



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**EVOLUZIONE E DISCIPLINA DEI
CONGEDI DI PATERNITÀ**
Evolution And Regulation Of Paternity Leave

Relatore:
Prof.ssa Laura Torsello

Rapporto Finale di:
Chiara Ballini

Anno Accademico 2021/2022

“Ai miei genitori e a mia sorella, miei costanti punti di riferimento”

INDICE

| | |
|---|-----------|
| <i>INTRODUZIONE</i> | 4 |
| 1 EVOLUZIONE NORMATIVA DEI CONGEDI PARENTALI | 6 |
| 1.1 PREMESSA..... | 6 |
| 1.2 QUADRO NORMATIVO EUROPEO..... | 6 |
| 1.3 NORMATIVA ITALIANA ANTECEDENTE L'ANNO 2012..... | 8 |
| 1.4 NORMATIVA ITALIANA SUCCESSIVA ALL'ANNO 2012..... | 11 |
| 1.5 CONGEDI PARENTALI AI TEMPI DEL COVID-19 | 12 |
| 1.6 LE NUOVE REGOLE PER IL 2023 | 15 |
| 2 CONGEDI DI PATERNITÀ | 18 |
| 2.1 PREMESSA..... | 18 |
| 2.2 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI NEL T.U. | 19 |
| 2.2.1 Congedi parentali | 19 |
| 2.2.2 Congedi di maternità | 22 |
| 2.2.3 Congedi di paternità | 25 |
| 2.3 CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL PADRE..... | 26 |
| 2.4 CONGEDI PER CAUSE PARTICOLARI E GRAVI MOTIVI FAMILIARI..... | 30 |
| 2.4.1 Congedo per malattia del figlio..... | 30 |
| 2.4.2 Congedo “straordinario”..... | 31 |
| 2.4.3 Permessi per decesso o grave infermità | 32 |
| 2.5 RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE..... | 32 |
| 2.6 IL CONGEDO DEL PAPÀ TRA IERI E OGGI: COSA È CAMBIATO | 33 |
| 2.7 IL CONCETTO DI PATERNITÀ NEL DIRITTO DEL LAVORO..... | 35 |
| 2.8 POLITICHE DI WELFARE A SOSTEGNO DELLA PATERNITÀ..... | 36 |
| <i>CONCLUSIONI</i> | 38 |

INTRODUZIONE

“Perché ancora si fatica a immaginare (prima) e accettare (poi) che i padri possano prendersi cura dei figli, anche piccolissimi, con la stessa intensità delle madri?”¹

E. Mercuri

Il punto di partenza di questa analisi si esplicita attraverso il sopracitato interrogativo. Il tema della paternità è stato da sempre un argomento molto discusso, oggetto di studi e ricerche ed ha subito nel tempo ingenti e notevoli cambiamenti sia a livello sociale che a livello giurisprudenziale.

La presente trattazione ha lo scopo di mostrare, in maniera sintetica, come il ruolo del “padre – lavoratore” si sia evoluto con il passare dei decenni, in linea al principio di conciliazione del tempo di vita e con quello di lavoro.

Al fine di una ricerca più coerente e dettagliata, è stata effettuata una suddivisione dell’elaborato in due capitoli.

Il primo capitolo esamina in maniera cronologica le principali disposizioni messe in atto a tutela dei cosiddetti “congedi parentali”, partendo da un quadro generico

¹ E. MERCURI, *Paternalità, Corpi, Cura*, Il Mulino, Bologna, 2022

in quanto a normative europee, fino a giungere più nello specifico alle normative concretizzate in ambito italiano, a partire dal Novecento, fino ai tempi d'oggi.

Il secondo capitolo sviluppa il tema centrale della tesi, concentrandosi prevalentemente sulle disposizioni italiane attuate a tutela del ruolo paterno, attraverso l'istituto del "congedo di paternità". Per analizzare l'argomento in maniera più precisa, è stata funzionale, in prima battuta, una rapida descrizione dei principali istituti messi a disposizione dal legislatore per la tutela della genitorialità e della familiarità in generale, poiché, l'evoluzione della figura paterna è imprescindibile da una pari evoluzione del concetto di famiglia; in particolare è stato opportuno soffermarsi sulle modalità e sulle tempistiche che hanno permesso di oltrepassare l'ideologia dell'affidamento prioritario ed esclusivo della cura dei figli alla figura materna, fino ad arrivare ad una consapevolezza sempre maggiore dell'importanza del ruolo paterno all'interno della famiglia, attraverso decreti, leggi e normative disciplinanti tale figura in ambito lavorativo, a conciliazione del tanto discusso paradigma vita privata – lavoro.

Alla fine del percorso sarà possibile constatare come la rilevanza giuridica del concetto di paternità sia divenuto diritto proprio e non più strettamente derivato dalla malsana e "tradizionale" relazione gerarchica tra uomo e donna in ambito familiare.

EVOLUZIONE NORMATIVA DEI CONGEDI PARENTALI

1.1 PREMESSA

La condivisione degli oneri legati all'effettivo ruolo di genitore tra ambedue i soggetti lavoratori è una delle premesse per l'esercizio del diritto alla cura del minore, in ottemperanza all'Art. 24 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

La legislazione europea, tuttavia, in materia di genitorialità coniugata all'ambizione professionale e lavorativa si è occupata prevalentemente del ruolo della madre lavoratrice, a svantaggio di quello del padre lavoratore, sebbene la valorizzazione di entrambi i ruoli e il riequilibrio nei carichi di cura sia presente nell'agenda europea da almeno 30 anni. In questo senso la legislazione ha tentato comunque di avviare diversi tentativi a sostegno.

1.2 QUADRO NORMATIVO EUROPEO

L'istituto del Congedo Parentale trova una prima disciplina con la Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio del 31 marzo 1992, "Sulla custodia dei bambini", nella quale viene espressamente richiesta una maggior partecipazione dei padri nella cura dei figli² e la promulgazione di una legislazione che sia in grado

² Art. 6, Raccomandazione 92/241/CEE, *Sulla custodia dei bambini*, Gazzetta Ufficiale, 1992.

di garantire ai genitori che lavorano un equilibrio tra carriera lavorativa e vita privata, tramite l'assunzione di specifici diritti in materia di congedi parentali.

Tale raccomandazione, dunque, perseguiva un obiettivo determinato ed ambizioso che può sostanzialmente essere ricondotto all'esigenza di considerare i congedi come «diritti sociali» e non solo come benefici lavorativi³.

Il Consiglio dell'Unione Europea ha successivamente introdotto le direttive 92/85/CEE⁴ e 96/34/CE⁵, quest'ultima abrogata dalla Direttiva 2010/18/EU⁶, entrata in vigore nell'anno 2012. Con essa è stato attuato un nuovo accordo quadro che estende la durata del congedo parentale a quattro mesi per ambedue i genitori e per ciascuna posizione lavorativa da essi occupata, con modalità di applicazione rimesse alle singole legislazioni nazionali. Tale accordo ha quindi posto l'attenzione sull'importanza del diritto alla genitorialità e sull'efficacia della ripartizione equa dello stesso tra i due genitori, di modo da permettere una corretta

³ C. SARACENO, *Politiche del lavoro e politiche della famiglia, una alleanza lunga e problematica*, Il Mulino, Bologna, 2001, p. 37 ss.

