

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1107

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GRIMALDI, BONELLI, BORRELLI, DORI, EVI, FRATOIANNI, GHIRRA,
MARI, PICCOLOTTI, ZARATTI**

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, concernenti l'incremento dell'indennità di maternità, l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio e l'estensione della disciplina alle coppie omogenitoriali, nonché delega al Governo per la determinazione dell'indennità di paternità per i liberi professionisti

Presentata il 19 aprile 2023

ONOREVOLI COLLEGHI ! — La presente proposta di legge ha l'obiettivo di modificare il quadro normativo attuale che non consente una piena condivisione e redistribuzione del lavoro di cura e domestico all'interno dei nuclei famigliari e di mettere in discussione i ruoli tradizionalmente assegnati agli uomini e alle donne all'interno della società e della famiglia, che negano a molti padri la possibilità di vivere appieno la nascita e i primi momenti di vita dei propri figli e a molte madri la piena realizzazione in altri ambiti della vita. Si tratta dunque, al contempo, di promuovere la paternità, attribuendo al padre un ruolo attivo e

protagonista nella crescita del figlio fin dai primi mesi di vita, e di sottrarre le donne a forme di ricatto e di discriminazione all'interno del mondo del lavoro, nonché di estendere l'accesso ai congedi parentali alle famiglie omogenitoriali.

Gli squilibri di genere nel nostro Paese sono strettamente legati all'iniqua distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e non retribuito, ossia il tempo speso in attività di cura familiare e domestica. Eppure, nel corso degli ultimi decenni si è assistito a una progressiva transizione nei Paesi europei e dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE)

dal modello tradizionale « *male bread winner/female care giver* » a un modello intermedio, il cosiddetto « *dual earner family* », in cui, pur essendo entrambi lavoratori, l'impegno lavorativo della donna è di tipo marginale, prevalentemente considerato come un'integrazione del reddito familiare. Tuttavia, con il progressivo aumento dei livelli di qualificazione femminile comincia ad affermarsi un nuovo modello di gestione del rapporto tra il lavoro e la famiglia, il cosiddetto « *dual career family* », in cui tutti i componenti della famiglia, uomini e donne, intendono realizzarsi pienamente e in egual misura nell'ambito professionale e lavorativa nonché partecipare pienamente e in egual misura alla gestione, all'organizzazione e alla decisione della vita familiare e domestica. Si tratta di un modello di genitorialità equamente condivisa, il cosiddetto « *universal care giver* » o « *equally shared parenting* ».

Le indagini sull'uso del tempo condotte da anni a livello mondiale mostrano una crescente propensione da parte dei giovani padri a dedicare più tempo alle attività di cura familiare e domestica. Anche le analisi condotte dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) in Italia sull'uso del tempo confermano tale dato. Le indagini sui valori (*World Values Survey-WVS*) evidenziano che gli uomini delle nuove generazioni sono più orientate all'equilibrio tra i sessi nella distribuzione del lavoro di cura e del lavoro retribuito, danno maggior valore alla famiglia, di qualsiasi tipo, e valorizzano maggiormente la paternità. Parallelamente, le ragazze e le donne delle stesse generazioni attribuiscono una maggiore importanza all'impegno professionale e formativo e non interpretano più la famiglia e la genitorialità come ambito esclusivo di realizzazione di sé.

Nel marzo 2020 è stato definito e comunicato un piano di interventi per una nuova strategia europea sulla parità di genere di cui alla comunicazione COM/2020/152 *final* « Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 », finalizzato a « costruire un'Europa garante della parità di genere (...) in cui donne uomini, ragazze e ragazzi (...) siano

uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse opportunità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida ». Viene sottolineato che « migliorare l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata è uno dei modi per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro » e che « Le responsabilità e i diritti in materia di assistenza familiare devono spettare a entrambi i genitori ».

