CAMERA DEI DEPUTATI N. **2086**

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

FARAONE, GADDA, GIACHETTI

Delega al Governo in materia di genitorialità condivisa, parità di genere e benessere personale nell'equilibrio tra vita e lavoro

Presentata l'11 ottobre 2024

ONOREVOLI COLLEGHI ! – L'Italia è uno dei Paesi europei con minore tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Secondo l'ISTAT, solo il 54 per cento delle madri italiane con figli di età inferiore a tre anni è occupata, contro una media europea del 64 per cento. Tale dato è strettamente correlato alla difficoltà, nella società contemporanea, di conciliare lavoro e famiglia.

In molte famiglie italiane, la responsabilità principale della cura dei figli ricade prevalentemente sulle madri. La distribuzione diseguale del lavoro di cura tra i genitori è spesso una delle principali ragioni che spingono le donne a ridurre le proprie ore lavorative o a rimanere in posizioni a basso reddito e con poche opportunità di crescita in cambio di una maggiore flessibilità nel lavoro.

Le donne sono, infatti, maggiormente coinvolte nei lavori *part time* e una su cinque lascia il mercato del lavoro dopo la maternità spesso non per scelta, ma per una necessità imposta da fattori esterni come la cura familiare, la mancanza di un supporto adeguato da parte del *partner* e la carenza o difficoltà di accesso a un'adeguata rete di servizi, come asili nido e altre forme di assistenza che consentano di assicurare supporto anche oltre l'orario lavorativo e per tutto l'arco della giornata.

Anche sul fronte dei congedi di paternità, l'Italia rimane indietro rispetto ad altri Paesi europei, con un congedo obbligatorio di soli 10 giorni, rispetto ai 28 giorni della Spagna o ai 90 giorni della Svezia. Questo comporta un duplice ordine di problemi: da un lato, le aziende continuano a preferire l'assunzione degli uomini rispetto a quella delle donne, dall'altro, viene impedito ai padri di godere del tempo

libero che ogni genitore vorrebbe – e dovrebbe – passare con i propri figli.

Tale fenomeno di diseguaglianza strutturale evidenzia la necessità di politiche pubbliche che promuovano una condivisione equa delle responsabilità familiari tra i genitori, che facilitino il ritorno al lavoro senza penalizzazioni economiche o professionali e che contribuiscano a creare un ambiente lavorativo che promuova la genitorialità condivisa, condizione essenziale per garantire pari opportunità e, al contempo, valorizzare pienamente il potenziale professionale di lavoratrici e lavoratori.

Come spiegano chiaramente Alessandra Minello e Tommaso Nannicini, nel libro: « Genitori alla pari. Tempo, lavoro, libertà », la società contemporanea è chiamata a ripensare profondamente il rapporto tra vita lavorativa e familiare. Mentre le dinamiche sociali e lavorative sono cambiate in modo radicale, molti degli strumenti di supporto alla genitorialità e alla parità di genere restano legati a modelli del passato. La promozione di una genitorialità realmente condivisa è un passaggio cruciale per superare disuguaglianze strutturali che gravano ancora oggi, in particolare sulle donne. Creare le condizioni affinché entrambi i genitori possano contribuire equamente alla cura dei figli e alla crescita familiare, senza sacrificare le proprie ambizioni e opportunità professionali, è non solo un atto di giustizia sociale ma anche una necessità per lo sviluppo economico del Paese.

La presente proposta di legge mira a costruire un sistema che sostenga le famiglie, promuova la parità di genere e garantisca che nessuno debba scegliere tra carriera e genitorialità, ma possa perseguire entrambi con piena soddisfazione e senza penalizzazioni.

In particolare, la proposta consta di un unico articolo, il quale:

al comma 1 attribuisce al Governo il compito di adottare, entro diciotto mesi, uno o più decreti legislativi al fine di sostenere la parità di genere nel mondo del lavoro, il benessere personale nell'equilibrio tra esigenze di vita e attività lavorativa, la genitorialità condivisa;

al comma 2 stabilisce i princìpi e criteri direttivi che il Governo dovrà seguire nella adozione dei decreti legislativi. Tali criteri includono, tra gli altri, il potenziamento dei congedi parentali e dei permessi retribuiti, incentivi fiscali per le aziende che supportano i genitori, che ne facilitano il rientro lavorativo, dopo periodi di congedo o di assenza per esigenze familiari, e che offrono servizi di assistenza all'infanzia. Si prevede inoltre che i citati decreti legislativi incentivino, tramite accordi collettivi o individuali, modelli di lavoro flessibile come il *part time* temporaneo con possibilità di rientro al tempo pieno, il lavoro agile e la settimana corta, richiedendo, per i primi due, che anche il *partner* adotti o si impegni ad adottare opzioni simili;

