

RELAZIONE AL DISEGNO DI LEGGE

Modificazioni della legge provinciale sul benessere familiare 2011, in materia di equiparazione del trattamento di maternità tra il pubblico impiego e il settore privato, nonché di sostegno alla fruizione del congedo parentale.

Premessa

Questo disegno di legge si prefigge l'obiettivo di integrare e migliorare il sistema delle politiche strutturali, oggi vigenti in Trentino, dedicate alla famiglia.

Il fine in particolare è quello di introdurre misure che, accanto ai sostegni di carattere economico, producano effetti positivi per favorire l'aumento dei tassi di natalità, attraverso la conciliazione tra l'attività lavorativa e la cura della famiglia.

In questo modo sarà possibile favorire l'occupazione femminile e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Per fare questo si propone di introdurre politiche già attuate dai Paesi del Nord Europa, che accanto alle incentivazioni adottano strumenti che valorizzano il lavoro femminile, rendendo compatibile la maternità con l'attività lavorativa.

Il progetto familiare delle giovani coppie rischia di essere "schiacciato", come sta avvenendo in questi anni, dall'attesa del raggiungimento di una maggiore stabilità e linearità professionale ed economica. L'età del primo figlio è sempre più elevata, in Italia è la più alta d'Europa. Nel nostro Paese, molto più che in altri Paesi europei, i giovani hanno grandi difficoltà a raggiungere una indipendenza economica e a iniziare una vita indipendente e ciò porta a "rimandare" la realizzazione del proprio progetto di vita, così come la scelta di fare figli, fino alla rinuncia. È importante sottolineare, tuttavia, che numerosi studi, indagini e le rilevazioni statistiche dimostrano che ai giovani non manca il desiderio di fare figli e formare una famiglia, bensì mancano la fiducia nel futuro e le condizioni economiche e lavorative per poter realizzare tale desiderio.

Se questa è la nuova realtà, è importante sostenere le giovani generazioni nel bilanciare il dinamismo del mercato del lavoro, il lungo processo di inserimento professionale, e la conseguente minore stabilità economica con misure che consentano di affrontare la scelta della genitorialità. E' ormai noto che la relazione nei paesi europei tra tassi di occupazione e livello di fecondità si è invertita negli ultimi decenni, diventando positiva: più donne lavorano, più alto è il numero medio di figli per donna.

Questo risultato suggerisce che potrebbe non essere la condizione di lavoratrice ad essere un ostacolo alla fecondità quanto piuttosto la mancanza di strategie di conciliazione lavoro-famiglia. Nei paesi in cui mancano o scarseggiano le strutture per la prima infanzia, le politiche a favore della famiglia, le occupazioni lavorative flessibili e la collaborazione da parte dei partner nello svolgimento delle mansioni domestiche o nella cura dei bambini, avere un figlio, per le donne, vuol dire spesso abbandonare il lavoro, rinunciare alla carriera, o comunque vivere una situazione di grande difficoltà

I Paesi con alti tassi di occupazione femminile e con politiche a favore della conciliazione tra famiglia e lavoro invece assistono ad una ripresa della fecondità. In particolare, i Paesi

del Nord Europa riescono a mantenere tassi di fecondità superiori alla media europea (EU 28, pari a 1,58 figli per donna).¹

Affrontare la genitorialità e la crescita dei figli insieme alla propria crescita e al proprio percorso di inserimento professionale alimenta la fiducia, il coraggio e la responsabilità, ingredienti che fanno bene anche all'economia.

Secondo i dati dell'ISPAT relativi al bilancio demografico provinciale del 2018, in Trentino i nuovi nati nel 2018 sono 4.353 e il tasso di natalità (nati su popolazione media residente) è di 8,1 nati per mille abitanti, lievemente inferiore a quello dell'anno precedente (8,3 nati per mille abitanti) ma superiore alla media nazionale (7,4 nati per mille abitanti).

Nonostante una situazione migliore rispetto al dato nazionale anche in Trentino i tassi di natalità necessitano di un importante incremento, ciò al fine di garantire l'equilibrio demografico nonché la sostenibilità sociale ed economica.

I due strumenti che a tal fine si intende potenziare sono il trattamento economico e giuridico delle maternità delle lavoratrici e il congedo parentale.