⁴ Direttiva del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

⁵ Direttiva del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

⁶ Direttiva del Consiglio dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES.

conciliazione tra vita professionale e responsabilità genitoriale e promuovere trattamenti paritari sia a donne che a uomini.

Con tali disposizioni, pur se trasversalmente, l'Unione Europea ha reso evidente un atteggiamento progressivamente più interessato in materia di affermazione e ampliamento di politiche di genere e di pari opportunità, quali strumenti essenziali per lo sviluppo di una legislazione via via sempre più egualitaria.

1.3 NORMATIVA ITALIANA ANTECEDENTE L'ANNO 2012

Il quadro normativo italiano in materia di Congedi Parentali ha subito diverse e molteplici variazioni a partire dai primi anni del Novecento, quando ancora il lavoro femminile non era disciplinato da alcuna legge, indizio chiave che consente di comprendere come all'epoca i ruoli genitoriali erano ben distinti e separati: alla donna era affidato il ruolo di madre a tempo pieno, all'uomo quello di padre di famiglia lavoratore.

Per avere una prima vera e propria disciplina nei confronti della donna lavoratrice è opportuno fare un balzo in avanti nell'exkursus storico e giungere all' Art. 37 della Costituzione della Repubblica Italiana dell'anno 1948, definita in tal senso come “il più grande atto di questo secolo fatto in favore delle donne”⁷, il quale afferma la

⁷ Si tratta di una nota affermazione di Nilde Iotti, una delle ventuno donne facenti parte della Costituente. Sul tema F. RUSSO, *Nilde Iotti e l'Articolo 3 della Costituzione*, Corriere della Sera.

congiunzione dei principi dello Stato Sociale alla logica di mercato e sancisce la parità in ambito lavorativo tra uomini e donne, stabilendo per quest'ultima categoria "stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore"⁸. Viene, in questo modo, da un lato ripreso e ribadito il principio di uguaglianza sostanziale e pari dignità sociale, senza distinzioni di sesso, dall'altro viene inserita la figura della donna in un quadro costituzionale atto alla tutela della maternità⁹. La prima normativa organica in materia risale al 30 Dicembre 1971 con la legge n. 1204, "Tutela delle madri lavoratrici", la quale prevedeva esclusivamente disposizioni in merito al congedo di maternità, partendo dal presupposto che il ruolo della cura dei figli spettasse unicamente alla madre, che doveva essere tutelata sotto un duplice aspetto: quello di madre e quello di lavoratrice, escludendo di fatto la figura paterna dal ruolo genitoriale. Tale disposizione chiariva l'esigenza della madre di occuparsi della prole, seppur con la consapevolezza che le modalità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura fossero ancora insufficienti¹⁰.

⁸ Art. 37 della Costituzione.

⁹ P. CATALINI, *Le opportunità dispari. I nuovi obiettivi legislativi oltre le pari opportunità*, Società Editrice Esculapio, Bologna, 2020, p.10.

¹⁰ M. V. BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione Italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, Bologna, 1979, p. 225.

Il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro al padre lavoratore viene riconosciuto con la sentenza n. 150/1994 della Corte Costituzionale, legittimato però solo nel caso in cui la madre sia sottoposta a lavoro subordinato. Tale posizione è stata oggetto di forti critiche a causa della scarsa valorizzazione data al ruolo paterno e per la presunzione che unicamente le lavoratrici autonome possano essere maggiormente agevolate alla corretta conduzione del ruolo genitoriale¹¹. La valutazione inerente alla posizione "secondaria" del padre è stata per molto tempo al centro di ampie discussioni, che hanno portato all'emendamento della legge n. 53 dell'8 marzo 2000, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". Con essa viene introdotto per la prima volta l'istituto del Congedo Parentale, a sostituzione della precedente astensione facoltativa dal lavoro, così da dimostrare l'effettiva importanza data al principio di equità e parità di tutele ad ambedue i genitori per ciò che concerne lo svolgimento del ruolo genitoriale nei primi anni di vita del bambino, senza dover rinunciare alla propria carriera professionale¹². Le varie disposizioni viste fino a questo momento hanno costituito il punto di partenza per la strutturazione di un'importante e significativa raccolta normativa in ossequio

¹¹ L. CALAFÀ, *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2007, p. 239.

¹² M.L. VALLAURI, *Il congedo parentale*, Il Sole 24 ore, Milano, 2001.

della materia, il cosiddetto “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, o D.lgs. 151/2001.

1.4 NORMATIVA ITALIANA SUCCESSIVA ALL’ANNO 2012

Tra le importanti evoluzioni normative riguardanti i congedi parentali occupa un ruolo significativo l’intervento della legge 92/2012, “Riforma del Mercato del Lavoro”, pur se a carattere sperimentale per gli anni 2013-2015. Con la presente, il Ministro Elsa Fornero si è posto come obiettivo quello di conciliare il tempo di lavoro con quello privato, promuovendo due misure a sostegno della genitorialità: un congedo obbligatorio per il padre e un voucher INPS¹³. Quest’ultima disposizione prevede la possibilità per la madre di optare per un voucher mensile in alternativa al congedo parentale. Il voucher è corrisposto per un massimo di 6 mesi e copre servizi di baby-sitting o di asilo nido. Da tale misura emerge che il diritto al congedo del padre non viene escluso né compromesso, mentre quello materno è stato solo affiancato da un’alternativa, forse, economicamente conveniente.

Nuovi interventi si hanno con la pubblicazione del D.lgs. n. 80 del 15 giugno 2015, recante “misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, o meglio noto come “Jobs Act”. Questo provvedimento, promosso in attuazione delle

¹³ Art. 4, comma 24 della Riforma Fornero del 28 Giugno 2012.

disposizioni previste dall'Art. 1, comma 8 della Legge Delega 183/2014, introduce delle modifiche ingenti e quelle che hanno suscitato maggiore interesse sono:

- L'innalzamento del limite di età del bambino da 8 a 12 anni; anche in caso di adozione e affidamento il limite di età resta lo stesso con decorrenza dall'ingresso del minore nel nucleo familiare;
- Indennità del 30%; il limite si innalza da 3 a 6 anni di vita del minore;
- Prolungamento del congedo con innalzamento limite di età nel caso figli con handicap;
- Riduzione termine di preavviso da 15 giorni a 5 giorni e in caso di congedo su base oraria preavviso di 2 giorni;
- Possibilità di fruire di tale istituto su base oraria anche in assenza di contrattazione collettiva anche aziendale.

