

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2228

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SCHLEIN, CONTE, BONELLI, FRATOIANNI, BONETTI, BOSCHI, MAGI, BRAGA, RICCARDO RICCIARDI, ZANELLA, RICHETTI, FARAONE, DELLA VEDOVA, FURFARO, GUERRA, SPORTIELLO, BARZOTTI, QUARTINI, GRIMALDI

Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'incremento dell'indennità di maternità e l'introduzione di un congedo paritario per il padre

Presentata il 5 febbraio 2025

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge, firmata unitariamente da tutte le forze di opposizione, intende sanare un grave *vulnus* del nostro ordinamento, un elemento di forte e non tollerabile discriminazione, indegna di un Paese che voglia davvero dirsi civile ed egualitario: l'abissale differenza tra i congedi di paternità e quelli di maternità.

A tale fine la presente proposta di legge introduce un congedo paritario tra madre e padre, incrementando la durata del congedo di paternità dagli attuali dieci giorni a cinque mesi, al fine di contrastare la crisi della natalità nonché di favorire l'occupa-

zione femminile, la qualità della vita dei bambini e dei genitori e le relazioni familiari. Tutto ciò volto a una redistribuzione del carico di cura all'interno della famiglia.

In particolare, al padre lavoratore, nell'intervallo di tempo che intercorre tra il mese antecedente la data presunta del parto e i diciotto mesi successivi, viene riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a cinque mesi, di cui quattro obbligatori. Dei quattro mesi di congedo obbligatori, dieci giorni devono essere fruiti dal padre subito dopo la nascita della bambina o del bambino congiuntamente con la madre, mentre i re-

stanti giorni possono essere fruiti, anche in modo frazionato, nel medesimo arco di tempo, previa comunicazione al datore di lavoro.

Parliamo di una misura che non solo supporta le famiglie nella giusta condivisione dei tempi di vita e di lavoro, ma che sostiene e garantisce l'occupazione femminile nel nostro Paese in cui essa risulta essere la più bassa d'Europa e il carico di cura all'interno delle famiglie viene quasi sempre demandato alle donne, che conseguentemente sono spesso costrette a subire quello che, di fatto, si configura come un vero e proprio ricatto: scegliere tra la famiglia e il lavoro.

Tutto questo si traduce non solo in un'ingiustizia di genere, ma in una vera e propria emergenza. Il congedo paritario, come disciplinato dalla presente proposta di legge, sostiene, infatti, le madri e tutela la loro carriera professionale e, al tempo stesso, garantisce ai padri la possibilità di essere più vicini ai propri figli durante i loro primi mesi di vita. Inclusione e supporto alla crescita delle bambine e dei bambini: questa è la chiave proposta. Una chiave per superare, ampliandola, una disciplina che al momento non è idonea a conseguire tali obiettivi.

Attualmente, infatti, nel nostro ordinamento vi è una differenza tra congedo obbligatorio e congedo parentale. Il primo è un periodo di astensione dal lavoro obbligatorio, che attualmente ha una durata diversa tra la madre e il padre: per le donne, il congedo di maternità dura cinque mesi, da modulare prima e dopo il parto, con un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione, che è erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e anticipata dal datore di lavoro; per gli uomini, invece, il congedo di paternità obbligatorio è di soli dieci giorni, non necessariamente consecutivi e retribuiti al 100 per cento. Il congedo di paternità è stato introdotto in Italia in via sperimentale solo nel 2012: inizialmente la durata era di un giorno, successivamente aumentata negli anni fino agli attuali dieci giorni. In seguito, con la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge

di bilancio per il 2022), tale istituto è stato reso strutturale.

La presente proposta di legge nasce quindi proprio dalla necessità di superare la disparità determinata dalla differente disciplina dei congedi obbligatori. Si vuole così estendere a cinque mesi la durata dell'attuale congedo di paternità di dieci giorni nonché rendere questo periodo di astensione dal lavoro pienamente retribuito per entrambi i genitori, dunque in misura pari al 100 per cento del salario, e non trasferibile, ossia obbligatorio sia per la madre sia per il padre, senza possibilità di trasferirlo all'altro genitore.

