

Congedi parentali e leave policies: un confronto internazionale

Luglio 2018

Il presente studio è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2

Indice

Introduzione pag. 3

1. La proposta di Direttiva Bruxelles, 26.4.2017 - COM(2017) 253 final -2017/0085(COD): cambiare l'assetto esistente? pag. 5
2. Il congedo parentale in Italia pag. 8
3. Il congedo parentale: un confronto internazionale pag. 13
- 3.1 I congedi parentali – quadri sinottici pag.16

Riflessioni non conclusive pag. 22

Il Presente contributo è stato realizzato in attuazione del PON SPAO, nell'ambito dell'Obiettivo Tematico 8, Asse I, Priorità d'Investimento 8.i, Risultato Atteso RA 8.5, Azione 8.5.6, Ambito di attività 3

Struttura Lavoro e professioni – Responsabile: Paolo Severati

Il paper è a cura di Valentina Cardinali

Introduzione

Il paper ha come obiettivo delineare, su base nazionale ed internazionale, il quadro attuale relativo all'istituto del congedo parentale, sia in chiave normativo-procedurale sia in termini di strategia politica. La norma configura il congedo parentale come un diritto soggettivo in virtù del quale alla lavoratrice madre e/o al lavoratore padre è accordata la facoltà di assentarsi dal lavoro per un certo periodo di tempo per esigenza di cura della prole. La ratio di questo istituto risiede nel riconoscimento da parte del sistema regolatorio, del primario interesse del bambino e conseguentemente sancisce l'impegno ad assicurare, all'interno del sistema sociolavorativo, le condizioni perché il minore possa godere della presenza congiunta o combinata di madre e padre nei primi mesi o anni di vita. La rilevanza di questo approccio discende da specifici orientamenti europei che sin dal 1996 inducono gli Stati membri a modificare i propri assetti normativi ed organizzativi per combinare partecipazione al mercato del lavoro, fecondità e sviluppo educativo e culturale.

Proprio il fatto che il congedo parentale rappresenti un istituto rivolto sia a uomini e donne, e quindi centrato sul tema della "genitorialità condivisa", lo distingue dai congedi di maternità o paternità laddove presenti, che invece investono solo uno dei due genitori, seppur in un'ottica, comunque, di interesse al corretto sviluppo del bambino. Come vedremo nella trattazione, si tratta tuttavia di un insieme di istituti che possono agire in maniera sinergica e combinata, ma con precisi limiti di durata e indennizzo, a seconda degli assetti normativi e dei regimi di welfare in vigore nei vari Stati membri.

La scelta di questo paper di focalizzarsi sull'istituto specifico dei congedi parentali si inserisce in dibattito politico istituzionale di recente attualità, segnato dalla proposta da parte della Commissione europea di una nuova direttiva sui congedi parentali COM(2017) 253 che, preso atto delle criticità di applicazione della precedente Direttiva 18/2010/UE, introduce alcune novità in termini formali e sostanziali. Un dibattito che parte dalla rilevazione del consolidamento delle asimmetrie di genere all'interno della coppia¹ e nel mercato del lavoro, in una società sempre meno familista e sempre meno feconda, che pone nuovi interrogativi di

¹ Il Rapporto annuale 2017 sulla situazione del paese (Istat) evidenzia come l'Italia sia ancora il paese europeo con le maggiori differenze di genere nella divisione del tempo dedicato al lavoro familiare. Tra i 25 e i 64 anni le differenze si acuiscono maggiormente: il lavoro familiare rappresenta il 21,7% della giornata media delle donne (5h13'), contro il 7,6% di quella degli uomini (1 ora e 50 minuti). Il lavoro retribuito occupa il 19,4% del giorno medio degli uomini (4h39'), contro il 9,9% di quello delle donne (2h23') – gap che si traduce in gap di partecipazione al mercato del lavoro. Nello specifico delle coppie con figli in cui la donna ha 25-44 anni e entrambi i genitori lavorano, il 67,3% del lavoro familiare è a carico delle donne. Anche tra gli occupati le differenze di genere, pur se attenuate, persistono. Gli uomini dedicano mediamente più tempo al lavoro retribuito (24,8% contro il 19%), ma le lavoratrici aggiungono alla giornata lavorativa un altro 16,1% di carico familiare (3h52'), raggiungendo una quota di lavoro totale pari al 35,1% del giorno medio (8h26') contro il 31,1% per gli uomini, circa 58 minuti in meno. Il tempo libero delle occupate si comprime al 13,5% della giornata (3h15') contro il 17% di quello maschile (4h05'), con una differenza di 50 minuti in meno al giorno. L'asimmetria è in leggera riduzione dal 2008, ma ancora non risolutiva. E si realizza in particolari condizioni: elevato titolo di studio della donna che implica maggiori capacità di contrattazione; prevalenza al Nord; preferenza in famiglie con bimbi piccoli; situazioni di forti vincoli economico organizzativi.

carattere socio economico e demografico². In questo scenario, tra i fattori che possono condizionare l'evoluzione della fecondità si annovera una minore asimmetria dei ruoli domestici nella coppia³ - e quindi il ruolo di un istituto come i congedi parentali, nell'ottica del policy mix, diventa strategico.

La rassegna internazionale, pertanto, contribuirà ad evidenziare lo stato di attuazione piuttosto eterogeneo delle indicazioni della precedente Direttiva, evidenziando lo "spazio" disponibile al recepimento delle nuove indicazioni, che sono comunque oggetto di un profondo processo di negoziazione ai sensi della norma europea.

Va ricordato tuttavia, che tale processo è subordinato a due ordini di considerazioni. Primo, la Direttiva europea - anche qualora fosse interamente recepita come la proposta di cui illustrato al par. 1 - in quanto strumento di soft law non presenta un carattere cogente e direttamente applicabile negli Stati membri, ma fornisce indicazioni e requisiti minimi a cui le singole legislazioni nazionali si debbono uniformare. Secondo, dal momento che si rivolge ad una platea eterogenea di Stati, con diversi livelli di sensibilità e maturità istituzionale su questi temi, la proposta di Direttiva effettua necessariamente una valutazione "di media". Questo significa che in alcuni casi, i requisiti richiesti, possono essere già stati soddisfatti o essere in procinto di essere soddisfatti da alcuni Stati, per altri aspetti risulta necessario un reale cambiamento politico culturale per allinearsi alla Direttiva. Come vedremo, la situazione italiana presenta alcuni aspetti validi per entrambe le considerazioni. Nel complesso tuttavia, va sottolineato come nonostante la rilevanza del ruolo di indirizzo della normazione europea, il tema della genitorialità condivisa e del suo impatto sui sistemi lavorativi, richiede anche un intervento sui modelli lavorativi e sulla cultura di impresa. Che consenta alle imprese di valutare le politiche di conciliazione non solo in termini di costi quanto piuttosto come investimenti che potranno generare benefici e ritorni nel futuro. Allo stato attuale invece l'investimento rappresenta un'incognita che non può essere valutata pienamente, mentre la riduzione delle ore lavorate - conseguente all'utilizzo di un congedo ha un costo immediato e misurabile. Se aggiungiamo poi a tale dato la valutazione che ne consegue, risulta che conciliazione lavorativa diventa sinonimo di disinteresse per il proprio lavoro e dunque potenziale fattore di valutazione negativa. Questo scenario è confermato dalla natura delle principali resistenze formalizzate a tale proposta di Direttiva (v. oltre).

² Demo Istat 2017-2018; Neodemos 1/2018 *Verso la metà del secolo, un'Italia più piccola*. Il calo delle nascite dal 2008 è progressivo: i nati sono ormai meno di mezzo milione, di cui più di 69mila stranieri (14,7% del totale) - entrambi in diminuzione. I decessi, invece, sono oltre 615mila, in linea con il trend di crescita degli anni precedenti dovuto in larga parte all'invecchiamento della popolazione. Si tratta di un processo in atto nell'intera Ue che dal 2008 al 2016 ha visto un calo del 7%.

³ L'indagine presso gli studiosi di popolazione italiani -AISP - Neodemos 1/ 2018. Per l'aumento della fecondità sono ritenuti rilevanti: miglioramenti della situazione economica; maggiori trasferimenti dello Stato; aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro; una minore asimmetria dei ruoli domestici nella coppia.

