CAMERA DEI DEPUTATI N. 1795

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato AMITRANO

Delega al Governo per l'introduzione del congedo obbligatorio di paternità

Presentata il 18 aprile 2019

ONOREVOLI COLLEGHI ! – Attualmente non esistono, a livello europeo, disposizioni minime comuni per la regolamentazione delle politiche a tutela dell'equilibrio tra la vita professionale e la vita familiare. In particolare, l'attuale quadro giuridico dell'Unione europea e degli Stati membri prevede norme limitate sul regime del congedo retribuito per i padri o del congedo per la cura di un familiare malato o disabile.

La materia dei congedi parentali è stata disciplinata, per la prima volta, dalla direttiva europea 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, a seguito della quale gli Stati membri hanno iniziato a introdurre nel loro ordinamento il congedo di paternità obbligatorio, sebbene con durata e con garanzie non uniformi. Inoltre, non essendo prevista, a livello europeo, una legislazione uniforme, non esiste una definizione comune dell'istituto. In virtù della diversa disciplina adottata da ciascuno degli Stati membri, il congedo di paternità è inteso come un diritto specifico dei padri, che ne possono usufruire contemporaneamente al periodo di congedo obbligatorio spettante alla madre o prima di usufruire dei congedi parentali. In riferimento a questi ultimi, alcuni Stati membri prevedono la destinazione di parte dei congedi parentali ai padri in modalità non trasferibile.

A titolo esemplificativo, in Danimarca il congedo di paternità spetta solo ai lavoratori dipendenti e consiste in due settimane di astensione dal lavoro da richiedere durante le prime quattordici settimane dopo la nascita del figlio; in Francia, che è un Paese in cui le politiche rivolte alla famiglia si sono evolute lungo una direttrice volta a incoraggiare le nascite, il coniuge, il *partner* legato con un patto civile di solidarietà (PACS) o il convivente di una donna che ha avuto un figlio possono beneficiare di un congedo di paternità e di accoglienza del bambino per una durata di undici giorni consecutivi e, nel caso di nascite multiple,

di diciotto giorni consecutivi. Dalle statistiche effettuate dal Governo francese, emerge che circa due terzi dei padri che ne hanno diritto (65 per cento) usufruiscono del congedo.

La Norvegia è il primo Paese al mondo ad avere previsto una quota di congedo parentale riservata al padre, a cui spettano due settimane di astensione dal lavoro dalla nascita del bambino (totalmente retribuite dallo Stato) e dodici settimane entro il primo anno di vita del bambino. In Norvegia i congedi di maternità e di paternità rientrano nel congedo parentale, che ha una durata complessiva di quarantasette settimane ed è retribuito al 100 per cento della retribuzione. In Svezia i padri possono usufruire di dieci giorni lavorativi di congedo temporaneo collegato alla nascita del figlio o all'adozione e anche di un congedo fino al compimento del diciottesimo mese di età del figlio. In Finlandia il congedo di paternità, introdotto nel 1978, è attualmente di diciotto giorni lavorativi, cui si aggiunge un *bonus* di altri ventiquattro giorni per i padri che usufruiscono delle ultime due settimane di congedo parentale. In Spagna il congedo è pari a quindici giorni consecutivi (a cui se ne aggiungono ulteriori due in caso di nascite multiple) ed è retribuito al 100 per cento; in Austria il congedo di paternità non è riconosciuto ai lavoratori del settore privato, mentre ai lavoratori del pubblico impiego spettano circa quattro settimane di congedo. Più breve è il congedo per i padri previsto in alcuni Stati membri dell'Unione europea (in Grecia e nei Paesi Bassi i padri usufruiscono solo di due giorni); in altri Stati (Irlanda e Repubblica Ceca) l'istituto non è previsto, mentre in Germania, in luogo del congedo, per i padri sono stati introdotti vantaggi economici sotto forma di indennità aggiuntive rivolte ai genitori di figli nati dopo il 2012.

In Italia, com'è noto, la mancanza di politiche orientate al sostegno della famiglia e al pari apporto di entrambi i genitori alla crescita dei figli è sempre stata piuttosto marcata ed è uno dei fattori richiamati nei dibattiti sulla crisi delle nascite e sul basso tasso di incremento demografico.

Secondo quanto riportato dal rapporto 2018 della Commissione europea sul tema della natalità, *The 2018 Ageing report*, il tasso di fecondità italiano è stimato all'1,42 nel 2030 e all'1,66 nel 2070.

Pertanto, gli interventi normativi per il rilancio demografico del Paese rappresentano una priorità e, in tal senso, l'accesso ai congedi parentali diviene uno strumento dirimente, oltre che la più importante forma di conciliazione tra l'attività professionale e la famiglia.

Nell'ordinamento italiano la materia relativa ai congedi parentali è disciplinata da diverse leggi, distinguendo tra congedo parentale, congedo facoltativo di paternità e congedo obbligatorio di paternità.

In relazione al congedo obbligatorio di paternità, introdotto in attuazione della citata direttiva europea 2010/18/UE, l'articolo 4, comma 24, lettera *a)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92, cosiddetta « legge Fornero », ha introdotto, in via sperimentale, per gli anni 2013-2015 (successivamente prorogato per il 2016, per il biennio 2017-2018 e, da ultimo, per il 2019 dalla legge di bilancio 2019), l'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno (aumentato successivamente a due giorni per il 2016 e per il 2017, a quattro giorni per il 2018 e a cinque giorni per il 2019), da utilizzare anche in via non continuativa.

