tuttavia, è ragionevole ipotizzare che ci possa essere un valore intrinseco nel lavorare per una azienda che dimostri di avere un approccio più progressista verso la genitorialità.

Figura 14. Valore attribuito al congedo di paternità per genere

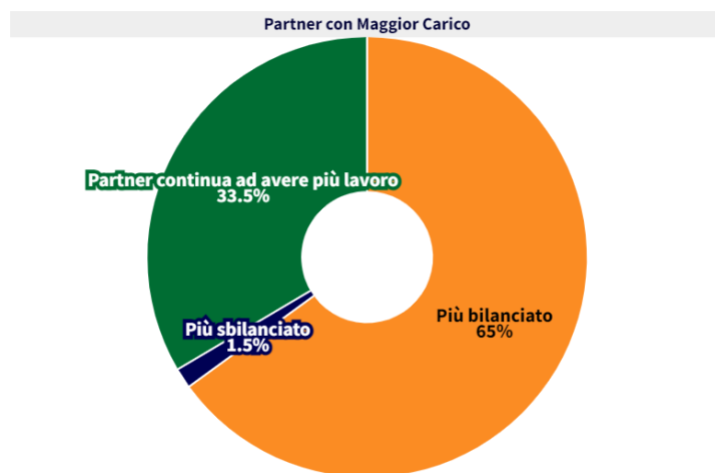
Quale aumento di stipendio dovrebbe offrire un'azienda senza la policy affinché tu possa cambiare azienda?



3.2 Effetto della politica sul carico di lavoro domestico

Osservando chi sta utilizzando attualmente o ha utilizzato in passato il congedo, abbiamo cercato di capire se la politica aziendale abbia avuto un impatto sulla gestione del carico di lavoro domestico e sulla dinamica familiare.

Figura 15. Distribuzione del lavoro familiare dopo il congedo, tra coloro che hanno dichiarato che il partner aveva il maggior carico di lavoro domestico.

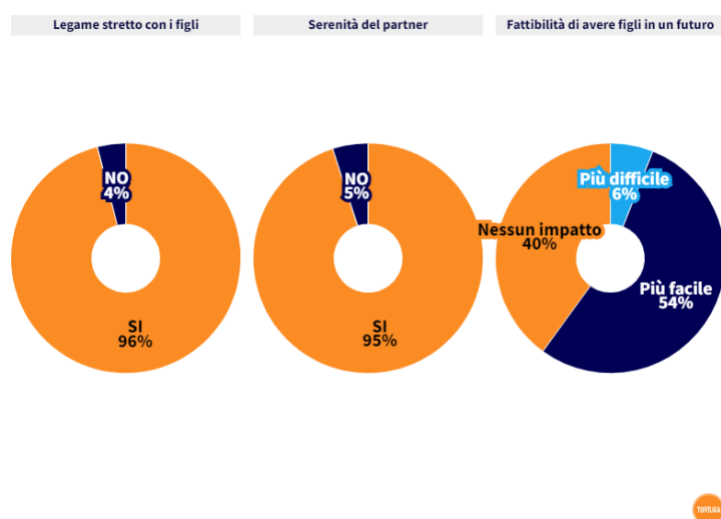


Gli intervistati dichiarano nel 64% dei casi che prima di usufruire della politica era la madre ad avere il maggior carico di lavoro domestico. Il carico di lavoro era invece bilanciato nel 33% dei casi, mentre è il padre ad occuparsi di più lavoro domestico solo nel 3% dei casi. Queste percentuali rimangono abbastanza costanti per livello educativo ed età. Fra i rispondenti che dichiarano che la loro partner faceva la maggior parte del lavoro domestico prima, 2 persone su 3 dichiarano che la politica ha avuto un impatto positivo nella gestione del carico di lavoro familiare, rendendolo più bilanciato. Solo in 1 un caso su 3 il carico domestico è rimasto prevalentemente a carico della madre. Questo dato è molto importante, poiché sottolinea l'importanza di politiche di questo tipo per avere una maggiore parità di genere.

3.3 Effetto della politica sulla dinamica familiare

Per quanto riguarda invece la dinamica familiare in senso stretto, il 96% dei padri che hanno usufruito o stanno usufruendo della politica ha dichiarato che il congedo ha contribuito positivamente nel creare un legame stretto fin dai primi momenti di vita con i/le figli/e. Questo dato è particolarmente importante alla luce del fatto che le madri, grazie a fattori biologici come l'allattamento e la gravidanza, sviluppano solitamente un attaccamento più immediato con i figli mentre i padri, che non hanno lo stesso tipo di coinvolgimento precoce, tendono a stabilire un legame più tardi. Inoltre, il 54% dei padri ha dichiarato che aver usufruito della politica ha avuto un impatto positivo sulla percezione della fattibilità (in termini di tempo, costo, carico di lavoro) di avere altri/e figlie/e, nel senso che ha reso più facile l'idea di fare figli in futuro. Infine, il 95% dei padri dichiara che grazie all'utilizzo del congedo la loro partner ha potuto affrontare più serenamente il periodo dopo la nascita del/la neonato/a.

Figura 16. Impatto della politica sulla vita familiare dei beneficiari

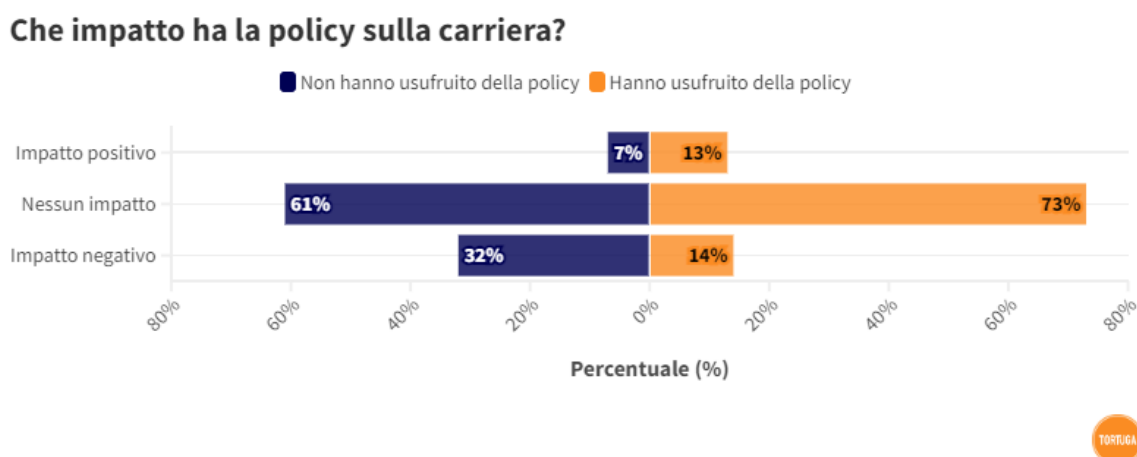


3.4 Effetto della politica sulla carriera

Come menzionato nelle sezioni precedenti, la percezione dell'impatto del congedo sulla carriera è un elemento importante nel momento in cui si deve scegliere se usufruire o meno del congedo.

