



Gli studi ora giocano la carta del congedo per i neo papà

Conciliazione vita-lavoro. Dieci giorni indennizzati al 100% dopo la nascita o l'adozione come già accade per i lavoratori dipendenti cominciano a essere riconosciuti da diverse realtà di maggiori dimensioni

Massimiliano Carbonaro

Mentre per le avvocate un congedo maternità retribuito con indennità extra rispetto a quella di Cassa forense è già previsto in molti studi, più raro è trovare chi concede anche un congedo per la paternità. Ma nelle realtà più strutturate comincia a farsi strada l'idea che intervenire anche in favore dei neo padri sia un modo per garantire maggiore equilibrio vita-lavoro, e anche per attirare o trattenere i giovani talenti.

E qualcuno comincia quindi a riconoscere ai padri professionisti un congedo extra indennizzato, prendendo a esempio quello dei lavoratori dipendenti o degli autonomi Inps. **Orsingher Ortu Avvocati Associati** ha appena introdotto, sotto lo stimolo dei giovani papà dello studio, dieci giorni di congedo, indennizzati al 100% e la possibilità di lavorare in smart working per il mese successivo alla nascita o all'adozione. Spiega Alessandro De Palma, senior partner di Orsingher Ortu: «In questo modo i neo papà

possono stare realmente vicino al nascituro e alla mamma. Crediamo fermamente nella bontà di questa iniziativa e ci auguriamo venga attentamente valutata ed apprezzata non solo da coloro che fanno già parte della nostra squadra, ma anche da professionisti esterni». Anche altri studi hanno scelto di riconoscere ai professionisti neo padri tutele analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti, che godono, appunto, di un congedo di dieci giorni interamente retribuito.

Ad esempio **Dentons Italia**: «Riteniamo importante che i nostri collaboratori – spiega Aldo Radice, chief operating officer dello studio – possano svolgere serenamente la propria professione e, al contempo, coltivare la propria vita privata e familiare. Per quanto riguarda le tutele per la paternità, Dentons Italia sin dal 2022 ha introdotto la possibilità per i professionisti di beneficiare di dieci giorni di congedo, indennizzati al 100%, in occasione della nascita o dell'adozione». La policy dello studio prevede anche, in un'ottica di organizzazione vita-lavoro, congedi smart working. Misura identica a **Ferraro Giove e Associati – FGA** do-

ve è dal 2017 che è previsto un congedo di paternità di dieci giorni, ma, curiosamente, non c'è ancora stata l'occasione per metterlo in pratica. Commenta il fondatore, Fabrizio Ferraro: «Uno studio legale organizzato deve offrire l'opportunità di smettere di lavorare senza rischi. Si tratta di una misura di fidelizzazione, lo studio investe a monte nel selezionare persone valide e quindi credendo in loro è disposto ad investire». Su questo fronte c'è anche chi si è spinto oltre il limite dei dieci giorni. Dopo una survey interna che ha indicato come proprio il congedo di paternità sia una delle misure di welfare più apprezzate, **La Scala Società Tra Avvocati** ha introdotto da quest'anno un ampio congedo di paternità: 15 giorni indennizzati al 100 per cento. «A prescindere dal tipo di coppia – spiega Gisella Reda, head of marketing, communication and corporate culture – il congedo viene riconosciuto per i professionisti che diventano papà. L'attenzione alla famiglia, insieme alla formazione, rappresenta un elemento distintivo dello studio, di attrazione e di retention fortissima dei talenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

80%

INDENNITÀ DI MATERNITÀ

Cassa forense riconosce alle avvocate una indennità di maternità pari ad almeno l'80% di 5/12 del reddito professionale Irpef netto prodotto

nel secondo anno prima della nascita o adozione, con tetti minimi e massimi. L'indennità è riconosciuta per i due mesi antecedenti e i tre successivi al parto.

Le esperienze di Orsingher, Dentons, La Scala e Fga: la misura serve ad attrarre i giovani talenti





Smart working.

Il lavoro da remoto comincia ad essere
concesso con più facilità anche
ai neopapà avvocati