



Senato della Repubblica
XVIII Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 1462

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di maternità e di paternità obbligatorio

Indice

| | |
|----------------------------------|---|
| 1. DDL S. 1462 - XVIII Leg. | 1 |
| 1.1. Dati generali | 2 |
| 1.2. Testi | 3 |
| 1.2.1. Testo DDL 1462 | 4 |

1. DDL S. 1462 - XVIII Leg.

1.1. Dati generali

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Disegni di legge
Atto Senato n. 1462
XVIII Legislatura

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di maternità e di paternità obbligatorio

Iter

6 febbraio 2020: assegnato (non ancora iniziato l'esame)

Successione delle letture parlamentari

S.1462

assegnato (non ancora iniziato l'esame)

Iniziativa Parlamentare

[Alessandra Maiorino](#) ([M5S](#))

Cofirmatari

[Sergio Romagnoli](#) ([M5S](#)), [Antonella Campagna](#) ([M5S](#)), [Maria Domenica Castellone](#) ([M5S](#)),

[Barbara Floridia](#) ([M5S](#))

[Gianmauro Dell'Olio](#) ([M5S](#)) (aggiunge firma in data 22 giugno 2021)

[Nunzia Catalfo](#) ([M5S](#)) (aggiunge firma in data 22 giugno 2021)

[Barbara Guidolin](#) ([M5S](#)) (aggiunge firma in data 22 giugno 2021)

[Susy Matrisciano](#) ([M5S](#)) (aggiunge firma in data 22 giugno 2021)

[Junio Valerio Romano](#) ([M5S](#)) (aggiunge firma in data 22 giugno 2021)

[Valeria Fedeli](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 23 giugno 2021)

[Tommaso Nannicini](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 23 giugno 2021)

[Danila De Lucia](#) ([M5S](#)) (aggiunge firma in data 23 giugno 2021)

Natura

ordinaria

Presentazione

Presentato in data **7 agosto 2019**; annunciato nella seduta n. 144 del 7 agosto 2019.

Classificazione TESEO

LAVORATORI MADRI E PADRI , CONGEDI PARENTALI FAMILIARI E FORMATIVI

Articoli

TUTELA DELLA SALUTE (Art.1)

Assegnazione

Assegnato alla [11^a Commissione permanente \(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale\)](#) in sede redigente il 6 febbraio 2020. Annuncio nella seduta n. 188 del 6 febbraio 2020.

Pareri delle commissioni 1^a (Aff. costituzionali), 5^a (Bilancio), 12^a (Sanita')

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 1462

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

N. 1462

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **MAIORINO**, **ROMAGNOLI**, **CAMPAGNA**, **CASTELLONE** e **FLORIDIA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 7 AGOSTO 2019

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di maternità e di paternità obbligatorio

Onorevoli Senatori. - Garantire l'attuazione del principio della parità di genere in riferimento al trattamento e alle opportunità sul mercato del lavoro non è solo un principio di civiltà e un imperativo morale, ma anche un imprescindibile contributo allo sviluppo economico sostenibile del nostro Paese, come di ogni nazione nel mondo, nonché al benessere e alla felicità delle persone che vi abitano. È necessario partire da questa consapevolezza per contestualizzare il presente disegno di legge che, mirando a sostenere e migliorare concretamente la scelta e l'esperienza genitoriale distribuendone equamente tra madri e padri le responsabilità e gli oneri, e i relativi diritti e doveri, incide sull'equilibrio tra lavoro e vita familiare generando effetti a catena incisivi e a lungo termine sui singoli e sulle comunità.

La pubblicazione *Closing the Gender Gap* dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) del 2013 fotografa la situazione di disparità di genere nei Paesi dell'OCSE e nei Paesi in via di sviluppo attraverso tre chiavi di lettura principali: educazione, occupazione e impresa. Ciò che emerge è che le giovani donne, pur garantendo *performance* scolastiche migliori degli uomini e presentando un tasso di abbandono scolastico inferiore, hanno prospettive di impiego peggiori, sia in termini salariali che di carriera.