La presente proposta di legge intende muoversi nel solco della citata strategia dell'Unione europea e della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, recante norme minime in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili per entrambi i genitori per promuovere una più equa ripartizione del tempo di lavoro e di cura familiare, che è stata recepita in Italia con il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105. La presente proposta di legge, in particolare, modifica alcune disposizioni attuative della citata direttiva in senso estensivo, riconoscendo il congedo di paternità per un periodo superiore a dieci giorni lavorativi retribuiti allo stesso livello, attualmente previsti. In particolare, si introduce un congedo di paternità di sei mesi per un periodo continuativo, di cui tre mesi obbligatori e tre mesi facoltativi, con indennità al 100 per cento, da usufruire nell'arco dei primi dodici mesi di vita del bambino.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) affida alla missione 5 « Inclusione e coesione » il perseguimento degli obiettivi trasversali di sostegno all'*empowerment* femminile e di contrasto delle discriminazioni di genere, di incremento delle prospettive occupazionali dei giovani e di coesione territoriale. Gli strumenti individuati consistono soprattutto negli investimenti in infrastrutture sociali e nel riconoscimento del valore sociale dell'attività di cura familiare; tuttavia, non comprendono politiche a favore del passaggio dalla « conciliazione » alla « condivisione ».

La presente proposta di legge mira pertanto a favorire la conciliazione dei tempi

di vita e dei tempi di lavoro incoraggiando la co-genitorialità e la condivisione della cura familiare, intesa come dimensione essenziale e irrinunciabile dell'esistenza, e delle responsabilità genitoriali all'interno della coppia, contribuendo a modificare uno stereotipo, ancora molto radicato in Italia, rispetto ai ruoli di genere nella coppia.

Il congedo di paternità coinvolge diverse sfere del vivere privato e sociale: la salute dei bambini e delle bambine, la salute delle madri, specialmente dopo il parto, il diritto dei padri di vivere appieno la paternità, la felicità di tutta la famiglia.

Tale misura ha altresì lo scopo di contrastare le discriminazioni contrattuali operate nei confronti delle donne, con particolare riferimento al divario retributivo di genere e ai numerosi casi di mancata assunzione o di rescissione di un contratto di lavoro in presenza di una gravidanza, o del desiderio o della possibilità futura di diventare genitore.

Secondo il *Global Gender Gap Report* del 2022 redatto dal *World Economic Forum*, l'Italia si trova al sessantatreesimo posto su centoquarantasei Paesi presi in esame in tutto il mondo, ma al centodecimo posto per quanto riguarda la partecipazione delle donne al mondo del lavoro e le opportunità economiche; in particolare, il nostro Paese si posiziona al novantanovesimo posto per l'occupazione femminile, al centoquattordicesimo per la parità salariale, al novantaseiesimo per l'entità dei guadagni percepiti, al novantasettesimo per la presenza di donne in posizioni apicali e all'ottantasettesimo per la quantità di lavoratrici specializzate e professioniste.

L'Italia, dopo la Grecia, è il Paese dell'Unione europea che registra il tasso di occupazione femminile più basso, pari al 53 per cento, mentre quello maschile è pari al 65 per cento (EUROSTAT, 2019).

Inoltre, nonostante un quadro di disposizioni apparentemente complete ed efficaci, l'effettiva attuazione e applicazione del principio di parità retributiva e il divieto di discriminazione per motivi di genere, nella pratica, in Italia continuano a incontrare una serie di ostacoli che deter-

minano un divario retributivo di genere, accentuato, peraltro, dall'emergenza pandemica da COVID-19, che non può essere giustificato e che non deve più essere tollerato.

La discriminazione retributiva e i pregiudizi nelle strutture retributive sono tra le cause profonde del *gender pay gap*, cui si aggiungono altri fattori, collegati tra loro e derivanti da stereotipi di genere che non sono mai stati realmente superati, che vedono le donne ancora quali uniche interpreti dei compiti di cura e di assistenza nella vita familiare.

