



Dipartimento Studi e Ricerche – Osservatorio Giuridico

DOSSIER

CONCILIAZIONE DEI TEMPI | GENITORIALITÀ

Normativa italiana ed europea

Febbraio 2019

A cura di

Simonetta De Fazi, Luca Napolitano, Roberta Piano



INDICE

QUESTO DOSSIER	3
INTRODUZIONE	4
NORMATIVA ITALIANA	
Leggi	6
Provvedimenti amministrativi: circolari e messaggi INPS	13
Il benessere al lavoro: il welfare aziendale in Italia	16
NORMATIVA EUROPEA	
Direttive, Risoluzioni, Raccomandazioni	21
La proposta di direttiva europea sulla conciliazione	23
ANALISI E APPROFONDIMENTI	
La conciliazione vita-lavoro nei contesti aziendali	31
Nascite e occupazione possono crescere insieme	32
L'impatto delle nuove tecnologie nella conciliazione tra vita e lavoro	33
Natalità e occupazione femminile nei dati VISITINPS	35
LE PROPOSTE DELLE ACLI	38



QUESTO DOSSIER

Questo dossier si compone di quattro parti:

- 1. nella prima** sono riportate leggi, norme e disposizioni dell'ordinamento italiano in materia di conciliazione *"tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione"* - come recita l'articolo 1 di una delle leggi italiane di fondamentale riferimento - e di *"tutela e sostegno della maternità e della paternità"*, com'è nel titolo di quello che costituisce il Testo che ne riordina la materia. Il dettaglio va, in successione, dai testi normativi alle disposizioni operative che da quelli discendono. All'interno di questa prima parte, dove sono elencate e descritte le leggi che intervengono sul vasto tema, sono contrassegnati in rosso e in corsivo quei provvedimenti che intervengono in maniera non strutturale, per lo più contenuti nelle Leggi di bilancio. Si tratta di misure a volte inserite in via sperimentale e che perciò hanno bisogno di essere prorogate di volta in volta, trovando copertura economica. A chiudere questa parte è un capitolo sul welfare aziendale, al cui interno viene ricostruito brevemente il percorso normativo relativo agli incentivi di natura fiscale e vengono individuate le misure più direttamente riferibili all'ambito della conciliazione dei tempi e al sostegno delle responsabilità genitoriali, anche attraverso rapporti e monitoraggi di recente elaborazione.
- 2. Nella seconda** parte sono riportate le iniziative normative in materia, anche laddove non vincolanti, con particolare riferimento alla Proposta di Direttiva 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.
- 3. Nella terza**, viene proposta una selezione di studi e articoli sul tema, con l'obiettivo di fornire un quadro della situazione attuale, in Italia e in Europa, evidenziando la complessità degli aspetti implicati.
- 4. Chiude il dossier** il capitolo relativo alle proposte delle ACLI in materia, che rappresentano un primo, ancora provvisorio e parziale, tentativo di prefigurare interventi migliorativi.



INTRODUZIONE

In Italia il principale riferimento normativo sulla conciliazione dei tempi e sui congedi parentali è il [decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151](#), “**Testo unico** delle disposizioni legislative in materia di **tutela e sostegno della maternità e della paternità**, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”, le cui previsioni hanno poi dato luogo a tutta una serie di provvedimenti – stabili e non – contenuti nelle Leggi di bilancio, nei decreti attuativi, nelle circolari dell’INPS e nei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro).

È interessante e soprattutto indicativo che, sia a livello nazionale che comunitario, risalga al 2000 – cioè a 18 anni fa – testi normativi in qualche modo “fondanti” rispetto alla densissima questione della cosiddetta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in entrambi i quali, sia pure con vincolatività diverse, troviamo un’enfasi e un empito ideale che non si ripeterà, soprattutto nel buio decennio dal 2008 ad oggi.

Esistono delle formulazioni normative “belle”, che non solo sono capaci più di altre di descrivere un fenomeno per poi regolarlo, ma **che prefigurano nuovi ordini e gli forniscono orientamento e risorse**, aprendo così nuove strade e nuove opportunità. È il caso della [Legge 8 marzo 2000 n. 53](#), *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*.

Bellissimo l’articolo 1 (Finalità), che di fatto nomina gli “ingredienti” che devono trovare equilibrio nella vita di un essere umano, impegnando quindi la società – per il tramite del legislatore – a promuovere questa condizione. E poi ricorda dell’immensa e multiforme fatica dei genitori che hanno a che fare con figli con handicap, prevede congedi per la formazione, e impegna le istituzioni a tutti i livelli a concorrere nel concreto al miglioramento della vita: «**La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione**, mediante: a) *l’istituzione dei congedi dei genitori e l’estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap*; b) *l’istituzione del congedo per la formazione continua e l’estensione dei congedi per la formazione*; c) *il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell’uso del tempo per fini di solidarietà sociale*.». E poi, all’articolo 16, decide che lo sforzo ha da essere continuo e stabile, e che ci debba essere un monitoraggio con “distinzione” rispetto alla popolazione: «**L’Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull’organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull’uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età**.».

Perfino l’articolo 21 (Copertura finanziaria) sembra importante, per l’entità dello stanziamento – modesto ma non mortificante o vano – ma soprattutto perché **l’onere economico viene sostenuto dal Fondo per l’occupazione**. Magari non c’era altra possibilità, ma dal punto di vista “simbolico” è una cucitura importante: la conciliazione serve per il lavoro, rientra nelle politiche per l’occupazione. Quasi una rivoluzione.

Questa legge va letta, ora non è qui luogo riportarne il testo, perché rappresenta come un disegno della società che avremmo voluto. Ed è un bel disegno. Messo nel cassetto e lì chiuso per anni, perché che la conciliazione non sia un fatto di donne sono in pochi a pensarlo e che serva a far crescere l’occupazione ancora meno. Che poi sia un intervento necessario e non un “bene di lusso” lo pensano probabilmente solo le donne, con scarsa e poco convinta compagnia maschile. Eppure...

A trovare alcune parole essenziali ci aiuta un altro testo normativo, non una legge ma una più “morbida” risoluzione. Si tratta della [Risoluzione 2000/C 218/02 del 29 giugno del 2000](#), concernente la



partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare. Qui troviamo dei passaggi che anche in questo caso parlano di "noi", di quello che abbiamo sognato e perseguito, ma non raggiunto. Non perché l'Unione europea abbia smesso di occuparsi di conciliazione (più avanti, nel dossier, trovate elencati i maggiori provvedimenti, compresa la proposta di Direttiva dell'aprile 2017, in attesa di approvazione), anzi. Il fatto è che, nei documenti successivi, il linguaggio cambia.

Non è influente – a livello nazionale come al livello europeo – il lungo e durissimo periodo di crisi che ancora stentiamo a lasciarci alle spalle, come non sono influenti le trasformazioni nel frattempo intervenute nel mondo del lavoro, nell'aver messo all'angolo le politiche di conciliazione dei tempi, bisognose come sono di concertazione e programmazione a tutti i livelli. I diciotto anni trascorsi non hanno però appannato il valore di quanto è scritto in premessa alla risoluzione del 29 giugno:

Il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne implica la necessità di compensare lo svantaggio delle donne per quanto riguarda le condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro e lo svantaggio degli uomini per quanto riguarda le condizioni di partecipazione alla vita familiare, derivanti da pratiche sociali che ancora presuppongono il lavoro non retribuito derivante dalla cura della famiglia come responsabilità principale delle donne e il lavoro retribuito derivante da un'attività economica come responsabilità principale degli uomini...

La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini sia al mercato del lavoro che alla vita familiare... costituisce un elemento indispensabile allo sviluppo della società, e la maternità, la paternità e i diritti dei figli sono valori sociali fondamentali che devono essere protetti dalla società, dagli Stati membri e dalla Comunità europea.

L'inizio del XXI secolo costituisce un momento simbolico per dare concretezza al nuovo contratto sociale di genere in cui l'effettiva parità delle donne e degli uomini nella sfera pubblica e in quella privata sia socialmente accettata come condizione di democrazia, presupposto di cittadinanza e garanzia dell'autonomia e della libertà individuali, con riflessi in tutte le politiche dell'Unione europea.

E nelle affermazioni:

È necessario un approccio globale e integrato per conciliare la vita professionale con quella familiare, in quanto diritto degli uomini e delle donne, fattore di realizzazione personale nella vita pubblica, sociale, familiare e privata, valore sociale fondamentale e responsabilità della società, degli Stati membri e della Comunità europea...

È necessario promuovere azioni per migliorare la qualità della vita di tutte le persone, nel rispetto e nella solidarietà attiva tra donne e uomini e per quanto riguarda sia le generazioni future che le generazioni precedenti...



NORMATIVA ITALIANA

LEGGI

[Legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), **Tutela delle lavoratrici madri**. Il provvedimento – abrogato dal D.lgs. 26 marzo 2001, n.151 – merita comunque di essere menzionato perché è la norma cardine di una legislazione come quella italiana, fortemente orientata alla tutela della maternità, risalente agli anni '70. La norma è poi trasfusa nel T.U. 151/2001 sopra citato.

[Legge 8 marzo 2000, n. 53](#), recante “Disposizioni per il **sostegno della maternità e della paternità**, per il **diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città**”, modificata dal Decreto legislativo 151/2001 (*v. oltre*), di cui all'art. 15 (Testo unico).

[Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) e successive modifiche ed integrazioni, recante “**Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità**”, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53. E' la norma principale di riferimento sui congedi di maternità e parentali. Rivolto in origine ai soli lavoratori dipendenti, il D.lgs. ha subito diverse modificazioni, da ultimo nel 2015 con il D.lgs. 80/2015, che gradualmente hanno esteso le tutele previste per i lavoratori subordinati anche a quelli autonomi, agli iscritti alla Gestione separata dell'INPS e ai liberi professionisti.

[Decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115](#) recante “**Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**”, estende, tra l'altro, il diritto al congedo parentale e alla tutela previdenziale alle lavoratrici autonome, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

*Art. 1, comma 788, della legge 296/2006 (Legge finanziaria per il 2007). Alle madri e ai padri, anche adottivi o affidatari, lavoratori a progetto e categorie assimilate (collaboratori coordinati e continuativi presso la P.A. e titolari di assegno di ricerca) **iscritti alla Gestione separata**, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata dello 0,5% e, per i periodi successivi al 7.11.2007, dello 0,72%, spetta una **indennità per congedo parentale per ogni figlio nato o entrato in famiglia dal 1.1.2007 per un periodo massimo di 3 mesi, anche frazionabile, entro il primo anno di vita del bambino. Il congedo parentale spetta solo se tali lavoratori non risultano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie e se non pensionati.***

[Decreto del Ministro del Lavoro del 12 luglio 2007](#), Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Il decreto stabilisce che il **divieto di adibire le donne al lavoro** per i periodi di cui all'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (“maternità”)¹, è esteso ai committenti di lavoratrici a progetto

¹ Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4), comma 1. È vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; (20) d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.



e categorie assimilate iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, di seguito definita «Gestione separata», nonché agli associanti in partecipazione, a tutela delle associate in partecipazione iscritte alla gestione medesima. Il decreto estende inoltre la disciplina relativa al congedo e all'indennità di maternità anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata dell'INPS. L'indennità spetta alle lavoratrici in favore delle quali, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione. Inoltre, nel caso in cui le stesse lavoratrici abbiano adottato o avuto in affidamento pre-adoattivo un minore, hanno diritto all'indennità di maternità per un periodo di 5 mesi.

[Decreto legislativo del 18 luglio 2011, n. 119](#), "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante **delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi**". Il decreto ha, tra l'altro, profondamente rivisto la disciplina dei congedi retribuiti di due anni per accudire persona convivente con grave disabilità, in particolare per quanto riguarda gli aventi diritto.

[Decreto-legge 201/2011](#), (c.d. "Salva Italia"), convertito con la Legge 241/2011. Ai liberi **professionisti iscritti alla Gestione separata**, dal 1° gennaio 2012, spetta il **congedo parentale**. Il requisito retributivo è lo stesso previsto per il diritto all'indennità di maternità: almeno tre mensilità di contribuzione piena (contributo minimo di 354,75 euro al mese) nei 12 mesi precedenti al congedo. Il rapporto di lavoro deve essere in corso al momento del congedo e la madre o il padre devono effettivamente astenersi dalla prestazione professionale.