1.5 CONGEDI PARENTALI AI TEMPI DEL COVID-19

La normativa non ha subito più rilevanti modifiche fino all'anno 2020 con l'introduzione di alcune disposizioni specifiche e mirate a fronteggiare le problematiche nate a seguito dell'emergenza epidemiologica Covid-19. Nello specifico facciamo riferimento al decreto-legge 17 Marzo 2020, n. 18¹⁴, noto come

¹⁴ “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

“Cura Italia”, il quale ha previsto un congedo straordinario indennizzato, della durata massima di 15 giorni complessivi fruibili, pur alternatamente, da solamente uno dei due genitori del medesimo nucleo familiare, ispirato al tradizionale modello di congedo parentale¹⁵, per aiutare i genitori lavoratori nella cura dei figli minori di 14 anni che sono stati contagiati o in quarantena a causa dal suddetto virus o in presenza di sospensione delle proprie attività didattiche¹⁶ e dei servizi educativi per l’infanzia e ha introdotto nuove giornate di permesso convenzionate alla legge 104¹⁷. Le presente ha subito modifiche ed ampliamenti proporzionalmente all’aggravamento della situazione epidemiologica che hanno portato alla pubblicazione del decreto-legge n. 34/2020, meglio noto come “decreto Rilancio”¹⁸, convertito, con rettifiche, dalla legge n. 77 del 17 Luglio 2020, che prevedeva l’estensione del periodo (da 15 a 30 giorni totali), la modifica delle modalità di fruizione del congedo straordinario e la possibilità di utilizzo dello stesso istituto in modalità oraria¹⁹.

¹⁵ L. CALAFÀ, *Conciliare nell'emergenza*, (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, Covid-19 e diritti dei lavoratori, Ediesse, Roma, 2020, pp. 153 ss.

¹⁶ C. BONIFAZI, A. PAPARUSSO, *L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni. Politiche di risposta all'emergenza e di sostegno alle scelte familiari*, famiglia.governo.it, pp. 96 ss.

¹⁷ La legge 5 febbraio 1992 n. 104, la cosiddetta legge 104/92, è "la legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

¹⁸ Decreto-legge del 19 maggio 2020, n. 34, recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”.

¹⁹ Sul punto la critica di C. GAROFALO, *La sospensione dell'attività lavorativa durante l'emergenza epidemiologica Covid-19*, *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 5, 2020, p. 437, sostenendo

La pubblicazione del decreto-legge 111/2020²⁰ ha permesso l'introduzione di un congedo indennizzato al 50% per tutta la durata della quarantena scolastica dei figli minori di 14 anni, in alternativa alla possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in smart-working, esteso dal decreto-legge 137/2020, meglio noto come Decreto "Ristori", convertito con modificazioni dalla legge 18 Dicembre 2020 n. 176, che ha previsto disposizioni per la scuola, in particolare intervenendo sulle assenze scolastiche del figlio minore di 16 anni e dei figli in situazioni di gravi disabilità.

La legge 61/2021 di conversione del decreto-legge 30/2021²¹ ha trattato in particolare del lavoro agile, dei congedi parentali con figli in didattica a distanza e del bonus baby-sitting.

Per completare il quadro normativo in materia di congedi straordinari al tempo del Covid-19 è opportuno ricordare la Circolare INPS, n. 189 del 17 Dicembre 2021, che disciplina nella prassi il nuovo istituto per l'anno 2022, denominato "Congedo

che "il frazionamento orario sarebbe incompatibile con la breve finestra di tempo entro cui godere del congedo".

²⁰ Decreto-legge dell'8 Settembre 2020, n. 111, recante "Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

²¹ Decreto-legge del 13 Marzo 2021, n. 30, recante "Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena."

parentale SARS CoV-2”²². La possibilità di utilizzo del congedo parentale SARS CoV-2 tuttavia è terminata il 31 Marzo 2022, a seguito della cessazione dello stato di emergenza.

1.6 LE NUOVE REGOLE PER IL 2023

La normativa vigente fa riferimento a due disposizioni nello specifico: il D. Lgs. n. 105/2022²³ e la Legge di Bilancio 2023.

Il “decreto conciliazione vita lavoro”, come si può intuire dal nome, ha previsto delle disposizioni atte al miglioramento del coordinamento del tempo dedicato alla vita personale dei genitori con il tempo dedicato alla loro carriera lavorativa, soffermandosi specialmente sulla tutela del congedo obbligatorio di paternità e del congedo parentale. Riguardo quest’ultimo istituto, il legislatore ha disposto:

- Per la madre lavoratrice, un ulteriore periodo indennizzabile di 3 mesi complessivi, da aggiungersi ai 6 mesi previsti dall’Art. 32 del Testo Unico, fino al 12esimo anno di vita del figlio, non trasferibile all’altro genitore;

²² “Congedo parentale SARS CoV-2” per genitori lavoratori con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi.

²³ Meglio noto come “decreto conciliazione vita lavoro”, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio".

- Per il padre lavoratore, un ulteriore periodo indennizzabile di 3 mesi complessivi, da aggiungersi ai 6 mesi previsti dall'Art. 32 del Testo Unico, fino al 12esimo anno di vita del figlio, non trasferibile all'altro genitore;
- Per i genitori lavoratori, un ulteriore periodo indennizzato al 30% di 3 mesi complessivi, da aggiungersi ai 6 mesi previsti dall'Art. 32 del Testo Unico, fino al 12esimo anno di vita del figlio, fruibile tra i due in maniera alternata;
- Per i genitori soli, l'aumento della durata massima complessiva del congedo parentale da 10 a 11 mesi, di cui 9 indennizzabili;
- L'innalzamento del limite di età del figlio, da 6 a 12 anni, entro il quale è possibile fruire del congedo indennizzato al 30%²⁴.

In ogni caso, i genitori hanno diritto ad un periodo di congedo parentale, fruibile alternatamente e cumulativamente, che non ecceda i 10 mesi, 11 nel caso in cui al padre ne spettino 7²⁵.

Dal 1° gennaio 2023, con l'approvazione della Legge di Bilancio del medesimo anno, è stata prevista una novità in tema congedi parentali, a potenziamento delle precedenti disposizioni. La manovra dispone che uno dei due genitori possa fruire, per un mese di congedo, di un'indennità indennizzata all'80% (a fronte del 30% previsto per i restanti 8 mesi), entro il sesto anno di vita del figlio.

²⁴ IPSOA In Pratica, Lavoro e Previdenza 2023, pp. 545 ss.

²⁵ Ai sensi dell'Art. 32 del Testo Unico.

Per accedere a tale benefico occorre soddisfare due requisiti: ricoprire il ruolo di lavoratore (o lavoratrice) dipendente ed aver terminato il periodo di congedo obbligatorio (paternità o maternità che sia), a partire dal 1° gennaio 2023²⁶.

²⁶ Chiarimento fornito dalla Circolare INPS n. 4 del 16-01-2023.

CONGEDI DI PATERNITÀ

2.1 PREMESSA

La legge n. 53/2000 ed il T.U. n. 151/2001 costituiscono “un transito qualitativo verso una dimensione temporale della prestazione di lavoro in cui la persona e i suoi legami diventano centrali”²⁷, poiché, come sappiamo, le continue evoluzioni della società e dei costumi e una sempre maggiore attenzione al benessere del bambino esigevano una rivisitazione della normativa in materia di maternità che consentisse una più ampia partecipazione del padre lavoratore, anche come soggetto autonomo di tutela.