Le donne italiane si fanno ancora carico del 74 per cento del lavoro di cura, ogni giorno esse svolgono 5 ore e 5 minuti di lavoro non retribuito di assistenza e di cura mentre gli uomini soltanto 1 ora e 48 minuti. In sostanza, in Italia l'accudimento della casa, dei minori e degli anziani è ancora demandato in gran parte in via esclusiva alle donne. Questo dato pone l'Italia al quinto posto nel continente europeo, dopo l'Albania, l'Armenia, il Portogallo e la Turchia. Nei Paesi più vicini, il lavoro non retribuito destinato all'assistenza e alla cura svolto dalle donne è inferiore di oltre 10 punti percentuali rispetto all'Italia: in Francia è il 61 per cento e in Germania il 62 per cento. Il lavoro domestico non retribuito incide in modo profondo sulle possibilità occupazionali delle donne, che frequentemente rinunciano a un impiego o a una carriera o accettano incarichi a tempo parziale, per prendersi cura dei figli, dei propri genitori e dell'abitazione.

Nei Paesi europei che registrano tassi di occupazione femminili più alti, il peso delle attività di cura è maggiormente distribuito tra i componenti della famiglia. Inoltre, laddove si rileva un maggiore bilanciamento nell'uso del tempo tra gli uomini e le donne, si registra anche una maggiore realizzazione dei desideri di genitorialità. In Italia, alcuni studi recenti hanno stimato che i casi di rinuncia alla maternità sono percentualmente tra i più alti in Europa e sono determinati principalmente dalla difficoltà di conciliare l'impegno lavorativo e le responsabilità familiari.

Inoltre, i casi di «*mobbing* da maternità», ossia le discriminazioni nei riguardi delle donne in stato di gravidanza o che potrebbero avviare una gravidanza, sono numerosi. L'estensione e l'obbligatorietà del congedo di paternità, ponendo entrambi i genitori sul medesimo piano di fronte al datore di lavoro, di fatto annullerebbero le condizioni che rendono le donne oggetto di questo genere di discriminazioni.

Con decreto pronunciato il 23 marzo 2022, il Tribunale di Roma, quarta sezione lavoro, si è pronunciato sul ricorso presentato da due assistenti di volo, in quanto la compagnia aerea, nell'ambito del piano di assunzione, non aveva preso in considerazione la loro candidatura poiché in stato di gravidanza. La fattispecie della discriminazione della lavoratrice gestante costituisce una forma di discriminazione fondata sul genere e tutelata, nello specifico, dall'articolo 25, comma 2-*bis*, del codice delle pari opportunità, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che ritiene discriminatorio «ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti». La decisione del Tribunale di Roma ha ribadito che la normativa antidiscriminatoria deve ritenersi estesa anche alla fase di selezione e di reclutamento, dunque anche a un momento antecedente alla costituzione del rapporto di lavoro, in virtù di quanto espressamente previsto dal citato articolo 25 del codice delle pari opportunità. Tuttavia, occorre un intervento normativo strutturale che elimini le condizioni che generano questo tipo di episodi.

La presente proposta di legge si inserisce inoltre nel nuovo contesto economico e sociale causato dalla pandemia di COVID-19. Quest'ultima ha generato nuove disuguaglianze e ha messo in luce, in una forma più acuta, quelle che già esistevano. Tra queste, una delle principali disuguaglianze è appunto quella di genere, determinata anche dalle difficoltà incontrate da molte donne europee nella conciliazione del lavoro svolto da remoto con i compiti di assistenza familiare, o dal fatto che siano

state soprattutto le donne a svolgere lavori in prima linea durante la pandemia stessa, come operatrici sanitarie, addette alla cura e all'assistenza dei bambini e degli anziani, lavoratrici domestiche, lavoratrici del settore del commercio eccetera.

I dati convergono a livello mondiale, europeo e nazionale. Secondo il rapporto delle Nazioni Unite pubblicato il 9 aprile 2020 con il titolo molto significativo «*The Impact of COVID-19 on Women*», in ogni ambito, dalla salute all'economia, dalla sicurezza alla protezione sociale, gli impatti dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sono stati esacerbati per le donne e le ragazze semplicemente in virtù del loro sesso. I dati più recenti sulla disparità salariale tra uomo e donna pubblicati da Eurostat fotografano una situazione nell'Unione europea in cui esiste una differenza salariale media del 15 per cento.