L'articolo 4, comma 24, lettera a) della [legge 28 giugno 2012, n. 92](#) istituisce in via sperimentale per gli anni 2013-2015 un **congedo obbligatorio** (di un giorno) e un **congedo facoltativo alternativo al congedo di maternità** (di due giorni) **per il padre lavoratore dipendente**, anche adottivo e affidatario, da fruirsì entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Il papà può fruire dei due giorni di astensione facoltativa previo accordo con la madre che si vede ridurre di due giorni il proprio periodo di astensione obbligatoria (o congedo di maternità). La stessa legge prevede, anche, che la madre possa optare per un **voucher mensile in alternativa al congedo parentale**. Il voucher è corrisposto per massimo 6 mesi e copre servizi di babysitting o di asilo nido. Per le modalità di attuazione relative ai congedi si vedano il Decreto del Ministero del lavoro del 22 dicembre 2012 e la successiva Circolare dell'INPS n. 40 del 14 marzo 2013.

Il [Decreto ministeriale 22 dicembre 2012](#), "Introduzione, in via sperimentale per gli **anni 2013-2015**, **del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre**, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo", introduce anche, all'art. 1, il **congedo obbligatorio e facoltativo per i papà**. *La misura è stata prorogata per il 2016, dalla Legge di Stabilità (Legge n.208/2015), e per il biennio 2017-2018 dalla Legge di Bilancio (Legge n.232/2016)*. Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per il 2017, a due giorni di congedo obbligatorio dal lavoro entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio. Nel 2018 i giorni di congedo obbligatorio salgono a quattro. Per i congedi è riconosciuta un'indennità del 100% della retribuzione a carico dell'INPS. Il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro con 15 giorni di anticipo il periodo in cui intende astenersi dal lavoro.

[Decreto Interministeriale 28 ottobre 2014](#), stabilisce i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge 28 giugno 2012, n. 92, per i **voucher**



babysitter alternativi al congedo parentale. Il decreto **augmenta il valore** del voucher stesso e **lo estende anche alle lavoratrici dipendenti di amministrazioni pubbliche**, di privati datori di lavoro, nonché delle iscritte alla gestione separata, che prima ne erano escluse.

[Legge 10 dicembre 2014, n. 183](#), recante “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, e in particolare l’articolo 1, commi 8 e 9, che **conferisce delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l’aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

[Legge 23 dicembre 2014, n. 190, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato \(legge di stabilità 2015\).](#) Il comma 125 istituisce il cosiddetto “**Bonus bebè**”:

125. **Al fine di incentivare la natalità e contribuire alle spese per il suo sostegno, per ogni figlio nato o adottato** tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 è riconosciuto un assegno di importo pari a 960 euro annui erogato mensilmente a decorrere dal mese di nascita o adozione. L’assegno, che non concorre alla formazione del reddito complessivo di cui all’articolo 8 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, è corrisposto fino al compimento del terzo anno di età ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell’adozione, per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell’Unione europea o di cittadini di Stati extracomunitari con permesso di soggiorno di cui all’articolo 9 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, residenti in Italia e a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l’assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell’indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), stabilito ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non superiore a 25.000 euro annui. L’assegno di cui al presente comma è corrisposto, a domanda, dall’INPS, che provvede alle relative attività, nonché a quelle del comma 127, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l’assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell’ISEE, stabilito ai sensi del citato regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013, non superiore a 7.000 euro annui, l’importo dell’assegno di cui al primo periodo del presente comma è raddoppiato.

[Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80](#), recante “**Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”. Innalza, dagli 8 ai 12 anni di vita della prole, il periodo in cui sono fruibili i congedi parentali e, dai 3 ai 6 anni, il periodo per la c.d. “malattia bimbo”. Prevede, infine, la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell’orario non deve però superare il 50%.

L’articolo 25 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, e successive modificazioni, ha destinato, per il triennio 2016-2018, una quota del fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello alla promozione di misure per accrescere la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

[Legge 7 agosto 2015, n. 124](#), recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”. L’art. 14, in particolare, prevede una serie di **misure per la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**. In particolare, si favorisce il **ricorso**



al **part time** orizzontale e verticale e al telelavoro; la **sperimentazione di forme di co-working e smart working**; la stipula di **convenzioni con asili nido e servizi di supporto** alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

Legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)", proroga diverse misure introdotte in via sperimentale. Nello specifico: Al comma 205, dispone che

"Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, **nonché il congedo facoltativo** da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, previsti in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, **sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016 ed il congedo obbligatorio è aumentato a due giorni**, che possono essere goduti anche in via non continuativa...".

*Al comma 282, stabilisce che al fine di sostenere la genitorialità il beneficio di cui all'**art. 4, comma 24, lettera b), della legge 8 giugno 2012, n. 92**, è riconosciuto nel limite di 20 milioni di euro per l'anno 2016, ferme restando le relative disposizioni attuative ...*

Art. 4, comma 24, della legge 8 giugno 2012, n. 92

24. 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: [omissis]

*b) nei limiti delle risorse di cui al comma 26 e con le modalità di cui al comma 25, è disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, la **corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting**, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.*

Al comma 283, prevede l'estensione dei benefici sopra descritti:

*"Ai medesimi fini di cui al comma 282, il beneficio di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto, in via sperimentale, nel limite di spesa di 2 milioni di euro per l'anno 2016, anche alle **madri lavoratrici autonome o imprenditrici**. I criteri di accesso e le modalità di utilizzo del beneficio sono stabiliti con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge".*

La legge 208/2015 introduce inoltre delle **modifiche al Testo unico delle imposte sui redditi** (TUIR) (DPR 917/1986, per il quale si veda oltre), **che costituiranno la leva di sviluppo per le misure di welfare aziendale**: i commi 183 e 187 e soprattutto il comma 190 andranno a riscrivere significativamente l'art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente):

190. All'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 2: 1) la lettera f) è sostituita dalla seguente: «f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100»; 2) la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente: «f-bis) le somme,



i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari»; 3) dopo la lettera f-bis) è inserita la seguente: «f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12»; b) dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

[Legge 22 maggio 2016, n. 81](#), recante **“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”**. La c.d. legge sul lavoro autonomo e **lavoro agile** (o **smart working**) tutela, da un lato, il lavoro autonomo non imprenditoriale introducendo nuove tutele in capo ai lavoratori autonomi e parasubordinati anche sotto il profilo della maternità e della paternità, dall'altro, introduce nell'ordinamento una nuova, più elastica modalità di lavoro, definita “lavoro agile”. Lo smart working è inteso non come una nuova tipologia contrattuale, bensì come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che, sfruttando le tecnologie digitali, consente agli operatori del settore pubblico come di quello privato di conciliare vita e lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità.

[Legge 20 maggio 2016, n. 76](#), **“Unioni civili e convivenze di fatto”**. La legge prevede che: “le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole coniuge, coniugi o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, (...) si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso”. Ne discende, dunque, che alla luce delle novità introdotte con questa legge è ampliato l'ambito soggettivo di operatività della legge 104 anche alle parti di un'unione civile.

[Decreto Interministeriale 1 settembre 2016](#), **Estensione dell'erogazione del voucher per l'acquisto dei servizi di baby-sitting** o per far fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia, alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici.

[Legge 11 dicembre 2016, n. 232 \(Legge di Bilancio per il 2017\)](#), art. 1 commi 348-357. **Il congedo obbligatorio di paternità per il lavoratore dipendente (già previsto in via sperimentale per gli anni 2013 - 2015 dalla c.d. “Riforma Fornero” (legge 28 giugno 2012, n.92) e prorogato per il 2016 dalla Legge di stabilità n. 208 del 2015) è confermato per il 2017 e per il 2018. I giorni di congedo obbligatorio sono 2 per l'anno 2017 (analogamente a quanto già disposto per il 2016) e raddoppiano a 4 per l'anno 2018, fruibili anche in via non continuativa. La Legge proroga anche il congedo facoltativo introdotto dalla legge 92/2012, stabilendo il diritto dei papà di fruire, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, con riguardo all'astensione obbligatoria, di un giorno di astensione dal lavoro (per l'attuazione si veda il Decreto attuativo del Ministero del lavoro del 22 dicembre 2012 e la successiva Circolare dell'INPS n. 40 del 14 marzo 2013). Al comma 355, la Legge dispone inoltre che ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2016 spetta un contributo di massimo 1.000 euro, per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati e di forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche.**



[Legge 22 maggio 2017, n. 81](#), “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e **mi-
sure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato**”; si
vedano in particolare gli artt. 6 e 8, sulla tutela della maternità e l’estensione del **trattamento eco-
nomico per congedo parentale alle lavoratrici ed ai lavoratori iscritti alla Gestione separata**, e
il Capo II, sul “**Lavoro agile**”.

[Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017](#), recante indirizzi per l’attuazione dei
commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee guida contenenti **regole ine-
renti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e
di lavoro dei dipendenti**.

Con [sentenza n. 158 del 13 luglio 2018, la Corte Costituzionale](#) ha dichiarato la **illegittimità costitu-
zionale dell’articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2001** nella parte in cui non esclu-
de dal computo dei sessanta giorni immediatamente antecedenti l’inizio del periodo di astensione
obbligatoria il periodo di congedo straordinario previsto dall’art. 42, comma 5, del decreto legislativo
n. 151/2001, di cui la **lavoratrice gestante** abbia fruito **per l’assistenza al coniuge convivente o al fi-
glio, portatori in situazione di gravità** accertata ai sensi dell’art. 4, comma 1, della Legge n. 104/1992.

[Decreto interministeriale del 12 settembre 2017](#)

Il decreto riconosce **sgravi contributivi ai datori di lavoro privati** che abbiano previsto, nei **contratti
collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori**.

*All’attuazione della misura sperimentale, prevista dal decreto legislativo n. 80/2015, sono destinati com-
plessivamente circa 110 milioni di euro per il biennio 2017 e 2018, a valere sul Fondo per il finanziamento
di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.*

Il decreto recepisce le indicazioni contenute nelle Linee guida elaborate da un’apposita Cabina di
regia presieduta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e composta da rappresentanti dei
Dipartimenti per la famiglia, per le pari opportunità e della funzione pubblica della Presidenza del
Consiglio dei Ministri e del Ministero dell’Economia e delle Finanze.

Per accedere agli sgravi contributivi i datori di lavoro dovranno aver sottoscritto e depositato con-
tratti collettivi aziendali che prevedano l’introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale
e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali
di riferimento o dalle disposizioni vigenti. Il beneficio potrà essere riconosciuto ai contratti collettivi
aziendali sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018, nei
limiti e con le modalità stabilite nel decreto.

Considerato il carattere sperimentale della misura, il decreto individua criteri di accesso al beneficio
che possano favorire la più ampia partecipazione dei datori di lavoro interessati.

[Decreto-Legge 23 ottobre 2018, n. 119, Disposizioni urgenti in materia fiscale e finanziaria, convertito con
modificazioni dalla L. 17 dicembre 2018, n. 136 \(in G.U. 18/12/2018, n. 293\).](#)

L’articolo 23-quater del DL proroga di un altro anno il cosiddetto Bonus bebè. *Ne potranno quindi
beneficiare, per i primi 12 mesi di vita del bambino, o di permanenza nell’abitazione dei genitori adottivi,
le famiglie con bambini nati o adottati tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2019. L’importo è quello noto di 80
euro al mese (960 euro l’anno) e il requisito per poter fare richiesta è sempre lo stesso: un ISEE del nucleo
familiare non superiore a 25.000 euro. Se poi l’ISEE del nucleo non supera quota 7.000 euro l’assegno viene
raddoppiato: 160 euro al mese per una durata di 12 mesi (1.920 euro all’anno).*

**Art. 23-quater – Disposizioni per la promozione delle politiche per la famiglia**

comma 1. L'assegno di cui all'articolo 1, comma 125, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 e, con riferimento a tali soggetti, è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione. In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, l'importo dell'assegno di cui al primo periodo è aumentato del 20 per cento.