Per quanto riguarda la **maternità** la proposta si pone l'obiettivo di estendere, senza gravare sul datore di lavoro, il trattamento di maternità vigente nel lavoro pubblico anche alle lavoratrici del settore privato, integrando e migliorando il trattamento previsto dal relativo contratto collettivo. In cambio si chiede al datore di lavoro di prevedere la sostituzione della lavoratrice in maternità, favorendo in tale modo l'occupazione.

Le misure di incentivazione del **congedo parentale** sono volte a ridurre lo sbilanciamento del carico di cura dei figli, che solitamente grava sulla componente femminile, attraverso una più ampia diffusione dell'utilizzo del congedo parentale da parte dei papà.

La percentuale di utilizzo del congedo parentale da parte delle donne è sensibilmente più alta rispetto a quella degli uomini. Questa situazione penalizza l'occupazione femminile con conseguenze negative sulla carriera lavorativa delle donne.

Articolo 1

L'articolo va a modificare la parte programmatica delle legge di riferimento, specificando che le azioni della Provincia e degli enti locali legate alla conciliazione tra i tempi familiari e quelli di lavoro, si svolgono anche attraverso la fruizione del congedo parentale e l'astensione dal lavoro del padre.

Articolo 2

L'articolo ha l'obiettivo di garantire alle mamme lavoratrici di poter conciliare il lavoro e la maternità. La proposta prevede di estendere alle lavoratrici del settore privato le garanzie del contratto pubblico sulla maternità, con differenziale di costo a carico della Provincia per le imprese che aderiscono.

La proposta demanda alla Giunta Provinciale la definizione delle modalità e dei criteri per l'attuazione.

¹ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), documento "Natalità, economia, giovani e lavoro", versione del 22 marzo 2017.

Attraverso questa disposizione si introduce un finanziamento per quelle imprese del settore privato che si impegnano, in aggiunta a quanto previsto dal relativo contratto collettivo, ad applicare lo stesso trattamento giuridico ed economico del comparto pubblico.

Tale intervento è subordinato al fatto che l'impresa provveda all'assunzione di altro dipendente per la sostituzione della lavoratrice assente per maternità.

Articolo 3

Con l'articolo 3 si vuole incentivare il congedo parentale dei genitori attraverso un meccanismo di rimborso degli eventuali oneri previdenziali e un'indennità sostitutiva integrativa provinciale.

Il congedo parentale è disciplinato dall'articolo 32 del Decreto Legislativo 151/2001, modificato nel 2015. Tale disposizione prevede che per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita, ciascun genitore abbia diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di dieci mesi. Il congedo può essere fruito per undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

L'articolo 34 riconosce alle lavoratrici e ai lavoratori fruitori del congedo parentale, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Tale indennità è legata ai parametri per il calcolo del congedo di maternità, con l'esclusione della tredicesima e dei premi.

Per i periodi ulteriori, è riconosciuta fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Di conseguenza, i lavoratori che fruiscono del congedo tra l'ottavo e il dodicesimo anno di vita del figlio, rinunciano completamente alla retribuzione.

L'articolo 35 riconosce una contribuzione previdenziale figurativa in caso di fruizione fino al sesto anno di vita del bambino. Per il congedo fruito fino all'ottavo anno di vita è prevista, anche in assenza dell'indennità per motivi reddituali, una contribuzione figurativa fissata nel duecento per cento del valore massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrare i contributi con il riscatto a titolo oneroso, al fine di non vedere compromessa la posizione previdenziale del lavoratore.

Articolo 3, comma 2

Con questa proposta la Provincia va ad integrare la contribuzione figurativa statale legata ai periodi di congedo fruiti tra il sesto e l'ottavo anno di vita del bambino. Ovviamente tale intervento è incompatibile con la deduzione dal reddito imponibile degli oneri derivanti dal riscatto o dal versamento volontario.

Articolo 3, comma 3

Tale comma attribuisce a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori che fruiscono del congedo parentale un'indennità sostitutiva integrativa, parametrata a quella prevista per il congedo di maternità, che è pari circa all'80% della retribuzione. L'intervento è rivolto a tutte le lavoratrici e ai lavoratori che fruiscono del congedo fino al dodicesimo anno di età.

Tale intervento provinciale integrerà, ove attribuita, l'indennità per il congedo parentale di cui all'articolo 34 del Decreto Legislativo 151/2001.

Per ragioni di equità sociale, l'indennità attribuita ai genitori lavoratori terrà conto della situazione economica familiare, secondo il parametro ICEF.

Cons. Ugo Rossi

Cons. Michele Dallapiccola

Cons. Paola Demagri

Cons. Lorenzo Ossanna