Per fare chiarezza su questo punto, abbiamo chiesto ai rispondenti “Pensa che aver usufruito o usufruire della politica aziendale possa influire sulla carriera?”. È interessante osservare chiare differenze nell’opinione generale di chi ha utilizzato il congedo e di chi, pur qualificandosi per usufruirne, ha deciso di non richiederlo. Tra chi non ha usufruito della politica, 3 persone su 10 temono un impatto negativo. Tra chi ne ha usufruito, è meno della metà (1,4 persone su 10) a temere effetti negativi. Al contrario, più di 8 persone su 10 che hanno usato il congedo, hanno una percezione neutra o positiva della politica: a fronte del 68% tra chi non l’ha usata, si tratta di una differenza – in positivo – di ben 15 punti percentuali. Si registra che il 13% delle persone che ne ha fatto uso ritiene che questo abbia un impatto positivo sulla propria carriera, opinione che condivide appena il 7% di chi non ne ha usufruito. Più marcata è la differenza (del 12%) tra chi crede che usufruire del congedo di paternità, alla fine, non abbia alcun impatto sulla carriera: in altre parole, non è sufficiente per favorire o compromettere avanzamenti di ruolo, scatti salariali, o la durata del rapporto di lavoro.

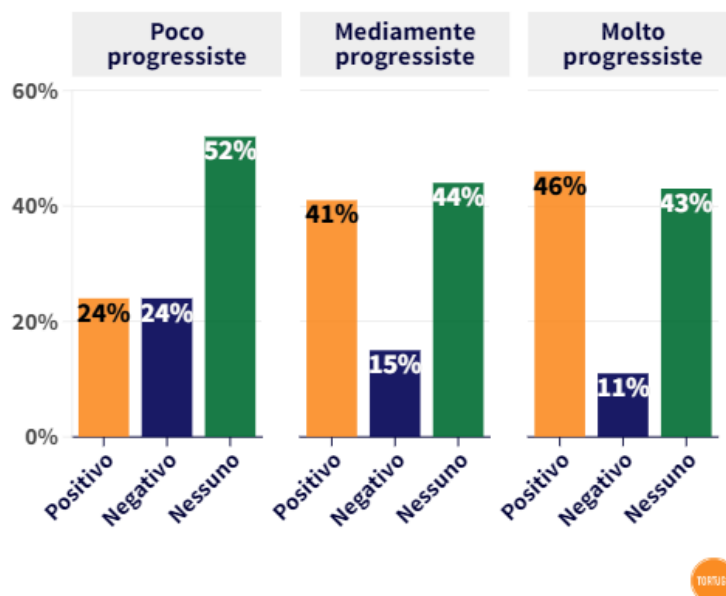
Figura 17. Impatto della politica sulla carriera secondo chi ne ha usufruito e chi non ne ha usufruito



Un altro aspetto interessante è quello che riguarda come viene percepita la politica mediamente nelle aziende, e se, in aziende i cui dipendenti hanno delle norme di genere mediamente più egualitarie, i dipendenti ritengono maggiormente che la politica abbia un impatto positivo sulla carriera.

Nella figura 18 mostriamo le percentuali di risposta alla domanda sull’impatto della politica sulla carriera, divise per tre categorie di aziende: a destra le aziende i cui dipendenti hanno norme di genere poco progressiste, in centro le aziende i cui dipendenti hanno norme di genere mediamente progressiste, e a sinistra aziende i cui dipendenti hanno norme di genere molto progressiste. Dal grafico, è possibile notare come la percentuale di persone che credono che usufruire della politica abbia un impatto negativo sulla carriera diminuisca drasticamente all’aumentare della progressività delle norme di genere.

Figura 18. Impatto della politica sulla carriera secondo chi ne ha usufruito e chi non ne ha usufruito, in base al grado di progressività delle norme di genere nelle aziende.

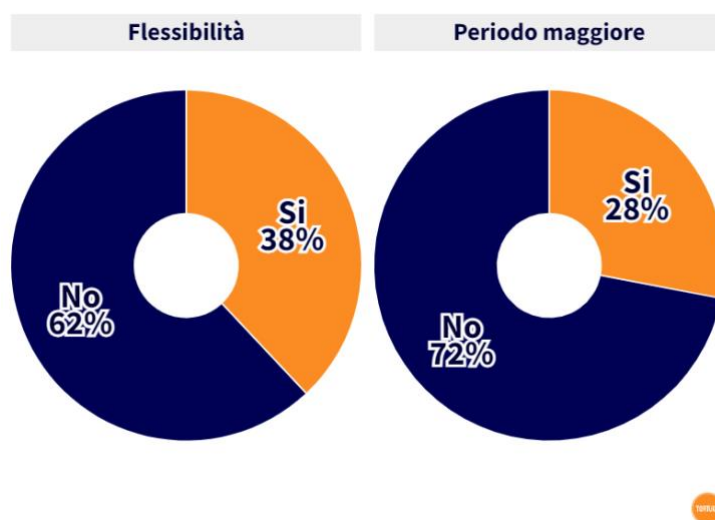


3.5 Come migliorare la politica aziendale

Abbiamo chiesto a tutti i rispondenti come potrebbe essere migliorata la politica aziendale. In particolare, abbiamo chiesto ai rispondenti se ritenessero che la politica potesse essere migliorata attraverso un aumento della durata del congedo. Circa 1 rispondente su 3 ha risposto affermativamente. Questa percentuale è stabile fra uomini e donne, mentre diminuisce con l'età. Inoltre, è importante notare come il 40% circa dei rispondenti che sta utilizzando o ha utilizzato la politica è a favore di un aumento della sua durata, mentre questa percentuale scende a meno del 30% fra le persone che non sono possibili beneficiari della politica o che hanno scelto di non beneficiarne. Questo dato è molto interessante poiché mostra come proprio attraverso l'utilizzo di questo tipo di politica ci si renda conto della sua importanza per un periodo prolungato. Infine, la probabilità di chiedere l'estensione della durata del congedo è più alta fra i dipendenti di aziende che offrono un congedo di durata inferiore.

Rispetto alla possibilità di avere una maggiore "flessibilità nei periodi di utilizzo (ad esempio, poterne usufruire in modo non continuativo)", si dichiara favorevole circa la metà del nostro campione. La percentuale di persone favorevoli alla flessibilità nei periodi di utilizzo è più alta fra le donne che fra gli uomini, aumenta con l'età ed è molto più alta fra le persone che hanno deciso di non beneficiare della politica o che non erano fra i possibili beneficiari. Anche questo è un dato importante poiché ci indica che sia percepito come difficile assentarsi dal lavoro per un periodo di tempo prolungato in modo continuativo. La probabilità di richiedere più flessibilità nell'utilizzo del congedo, infatti, è positivamente correlata con il numero di settimane richieste.

Figura 19. Preferenze sul miglioramento della politica



Abbiamo, inoltre, lasciato campi di testo libero affinché ciascun rispondente potesse indicare altre proposte di miglioramento del congedo aziendale. Fra le 91 risposte ricevute, si possono individuare alcuni temi ricorrenti. In continuità con i punti precedenti, molti rispondenti hanno evidenziato l'importanza di poter usufruire di un congedo più prolungato, che possa essere equiparato al congedo di maternità. Alcuni rispondenti hanno infatti riportato: *“non deve esserci differenza tra padre e madre”*; *“aumentare i giorni, ci vorrebbe parità tra maternità e paternità eliminando così le discriminazioni tra uomo e donna”*; *“cercare di equipararla al periodo di congedo obbligatorio che spetta alle madri, per arrivare a non penalizzarle a livello professionale a favore dei colleghi uomini”*. Queste risposte denotano come i rispondenti siano molto consapevoli dell'asimmetria esistente nel mercato del lavoro fra donne e uomini, anche a causa di politiche familiari poco eque.