*Per il 2019, l'articolo 1, comma 278, [Legge 30 dicembre 2018, n. 145 \(Legge di bilancio 2019\)](#) - modificando come segue il comma 354 dell'articolo 1 della [Legge 11 dicembre 2016, n. 232 \(Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017\)](#) - **ha aumentato a cinque il numero dei giorni di congedo obbligatorio e ha confermato la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre:***

Articolo 1, comma 354, Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017)

L'applicazione delle disposizioni concernenti il **congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente**, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, nonché, per l'anno 2016, dall'articolo 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è prorogata anche per gli anni 2017, 2018 e **2019**. **La durata del congedo** obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a due giorni per l'anno 2017, a quattro giorni per l'anno 2018 e a **cinque giorni per l'anno 2019**, che possono essere goduti anche in via non continuativa; al medesimo congedo si applica la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013. **Per gli anni 2018 e 2019 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...

*Il comma 488 della Legge di bilancio 2019 ha inoltre elevato a 1.500 euro l'importo del cosiddetto "**Bonus asilo nido**", istituito dalla legge finanziaria 2017 ([Legge 232/2016, art. 1, comma 355](#)), per il pagamento di rette per la **frequenza di asili nido pubblici e privati** e di **forme di assistenza domiciliare** in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche. Il bonus viene «elevato a 1.500 euro su base annua per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021».*



PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI: CIRCOLARI E MESSAGGI INPS

[INPS Messaggio n. 591 del 13 febbraio 2019](#), avente per oggetto “**Proroga ed ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti** e proroga del congedo facoltativo di cui all’articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell’anno solare 2019”.

[INPS Circolare n. 14 del 31 gennaio 2019](#), avente per oggetto “**Agevolazioni per la frequenza di asili nido pubblici e privati** di cui all’articolo 1, comma 355, della legge 11 dicembre 2016, n. 232. Presentazione delle domande per l’anno 2019”.

[INPS Circolare n. 109 del 16 novembre 2018](#), avente per oggetto “**Indennità di maternità o paternità e congedo parentale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata** di cui all’articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995. Condizioni e modalità di fruizione a seguito delle novità introdotte dalla legge 22 maggio 2017, n. 81. Istruzioni operative e contabili”.

La circolare illustra le novità introdotte dalla legge 22 maggio 2017, n. 81. In particolare, fornisce istruzioni amministrative, operative e contabili in materia di diritto all’indennità di maternità o paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, a prescindere dall’effettiva astensione dall’attività lavorativa, e le nuove modalità di fruizione del congedo parentale a seguito dell’aumento da tre a sei mesi del periodo massimo complessivo, per entrambi i genitori, di fruizione del congedo medesimo e dell’elevazione dei limiti temporali di fruibilità dello stesso da uno a tre anni.

[INPS Messaggio n. 4074 del 2 novembre 2018](#). Con il messaggio n. 4074 del 2 novembre 2018, l’INPS fornisce indicazioni in merito ai congedi straordinari fruiti dalle lavoratrici gestanti per l’**assistenza al coniuge convivente o a un figlio in condizione di disabilità grave**.

Per effetto della [sentenza della Corte Costituzionale 23 maggio 2018, n. 158](#), è stato dichiarato illegittimo l’articolo 24, comma 2, del “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, nella parte in cui non esclude dal computo dei sessanta giorni antecedenti all’inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per assistere il familiare disabile.

Pertanto, tali periodi di congedo straordinario non rientrano nel computo dei sessanta giorni. Va sottolineato, però, che la Corte Costituzionale non esclude dal computo dei sessanta giorni tutti i periodi di congedo straordinario, ma soltanto quelli sopra indicati.

[INPS Circolare n. 91 del 3 agosto 2018](#), avente per oggetto “Decreto interministeriale 12 settembre 2017. **Sgravio contributivo per contratti collettivi aziendali contenenti misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata**. Modalità operative per l’attribuzione e fruizione del beneficio a valere sulle risorse per l’anno 2018. Istruzioni contabili”.

Con la circolare n. 163 del 13 novembre 2017 (*v.oltre*) sono stati illustrati i contenuti del beneficio in favore del datore di lavoro che sottoscriva e depositi un contratto collettivo aziendale, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, che contempli istituti specifici di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, migliorativi rispetto alle previsioni di legge, del CCNL di riferimento o di precedenti contratti collettivi aziendali, riconosciuto dal decreto interministeriale 12 settembre 2017. La citata circolare ha fornito altresì le indicazioni per richiedere il beneficio e fruirla a valere sulle risorse per l’anno 2017. Portate a termine le operazioni per l’annualità 2017, con la



presente circolare si illustrano le modalità operative che i datori di lavoro dovranno osservare per l'attribuzione e la fruizione del beneficio a valere sulle risorse per l'anno 2018. Si forniscono altresì delle precisazioni in ordine alle condizioni per accedere al beneficio e alle modalità di calcolo.

[INPS Circolare n. 163 del 3 novembre 2017](#), avente per oggetto "Art. 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80. Decreto interministeriale del 12 settembre 2017. **Sgravio contributivo per contratti collettivi aziendali contenenti misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata...**".

Con la circolare si illustrano le modalità di attribuzione dello sgravio contributivo previsto dal decreto interministeriale del 12 settembre 2017, per i datori di lavoro che stipulino contratti collettivi aziendali contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori.

Lo sgravio spetta per i contratti aziendali stipulati dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018 e ciascun datore di lavoro può usufruirne una sola volta nel biennio 2017-2018. Il contratto deve essere depositato ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs. n. 151 del 2015. I datori di lavoro dovranno richiedere lo sgravio in via telematica all'Inps, che procederà al calcolo dello stesso ripartendo le risorse disponibili secondo i criteri stabiliti nel predetto decreto interministeriale.

[INPS Circolare n. 38 del 27 febbraio 2017](#), avente per oggetto "**Unioni civili e convivenze di fatto**. Legge 20 maggio 2016, n. 76 e Sentenza della Corte Costituzionale n. 213 del 5 luglio 2016. **Effetti sulla concessione dei permessi ex lege n. 104/92 e del congedo straordinario ex art. 42**, comma 5 D. Lgs.151/2001 ai lavoratori dipendenti del settore privato".

[INPS Circolare n. 69 del 24 aprile 2016](#), avente per oggetto "Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, articoli 2, 3 e 4. **Modifica degli artt. 16 e 26 T.U. in materia di congedo di maternità** in caso di parto prematuro e sospensione del congedo in caso di ricovero del bambino. Modifica dell'art. 24 T.U. in materia di conservazione del diritto all'indennità di maternità. Modalità di pagamento, regime fiscale e istruzioni contabili".

La circolare fornisce istruzioni in ordine all'indennità di maternità per i giorni ulteriori rispetto ai 5 mesi riconosciuti nei casi di parto molto prematuro ex art. 16 T.U., come modificato alla lett. d). Le istruzioni riguardano sia il conguaglio delle indennità anticipate dai datori di lavoro sia i casi residuali di pagamento diretto. Sono altresì fornite istruzioni per l'accreditamento della contribuzione figurativa ai fini pensionistici, sia per i lavoratori del settore privato che per i lavoratori del settore pubblico, e indicazioni operative per il monitoraggio della spesa ed il regime fiscale della prestazione.

La circolare fornisce, inoltre, istruzioni operative per il pagamento delle indennità, nei casi di sospensione del congedo post partum per ricovero del neonato o del bambino adottato o affidato. È confermato infine il diritto della lavoratrice licenziata per colpa grave di conservare l'indennità di maternità oltre la data del licenziamento (art. 24 T.U.).

[INPS Circolare n. 42 del 26 febbraio 2016](#), avente per oggetto "Art. 13 del Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015: **modifica delle disposizioni del T.U. maternità/paternità riguardante le tutele della maternità in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata** di cui all'art. 2, comma 26, della legge 335/1995. Aggiunta dell'articolo 64 bis T.U. in materia di adozioni e affidamenti e dell'articolo 64 ter T.U. sul diritto alle prestazioni in mancanza di contribuzione effettiva".

La circolare fornisce istruzioni amministrative ed operative in materia di: indennità di maternità/paternità, in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, genitori adottivi o affidatari, per un periodo di astensione di 5 mesi; diritto all'indennità di congedo di maternità/paternità in



favore delle lavoratrici e dei lavoratori “parasubordinati” iscritti alla Gestione separata nei casi in cui il committente o l’associante in partecipazione non abbia effettuato il versamento dei contributi dovuti.

[INPS Circolare n. 152 del 18 agosto 2015](#), “**Fruizione del congedo parentale in modalità oraria.** Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9 della Legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act)”.

[INPS Circolare n. 139 del 17 luglio 2015](#), avente per oggetto “Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act); **Congedo parentale. Elevazione dei limiti temporali di fruibilità del congedo parentale** da 8 a 12 anni ed elevazione dei limiti temporali di indennizzo a prescindere dalle condizioni di reddito da 3 a 6 anni”.

[INPS Circolare n. 169 del 16 dicembre 2014](#), avente per oggetto “Corresponsione di **voucher per l’acquisto di servizi di baby-sitting**, oppure di un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l’infanzia o dei servizi privati accreditati in alternativa al congedo parentale (art. 4, comma 24, lett. b) legge 28 giugno 2012, n. 92). Disposizioni per il biennio 2014-2015”.

[INPS Circolare n. 130 del 16 settembre 2013](#), avente per oggetto “**Estensione alle pescatrici autonome** della piccola pesca marittima e delle acque interne, disciplinate dalla legge 13 marzo 1958, n.250, **delle disposizioni in materia di indennità di maternità e di congedo parentale**, di cui agli artt. 66 e seguenti del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 come modificato dall’art. 1, commi 336 e 337, della legge 24 dicembre 2012, n. 228”.

[INPS Circolare n. 40 del 14 marzo 2013](#), avente per oggetto “Articolo 4, comma 24, lettera a) Legge 28 giugno 2012 n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”: **diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre.**”



IL BENESSERE AL LAVORO: IL WELFARE AZIENDALE IN ITALIA

Non un passo indietro ma nemmeno un passo in avanti. Così potremmo riassumere lo stato delle cose per quanto riguarda la questione del welfare aziendale affrontata nel testo della [Legge di Bilancio per il 2019](#). Non un passo indietro: ovvero il faro della [Legge 53 del marzo 2000](#), giustamente citata nell'introduzione del presente dossier come norma "fondativa" nell'ambito della conciliazione dei tempi vita-lavoro, resta in ogni caso il punto di riferimento ispiratore per le future iniziative che la manovra 2019 mette (metterebbe) in cantiere con il generico passaggio della lettera n) del comma 482 (articolo 1), il quale recita appunto: **"Iniziativa di conciliazione del tempo di vita e di lavoro, nonché di promozione del welfare familiare aziendale**, comprese le azioni di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53" (*Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro*).

In buona sostanza la Legge di Bilancio 2019 non fa mistero di inserirsi "mani-e-piedi" nel solco della 53/2000². Tuttavia l'atteggiamento del legislatore sembra seguire più una logica di prosecuzione e continuità (diciamo anche "conservativa") rispetto a tutto quanto lo ha preceduto, ma non possiamo nemmeno dire che si tratti di un atteggiamento propositivo, o ancora meglio innovativo. Di qui la conseguente osservazione sull'assenza di passi in avanti.

Ma cosa intendiamo per welfare aziendale? Generalmente con questa espressione di non facile definizione si vuole alludere a tutto un insieme di iniziative di natura contrattuale (o scaturenti dalla volontà del datore di lavoro) che tendono a elevare il benessere del lavoratore (o della sua famiglia) attraverso una diversa concezione di "retribuzione"; una retribuzione, cioè, intesa non soltanto come una classica erogazione stipendiale, ma compresa anche nell'ambito di una fornitura di una serie di benefit o servizi da parte delle aziende. Talvolta vi può essere anche un mix delle due soluzioni, ovvero benefit intesi come rimborsi relativi a determinate spese sostenute dal lavoratore più una serie di servizi erogati direttamente dall'impresa.