In Italia, secondo l'associazione di imprese Valore D la crisi del 2020 ha ridotto l'occupazione femminile in misura preoccupante: sono oltre 300.000 le donne rimaste senza un'occupazione, un numero tre volte superiore a quello degli uomini, con un *gender gap* che costa al Paese 88 miliardi di euro. Le varie forme di congedo parentale istituite dal Governo nel contesto della pandemia, da ultimo il congedo parentale indennizzato al 50 per cento della retribuzione e spettante ai genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati, alternativamente tra loro, non negli stessi giorni, per figli conviventi minori di anni 14 anni, costituiscono certamente dei passi nella giusta direzione. Tali misure non rappresentano, tuttavia, provvedimenti strutturali a carattere permanente di cui il Paese necessita per eliminare le disuguaglianze nel mercato del lavoro e per modificare realmente gli equilibri di genere sia sul piano materiale sia su quello simbolico e culturale.

La presente proposta di legge mira, perciò, anche a fornire un contributo concreto al posizionamento dell'Italia come capofila nelle politiche di genere, delle pari opportunità e dell'*empowerment* femminile, prevedendo anche un incremento dell'inden-

nità di maternità al 100 per cento della retribuzione.

Il rapporto del 2022 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) intitolato « Lavoro di cura. Investire nelle politiche sui congedi e nei servizi di cura e assistenza per più eguaglianza di genere nel mondo del lavoro » riporta che « Nel mondo, il congedo di paternità è di breve durata: 9 giorni (1,3 settimane) come media globale, con variazioni significative a livello regionale. Quando si confrontano le durate medie del congedo di maternità (18 settimane) e del congedo di paternità (1,3 settimane), c'è un divario globale di genere nel congedo di 16,7 settimane. Inoltre, a livello globale, solo 1 potenziale padre su 10 vive in paesi che riconoscono almeno 10 giorni di congedo di paternità. Dal 2011, tuttavia, 16 paesi che prevedevano il congedo di paternità ne hanno aumentato la durata, con una tendenza lenta ma costante a ridurre il divario di durata tra il congedo di maternità e quello di paternità ».

Per quanto riguarda la situazione europea, in Spagna, dal 1° gennaio 2021 i giorni di congedo sono diventati equivalenti per entrambi i genitori: sedici settimane di congedo non trasferibile, pagate al 100 per cento. 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 Norvegia i padri possono beneficiare di quasi un anno di congedo con 46 settimane pagate al 100 per cento o 56 settimane all'80 per cento: si tratta di dodici settimane per la madre, dodici per il padre e il resto da dividere fra i due genitori. In Svezia ogni genitore ha diritto a dodici mesi di congedo da condividere, ma sono obbligatori almeno due mesi a testa. In Finlandia dal 2021 sono stati equiparati i mesi di congedo fra le madri e i padri. In Germania si ha diritto a dodici mesi di congedo parentale che diventano quattordici se il beneficio è goduto anche dal padre per almeno due mesi e con una retribuzione pari al 67 per cento dello stipendio.

In Italia il congedo di paternità è una conquista recentissima, poiché prima del

2013 tale istituto non era previsto, mentre era disciplinato unicamente un congedo sostitutivo a quello materno di cui il padre poteva usufruire solo in caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono da parte della madre o di affidamento in via esclusiva al padre. Successivamente, la legge 30 dicembre 2020 (legge di bilancio per l'anno 2021), ha aumentato da sette a dieci i giorni di congedo di paternità obbligatori e remunerati al 100 per cento: un passo avanti decisamente timido e inadeguato rispetto a quanto avviene nel resto d'Europa e a quanto viene raccomandato dalle direttive dell'Unione europea.

Essa, inoltre, si rivolge non solo ai dipendenti pubblici e privati, ma altresì ai lavoratori autonomi e agli imprenditori agricoli, prevedendo una indennità forfettaria per queste categorie professionali, generalmente escluse da numerose tutele senza che ciò sia compensato da una condizione economica che consenta loro di provvedere in proprio.