Inoltre, molte risposte sottolineano l'importanza di avere un congedo flessibile, nel senso di poter prendere il congedo in modo frazionato in un arco di tempo relativamente lungo. Ci è stato ad esempio riportato: *“Usufruire in modo non continuativo aiuterebbe sicuramente a gestire i carichi familiari per più tempo”*. *“Aumenterei la finestra temporale di fruizione ad almeno 12 mesi. Concentrare 30 giornate da utilizzare entro i primi 5 mesi di vita, per una persona allocata con poca possibilità di assentarsi da un progetto non è di grande aiuto”*. *“Non limitare il periodo di [congedo parentale] ai soli primi 5 mesi di vita, ma almeno nei primi 12 mesi di vita”*. *“E non continuativo. Le cure per un figlio non si limitano ai primi giorni di vita”*.

Infine, molti rispondenti hanno sollevato il punto dell'obbligatorietà. In molti, infatti, hanno sottolineato come rendere questo congedo obbligatorio riuscirebbe a realizzare due obiettivi. Il primo è quello di avere più equità fra i coniugi (*“Per massima equità, il periodo dovrebbe essere obbligatorio (un periodo minimo).”*; *“Deve essere come quella per la maternità, 5 mesi OBBLIGATORI”*). Il secondo è quello di liberare i padri dalla pressione sociale o del luogo di lavoro che li frena dal beneficiare della politica, come mostrato anche nelle sezioni precedenti (*“Rendere*

obbligatorio lo sfruttamento del periodo per almeno i 2/3 del periodo. Oggi i dipendenti si sentono in dovere di utilizzare solo una parte del periodo garantito anche se pagato al 100%"; "La fruizione [del congedo parentale] dovrebbe essere resa obbligatoria al pari della fruizione delle ferie annuali per prevenire pressioni finalizzate al suo non utilizzo").

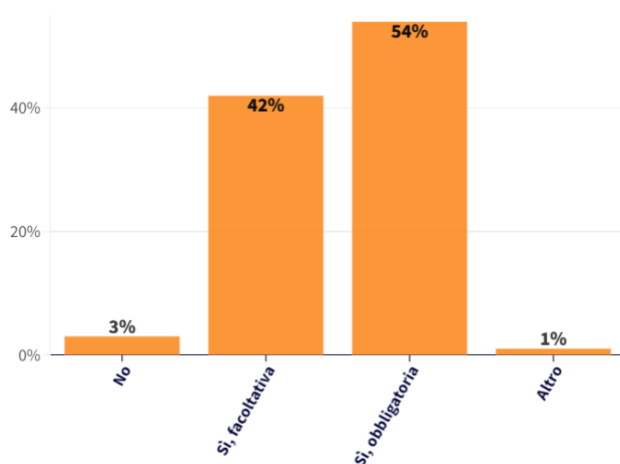
4. Opinioni riguardanti l'estensione del congedo di paternità

Abbiamo posto al nostro campione completo (quindi non solo i padri che hanno utilizzato o stanno utilizzando il congedo) alcune domande a proposito di un'eventuale estensione nazionale del congedo di paternità.

4.1 Estensione obbligatoria del congedo

Il 96% dei rispondenti ritiene giusta un'estensione nazionale del congedo, mentre solo il 4% ritiene che debba rimanere una politica aziendale. Inoltre, è importante sottolineare come la maggioranza di chi ritiene giusta un'estensione nazionale ritiene anche che questa estensione debba essere obbligatoria. La percentuale di persone che ritiene che l'estensione debba essere obbligatoria è costante fra i diversi livelli educativi, i diversi ruoli aziendali, il genere o il fatto di avere o meno dei figli. Tuttavia, ci sono delle differenze sulla base dell'età. La maggioranza delle persone nelle categorie di età 30-39 anni e 40-49 anni ritiene infatti che il congedo debba essere obbligatorio, mentre nelle categorie 50-59 anni e 60-69 anni sono leggermente di più quelli che ritengono che il congedo debba essere facoltativo. Questa differenza si può forse spiegare con la maggiore importanza che ha per le generazioni più giovani un concetto di genitorialità più inclusivo.

Figura 20. Opinioni sull'estensione obbligatoria del congedo



Considerando l'utilizzo della politica, il 65% delle persone che hanno beneficiato del congedo aziendale ritiene che la misura vada estesa obbligatoriamente, mentre solo il 32% di chi ha utilizzato il congedo ritiene che l'estensione debba rimanere facoltativa. Fra chi non ha utilizzato la politica, il 54% ritiene che l'estensione debba essere obbligatoria mentre il 42% ritiene che

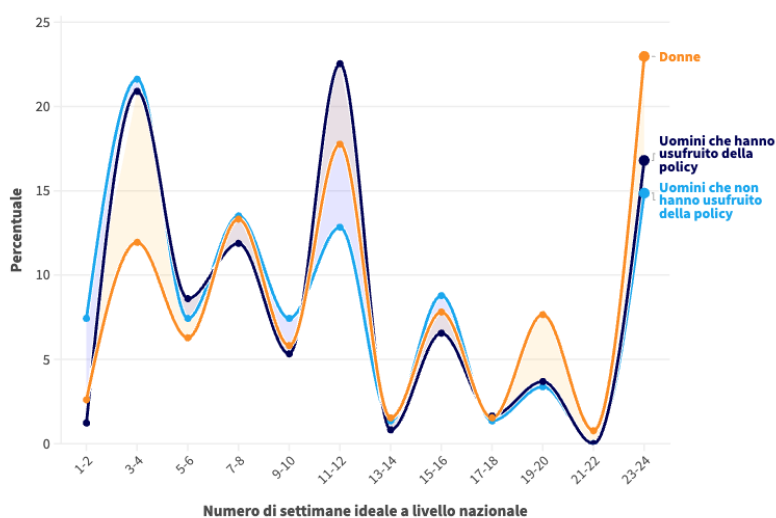
l'estensione dovrebbe rimanere facoltativa. Infine, c'è una leggera correlazione negativa fra il numero di settimane di congedo offerte dall'azienda e la probabilità di un rispondente di aver detto che l'estensione debba essere obbligatoria. Questo risultato si può forse spiegare con il fatto che le persone che lavorano per un'azienda che offre un congedo di paternità più lungo si trovino in un ambiente in cui le pressioni esterne contrarie all'assunzione del congedo sono più lievi.

Il fatto che le pressioni esterne giochino un ruolo importante è motivato da alcuni commenti dei rispondenti che hanno dichiarato come "sarebbe utile renderla obbligatoria per 2 motivi: 1) Per una questione di "responsabilizzazione"; 2) Per evitare eventuali discriminazioni nei confronti di chi ne usufruisce". Le risposte aperte hanno nuovamente evidenziato la tematica della flessibilità insieme all'obbligatorietà: sia nel senso di poter prendere il congedo in modo frazionato e non solo continuativo, ma anche nel senso di poterlo utilizzare non solo nei primissimi mesi di vita del/la figlio/a.

4.2 Numero ottimale di settimane obbligatorie di congedo

Abbiamo chiesto ai partecipanti al questionario, in un'ottica di congedo obbligatorio esteso a livello nazionale, quale fosse il numero ottimale di settimane di congedo. Il grafico presentato indaga proprio le preferenze in merito distinguendo tra tre gruppi: donne, uomini che hanno usufruito della politica aziendale e uomini che non ne hanno usufruito. In generale, dal grafico emerge che la media del numero ideale di settimane di congedo si attesta intorno alle 11-12 settimane, rappresentando un punto d'incontro tra le diverse preferenze espresse dai tre gruppi. Tuttavia, questa media complessiva nasconde alcune differenze importanti tra uomini e donne, così come tra gli uomini che hanno usufruito della politica aziendale e quelli che non l'hanno fatto.

Figura 21. Opinioni sul numero ottimale di settimane obbligatorie di congedo divisi per genere e utilizzo della politica.