Quindi, nel concreto, il concetto di welfare aziendale "elude" – per così dire – il mero aspetto monetario della busta paga a fine mese, innescando una nutrita gamma di soluzioni a vantaggio del lavoratore e dei suoi familiari, che possono riguardare ambiti delicati della vita di ognuno, quali ad esempio l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare o l'istruzione, per citare solo alcune delle prestazioni che possiamo trovare fra quelle offerte dalle imprese ai propri dipendenti. C'è poi da valutare il tutt'altro che trascurabile aspetto fiscale della faccenda, perché se è vero che queste forme di retribuzione alternativa stanno via via prendendo piede, è anche grazie alla presenza degli incentivi fiscali cui si accompagnano e che riguardano appunto la detassazione dei fondi pensione, della sanità integrativa o delle polizze di rischio.

Come informa [l'ultimo Rapporto Censis-Eudaimon](#) datato 30 gennaio 2019, i dati ufficiali del Ministero del Lavoro sui contratti collettivi depositati telematicamente a novembre 2018 "registrano 16.367 contratti attivi, di cui 13.352 contratti aziendali e 3.015 contratti territoriali: di questi il 78,7% propone di raggiungere obiettivi di produttività, il 59,3% di redditività, il 47,9% di qualità, il 14,1% prevede un piano di partecipazione. Il 46,1% prevede al suo interno misure di welfare aziendale: nell'agosto 2017

² Come riportato nel capitolo sulla normativa italiana, la Legge 53/2000 - "al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" - ha delegato il Governo ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia (art. 15, Testo unico). Il provvedimento fu pubblicato in Gazzetta il 26 aprile 2001. Si tratta del [Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.



tali misure erano presenti nel 30,8% dei contratti attivi depositati". È dunque evidente come nell'arco di poco più di un anno (agosto '17 – novembre '18) il dato strutturale certifichi se non altro un deciso incremento dell'attenzione operativa sulle forme di welfare aziendale.

Altra fonte di rilievo è il [4° Rapporto dell'Osservatorio sulla Contrattazione collettiva di Secondo Livello](#) (Ocsel). Curato e presentato dalla Cisl il 17 luglio 2018 e focalizzato sul biennio 2016-2017, il rapporto Ocsel raccoglie ed analizza 2.196 accordi aziendali negoziati negli anni 2016 e 2017 (di cui 1.238 per il primo anno e 958 nel secondo) in 1.078 aziende che occupano 928.260 lavoratori. Un intero capitolo è dedicato al "Welfare integrativo e welfare aziendale". Al suo interno, i dati "mostrano una crescita impressionante della contrattazione sul welfare. Infatti se nel 2014-15 il 18% degli accordi prevedeva interventi sul welfare nel 2017 tale percentuale è salita al 32%", facendo registrare un +14%.

"Il welfare aziendale - secondo le rilevazioni Ocsel-Cisl - sembra essere sempre più orientato alla definizione di misure di sostegno al reddito come il carrello della spesa (27%) i rimborsi per spese scolastiche (33%), il servizio mensa (31%). Seguono in percentuali inferiori il trasporto (17%) la possibilità di stipulare a livello aziendale convenzioni riguardante gli asili nido e nido d'infanzia (13%) e le borse studio (8%). Un 63% riguarda altri servizi, benefit e forme di sostegno dove troviamo il fondo sostegno affitto, coperture assicurative agevolate, permessi aggiuntivi per cure parentali, convenzioni con enti, società cooperative per assistenza a disabili, il servizio di maggiordomo aziendale, sconti, convenzioni per colonie e campus per i figli dei dipendenti, agevolazioni varie per viaggi, shopping, salute e benessere e tempo libero, promozione e diffusione della cultura «zero infortuni» per garantire il benessere dei lavoratori, permessi di scopo per visite specialistiche".

Va però anche detto che - a fronte dell'innegabile crescita registrata negli ultimi anni delle forme di welfare aziendale - continua tuttavia a persistere un'alta, e per ora dominante, percentuale di lavoratori che non ne è al corrente. Stando al Rapporto Censis-Eudaimon, nel 2018 "il 17,6% dei lavoratori dichiara di conoscere bene il welfare aziendale", percentuale di fatto invariata rispetto al 17,5% del 2017; il 41,4% dichiara invece di conoscerlo sommariamente, a grandi linee, mentre il 40,9%, con un aumento di 16,9 punti percentuali rispetto al 2017, dichiara di non conoscerlo affatto.

Particolarmente interessante è, sul versante aziendale, il [Rapporto Welfare Index PMI](#)³, quest'anno giunto alla sua **terza edizione**, in soli due anni avendo raddoppiato il numero delle imprese che hanno partecipato all'indagine: dalle 2.140 della prima edizione (presentata nel 2016) a 3.422 nella seconda (nel 2017), fino alle attuali 4.014.

"Al terzo anno di lavoro - si legge nell'introduzione - il Rapporto WIPMI 2018, oltre a dare una fotografia puntuale e statisticamente significativa dello stato dell'arte del Welfare Aziendale nelle piccole medie imprese, può cominciare a fare dei confronti e tracciare dei trend che supportino, o meno, **il credo di questa iniziativa: il welfare aziendale fa crescere l'impresa.**

Una crescita da intendersi in tutti i sensi ma, innanzitutto, culturale: capire cioè se vi è una comprensione da parte dei piccoli imprenditori di cos'è il welfare aziendale, della sua utilità e, quindi, di una sua applicazione pianificata. Utilità che non andrebbe associata ai soli vantaggi fiscali per l'impresa, bensì ai benefici di medio-lungo termine che un'azienda può ricavare dal maggior benessere delle persone che vi lavorano: dal miglior ambiente di lavoro alla maggior produttività, dal senso di appartenenza all'attrazione e fidelizzazione di talenti, fino alla generazione di un indotto sul territorio che

³ Generali Italia ha creato nel 2015 Welfare Index PMI, con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni, con lo scopo di diffondere la cultura del welfare aziendale nelle piccole e medie imprese e di monitorarne l'evoluzione.



renda la piccola media impresa un punto di riferimento per l'intera comunità circostante...

Abbiamo identificato **tre macro aree di welfare**:

- sanità e assistenza;
- conciliazione con la vita familiare e facilitazione al lavoro;
- giovani, formazione, sostegno alla mobilità sociale...".

All'interno delle tre macro aree, il rapporto individua dodici aree di specifico intervento, di cui va a monitorare l'attivazione, la distribuzione e la frequenza all'interno dei diversi settori e per tipologia aziendale:

1. Previdenza integrativa
2. Sanità integrativa
3. Servizi di assistenza
4. Polizze assicurative
5. Conciliazione vita e lavoro, sostegno ai genitori
6. Sostegno economico ai dipendenti
7. Formazione per i dipendenti
8. Sostegno all'istruzione di figli e familiari
9. Cultura e tempo libero
10. Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale
11. Sicurezza e prevenzione degli incidenti
12. Welfare allargato alla comunità.

La valutazione degli interventi conferma difficoltà facilmente intuibili, legate alla caratteristica fondamentale del nostro tessuto produttivo, ma registra anche – ciò che fa ben sperare, soprattutto in ordine ad un capovolgimento delle logiche gestionali – una progressione delle iniziative in tutte le classi dimensionali: *“Le grandi e medie imprese sono facilitate nella gestione delle iniziative di welfare perché hanno maggiori bacini di utenza e dispongono di competenze professionali dedicate. Per questo motivo le realtà più piccole hanno maggior bisogno del sostegno dei servizi associativi. Ma in ogni caso abbiamo incontrato significativi casi di successo anche tra le imprese minori... Ovviamente la quota delle imprese molto attive, cioè con iniziative in almeno sei aree di welfare, è molto maggiore nella fascia delle imprese medio-grandi (63,7%), ma ciò che conta è che cresce in tutti i segmenti: nell'ultimo anno ha superato il 10% nelle microimprese e ha raggiunto il 16,5% nelle piccole imprese tra 10 e 50 addetti...”*.

Volendo fare il punto sull'evoluzione di questi ultimi anni, è proprio dalla Legge 53/2000 che dobbiamo partire, costituendo il riferimento non solo – come abbiamo visto – per la manovra 2019, ma anche – come vedremo – per quelle precedenti.

Possiamo sintetizzare lo spirito di tale norma in quattro punti fondamentali:

- *flessibilità per i genitori*: ovvero la possibilità – sia per la mamma lavoratrice che per il papà lavoratore – di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro per poter accudire i figli. Forme flessibili quali ad esempio il part-time, il telelavoro, l'orario flessibile in entrata o in uscita, la banca ore, la flessibilità sui turni o l'orario concentrato;
- *reinserimento post-congedo*: ovvero la possibilità per i lavoratori, che abbiano usufruito di un periodo di congedo, di essere in un certo senso “guidati” o “agevolati” dall'azienda in un percorso graduale di reintegrazione, aggiornamento o formazione, nell'ambito produttivo generale, tenen-



- do conto che l'assenza fisica dal posto di lavoro comporterà inevitabilmente un ritardo del lavoratore rispetto al complesso della macchina organizzativa;
- *sostituzione del titolare*: ovvero la possibilità di attuare progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, nel momento in cui questo si trovi a beneficiare del periodo di astensione obbligatoria o di un congedo parentale;
 - *figli/familiari non autosufficienti*: ovvero la possibilità di agevolare nello specifico – sia nel momento della sostituzione che durante il reinserimento – quei lavoratori con figli minori o familiari non autosufficienti a carico.

Nell'ottica allora del **welfare aziendale quale insieme di benefit detassati e concessi dall'azienda ai suoi dipendenti sotto forma di servizi e prestazioni**, o come forma di retribuzione premiale extra erogata in virtù di determinati obiettivi raggiunti dal lavoratore, un punto di svolta è stato certamente segnato dalla Legge di Stabilità 2016, che in pratica ha superato, o per lo meno depotenziato (non eliminato del tutto), il concetto di volontarietà del datore di lavoro.

Se quindi fino al 31 dicembre 2015 si era portata avanti l'idea di un welfare aziendale equiparato a una sorta di "dono" o di "regalia" elargiti dall'alto, sulla base, appunto, di quanto stabilito *volontariamente* dal datore di lavoro, a partire invece dal gennaio 2016 la vera novità, il vero punto di rottura rispetto al passato, sta tutto nell'introduzione dei benefit di welfare come parte strutturale *ab origine* del rapporto di lavoro. Cioè a dire: non è più solo la volontarietà del datore di lavoro a fare la differenza, ma contano anche le "disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale" introdotte nella riscrittura sostanziale dell'articolo 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente), comma 2, lettera f) del [Testo unico delle imposte sui redditi](#) (TUIR)⁴, che prevede alcune forme di detassazione sul reddito del lavoratore dipendente. Non solo. Ma con la riscrittura dello stesso articolo 51, si inizia a prevedere che la detassazione sul reddito da lavoro dipendente non si limiti a "somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti", ma funzioni anche per l'eventuale fruizione goduta dai loro familiari fiscalmente a carico.

C'è stata poi la Legge di Stabilità 2017 a confermare ed estendere le linee di azione già avviate in precedenza in materia di welfare aziendale e conciliazione famiglia-lavoro. Se infatti il legislatore, con la già menzionata manovra 2016, aveva voluto incentivare il welfare aziendale attraverso gli strumenti – uno – del premio di produttività e – due – del rafforzamento dei servizi (aggiornando l'articolo 51 del TUIR), nel 2017 tale tendenza viene da un lato confermata, ma dall'altro si assiste a un potenziamento, sebbene ancora troppo incentrato sull'aspetto monetario, del nucleo genitoriale. Partono infatti dal 2017 assegni ed erogazioni quali il Bonus Mamma Domani o il Voucher Asilo Nido, mentre viene prorogato il Voucher Baby-sitter⁵ e potenziato, rispetto alle forme pregresse, il Congedo parentale per il padre lavoratore dipendente. Riallacciandoci invece al discorso degli sgravi fiscali, la manovra 2017 ha ampliato il raggio dei beneficiari dei premi di produttività: il tetto massimo, infatti, di reddito che consente l'accesso alla tassazione agevolata sul premio viene innalzato da 50.000 a 80.000 euro annui, mentre gli importi dei premi erogabili aumentano da 2.000 a 3.000 euro nella generalità dei casi, e da 2.500 a 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

⁴ Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi.