In data 20 dicembre 2022, in sede di esame del disegno di legge di bilancio per l'anno 2023 (atto Camera n. 643-*bis* A/R), è stato approvato l'emendamento 66.26, proposto dal deputato Grimaldi e sottoscritto da tutti i gruppi parlamentari, che ha modificato la disposizione dell'articolo 66, originariamente introdotta dal Governo, in materia di congedo parentale: per effetto di tale emendamento l'indennità prevista al primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del 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, è stata « elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione ». Conseguentemente, si prevede che tale incremento si applichi « con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità ».

In sintesi, il congedo di genitorialità è passato dal 30 per cento all'80 per cento della retribuzione e sarà usufruibile in alternativa tra i genitori fino a un mese e fino al sesto anno di vita del bambino.

Si tratta di un primo, piccolo e ulteriore passo verso la parità in un Paese abissalmente lontano dagli *standard* europei. Tuttavia, il sesto mese di congedo riconosciuto in via alternativa fra uomo e donna diventerebbe uno strumento realmente interessante se entrambi disponessero dello stesso numero di mesi obbligatori di congedo.

Solo in tal modo sarebbe davvero possibile redistribuire il carico domestico e di cura e sottrarre le donne alla ricattabilità nel mondo del lavoro.

L'istituto del congedo di paternità di sei mesi per un periodo continuativo, con indennità al 100 per cento, di cui tre obbligatori e tre facoltativi, da usufruire nell'arco dei primi dodici mesi di vita del bambino è dunque l'oggetto della presente proposta di legge. Esso si applica anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento, nonché nei confronti dei genitori che abbiano provveduto al riconoscimento del nascituro o del figlio del genitore riconosciuto o, in mancanza del riconoscimento o dell'atto di nascita nel quale è richiamato il riconoscimento stesso, ai genitori il cui legame stabile tra il genitore riconosciuto e l'altra figura di riferimento per il minore sia accertato dalle risultanze anagrafiche del certificato di stato di famiglia, anche indipendentemente dalla sussistenza di un rapporto di filiazione, anche adottiva, tra uno dei due adulti di riferimento e il minore, nonché in presenza di figli di coppie omogenitoriali formalmente registrati da un'anagrafe comunale o riconosciuti da una sentenza di tribunale.

Con ordinanza emessa il 12 novembre 2020 il Tribunale di Milano, sezione lavoro, ha concesso a una madre «intenzionale», unita civilmente alla madre biologica, il diritto al congedo parentale riservato dall'articolo 32, comma 1, lettera *b*), del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, al padre lavoratore, in presenza di un legame genitoriale documentato dagli atti di stato civile. Tuttavia, è evidente il vuoto normativo derivante dall'assenza di una norma per il pieno riconoscimento dei figli delle coppie omogenitoriali e dello *status* di genitore a entrambi i componenti delle coppie medesime, così

come si denuncia l'assenza nell'ordinamento di disposizioni che consentano l'adozione alle famiglie omogenitoriali.

Si propone pertanto di riconoscere alle famiglie omogenitoriali il diritto di usufruire sia del congedo di maternità esteso, come disciplinato dalla presente proposta di legge per uno dei due genitori, sia del congedo di paternità esteso, anch'esso ai sensi della disciplina introdotta dalla presente proposta di legge, per l'altro genitore.

La presente proposta di legge si compone di tredici articoli.

L'articolo 1 istituisce il congedo di paternità, per un periodo continuativo di sei mesi, di cui tre obbligatori e tre facoltativi, con indennità pari al 100 per cento della retribuzione, da usufruire nell'arco dei primi dodici mesi di vita del bambino.

Tale istituto si applica anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

L'articolo 2 estende il congedo di paternità, per un periodo continuativo di sei mesi, di cui tre obbligatori e tre facoltativi, con indennità pari al 100 per cento della retribuzione, ai dipendenti pubblici.

L'articolo 3 estende il congedo di paternità obbligatorio ai lavoratori autonomi e agli imprenditori agricoli, prevedendo una indennità forfetaria, e reca una delega al Governo per l'individuazione di misure di sostegno alla genitorialità per gli iscritti delle casse previdenziali professionali.