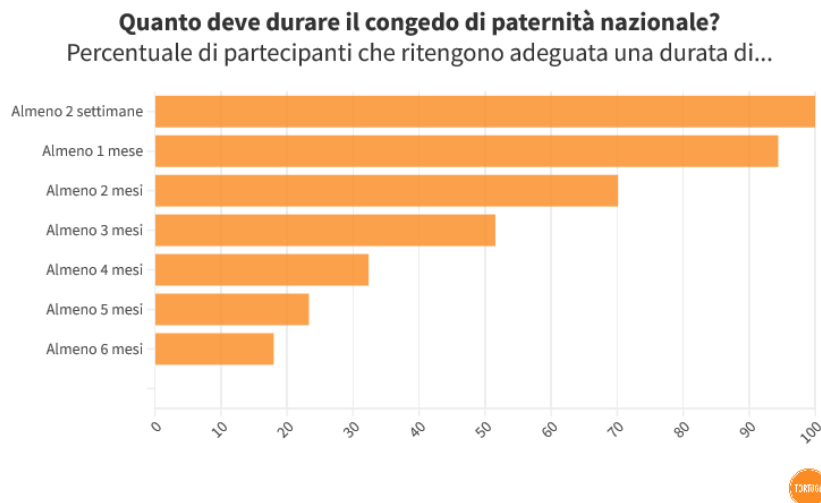


TORTUGA

Le donne mostrano una chiara preferenza per congedi più lunghi rispetto agli uomini, con un picco particolarmente pronunciato intorno alle 23-24 settimane e una media che si avvicina a questo stesso intervallo. Le curve relative agli uomini, invece, rivelano una maggiore variabilità nelle preferenze. In particolare, gli uomini che hanno usufruito della politica aziendale mostrano due tendenze principali: da un lato, preferiscono periodi relativamente brevi, intorno alle 3-4 settimane; dall'altro, emerge una significativa preferenza per un congedo più lungo, con picchi a 11-12 settimane e una crescita finale verso le 23-24 settimane. La media del gruppo si attesta comunque intorno alle 12 settimane. Questo andamento riflette la coesistenza di preferenze diverse, anche tra coloro che hanno utilizzato la politica, con alcuni uomini che optano per congedi più brevi e altri per periodi più lunghi. Tuttavia, nonostante le differenze che esistono all'interno della categoria degli uomini beneficiari del congedo, è importante sottolineare che coloro che hanno adottato la politica tendono a indicare un numero ottimale maggiore di settimane rispetto a chi ha scelto di non utilizzare il congedo aziendale. Gli uomini che non hanno usufruito della politica, infatti, mostrano una preferenza più moderata, con una media intorno alle 9-10 settimane, suggerendo una minore predisposizione ad allontanarsi dal contesto lavorativo per lunghi periodi.

In figura 22, mostriamo il grafico delle preferenze rispetto alla durata minima che un congedo di paternità obbligatorio nazionale, totalmente retribuito, dovrebbe avere secondo gli intervistati.

Figura 22. Opinioni sul numero minimo di settimane obbligatorie di congedo

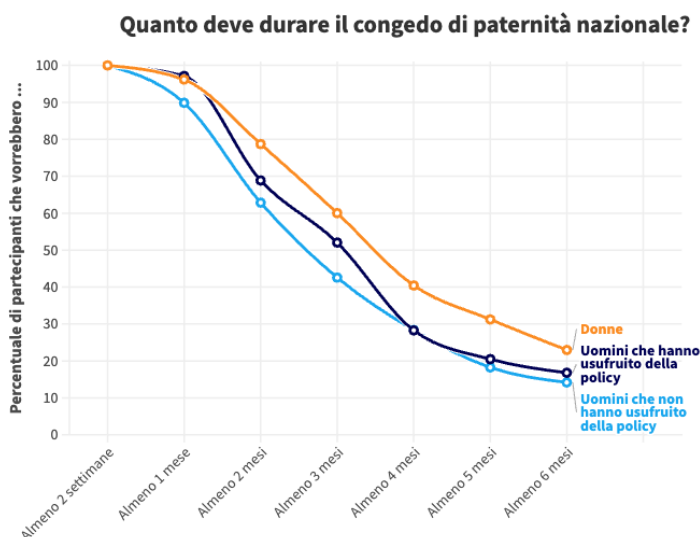


Il 100% di loro ritiene che un congedo di paternità obbligatorio nazionale debba avere una durata di *almeno* due settimane (lo status quo, ossia nessuno dei partecipanti al questionario ritiene che il congedo INPS attuale sia troppo lungo). Il 95% crede che la durata minima del congedo retribuito al 100% debba essere di almeno un mese. Il valore costituisce una media tra l'89% degli uomini che non ne hanno usufruito e il 96,5% tra gli uomini che ne hanno usufruito e le donne. Oltre la metà dei partecipanti, però, ritiene che il congedo debba avere una durata minima trimestrale, cioè ben oltre le due settimane attuali. Infine, c'è una frazione consistente di

partecipanti (in media, uno su 5, soprattutto tra le donne) che ritiene che, come le madri, anche i padri debbano passare almeno 6 mesi a casa con il/la figlio/a nel primo anno di vita.

Il grafico in figura 22, che mostra le preferenze in aggregato, nasconde però delle differenze fra le varie categorie. In figura 23, mostriamo le preferenze sul numero minimo di settimane distinguendo tra gli stessi tre gruppi del grafico 21: donne, uomini che hanno usufruito della politica aziendale e uomini che non ne hanno usufruito. Dal grafico emerge immediatamente che le donne sono generalmente più favorevoli a congedi di paternità con una durata superiore rispetto agli uomini. Si nota che la curva si abbassa più lentamente rispetto a quelle degli uomini, con una percentuale significativamente più alta di donne che preferirebbero un congedo di almeno 5 o 6 mesi (almeno 23-24 settimane). In particolare, l'elevata preferenza delle donne per un congedo lungo come quello di maternità, sembra riflettere la loro esigenza di essere supportate maggiormente dai loro partner nel primo anno di vita del figlio.

Figura 23. Opinioni sul numero minimo di settimane obbligatorie di congedo divisi per genere e utilizzo della politica



Tra gli uomini, è possibile notare una differenza nell'andamento delle curve tra coloro che hanno usufruito del congedo e coloro che non ne hanno beneficiato. I primi mostrano una preferenza per durate che si avvicinano a quelle delle donne (la durata media preferita tra gli uomini che hanno usufruito del congedo è di 11-12 settimane), ma con una leggera flessione prima. In questo gruppo c'è un calo evidente della preferenza per congedi più lunghi, specialmente oltre i 3 mesi. Gli uomini che non hanno usufruito del congedo sono il gruppo che preferisce la durata più breve per il congedo di paternità nazionale. Infatti, la durata media preferita dagli uomini che non hanno usufruito del congedo è di 9-10 settimane. Inoltre, come si nota dal grafico, la percentuale di preferenza per congedi più lunghi di 3 mesi è sensibilmente più bassa in questa categoria rispetto a coloro che hanno preso il congedo. Queste differenze, seppur non drastiche, mostrano chiaramente che gli uomini che hanno usufruito della politica sono più disposti a considerare



congedi più lunghi rispetto a quelli che non ne hanno mai beneficiato. Questo suggerisce che l'esperienza diretta con la politica aziendale può influenzare in modo positivo le preferenze verso una durata maggiore del congedo di paternità.

