



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Osservazioni e Proposte del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro in materia di congedo parentale

Assemblea

24 ottobre 2024



*Consiglio Nazionale
dell' Economia e del Lavoro*

L'ASSEMBLEA

(nella seduta del 24 ottobre 2024)

VISTO l'articolo 99 della Costituzione;

VISTA la legge 30 dicembre 1986, n. 936, recante "Norme sul Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro";

VISTO il regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL, in particolare l'articolo 12, (*Programma di attività*), che definisce il programma consiliare di attività come la sede di identificazione degli obiettivi primari dell'azione istituzionale e amministrativa del CNEL;

VISTO il programma consiliare di attività, approvato dall'Assemblea in data 22 novembre 2023;

VISTE le determinazioni del Presidente n. 22 dell'8 gennaio 2024; n. 26 del 15 gennaio 2024 e n. 35 del 14 febbraio, con le quali è stato istituito e successivamente integrato il Comitato per le pari opportunità;

TENUTO CONTO dell'insediamento del Comitato per le Pari Opportunità, avvenuto in data 17 gennaio 2024;

TENUTO CONTO del lavoro istruttorio svolto dal Comitato per le pari opportunità, in particolare nelle sedute dell'8 maggio; del 5 giugno; del 12 settembre; del 3 e del 22 ottobre 2024;

VISTO il verbale della seduta del Comitato, svoltasi il 22 ottobre 2024;

VISTO il verbale della seduta dell'Assemblea svoltasi in data 24 ottobre 2024;

VISTO il verbale della seduta del Consiglio di Presidenza svoltosi in data 24 ottobre 2023;

SENTITA la relatrice, cons. Rossana Dettori;

SENTITO il Segretario Generale, dott. Massimiliano Monnanni;

APPROVA

L'unito documento recante Osservazioni e Proposte formulate in materia di congedo parentale.

F.to

Prof. Renato BRUNETTA

Osservazioni e Proposte in materia di congedo parentale

- PREMESSA

- INTRODUZIONE

- OSSERVAZIONI

- PROPOSTE

PREMESSA

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro dei genitori durante i primi anni di vita del/la bambino/a. La medesima astensione è contemplata dalla legge in caso di affido o adozione.

La legge disciplina i tempi e le modalità di astensione al fine di consentire la presenza di chi è genitore/genitrice accanto al/la bambino/bambina per soddisfarne i bisogni affettivi, organizzativi e relazionali.

È un congedo non obbligatorio, nella quasi totalità dei casi utilizzato dalle donne, sulle quali ricade, per la grande maggioranza dei casi, il carico della cura dei figli, con le relative conseguenze, quali salari più bassi, minore crescita e affermazione professionale ed altre forme di discriminazione.

Nonostante l'uguaglianza fra donne e uomini rappresenti uno dei principi fondamentali sanciti dal Diritto comunitario, e nonostante l'Unione europea persegua da anni obiettivi di non discriminazione legata al genere, proprio al fine di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento in tutti i campi, il raggiungimento di questo obiettivo è ancora lontano.

Superare queste diseguaglianze e costruire una nuova cultura delle pari opportunità - e delle libertà conseguenti - non rappresenta soltanto l'affermazione di un diritto sancito dalla Costituzione e dalle leggi, nazionali e comunitarie, ma costituisce anche un'opportunità per il Paese, per un suo migliore sviluppo ed una più significativa coesione sociale.

INTRODUZIONE

L'attuale disciplina

Nel nostro diritto del lavoro, il congedo parentale è regolamentato dagli artt. da 32 a 38 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (*"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"*), come modificato dal Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che ha recepito i contenuti della direttiva europea 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, modificando e integrando le disposizioni a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori del settore pubblico e privato, con l'obiettivo di favorire la parità di genere, sia in ambito lavorativo che familiare, attraverso una più equa condivisione delle responsabilità familiari e dei carichi di cura.

Il diritto all'astensione facoltativa spetta alla madre, dal termine dell'astensione obbligatoria di maternità (congedo di maternità), e al padre, dalla nascita del/la bambino/a.

Il limite massimo individuale per lavoratori/lavoratrici dipendenti, fruibile in modo continuativo o frazionato, è pari a 6 mesi per la madre e a 6 mesi per il padre, elevabili per il padre a 7 se usufruisce di almeno 3 mesi di congedo parentale.

Il limite complessivo tra genitori è pari a 10 mesi, elevabili a 11 se il padre fruisce di almeno 3 mesi, o in caso di "genitore solo" o con affidamento esclusivo del/la figlio/a. Tale diritto è riconosciuto per ogni figlio/a nato/a (quindi per ogni bimbo/bimba nel caso di parti plurimi) e può essere esercitato da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per lo/a stesso/a bambino/bambina.

La contrattazione collettiva di settore, anche aziendale, stabilisce modalità e criteri di fruizione del congedo parentale su base oraria. In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, genitori/genitrici possono fruire del congedo a ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero; ogni giornata di congedo potrà quindi essere fruita in due diverse occasioni. In questo caso, è esclusa la cumulabilità del congedo a ore con gli altri permessi e riposi previsti dal Testo unico sulla maternità e paternità.

Per quanto riguarda l'indennizzo del congedo, occorre tenere presente la direttiva citata 2019/1158 (Unione Europea 2010/18/UE) che integra e rafforza la direttiva 2010/18/UE, la quale aveva dato attuazione all'*"Accordo quadro in materia di congedo parentale"*, concluso dalle parti sociali europee il 18 giugno del 2009.