L'articolo 4 disciplina il trattamento economico incrementando l'indennità di maternità al 100 per cento della retribuzione.

L'articolo 5 dispone uno sgravio contributivo per le imprese che assumono personale in sostituzione di lavoratrici e di lavoratori in congedo parentale, quale misura compensativa per il datore di lavoro. Tuttavia, le agevolazioni sono riconosciute in misura percentuale diversa per gli uomini e per le donne in quanto queste ultime rimangono comunque sfavorite anche in ragione del periodo della gravidanza e delle possibili evenienze a essa collegate e, pertanto, un'agevolazione di pari entità avrebbe comportato il depotenziamento della misura in favore delle donne.

L'articolo 6 posticipa la decorrenza del congedo parentale del padre lavoratore dalla data di nascita del figlio alla data di cessazione del congedo di paternità obbligatorio.

L'articolo 7 estende a favore di entrambi i genitori il prolungamento del congedo parentale nel caso di minore con *handicap*, prevedendo un periodo da ripartire tra i medesimi genitori.

L'articolo 8 riconosce anche al padre lavoratore i riposi giornalieri previsti per la lavoratrice madre nel primo anno di vita del bambino.

L'articolo 9 adegua il divieto di licenziamento alla fattispecie del congedo di paternità obbligatorio.

L'articolo 10 estende al padre lavoratore il diritto alle indennità previste in caso di licenziamento e in caso di dimissioni volontarie durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento. L'articolo 11 estende a tutti i genitori di figli minori

la possibilità di cedere i periodi di riposo e le ferie di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

L'articolo 12 reca disposizioni in materia di formazione professionale per i lavoratori che rientrano dal congedo di maternità, di paternità o parentale.

L'articolo 13 estende il diritto al congedo di paternità, di maternità e parentale ai genitori che abbiano provveduto al riconoscimento del nascituro alla nascita o successivamente attraverso riconoscimento anagrafico o sentenza di adozione o, in mancanza del riconoscimento o dell'atto di nascita nel quale è richiamato il riconoscimento stesso, ai genitori il cui legame stabile con il minore risulti accertato mediante una dichiarazione del genitore riconosciuto o il certificato dello stato di famiglia, anche indipendentemente dalla sussistenza di un rapporto di filiazione, anche adottiva, tra uno dei due adulti di riferimento e il minore.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Introduzione del congedo di paternità obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti privati)

1. All'articolo 28 del 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 aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« 2-bis. Fatti salvi i casi espressamente previsti dal comma 1, il padre lavoratore è tenuto ad astenersi dal lavoro per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, di cui tre obbligatori e tre facoltativi, nei primi dodici mesi di vita del bambino, previa comunicazione al datore di lavoro. Il congedo di paternità di cui al primo periodo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento. In caso di adozione, il congedo ha inizio dal giorno successivo alla data di effettivo ingresso in famiglia del minore. In caso di affidamento, il congedo ha inizio dalla data di ingresso in Italia del minore, previa certificazione dell'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione, e può essere fruito fino al raggiungimento della maggiore età. Per il periodo di congedo di sei mesi di cui al presente comma è prevista un'indennità di paternità a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione.

2-ter. Ai fini di cui al comma 2-bis, il padre lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro, entro venti giorni dalla data del parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 ».

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 1.250 milioni di euro per gli

anni dal 2024 al 2027, a 1.330 milioni per gli anni 2028, 2029 e 2030 e a 1.400 milioni a decorrere dall'anno 2031, si provvede ai sensi dell'articolo 14, comma 1.

Art. 2.

(Estensione del congedo di paternità obbligatorio ai padri lavoratori dipendenti pubblici)

1. Il congedo di paternità previsto ai commi 2-*bis* e 2-*ter* dell'articolo 28 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introdotti dalla presente legge, si applica anche ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 3.