Il legislatore, consapevole di tali progressi ed incline al rispetto delle sollecitazioni della Corte Costituzionale²⁸ e della direttiva europea 96/34 sui congedi parentali²⁹, pone in essere la concreta uguaglianza disciplinare fra madre e padre lavoratori nella cura dei figli, sia essa assistenza o educazione e promuove la ricerca di una

²⁷ Citazione di L. CALAFÀ in *La prestazione di lavoro tra assenze e (dis)equilibri familiari*, Il Mulino, Bologna, 2001, p. 151.

²⁸ D. GOTTARDI, *I congedi parentali nell'ordinamento italiano*, in *Lavoro e diritto*, Il Mulino, Bologna, 1999, p. 497.

²⁹ R. NUNIN, *La Direttiva n. 96/34/CE sui congedi parentali e il suo recepimento nell'ordinamento italiano*, in *Il Diritto del lavoro*, 2000, I, p. 207.

stabilità tra le tempistiche lavorative e tra quelle familiari negli anni dell'infanzia del bambino, alle cui necessità affettive è riconosciuta esplicita tutela.

2.2 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI NEL T.U.

Il panorama legislativo di cui abbiamo abbondantemente discusso precedentemente segna una grande evoluzione sia da un punto di vista concettuale che da un punto di vista terminologico per ciò che concerne l'istituto dell'astensione obbligatoria e quello dell'astensione facoltativa, che da questo momento in poi chiameremo più dettagliatamente «congedi di maternità», «di paternità» e «parentale», benché continuerà ad essere predominante la centralità della figura della madre lavoratrice (naturale)³⁰.

2.2.1 Congedi parentali

Il termine "congedo parentale" viene utilizzato per definire l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore³¹ e persegue un obiettivo cardine: garantire l'assolvimento dell'obbligo di cura nei confronti della prole e, al contempo, promuovere e sostenere l'incremento del tasso di occupazione femminile nel

³⁰ F. AMATO, *Il congedo di maternità e di paternità*, (a cura di) R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, I nuovi congedi, Il Sole 24 ore, Milano, 2001, p. 17.

³¹ P. SANNA - L. VICHI - A. BOSCO, *La riforma del lavoro. Maternità e paternità nel rapporto di lavoro*, I Manuali del Sole 24 Ore, 2012, p. 9.

mondo del lavoro, tramite una ripartizione bilanciata del ruolo genitoriale sia per l'uomo che per la donna³².

La normativa, disciplinata dall'Art. 32 del T.U., concede ad ambedue i genitori la facoltà di astenersi dal lavoro per la cura di ogni bambino nei suoi primi dodici anni di vita, specificando al comma 4 “anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto”. Tale puntualizzazione è particolarmente rilevante poiché riconosce anche al padre lavoratore un diritto vero e proprio nell'ambito del congedo parentale, non condizionato unicamente dal caso di rinuncia della madre, pertanto si stabilisce che “l'attribuzione della titolarità a ciascun genitore passa per il tramite della negazione di un rapporto di co-implicazione reciproca dei due diritti³³”. Con ciò si concretizza la possibilità che la fruizione del congedo parentale possa anche essere disposta da ambo i genitori, anche in contemporanea, aventi ora pari benefici e responsabilità: il padre lavoratore può quindi esercitare il suo diritto anche nel caso in cui la madre sia disoccupata o casalinga o che sia in congedo di maternità.

³² I. FANLO CORTÉS, *Congedi genitoriali, politiche del diritto e disuguaglianze di genere. Riflessioni sul caso italiano nel quadro europeo*, dirittoequestionipubbliche.org, 2015, p. 41.

³³ A. OCCHINO, *Congedi parentali, formativi e tempi delle città*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, p. 1240.

Il comma 1 del sopraccennato articolo inoltre stabilisce che i relativi congedi parentali dei genitori non possono “complessivamente eccedere il limite di dieci mesi”. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2³⁴;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa³⁵.

Da ultimo, è opportuno sottolineare come, a seguito di un lungo iter di sperimentazione, l'attuale Legge di Bilancio 2023 abbia previsto delle nuove e

³⁴ Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

³⁵ Comma 1-bis inserito dall'Art. 1, comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013.

vantaggiose disposizioni in tema di congedi parentali; nello specifico è stato previsto³⁶:

- L'incremento della durata totale del congedo per i genitori soli, che passa quindi da 10 a 11 mesi;
- L'innalzamento dell'età massima del figlio entro la quale i genitori, anche adottivi ed affidatari, possono godere del congedo parentale (da 6 a 12 anni);
- L'aumento a 8 mesi dell'indennizzo del congedo al 30%, più un ulteriore mese indennizzato all'80%, per un totale di 9 mesi totali a fronte dei 6 previsti in precedenza³⁷.

2.2.2 Congedi di maternità

L'istituto del congedo di maternità viene inteso nel T.U. come l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice in specifici periodi dell'anno³⁸, benché la sua disposizione originaria debba essere ricercata nell'Art. 4 della L. 1204/71.

L'attuale disciplina fa riferimento agli Artt. 16-27 del T.U. nei quali viene stabilita la durata complessiva di 5 mesi durante i quali è fatto divieto alla lavoratrice

³⁶ Sul punto B. MASSARA, *Congedo parentale, un mese in più all'80%. Diritto per i papà se la mamma non lo utilizza*, Il Sole 24 ore, Milano, 2023.

³⁷ D. DI ROSA, *Ammortizzatori sociali e congedo parentale: proroghe e novità per il 2023*, ipsoa.it, 2023.

³⁸ Art. 2, c. 1, lett. A) del D.lgs. n. 151/2001

all'adibizione a qualsiasi attività lavorativa, con un'indennità pari all'80% dell'ultima retribuzione giornaliera³⁹. Tale congedo viene attuato:

- nel corso dei due mesi antecedenti la presunta data presunta del parto (salvo flessibilità);
- durante il periodo che intercorre tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- nel corso dei tre mesi successivi il parto (salvo flessibilità);
- durante i giorni non goduti prima del parto, se lo stesso avviene anticipatamente (anche nel caso in cui la somma di tali periodi superi il limite complessivo di 5 mesi).

La gestante tuttavia può fruire del congedo di maternità anche a partire dalla fine dell'ottavo mese di gravidanza e fino ai quattro mesi successivi alla nascita del bambino (fermo restando quindi la durata complessiva di cinque mesi)⁴⁰ o, in alternativa, esclusivamente entro i cinque mesi successivi al parto⁴¹, purché il medico specialista del SSN o con esso convenzionato dichiari che la medesima alternativa non sia, né per la madre né per il bambino in grembo, pregiudizievole per la salute.

³⁹ P. ZARATTINI, A. CHIARALUCE, S. LIALI, D. CIRIOLI, *Busta paga*, IPSOA, Milano, 2014, p. 183.

