

MOZIONE N. 34
Consiglio del Municipio Roma X
seduta del 01 agosto 2024

OGGETTO: Congedo di paternità obbligatorio e paritario.

Premesso che

il congedo di paternità è stato introdotto in Italia solo nel 2012, con l'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 *“Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015: a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione [...]”*;

con tale norma veniva istituito, in via sperimentale, un congedo obbligatorio di **un solo giorno** ed un congedo facoltativo di due giorni, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio;

successivamente la legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) affronta nuovamente il tema e dispone, all'art. 1, comma 354, che *“L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 è prorogata anche per gli anni 2017 e 2018. La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a due giorni per l'anno 2017 e a quattro giorni per l'anno 2018, che possono essere goduti anche in via non continuativa [...] Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima”*;

la norma viene prorogata per altri due anni, dando il via ad un lento aumento del periodo destinato al congedo di paternità: due giorni obbligatori nel 2017, che diventano quattro nel 2018;

nel 2019, con la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) la normativa riguardante il congedo di paternità viene prorogata e finanziata per un ulteriore anno, aumentando a cinque il numero dei giorni di congedo obbligatorio;

ugualmente per l'anno 2020, la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) conferma quanto precedentemente introdotto e aumenta ulteriormente il numero dei giorni di congedo di paternità obbligatorio, arrivando a sette;

per l'anno 2021, la legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha ulteriormente aumentato a dieci il numero dei giorni di congedo obbligatorio ed ha ampliato la tutela del congedo stesso prevedendone la fruizione anche nel caso di morte perinatale del figlio;

nel 2022, Il D.lgs. n. 105, all'articolo 10, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, ha abrogato le disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre, introdotti dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni, e all'articolo 2, comma 1, lettera c), ha aggiunto, nel Capo IV del “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, l'articolo 27-bis per disciplinare il “Congedo di paternità obbligatorio”, rinominando il congedo di paternità di cui all'articolo 28 del T.U. “Congedo di paternità alternativo”;



il nuovo congedo di paternità obbligatorio sostituisce, quindi, il congedo obbligatorio del padre e il congedo facoltativo del padre, abrogati dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 105/2022;

il nuovo articolo 27-bis dispone che: *"1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio..."*;

al fine di garantire il diritto al congedo di paternità obbligatorio, il legislatore ha introdotto nel T.U. anche l'articolo 31-bis, nel quale è disposto che: *"Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27 -bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni"*.

Rilevato che

rispetto al quadro degli altri paesi europei, l'Italia, con la previsione di soltanto 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, è praticamente in fondo alla lista, insieme al Belgio ed alla Polonia;

al primo posto, in Europa, si colloca la Svezia, che dal 1974 ha sostituito il congedo di maternità con un congedo parentale utilizzabile da entrambi i genitori. Oggi, lo Stato garantisce congedi parentali della durata di oltre un anno, per un totale di 480 giorni, di cui 90 riservati alla madre e 90 al padre, mentre i restanti possono essere divisi liberamente tra i genitori. Durante i 480 giorni lo Stato paga l'80% dello stipendio; alcune aziende, poi, aggiungono la differenza per garantire al dipendente sino al 90-100% dello stipendio effettivo; i Paesi scandinavi sono da sempre all'avanguardia per tutto ciò che concerne il sostegno alla famiglia e più in generale all'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. In Norvegia per i genitori sono previsti dodici mesi di congedo retribuito suddivisi in una quota destinata alla madre e una al padre e in un periodo che può essere liberamente condiviso tra i due genitori;

in Finlandia, infine, sono previsti 164 giorni di congedo per genitore;

non sono solo i paesi del nord Europa ad essersi orientati verso l'individuazione di un "congedo paritario". In Spagna il periodo di congedo è stato esteso dal 2021 a 16 settimane sia per i padri che per le madri, remunerate al 100% del salario e non trasferibili. Di queste, le prime sei sono obbligatorie subito dopo la nascita del bambino, mentre le successive dieci sono facoltative e i genitori potranno scegliere se utilizzarle a tempo pieno o part-time;

in Portogallo, invece, i genitori possono richiedere o 150 giorni indennizzati al 100% o 180 giorni indennizzati all'80% dello stipendio. Inoltre, entrambi i genitori possono usufruire di altri tre mesi a testa in caso di lavoro con formula part-time;

in Francia, dal 2021, la durata del congedo di paternità è passata da 11 a 28 giorni, compresi i tre giorni di congedo di nascita finanziati dal datore di lavoro, che si aggiungono ai 25 giorni compensati dal sistema di previdenza sociale ma, all'inizio di quest'anno il Presidente Macron ha annunciato di voler estendere a 6 mesi il congedo parentale per entrambi i genitori.