1. La proposta di Direttiva Bruxelles, 26.4.2017 - COM(2017) 253 final - 2017/0085(COD): cambiare l'assetto esistente?

Il 26 aprile 2017 è stata emanata dalla Commissione Europea una “**Proposta di direttiva del Parlamento e del Consiglio 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**”. Tale proposta faceva parte di un pacchetto di misure tese a concretizzare l’impegno della Commissione per combattere la sotto rappresentanza delle donne nel mondo del lavoro, assicurando anche migliori condizioni di work life balance. Gli step successivi riguardano l’emissione del General Approach, ossia la posizione ufficiale con cui il Consiglio entrerà nei negoziati interistituzionali e il voto in Commissione EMPL- Occupazione ed Affari sociali, a partire da luglio 2018.

Obiettivo generale della direttiva, per la definizione della quale sono state esperite analisi, valutazioni e consultazioni specifiche⁴, è testualmente “garantire l’attuazione del principio della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. Adeguando e ammodernando il quadro giuridico dell’UE, la direttiva consentirà ai genitori e alle persone con responsabilità di assistenza di conciliare meglio gli impegni di lavoro e di assistenza”. Obiettivi specifici, conseguenti sono: migliorare l’accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare, quali congedi e modalità di lavoro flessibili e soprattutto aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili, nella convinzione che la maggiore presenza degli uomini nella fruizione dei congedi comporterà un’incidenza diretta nel riequilibrio di genere dei contesti professionali, nonché un miglioramento della qualità della vita e dell’educazione e crescita dei bambini. In altre parole, nelle intenzioni della Commissione europea queste misure dovrebbero contribuire anche ad alleviare l’onere gravante prevalentemente sulle donne di assicurare assistenza ai figli minori e agli altri familiari bisognosi, in tal modo precludendo loro la possibilità di accedere al mercato del lavoro ovvero ad occupazioni meglio retribuite⁵.

⁴ Le organizzazioni sindacali hanno sostenuto un intervento della legislazione UE in direzione dell’aumento della durata, della retribuzione dei congedi parentali e della protezione contro il licenziamento per il congedo di maternità; il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili e la modifica della direttiva sul congedo parentale al fine di prolungarne la durata, di estenderne la non trasferibilità e di introdurre la retribuzione durante il congedo. Tali misure dovrebbero associarsi a servizi di assistenza formale disponibili, accessibili, di qualità e a costi sostenibili. Le organizzazioni dei datori di lavoro non si sono espresse a favore di un’ulteriore azione legislativa dell’UE, ma hanno sostenuto le misure non legislative per lo sviluppo di servizi di assistenza formale. Tra gli altri soggetti portatori di interessi, la Rete europea degli enti per le pari opportunità ha inoltre avviato un’indagine presso i propri membri su episodi segnalati di discriminazione sul posto di lavoro e licenziamenti connessi alla genitorialità.

⁵ Il divario di genere nei livelli di occupazione risulta più marcato per i genitori e per chi ha altre responsabilità di assistenza: nel 2015 il tasso di occupazione delle donne con un figlio di età inferiore a 6 anni era inferiore al tasso di occupazione delle donne senza figli piccoli di circa il 9% in media e in alcuni Paesi la differenza superava il 30%. Le donne sono le principali responsabili della cura degli anziani e dei familiari che necessitano di assistenza, con percentuali che variano dal 71% in Ungheria, al 66-64% in Estonia, Italia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Repubblica ceca; 62-60% in Francia, Austria, Germania, Slovenia e Belgio; 58-57% nei Paesi Bassi e nel Regno Unito; 54% in Danimarca. Secondo i dati Eurostat proprio la cura dei bambini e dei familiari che necessitano di

Per raggiungere questi obiettivi, la proposta di direttiva indica una “combinazione ottimale” di policy esistenti, riviste rispetto ai tempi, costi e modalità di fruizione.

Trattandosi di una proposta di livello Ue, si attesta ad un livello di media rispetto alle performance dei vari Stati europei in termini di work life balance policies⁶, ma è importante perché fornisce comunque lo stimolo per i singoli Stati a raggiungere degli standard minimi e garantisce nel complesso una disciplina uniforme per temi rilevanti per l'occupazione, la coesione sociale e la qualità della vita nel contesto Ue.

Nello specifico, la direttiva:

- a) in relazione al **congedo di maternità**, propone misure non legislative volte a rafforzare l'applicazione della legislazione vigente in materia di protezione contro il licenziamento, in particolare durante il periodo di gravidanza e orientamenti strategici per favorire il buon esito delle transizioni tra congedo di maternità e occupazione;
- b) in relazione al **congedo di paternità**, propone il superamento dell'attuale assenza di disposizioni minime per tale congedo di livello Ue, con l'introduzione di un diritto individuale dei padri di 10 giorni lavorativi, retribuiti almeno al livello del congedo per malattia;
- c) in relazione al **congedo parentale**, propone la revisione dell'attuale disciplina al fine di stabilire tre condizioni: il diritto ad un utilizzo flessibile (a tempo parziale o frazionato); quattro mesi di congedo non trasferibile tra i genitori; la retribuzione di quattro mesi almeno al livello del congedo per malattia;
- d) circa il **congedo per i prestatori di assistenza**, propone l'introduzione di un diritto individuale di cinque giorni lavorativi all'anno, retribuiti almeno al livello del congedo per malattia;
- e) **modalità di lavoro flessibili**, ossia il diritto per i genitori di bambini fino a 12 anni di età e per i prestatori di assistenza di chiedere la flessibilità dell'orario, del calendario o del luogo di lavoro per un periodo di tempo determinato.

Al fine di evitare discriminazioni tra coppie sposate e non sposate il diritto dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia.

Nello specifico dell'istituto del congedo parentale, oggetto di questo approfondimento, in realtà la direttiva esistente sul congedo parentale (2010/18/UE) prevedeva già diritti individuali di almeno quattro mesi in seguito alla nascita o adozione di un figlio. Tuttavia, l'analisi effettuata nella fase preparatoria della proposta di direttiva, ha evidenziato come essa non sia stata sufficiente a consentire a entrambi i genitori di esercitare in modo paritario i loro diritti e, in sostanza, che non sia riuscita a promuovere una maggiore partecipazione dei padri

assistenza costituisce la prima causa di inattività delle donne (oltre il 18%), mentre per gli uomini incide in meno del 2% dei casi. (Eurostat, 2017).

⁶ Ad esempio per quanto riguarda l'Italia, le ipotesi sub a) e d) sono già soddisfatte dalla normativa vigente, anche se il monitoraggio dei singoli istituti dimostra che nella pratica sussistono gap di fruizione e diverse criticità in chiave di genere.

alle attività di cura familiare. I dati dimostrano che la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale e trasferisce una parte considerevole del proprio diritto alle madri, anche per motivazioni di valutazione di bilancio familiare, stante la ridotta o assente indennità di congedo.

Per superare queste criticità, pertanto, la proposta di direttiva propone:

- un periodo minimo di congedo parentale di almeno quattro mesi non trasferibile tra i genitori (8 cumulati),
- una flessibilità per quanto riguarda le forme in cui il congedo parentale può essere preso (a tempo pieno o parziale o secondo altre forme flessibili),
- La revisione delle soglie di indennizzo che non potrà essere inferiore a quella accordata per la malattia di lungo termine (In Italia, ad esempio, è tra il 50 e il 66,6% dello stipendio).

Uno specifico articolo prevede disposizioni antidiscriminatorie. La protezione attualmente prevista nella direttiva sul congedo parentale è mantenuta ed è estesa in modo tale che i lavoratori che si avvalgono di altri tipi di congedo o di modalità di lavoro flessibili siano protetti anche da trattamenti meno favorevoli e discriminazione causati dalla richiesta di fruizione o dall'esercizio di certi diritti riconosciuti dalla direttiva.