I destinatari del congedo obbligatorio di paternità sono i padri lavoratori dipendenti, anche adottivi e affidatari, entro e non oltre il quinto mese di vita dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2019. Il congedo obbligatorio di cui all'articolo 24, comma 4, lettera *a)*, della legge Fornero è un diritto aggiuntivo a quello della madre e spetta indipendentemente dal diritto della madre al congedo di maternità. Esso è compatibile, altresì, con il congedo facoltativo di paternità di cui all'articolo 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001. Infine, il padre ha diritto, per i giorni di

congedo obbligatorio, a un'indennità giornaliera, a carico dell'Istituto nazionale per la previdenza sociale (INPS), pari al 100 per cento della retribuzione.

Il congedo di paternità in Italia si caratterizza, rispetto a quello previsto negli altri Stati europei, per il carattere sperimentale dell'istituto, e dunque non strutturale, che dal 2012 è stato oggetto di proroga di anno in anno. Eppure, recenti statistiche certificate dall'INPS in merito alla fruizione del congedo di paternità da parte dei lavoratori privati evidenziano l'aumento dei padri che si assentano dal lavoro utilizzando i congedi previsti dalla legge, passando dai 50.474 del 2013 ai 107.369 del 2017, con una crescita del 113 per cento, anche se si tratta comunque di poco più della metà dei padri.

Occorre, dunque, ripensare l'istituto in termini di diritto permanente e non sperimentale, aumentando il periodo di fruizione ed estendendolo a tutti i padri lavoratori (pubblico impiego e privato) al fine di incoraggiare ulteriormente la partecipazione in egual misura da parte di entrambi i genitori alla crescita dei figli, nonché di uniformare la legislazione italiana al *trend* esistente negli Stati europei.

A tale proposito, il 4 aprile 2019 il Parlamento europeo ha approvato, con 480 voti favorevoli, una risoluzione sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la precedente direttiva 2010/18/UE del Consiglio. La proposta di direttiva ha l'obiettivo di riformare l'accesso agli istituti volti a conciliare i tempi di vita e di lavoro, tenendo conto degli sviluppi della società europea negli ultimi dieci anni, attraverso una revisione puntuale degli istituti del congedo parentale, del congedo di paternità, dei congedi per prestatori di assistenza e delle modalità di lavoro flessibili, stabilendo prescrizioni minime. Si prevede, inoltre, che tali prescrizioni si applicano a tutti i lavoratori con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro e che l'indennità riconosciuta per il congedo debba essere almeno pari a quella percepita dal lavoratore in caso di malattia.

In merito al congedo di paternità, l'articolo 4 della proposta di direttiva introduce il diritto al congedo di paternità, a prescindere dallo stato civile o di famiglia, come definiti dalla legislazione nazionale, pari ad almeno dieci giorni lavorativi.

Si segnala, altresì, che nel Documento di economia e finanza 2019, presentato il 10 aprile scorso (XVIII legislatura, DOC. LVII n. 2, sezione III, Programma nazionale di riforma), il Governo ha manifestato la volontà di perseguire politiche volte a superare l'attuale crisi demografica del nostro Paese, attraverso, innanzitutto, la razionalizzazione dei diversi istituti vigenti, riordinando il contesto ordinamentale e definendo nuove politiche sociali di natura strutturale.

Pertanto, in considerazione del quadro europeo descritto e degli annunciati interventi governativi, la presente proposta di legge ha l'obiettivo di modificare le disposizioni vigenti in materia di congedo di paternità, delegando il Governo a emanare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, un decreto legislativo volto a introdurre, in via permanente, il congedo obbligatorio di paternità.

L'articolo 1, recante l'oggetto della delega e i princìpi e i criteri direttivi, dispone che il Governo, nell'esercizio della delega, preveda, come durata minima del congedo, almeno dieci giorni; che il congedo sia riconosciuto quale diritto di tutti i lavoratori, estendendo, quindi, la disciplina anche ai padri dipendenti pubblici, e che l'indennità spettante agli stessi nei giorni di congedo sia pari al 100 per cento della retribuzione.

Alla copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della legge, nel limite massimo di 100 milioni di euro annui a decorrere dal 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Delega al Governo per l'introduzione del congedo obbligatorio di paternità)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo volto a istituire il congedo obbligatorio di paternità in favore dei padri lavoratori dipendenti.

2. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1, uno o più decreti legislativi correttivi e integrativi.

3. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) prescrizione, a carico del padre titolare di contratto di lavoro subordinato, dell'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a dieci giorni, entro cinque mesi dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio, fruibili anche in via non continuativa;

b) estensione del congedo obbligatorio di paternità anche ai lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

c) abrogazione dell'articolo 4, comma 24, lettera *a)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

d) coordinamento del congedo obbligatorio di paternità con le disposizioni previste dal 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;

e) previsione della previa comunicazione al datore di lavoro, da rendere in forma scritta almeno quindici giorni prima della data di inizio del periodo di astensione dal lavoro, da parte del padre lavo-

ratore che intende avvalersi del congedo obbligatorio;

f) previsione di un'indennità, per il periodo di astensione, pari al 100 per cento della retribuzione;

g) erogazione dell'indennità prevista per il congedo obbligatorio a carico del sistema previdenziale di appartenenza;

h) predisposizione di un piano di monitoraggio, a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per la verifica dell'attuazione della misura prevista.

Art. 2.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge, nel limite massimo di 100 milioni di euro annui, si provvede, a decorrere dall'anno 2020, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

18PDL0058130