Considerato che

in Italia, la mancanza strutturale di un welfare efficace e capace di supportare saldamente le famiglie con figli sta facendo scricchiolare sempre più un sistema che fino ad oggi si è retto esclusivamente sulle spalle delle donne, con il risultato di estrometterle dal mercato del lavoro e al contempo escludere gli uomini dalla cura dei figli;



i congedi parentali sono il campo di una battaglia in cui si scontrano e si intrecciano nuove figure genitoriali, un mercato del lavoro ancora succube di vecchi standard e uno Stato sempre più assente che ha fatto delle misure spot ed inefficaci sul lungo periodo lo slogan di un'ininterrotta campagna contro il calo demografico; nella maggior parte delle aziende impregnate di competitività e verticalismo, un uomo che mostra di non mettere lavoro e carriera al primo posto viene penalizzato. Va da sé come sulla scelta dei padri pesi il giudizio sociale di chi guarda alla figura maschile come la responsabile del sostentamento familiare e alla donna come depositaria del ruolo di cura;

il congedo paritario avrebbe un effetto diretto e dirompente: quello di liberare le donne dalla responsabilità univoca della cura. Il mercato del lavoro ad oggi è uno specchio delle conseguenze che questa disparità ha sedimentato nei vari decenni;

uniche depositarie della cura, madri prima che professioniste, le donne hanno pagato a suon di gender gap e carriere stagnanti se non interrotte, la scelta di procreare. Negli ultimi tempi si è parlato molto proprio di come la nascita di un figlio coincida con un picco vertiginoso verso il basso del proprio stipendio fino ad arrivare a guadagnare circa il 50% in meno rispetto alle colleghe senza figli. E consolidando questa differenza fino all'età della pensione;

per capire quanto l'arrivo di un figlio incida sulla carriera delle donne, basta guardare i dati sull'occupazione. La forbice tra uomini e donne aumenta vertiginosamente all'aumentare del numero dei figli: se in assenza di prole il tasso di occupazione degli uomini è del 76% e quello delle donne al 67%, con l'arrivo del primo figlio il divario inizia ad aumentare fino a superare i 35 punti percentuali in presenza di due o più figli;

numeri che descrivono un paese a due velocità, pronto ad accelerare la carriera dei padri e al contempo frenare quella delle donne. Non sorprende che l'Italia sia all'ultimo posto per tasso di occupazione in base al numero di figli in Europa e sia il fanalino di coda in molte delle classifiche stilate dal Global gender gap del 2023: 104° per partecipazione economica delle donne, 93° per partecipazione delle donne alla forza lavoro; la "motherhood o child penalty" è riconosciuta come un problema strutturale del mercato del lavoro;

in quest'ottica quindi il congedo paritario non è solo una misura di dignità per entrambe le figure genitoriali, ma uno strumento di uguaglianza per riportare le donne al centro del lavoro e permetter loro una competizione equa senza il rischio di essere discriminante come madri, anche se solo potenziali.