Si vuole pertanto superare la logica delle mere politiche di conciliazione, per cui solo alle donne si chiede di « conciliare » vita e lavoro, per mettere in campo politiche di condivisione, che aiutino davvero tutte le famiglie a condividere le scelte di vita e di lavoro al proprio interno, in maniera libera e paritaria. Inoltre, nel 2022 è stato approvato il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che recepisce la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, cosiddetta « direttiva *work-life balance* ». Tale normativa ha introdotto alcune novità per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori, ma non ha modificato la durata del congedo obbligatorio.

Attualmente, infatti, il congedo parentale, che può essere usufruito fino al dodicesimo anno di età del bambino, è retribuito in misura pari al 30 per cento e all'80 per cento, per i primi tre mesi, se usufruito entro il sesto anno di età del bambino. Di tale congedo possono usufruire entrambi i genitori, nel limite di undici mesi totali frazionati o continuativi, per non più di sei mesi per le madri e di sette mesi per i padri.

Secondo gli ultimi dati pubblicati dall'INPS, aggiornati a dicembre 2024, nel 2023 il numero di lavoratrici dipendenti del settore privato, comprese le lavoratrici agricole, che hanno iniziato nell'anno a percepire l'indennità di maternità, sono state 176.454 a cui si aggiungono 10.138 lavoratrici autonome, 3.289 lavoratrici domesti-

che e 5.123 lavoratrici parasubordinate per un totale di 195.004 richieste.

Per quanto riguarda il congedo obbligatorio di paternità, nel 2023, questo è stato usufruito da poco più di 183.000 padri, il 5,2 per cento in più rispetto all'anno precedente; si stima però che essi rappresentino solo 64,5 per cento dei potenziali beneficiari. Il dato è comunque minore rispetto a quello delle madri.

Questo squilibrio è evidenziato anche nell'indagine « Papà, non mammo », realizzata da WeWorld insieme a IPSOS su un campione di mille genitori di bambini e bambine di età inferiore a diciotto anni: l'uso del congedo di paternità è diffuso soprattutto tra i padri più giovani, sono sei su dieci a farvi ricorso, mentre un padre lavoratore su quattro dichiara di non averne usufruito perché non aveva intenzione di farlo. Nove uomini su dieci ritengono che un padre che può permettersi di prendere il congedo per occuparsi dei figli sia fortunato e sei su dieci pensano che dieci giorni siano troppo pochi. Permane comunque una scarsa conoscenza del congedo di paternità: solo il 22 per cento degli intervistati sa che la sua durata è di dieci giorni e solo il 37 per cento sa che è obbligatorio. Più di sei genitori su dieci pensano che sia prevista una retribuzione inferiore all'80 per cento, mentre nell'attuale disciplina la retribuzione rimane invariata.

Per quanto riguarda la richiesta dei congedi parentali, lo squilibrio diventa ancora più evidente. Sempre nel 2023, infatti, ne hanno usufruito, nel settore privato, 96.586 uomini a fronte di 264.184 donne per un totale di 360.770 richieste, a cui si aggiungono 1.056 richieste dal settore autonomo e 1.061 dal settore parasubordinato.

Anche i dati sull'effettivo ricorso ai congedi parentali sono emblematici di un'organizzazione familiare ancora decisamente e ingiustamente centrata su un maggiore impegno femminile nel lavoro di cura. Nonostante la normativa preveda che possano essere utilizzati da entrambi i genitori, le madri richiedono i congedi parentali ben tre volte più dei padri.

Queste differenze possono essere riconducibili a diversi elementi. *In primis*, l'entità dell'indennità, pari al 30 per cento della retribuzione, fatta eccezione per i primi tre mesi se fruiti entro il sesto anno di vita del bambino o della bambina, induce a usufruire del congedo il lavoratore o la lavoratrice con il trattamento economico minore. Nel nostro Paese, dove anche, se non soprattutto, i salari mettono in evidenza le profonde disuguaglianze che viviamo, quasi sempre si tratta delle donne. Inoltre, il minor uso dei congedi nel settore privato, in particolare per gli uomini, può essere imputabile a una cultura aziendale patriarcale che ancora considera la genitorialità come una prerogativa delle donne, influenzando così le scelte dei padri. Le ripercussioni di tutto questo sull'occupazione femminile sono tangibili e, come detto, drammatiche.