L'impatto atteso della combinazione delle misure previste dalla proposta della Commissione europea si può riassumere come segue⁷:

- le disposizioni sui congedi e sulle modalità di lavoro flessibili dovrebbero portare a una diminuzione dei costi di sostituzione (pari a 100 miliardi di 13 euro) e delle assenze dal lavoro (con un beneficio pari a 23 miliardi) fra il 2015 e il 2055;
- riduzione delle prestazioni di disoccupazione (18 miliardi di euro), aumento delle entrate fiscali (381 miliardi) e a una diminuzione della spesa sanitaria (2 miliardi) fra il 2015 e il 2055 (valore attuale netto);
- un incremento complessivo del PIL pari a (840 miliardi di EUR in valore attuale netto tra il 2015 e il 2055), dell'occupazione (+1,6 milioni nel 2050), della forza lavoro (+1,4 milioni nel 2050) e dei redditi reali (120 miliardi di euro nel 2050). Le stime di costo (in valore attuale netto) della combinazione preferita di opzioni per il periodo 2015-2055 sono sintetizzate dalla Commissione come segue:
 - imprese: costi di adeguamento (3 miliardi di euro), costi amministrativi (109 miliardi), costi dovuti al pagamento di prestazioni sociali (27 miliardi), spese per l'assunzione di personale (7 miliardi) e costi dovuti al calo della produzione (144 miliardi);
 - amministrazione centrale e sicurezza sociale: i costi previsti sono dovuti principalmente al pagamento di prestazioni sociali (55 miliardi di euro) e a costi amministrativi (1,3 miliardi).

⁷ Ufficio Rapporti con l'Unione europea- XVII Legislatura – documentazione per le commissioni – esame di atti e documenti dell' UE, n. 89, 28 giugno 2017

Stante tali premesse, di seguito si presenta il quadro nazionale ed internazionale relativo alla disciplina dei congedi parentali al 2017.

2. Il congedo parentale in Italia⁸

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. E' rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti, anche se iscritti alla Gestione Separata, ad eccezione dei genitori lavoratori domestici o a domicilio e ai disoccupati o sospesi.

Al 2016, il congedo parentale è stato utilizzato da 308.682 persone (di cui 256.115 donne e 52567 uomini). Oltre il 90% riguarda lavoratori a tempo indeterminato.⁹

a) La durata

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Considerato il limite previsto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del

⁸ Informazioni e descrizione sono tratte da documenti Inps (www.inps.it)

⁹ Inps. I dati disponibili non ci consentono di evidenziare la durata del congedo richiesto, ma solo il numero di richiedenti, quindi non è possibile quantificare l'impegno in termini di giornate tra uomini e donne.

minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di **parto, adozione o affidamento plurimi**, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del **congedo su base oraria**, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel *Jobs act*, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quattrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n. 81, ha previsto infine la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale**, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.

B) L'indennità di congedo¹⁰

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera**, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, **entro i primi sei anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi;
- un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;
- **nessuna indennità** dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

Il diritto all'indennità **si prescrive** entro un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile. Per evitare la perdita del diritto, è necessario che la lavoratrice o il

¹⁰ Circolare INPS 17 luglio 2015 n. 139.

lavoratore presentino all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità.

Con la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, il Governo è stato delegato, tra l'altro, ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 1, commi 8 e 9 della citata legge).

Nell'ambito della delega, il legislatore ha indicato i principi ed i criteri direttivi per l'esercizio della stessa e, tra questi, ha previsto una maggiore flessibilità dei congedi obbligatori e parentali e la necessità di garantire alle lavoratrici madri parasubordinate una tutela economica per la maternità anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente.

Con decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, sono state apportate una serie di modifiche al T.U. maternità/paternità (decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001)¹¹, in particolare degli artt. 32, 34 e 36 in materia di estensione dei limiti di fruizione ed indennizzo del congedo parentale per lavoratori e lavoratrici dipendenti.

Le novità apportate sono le seguenti:

1. Elevazione da 8 a 12 anni del limite temporale di fruibilità del congedo parentale mentre lascia invariato il periodo massimo di fruizione del congedo parentale (limite massimo individuale pari a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale; limite massimo complessivo tra i genitori pari a 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre fruisca di congedo parentale per un periodo non inferiore a 3 mesi; limite massimo di 10 mesi in caso di genitore solo).

La novella trova applicazione anche per i casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento. Pertanto, per l'anno 2015, il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni (e non più 8 anni) dall'ingresso del minore in famiglia. Rimane fermo che il congedo non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

2. Elevazione da 3 a 6 anni di vita del bambino dei limiti temporali di indennizzo; La riforma eleva, quindi, da 3 a 6 anni di vita del figlio il periodo entro il quale, nel limite massimo di 6 mesi, il genitore, che fruisce di periodi di congedo parentale, ha diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera. Quanto sopra si applica anche ai casi di adozione o affidamento; in particolare, si prevede il diritto all'indennità per congedo parentale, a prescindere dalle condizioni di reddito, per i periodi fruiti entro i 6 anni (e non più i 3 anni) dall'ingresso in famiglia del minore.

Circa le condizioni di indennizzabilità del congedo si possono riscontrare tre tipologie:

¹¹ La riforma interessa in particolare alcune disposizioni in materia di congedo di maternità e paternità (artt. 16, 24, 26, 28, 31, 64 bis e 64 ter, 66, 67 del T.U.), e di congedo parentale (artt. 32, 34 e 36 del T.U.). Alcune di queste disposizioni non comportano novità sostanziali rispetto al diritto vigente in quanto si limitano a recepire precedenti pronunce di legittimità costituzionale (artt. 24 e 31 del T.U.).

1. il congedo è indennizzato a prescindere dalle condizioni di reddito del genitore richiedente;
2. il congedo è indennizzato subordinatamente alle condizioni di reddito del genitore richiedente;
3. il congedo non è indennizzato.

1. Il genitore, lavoratrice o lavoratore dipendente, ha diritto all'indennità di congedo parentale, pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, fruiti **entro i 6 anni di vita del bambino** oppure entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato. Quindi, rispetto alla disciplina precedente - che prevedeva l'indennizzo del 30% per un periodo complessivo di sei mesi di congedo parentale fruito fino a 3 anni di vita del bambino, oppure fino a 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato - l'attuale disciplina comporta che anche i periodi di congedo parentale fruiti dai 3 a 6 anni siano indennizzati a prescindere dal reddito del genitore richiedente.
2. I periodi di congedo parentale ulteriori rispetto al menzionato limite di 6 mesi oppure fruiti tra i 6 anni e gli 8 anni di vita del bambino (oppure tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente *sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria*. Tale limite di reddito, annualmente rivalutato.
3. I periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, oppure dagli 8 anni ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato non sono in alcun caso indennizzati. Rispetto alla disciplina previgente - che individuava negli 8 anni di vita del bambino, oppure negli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, il limite temporale oltre il quale non era più possibile fruire del congedo parentale - l'attuale disciplina estende l'arco temporale di fruibilità del congedo dagli 8 ai 12 anni.

C. Le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata (legge 8 agosto 1995, n. 335) possono richiedere il congedo parentale a condizione che:

- siano iscritti alla Gestione Separata e non siano contemporaneamente percettori di pensione e iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria;
- siano iscritti alla Gestione Separata in qualità di professionisti, di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 335/1995, e non siano titolari di pensione o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale;
- nel caso di fruizione di periodi di congedo parentale entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, possano far valere almeno tre mesi di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata, nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità;

- nel caso di fruizione di periodi di congedo parentale dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, possano far valere almeno tre mesi di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale indennizzabile;
- vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.
- Per il riconoscimento del diritto al padre iscritto alla Gestione Separata, che fruisca di congedo parentale entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, che siano state versate almeno tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle seguenti situazioni: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio; affidamento esclusivo del bambino al padre. In caso di adozione o affidamento di minori, oltre agli eventi sopra riportati, il congedo parentale è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice iscritta alla Gestione Separata al congedo stesso.
- Per il riconoscimento, invece, del diritto al padre iscritto alla Gestione Separata, che fruisca di congedo parentale dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, occorre che siano state versate almeno tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale indennizzabile.

Per i **lavoratori iscritti alla Gestione separata**, l'indennità per congedo parentale spetta per massimo sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino.

In caso di adozione e affidamento solo preadottivo, sia nazionale che internazionale, il congedo parentale è riconoscibile per massimo sei mesi entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile. Il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta all'Istituto atti scritti di data certa (richieste scritte di pagamento, solleciti e così via).

Il pagamento dell'indennità è effettuato direttamente dall'INPS.

In tutti i suddetti casi di retribuzione ridotta o assente, si applica la copertura dell'accredito della contribuzione figurativa che va posta a carico della gestione pensionistica di appartenenza dell'iscritto.

Per la valorizzazione del periodo di congedo parentale fruito dal settimo anno di vita in poi si applica il comma 2 dell'art.35 del d.lgs.151/2001 (retribuzione convenzionale, integrabilità con riscatto o versamenti volontari).