Essa è stata recepita in Italia con il citato d. lgs. 105/22, apportando miglioramenti per quanto riguarda l'indennizzo dei congedi parentali, che è pari al 30% della retribuzione e spetta a ciascun/a genitore/genitrice per 3 mesi, non trasferibili, e per ulteriori 3 mesi complessivi, per un totale di 9 mesi indennizzati tra i due genitori. In caso di "genitore solo" o con affidamento esclusivo del/la figlio/a, i mesi indennizzati sono 9.

Con la nuova normativa l'indennizzo spetta, nei limiti appena visti, per l'intero periodo di fruibilità del congedo parentale, quindi fino a 12 anni di età del/la bambino/bambina (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

La legge di bilancio 2023 ha disposto la maggiorazione - dal 30% all'80% della retribuzione - dell'indennità di congedo parentale per un mese, da fruire entro il sesto anno di vita del/la figlio/a (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore, in caso di adozione o di affidamento).

La successiva legge di bilancio 2024 ha esteso a una seconda mensilità l'innalzamento dell'importo dell'indennità dal 30 al 60%, salvo che per il 2024 in cui tale aumento è pari all'80%.

Per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai 9 mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale di chi è genitore/genitrice richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Se il reddito è superiore, si ha diritto al congedo, ma non alla relativa indennità.

I periodi di congedo parentale danno diritto a contribuzione figurativa e sono calcolati nell'anzianità di servizio, e quindi a fini pensionistici. L'INPS procede in automatico, in tal senso, se è in possesso dei dati.

OSSERVAZIONI

Dai dati messi in evidenza dal XXII rapporto annuale dell'INPS si evince:

- che l'allungamento della durata e il maggiore indennizzo hanno influenzato positivamente il ricorso allo strumento del congedo parentale e che l'uso del congedo di paternità è correlato positivamente alla probabilità che i padri usufruiscano del congedo parentale nei 3 anni successivi alla nascita del/la figlio/a;
- che l'utilizzo del congedo parentale è prevalentemente femminile, evidenziando la chiara necessità di politiche meglio concepite per poter conseguire un maggiore equilibrio, per le donne, tra attività professionale e vita personale e familiare;
- la necessità – già richiamata in premessa - di superare le tante diseguaglianze tra donne e uomini, perseguendo l'obiettivo della costruzione di una nuova cultura delle pari opportunità, che non rappresenta soltanto l'affermazione di un diritto sancito dalla Costituzione e dalle leggi - nazionali e comunitarie - ma costituisce anche un'opportunità per un migliore sviluppo sociale ed economico ed una più significativa coesione sociale del Paese;
- la necessità di adottare *policies*, strumenti e disposizioni - sia normative che contrattuali – in grado di favorire una ripartizione più paritaria delle responsabilità di assistenza nelle coppie;
- la necessità di rimuovere i tanti ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e al loro avanzamento di carriera;
- la necessità di eliminare le differenze di retribuzione tra uomini e donne, attualmente esistenti in misura significativa;
- la necessità di migliorare l'attuale normativa relativa al congedo parentale, anche per sostenere la reale affermazione del diritto delle donne al perseguimento di percorsi lavorativi gratificanti e soddisfacenti dal punto di vista della carriera e da quello retributivo.

PROPOSTE

Dalle osservazioni sopra riportate il CNEL arriva ad affermare che, nonostante negli ultimi anni siano stati fatti passi nella direzione di perseguire obiettivi di parità, è imprescindibile, per il concreto perseguimento di tali obiettivi, implementare l'attuale normativa relativa al congedo parentale, con interventi che possano contrastare, o quantomeno attenuare, gli effetti che le attività di cura derivanti dalla genitorialità – che ancora oggi ricadono prevalentemente sulle donne - hanno sui loro percorsi lavorativi e sul *gap* salariale.

Una componente importante della differenza di genere, infatti, è rappresentata proprio dal tempo dedicato al lavoro di cura, che continua a essere sbilanciato a pregiudizio delle donne.

Le donne lavoratrici - sempre in bilico tra aspirazioni personali e professionali - sono, richiamando la definizione che ne dà *Save the children* nel Rapporto 2024 sulla maternità in Italia - le "equilibriste" del nostro tempo.

Il CNEL, dunque, propone che:

- ✓ vengano apportate modifiche all'attuale normativa sui congedi parentali tali da eliminare l'attuale penalizzazione retributiva e pensionistica, anche al fine di incentivare gli uomini ad utilizzare il congedo;
- ✓ il congedo parentale venga indennizzato al 100% dell'ultima retribuzione percepita dalle lavoratrici e dai lavoratori - del settore pubblico e privato - per garantire la maggior tutela della famiglia, il benessere dei figli, e per perseguire obiettivi di parità uomo-donna. Tale indennità è a carico dell'INPS;
- ✓ il congedo parentale, che ha durata massima di 12 mesi complessivi spettanti per un massimo di 6 mesi, non trasferibili, a ciascun/a genitore/genitrice, possa essere fruito entro i 14 anni di età del figlio o della figlia;
- ✓ nel caso di "genitore solo", qualora vi sia un solo soggetto nei confronti del quale sia stato disposto - ai sensi dell'articolo 337-*quater* del codice civile - l'affidamento esclusivo del/la figlio/a, l'altro/a genitore/genitrice perda il diritto al congedo non ancora utilizzato;
- ✓ il periodo di congedo parentale - attualmente già computato nell'anzianità di servizio - venga considerato, a tutti gli effetti anche ai fini della misura dell'assegno pensionistico;

- ✓ il congedo parentale - finalizzato a favorire la condivisione delle responsabilità familiari e della cura parentale - possa essere sostenuto anche dalle aziende, e che a questo scopo le aziende che, con accordo sindacale, incentivano l'uso del congedo parentale da parte dei lavoratori padri, ricevano agevolazioni fiscali e contributive, da definirsi tramite decreti attuativi per la promozione della parità di genere.