⁴⁰ Art. 12 della L. 1204/71, attualmente riportato nell'Art. 20, c. 1 del D.lgs. n. 151/2001

⁴¹ Art. 16, comma 1.1, D.lgs. n. 151/2001, introdotto dall'Art. 1, comma 485, L. n. 145/2018, c.d. Legge di Bilancio 2019

Il congedo della lavoratrice è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano ritenuti gravosi o pregiudizievoli dal servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro⁴².

Nel caso di un'eventuale interruzione della gravidanza, surrogata o spontanea, vi è un'ulteriore regolamentazione che stabilisce che, se essa si verifica entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, si parla di malattia, altrimenti se avviene oltre tale limite temporale, l'evento viene trattato allo stesso modo di un parto e alla donna spetta il congedo obbligatorio di maternità⁴³.

Per quanto riguarda la documentazione richiesta per l'assenza dal lavoro, la lavoratrice deve assolvere due adempimenti rispettivamente prima e dopo il parto⁴⁴, ovvero il certificato medico indicante la data presunta del parto e, entro trenta giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'Art. 46, D.P.R. n. 445/2000.

⁴² Art. 17, D.lgs. n. 151/2001

⁴³ F. SACCO, *Congedo e permessi a sostegno della maternità e della paternità. Diritti, obblighi, procedure*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2012, p. 23.

⁴⁴ Art. 21, D.lgs. n. 151/2001

2.2.3 Congedi di paternità

L'emendamento del Testo Unico ha consentito l'implemento di alcune indicazioni, favorendo e rafforzando in particolare il ruolo del padre, divenuto vero e proprio titolare del diritto del congedo parentale per i figli.

Per congedo di paternità si intende, ai sensi dell' Art. 2, c. 1, lett. B) del D.lgs. n. 151/2001, l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità e allo stesso istituto è dedicato appositamente il Capo IV del T.U, «congedi di paternità»⁴⁵.

L'Art. 28 del D.lgs. n. 151/2001 riconosce il diritto al padre lavoratore, autonomo o subordinato che sia, di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Si tratta, dunque, di particolari e scongiurabili circostanze tali per cui il bambino ha “un solo genitore”⁴⁶.

È possibile tuttavia notare che, sebbene sia una grande evoluzione nell'ambito della disciplina dei congedi, che fino a quel momento aveva omesso quasi

⁴⁵ Sul punto M. ARLATI, L. MARIANI, P. SALAZAR, *Congedi parentali e maternità*, Giuffrè, Milano, 2016, pp. 36 ss.

⁴⁶ Citazione di R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari, formativi*, *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, 2000, p. 166.

completamente la figura del padre lavoratore, la normativa è limitata unicamente ad un periodo di astensione post-partum e soprattutto non viene deliberata come un diritto autonomo e a sé stante, bensì connesso inevitabilmente a rovinose dinamiche familiari insite nella coppia durante la gestazione o nate al momento stesso del parto⁴⁷, che implicano una reale impossibilità della presenza materna nella cura del bambino e giustificano lo scostamento dal “naturale” decorso delle cose⁴⁸.

2.3 CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL PADRE

Al fine di sostenere e di incentivare la tutela dei figli da parte di entrambi i genitori e soprattutto per garantire al padre lavoratore una disciplina più equa ed autonoma in materia⁴⁹, il Ministro Elsa Fornero, con la Legge del 28 Giugno 2012, n. 92, ha deliberato in via inizialmente sperimentale per gli anni 2013-2015, un provvedimento innovativo, che prevedeva, per il padre con contratto di lavoro dipendente, un’astensione obbligatoria dal lavoro della durata di un giorno e una facoltativa per la durata di due giorni anche consecutivi, previo accordo con la madre e in sostituzione della stessa nel suo periodo di congedo obbligatorio, entro

⁴⁷ F. SACCO, *Congedo e permessi a sostegno della maternità e della paternità. Diritti, obblighi, procedure*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2012, p. 85, op. cit.

⁴⁸ F. AMATO, *Il congedo di maternità e di paternità*, (a cura di) D. GOTTARDI, R. DEL PUNTA, *I nuovi congedi*, Il sole 24ore, Milano 2001, p. 29, op. cit.

⁴⁹ M. ARLATI, L. MARIANI, P. SALAZAR, *Congedi parentali e maternità*, Giuffrè, Milano, 2016, pp. 38 ss., op. cit.

i cinque mesi di vita del figlio, con retribuzioni giornaliere a carico dell'INPS pari al 100%. Tale manovra è stata oggetto di molte critiche, in particolare per la disparità di trattamento, a scapito della figura maschile; la scelta del legislatore di concedere un numero di giorni di congedo paterno estremamente limitato, fa riferimento a delle statistiche, dalle quali si evince che l'Italia è uno dei paesi ad avere la minor cura della prole da parte della figura paterna⁵⁰.

La novità di questa proposta, sebbene di entità ancora particolarmente limitata, si trova nella promozione offerta allo sviluppo di una politica che miri a sostenere le coppie nella cura dei propri figli e conciliare la loro vita privata con la carriera lavorativa, pur se sembra ancora insita l'ideologia che la cura dei figli, all'interno di una coppia, spetti prevalentemente alla figura materna⁵¹.

Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore venne comunque apprezzato e prolungato per l'anno 2017, con la Legge di Bilancio⁵² del medesimo anno (già prorogato sperimentalmente per il 2016) e portato a due giorni, da poter usufruire anche in maniera non continua.

⁵⁰ Citazione di P. SALAZAR, *Tutela della maternità e paternità*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 7.

⁵¹ M. NALDINI, *28 Giugno 2012: Il congedo di paternità entra nel nostro ordinamento*, in Il Mulino, 2021, recita "La legge 92 opera una svolta culturale e simbolica sul versante dei padri. Tuttavia, nella sostanza finisce per rafforzare l'idea che è "normale" che siano le donne a occuparsi dei figli piccoli"

⁵² L. 11 dicembre 2016, n. 232, Art. 1, c. 354

Dal 2017 in poi infatti, diversi provvedimenti si sono impegnati nell'incremento di piani sempre meno marginali e simbolici, che migliorino i tentativi precedenti, per giungere ad una sempre più sostanziale uguaglianza tra uomini e donne⁵³, che, in ordine cronologico, sono:

- Prolungamento del congedo obbligatorio da due a quattro giorni e ripristinato quello facoltativo nella misura di un giorno per l'anno 2018.
- Prolungamento del congedo obbligatorio a cinque giorni e conferma del giorno di congedo facoltativo in sostituzione della madre per l'anno 2019.
- Prolungamento del congedo obbligatorio a sette giorni e conferma del giorno di congedo facoltativo in sostituzione della madre per l'anno 2020.

Successivamente, la durata del predetto congedo obbligatorio è stata elevata a dieci giorni ed è stata confermata nuovamente anche la giornata di congedo facoltativo (esercitabile entro cinque mesi dall'entrata in famiglia del figlio), in entrambi i casi con un indennizzo pari al 100% della propria retribuzione⁵⁴, per l'anno 2021, ex Art. 1, comma 363, L. n. 178/2020⁵⁵.