Questa discriminazione si basa su stereotipi culturali ma anche sull'esclusione preventiva di una candidata donna al momento della selezione per un posto di lavoro poiché a parità di competenze alle donne in età fertile, dunque madri potenziali, vengono preferiti candidati uomini. Segue una ulteriore discriminazione di genere quando la lavoratrice diventa madre, perché penalizzata economicamente da una retribuzione parziale e dall'assenza o insufficienza di servizi di assistenza formale per i minori. Ne deriva che spesso le donne, in qualità di soggetti economicamente più deboli nella coppia, abbandonano il lavoro con l'arrivo dei figli o scelgono il lavoro *part-time* per conciliare le esigenze assistenziali e di cura con il lavoro retribuito. Questa scelta ha conseguenze negative sul lungo periodo poiché, riducendo gli oneri previdenziali versati, decurta i rendimenti pensionistici. Per questo motivo le donne sono a rischio povertà ed esclusione sociale in vecchiaia molto più degli uomini, soprattutto se restano sole. Il rapporto ISTAT del 2018 « La vita delle donne e degli uomini in Europa » sottolinea che nei Paesi dell'Unione europea le donne non solo vivono più a lungo degli uomini (83,6 anni per le donne e 78,2 anni per gli uomini, in base ad una media 2016), ma anche che nel 2017 il 7,6 per cento delle donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni viveva sola con i figli, rispetto al 1,1 per cento degli uomini della stessa età, un numero sette volte superiore. Sempre l'ISTAT nel rapporto annuale 2019 afferma: « La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è influenzata dal ruolo ricoperto in famiglia. Benché il tasso di occupazione femminile sia cresciuto di tre punti percentuali tra il 2013 e il 2018, quello delle donne tra 25 e 49 anni - la fascia di età nella quale si registra la maggiore concentrazione di madri con figli minori - è caratterizzato da un aumento più contenuto, dal 58,1 al

59,5 per cento ».

In questo modo, il divario di genere nei livelli di occupazione (62 per cento di occupazione femminile nella fascia di età tra i 20 e i 64 rispetto al 73 per cento di quella maschile, sulla base dei dati ISTAT 2017) si trasforma in divario retributivo di genere (pari al 16 per cento in media negli Stati membri della Unione europea, mentre in Italia il 5,3 per cento) che a sua volta significa divario pensionistico di genere (in media il 40 per cento nella Unione europea). Il ritiro dal mercato del lavoro della forza lavoro femminile dunque non ha solo ricadute negative in termini di mancato sviluppo economico ma anche di indebolimento del sistema sociale e di *welfare*.

La partecipazione femminile al mondo del lavoro è pertanto cruciale per garantire al nostro Paese il mantenimento e l'attuazione di una piena democrazia, come previsto dalla nostra Carta costituzionale, per promuovere lo sviluppo economico, la crescita culturale e la tenuta sociale che consentano all'Italia di confrontarsi alla pari con gli altri Paesi europei e occidentali.

Riassumendo, si può affermare che tra le conseguenze negative della disparità di genere sul lavoro vi è lo spreco di anni di investimenti in formazione sulle donne che non trasformano le proprie capacità e competenze in sviluppo economico; la sensibile riduzione del bacino di talenti e intelligenze disponibili per le diverse carriere, che incide sulla competitività e il progresso per le imprese; un sistema previdenziale più debole e, infine, una società meno felice poiché alle donne e agli uomini non si danno le medesime possibilità per contribuire nella vita professionale e in quella familiare, partecipando anche all'esperienza fondamentale, trasformativa, e potenzialmente gioiosa, della cura e dell'educazione dei figli.