CONCLUSIONE

Nel capitolo 1 abbiamo visto come il congedo parentale venga adottato principalmente dalle madri (fra il 2017 ed il 2022, l'80% di chi ha utilizzato il congedo sono state donne). Inoltre, le donne richiedono in media più giorni (54) rispetto agli uomini (23). Questo risultato è strettamente legato a due fattori: la retribuzione solo parziale del congedo e la persistenza in Italia di norme di genere che creano l'aspettativa che il dovere primario del padre sia il lavoro, mentre quello della madre sia prendersi cura della famiglia. Il fattore relativo alla retribuzione, che possiamo chiamare "fattore economico", implica una maggiore convenienza, dal punto di vista delle risorse familiari, nella fruizione del congedo parentale da parte della madre al posto del padre, poiché nella famiglia media italiana le donne guadagnano meno degli uomini. Il secondo fattore, che possiamo definire "fattore situazionale", implica che un padre che desidera passare del tempo con i figli sia scoraggiato dal farlo a causa del timore di un impatto negativo sulla carriera e/o del timore della disapprovazione dei colleghi e/o dei superiori.

L'importanza del secondo fattore è dimostrata dal tasso di adesione al congedo di paternità dell'INPS (v. Cap. 1). Infatti, questo tipo di politica annulla il fattore economico, prevedendo una retribuzione completa. Tuttavia, nonostante questo e il suo carattere formalmente obbligatorio, esso non viene utilizzato da tutti i padri (solo il 65% degli aventi diritto ne fa uso). Questa apparente contraddizione si spiega con il fatto che per i padri è più agevole evitare di dichiarare all'INPS e al datore di lavoro la propria paternità e non sono previste sanzioni o controlli in merito (cosa chiaramente impossibile per le madri). Il fatto che solo poco più di un padre su due abbia rivendicato questo diritto fa, quindi, ipotizzare delle preoccupazioni molto forti legate alla propria carriera e/o alle possibili ripercussioni negative sul luogo di lavoro con i colleghi e/o i superiori. A supporto di questa ipotesi, c'è anche il fatto che il tasso di adesione sia più basso fra le persone con meno di 30 anni, con un contratto a tempo determinato, e con un reddito inferiore; tutti elementi che aumentano l'instabilità della situazione lavorativa di un dipendente.

In questo progetto, esaminiamo politiche aziendali che prevedono un congedo dedicato ai padri di durata superiore rispetto a quello di paternità dell'INPS e interamente retribuito. L'adesione a tali politiche è generalmente facoltativa per i dipendenti, con l'eccezione di un'azienda. Rispetto al quadro istituzionale precedentemente descritto, ci troviamo in un contesto generalmente più favorevole nei confronti della genitorialità e della paternità. Le aziende coinvolte sono, infatti, particolarmente virtuose, poiché adottano politiche che migliorano le normative nazionali. La presenza di questo tipo di cultura aziendale è esemplificata anche dalla differenza nel tasso di adesione al congedo di paternità dell'INPS: mentre nel contesto italiano generale questo tasso è del 65%, fra i partecipanti al nostro questionario è dell'85%. Nonostante il congedo aziendale sia facoltativo, il fatto che sia totalmente retribuito lo rende molto più appetibile rispetto al congedo parentale: il tasso di adesione è, infatti, molto più alto, ossia del 71%. Vediamo, dunque, come l'eliminazione del fattore economico possa aumentare effettivamente l'utilizzo dei congedi da parte dei padri.

Tuttavia, abbiamo verificato che anche in questi contesti aziendali estremamente favorevoli, non tutti i padri scelgono di usufruire di questa politica e molti non utilizzano tutti i giorni disponibili. È importante comprenderne il motivo. I partecipanti al questionario che hanno scelto di non utilizzare la politica citano tre diversi tipi di motivi in ordine decrescente di importanza. I fattori più citati riguardano i timori riguardanti la propria situazione lavorativa (*“avrebbe avuto un impatto negativo sulla carriera”* e *“non mi sarei sentito/a a mio agio poiché i colleghi/le mie colleghe non ne hanno usufruito”*). Tenendo a mente il fatto che questi padri lavorano tutti in aziende che supportano la paternità più dell’azienda media italiana, questi risultati supportano l’ipotesi che il ruolo dei fattori situazionali sia molto importante nello spiegare perché il tasso d’adesione al congedo di paternità INPS e al congedo parentale sia così basso. In secondo luogo, i padri citano anche motivazioni strettamente pratiche (*“per l’azienda è stato un periodo ad alto carico di lavoro”* e *“nell’azienda nessuno/a sarebbe stato in grado di sostituirmi”*). Questi fattori devono essere tenuti a mente nel caso di un’estensione nazionale di questo tipo di politica, aiutando le aziende a sostituire temporaneamente il lavoratore che prende il congedo nel caso in cui la riorganizzazione del lavoro non sia facilmente perseguibile (v. Cap 3). Infine, un fattore meno rilevante, ma pur sempre presente, riguarda le norme di genere del contesto sociale di riferimento della persona intervistata (*“la mia famiglia e/o amici/amiche non erano favorevoli”* e *“non conosco nessuno/a che ne abbia usufruito”*).

Come emerge dalla nostra analisi, i padri che hanno risposto al questionario sono consapevoli della presenza di questi fattori di attrito. Sulla base delle loro risposte e della letteratura, nell’ottica di un’estensione nazionale di queste politiche aziendali (condivisa dal 96% dei lavoratori che hanno risposto al questionario), sono due gli elementi fondamentali per garantire un alto tasso di adesione (oltre alla retribuzione al 100%). Prima di tutto, dovrebbe essere obbligatoria, per almeno due ordini di motivi. Da una parte, l’obbligatorietà aiuterebbe i dipendenti a non sentirsi in difetto rispetto al posto di lavoro. Dall’altra, aiuterebbe le aziende a creare delle prassi per gestire la sostituzione del lavoratore o procedere alla riorganizzazione del lavoro. Il secondo elemento è quello del diretto incentivo all’interno dell’azienda. Come emerge dal tasso di adesione al congedo INPS, l’obbligatorietà da sola non basta, ma è necessario che l’azienda incoraggi attivamente l’utilizzo di queste politiche. Dalla nostra analisi del questionario e dalle nostre interviste con i rappresentanti delle aziende emerge non solo l’importanza del contatto diretto dei responsabili HR con i nuovi padri, ma anche l’importanza del *role modelling* da parte dei superiori. La combinazione di questi due fattori aiuterebbe a creare a livello nazionale una “normalizzazione” dell’idea che i padri possano vivere appieno la genitorialità. Nella nostra analisi abbiamo evidenziato come questo circolo virtuoso sia già in moto nelle aziende da noi analizzate. Abbiamo infatti mostrato come chi sceglie di non prendere il congedo finisce per sovrastimare le conseguenze negative del congedo sulla carriera rispetto a chi utilizzato la politica e che il 96% dei padri che hanno scelto di non beneficiare della politica aziendale in passato la utilizzerebbero in futuro.

Dal nostro questionario emerge la grande soddisfazione dei dipendenti aziendali per questa politica, come si evince dal fatto che circa 1 lavoratore su 3 dichiara che non sarebbe disposto ad accettare un'offerta di lavoro da parte di un'azienda che non offra una politica simile, indipendentemente dall'aumento salariale offerto. I nostri risultati offrono, in linea con la letteratura esposta nel Capitolo 2, nuova evidenza sui benefici ulteriori offerti da questo tipo di politica. Rispetto al tema della bassa natalità, vediamo come più di 1 un padre su 2 dichiara che dopo aver utilizzato il congedo aziendale pensa che avere altri/e figli/e sarebbe più semplice. Inoltre, questo tipo di politica aiuta veramente i padri a vivere in modo pieno la paternità; il 96% dei padri, infatti, ha dichiarato che aver utilizzato il congedo aziendale li ha aiutati a creare un rapporto più stretto fin dai primi momenti di vita con i/le figli/e. Infine, un'estensione nazionale di questo tipo di congedo aiuterebbe a fare concreti passi avanti verso la parità di genere. Questo sia sul fronte della cura dei figli che sul fronte del lavoro domestico: i nostri risultati mostrano infatti come circa 2 padri su 3 ritengono che l'utilizzo del congedo aziendale li abbia aiutati a ribilanciare il carico di lavoro domestico.