⁵ Non tutte le misure sono state prorogate per il 2019. Il voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, ad esempio, introdotto in via sperimentale dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 per il triennio 2013-2015, e successivamente prorogato anche per l'anno 2016 e poi per il biennio 2017/2018, non ha trovato conferma nella Legge di Bilancio 2019.



Veniamo così al 2018. Come sarà per il 2019, anche in questo caso la manovra dello scorso anno non ha introdotto nessuna significativa novità sotto l'aspetto del welfare aziendale. È comunque possibile segnalare l'introduzione di certi nuovi benefici. Ad esempio, secondo la nuova lettera d-bis) dell'articolo 51 del TUIR, viene prevista l'esclusione dal reddito da lavoro dipendente (quindi la non imponibilità ai fini Irpef) delle somme erogate o rimborsate ai dipendenti dal datore di lavoro per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Cioè in pratica, a decorrere dal 2018, le imprese italiane hanno potuto inserire all'interno dei loro piani di welfare anche la possibilità di pagare o rimborsare l'abbonamento per bus, tram, metro e treno dei loro dipendenti (o dei loro familiari a carico), potendo appunto contare sull'incentivo del favore fiscale rappresentato o dalla completa deducibilità della cifra in caso di benefit scaturito da un accordo tra l'azienda e i sindacati, oppure da una deducibilità nella misura del 5 per 1.000 del totale in caso di iniziativa unilaterale. Col 2019 concludiamo quindi il nostro breve excursus sulla normativa recente. Come accennavamo in apertura, l'ultima Legge di Bilancio non rappresenta né una battuta di arresto né un passo in avanti rispetto al passato. Tanto per fare un esempio pratico, la norma non va ad intaccare gli incentivi previsti per i premi-risultato e la loro papabile conversione in welfare aziendale: la possibilità, cioè, di "welfarizzare" il premio di produttività a seguito di un accordo aziendale di secondo livello, o sulla base di una scelta del lavoratore, sarà attuabile anche per il 2019. Al tempo stesso non vengono introdotte forme inedite di benefit o assegni quali erano stati i bonus alla maternità. In conclusione, nella citata lettera n) del comma 482 della Legge di Bilancio 2019, sembra prevalere una concezione più "familistica" del welfare aziendale, che mette appunto in primo piano le "iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro". Tuttavia lo sforzo maggiore prodotto dal Governo in termini sia politici che finanziari, va ricercato non tanto in una possibile evoluzione del welfare all'interno delle strutture aziendali, quanto sul doppio binario di Quota 100 e Reddito di Cittadinanza, quali forme agevolative "esterne" al mondo delle imprese, ovvero forme di sostegno alla povertà di chi staziona al di fuori dell'occupazione o di chi invece vorrebbe trarsene fuori dopo tot anni di contribuzione.

Studi e ricerche: risorse online

UbiBanca | ADAPT

[WELFARE for PEOPLE](#)

Primo rapporto su

IL WELFARE OCCUPAZIONALE E AZIENDALE IN ITALIA

A cura di Michele Tiraboschi

© ADAPT University Press, 2018

UbiBanca | ADAPT

[FARE WELFARE IN AZIENDA](#). Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori

Emmanuele Massagli, Silvia Spattini, Michele Tiraboschi

© ADAPT University Press, 2018

Censis-Eudaimon

[2° Rapporto sul Welfare Aziendale](#)

Febbraio 2019

Welfare Index PMI

Febbraio 2019

[Rapporto 2018](#)



NORMATIVA EUROPEA

Direttive, Risoluzioni, Raccomandazioni

Proposta di Direttiva 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

Bruxelles, 26.4.2017 | [COM\(2017\) 253 final](#)

Il 26 aprile 2017, nell'ambito delle iniziative per promuovere l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, la Commissione europea ha presentato una comunicazione e una proposta di direttiva relative all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, prevedendo l'abrogazione della direttiva 2010/18/UE, con le quali intende proporre una serie di azioni prioritarie al fine di: migliorare l'accesso ai congedi e alle modalità di lavoro flessibili; aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.

Nelle intenzioni della Commissione europea queste misure dovrebbero contribuire ad alleviare l'onere gravante prevalentemente sulle donne di assicurare assistenza ai figli minori e agli altri familiari bisognosi, in tal modo precludendo loro la possibilità di accedere al mercato del lavoro ovvero ad occupazioni meglio retribuite.

Vedi "Equilibrio tra attività professionale e vita familiare (COM(2017)252 e 253)", Camera dei Deputati, Esame di Atti e documenti dell'UE, n. 89 del 28 giugno 2017

[Direttiva 2013/62/UE](#) del Consiglio, del 17 dicembre 2013, che modifica la direttiva 2010/18/UE che **attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale** concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES in conseguenza della modifica dello status, nei confronti dell'Unione europea, di Mayotte

[Direttiva 2010/41/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della **parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma** e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1).

La direttiva stabilisce un quadro per l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che svolgono un'attività autonoma o che contribuiscono all'esercizio di un'attività autonoma. In particolare, essa garantisce che alle lavoratrici autonome e alle coniugi e conviventi sia concessa un'indennità di maternità sufficiente che consenta interruzioni dell'attività lavorativa in caso di gravidanza o maternità per almeno 14 settimane.

[Direttiva 2010/18/UE](#) del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di **congedo parentale** concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13).

La direttiva ("la direttiva sul congedo parentale") offre ai lavoratori un diritto individuale al congedo parentale di almeno quattro mesi a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio. Almeno un mese di congedo parentale deve essere concesso in forma non trasferibile. La direttiva non impone alcun obbligo in materia di retribuzione durante il congedo parentale e lascia agli Stati membri o alle parti sociali il compito di definire le modalità e le condizioni di tale congedo. Essa prevede la protezione contro il licenziamento e un trattamento meno favorevole causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, anche se non definisce le modalità di protezione.



[Direttiva 2006/54/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle **pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego** (rifusione) (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

La direttiva mira a garantire l'applicazione del principio delle pari opportunità e della *parità di trattamento fra uomini e donne in ambito di occupazione e impiego e contiene disposizioni in materia di parità retributiva, parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale, parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione professionale, la promozione e le condizioni di lavoro, accompagnate da norme in materia di mezzi di tutela e applicazione e di promozione della parità di trattamento attraverso il dialogo.*

[Direttiva 97/81/CE](#) del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul **lavoro a tempo parziale** concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9).

La direttiva vieta qualsiasi discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e stabilisce che i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione la domanda di lavoro a tempo parziale dei lavoratori. La direttiva non prevede tuttavia il diritto di richiedere altre forme di lavoro flessibili importanti per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

[Direttiva 96/34/CE](#) del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'**accordo quadro sul congedo parentale** concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

La direttiva disciplina il congedo parentale, sulla base di un accordo quadro concluso dalle parti sociali europee, stabilendo i requisiti minimi per facilitare la conciliazione della vita professionale con la vita familiare: un diritto individuale a un periodo minimo di tre mesi di congedo parentale, la protezione contro il licenziamento e un diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o a un lavoro equivalente.

[Raccomandazione 92/241/CEE](#) del Consiglio, del 31 marzo 1992, sulla **custodia dei bambini** (GU L 123, dell'8.5.1992, pag. 16).

Raccomanda agli Stati membri di adottare iniziative volte a prevedere congedi speciali per i genitori che lavorano, di incoraggiare una maggiore partecipazione degli uomini alla cura dei figli, di creare un ambiente di lavoro che sostenga i genitori che lavorano e di fornire servizi di custodia di bambini di qualità e a prezzi contenuti.

[Direttiva 92/85/CEE](#) del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della **sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento** ("direttiva sul congedo di maternità")

La direttiva stabilisce i diritti fondamentali delle donne prima e dopo il parto, compreso il diritto a un congedo di maternità retribuito di 14 settimane. Stabilisce inoltre misure volte a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro delle donne in stato di gravidanza e prevede una speciale protezione contro il licenziamento tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità.

[Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016](#) sulla **creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale** (2016/2017(INI))

Prevede che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare debba essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza. La disposizione promuove l'introduzione di un quadro per garantire che tale diritto rappresenti un obiettivo



fondamentale dei sistemi sociali e invita l'UE e gli Stati membri a promuovere, sia nel settore pubblico che privato, modelli di welfare aziendale che rispettino il diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Infine, la stessa risoluzione prevede che tale diritto sia integrato in tutte le iniziative dell'UE che possano avere un impatto diretto o indiretto su tale tema.

[Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio del 29 giugno 2000](#), concernente la **partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare**, (2000/C 218/02).

La proposta di direttiva europea sulla conciliazione

Obiettivi, struttura e contenuti

Motivi e obiettivi della proposta

La presente proposta di direttiva fa parte di un pacchetto di misure tese a concretizzare l'impegno della Commissione. Il pacchetto mira a porre rimedio alla sottorappresentanza delle donne nel mondo del lavoro e a sostenere la loro carriera grazie a migliori condizioni per conciliare impegni di lavoro e privati...

Nel 2015 il tasso di occupazione femminile (fascia di età 20-64) era del 64,3%, rispetto al 75,9% di quella maschile. Nel mercato del lavoro **il divario di genere nei livelli di occupazione** risulta più marcato per i genitori e per chi ha altre responsabilità di assistenza. Nel 2015 il tasso di occupazione delle donne con un figlio di età inferiore a 6 anni era inferiore al tasso di occupazione delle donne senza figli piccoli di circa il 9% in media e in diversi paesi la differenza superava il 30% (*il divario di genere nei livelli di occupazione è di 24,7 punti percentuali per chi ha un figlio di età inferiore a 6 anni, 25,6 punti percentuali per chi ha due figli - il più piccolo dei quali di età inferiore a 6 anni - e di 35,4 punti percentuali per chi ha tre o più figli*). Analogamente è molto più probabile che siano le donne, e non gli uomini, ad assumersi il ruolo di prestatori di assistenza informale ai familiari anziani o dipendenti. È inoltre assai più elevata la probabilità che le donne lavorino a tempo parziale a causa di responsabilità di assistenza. Ciò contribuisce notevolmente al **divario retributivo di genere** (pari al 28% in alcuni Stati membri), che nel corso della vita lavorativa si trasforma in un **divario pensionistico di genere** (in media del 40% nell'UE) e si traduce in un maggiore rischio di povertà ed esclusione sociale per le donne, soprattutto in età avanzata. Le previsioni basate sullo scenario di riferimento indicano che queste sfide non saranno affrontate in maniera adeguata senza l'intervento dell'UE. Si prevede che nel 2055 il divario di genere nei livelli di occupazione sarà ancora pari a 9 punti percentuali.

Una delle cause principali di questo problema è l'inadeguatezza delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. 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 e degli Stati membri prevede disposizioni limitate volte a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza con le donne. Ad esempio, non esiste attualmente una legislazione dell'UE che preveda il congedo di paternità o un congedo per prendersi cura di un familiare malato o dipendente, ad eccezione dell'assenza per motivi di forza maggiore. In molti Stati membri i regimi di congedo retribuito per i padri sono



carenti rispetto a quelli per le madri. Lo squilibrio nella concezione delle disposizioni a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini può così rafforzare le differenze di genere nell'ambito professionale e in quello dell'assistenza. Per contro, l'uso da parte dei padri di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare, come i congedi, ha dimostrato di avere effetti positivi sul successivo coinvolgimento nell'educazione dei figli, riducendo la percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e lasciando a queste ultime più tempo per il lavoro retribuito.

L'**obiettivo generale** della presente direttiva è garantire l'attuazione del principio della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. Adeguando e ammodernando il quadro giuridico dell'UE, la direttiva consentirà ai genitori e alle persone con responsabilità di assistenza di conciliare meglio gli impegni di lavoro e di assistenza. La direttiva muove dai diritti esistenti e li rafforza in alcuni punti o introduce nuovi diritti. Mantiene il livello di protezione già offerto dall'acquis dell'UE.

Struttura e contenuti della Proposta

Articolo 1 – Oggetto

La disposizione indica l'oggetto della direttiva ed elenca i diritti individuali per i quali sono fissate prescrizioni minime a livello dell'Unione.