Una delle cause principali di questa situazione è stata individuata nell'inadeguatezza delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, come riportato nella direttiva (UE) 2019/1158 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 direttiva 2010/18/UE del Consiglio, del 20 giugno 2019: lo squilibrio tra i generi nei modelli di congedo, incentivi insufficienti affinché gli uomini usufruiscano di un congedo per occuparsi dei figli e/o di familiari dipendenti, possibilità limitate di ricorrere a modalità di lavoro flessibili, servizi di assistenza formale insufficienti e disincentivi economici hanno dimostrato di esacerbare i problemi in materia di occupazione femminile. L'attuale quadro giuridico a livello dell'Unione europea e degli Stati membri prevede disposizioni limitate volte a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza con le donne.

Gli obiettivi specifici della citata direttiva pertanto intendono migliorare l'accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare e aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibile, al fine di attenuare gli effetti delle responsabilità di assistenza sui livelli occupazionali femminili, contribuendo ad evitare che genitori e prestatori di assistenza abbandonino completamente il mercato del lavoro. La direttiva dovrà essere recepita dagli Stati membri entro due anni dalla pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.

Coerentemente con queste disposizioni e con le ricerche internazionali sulla *gender equality*, il presente disegno di legge interviene sulla vigente legislazione ampliando da cinque a sei mesi il congedo obbligatorio di maternità e introduce il congedo di paternità obbligatorio per un periodo massimo di sei mesi, dei quali il primo da esercitarsi congiuntamente con la madre mentre gli altri cinque da godere nei primi ventiquattro mesi del bambino e in modo non coincidente con la madre. Ciò garantisce al minore undici mesi di cura e assistenza genitoriale retribuita, che si traduce in stabilità economica per il nucleo familiare, sostegno alla madre da parte del secondo genitore nelle delicate settimane immediatamente successive al parto, equa distribuzione delle responsabilità e del carico di lavoro di cura tra i due genitori nei primi due anni di vita del minore, notoriamente i più faticosi e impegnativi.

Il nuovo impianto normativo metterà le madri nella condizione di poter tornare al proprio lavoro serenamente dopo aver concluso i mesi obbligatori di congedo di maternità, sapendo però che il figlio può essere affidato alle cure dell'altro genitore senza dover individuare soluzioni di assistenza svantaggiose sia in termini logistici che economici ma anche emotivi. Il distacco dal neonato a quattro-

cinque mesi di età è infatti un evento faticoso, se non traumatico, sia per il minore che per la madre. La sostituzione della madre con il padre nell'assicurare le cure parentali non solo determinerà un beneficio alla madre, ma fornirà l'opportunità al neonato e al padre per costruire un legame emotivo che molto spesso la consuetudine educativa attuale rinvia di anni. La genitorialità, quando è una scelta condivisa, dovrebbe essere vissuta come tale in tutte le sue fasi a cominciare dalla cura del neonato.

Il disegno di legge, inoltre, intende promuovere la nascita di un figlio come un momento a cui la società intera, al fianco della coppia genitrice, attribuisce rilevanza perché essenziale contributo al mantenimento e allo sviluppo della società medesima, la quale, in virtù di ciò, riconosce alla coppia di genitori il diritto a « rallentare » i ritmi frenetici che il modello consumistico ha imposto, e a occuparsi della nuova vita nei modi più adeguati ad essa.

Il congedo di paternità obbligatorio e non cedibile alla madre eliminerà la sgradevole dinamica che vede il genitore retributivamente più debole sacrificare la vita professionale per cause economiche prolungando il proprio periodo di congedo. Ritardare il rientro nel mondo del lavoro rappresenta un problema per la totalità delle madri. Per talune di loro il rientro sul posto di lavoro comporta la possibilità di ristabilire rapporti sociali e riguadagnare una dimensione di indipendenza necessaria al benessere psicofisico.

L'introduzione del congedo di paternità obbligatorio pertanto è il tassello normativo imprescindibile su cui fondare una politica di *welfare* non discriminatoria e più vantaggiosa in termini economici e sociali per tutta la collettività, partendo dall'assunto che le donne sono non solo la maggioranza (5 per cento in più degli uomini nella popolazione della Unione europea, sulla base dei dati Istat 2018), ma anche e soprattutto una componente attiva e strategica per uno sviluppo sano della società.