al comma 3 prevede che il Governo possa adottare disposizioni integrative e correttive dei decreti emanati nell'ambito dell'esercizio della delega;

al comma 4 prevede le disposizioni finanziarie.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni finalizzate a sostenere la parità di genere nel mondo del lavoro, il benessere personale nell'equilibrio tra esigenze di vita e attività lavorativa e la genitorialità condivisa. I decreti legislativi di cui al presente articolo sono adottati nel rispetto dei seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) rafforzare e ampliare il sistema di congedi parentali e dei permessi retribuiti a carico dello Stato per i genitori lavoratori con figli di età inferiore a sedici anni;

b) prevedere che i congedi e i permessi parentali siano distribuiti equamente tra entrambi i genitori e che non siano cedibili all'altro genitore;

c) rafforzare e ampliare, nell'ambito delle procedure di cui al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, le misure premiali in favore delle imprese che dimostrino di attuare la parità di genere, in particolare attraverso un ampio utilizzo dei congedi di paternità;

d) promuovere misure di sostegno finalizzate a favorire l'accesso delle donne alle posizioni dirigenziali e apicali, incentivando la parità di genere negli organi di amministrazione e direzione;

e) adottare misure che garantiscano che i lavoratori e le lavoratrici che usufruiscono di strumenti e istituti disponibili per promuovere la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro non siano penalizzati in termini di trattamento economico, opportunità di carriera e riconoscimento professionale o siano soggetti a qualsiasi forma di discriminazione;

f) trasferire a carico dello Stato gli oneri per i contributi previdenziali sugli aumenti salariali previsti dai contratti collettivi nazionali nell'arco del quinquennio successivo alla data di entrata in vigore della presente legge;

g) prevedere agevolazioni fiscali, contributive o economiche per le aziende che favoriscono l'inserimento e il reinserimento dei genitori lavoratori nel mercato del lavoro dopo periodi di congedo o di assenza per esigenze familiari, con particolare riferimento ai nuclei familiari monogenitoriali;

h) rafforzare l'assegno unico e universale al fine di assicurare l'applicazione universale di benefici economici ai nuclei familiari con figli, secondo criteri di progressività basati sull'applicazione dell'indicatore della situazione economica equivalente e sul numero dei figli a carico;

i) prevedere incentivi per le imprese che offrono servizi di assistenza all'infanzia, anche mediante convenzioni con strutture pubbliche o private, o tra privati, promuovendo la diffusione di asili nido aziendali o convenzionati e altre forme di assistenza che consentano di assicurare servizi di supporto anche oltre l'orario lavorativo e per tutto l'arco della giornata;

l) rafforzare le politiche di sostegno delle famiglie per le spese educative e scolastiche e per le attività sportive e culturali;

m) prevedere incentivi, tramite accordi collettivi o individuali, per l'adozione di modelli organizzativi di lavoro flessibili, quali il *part time* reversibile e il lavoro agile, entrambi condivisi in modo da garantire che ambedue i genitori svolgano la prestazione lavorativa a tempo parziale o in modalità agile anche in periodi diversi, e la riduzione del numero di giornate lavorative;

n) prevedere meccanismi di monitoraggio e valutazione periodica delle misure adottate, con particolare riferimento al loro impatto sull'occupazione femminile e sull'equilibrio tra vita lavorativa e familiare;

o) potenziare l'accesso ai servizi di supporto della famiglia, quali asili nido,

scuole e ludoteche con orari prolungati e disponibili a richiesta, per almeno tre quarti della giornata solare, in tutti i periodi dell'anno, anche attraverso l'ampliamento dell'offerta di tali servizi in tutto il territorio nazionale, con particolare riferimento alle regioni del Mezzogiorno e alla valorizzazione del ruolo del Terzo settore;

p) sostenere campagne di sensibilizzazione e formazione a livello nazionale per promuovere la parità di genere nei luoghi di lavoro e combattere gli stereotipi di genere, coinvolgendo le istituzioni pubbliche, le aziende private e le associazioni di categoria.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con l'Autorità di Governo delegata per le pari opportunità e la famiglia. Gli schemi dei decreti legislativi sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere 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 emanati.

3. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei princìpi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con la procedura di cui al comma 2, il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi.

4. Qualora uno o più decreti legislativi determinino nuovi o maggiori oneri, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ovvero mediante corrispondente compensazione con le risorse finanziarie previste a legislazione vigente.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



19PDL0110890