Articolo 2 – Campo di applicazione

La disposizione definisce chi può beneficiare dei diritti disciplinati dalla presente direttiva.

Articolo 3 – Definizioni

La disposizione definisce una serie di termini e concetti per chiarire in anticipo come vanno intesi quando sono menzionati nel testo della direttiva.

Articolo 4 – Congedo di paternità

Attualmente non esistono disposizioni minime per il congedo di paternità a livello dell'UE.

La disposizione introduce il diritto in virtù del quale i padri possono avvalersi del congedo di paternità sotto forma di un breve periodo di congedo, di durata non inferiore a 10 giorni lavorativi, in occasione della nascita di un figlio. Il congedo è destinato a essere fruito al momento della nascita e deve essere chiaramente collegato a tale evento.

Al fine di evitare discriminazioni tra coppie sposate e non sposate e tra coppie eterosessuali e omosessuali, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

Articolo 5 – Congedo parentale

La direttiva sul congedo parentale ([2010/18/UE](#)) prevede già diritti individuali al congedo parentale di almeno quattro mesi in seguito alla nascita o adozione di un figlio per prendersene cura.

In base all'analisi effettuata, si ritiene che l'attuale direttiva sul congedo parentale non sia stata sufficiente a consentire a entrambi i genitori di esercitare in modo paritario i loro diritti. Dato che non garantisce un'indennità durante il congedo parentale, molte famiglie non possono permettersi di usufruirne. La direttiva non è inoltre riuscita a promuovere una maggiore partecipazione dei padri alle responsabilità di assistenza. I dati dimostrano che la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale e trasferisce una parte considerevole del proprio diritto alle madri. Ciò



ha portato a notevoli differenze tra il tasso medio di utilizzo del congedo parentale tra le madri e i padri, tasso che per questi ultimi resta ancora troppo basso in molti Stati membri.

Questa disposizione mira ad affrontare le carenze individuate i) stabilendo un periodo minimo di congedo parentale di almeno quattro mesi non trasferibile tra i genitori, ii) introducendo maggiore flessibilità per quanto riguarda le forme in cui il congedo parentale può essere preso (a tempo pieno o parziale o secondo altre forme flessibili), dato che la flessibilità rende più probabile che i genitori, in particolare i padri, usufruiscano del diritto a tale congedo. Un'altra disposizione della presente direttiva affronta la questione della retribuzione durante il congedo, in quanto ciò incide notevolmente sulla fruizione del congedo da parte dei padri.

La disposizione prevede che siano gli Stati membri a decidere i) in merito alla lunghezza del periodo di preavviso che il lavoratore deve dare, ii) se il diritto al congedo parentale possa o meno essere subordinato a una determinata anzianità lavorativa e/o di servizio e iii) in quali circostanze il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole. Infine, questa disposizione mira a garantire che gli Stati membri valutino la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità alle esigenze specifiche dei genitori in situazioni particolarmente svantaggiate dovute a disabilità o malattia cronica e alle esigenze dei genitori adottivi.

Articolo 6 – Congedo per i prestatori di assistenza

La disposizione introduce il nuovo diritto annuale in virtù del quale i lavoratori possono usufruire di un periodo di congedo dal lavoro in caso di malattia grave o di dipendenza di un familiare, quali definite dalla direttiva stessa. Al fine di tutelare il datore di lavoro dall'abuso di tale diritto, prima della concessione del congedo può essere richiesta una prova che dimostri l'esistenza di una situazione di malattia o di dipendenza.

Articolo 7 – Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

La disposizione salvaguarda l'attuale diritto dei lavoratori all'assenza dal lavoro in caso di forza maggiore. Tale diritto, già previsto dalla direttiva sul congedo parentale, può essere esercitato da tutti i lavoratori (non solo dai genitori o dai prestatori di assistenza ai sensi della presente direttiva) per motivi familiari urgenti.

Articolo 8 – Adeguatezza del reddito

La direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) non stabilisce prescrizioni minime in relazione a un'indennità adeguata. Questa disposizione stabilisce il diritto dei lavoratori che usufruiscono dei diversi tipi di congedo di percepire un'indennità adeguata durante il periodo minimo di congedo previsto dalla presente direttiva. Il livello dell'indennità dovrebbe essere almeno pari al livello dell'indennità di malattia.

Articolo 9 – Modalità di lavoro flessibili

La direttiva sul congedo parentale prevede già la possibilità di richiedere due tipi di modalità di lavoro flessibili (organizzazione della vita professionale e orario di lavoro) per i genitori che rientrano dal congedo parentale. La presente proposta estende tali due forme esistenti a una terza modalità di lavoro flessibile (possibilità di lavoro a distanza) e amplia ulteriormente l'ambito di applicazione personale di tali diritti a tutti i prestatori di assistenza e a tutti i lavoratori con figli fino a una determinata età, che deve essere pari ad almeno dodici anni.

Perché siano incoraggiati a rimanere nel mercato del lavoro, i genitori con figli piccoli e i prestatori di



assistenza che lavorano dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. Questa disposizione introduce quindi la possibilità per i suddetti lavoratori di avvalersi di i) riduzione dell'orario di lavoro, ii) un calendario di lavoro flessibile e iii) possibilità di lavoro a distanza. Al fine di tener conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, la disposizione offre agli Stati membri la possibilità di limitare la durata delle modalità di lavoro flessibili. Questa possibilità riguarda in particolare il lavoro a tempo parziale. Il lavoro a tempo parziale si è rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio, ma è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare più tardi la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici.

Articolo 10 – Diritti in materia di lavoro

La direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) prevede già determinati diritti in materia di lavoro e garantisce la protezione dal trattamento non favorevole in modo che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale. Ciò comprende il diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non fosse possibile, ad un lavoro equivalente o analogo, e la possibilità di mantenere i diritti acquisiti o in via di acquisizione da parte del lavoratore alla data di inizio del congedo parentale. Infine, essa incoraggia anche i lavoratori e i datori di lavoro a mantenersi in contatto durante il congedo e a concordare adeguate misure di reintegro. Il congedo è destinato a sostenere i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano durante periodi di tempo determinati; l'obiettivo è mantenere e promuovere il collegamento ininterrotto con il mondo del lavoro mentre affrontano le responsabilità a casa.

Perché ciò sia possibile, questa disposizione si basa sui diritti esistenti e stabilisce egualmente la protezione minima dei diritti in materia di lavoro dei genitori e dei prestatori di assistenza consentendo loro di ritornare al loro posto di lavoro (o a un lavoro equivalente), di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro occorsi durante la loro assenza, di mantenere i diritti acquisiti e di mantenere il rapporto di lavoro durante il congedo.

Articolo 11 – Non discriminazione

La direttiva sul congedo parentale protegge già i lavoratori da un trattamento meno favorevole causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale. L'articolo 19, paragrafo 1, della [direttiva 2006/54/CE](#) dispone inoltre che l'onere della prova incomba al datore di lavoro in caso di violazione del principio di parità di trattamento. L'articolo 19, paragrafo 4, della direttiva 2006/54/CE precisa che la norma sull'onere della prova si applica anche alla direttiva sul congedo parentale; il riferimento della direttiva 2006/54/CE alla direttiva sul congedo parentale rimane intatto, in quanto la presente direttiva prevede che i riferimenti alla direttiva sul congedo parentale debbano essere intesi come riferimenti alla presente direttiva.

La protezione attualmente prevista nella direttiva sul congedo parentale è mantenuta ed è estesa in modo tale che i lavoratori che si avvalgono di altri tipi di congedo o di modalità di lavoro flessibili siano protetti anche da trattamenti meno favorevoli e discriminazione causati dalla richiesta di fruizione o dall'esercizio di certi diritti riconosciuti dalla presente direttiva.

Articolo 12 – Protezione dal licenziamento e onere della prova

La direttiva sul congedo parentale (2010/18/EU) protegge già dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale. Questa disposizione mira a mantenere la protezione esistente per i lavoratori e a estenderla fornendo protezione ai lavoratori che si avvalgono del congedo di paternità (*l'articolo 16 della direttiva 2006/54/CE riguarda la tutela contro il licenziamento in caso di*



congedo di paternità previsto dal diritto nazionale), del congedo parentale, del congedo per prestatori di assistenza e di modalità di lavoro flessibili dal licenziamento durante il periodo in cui richiedono di fruire di tali diritti o li esercitano.

Se, nonostante questa protezione, un lavoratore ritiene di essere stato licenziato a causa della domanda o del godimento dei diritti di cui agli articoli 4, 5 o 6, o dell'esercizio del diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9, questa disposizione impone al datore di lavoro l'onere di dimostrare che il licenziamento era dovuto ad altre ragioni obiettive.

Articolo 13 – Sanzioni

La disposizione impone agli Stati membri di stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, che si tratti di ammende e/o indennizzi, in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva e di garantire che siano applicate.

Articolo 14 – Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

Questa disposizione impone agli Stati membri di offrire ai lavoratori che lamentano violazioni delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva un'adeguata tutela giurisdizionale contro il trattamento o le conseguenze sfavorevoli da parte del datore di lavoro, senza la quale l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento non sarebbe possibile.

Articolo 15 – Organismi per la parità

La direttiva 2006/54/CE già impone agli Stati membri di designare uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso, incluso qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o alla maternità. La disposizione stabilisce che gli organismi per la parità nazionali dovrebbero essere competenti nei settori disciplinati dalla presente direttiva.

Articolo 16 – Livello di protezione

Alla luce dell'attuale acquis dell'UE recepito negli Stati membri e della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, in particolare per quanto concerne il congedo parentale, va sottolineato che la presente proposta mantiene i diritti esistenti riconosciuti dalle attuali direttive europee in materia di parità di genere e si basa su di esse per migliorare i diritti di donne e uomini.

Articolo 17 – Divulgazione delle informazioni

La disposizione mira a garantire la sensibilizzazione negli Stati membri sui diritti riconosciuti dalla presente direttiva e su altri diritti già esistenti nello stesso campo.

Articolo 18 – Relazioni e riesame

Si tratta di una disposizione standard che impone agli Stati membri l'obbligo di trasmettere alla Commissione le informazioni sull'applicazione della presente direttiva, così che la Commissione possa riferire al legislatore su questo punto e, se lo ritiene necessario, presentare proposte di modifica e aggiornamento della direttiva.

Articolo 19 – Abrogazione

L'allegato della direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) contiene il testo di un accordo quadro tra le parti sociali che stabilisce disposizioni specifiche per il congedo parentale. Poiché le parti sociali non sono riuscite a raggiungere un accordo per quanto concerne la rinegoziazione di tale accordo quadro al fine di introdurre i necessari miglioramenti all'attuale regime di congedo parentale, la Commissione ha deciso di proporre modifiche legislative di propria iniziativa, utilizzando l'opzione giuridica ritenuta



più appropriata, ovvero abrogando e sostituendo la direttiva sul congedo parentale.

Di conseguenza, questa disposizione stabilisce la data in cui la direttiva 2010/18/UE è abrogata e precisa che i riferimenti alla direttiva abrogata vanno intesi come riferimenti a quella nuova.

Articolo 20 – Recepimento

La disposizione stabilisce la durata massima del periodo che gli Stati membri hanno a disposizione per recepire la direttiva nel diritto nazionale e comunicare alla Commissione le corrispondenti disposizioni. La durata di tale periodo è fissata a due anni. La disposizione sottolinea inoltre che a norma dell'articolo 153, paragrafo 3, del TFUE gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della direttiva, qualora le parti sociali lo richiedessero, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 21 – Entrata in vigore

Articolo 22 – Destinatari

Iter, documenti e commenti

Il 24 gennaio 2019 la presidenza del Consiglio e il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo provvisorio su alcuni elementi chiave della [proposta di direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza](#). L'accordo deve ancora essere approvato dagli Stati membri.

Il 26 febbraio la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali ha votato e approvato le [nuove misure per l'equilibrio tra vita e privata e lavoro](#) per impostare dei requisiti minimi per ogni stato membro. L'obiettivo di queste misure è di rafforzare il ruolo delle donne nei luoghi di lavoro e dare più possibilità di cura ai padri (o alle altre figure genitoriali).