Quest'ultima disposizione è stata confermata successivamente anche per gli anni 2022 e 2023⁵⁶, al fine di bilanciare in maniera sempre più significativa e regolare il

⁵³ M. MISCIONE, *I congedi di maternità, paternità e parentali*, Il lavoro nella giurisprudenza, 2004, pp. 837 ss.

⁵⁴ *Congedo papà (nascita, adozione o affidamento bambino)*, www.inps.it

⁵⁵ C.d. Legge di Bilancio 2021

⁵⁶ In ottemperanza del D.lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, c.d. "Decreto conciliazione vita – lavoro".

rapporto tra vita familiare e carriera professionale e permettere una maggiore condivisione delle responsabilità legate alla cura dei figli tra uomo e donna⁵⁷.

Il congedo obbligatorio è considerato un vero e proprio diritto autonomo, in quanto spettante al padre lavoratore indipendentemente dall'astensione obbligatoria della madre; ciò significa che entrambi i genitori possono fruire del loro congedo anche contemporaneamente.

Il congedo facoltativo invece non ha una propria autonomia, essendo direttamente derivato da quello della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata che in tal caso dovrà trovarsi in astensione dall'attività lavorativa⁵⁸. Anche il congedo facoltativo del padre è quindi fruibile contemporaneamente a quello della madre e con un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari 100% della retribuzione. La richiesta per la fruizione del congedo obbligatorio del padre deve essere comunicata con un anticipo non minore ai quindici giorni (precedenti alla presunta data del parto, volendo godere del congedo in relazione all'evento nascita), in forma scritta al datore di lavoro o telematica, ove possibile, con conseguente passaggio di informazione all'INPS⁵⁹.

⁵⁷ *Conciliazione tempi vita-lavoro, attuazione della Direttiva UE*, in www.lavoro.gov.it, 2022.

⁵⁸ INPS circ. n. 40/2013

⁵⁹ *Congedo di paternità obbligatorio*, www.inps.it

Per quanto riguarda il congedo facoltativo, invece, assieme alla richiesta, il padre lavoratore deve allegare una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. Tale documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre⁶⁰.

2.4 CONGEDI PER CAUSE PARTICOLARI E GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Oltre ai permessi lavorativi e ai congedi retribuiti, in tempi piuttosto recenti, sono state previste altre forme di astensione dal lavoro per cause particolari ed emergenziali, utili da conoscere⁶¹.

2.4.1 Congedo per malattia del figlio

Nel caso di “malattia del figlio” uno dei due genitori ha il diritto di astenersi dal lavoro per una durata illimitata fino ai primi tre anni di età del figlio e per non più di cinque giorni fino all’ottavo anno di vita del bambino, ai sensi dell’Art. 47, D.lgs.

⁶⁰ *Congedo papà (nascita, adozione o affidamento bambino)*, www.inps.it

⁶¹ Sul punto L. LAZZERONI, *Il congedo per motivi familiari*, (a cura di) R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, *I nuovi congedi*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001, p. 128.

151/2001. La fruizione di tale congedo non prevede alcun tipo di indennizzo o trattamento economico⁶².

Non è da confondere con il cosiddetto “riposo per l’allattamento”, che spetta ai soli lavoratori subordinati e concede due ore di permesso giornaliero che possono essere sfruttate da uno dei due genitori durante il primo anno di vita del figlio.

2.4.2 Congedo “straordinario”

Il legislatore ha previsto un “congedo straordinario” biennale nel caso in cui il figlio sia portatore di un handicap grave, ai sensi dell’Art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tale congedo prevede l’astensione dal lavoro per un massimo di due anni, anche frazionabili⁶³. Viene accordato solo nel caso in cui il soggetto in assistenza non sia ricoverato a tempo pieno. L’indennità per questo congedo corrisponde alla retribuzione percepita nell’ultimo mese di lavoro che precede l’astensione, al netto del trattamento integrativo⁶⁴.

⁶² *Accredito dei contributi figurativi per malattia del bambino*, www.inps.it

⁶³ Sul punto L. LAZZERONI, *Nuove misure di tutela dei disabili*, (a cura di) R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, *I nuovi congedi*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001, p. 96.

⁶⁴ *Indennità per congedi straordinari (assistenza familiari disabili)*, www.inps.it

2.4.3 Permessi per decesso o grave infermità

In ottemperanza alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 sono previsti al lavoratore dipendente tre giorni di permessi retribuiti da utilizzare durante l'anno, nei casi di decesso o grave infermità di un parente entro il secondo grado, del coniuge o del convivente. Nello specifico le cause familiari che vengono indicate per la fruizione di tale permesso sono:

1. Decesso di un parente entro il secondo grado, del coniuge o del convivente;
2. Situazioni in cui l'assistenza del dipendente nei confronti delle categorie di familiari sopraindicate è fondamentale;
3. Stato di forte disagio personale del lavoratore stesso.

2.5 RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

Un'ulteriore misura prevista dal nostro ordinamento nell'ambito di congedi parentali e della tutela della genitorialità è la cosiddetta "Indennità per riposi giornalieri per padri e madri dipendenti", o meglio conosciuta come "Permesso allattamento", nomenclatura la quale erroneamente porta a pensare che l'unica beneficiaria possa essere la madre allattatrice.

Per fare chiarezza sul punto bisogna partire dal presupposto che tale prestazione permette ad entrambi i genitori, entro il primo anno di vita del figlio o entro un anno dall'ingresso nel nucleo familiare del minore nei casi di adozione o affidamento, di godere di un riposo giornaliero dal lavoro, indennizzato al 100%.

Nello specifico possono essere richieste fino a due ore al giorno, nel caso in cui l'orario lavorativo giornaliero del genitore o dell'affidatario sia di almeno sei ore o di un'ora al giorno, nel caso in cui l'orario di lavoro non superi le sei ore; le ore di riposo raddoppiano nei casi di affidamento/adozione o di parto plurimi (due gemelli o più)⁶⁵, mentre dimezzano nel caso in cui il genitore o l'affidatario usufruisca di un asilo nido o di altre strutture istituite dal datore di lavoro nel perimetro aziendale o nelle strette vicinanze. Il padre lavoratore può richiedere la prestazione nel caso in cui la madre lavoratrice rinunci al trattamento o non abbia i requisiti per ottenerlo⁶⁶, mentre non può richiederlo durante il periodo di congedo di maternità.

2.6 IL CONGEDO DEL PAPÀ TRA IERI E OGGI: COSA È CAMBIATO

Il congedo di paternità in Italia è un istituto di giovane età, ma dalla storia evolutiva molto significativa; la sua prima vera e propria tutela, risale infatti all'anno 2012, quando la legge Fornero prevede per i papà lavoratori un giorno di astensione obbligatoria dal lavoro (retribuito interamente) e ulteriori due facoltativi, limitati alla sostituzione della figura materna durante il suo congedo obbligatorio. Tale

⁶⁵ Corte di Appello Milano, *Sentenza del 12 aprile 2001*, in *Orientamenti Giurisprudenza del Lavoro*, 2001, p. 332.

