



CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

UNDICESIMA LEGISLATURA

MOZIONE N. 527

CONGEDI PARITARI PER LA GENITORIALITÀ COME STRUMENTO PER RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE DI GENERE. IL GOVERNO E LA GIUNTA SI ATTIVINO PER ESTENDERE LA MISURA

presentata il 19 marzo 2024 dai Consiglieri Camani, Luisetto, Zottis, Montanariello, Zanoni, Bigon e Baldin

Il Consiglio regionale del Veneto

PREMESSO che l'istituto del congedo parentale è disciplinato dal decreto legislativo n. 151 del 2001 e prevede che i genitori con figli di età fino a 12 anni abbiano il diritto di fruire di un periodo di congedo non obbligatorio, parzialmente retribuito, per ogni figlio;

TENUTO CONTO CHE:

- la disciplina relativa ai congedi parentali è stata oggetto di una rilevante riforma, anche a seguito del recepimento della direttiva UE n. 2019/1158, introdotta dal decreto legislativo n. 105/2022, che contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare;
- sono rilevanti le novità introdotte dal D.lgs. n. 105/2022, che ha reso strutturale il congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni retribuiti al 100% per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati. Le misure contenute nel decreto riguardano anche la durata dello strumento: si aumenta da sei a nove mesi il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati, e si estende l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo, spostandolo dai 6 ai 12 anni del figlio;
- il decreto, poi, interviene anche sulla disciplina del congedo parentale per i lavoratori autonomi e per coloro che sono iscritti alla Gestione Separata, riconoscendo per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto di accedere al congedo parentale, con la definizione del diritto di astensione dal lavoro fino a tre mesi per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita del

minore, con una indennità di congedo prevista pari al 30% della retribuzione convenzionale;

TENUTO, ALTRESÌ, CONTO CHE:

- con legge di bilancio 2023 (articolo 1, comma 359 della legge 29 dicembre 2022, n. 197) l'indennità del primo mese di astensione facoltativa, da utilizzare entro il sesto anno di vita del figlio, è stata aumentata all'80% della retribuzione;
- anche con legge di bilancio 2024 si è intervenuti sull'istituto, estendendo per un ulteriore mese l'indennità all'80% della retribuzione;
- in particolare, la legge 7 aprile 2022, n. 32 (anche nota come Family Act) delega il Governo a prevedere un periodo di congedo obbligatorio per il padre lavoratore di durata significativamente superiore a quella prevista dalla legislazione vigente, favorendo, inoltre, l'estensione della misura anche a professionisti e lavoratori autonomi;
- il termine per l'esercizio della citata delega è fissato in 24 mesi dalla data di entrata in vigore, e dunque si esaurirà all'inizio del mese di maggio 2024;

CONSIDERATO CHE:

- le madri, nel contesto italiano e veneto, essendo ancora le principali responsabili della cura dei figli, sono anche coloro che, di conseguenza, richiedono e utilizzano in via maggioritaria tale strumento di conciliazione vita-lavoro;
- sulla base dei recenti dati Inps, in particolare, emerge che la maggioranza delle richieste di congedo di maternità deriva da donne lavoratrici con contratti a tempo indeterminato, dato che verosimilmente indica quanto la precarietà contrattuale sembri produrre un effetto di moderazione delle richieste di congedo, e che tali richieste aumentano al crescere della retribuzione e al crescere della dimensione aziendale;

CONSIDERATO, INOLTRE, CHE:

- in Veneto accede al congedo di paternità ancora un numero decisamente esiguo di lavoratori: dal 2018 al 2022 i padri che ne hanno fruito sono solamente 1.686;
- in particolare, nel 2022, a fronte di quasi il 12% di lavoratori che utilizzano l'istituto del congedo obbligatorio, solo il 9,2% dei padri che lavorano ha presentato richiesta di congedo facoltativo (dati Osservatorio Inps);
- al contrario, l'impegno dei padri nel lavoro familiare è fondamentale e dovrebbe essere valorizzato e incentivato, anche per superare quegli stereotipi ancora presenti, nel mondo del lavoro e nella società, che rendono ancora poco richiesto il congedo di paternità, misura compensativa cruciale per rafforzare la condivisione dell'impegno di cura;
- al contrario, per le donne perdura la difficoltà strutturale nel conciliare il lavoro e la famiglia e, più in generale, la maternità e la realizzazione professionale, condizione che troppo spesso finisce per determinare la rinuncia alla maternità o la rinuncia al lavoro;
- la divisione per genere dei ruoli e la profondissima disparità tra donne e uomini nella distribuzione del peso del lavoro domestico e di cura, che in Veneto vede gravare sulle donne il 68% dell'impegno familiare anche quando svolge un lavoro retribuito, ha degli impatti molto pesanti anche sotto il profilo sociale. In primo luogo, in riferimento al fenomeno delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del contratto di lavoro che in Veneto nel 2021 ha riguardato le madri per il 60,4%. In secondo luogo, sotto il profilo demografico: l'indicatore di fecondità del Veneto si è notevolmente ridotto nell'ultimo decennio, anche tra le

donne straniere, arrivando a 1,27 figli per donna; cresce l'età media in cui le donne hanno il primo figlio (32,5 anni), e, infine, è in crescita progressiva il numero di donne che decide, o si trova costretta a non avere figli, percentuale che è arrivata al 23%;

- la discriminazione che penalizza le donne, su cui grava quasi esclusivamente il lavoro domestico non retribuito, è acuita dalla carenza di servizi di welfare, in particolare per la prima infanzia, e della rete scolastica;

RITENUTO CHE:

- il diritto al congedo parentale, come riconosciuto attualmente ai lavoratori e alle lavoratrici dall'ordinamento italiano, appare una misura non ancora sufficiente ad incrociare e soddisfare i bisogni sociali di tutte le famiglie;

- diversamente, un congedo di paternità paritario a quello di maternità sarebbe una delle misure più efficaci per ridurre le diseguaglianze di genere, nel mercato del lavoro, all'interno della famiglia e nella società;

- in particolare, risulta fondamentale accelerare in alcune direzioni: estensione della paternità obbligatoria a tutti i contribuenti per un tempo adeguato, sia per i lavoratori dipendenti che per gli autonomi; incremento ad almeno 40 giorni del congedo obbligatorio in concomitanza con quello di maternità obbligatorio; retribuzione al 100% dell'astensione obbligatoria dal lavoro per entrambi i genitori; allungamento del congedo facoltativo retribuito all'80%;

invita il Governo

ad adottare tempestivamente il decreto legislativo previsto dalla legge delega 7 aprile 2022, n. 32 in materia di congedo di paternità obbligatorio, in linea con l'esigenza sociale di riequilibrare il lavoro di cura verso una effettiva condivisione delle responsabilità di cura e genitoriali tra uomini e donne;

impegna la Giunta regionale

- a farsi promotrice presso il Governo in tutte le sedi nazionali, a partire dalla Conferenza delle Regioni e Stato-Regioni dell'adozione del decreto legislativo sul congedo di paternità;

- a predisporre per i dipendenti della Regione e degli enti strumentali modalità di accesso ai congedi parentali più estensive rispetto alle previsioni nazionali;

- a incentivare il dialogo tra le parti sociali e datoriali affinché gli accordi territoriali di secondo livello incentivino l'accesso al congedo di paternità.