Parliament and Council agree on measures to reconcile career and private life

[Comunicato stampa del 24 gennaio 2019](#)

Ten working days paternity leave paid at not less than the level of sick pay

Two months of non-transferable paid parental leave

Five days of annual carers' leave

Flexible working patterns, including remote working

Employment Committee negotiators struck a deal with EU ministers today on paternity leave and non-transferable parental leave to boost women's chances in the labour market.

The agreement sets minimum requirements for member states, in a bid to boost women's representation in the workplace and strengthen the role of a father or an equivalent second parent in the family. This would benefit children and family life, whilst reflecting societal changes more accurately, and promoting gender equality...

Equilibrio tra lavoro e vita familiare: la Commissione accoglie con favore l'accordo provvisorio raggiunto oggi

[Comunicato del 25 gennaio 2019](#)

Oggi il Parlamento europeo e il Consiglio hanno raggiunto un accordo provvisorio sulla proposta della Commissione europea per [una nuova direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza](#)

Eurobarometer

[Flash 470](#) | October 2018

Report Work-life balance



A new directive on work-life balance

13 September 2018 | [Briefing. EU Legislation in Progress](#)

European Parliament

[A8-0270/2018](#) | 23.8.2018

REPORT on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU(COM(2017)0253- C8-0137/2017- 2017/0085(COD))

Consiglio europeo

Congedi e lavoro flessibile per i genitori e i prestatori di assistenza: il Consiglio approva [l'orientamento generale sul progetto di direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare](#)
[Comunicato stampa del 21 giugno 2018](#)

Il 21 giugno 2018 il Consiglio ha approvato la sua posizione negoziale (orientamento generale) sulla direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Sulla base di tale mandato, la presidenza del Consiglio avvierà negoziati con il Parlamento europeo una volta che quest'ultimo avrà adottato la sua posizione.

La direttiva proposta si prefigge di migliorare l'accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare, quali congedi e modalità di lavoro flessibili, per i genitori e i prestatori di assistenza. Essa dovrebbe promuovere la fruizione del congedo per motivi familiari da parte degli uomini, contribuendo in tal modo ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La direttiva introdurrebbe nuove disposizioni minime in materia di congedo di paternità: i padri o i secondi genitori potrebbero fruire al momento della nascita di un figlio di almeno dieci giorni lavorativi di congedo, retribuiti al livello stabilito dallo Stato membro interessato.

La direttiva aggiornerebbe inoltre la disposizione minima in materia di congedo parentale, mantenendo il diritto individuale esistente di quattro mesi ma con due mesi non trasferibili e almeno un mese e mezzo retribuito al livello stabilito dallo Stato membro interessato.

La direttiva introdurrebbe un diritto individuale al congedo per i prestatori di assistenza, precedentemente non riconosciuto a livello di UE.

Estenderebbe inoltre il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili per i genitori, fino a quando il bambino abbia raggiunto almeno otto anni di età, nonché per i prestatori di assistenza. I genitori e i prestatori di assistenza potrebbero chiedere, ad esempio, un orario di lavoro o un'organizzazione della vita professionale flessibili e di fruire del diritto al lavoro a distanza.



L'Europa dei 10 giorni obbligatori per i padri

8 febbraio 2019 | inGenere.it

10 giorni di congedo obbligatorio e retribuito dopo la nascita di un figlio, è questa la novità al centro dell'accordo raggiunto alla fine di gennaio da Parlamento e Consiglio europeo su proposta della Commissione europea per una nuova direttiva sulla conciliazione tra vita e lavoro. Si tratta di un accordo provvisorio, che attende adesso di essere approvato formalmente e che segue le indicazioni [già contenute nel cosiddetto Social Pillar](#), un documento pubblicato due anni fa e pensato anche per migliorare la vita delle famiglie in Europa e adeguarne la qualità della vita ai tempi correnti.

L'accordo, che riguarda anche i prestatori di assistenza – prevedendo come nuovo diritto europeo 5 giorni di congedo all'anno per lavoratore – e sostiene il diritto per tutti i genitori e i prestatori di assistenza a richiedere modalità di lavoro flessibili, “rafforza l'attuale diritto a un congedo parentale di 4 mesi” hanno commentato il primo Vicepresidente Frans Timmermans e le commissarie Marianne Thyssen e Věra Jourová, “imponendo la non trasferibilità di 2 mesi tra i genitori e introducendo un indennizzo per questo periodo di 2 mesi a un livello che sarà stabilito dagli stati membri”.

Ma non si tratta soltanto di rafforzare i diritti individuali, ha spiegato la commissione, “le nuove norme sono un modello per allineare le priorità sociali ed economiche. Le imprese saranno in grado di attirare e trattenere uomini e donne talentuosi e l'economia europea trarrà vantaggio da questa proposta, che contribuirà a colmare il divario di genere nei livelli di occupazione. Creare un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare sia per le donne sia per gli uomini è non solo una questione di giustizia, ma è anche una mossa intelligente”.

Se dieci giorni è il periodo minimo accettabile per l'Europa, l'Italia è ancora a metà strada. Per molto tempo il nostro paese si è aggiudicato [il record internazionale del congedo più corto](#) per i padri, e finora il congedo obbligatorio di paternità è stato gradualmente prolungato da 1 a 5 giorni, anche e soprattutto grazie allo sforzo di attiviste e parlamentari che da anni si battono per [almeno 15 giorni pienamente retribuiti](#). Ancora pochissimi, in ogni caso, se confrontati con la situazione di altri paesi, non solo quelli dell'Europa del Nord, ma [anche la Spagna](#).



ANALISI E APPROFONDIMENTI

La conciliazione vita-lavoro nei contesti aziendali

Rosita Zucaro, *Sta in: [Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva](#), A cura di Emmanuele Massagli, in collaborazione con Confindustria Vicenza, 2014 ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 31*

Genitorialità e lavoro. Il quadro normativo

Normativa fondamentale, in materia di tutela della maternità e della paternità, è la L. 53/2000, recante Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, con la quale sono stati introdotti i congedi parentali, nell'obiettivo di contribuire concretamente al riequilibrio dei ruoli genitoriali all'interno dei contesti familiari.

La citata legge costituisce, inoltre, un importante quadro di riferimento legislativo in materia di work-life balance per due altri aspetti: da una parte per aver focalizzato l'attenzione degli enti territoriali sull'importanza strategica di riorganizzare i tempi delle città; dall'altra avendo promosso, tramite l'art. 9, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione vita-lavoro, attraverso la previsione di finanziamenti (rinnovabili ogni anno, nei limiti delle disponibilità delle risorse), in favore delle aziende che, con accordi sociali, predispongano progetti articolati per consentire ai dipendenti di usufruire di forme di flessibilità oraria e organizzativa (part-time reversibile, telelavoro, banca delle ore, flessibilità oraria o dell'organizzazione aziendale), o per agevolare il reinserimento lavorativo del genitore dopo un periodo di assenza di oltre 60 giorni, ed, infine, per incentivare interventi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, anche attraverso l'attivazione di reti territoriali tra enti, aziende e parti sociali.

Una prima riorganizzazione normativa della materia si è avuta nel Testo Unico introdotto con il D.lgs. n. 151/2001, il quale ha accorpato la disciplina originaria della L. 1204/1971 con quella della L. n. 53/2000. A questo decreto legislativo si devono importanti novità in merito alla ridefinizione dei requisiti oggettivi e soggettivi, nonché dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, permessi e aspettative da parte di entrambi i genitori.

Un numero significativo di interventi legislativi ha riguardato anche l'assistenza dei soggetti portatori di handicap, sia figli, sia parenti (dall'art. 4 all'art. 7 del D.lgs. n. 119/2011).

Sempre il decreto del 2011 è intervenuto anche in materia di congedo per le cure dei lavoratori mutilati o invalidi civili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

Alla riforma Fornero del 2012 si deve invece l'affermazione di una tutela sempre più volta alla genitorialità nel complesso, disancorata dalla protezione/difesa solo della madre e del nascituro.

Il congedo obbligatorio di paternità, introdotto dall'art. 4, comma 24, della L. 92/2012 introduce l'affermazione del principio di uguaglianza tra la figura materna e paterna, in termini di riconoscimento e godimento dei diritti inerenti alla cura della prole. Inoltre, tale previsione completa quel processo di riscrittura delle norme in tema di tutela del lavoro femminile verso la prospettiva di una più affermata coscienza della funzione sociale della maternità e della concorrente considerazione degli interessi del bambino. Sempre nell'obiettivo di promuovere norme a favore dell'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e tali da consentire, a entrambi i genitori, una migliore assistenza dei figli, il



Legislatore del 2012 è intervenuto con l'introduzione di due misure sperimentali della durata di tre anni: il diritto per le neo-mamme di chiedere, nei limiti delle risorse disponibili, la corresponsione di voucher per la prestazione di servizi di baby-sitting, dal termine del periodo di congedo obbligatorio per la maternità e per gli 11 mesi successivi; la possibilità, per madri e padri italiani, di poter usufruire del congedo parentale "ad ore".

In materia di tutela della maternità è infine vigente anche la recentissima riforma sul lavoro adottata con il DL 34/2014, convertito con modificazioni in L. 78/2014, chiarendo che il congedo di maternità attivato nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza all'assunzione. A queste lavoratrici è anche riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Nascite e occupazione possono crescere insieme

I dati mostrano che nei paesi europei si fanno più figli dove le donne lavorano di più. Anche in Italia nascite e lavoro possono crescere insieme in presenza di politiche adeguate

[di Letizia Mencarini, Daniele Vignoli | inGenere.it | 6 novembre 2018](#)

Negli anni della crisi, anche in Italia, una delle principali novità è stata il ruolo del lavoro retribuito delle donne, sempre più decisivo sia per le scelte di formare una famiglia e avere dei figli, che per le condizioni economiche delle famiglie stesse. E infatti, ancora di più dell'occupazione femminile, è salito il tasso di attività femminile (cioè la somma delle donne occupate con quelle che cercano lavoro), arrivato a quasi il 60% nel 2017, segnando un netto calo delle inattive. Contemporaneamente però è cresciuta molto la quota di lavori temporanei (quasi il 20% delle donne occupate ha da almeno cinque anni un contratto a termine), che creano incertezza e rinvio rispetto alla scelta di fare figli. Rimane una forte differenza nell'impegno lavorativo tra le donne dai 25 ai 49 anni senza figli (pari ad oltre il 72%) e le madri di uno o più figli sotto i 6 anni (pari al 55%). Le differenze sono minori, ma superano sempre i dieci punti percentuali, per le laureate e le donne che vivono al Nord (dati Istat).

Nei paesi europei si fanno più figli dove le donne lavorano di più.

È fondamentale, per orientarsi in questi numeri, e trarne le corrette conseguenze per il disegno di politiche sociali, capire quale sia il legame tra lavoro femminile e fecondità. Infatti, se l'aumento dell'istruzione e della partecipazione lavorativa femminile hanno avuto un ruolo nel calo della fecondità in tutto il mondo occidentale fino almeno agli anni '80, successivamente la propensione delle donne al lavoro e alla carriera non si è più attuata necessariamente a discapito del ruolo di madri, e la correlazione tra lavoro femminile e fecondità ha mostrato un'inversione di tendenza, diventando positiva a livello aggregato. Tra i paesi europei esiste una relazione positiva tra tasso di occupazione femminile e tasso di fecondità totale: dove la fecondità media è molto bassa, sotto 1,4 figli per donna, e il tasso di occupazione femminile inferiore al 60%, si collocano i paesi del Sud Europa, quali Italia, Spagna, Grecia, Malta; dove la fecondità media è superiore a 1,7 e il tasso di occupazione superiore al 70%, troviamo i paesi scandinavi, quelli baltici e il Regno Unito.

È vero anche in Italia, ma solo al centro-nord.

Tuttavia, anche in Italia sta emergendo negli ultimi anni una [relazione positiva tra partecipazione lavorativa delle donne e fecondità](#), come mostra chiaramente il confronto tra le varie regioni



italiane, laddove si mette in relazione il tasso di occupazione femminile nelle e il relativo tasso di fecondità totale⁶...

Nascite e lavoro femminile possono crescere insieme.