In conclusione, è importante sottolineare che le aziende coinvolte in questo progetto costituiscono una piccola parte del panorama aziendale italiano, presentando caratteristiche particolari, soprattutto in termini di dimensioni. Questo rende difficile ipotizzare un'estensione significativa di tali politiche a livello aziendale senza un intervento pubblico su scala nazionale. Solo una riforma a livello statale permetterebbe di ampliare il numero di famiglie che possono accedere a questo tipo di strumenti che, come abbiamo visto, possono influire positivamente su alcuni fattori quali la parità di genere e la natalità.

Una riforma nazionale dovrebbe intervenire in chiave migliorativa sul congedo di paternità esistente, conservando la retribuzione al 100% e l'obbligatorietà, ma estendendone la durata. Come rilevato, in media le aziende intervistate prevedono un congedo complessivo (inclusi i giorni coperti dall'INPS) di 8,5 settimane, corrispondenti a circa due mesi. D'altro canto, oltre la metà dei lavoratori partecipanti al sondaggio è favorevole a un congedo obbligatorio per i padri di almeno tre mesi. Alla luce di questi dati, un'estensione del congedo di paternità a tre mesi, come proposto dal disegno di legge firmato dall'On. Quartapelle, rappresenterebbe un notevole passo avanti.

Inoltre, è necessaria una riflessione sulla flessibilità e sulla possibilità di frazionare il congedo. Se, da un lato, i partecipanti al sondaggio considerano la flessibilità una priorità, dall'altro, essa può costituire un ostacolo all'adeguata sostituzione del lavoratore all'interno dell'azienda, nonché ridurre l'impatto in termini di riequilibrio dei ruoli familiari. Alla luce di queste considerazioni, può essere opportuno valutare una frazionabilità ridotta, ad esempio solo su base settimanale (e non giornaliera), oppure una quota di congedo non frazionabile di almeno un mese. Risulta, inoltre, condivisibile l'approccio delle aziende riguardo all'inclusione massima tra i beneficiari della politica. In questo modo, il congedo di paternità diventerebbe un congedo per "secondi caregiver", includendo anche genitori non biologici e coppie omosessuali. Per quanto riguarda il periodo di utilizzo del congedo, il primo anno di vita del figlio potrebbe essere un parametro

adeguato. Da un lato, ciò permetterebbe al padre di dedicarsi al bambino nei suoi primi mesi di vita; dall'altro, nel caso in cui la madre usufruisse del congedo nei primi cinque mesi, il padre potrebbe scegliere di utilizzarlo nei mesi successivi, riducendo inoltre la spesa familiare per il congedo parentale e i servizi per l'infanzia.

APPENDICE

1. Questionario per i/le rappresentanti delle aziende (HR)

La prima fase di contatto con le aziende ha previsto una raccolta dati qualitativa, tramite interviste con i/le rappresentanti delle aziende coinvolte. Ogni intervista è stata condotta da almeno un/a socio/a di Tortuga e ha coinvolto almeno uno/a rappresentante dell'azienda partecipanti, solitamente un/a responsabile del rispettivo dipartimento delle Risorse Umane. Le interviste, dalla durata media di circa 45 minuti, si sono svolte tra Novembre 2023 e Febbraio 2024 e, pertanto, non riflettono politiche aziendali rese disponibili successivamente a quel periodo. Di seguito è riportata la traccia delle interviste.

Domande generali

- Quanti dipendenti ha la Sua azienda?
- Come è articolata la Sua azienda?
- Qual è l'età media dei/delle dipendenti?
- Da dove provengono i/le dipendenti? Riporti il numero in percentuale. Ad esempio, Italia: 80%; Estero: 20%
- Quanti sono i/le dipendenti per genere?
 - Donne
 - Uomini
 - Non binari / Altro
- Quanti sono i/le dipendenti nei seguenti ruoli?
 - Operai/e
 - Impiegati/e
 - Manager (Quadri)
 - Dirigenti
 - Altro (specificare)

Politica aziendale

- Qual è la politica che è stata introdotta?
- Quando è stata introdotta?
- Come interagisce la politica con le leggi italiane? Ad esempio, i mesi di congedo includono o si sommano ai giorni stabiliti per legge?
- Perché è stata introdotta? È stata introdotta per venire incontro ad un caso specifico, o per altri motivi?
- Che politiche sulla genitorialità venivano adottate prima dell'introduzione della politica che studiamo in questi case studies?
- Che altre politiche di sostegno alla genitorialità sono presenti nella sua azienda?
- La vostra politica si applica anche in caso di adozione?

- La politica in questione si applica solo al padre biologico o al secondo caregiver?

Gestione interna della politica aziendale

- È stata fatta una campagna di comunicazione per informare i/le dipendenti di questa politica?
- Le risorse umane hanno cercato di contattare singolarmente le persone interessate per renderli consapevoli di questo loro diritto?
- Le settimane di congedo devono essere prese in modo continuativo o anche frazionato?
- Quando un lavoratore usufruisce del congedo, come viene gestita la sua assenza? Ad esempio, viene temporaneamente sostituito da un nuovo lavoratore oppure le sue mansioni vengono redistribuite tra i colleghi?

Adesione interna alla politica aziendale

- Quanti lavoratori hanno fatto richiesta del congedo rispetto agli aventi diritto?
- Quanti lavoratori hanno usufruito del congedo ogni anno dalla sua introduzione?
- Nel caso sia possibile usufruire solo di una parte delle settimane previste dalla politica, quanti lavoratori non hanno preso tutte le settimane a disposizione? Quante settimane rispetto al totale vengono prese in media?
- Come è stata recepita questa politica dai/dalle dipendenti?

2. Questionario per i/le dipendenti delle aziende

La seconda fase di contatto con le aziende ha previsto la distribuzione di un sondaggio tra tutti/e i/le dipendenti delle aziende partecipanti. Tra tutte le aziende interviste, dodici hanno dato disponibilità per la distribuzione interna del sondaggio. Il team di Tortuga ha elaborato un sondaggio dalla durata di circa 10 minuti, distribuito tramite Qualtrics, e condiviso il sondaggio con i/le rappresentanti delle aziende. Ogni azienda è stata responsabile per la condivisione del sondaggio tramite canali ufficiali all'universo dei/le propri/e dipendenti. Non è stato previsto un compenso monetario per i/le partecipanti al questionario. I dati dei/le singoli/e partecipanti sono stati raccolti in modo anonimo, senza informazioni riconducibili al singolo. Tortuga ha elaborato i dati soltanto in forma aggregata e non ha condiviso - né condividerà in futuro - i dati in forma granulare con le aziende stesse. I/Le partecipanti al sondaggio hanno ricevuto informazioni sullo scopo dell'indagine e sul trattamento dei dati; potevano, inoltre, decidere liberamente a quali domande rispondere. Il sondaggio è stato distribuito tra Marzo e Maggio 2024 e, pertanto, i dati raccolti non riflettono fatti o informazioni successivi a quel periodo. Di seguito è riportata la struttura del questionario, articolata in sei sezioni: (1) caratteristiche dei/delle partecipanti; (2) utilizzo della politica aziendale; (3) esperienza con la politica aziendale; (4) gestione della vita familiare in relazione alla politica aziendale; (5) opinioni su una politica nazionale di congedo per secondo caregiver; (6) norme di genere esplicite.