(Estensione del congedo di paternità obbligatorio ai padri lavoratori autonomi e imprenditori agricoli e delega al Governo per la determinazione dell'indennità di paternità per i liberi professionisti)

1. I padri lavoratori autonomi, coltivatori diretti, mezzadri e coloni, artigiani e esercenti attività commerciali, di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, imprenditori agricoli a titolo principale, pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne, di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, nonché lavoratori con reddito da diritto d'autore e diritti connessi, di cui alla legge 22 aprile 1941, n. 633, sono tenuti ad astenersi dal lavoro per un periodo continuativo di sei mesi, di cui tre obbligatori e tre facoltativi, nei primi dodici mesi di vita del bambino.

2. Per il periodo di congedo di sei mesi di cui al comma 1 del presente articolo è prevista un'indennità di paternità pari al 100 per cento della retribuzione minima, ai sensi dell'articolo 68, commi 1 e 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

3. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in

vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per la determinazione della misura dell'indennità di paternità prevista ai capi III e IV del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, per i lavoratori autonomi esercenti la libera professione iscritti agli ordini o ai collegi o alle casse previdenziali professionali, nel rispetto del seguente principio e criterio direttivo: individuare i criteri per il calcolo dell'indennità medesima con riferimento al fatturato derivante dall'esercizio dell'attività professionale.

4. I decreti legislativi di cui al comma 3 sono adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

5. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 3, corredati di relazione tecnica, sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel termine di trenta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale i decreti legislativi possono essere comunque adottati.

6. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 32 milioni di euro per gli anni 2024 e 2025, a 34 milioni di euro per gli anni dal 2026 al 2029, a 35,5 milioni di euro per gli anni 2030 e 2031 e a 36,5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2032, si provvede ai sensi dell'articolo 14, comma 2.

Art. 4.

(Incremento dell'indennità giornaliera di maternità)

1. Al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 22, comma 1, le parole: « 80 per cento della retribuzione » sono sostituite dalle seguenti: « 100 per cento della retribuzione »;

b) all'articolo 68:

1) al comma 1, le parole: « 80 per cento della retribuzione minima giorna-

liera » sono sostituite dalle seguenti: « 100 per cento della retribuzione minima giornaliera »;

2) al comma 2, le parole: « 80 per cento del salario minimo giornaliero » sono sostituite dalle seguenti: « 100 per cento del salario minimo giornaliero ».

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 370 milioni di euro per gli anni 2025 e 2026, a 390 milioni per gli anni 2027, 2028 e 2029 e a 400 milioni a decorrere dall'anno 2030, si provvede ai sensi dell'articolo 14, comma 1.

Art. 5.

(Agevolazioni fiscali e previdenziali alle imprese)

1. Al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il primo periodo del comma 3 dell'articolo 4 è sostituito dal seguente: « Nelle aziende, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 20 per cento per lavoratori in congedo e del 50 per cento per lavoratrici in congedo, incrementato rispettivamente al 40 e al 70 per cento nel caso di piccole e medie imprese »;

b) all'articolo 4, dopo il comma 3 è inserito il seguente:

« 3-bis. Nelle aziende che trasformano a tempo indeterminato i contratti dei lavoratori assunti in sostituzione di lavoratrici in congedo di cui al comma 3 è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento per la durata di un anno, del 20 per cento per la durata di un anno per i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori. Lo sgravio di cui al primo periodo cessa di applicarsi nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice o del lavoratore che sia rientrato dal congedo di maternità o di paternità o di un lavoratore che svolga analoghe mansioni

nel primo anno successivo al rientro dal congedo di maternità o di paternità »;

c) all'articolo 56, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« *1-bis.* Il datore di lavoro, al rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dopo la fruizione del congedo di maternità o di paternità, garantisce, d'intesa con il lavoratore, le attività di formazione professionale e di aggiornamento inerenti alle mansioni svolte, anche sulla base di apposite convenzioni con enti di formazione, Fondi interprofessionali o Comitati unici di garanzia, della durata di almeno quaranta ore ».

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 100 milioni di euro per gli anni 2024, 2025 e 2026, e a 110 milioni di euro a decorrere dall'anno 2027, si provvede ai sensi dell'articolo 14, comma 1.

Art. 6.