Nei limiti temporali ai quali è sottoposta la riforma in oggetto, l'allungamento della fruibilità del congedo parentale si applica anche al beneficio di cui al comma 5 dell'art.35 del d.lgs.151/2001 (riscatto dei periodi corrispondenti al congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro).

Per quanto riguarda il trattamento economico e previdenziale, il congedo parentale va computato nell'anzianità di servizio a eccezione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

3. Il congedo parentale : un confronto internazionale¹²

Il congedo parentale è un diritto soggettivo riconosciuto dalla legge (o dai contratti collettivi), in virtù del quale alla lavoratrice madre e/o al lavoratore padre è accordata la facoltà di assentarsi dal lavoro per un certo periodo di tempo, continuativo o frazionato, per dedicarsi alla cura dei figli nei loro primi mesi o anni di vita. Il godimento di questo tipo di congedi, a cui, non sempre si accompagna la previsione di forme di copertura economica, è subordinato a un'espressa richiesta da parte dei soggetti interessati. L'obiettivo che solitamente accompagna la loro istituzione è una più equa distribuzione delle responsabilità familiari all'interno della coppia, in un'ottica di "conciliazione condivisa"¹³.

L'istituto giuridico del congedo parentale è stato introdotto a livello europeo dalla Direttiva 96/34/CE, parzialmente riscritta dalla direttiva 18/2010/UE, che riconosce a ciascun genitore il diritto individuale a fruire di un periodo di sospensione dal lavoro pari ad almeno quattro mesi nell'arco dei primi otto anni di vita del figlio. La norma, in quanto Direttiva, non stabilisce obblighi immediatamente esecutivi per gli Stati membri, ma invita gli Stati a prevedere normative adeguate che si armonizzino con i loro ordinamenti, ma che prevedano alcuni requisiti: almeno un mese di congedo accordato in forma non trasferibile; elevata flessibilità nell'utilizzo (a tempo pieno/parziale/in modo frammentato o come credito di tempo); possibilità che la sua fruizione possa essere rinviata (ma mai negata) per motivi legati al regolare funzionamento delle imprese. Quanto alla copertura economica, la Direttiva non la richiede come requisito obbligatorio. Pertanto, all'interno di questa cornice, il quadro offerto dalle varie normative nazionali è molto eterogeneo.

L'analisi comparativa dei congedi parentali, condotta secondo le linee guida *dell'International leave network*, prende in considerazione quattro aspetti principali: a) la durata del congedo; b) il titolo in base al quale si configura il congedo (se individuale o familiare); c) l'indennizzo; d) la flessibilità nell'utilizzo.

¹² Il paragrafo è il risultato della elaborazione delle riflessioni condotte all'interno del network di esperti di politiche di conciliazione *Leave network and policy research*, in cui l'Inapp è rappresentato. Per metodologia e composizione del network si veda *Leave network and policy research 13th review* edita da S. Blum, A. Koslowky, P. Moss; ulteriori fonti istituzionali di riferimento sono state: Direzione generale per le politiche interne Unità tematica c: diritti dei cittadini e affari Costituzionali Uguaglianza di genere *Benefici del Congedo di maternità/parentale Nell'ue a 27 PE 425.648* ; Eige, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*, 2015.

¹³ Secondo i dati Eurostat infatti, le donne sono le principali responsabili della cura degli anziani e dei familiari che necessitano di assistenza, con percentuali che variano dal 71% in Ungheria, al 66-64% in Estonia, Italia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Repubblica ceca; 62-60% in Francia, Austria, Germania, Slovenia e Belgio; 58-57% nei Paesi Bassi e nel Regno Unito; 54% in Danimarca. Le esigenze di cura dei bambini e dei familiari che necessitano di assistenza costituisce la prima causa di inattività delle donne (oltre il 18%), mentre per gli uomini incide in meno del 2% dei casi.

Rispetto al requisito a) i paesi si possono dividere in quelli in cui la **durata** totale del congedo parentale disponibile è:

- inferiore a 15 mesi (Belgio, Bulgaria, Canada, Croazia, Danimarca, Finlandia, Islanda, Irlanda, Israele, Italia, Giappone, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia, Portogallo, Slovenia e Regno Unito)
- per un massimo di tre anni o più (Repubblica ceca, Estonia, Francia, Germania, Ungheria, Lituania, Russia, Slovacchia e Spagna).

La Svezia si trova in posizione mediana: il congedo retribuito è espresso in giorni (per sottolineare che può essere assunto in modo molto flessibile), all'incirca equivalente a 18 mesi se assunti in modo continuativo, mentre a ciascun genitore è anche concesso un congedo non retribuito fino a 18 mesi. Così anche Australia, Austria, Corea e Romania con congedi che durano potenzialmente fino al secondo compleanno di un bambino. Anche la Grecia fa eccezione, con otto mesi nel settore privato e 60 mesi per genitore nel settore pubblico. Si noti, inoltre, che alcuni paesi integrano il congedo parentale con altre tipologie di congedo (es: congedi per l'assistenza all'infanzia), prolungando così il periodo disponibile (v.oltre).

Sulla base del **titolo con cui si configura il congedo e quindi la tipologia di fruibilità (b)** il congedo parentale può essere:

- un diritto su base familiare, quindi un monte giornate da dividere tra genitori in 11 paesi (Austria, Bulgaria, Canada, Estonia, Finlandia, Ungheria, Israele, Lituania, Polonia, Russia e Slovacchia);
- un diritto individuale in 18 paesi (Australia, Belgio, Croazia, Repubblica ceca, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Giappone, Corea, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Slovenia, Spagna e Regno Unito);
- un diritto misto (in parte familiare in parte individuale) in cinque paesi (Islanda, Nuova Zelanda, Norvegia, Romania e Svezia). Particolare il caso di Malta in cui è un diritto di famiglia per i lavoratori nel settore pubblico e un diritto individuale per i lavoratori del settore privato.

Nella maggior parte dei casi il congedo si configura come diritto individuale non trasferibile all'altro partner, (quindi i giorni non utilizzati da un genitore sono perduti), ma nel caso di Croazia, Repubblica ceca, Nuova Zelanda, Slovenia e Svezia, una parte dei diritti non utilizzati può essere trasferita a un partner.

La maggior parte dei paesi (29) prevede una **copertura economica** per le assenze da congedo (c); solo Grecia, Irlanda, Israele, Malta, Spagna e Regno Unito non effettuano indennizzi.

La **flessibilità (d)** legata all'utilizzo dell'istituto del congedo può assumere diverse forme, quali:

- a. la possibilità di utilizzare tutto o parte del congedo;
- b. la possibilità di prendere il periodo di congedo in un blocco continuo o in scaglioni;

- c. la possibilità di prendere il congedo a tempo pieno o part-time, ossia la possibilità che i genitori possano combinare il lavoro part-time con un congedo part-time;
- d. la possibilità di prolungare i periodi di assenze con benefici inferiori o periodi più brevi con benefici maggiori;
- e. congedi aggiuntivi in caso di nascite multiple o, in alcuni casi, altre circostanze;
- f. la possibilità di trasferire diritti di congedo a soggetti che non sono genitori;
- g. la possibilità per entrambi i genitori di prendere tutto il congedo o alcuni giorni, allo stesso tempo.