In Italia, infatti, essere madri significa spesso rinunciare al lavoro. Tale fenomeno è confermato dai dati dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) elaborati dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel rapporto « Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali – La donna tra il lavoro e la famiglia » del febbraio 2023 nonché dai dati del « Rapporto Plus 2022 » dell'Istituto nazionale per le politiche pubbliche (INAPP): dopo il parto, solo il 53,9 per cento delle donne tra i venticinque e i quarantanove anni ha un lavoro, contro il 73,9 per cento di quelle senza figli; per una donna su cinque, la nascita di un figlio è la causa della sua uscita dal mondo del lavoro; in particolare, solo il 43,6 per cento delle occupate tra i diciotto e i quarantanove anni continua a lavorare dopo la maternità, con una forte differenza tra Nord e Sud (il 29 per cento di chi abita nel Meridione contro il 51 per cento di coloro che abitano nelle regioni settentrionali); la motivazione per la quale le madri escono dal mondo del lavoro è per il 52 per cento la difficoltà di conciliare lavoro e cura, per il 29 per cento il mancato rinnovo del contratto o il licenziamento e per il 19 per cento una valutazione di opportunità e convenienza economica; solo

il 6,3 per cento delle donne trova lavoro dopo essere diventata madre.

Ad aggravare ulteriormente la situazione, tra le difficoltà che devono affrontare le madri lavoratrici dopo la nascita di un figlio c'è poi anche un'altra grave mancanza del nostro sistema, ossia la poca accessibilità, anche economica, degli asili nido. « Il nostro Paese resta caratterizzato da forti disparità in termini di implementazione dei servizi offerti, soprattutto a livello territoriale », si legge nel citato rapporto INAPP. « Tale ritardo risulta essere confermato dalla percentuale di persone occupate che dichiara di non aver mandato i propri figli in età compresa tra zero e trentasei mesi all'asilo nido, pari al 56,3 per cento ». Tra le famiglie con figli all'asilo nido, poco meno della metà, il 48,3 per cento, ha usufruito del servizio pubblico, mentre il 40,5 per cento ha utilizzato un asilo nido privato: al crescere del reddito, aumenta il ricorso ai servizi di asilo nido privati.

La situazione, come emerge chiaramente, è oggettivamente drammatica. Per questo occorre un cambiamento radicale. Ma radicale solo per l'Italia, poiché fuori dai confini esso risulterebbe scontato, dato che facciamo parte del continente europeo. Questo perché il congedo obbligatorio paritario è già presente in altri Stati europei, spesso da moltissimo tempo; la lista è lunga, una lunghezza che mette a nudo l'inadeguatezza del nostro Paese sui diritti.

In Spagna, uno dei Paesi più virtuosi nell'equilibrio di fruizione, sono previste sedici settimane per la madre e sedici per il padre con indennizzo pari al 100 per cento della retribuzione. Seguono poi: la Svezia, dove sono previsti quattrocentotanta giorni totali, di cui sessanta riservati alla madre e sessanta al padre, retribuiti dallo Stato all'80 per cento dello stipendio; la Norvegia, primo Paese nel mondo nel 1993 ad aver previsto un congedo parentale non trasferibile per il padre, che è stato aumentato da sei a dieci settimane nel 2009 (il congedo nella sua totalità, in base alle scelte dei genitori, può essere fruito in quarantasei settimane mantenendo il 100 per cento del salario, oppure cinquantasei settimane con l'80 per cento del salario); la Finlandia, dove sono garantiti centosessantasei giorni di congedo parentale per la madre e centosessantasei giorni di congedo parentale per il padre e addirittura trecentoventi giorni riservati per i genitori *single*. Seguono la Danimarca, la Germania, la Francia e altri Paesi.