⁶⁶ S. SAETTA, *Sui limiti della tutela costituzionale del lavoratore padre*, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 4, 1994, p. 298.

provvedimento “simbolico”⁶⁷ fu il punto di partenza che permise la disposizione e la strutturazione di normative a tutela della paternità sempre più apprezzabili. Negli anni successivi, infatti, il monte-giorni di congedo obbligatorio è aumentato progressivamente a 2 (nel 2017), a 4 (nel 2018), a 7 (nel 2019) e a 10 (a partire dal 2020 fino ad arrivare ad oggi).

La storia dei congedi di paternità sembra comunque essere in continua evoluzione positiva, basti pensare che l’attuale Legge di Bilancio 2023 ha concesso il raddoppiamento dei giorni fruibili dal padre nel caso di parti o adozioni plurimi (da 10 a 20) e la possibilità di usufruirne a partire dai due mesi antecedenti la presunta data del parto fino ai cinque posteriori l’entrata in famiglia del figlio. Inoltre, benché si parli di “congedo obbligatorio”, è opportuno precisare che la decisione spetta allo specifico beneficiario. e, nel caso decidesse di non fruirne, non incapperebbe in alcuna sanzione amministrativa o penale che sia.

Possiamo affermare che ad oggi in Italia, nonostante l’arretratezza rispetto ad altri paesi europei come Spagna o Svezia, il congedo di paternità è diventato un vero e proprio diritto autonomo e strutturale, non derivato né dipendente dal concetto di maternità.

⁶⁷ P. VILLA, *Cenni storici sui congedi di paternità in Italia*, ingenerere.it, 2020

2.7 IL CONCETTO DI PATERNITÀ NEL DIRITTO DEL LAVORO

Il concetto di “paternità”, analizzato da un punto di vista giuridico, fa riferimento ad una lunga ed antica tradizione, risalente ai tempi del decalogo, ossia dei Dieci Comandamenti lasciati da Dio a Mosè. Il quarto comandamento, che impone ai figli di onorare il padre e la madre, sottintende il dovere spettante ad entrambe le figure genitoriali di essere guide spirituali e materiali nella vita dei propri figli⁶⁸.

Le responsabilità legate alla genitorialità, a partire dalla Preistoria fino ad arrivare al giorno d’oggi, sono state sempre un principio cardine in tutti gli ordinamenti giuridici, anche nei casi di poteri laicizzati e secolarizzati⁶⁹.

Nel nostro attuale ordinamento giuridico essere padre significa essere un punto di riferimento costante nei confronti della famiglia in generale e nei confronti dei figli nello specifico, in quanto a mantenimento, istruzione ed educazione, ai sensi dell’Art. 30 della Costituzione, e l’ordinaria legislazione italiana, attraverso i riferimenti del Codice Civile riguardanti la figura del “buon padre di famiglia”, disciplina le ulteriori e specifiche tutele in quanto a paternità.

⁶⁸ A. BOLLANI, *Congedi parentali, formativi e tempi delle città*, in *Le nuove leggi civili commentate*, n. 6, 2001, pp. 1337 ss.

⁶⁹ C. GRASSETTI, *I principi costituzionali relativi al diritto familiare, Commentario sistematico alla Costituzione italiana*, (a cura di) P. CALAMANDREI, G. Barbera Editore, Firenze, 1950, pp. 285 ss.

2.8 POLITICHE DI WELFARE A SOSTEGNO DELLA PATERNITÀ

La paternità deve essere vista sotto un duplice aspetto, che attiene da una parte alla sfera civilistica, dall'altra alla sfera familiare. A rigore di tale logica, lo Stato nel tempo si è impegnato nell'intervento di tutela del padre-lavoratore attraverso nuove e sempre più innovative politiche di welfare, per sostenere la conciliazione tra vita privata e lavoro.

Il welfare aziendale è inteso come un insieme di politiche e prestazioni, erogate dalle aziende, al fine di migliorare il benessere dei dipendenti e dei loro familiari, attraverso il riconoscimento di alcuni diritti sociali e l'inserimento del lavoratore nel mercato del lavoro, sia da un punto di vista sociale, che da un punto di vista lavorativo⁷⁰. I benefit offerti vengono decisi in maniera piuttosto soggettiva dalla singola azienda o dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e sono indirizzati, oltre che alla totalità dei dipendenti, anche ai loro familiari, tra cui il coniuge, i figli e gli altri soggetti indicati nell'Art. 433 del c.c.

L'esigenza di un modello di welfare aziendale più accentrato sui bisogni della famiglia si è sviluppata a partire dalla grande crisi economica del 2008 ed è andata via via ad incrementare a seguito della crisi sanitaria causata dall'epidemia del Covid-19; tali sventurati e tragici eventi hanno costituito un trampolino di lancio

⁷⁰ G. TESTI, *Le politiche di welfare. Intervista ad Andrea Ciarini*, LAW&HR, Welfare, SEAC, Torino, 2021, p. 25

per molte aziende e, in generale, per molti paesi, per attuare interventi di conciliazione vita – lavoro, grazie soprattutto a politiche rivolte alla tutela del diritto di cura dei figli, come ad esempio la messa a disposizione di servizi educativi, servizi quali scuolabus o mensa, o ancora il rimborso di alcune spese obbligatorie attinenti all’attività scolastica.

Un piano di welfare aziendale “virtuoso”, a livello teorico e talvolta anche utopistico, dovrebbe svilupparsi attorno ad un punto cardine: la lotta per il contrasto delle disuguaglianze sociali.

La parità tra uomini e donne, la possibilità per ciascuno di sviluppare delle personali capacità, il raggiungimento di un work life balance efficace, l’ottenimento di un soddisfacente equilibrio tra lavoro e vita familiare, sono alcuni degli obiettivi che l’Europa mira a raggiungere. Negli ultimi anni si è assistito ad uno sviluppo in tal senso da parte di alcuni paesi come Spagna, Germania e Portogallo; il nostro paese è, purtroppo, immobilizzato da diversi anni sotto questo punto di vista e il traguardo è, quindi, ancora lontano⁷¹.

⁷¹ G. TESTI, *Il welfare e le sue sfide. Intervista a Chiara Saraceno*, LAW&HR, Welfare, SEAC, Torino, 2021, p. 69.

CONCLUSIONI

Il percorso effettuato fino a qui ci conduce inevitabilmente a constatare come il ruolo del padre all'interno della famiglia, senza precludere la propria carriera professionale, nel corso del tempo e della storia, abbia raggiunto livelli di soddisfacimento via via crescenti. È importante sottolineare come la legislazione si sia mossa attivamente, quindi, per intervenire in maniera positiva al riconoscimento di alcuni diritti spettanti alla figura paterna, in particolare all'individuazione del diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro, nonché noto come "congedo di paternità".