Caratteristiche dei/delle partecipanti

- Di quale azienda fa parte?
[Lista delle aziende partecipanti]
- Nella Sua attuale occupazione qual è il suo orario di lavoro?
 - Lavoro a tempo pieno
 - Lavoro part-time
 - Preferisco non rispondere
 - Altro (specificare)
- Nella sua attuale occupazione qual è la frequenza con cui lavora da remoto?
 - 4 o più giorni a settimana
 - 2-3 giorni a settimana
 - 1 giorno a settimana
 - 2-3 giorni al mese
 - Non lavoro mai da remoto
 - Preferisco non rispondere
- Ha figli/e?
 - Sì, ho un/a figlio/a
 - Sì, ho due figli/e
 - Sì, ho tre figli/e
 - Sì, ho quattro o più figli/e
 - No
 - Preferisco non rispondere
- Qual è l'età dei Suo figli / delle Sue figlie?
 - Non applicabile
 - [Elenco età da 1 a 19+ per ciascun figlio fino a quattro figli]
- Qual è il Suo genere?
 - Uomo
 - Donna
 - Non-binario / Altro
 - Preferisco non rispondere
- Quanti anni ha?
 - Preferisco non rispondere
 - [Elenco età]
- Qual è il Suo livello di istruzione?
 - Licenza di scuola elementare
 - Licenza di scuola media
 - Diploma di maturità
 - Laurea triennale
 - Laurea magistrale

- Titolo di dottore di ricerca o superiore
- Preferisco non rispondere
- Qual è il Suo ruolo in azienda?
 - Operaio/a
 - Impiegato/a
 - Manager
 - Quadro
 - Dirigente
 - Preferisco non rispondere
 - Altro (specificare)

[Le prossime sezioni vengono visualizzate solo se il/la partecipante riporta di avere almeno un/a figlio/a]

Utilizzo della politica aziendale

- In che qualità ha usufruito anche in parte dei congedi obbligatori dell'INPS (di maternità e di paternità)?
 - Madre o Primo Caregiver
 - Padre o Secondo Caregiver
 - Non ho usufruito di congedi
 - Preferisco non rispondere

[La prossima domanda viene visualizzata se il/la partecipante ha risposto "Padre o Secondo Caregiver" alla domanda 2.1]

- Ha usufruito o sta usufruendo della politica prevista dalla Sua azienda?
 - Sì, ne sto usufruendo
 - Sì, ne ho usufruito in passato
 - No, non ne ho mai usufruito
 - Preferisco non rispondere

[Le prossime due domande vengono visualizzate se il/la partecipante ha risposto "Sì, ne sto usufruendo" o "Sì, ne ho usufruito in passato" alla domanda 2.2]

- Di quante settimane extra ha usufruito in aggiunta al congedo di paternità obbligatorio di 2 settimane INPS?
 - [Numeri da 0 a 24]
 - Non so / Preferisco non rispondere
- Questi sono i giorni in totale offerti dalla politica?
 - Sì
- No, ma ho intenzione di usufruire di tutti i giorni offerti dalla politica
- No e NON usufruirò di tutti i giorni offerti dalla politica
 - Non so

- Come Le è stata comunicata la presenza della politica? È possibile selezionare più risposte.
 - Comunicazione personale da parte di HR
 - Evento aziendale
 - Email
 - In colloquio prima di iniziare a lavorare in azienda
 - Intranet
- Non conosco questa politica
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Altro (specificare)

Esperienza con la politica aziendale

[La prossima domanda viene visualizzata se il/la partecipante ha risposto "Sì, ne sto usufruendo" o "Sì, ne ho usufruito in passato" alla domanda 2.2 e "Sì" alla domanda 2.5]

- Quali motivazioni l'hanno spinta a usufruire della politica? È possibile selezionare più risposte.
 - Volevo condividere questo momento importante con il/la mio/a partner
 - Volevo supportare il/la mio/a partner nella gestione di questo momento
 - Volevo essere maggiormente presente nella vita di mio figlio/mia figlia
 - La mia azienda mi ha incoraggiato/a a usufruirne
 - Non avevamo la possibilità di usufruire di asili nido o nonni
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Altro (specificare)

[La prossima domanda viene visualizzata se il/la partecipante ha risposto "Sì, ne sto usufruendo" o "Sì, ne ho usufruito in passato" alla domanda 2.2 e non ha risposto "Sì" alla domanda 2.5]

- Quali motivazioni l'hanno spinta a non usufruire (o a non usufruire in totale) dei giorni aggiuntivi di congedo retribuito al 100%? È possibile selezionare più risposte.
 - Avrebbe avuto un impatto negativo sulla carriera
 - Non mi sarei sentito/a a mio agio poiché i colleghi/le mie colleghe non ne hanno usufruito
 - Non mi sarei sentito/a a mio agio poiché i miei/le mie superiori non ne hanno usufruito
- La durata sarebbe stata troppo ridotta quindi la politica non avrebbe fatto molta differenza
 - Il/la mio/a partner riesce a occuparsi dei figli/delle figlie senza il mio aiuto
 - Per l'azienda è stato un periodo ad alto carico di lavoro
 - Nell'azienda nessuno/a sarebbe stato in grado di sostituirmi
 - Non conosco nessuno/a che ne abbia usufruito
 - La mia famiglia e/o amici/amiche non erano favorevoli

- Il/la mio/a partner non era favorevole
- La politica non era ancora in vigore
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Altro (specificare)
- Nel complesso quanto è soddisfatto/a della politica?
 - Molto soddisfatto/a
 - Soddisfatto/a
 - Abbastanza soddisfatto/a
 - Poco soddisfatto/a
 - Per niente soddisfatto/a
- Non conosco questa politica
 - Non so
 - Preferisco non rispondere

[Le prossime tre domande vengono visualizzate se il/la partecipante ha risposto "Sì, ne sto usufruendo" o "Sì, ne ho usufruito in passato" alla domanda 2.2]

- Nel momento di decidere se usufruire della politica si è mai sentito/a scoraggiato/a da...
 - Partner
 - Familiari
 - Amici e amiche
 - Colleghi e colleghe
 - Superiori
 - Conoscenti / Società
 - Molto
 - A volte
 - No
 - Non so / Preferisco non rispondere
- Se tornasse indietro usfruirebbe nuovamente della politica?
 - Sì
 - No
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
- Usfruirebbe della politica in futuro?
 - Sì
 - No
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
- Pensa che aver usufruito o usufruire della politica possa influire sulla carriera di chi ne usufruisce?

- Sì positivamente
- Sì negativamente
- No
- Non so
- Preferisco non rispondere
- Cosa si potrebbe migliorare della politica? È possibile selezionare più risposte.
 - Aumento della retribuzione al 100% dello stipendio (nel caso in cui non corrisponda al 100%)
- Poter usufruire della politica per un periodo maggiore
 - Flessibilità nel periodo di utilizzo (ad esempio poterne usufruire in modo non continuativo)
 - Nulla
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Altro (specificare)
- Che aumento di stipendio dovrebbe offrirle un'azienda simile a quella in cui lavora attualmente ma che non offre la politica per convincerla ad accettare un'offerta di lavoro?
 - Lo stesso stipendio
 - Fino a 500 € in più
 - Da 501 a 1000 € in più
 - Da 1001 a 1501 € in più
 - Da 1501 a 2000 € in più
 - Da 2001 a 2501 € in più
 - Da 2501 a 3000 € in più
 - Oltre 3000 € in più
 - Non sarei disposto/a a cambiare azienda se non offrisse il congedo o una misura comparabile
 - Non so
 - Preferisco non rispondere

Gestione della vita familiare in relazione alla politica aziendale

- Quante ore alla settimana dedica alla gestione del carico familiare (lavoro domestico, cura dei figli, cura della casa)?
 - [Numeri da 0 a 60 ore]
 - Non so / Preferisco non rispondere

[Le prossime cinque domande vengono visualizzate se il/la partecipante ha risposto "Sì, ne sto usufruendo" o "Sì, ne ho usufruito in passato" alla domanda 2.2]

- Come era distribuito il carico di lavoro familiare prima di usufruire della politica?