Di queste opzioni di flessibilità, tutte tranne (d) e (f) (rare) sono segnalate da 14 o più paesi (v. oltre tabelle sinottiche)

Nel contesto di flessibilità, di rilievo sono le specifiche **misure adottate per incoraggiare i padri a utilizzare il congedo parentale**. Nella maggior parte dei casi si configurano diritti interamente o parzialmente individualizzati, sotto forma di **"quota padri"**, che non può essere trasferita al partner; si tratta di una misura a forte valenza simbolica, ma nella realtà fortemente condizionata dall'entità dell'indennizzo a cui è associata. Un altro approccio consiste nell'offrire qualche forma di **bonus** (ad es. congedi aggiuntivi) se entrambi i genitori prendono un congedo parentale. Ad esempio, la Svezia ha un "premio per la parità di genere" che fornisce un incentivo economico a dividere il congedo parentale in modo più equo; la Germania proroga le assenze retribuite di due mesi se i padri prendono almeno due mesi di congedo; il Portogallo offre un bonus alle famiglie in cui il padre condivide parte del congedo parentale iniziale, in precedenza congedo di maternità (è anche unico nel rendere obbligatorio per i padri di prendere due settimane di congedo). Altri paesi con incentivi per i padri a prendere congedo sono l'Austria, la Croazia, la Francia e l'Italia (v.p.4.1)

Esistono poi alcune tipologie di congedo, variamente nominate che sono associabili al congedo parentale. **Il congedo per l'assistenza all'infanzia**, ad esempio rappresenta un istituto che può essere utilizzato subito dopo il congedo parentale, creando un periodo di congedo continuo più lungo. E' disponibile in dieci paesi (Belgio, Croazia, Finlandia, Grecia, Ungheria, Islanda, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia e Portogallo), oltre a Malta, ma nel solo settore pubblico. Nella maggior parte dei casi i congedi per l'assistenza all'infanzia sono non retribuiti o concessi solo a soggetti basso reddito. Fa eccezione la Finlandia, dove il congedo di "assistenza domiciliare" è disponibile a tutti i genitori e retribuito, anche se con un'indennità forfettaria relativamente bassa (in modo da sfumare la distinzione con il congedo parentale). O il caso dell'Estonia, che offre due settimane di congedo non retribuito all'anno per genitore fino a quando un figlio ha 14 anni; l'Ungheria, in cui i genitori con tre o più figli possono prendere congedo fino a quando il loro figlio più piccolo ha otto anni, con un beneficio forfettario.

Oltre al congedo parentale e per l'infanzia, esiste un terzo tipo di congedo, aggiuntivo a quello parentale, denominato **"career break"** (interruzione di carriera) e presente in Belgio. Si tratta di un diritto ad una pausa dal lavoro per qualsiasi motivo, inclusa (ma non limitata) all'

assistenza all'infanzia, a tempo pieno di un anno (o 24 mesi di congedo a metà tempo o di 60 mesi congedo di un quinto) che può essere prorogato fino a cinque anni da accordi negoziati a livello settoriale o aziendale. Il pagamento è di carattere forfettario a subordinato a specifiche condizioni (assistenza di un bambino piccolo, cure palliative, partecipazione a un corso di formazione).

3.1 I congedi parentali: quadri sinottici

Di seguito si riportano tabelle sinottiche per paesi¹⁴, che illustrano le principali variabili oggetto di confronto già esplicitate ed elaborate all'interno dell'*International leave network*, di cui l'Inapp è componente: durata del congedo (*summery of leave*), totale mesi disponibili al congedo parentale dopo la nascita e percentuale di indennizzo; tipo di titolo con cui si configura il congedo, la presenza di incentivi ai padri, la flessibilità nell'utilizzo.

Nella colonna *Summery of leave* il bollino rosso indica i paesi in cui il congedo non è retribuito; il doppio bollino rosso indica i paesi in cui il congedo è indennizzato per parte della durata ma a percentuale fissa o - se legato al reddito - per una quota inferiore al 66% della retribuzione; il triplo bollino rosso indica che l'indennizzo è corrisposto per tutto - o quasi tutto - il periodo di congedo al 66% o più della retribuzione¹⁵. La presenza di una X indica che il paese non prevede congedi per legge.

Nella colonna *Total amount*, (considerando che il periodo di fruizione del congedo può essere espresso come un periodo di tempo (ad es. 12 mesi) o intervallo (fino a quando un bambino raggiunge una certa età) le doppie frecce indicano il caso in cui ad es: in Austria il congedo è previsto fino a quando un bambino raggiunge un'età specifica (i 24 mesi); in questi casi, se il diritto è "individuale", ciascun genitore può prendere congedo finché il bambino non raggiunge questa età. Dove non sono indicate le doppie frecce, la quantità totale di assenze per congedo disponibili è intesa per entrambi i genitori.

Sono definiti *well paid* gli indennizzi superiori al 66% della retribuzione;

Rispetto alle tipologie di Flessibilità:

- 1 - il congedo può essere preso a tempo pieno o part-time (cioè l'opzione per lavorare part-time o altre ore ridotte);
- 2 - lasciare può essere preso in un blocco di tempo o più blocchi;
- 3 - il congedo può essere preso per un periodo più breve con un beneficio più elevato pagato o per un periodo più lungo con un beneficio inferiore;
- 4 - il congedo può essere trasferito a un non genitore;

¹⁴ 13th Leave and policies network report www.leavenetwork.org

¹⁵ Si tratta di un indicatore utilizzato dalla Commissione europea nel monitoraggio dei progressi degli Stati membri nel rispetto degli orientamenti in materia di occupazione (Indicatori della Commissione europea (2010) tabella 18.M3. <http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>

5 - tutto o parte del congedo può essere preso in qualsiasi momento fino a quando un bambino raggiunge una certa età;

6 - altro, incluso il congedo supplementare in caso di nascite multiple o malattia / disabilità grave;

7a - entrambi i genitori possono prendere tutti i congedi alla stessa ora;

7b - Entrambi i genitori possono prendere un congedo allo stesso tempo. Le parentesi indicano che l'opzione richiede un accordo con il datore di lavoro.

I numeri con parentesi indicano un'opzione che può essere presa con il contratto del datore di lavoro.

"Mesi bonus" indica un periodo di assenze retribuite in aggiunta al diritto di base pagato e che diventa disponibile se il congedo base retribuito è condiviso da entrambi i genitori (cioè se ciascun genitore prende almeno una parte del congedo retribuito di base).

Tab. 1A

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family <i>excluding</i> childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
Australia ¹	●●	24.0	4.7	✗	Individual; non-transferable	✗	7b
Austria ²	●●●	▶▶24.0	(▶▶14.0 incl. 2 bonus to 35 incl. 7 bonus)	(▶▶14.0 incl. 2 bonus)	Family	Partnership bonus if parents share equally (60:40)	1; 2; 3; 5; 7b
Belgium	●● +	8.0	8.0	✗	Individual; non-transferable	✗	1; 2; 5; 6; 7a
Brazil	✗						
Bulgaria	●●	12	12	✗	Family	✗	4
Canada ³	●●	8.1 to 8.4	8.1	✗	Family	✗	7a

Fonte: 13th Leave and policies network report

1. Australia: un individuo può usufruire di ulteriori 12 mesi di congedo parentale previo accordo del datore di lavoro, ma il periodo massimo di congedo è di 24 mesi per famiglia. Il periodo di assenze di 12 mesi è un diritto individuale. I padri hanno diritto a un pagamento forfettario di due settimane in più se prendono il congedo.
2. Austria: dal 2017 l'indennizzo del congedo parentale avviene in base al reddito (80 per cento dei guadagni per 12-14 mesi) o un regime di pagamento flessibile (creazione di un "Conto per assistenza all'infanzia"), in cui i genitori possono distribuire una somma complessiva di circa € 15.449 (se entrambi i genitori partecipano, l'altro genitore deve prendere almeno il 20% della durata complessiva) o 12.366 € (se un solo genitore partecipa).
3. In Canada è previsto un supplemento per le famiglie a basso reddito che usufruiscono del congedo parentale che innalza la soglia di indennizzo all'80 per cento della retribuzione. Esistono tuttavia significative differenze regionali in questa disciplina

Tab.1B

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family <i>excluding</i> childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
Québec	●●●	7.4	7.4	5.8*	Family	✗	3; 5; 7a
China	✗						
Croatia ⁴	●● +	8.0	8.0 to 16.0	✗	Individual; partly transferable	Higher payment for additional 2 months if both parents use	1; 2; 5; 6; 7a
Czech Rep ⁵	●●●	↗36.0	[24.0 to 48.0]	[24.0*]	Individual; transferable	✗	3; 7a
Denmark ⁶	●●●	11.1	7.4 to 14.7	7.4*	Individual; non-transferable	✗	1; 3; 5; 7a
Estonia	●●●	↗36.0	[↗36.0]	[14.5*]	Family	✗	2; 4
Finland ⁷	●●● +	6.1	6.1 to 12.2	6.1	Family	✗	1; 2; 6
France ⁸	●●	↗36.0	[↗36.0]	✗	Individual; non-transferable	Increased financial payments if both parents take some leave	1; 6; 7a
Germany	●●●	72	24 (inc.4 bonus)	12 (inc.2 bonus*) ⁹	Individual; non-transferable	Additional leave if parents share	1; 2; 5; 7a