Il disegno di legge apporta diverse 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. Le predette modifiche, mirano ad elevare a sei mesi il congedo di maternità estendendo il medesimo beneficio al padre. Le mensilità di congedo parentale, dovranno in ogni caso essere usufruite obbligatoriamente nei primi dodici mesi di vita del bambino con la peculiarità dell'obbligo di astensione congiunta dal lavoro nel periodo coincidente con il primo mese di vita del bambino. I restanti mesi, possono essere usufruiti con flessibilità purchè non si sovrappongano tra la madre ed il padre al fine di coprire un più ampio arco temporale. Il medesimo beneficio è esteso ai genitori che adottano o a cui viene affidato un figlio nonché alle lavoratrici rientranti nella gestione separata.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

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 16:

1) al comma 1, lettera c), la parola: « tre » è sostituita dalla seguente: « quattro »;

2) il comma 1.1 è sostituito dal seguente:

« 1.1 In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i sei mesi successivi allo stesso, di cui i primi tre in modo continuativo dopo l'evento del parto e i restanti tre in modo flessibile nell'arco dei primi ventiquattro mesi di vita del bambino. La facoltà di cui al presente comma è esercitabile a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. »;

b) all'articolo 20, comma 1, la parola: « quattro » è sostituita dalla seguente: « cinque »;

c) all'articolo 26:

1) ai commi 1, 2 e 3 la parola: « cinque », ovunque ricorra, è sostituita dalla seguente: « sei »;

2) al comma 6, la parola: « tre » è sostituita dalla seguente: « quattro »;

d) all'articolo 28:

1) il comma 1 è sostituito dai seguenti:

« 1. Il congedo di paternità è riconosciuto al padre lavoratore per un periodo massimo di sei mesi.

1.1. È vietato adibire al lavoro il padre lavoratore durante il congedo di cui al comma 1.

1.2. Il padre lavoratore ha l'obbligo di fruire del congedo entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino. Il congedo di paternità non può essere coincidente con quello di maternità di cui all'articolo 16, salvo quanto previsto dal comma 1.3.

1.3. Nel primo mese di vita del bambino, l'obbligo di cui al comma 1 può essere esercitato dal padre lavoratore congiuntamente con la madre. »;

2) i commi 1-ter e 2 sono abrogati;

e) all'articolo 31, il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. »;

f) all'articolo 32:

1) al comma 1, lettera b), dopo le parole: « al padre lavoratore, » sono inserite le seguenti: « in aggiunta a quanto previsto all'articolo 28, »;

2) al comma 2, dopo le parole: « astenersi dal lavoro », sono inserite le seguenti: « di cui al comma 1, lettera b), »;

g) all'articolo 64, comma 2, la parola: « tre » è sostituita con la seguente: « quattro »;

h) all'articolo 64-bis, comma 1, la parola: « cinque » è sostituita dalla seguente: « sei »;

i) all'articolo 68:

1) al comma 1, le parole da: « per i due mesi antecedenti » fino a: « successivi alla stessa » sono sostituite dalle seguenti: « per il periodo di congedo di maternità di cui agli articoli 16 e seguenti »;

2) al comma 2, le parole da: « per i due mesi antecedenti » fino a: « effettiva del parto » sono sostituite dalle seguenti: « per il periodo di congedo di maternità di cui agli articoli 16 e seguenti »;

3) al comma 2-bis, le parole da: « per i due mesi antecedenti » fino a « effettiva del parto » sono sostituite dalle seguenti: « per il periodo di congedo di maternità di cui agli articoli 16 e seguenti »;

l) all'articolo 70, comma 3, la parola: « cinque » è sostituita dalla seguente: « sei ».

Art. 2.

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, pari a 80 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2019-2021, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2020, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