(Decorrenza del congedo parentale del padre lavoratore)

1. Alla lettera *b)* del comma 1 dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: « dalla nascita del figlio » sono sostituite dalle seguenti: « trascorso il periodo di congedo di paternità ».

Art. 7.

(Prolungamento del congedo parentale del padre lavoratore)

1. Al primo periodo del comma 1 dell'articolo 33 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: « o, in alternativa, » sono sostituite dalla seguente: « e » e dopo le parole: « fruibile in misura continuativa o frazionata » sono inserite le seguenti: « tra i genitori ».

Art. 8.

(Riposi giornalieri del padre)

1. L'articolo 40 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

« Art. 40 – *(Riposi giornalieri del padre)*
– 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39

sono riconosciuti anche al padre lavoratore ».

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 175 milioni di euro per gli anni 2024, 2025 e 2026, a 190 milioni per gli anni dal 2027 al 2030 e a 198 milioni di euro a decorrere dall'anno 2031, si provvede ai sensi dell'articolo 14, comma 1.

Art. 9.

(Divieto di licenziamento)

1. Il comma 7 dell'articolo 54 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

« 7. Il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo di paternità e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5 ».

Art. 10.

(Dimissioni)

1. Il comma 1 dell'articolo 55 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

« 1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso ».

Art. 11.

(Cessione dei riposi e delle ferie)

1. Al comma 1 dell'articolo 24 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, le parole: « che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti » sono soppresse.

Art. 12.

(Formazione professionale)

1. Al comma 1 dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dopo le parole: « professionale continua » sono inserite le seguenti: « e della formazione al rientro dal congedo di maternità, di paternità o parentale ».

Art. 13.

(Estensione del congedo di maternità, di paternità e parentale alle coppie omogenitoriali)

1. Il testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dalla presente legge, si applica inoltre ai genitori che abbiano provveduto al riconoscimento del nascituro alla nascita o successivamente attraverso riconoscimento anagrafico o sentenza di adozione o, in mancanza del riconoscimento o dell'atto di nascita nel quale è richiamato il riconoscimento stesso, ai genitori il cui legame stabile con il minore sia accertato da una dichiarazione del genitore riconosciuto o dalle risultanze anagrafiche del certificato di stato di famiglia, anche indipendentemente dalla sussistenza di un rapporto di filiazione, anche adottiva, tra uno dei due adulti di riferimento e il minore.

Art. 14.

(Disposizioni finanziarie)

1. Agli oneri derivanti dalle disposizioni di cui agli articoli 1, 4, 5 e 8 della presente legge si provvede nel limite massimo di spesa pari a 1.900 milioni di euro per gli anni 2024, 2025 e 2026, a 1.950 milioni per l'anno 2027, a 2.050 milioni di euro per gli anni 2028, 2029 e 2030 e a 2.150 milioni di euro a decorrere dall'anno 2031, a valere, fino al fabbisogno, sulla quota disponibile delle maggiori entrate rivenienti a decorrere dall'anno 2024 dalla riduzione progressiva annua in misura non inferiore al 15 per cento dei sussidi ambientalmente dannosi di cui al catalogo istituito presso il

Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica. Al fine di prevenire l'eventuale verificarsi di scostamenti dell'andamento degli oneri di cui al presente comma rispetto alle previsioni, il Ministero dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'articolo 17, commi 12 e 12-*quater*, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, provvede, sulla base delle informazioni trasmesse dai Ministeri competenti, al monitoraggio degli oneri derivanti dalla presente legge, e provvede, per gli esercizi successivi a quello in corso, alla compensazione degli effetti che eccedono le previsioni con la legge di bilancio, ai sensi dell'articolo 21, comma 1-*ter*, lettera *f*), adottando prioritariamente misure di carattere normativo correttive della maggiore spesa.

2. Agli oneri derivanti dalle disposizioni di cui all'articolo 3, pari a 32 milioni di euro per gli anni 2024 e 2025, a 34 milioni di euro per gli anni dal 2026 al 2029, a 35,5 milioni di euro per gli anni 2030 e 2031 e a 36,5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2032, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2024-2026, 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 2024, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.



19PDL0033950