Fonte: 13th Leave and policies network report

- Croazia: in caso di gemelli o altre nascite multiple o per il terzo e tutti i figli successivi, i genitori hanno il diritto di assentarsi con congedo fino a quando il bambino ha 36 mesi contando su un indennizzo del 100%; il massimale per il periodo da 12 a 36 mesi è inferiore a quello dei primi sei mesi del congedo parentale.
- Repubblica ceca: ogni genitore può prendere un congedo fino a quando il figlio non ha 36 mesi, ma solo un genitore può ricevere l'assegno parentale, che viene versato a tutte le famiglie indipendentemente dal fatto che il congedo sia utilizzato e fino a quando il figlio non ha 48 mesi. Il beneficio può essere pagato per l'intero periodo a un tasso inferiore o per un periodo più breve al 70% della retribuzione.
- Danimarca: i genitori possono optare per un congedo parentale più breve, con un maggiore indennizzo o un congedo più lungo con indennizzo inferiore; ogni genitore ha diritto a 32-46 settimane di congedo parentale, ma il periodo totale non può superare 32-46 settimane per famiglia.
- Finlandia: pagato al 70-75% della retribuzione, ma la percentuale è ridotta oltre un livello professionale specificato.
- Francia: se in famiglia c'è un unico figlio, il congedo è indennizzato fino all'età di 12 mesi del bambino, se entrambi i genitori condividono il periodo di congedo; in presenza di due o più figli, il pagamento viene effettuato fino all'età di 36 mesi, se entrambi i genitori condividono il periodo di congedo.
- Germania: gli indennizzi variano tra il 65 e il 67%.

Tab 1C

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family <i>excluding</i> childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
Greece ¹⁰							
Private sec	● +	8.0	×	×	Individual; non-transferable	×	2; 5; 6
Public sec	● +	120 (5 years per parent)	×	×	Individual; non-transferable	×	5
Hungary ¹¹	●●● +	↗36.0	↗36.0	24.0*	Family	×	1, 4, 6
Iceland	●●● +	9.0	9.0	9.0*	Family & individual; non-transferable	×	1; 2; 5; 6; 7a
Ireland	●	8.4	×	×	Individual; non-transferable	×	2; 5; 6; 7a
Israel	●	↗12.0	×	×	Individual; non-transferable	×	2
Italy	●●	11 (incl.1 bonus)	11 (incl.1 bonus)	×	Individual; non-transferable	Additional leave if parents share	1; 2; 5; 6; 7a
Japan	●●●	↗14 (incl. 2 bonus)	↗14 (incl. 2 bonus)	12*	Individual; non-transferable	Additional leave if parents share	2 (fathers); 7a
Korea	●●	24.0	24.0*	×	Individual; non-transferable	3 months at 100% earnings if second parent takes leave	1; 2; 5; 7a
Lithuania ¹²	●●	↗36.0	↗24.0	↗12.0*	Family	×	4; 6
Luxembourg ¹³	●●●	12.0	12.0	8.0	Individual; non-transferable	×	1; 3; 5; 7a

Fonte: 13th Leave and policies network report

10. Grecia: oltre al congedo parentale, i genitori possono trasformare il diritto al part time in congedo retribuito di tre mesi (settore privato) o nove mesi (settore pubblico); nel settore pubblico nel caso di un terzo figlio terzo o più, tre mesi di congedo sono indennizzati.
11. Ungheria: il congedo postnatale comprende due tipi di congedo parentale, uno con un pagamento forfettario (fino a tre anni), l'altro con un pagamento più elevato legato al reddito (fino a due anni, seguito da un pagamento forfettario per terzo anno). Nelle famiglie con tre o più figli, un genitore può prendere un congedo a basso indennizzo fino a quando il figlio più piccolo ha otto anni.
12. Lituania: 12 mesi di congedo al 100% o 24 mesi a un livello inferiore di indennizzo (70% per il primo anno, 40% per il secondo anno).
13. Lussemburgo: basato su genitori occupati a tempo pieno che optano per un congedo a tempo pieno.

Tab 1E

Country	Summary of leave	Total amount of post-natal parental leave available to family excluding childcare leave (months)			Type of leave entitlement	Incentive for father to take	Flexibility
		Total	Paid	Well paid			
South Africa	✗				transferable		6; 7b.
Spain ²⁰	●	» 36	✗	✗	Individual; non-transferable	✗	2; 6; 7a
Sweden ²¹	●●●	» 18	15.9	12.9*	Family & individual; partly transferable		1; 2; 3; 5; 6; 7b
Switzerland	✗						
U. Kingdom ²²	● ²³	8.3	✗	✗	Individual; non-transferable	✗	2; 5; 6; 7a
USA	✗ ²⁴						
Uruguay	✗						

Fonte: 13th Leave and policies network report

20. Spagna: ogni genitore ha diritto a prendere il congedo fino al terzo compleanno di un bambino.
21. Svezia: il congedo parentale retribuito è di 480 giorni. La declinazione in giorni è volta ad incoraggiarne l'uso flessibile (ad esempio un genitore può prendere cinque giorni di assenze retribuiti per ogni settimana di calendario). Inoltre, ogni genitore ha diritto a un congedo non retribuito fino a quando un figlio abbia compiuto 18 mesi.
22. Regno Unito: la tabella non include il "congedo parentale condiviso" introdotto di recente, che è in realtà una forma di congedo di maternità trasferibile, in base al quale la madre può trasferire la maggior parte del congedo di maternità a un partner, se lo desidera.
23. Regno Unito: il congedo è di 13 settimane per genitore, da prendere nel limite di quattro settimane ogni anno
24. USA: non esiste un congedo parentale a titolo individuale, ma i genitori possono richiedere fino a 12 settimane di congedo non retribuito per il parto o per la cura di un bambino fino a 12 mesi come parte della legge federale sul congedo per malattia e famiglia; i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti sono esenti da questa norma.

Riflessioni non conclusive

Stante il quadro delineato nei paragrafi precedenti, lo spazio disponibile negli ordinamenti di livello nazionale per l'implementazione della proposta di direttiva esiste ed è congruo. Ma la risposta degli Stati membri, tuttavia, sinora non è stata completamente positiva. In particolare, Francia, Germania e Italia, la ritengono "economicamente troppo onerosa" e quindi la valutano come una policy che rischia di aumentare la spesa pubblica, mettendo a rischio la capacità dei paesi di restare all'interno dei parametri Ue del fiscal compact.

In particolare, sotto accusa, è la previsione contenuta nella proposta di direttiva di stabilire nei paesi membri una soglia minima di indennizzo per tutte le tipologie di congedi che non **potrà essere inferiore a quella accordata dalle leggi nazionali per la malattia di lungo termine**". In Italia, ad esempio si tratterebbe di innalzare le soglie di indennizzo dei congedi adesso pagati al 30% della retribuzione sino al 50% e il 66,6%. In Francia, invece, si tratterebbe di ampliare la forbice di circa 500 euro (il congedo parentale è pagato in media meno di 400 euro al giorno, contro una media di 950 euro per l'indennità di malattia). Ma l'opposizione giunge anche dai datori di lavoro, chiamati in causa poiché tale equiparazione richiede anche la loro compartecipazione ai costi. In particolare Confidustria europea valuta questa proposta come un dispositivo che "incoraggia i genitori a non lavorare". Il dibattito è ancora ampio e la fase di negoziazione lunga.

Tuttavia, il congedo parentale rappresenta l'emblema di una policy avente una forte connotazione di genere, che agisce nel mercato del lavoro, ma con finalità che travalicano l'aspetto prettamente lavoristico e investono la sfera dell'inclusione sociale, la qualità della vita e il sistema di welfare. L'obiettivo del work life balance, la riduzione delle asimmetrie di genere nella coppia e nel lavoro, l'attenzione alla qualità della dimensione familiare, sono tutte tematiche che difficilmente possono essere affrontate con un approccio utilitaristico – nonostante sia ampio e nutrito il filone di studi che intravede una stretta correlazione tra lo sviluppo di queste dimensioni e l'incremento del PIL e nonostante sia sempre più nutrito anche il filone che intravede proprio nell'investimento in strumenti di work life balance una leva per il benessere organizzativo, fattore rilevante per la produttività. Rispetto a questi temi, come dimostrano le motivazioni degli Stati reticenti a questa Direttiva, c'è ancora molto da lavorare in termini culturali e di percezione del potenziale innovatore, spesso nascosto dentro istituti "tradizionali" quali quelli di carattere familiare. Bisognerebbe allora collegare senza pregiudizio alcuno il grande tema demografico, (quale crescita? Quali strumenti per rendere possibile e sostenibile l'incremento delle nascite?) alle policy che necessariamente diventano su base familiare. Si scoprirà forse che hanno un costo necessario e che hanno dietro individui non semplici unità lavoro e che le regole di bilancio europeo possono servire per scopi di crescita e benessere di una collettività.