- Il/la mio/a partner prendeva in carico molto più lavoro familiare di me (più di 3 ore in più al giorno)
 - Il/la mio/a partner prendeva in carico più lavoro familiare di me (1 o 2 ore in più al giorno)
 - Il carico di lavoro era diviso in modo equilibrato tra me e il/la mio/a partner
 - Io prendevo in carico più lavoro familiare del/la mio/a partner (1 o 2 ore in più al giorno)
 - Io prendevo in carico molto più lavoro familiare del/la mio/a partner (più di 3 ore in più al giorno)
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
- La politica ha avuto un impatto nella gestione del carico di lavoro familiare?
 - Sì, il carico di lavoro familiare è più bilanciato
 - Sì, il carico di lavoro familiare è più sbilanciato
 - No, il carico di lavoro familiare è comunque sbilanciato (il mio partner/la mia partner vi dedica più tempo)
 - No, il carico di lavoro familiare è comunque sbilanciato (io vi dedico più tempo)
 - No, il carico di lavoro familiare era già bilanciato
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Usufruire della politica ha contribuito a creare un legame stretto fin dai primi momenti di vita con i/le figli/e?
 - Sì
 - No
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Secondo Lei il suo/la sua partner è riuscito/a ad affrontare il periodo dopo la nascita del/la neonato/a più serenamente grazie alla politica?
 - Sì
 - No
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Aver usufruito della politica ha avuto un impatto sulla sua percezione della fattibilità (in termini di tempo, costo, carico di lavoro) di avere altri/e figli/e?
 - Sì, dopo aver usufruito della politica penso che avere altri/e figli/e sarebbe più semplice
 - Sì, dopo aver usufruito della politica penso che avere altri/e figli/e sarebbe più difficile
 - No, la politica non ha avuto un impatto sulla mia percezione
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Nell'occupazione prima della nascita del figlio/della figlia, qual era la frequenza con cui il suo/la sua partner lavorava da remoto?

- 4 o più giorni a settimana
- 2-3 giorni a settimana
- 1 giorno a settimana
- 2-3 giorni al mese
- Non lavorava mai da remoto
- Non ho un/una partner
- Preferisco non rispondere
- Il/la Suo/a partner è tornato/a o ha intenzione di tornare al lavoro dopo la nascita del/la neonato/a?
 - Sì, il/la mio/a partner è tornato/a al lavoro dopo la nascita del neonato/a
 - Sì, il/la mio/a partner ha intenzione di tornare al lavoro dopo la nascita del neonato/a
 - No, il/la mio/a partner non è tornato/a al lavoro e non ha intenzione di tornare al lavoro dopo la nascita del neonato/a
 - Non ho un/una partner
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
- Avete usufruito o pensate di usufruire dei seguenti servizi di assistenza all'infanzia? È possibile selezionare più opzioni.
 - Asili nido pubblici
 - Asili nido privati
 - Nonni o altri parenti
 - Babysitter
 - Asilo nido aziendale
 - Nessuno dei precedenti
 - Preferisco non rispondere
- Qual è la ragione per cui non avete utilizzato nessuno dei servizi di assistenza all'infanzia sopra descritti? È possibile selezionare più opzioni.
 - Assenza di asili nido nel territorio
 - Eccessivo costo dei servizi di assistenza all'infanzia (come asili nido e babysitter)
 - Mancanza o lontananza di nonni o altri parenti disponibili
 - Desiderio di non affidare a terze parti la cura dei propri figli
 - Non so
 - Preferisco non rispondere
 - Altro (specificare)

Opinioni su una politica di congedo nazionale

- Secondo Lei la politica dovrebbe essere implementata a livello nazionale?
 - Sì, tutti i genitori dovrebbero usufruirne obbligatoriamente
 - Sì, ma i genitori dovrebbero usufruirne facoltativamente
 - No, deve rimanere tra i potenziali benefit aziendali

- Non so
- Preferisco non rispondere
- Altro (specificare)
- Secondo Lei quante settimane di congedo retribuito al 100% per i padri/secondi caregivers dovrebbero essere obbligatorie a livello nazionale?
 - [Numeri da 0 a 24 settimane]
 - Non so / Preferisco non rispondere

Norme di genere esplicite

- Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?
 - Completamente d'accordo
 - Piuttosto d'accordo
 - Né d'accordo né in disaccordo
 - Piuttosto in disaccordo
 - Completamente in disaccordo
 - Non so / Preferisco non rispondere
 - Preferisco non rispondere
- Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?
 - Nella nostra società per le donne è più difficile trovare lavoro e raggiungere i propri obiettivi lavorativi rispetto agli uomini.
 - È normale che un peso maggiore nella cura della casa e della famiglia ricada sulle donne.
 - L'uomo dovrebbe essere la principale fonte di reddito della famiglia.
 - Ogni donna dovrebbe cercare di avere figli.
 - I ruoli dirigenziali dovrebbero essere assunti in uguale quantità da uomini e donne.

3. Politiche virtuose di congedo di paternità, azienda per azienda

La tabella di seguito riassume i dati raccolti tramite interviste sulla politica aziendale per il congedo paternità. Sono riportati i dati per le 12 aziende che hanno partecipato alla seconda fase del progetto (la distribuzione del sondaggio ai/alle dipendenti).

Nome Azienda	N. settimane e totali	Consecutivo o Frazionato?	Definizione inclusiva del secondo caregiver?	Utilizzabile in caso di Adozione?	Anno di Introduzione
ABB	8	Frazionato	Sì	Sì	2021
Avanade	8	Frazionato	Sì	Sì	2014*
Carrefour	4	Frazionato	Sì	Sì	2023

Haleon	26	Frazionato	Sì	Sì	2023
Mondelez	4	Consecutivo	Sì	Sì	2008 *
Nestle'	12	Consecutivo	Sì	Sì	2022
SISAL	4	Frazionato	Sì	Sì	2023
Takeda	16	Consecutivo	Sì	Sì	2023
Teleperformance	7	Frazionato	Sì	Sì	2022
Unicoop	6	Frazionato	Sì	NA	2022
Vodafone	16	Consecutivo	Sì	Sì	~ 2000**
WBD	12	Frazionato	Sì	Sì	2019

Note: * La data di introduzione si riferisce alla prima politica di estensione del congedo di paternità. La politica è stata poi rivista successivamente nel 2023.

** La data di introduzione si riferisce alla prima politica di estensione del congedo di paternità. La politica è stata poi rivista successivamente nel 2020.

Contatti

Questo report è stata scritto dal [think tank Tortuga](#).

Il primo think-tank italiano di studenti, ricercatori e professionisti del mondo dell'economia e delle scienze sociali.

Al servizio di istituzioni e policy-makers per creare un'Italia migliore.

È possibile contattarci tramite la nostra mail info@tortugaecon.it, e seguire le nostre attività sui canali social.



facebook.com/TortugaEcon



[@TortugaEcon](https://twitter.com/TortugaEcon)



linkedin.com/company/TortugaEcon



[@TortugaEcon](https://www.instagram.com/TortugaEcon)



[Tortuga Channel](#)



www.tortugaecon.eu