Appare chiaro che per ottenere tali risultati è stato opportuno procedere lentamente, in linea ai dettami e alle tradizioni del passato e concentrarsi soprattutto sul tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, muovendo dall'idea di garantire pari diritti e pari opportunità sia all'uomo che alla donna, in quanto genitori. Tuttavia, benché gli esiti dell'evoluzione sembrino essere rivoluzionari se confrontati con il quadro del primo Novecento, ad oggi sono ancora molte le critiche e le polemiche in merito ai limiti del congedo previsto per i papà. La possibilità per il padre di fruire di 10 giorni di astensione obbligatoria dal lavoro, indennizzati al 100%, a fronte dei 5 mesi previsti per la madre, indennizzati all'80%, appare essere ancora un risultato ben lontano dall'auspicato obiettivo di sostanziale uguaglianza e di pari opportunità tra ambedue i sessi, poiché nasconde ancora al suo interno l'idea, ampiamente diffusa nel nostro paese, che la cura dei figli spetti alla sola

figura femminile, a scapito della figura maschile, caratterizzata invece da un senso di “accessorietà” in ambito genitoriale.

Appare strano pensare che nel nostro decennio non si sia ancora giunti all’obiettivo di una equa e paritaria distribuzione dei ruoli all’interno della famiglia, tracciato dalla Legge 53/2000, soprattutto perché l’importanza del ruolo della figura paterna è insita nell’etimologia della parola stessa: “Padre” deriva dal latino “Pater”, il quale prefisso “Pa-” rimanda al concetto di protezione e sostentamento. Il padre può essere metaforicamente considerato il “pane della famiglia” e da qui il concetto di paternità, che deve essere inteso come un legame connaturato alla sfera genitoriale. Lo stesso Freud, padre della psicanalisi, recitò: *«Non riesco a considerare nessuna necessità nell’infanzia tanto forte come la necessità di protezione del padre.»*

Per concludere possiamo affermare che il lungo iter legislativo che ha interessato la figura paterna è ancora in grande fermento e l’Italia si trova in una posizione particolarmente arretrata rispetto ad altri paesi europei, ma i cambiamenti generazionali che ci sono stati nell’arco del tempo lasciano trapelare delle speranze sempre crescenti per il futuro. Il sostegno alla paternità, la graduale sensibilizzazione e l’entusiasmo dei giovani padri alla partecipazione ai primi mesi di vita del figlio sono segnali che qualcosa sta cambiando; il percorso è tortuoso, ma la direzione è giusta.

BIBLIOGRAFIA

AMATO F., *Il congedo di maternità e di paternità*, (a cura di) DEL PUNTA R., GOTTARDI D., I nuovi congedi, Il Sole 24 ore, Milano, 2001

ARLATI M., MARIANI L., SALAZAR P., *Congedi parentali e maternità*, Giuffrè, Milano, 2016

BALLESTRERO M. V., *Dalla tutela alla parità. La legislazione Italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, Bologna, 1979

BONIFAZI C., PAPARUSSO A., *L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni. Politiche di risposta all'emergenza e di sostegno alle scelte familiari*, famiglia.governo.it

CALAFÀ L., *Conciliare nell'emergenza*, (a cura di) BONARDI O., CARABELLI U., D'ONGHIA M., ZOPPOLI L., Covid-19 e diritti dei lavoratori, Ediesse, Roma, 2020

CALAFÀ L., *La prestazione di lavoro tra assenze e (dis)equilibri familiari*, Il Mulino, Bologna, 2001

CALAFÀ L., *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2007

CATALINI P., *Le opportunità dispari. I nuovi obiettivi legislativi oltre le pari opportunità*, Società Editrice Esculapio, Bologna, 2020

DEL PUNTA R., *La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari, formativi*, Rivista Italiana di diritto del lavoro, 2000

DI ROSA D., *Ammortizzatori sociali e congedo parentale: proroghe e novità per il 2023*, ipsoa.it, 2023

FANLO CORTÉS I., *Congedi genitoriali, politiche del diritto e disuguaglianze di genere. Riflessioni sul caso italiano nel quadro europeo*, dirittoequestionipubbliche.org, 2015

GAROFALO C., *La sospensione dell'attività lavorativa durante l'emergenza epidemiologica Covid-19*, Il lavoro nella giurisprudenza, n. 5, 2020
GOTTARDI D., *I congedi parentali nell'ordinamento italiano*, Lavoro e diritto, Il Mulino, Bologna, 1999

GRASSETTI C., *I principii costituzionali relativi al diritto familiare, Commentario sistematico alla Costituzione italiana*, (a cura di) P. CALAMANDREI, G. Barbera Editore, Firenze, 1950

IPSOA In Pratica, *Lavoro e Previdenza 2023*, pp. 545 ss.

LAZZERONI L., *Il congedo per motivi familiari*, (a cura di) R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, I nuovi congedi, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001

LAZZERONI L., *Nuove misure di tutela dei disabili*, (a cura di) R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, I nuovi congedi, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001

MASSARA B., *Congedo parentale, un mese in più all'80%. Diritto per i papà se la mamma non lo utilizza*, Il Sole 24 ore, Milano, 2023

MERCURI E., *Paternità, Corpi, Cura*, Il Mulino, Bologna, 2022

MISCIONE M., *I congedi di maternità, paternità e parentali*, Il lavoro nella giurisprudenza, 2004

NALDINI M., *28 Giugno 2012: Il congedo di paternità entra nel nostro ordinamento*, in Il Mulino, 2021

NUNIN R., *La Direttiva n. 96/34/CE sui congedi parentali e il suo recepimento nell'ordinamento italiano*, in Il Diritto del lavoro, 2000

OCCHINO A., *Congedi parentali, formativi e tempi delle città*, in Nuove leggi civili commentate, 2001

RUSSO F., *Nilde Iotti e l'Articolo 3 della Costituzione*, Corriere della Sera

SACCO F., *Congedo e permessi a sostegno della maternità e della paternità. Diritti, obblighi, procedure*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2012

SAETTA S., *Sui limiti della tutela costituzionale del lavoratore padre*, Massimario di giurisprudenza del lavoro, n. 4, 1994

SALAZAR P., *Tutela della maternità e paternità*, Giuffrè, Milano, 2013

SANNA P. - VICHI L. – BOSCO A., *La riforma del lavoro. Maternità e paternità nel rapporto di lavoro*, I Manuali del Sole 24 Ore, 2012

SARACENO C., *Politiche del lavoro e politiche della famiglia, una alleanza lunga e problematica*, Il Mulino, Bologna, 2001

TESTI G., *Il welfare e le sue sfide. Intervista a Chiara Saraceno*, LAW&HR, Welfare, SEAC, Torino, 2021

TESTI G., *Le politiche di welfare. Intervista ad Andrea Ciarini*, LAW&HR, Welfare, SEAC, Torino, 2021

VALLAURI M.L., *Il congedo parentale*, Il Sole 24 ore, Milano, 2001

VILLA P., *Cenni storici sui congedi di paternità in Italia*, ingenero.it, 2020

ZARATTINI P., A. CHIARALUCE, S. LIALI, D. CIRIOLI, *Busta paga*, IPSOA, Milano, 2014