BIBLIOGRAFIA

- Albrecht, J. W., P. A. Edin, et al. (1999). "Career interruptions and subsequent earnings: a re-examination using Swedish data." *Journal of Human Resources* 34: pagg. 294-311.
- Alewell, D. and K. Pull (2001). "An international comparison and assessment of maternity leave legislation" *Comparative Labour Law and Policy Journal* 22(2/3): pagg. 297-326.
- Allard, K., L. Haas, et al. (2007). "Exploring the paradox - Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden" *Community, Work and Family* 10(4): pagg. 475-493.
- Averett, S. and L. Whittington (2001). "Does maternity leave induce births?" *Southern Economic Journal* 68(2): pagg. 403-417.
- Baker, M. and K. Milligan (2008). "Maternal employment, breastfeeding, and health: evidence from maternity leave mandates." *Journal of Health Economics* 27: pagg. 871-887.
- Baker, M. and K. Milligan (2010). "Evidence from maternity leave expansions of the impact of maternal care on early child development." *Journal of Human Resources* 45(1): pagg. 1-32.
- Bambra, C. (2004). "The worlds of welfare: illusory and gender blind?" *Social Policy and Society* 3(3): pagg. 201-211.
- Baum, C. L. (2003). "Does early maternal employment harm child development? An analysis of the potential benefits of leave taking." *Journal of Labour Economics* 21: 409-448.
- Belsky, J. (2006). "Early child care and early child development: major findings of the NICHD study of early child care." *European Journal of Developmental Psychology* 3(1): pagg. 95-110.
- Berger, L., J. Hill, et al. (2005). "Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US." *The Economic Journal* 115: pagg. F29- F47.
- Bieback, J. (1993). "Protection of atypical work and family benefits: comparison of the Australian, German and British social security systems." *Policy Studies Review* 12(1/2): pagg. 182-196.
- Bittman, M. (1999). "Parenthood without penalty: time use and public policy in Australia and Finland." *Feminist Economics* 5(3): pagg. 27-42.
- Brandth, B. and E. Kvande (2002). "Reflexive fathers: negotiating parental leave and working life." *Gender, Work and Organisation* 9(2): pagg. 186-203.
- Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Oxford, Blackwell. 22 Benefici del congedo di maternità/parentale nell'UE a 27 - Revisione della letteratura
- Cattaneo, A., A. Yngve, et al. (2005). "Protection, promotion and support of breastfeeding in Europe: current situation." *Public Health Nutrition* 8(1): pagg. 39-46.
- Cerami, A. (2008) "Central Europe in transition: emerging models of welfare and social assistance." MPRA 8377.
- Chatterji, P. and S. Markowitz (2005). "Does the length of maternity leave affect maternal health?" *Southern Economic Journal* 72(1): pagg. 16-41.
- Commission of the European Communities (2001). *Assessment of the Implementation of the 2001 Employment Guidelines*. Brussels Commission of the European Communities.

- Council of the European Union (1992). Recommendation 92/241/EEC of 31 March 1992 on Childcare. Brussels, European Council.
- Council of the European Union (1996). Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on The Framework Agreement on Parental Leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Brussels, European Council.
- Crawford, A. (2006). "The impact of child care subsidies on single mothers' work effort." *Review of Policy Research* 23(3): pagg. 699-711.
- Crompton, R. and C. Lyonette (2006). "Work-life 'balance' in Europe." *Acta Sociologica* 49(4): pagg. 379-393.
- Daly, M. and J. Lewis (2000). "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states." *British Journal of Sociology* 51: pagg. 281-298.
- Del Boca D., Martino E. M, Pronzato C., (2016) *Early Childcare and Child Non-Cognitive Outcomes* CHILD - Collegio Carlo Alberto, Torino.
- Darmanin, M. (2006). "Gender equality in Malta: a Southern European perspective." *Scottish Affairs* (56): pagg. 69-87.
- Deven, F. and P. Moss (2002). "Leave arrangements for parents: overview and future outlook." *Community, Work and Family* 5(3): pagg. 237-255.
- Doucet, A. and M. Merla (2007). "Stay-at-home-fathering: a strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families." *Community, Work and Family* 10(4): pagg. 455-473.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford, Oxford University Press.
- Ferrera, M. (1996). "The "Southern Model" of welfare in social Europe." *Journal of European Social Policy* 6(1): pagg. 17-37.
- Ferge, Z. (1997). "Women and social transformation in Central-Eastern Europe." *Czech Sociological Review* V(2): pagg. 159-178.
- Flaquer, L. (2000). *Family Policy and Welfare State in Southern Europe*. Barcelona, Autonomous University of Barcelona.
- Fodor, E., C. Glass, et al. (2002). "Family policies and gender in Hungary, Poland 23 Unità tematica C - Diritti dei cittadini e Affari costituzionali and Romania." *Communist and Post-Communist Studies* 35(4): pagg. 475-490.
- Fredman, S. (2006). "Transformation or dilution: fundamental rights in the EU social space." *European Law Journal* 12(1): pagg. 41-60.
- Fultz, E. and S. Steinhilber (2003). *The gender dimensions of social security reform in the Czech Republic, Hungary and Poland The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. E. Fultz, M. Ruck and S. Steinhilber. Budapest, ILO Sub regional Office for Central and Eastern Europe: pagg. 13-42.
- Gangl, M. and A. Ziefle (2009). "Motherhood, labour force behaviour, and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States." *Demography* 46(2): pagg. 341-369.
- Gauthier, A. (2002/3). "Family policies in industrialized countries: is there convergence?" *Population* 57: pagg. 447-474.

- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Cambridge, Polity.
- Giddens, A. (1998). *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge, Polity.
- Gjerdingen, D. K., P. M. McGovern, et al. (1995). "Women's postpartum maternity benefits and work experience." *Family Medicine* 27: pagg. 592-598.
- Glass, C. and E. Fodor (2007). "From public to private maternalism? Gender and welfare in Poland and Hungary after 1989." *Social Politics* 14(3): pagg. 323-350. • Gornick, J. C. and M. K. Meyers (2003). *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York, Russell Sage Foundation Publications.
- Gutierrez-Domenech, M. (2005). "Employment after motherhood: a European comparison." *Labour Economics* 12: pagg. 99-123.
- Haas, L. (2003). "Parental leave and gender equality: lessons from the European Union." *Review of Policy Research* 20(1): pagg. 89-114.
- Han, W.-J., C. Ruhm, et al. (2009). "Parental leave policies and parents' employment and leave-taking." *Journal of Policy Analysis and Management* 28(1): pagg. 29-54.
- Han, W.-J. and J. Waldfogel (2003). "Parental leave: the impact of recent legislation on parents' leave taking." *Demography* 40(1): pagg. 191-200.
- Hantrais, L. (2004). *Family Policy Matters: Responding to Family Change in Europe*. Bristol Policy.
- Heinen, J. and M. Wator (2006). "Child care in Poland before, during, and after the transition: still a women's business." *Social Politics* 13(2): pagg. 189-216.
- Henderson, A. and L. White (2004). "Shrinking welfare states? Comparing maternity leave benefits and child care programs in European Union and North American 24 Benefici del congedo di maternità/parentale nell'UE a 27 - Revisione della letteratura welfare states, 1985-2000 " *Journal of European Public Policy* 11(3): pagg. 497-519.
- Henneck, R. (2003). *Family Policy in the US, Japan, Germany, Italy and France: Parental Leave, Child Benefits/Family Allowances, Child Care, Marriage/Cohabitation, and Divorce. A Briefing Paper Prepared by the Council on Contemporary Families, US Department of Education Council on Contemporary Families*.
- High Level Group on the Future of Social Policy in an Enlarged European Union (2004). Report. Brussels, DG Employment and Social Affairs.
- Hobson, B., A.-Z. Duvander, et al. (2006). *Men's and women's agency and capabilities to create a worklife balance in diverse and changing institutional contexts. Children, Changing Families and Welfare States*. J. Lewis. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Hobson, B., S. Fahlen, et al. (2010). *Tensions in Aspirations, Agency and Capabilities to achieve a Worklife Balance: A Comparison of Sweden and Hungary*. Espanet Conference. Budapest.
- Houston, D. M. and G. Marks (2003). "The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave " *British Journal of Industrial Relations* 41: pagg. 197-214.
- Hyde, J. S., M. H. Klein, et al. (1995). "Maternity leave and women's mental health." *Psychology of Women Quarterly* 19: pagg. 257-285.

