4d. La legge sulla paternità obbligatoria

Alla donna è sempre stato affidato il compito di custode del focolare domestico: per far sì che la parità tra i sessi non sia solo teorica e per evitare che per le donne si continui molto spesso ad essere *uguali per diritto, ma inferiori per legge*, bisogna che a cambiare sia anzitutto questa convinzione. Affinché ciò avvenga, è necessario che non ci si concentri solo sui diritti delle donne, ma anche sui diritti e doveri degli uomini. Per perseguire questo fine nel 28 giugno 2012 è stata promulgata la legge n°92 che istituisce un congedo obbligatorio e uno facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Per poter godere di questo diritto, il padre lavoratore deve comunicare al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni. Pur essendo alquanto limitata, poiché prevede un'astensione dal lavoro al massimo di un giorno per i nati entro la fine dell'anno 2015 (quattro nel 2016), rappresenta un piccolo passo avanti verso l'uguaglianza uomo-donna. Tuttavia, per quanto possa sembrare un'importante conquista nel contesto italiano, questo diritto, se confrontato con gli altri stati europei, in particolare con l'area scandinava, appare come la prima tappa di un lungo cammino. Infatti la Norvegia, già nel 1993, è stato il primo paese al mondo a istituire una quota di congedi parentali riservata ai padri. Il periodo di paternità, a differenza dei soli due giorni massimi in Italia, si estende però fino a quattro settimane. Durata che può arrivare fino alle complessive quarantadue settimane retribuite a salario pieno per la coppia.

Molti paesi guardano con invidia al modello norvegese, per quanto esso non sia immune da rischi riconducibili all'immaturità e all'irresponsabilità. Anche la legge norvegese presenta infatti alcuni difetti, perché, come riconosciuto dagli stessi norvegesi, molti cittadini e molte cittadine tendono in realtà a sfruttare questi congedi senza occuparsi dei figli, usufruendo degli asili pubblici. Ci vorrebbe dunque un giusto compromesso tra il modello italiano, ancora embrionale, e quello svedese. Ciononostante, ci sembra che per arrivare a un risultato come questo, si debbano accettare i piccoli passi che l'Italia sta compiendo, anche in questa direzione, non giudicandoli con disprezzo, bensì considerandoli come passi indispensabili per pervenire

al traguardo dell'uguaglianza fra i generi e al rispetto delle pari opportunità, anche nel periodo, delicatissimo per una coppia, successivo alla nascita di un figlio.