Atteso che

le riflessioni sui mutamenti delle relazioni genitoriali e, in particolare, sulle nuove paternità, sono attualmente al centro dell'attenzione e dei dibattiti a livello europeo. Oggi sempre più uomini desiderano assumersi la paternità anche in termini di tempo da dedicare alla cura e alla famiglia;

secondo uno studio redatto da McKinsey&Company durante il periodo della pandemia dal titolo "A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal", risulta come il congedo di paternità abbia portato visibili progressi nella vita delle famiglie. Tra questi ci sono un miglioramento delle relazioni familiari, dell'attaccamento sviluppato dal bambino e dei legami stabiliti con lui e della carriera della partner. Ma a sorprendere in particolar modo è l'influsso positivo che prendersi cura di un figlio ha avuto nelle skills e nella gestione dell'ambiente di lavoro. "Gli uomini che trascorrono del tempo con i propri figli affermano di aver visto aumentare la loro realizzazione anche al posto di lavoro si legge nel report;

nei paesi dove i padri fanno maggior uso del congedo parentale, è maggiore la loro presenza non solo nel percorso di crescita del bambino ma anche nei carichi di cura familiare, con conseguenze positive per lo sviluppo del minore e in termini di parità nella vita familiare. A ciò si aggiunga che i paesi con congedi più lunghi riservati ai padri tendono ad avere una quota maggiore di bambini sotto i tre anni nei centri per l'infanzia, un tassello del percorso educativo del minore molto importante;



gli uomini che passano tempo da soli con il figlio diventano padri migliori: un importante studio della Bar Ilan University, importante istituzione accademica israeliana, ha dimostrato come passare del tempo a prendersi cura del bambino permette alle madri di sviluppare dei veri e propri percorsi neurali nel cervello che le rendono più sensibili agli stimoli emotivi nei loro figli. Ma lo studio non si è fermato qui e ha dimostrato come la stessa identica cosa succede anche per i papà. Insomma, qualunque sia il ruolo all'interno della famiglia, passare del tempo a prendersi cura da soli del proprio bambino consente di diventare "fisicamente" dei genitori migliori; dare la possibilità agli uomini di richiedere il congedo parentale è anche un ottimo modo per aumentare l'uguaglianza tra i sessi sul posto di lavoro. Uno studio svedese ha dimostrato che una donna che torna prima al lavoro perché può lasciare il bambino a casa con il padre, in futuro aumenterà i suoi guadagni del 7% rispetto a chi non riesce a farlo;

le conseguenze sulla parità dei sessi, però, non si limitano al posto di lavoro. Il congedo parentale paterno rende più egualitario anche il rapporto all'interno della famiglia stessa: non si può essere considerati uguali nella società se prima non è raggiunto questo traguardo in casa;

e inoltre, aspetto fondamentale, anche i bambini della famiglia possono godere dei benefici del congedo di paternità poiché possono passare più tempo insieme ai propri genitori e il padre può essere più coinvolto nei processi di crescita del proprio figlio in età infantile, un periodo cruciale per la definizione della personalità del bambino;

infatti, si è evidenziato come i figli che passano molto tempo con il proprio padre tendono a essere più felici, più sani, hanno un miglior rendimento scolastico, una maggiore autostima e meno problemi comportamentali; un congedo paterno obbligatorio e paritario, quindi, garantirebbe un migliore accesso per le donne al mondo del lavoro e, di pari passo, la scoperta per gli uomini del valore del lavoro di cura all'interno della famiglia e dei benefici derivanti da una divisione più equilibrata dell'attività professionale e dell'accudimento dei figli;

attualmente il congedo parentale paritario è una proposta di legge che giace in Senato a prima firma Alessandra Maiorino, a cui hanno aderito diverse forze politiche di opposizione, che prevede l'estensione del congedo materno a sei mesi (in linea con i tempi di svezzamento del bambino) e l'estensione del congedo paterno a cinque mesi, con la possibilità per i due genitori di trascorrere anche fino a un mese insieme e la possibilità di usufruire di questi cinque mesi nell'arco dei primi 24 mesi di vita del bambino o della bambina.

Tutto quanto sopra premesso, rilevato, considerato, atteso,

Il Consiglio del Municipio Roma X impegna il Presidente

ad attivarsi presso il Sindaco affinché si faccia promotore presso il Governo Nazionale e presso il Parlamento della proposta di legge che prevede l'istituzione del congedo parentale paritario ed obbligatorio; affinché si pongano in essere, nell'ambito di Roma Capitale, politiche e misure che favoriscano l'utilizzo dell'attuale congedo paterno previsto dalla normativa vigente.

f.to La Presidente del Consiglio
Giampaola Pau

f.to Il Segretario
Rita Silvi