- Immervoll, H., H. Sutherland, et al. (2000). Child Poverty and Child Benefits in the European Union. EUROMOD Working Paper No. EM1/00.
- International network on leave policies and research (2016, 2017) International Review of Leave Policies and Related Research
- Jenson, J. (2006). The LEGO™ paradigm and new social risks: consequences for children. Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK; Edward Elgar.
- Joesch, J. (1995). Paid Leave and the Timing of Women's Employment Surrounding Birth. Batelle, University of Washington.
- Klammer, U. (2006). Work life balance from the children's perspective. Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK; Edward Elgar.
- Klein, M. H., J. Shibley Hyde, et al. (1998). "Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery." Psychology of Women Quarterly 22: pagg. 239-266.
- Kocourkova, J. (2002). "Leave arrangements and childcare services in Central Europe: policies and practices before and after the transition." Community, Work and Family 5(3): pagg. 301-318.
- Korpi, W. (2000). "Faces of inequality: gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states." Social Politics 7(2): 127-191.
- Lalive, R. and J. Zweimüller (2005). Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from a "True Natural Experiment". Bonn, Institute for the Study of Labour (IZA).
- Lamb, M. E., Ed. (2004). The Role of the Father in Child Development. New Jersey, Wiley.
- Leira, A. (1998). "Caring as social right: cash for child care and daddy leave." Social Politics 5(3): pagg. 362-378.
- Letablier, M.-T. (2004). Work and family balance: a new challenge for policies in France. Changing Life Patterns in Western Industrial Societies, Volume 8 (Advances in Life Course Research). J. Zollinger Giele and E. Holst. Oxford, Elsevier: pagg. 189-209.
- Lewis, J. (2006). "Employment and care: the policy problem, gender equality and the issue of choice." Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice 8(2): pagg. 103-114.
- Lewis, J. (2009). Work-Family Balance, Gender and Social Policy. Cheltenham, Edward Elgar.
- Lewis, J. and M. Campbell (2007). "UK work/family balance policies and gender equality, 1997-2005." Social Politics 14(1): pagg. 4-30.
- Lister, R. (2006). An agenda for children: investing in the future or promoting wellbeing in the present? Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK; Edward Elgar.
- Loeb, S., M. Bridge, et al. (2007). "How much is too much? The influence of preschool centres on children's social and cognitive development." Economics of Education Review 26(1): pagg. 33-51.
- Marshall, K. (2003). "Benefiting from extended parental leave." Perspectives on Labour and Income 4(3).
- Mazur, A. G. and S. Zwingel (2003). "Comparing feminist policy in politics and at work in France and Germany: shared European Union setting, divergent national contexts." pagg. 365-383.

- McGovern, P. M., B. Dowd, et al. (1997). "Time off work and the postpartum health of employed women." *Medical Care* 35: pagg. 507-521.
- Moss, P. (2006). *From a childcare to a pedagogical discourse - or putting care in its place*. Children, Changing Families and Welfare States. J. Lewis. Cheltenham, UK., Edward Elgar.
- Nussbaum, M. (2003). "Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice." *Feminist Economics* 9(2-3): pagg. 33-59.
- O' Brien, M., B. Brandth, et al. (2007). "Fathers, work and family life: global perspectives and new insights." *Community, Work and Family* 10(4): pagg. 375- 386. 26 Benefici del congedo di maternità/parentale nell'UE a 27 - Revisione della letteratura
- Ondrich, J., C. K. Spiess, et al. (2003). "The liberalisation of maternity leave policy and the return to work after childbirth in Germany." *Review of Economics of the Household* 1: pagg. 77-110.
- Pascall, G. and J. Lewis (2004). "Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe." *Journal of Social Policy* 33(3): pagg. 373-394.
- Ray, R., J. C. Gornick, et al. (2008). *Parental Leave Policies in 21 Countries*. Washington, DC, Center for Economic and Policy Research.
- Rhodes, M. (1997). *Southern European welfare states: identity, problems and prospects for reform*. Southern European Welfare States: Beyond Crisis and Reform. M. Rhodes. London; Portland, OR, Frank Cass.
- Robila, M. (2004). *Families in Eastern Europe: context, trends and variations*. Families in Eastern Europe. M. Robila. Oxford, Elsevier.
- Rösen, M. and M. Sundström (1996). "Maternal employment in Scandinavia: a comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women." *Journal of Population Economics* 9: pagg. 267-285.
- Rostgaard, T. (2002). "Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia." *Community, Work and Family* 5(3): pagg. 343-364.
- Rostgaard, T. (2004). *Family Support Policy in Central and Eastern Europe - A Decade and a Half of Transition*. Early Childhood and Family Policy Series. Paris, UNESCO.
- Ruhm, C. (1998). "The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe." *The Quarterly Journal of Economics* 113(1): pagg. 285-317.
- Ruhm, C. (2000). "Parental leave and child health." *Journal of Health Economics* 19(6): pagg. 931-960.
- Saxonberg, S. and T. Sirovatka (2006). "Failing family policy in post-communist Central Europe." *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 8(2): pagg. 185-202
- Saxonberg, S. and D. Szelewa (2007). "The continuing legacy of the communist legacy? The development of family policies in Poland and the Czech Republic " *Social Politics* 14(3): pagg. 351-379.
- Sen, A. (2006). *Capability and wellbeing. The Quality of Life*. M. Nussbaum and A. Sen. Oxford, Oxford University Press: pagg. 9-30.
- Spiess, C. K. and K. Wrohlich (2006). *The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving Towards the Scandinavian Model*. Bonn, Institute for the Study of Labour (IZA).
- Stratigaki, M. (2004). "The cooptation of gender concepts in EU policies: The case of "reconciliation of work and family"." *Social Politics* 11(1): pagg. 30-56. 27 Unità tematica C - Diritti dei cittadini e Affari costituzionali 28

- Sullivan, O. (2010). "Changing differences by educational attainment in fathers' domestic labour and child care" *Sociology* 44(4): pagg. 716-732.
- Szelewa, D. and M. P. Polakowski (2008). "Who cares? Changing patterns of childcare in Central and Eastern Europe." *Journal of European Social Policy* 18(2): pagg. 115-131.
- Tanaka, S. (2005). "Parental leave and child health across OECD countries." *The Economic Journal* 115: pagg. F7-F28.
- Tanaka, S. and J. Waldfogel (2007). "Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies." *Community, Work and Family* 10(4): pagg. 409-426.
- Tang, N. and C. Cousins (2005). "Working time, gender and family: an east-west European comparison." *Gender, Work and Organisation* 12(6): pagg. 527-550.
- Taylor-Gooby, P. (1996). *The response to government: fragile convergence. European Welfare Policy*. V. George and P. Taylor-Gooby. London, Macmillan.
- UNESCO (2003). *Education for All: Meeting our Collective Commitments*. Paris, UNESCO.
- UNICEF (1999). *Women in Transition Florence*, UNICEF International Child Development Centre. Regional Monitoring Report No.6.
- UNICEF (2000). *A League Table of Child Poverty. Innocenti Report Card, No1*. Florence, Italy, UNESCO.
- Walby, S. (2003). "Policy developments for workplace gender equity in a global era: the importance of the EU in the UK." *Review of Policy Research* 20(1): 45-64.
- Walby, S. (2004). "The European Union and gender equality: emergent varieties of gender regime." *Social Politics* 11(1): pagg. 4-29.
- Waldfogel, J. (1997). *Working mothers then and now: a cross-cohort analysis of the effects of maternity leave on women's pay. Gender and Family Issues in the Workplace*. F. Blau and R. Ehrenberg. New York, Russell Sage.
- Waldfogel, J. (2006). *What Children Need*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Waldfogel, J., W.-J. Han, et al. (2002). "The effects of early maternal employment on child cognitive development." *Demography* 39(2): pagg. 369-392.
- Whitehouse, G., C. Diamond, et al. (2007). "Fathers' use of leave in Australia." *Community, Work and Family* 10(4): pagg. 387-407.
- Winegarden, C. R. and P. M. Bracy (1995). "Demographic consequences of maternal leave programs in industrial countries: evidence from fixed-effect models." *Southern Economic Journal* 61: pagg. 1020-1035.