Insomma, siamo indietro. Lo dimostrano i fatti, i dati e le classifiche. È chiaro ed evidente che siamo gravemente arretrati rispetto al resto d'Europa per quanto concerne un istituto che rappresenta invece un settore vitale per i temi della parità di genere e delle nascite nonché per l'aspetto economico. Questo perché dare più libertà a metà della forza lavoro del Paese significa crescita, significa sviluppo, oltre che, ovviamente, inclusività.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Modifiche agli articoli 22, 61, 64, 65, 68, 70, 73 e 75 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. Al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 22, comma 1, le parole: « all'80 per cento » sono sostituite dalle seguenti: « al 100 per cento »;

b) all'articolo 61, comma 2, le parole: « all'80 per cento » sono sostituite dalle seguenti: « al 100 per cento »;

c) all'articolo 64 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« 2-bis. Ferma restando la non obbligatorietà dall'astensione dal lavoro, le lavoratrici autonome di cui al comma 1 hanno diritto a un'indennità pari al 100 per cento del mancato fatturato determinato dalle esigenze connesse alla cura del proprio figlio per un periodo corrispondente a quello del congedo di maternità di cui agli articoli da 16 a 27 »;

d) all'articolo 65, comma 2, le parole: « all'80 per cento » sono sostituite dalle seguenti: « al 100 per cento »;

e) all'articolo 68, commi 1, 2 e 2-bis, le parole: « all'80 per cento », ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: « al 100 per cento »;

f) all'articolo 70, commi 2 e 3, le parole: « all'80 per cento », ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: « al 100 per cento »;

g) all'articolo 73, comma 1, le parole: « all'80 per cento » sono sostituite dalle seguenti: « al 100 per cento »;

h) all'articolo 75, comma 1, alinea, le parole: « lire 3 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « 2.500 euro ».

Art. 2.

(Modifica dell'articolo 27-bis del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. L'articolo 27-bis del testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

« Art. 27-bis. – (Congedo paritario) – 1. Il padre lavoratore, nell'intervallo di tempo che intercorre tra il mese precedente la data presunta del parto e i diciotto mesi successivi, ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a cinque mesi, ai sensi del comma 2.

2. Il padre lavoratore, dal mese precedente la data presunta del parto ed entro i diciotto mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di quattro mesi, di cui dieci giorni da utilizzare subito dopo la nascita del figlio e i restanti giorni da utilizzare anche in modo frazionato previa comunicazione al datore di lavoro. Entro lo stesso arco temporale, il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo di un mese.

3. Il congedo di cui al comma 1 è fruibile dal padre indipendentemente dal diritto della madre di fruire del congedo di maternità e non è alternativo a esso.

4. Il congedo di cui al comma 1 è riconosciuto al padre anche qualora la madre sia una lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

5. Il congedo di cui al comma 1 si applica anche al padre adottivo o affidatario.

6. Il congedo di cui al comma 1 è fruibile per un mese in caso di morte perinatale del figlio.

7. Il congedo di cui al comma 1 è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.

8. Per l'esercizio del diritto, il padre lavoratore comunica in forma scritta al datore di lavoro il periodo in cui intende fruire del congedo di cui al comma 1, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

9. I padri lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, hanno diritto a un'indennità pari al 100 per cento del mancato fatturato determinato dalle esigenze connesse alla cura del proprio figlio per un periodo corrispondente al congedo di cui al presente articolo. Il padre lavoratore autonomo non è obbligato ad astenersi dal lavoro ».

Art. 3.

(Monitoraggio e relazione alle Camere)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il mese di marzo di ogni anno, presenta alle Camere una relazione concernente i dati trasmessi dall'Istituto nazionale della previdenza sociale relativi all'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge.

Art. 4.

(Disposizioni finanziarie)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, valutati in 3 miliardi di euro annui a decorrere dall'anno 2025, si provvede a valere sui risparmi di spesa e sulle maggiori entrate derivanti dalla rimodulazione e dall'eliminazione dei sussidi

ambientalmente dannosi (SAD) di cui all'articolo 68 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, ai sensi del comma 2 del presente articolo.

2. Fatti salvi i sussidi strettamente connessi al consumo di beni e servizi essenziali, il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, sentito il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero delle imprese e del *made in Italy*, individua i sussidi di cui all'articolo 68 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, oggetto di rimodulazione ed eliminazione al fine di conseguire risparmi di spesa o maggiori entrate pari a 3 miliardi di euro annui a decorrere dall'anno 2025, con priorità per i sussidi che possono determinare procedure di infrazione per la violazione della normativa dell'Unione europea.