Il fatto che questa inversione della relazione si sia verificata anche in Italia e che la crescita della partecipazione femminile al lavoro sia correlata a tassi di fecondità relativamente più elevati solo dove non c'è un contesto favorevole alle famiglie da parte delle imprese e dei servizi suggerisce che anche in Italia nascite e lavoro possono crescere assieme in presenza di adeguati strumenti di conciliazione. Le forti differenziazioni fra regioni nella partecipazione lavorativa femminile, oltre che dalla disponibilità di posti di lavoro (senz'altro, per lo meno nel mercato regolare, molto più bassa al Sud che al Centro Nord) si lega a doppio filo anche alla diversa quantità e qualità di servizi di conciliazione tra lavoro e famiglia (prima di tutto gli asili nido) che, come ben noto, caratterizzano le diverse realtà geografiche (secondo i dati Istat del 2015, la quota dei comuni coperti dal servizio di asili nido variava dall'83% nel Nord-Est e del 27% al Sud, con una copertura sul totale dei bambini sotto i 3 anni massima al Centro, 17,5%, e minima al Sud, 3,7%).

La relazione positiva tra fecondità e lavoro femminile suggerisce che per sostenere le nascite si debba proprio sostenere l'occupazione femminile e quindi favorire le coppie a doppio reddito, dimostrando che la conciliazione non solo è possibile, ma che il lavoro delle donne, invece che un ostacolo alla maternità, può trasformarsi in un pre-requisito per sostenere o aumentare la fecondità.

I paesi che sono riusciti, grazie a politiche sociali e del lavoro più generose, a far sì che l'aumento dell'istruzione femminile si traducesse in aumento dell'occupazione qualificata, sono quelli che sono riusciti a promuovere un nuovo regime socio-demografico, con una fecondità spesso vicina ai due figli per coppia. Al contrario, appare chiaro che nei paesi nei quali l'espansione della forza lavoro femminile è iniziata, ma le infrastrutture istituzionali e le tradizioni culturali non sono state pronte a consentire alle donne sia di lavorare che di avere figli, la fecondità è divenuta bassissima.

L'impatto delle nuove tecnologie nella conciliazione tra vita e lavoro

TERESA COELHO MOREIRA | Università di Minho

[LLI Labour & Law Issues, vol. 3, no. 1, 2017](#)

L'equilibrio tra tempi di lavoro e di vita personale e familiare è una questione fondamentale per tutti i lavoratori ed è correlata a molte altre come: la qualità del lavoro, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la parità e l'eguaglianza tra uomini e donne nel lavoro e l'invecchiamento attivo. Un uso oculato e delle politiche di conciliazione può favorire una maggiore parità tra i sessi ed incidere positivamente sull'occupabilità delle donne⁷ generando alcune precondizioni necessarie per una maggiore parità di genere nel mondo del lavoro e, in generale, nella società.

Secondo i dati presentati da Eurofound, 4 lavoratori europei su 5 ritengono di avere un buon equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro⁸. Tuttavia va sottolineato come questi dati si riferiscono solo alle persone effettivamente impiegate e non includono quanti hanno dovuto abbandonare il proprio lavoro a causa di esigenze familiari o comunque extraprofessionali. La conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale e familiare comprende diverse misure che concernono differenti

⁶ Come già segnalato in [questo articolo di Alessandro Rosina e Daniela Del Boca uscito su Neodemos](#).

⁷ Cfr. Gender equality and work life balance, Pillar of Social Rights, Comissão Europeia, in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>.

⁸ Cfr. *Sixth European Working Conditions Survey 2015*, e *Foundation Focus*, n. 19, 2016, p. 2.



aspetti della vita del lavoratore ma, certamente, non può essere circoscritta alle politiche di parità né riguardare solo le donne.

Tra le nuove sfide della società contemporanea un ruolo chiave è giocato dall'introduzione di nuove tecnologie digitali ed informatiche nei luoghi di lavoro in grado di modificare l'organizzazione dell'orario di lavoro garantendo al contempo una maggiore flessibilità temporale. Grazie alle nuove tecnologie, infatti, il tempo di lavoro diviene sempre più flessibile.

Tale fenomeno se, da un lato, può portare a una migliore gestione del tempo di lavoro, tuttavia potrebbe anche causare una dilatazione dello stesso soprattutto se si considera il fatto che spesso accanto all'introduzione di tecnologie digitali e alla flessibilizzazione degli orari di lavoro si accompagna una valutazione della prestazione del lavoratore in termini di risultati e non più in tempo di lavoro. Ciò può avere come conseguenza un'intensificazione dei tempi di lavoro. Flessibilità oraria, infatti, non vuole dire sempre maggiore libertà ma può anche tradursi, come spesso accade, in intensificazione e concentrazione dei tempi di lavoro i quali si intrecciano e si sovrappongono con i tempi di vita.

La possibilità di lavorare "sempre e ovunque" che le tecnologie offrono, non può tradursi nella richiesta di lavoro "sempre e ovunque". I tempi di lavoro permessi dalle nuove tecnologie rischiano di tradursi in nuove pratiche di sfruttamento in quanto, sebbene apparentemente le tecnologie digitali garantiscono una più veloce e personale gestione del tempo, di fatto mettono in discussione il diritto fondamentale del lavoratore a un riposo effettivo tra i gironi di lavoro. La separazione tra tempi di vita e tempi di lavoro diventa sempre meno visibile, si offuscano i confini tra la vita personale e la vita professionale.

Proprio per evitare tali criticità si è teorizzato il "diritto alla disconnessione" come nuova frontiera del diritto alla *privacy* del XXI secolo...

Un ulteriore profilo problematico è quello dell'introduzione di nuove tecnologie nei luoghi di lavoro. Il diritto del lavoro è uno dei settori dell'ordinamento giuridico che, per la sua stessa natura, è tra i più esposti all'influenza del cambiamento tecnologico. I sistemi di produzione hanno subito un processo di continua modernizzazione ed efficientamento delle tecniche al punto che, oramai, l'impiego di nuove tecnologie, negli ambienti di lavoro, è una caratteristica immanente di questa branca del diritto.

Oggi siamo di fronte a una vera e propria rivoluzione digitale determinata da *Internet* del *cloud computing* e, più in generale, dalle nuove modalità informatiche attraverso cui il lavoratore può rendere la prestazione contrattuale. La rivoluzione digitale ha fatto emergere un nuovo tipo di lavoro, chiamato lavoro digitale nell'economia collaborativa e/o lavoro su piattaforme digitali, e creato un nuovo tipo di lavoratore subordinato che ora in un logo dematerializzato senza spazio e senza tempo⁹.

Le tecnologie che stanno alla base della rivoluzione digitale, ICT applicate alla robotica, tecnologie dei sensori, *cloud*, *big data*, permettono di elaborare e combinare assieme grandi quantità di dati.

Le potenzialità di tali nuove tecnologie sono il fondamento di una nuova rivoluzione relativa a sistemi di produzione intelligenti e nuove modalità di lavoro che prende il nome di "economia della condivisione" o "economia collaborativa". Tali nuove economie accanto alle promesse di un nuovo grande sviluppo implicano anche numerose sfide che richiedono un intervento protettivo che coinvolga governi, imprese, lavoratori e individui [...].

⁹J.E. RAY, *Qualité de vie et travail de demain*, in *DS*, n. 2, 2015, p. 148



INPS. XVI RAPPORTO ANNUALE

NATALITÀ E OCCUPAZIONE FEMMINILE NEI DATI VISITINPS

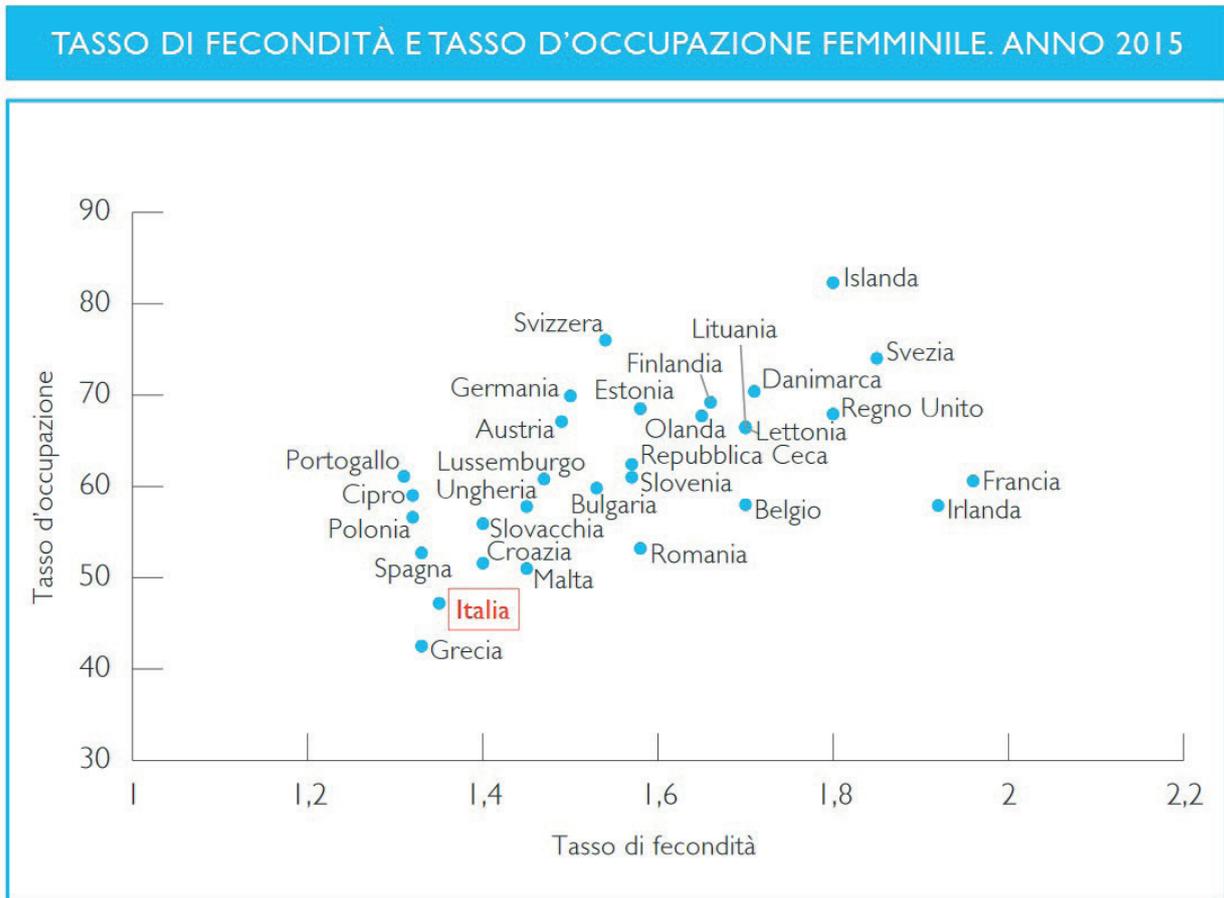
[...] L'Italia è da anni negativamente caratterizzata nel confronto internazionale nel presentare un basso tasso di occupazione femminile abbinato a un tasso di natalità tra i meno elevati in Europa. Il numero di figli per donna è pari a 1,34 nel 2016 - 1,27 quello delle donne italiane - in calo costante ormai da anni, mentre il tasso di occupazione rimane in media al di sotto del 50%.

Dal punto di vista della sostenibilità del nostro sistema pensionistico, l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro italiano è considerata condizione necessaria per spostare strutturalmente in alto il numero di occupati.

Gli effetti positivi sarebbero rafforzati dallo svilupparsi di un secondo effetto a tale aumento collegato rappresentato da una crescita nella fertilità: un incremento delle nascite con il conseguente ringiovanimento della popolazione comporta, infatti, il miglioramento nel lungo periodo del bilancio pensionistico.

L'evidenza internazionale suggerisce che esiste una correlazione positiva tra lavoro delle donne e natalità (v. figura seguente): dove l'occupazione delle donne è più alta, è più elevata anche la natalità perché più donne scelgono di fare un figlio e, soprattutto, di farne più di uno.

La penalizzazione per le donne deriva prevalentemente dalla mancata occupazione, ed in misura solo inferiore dalle differenze osservabili nei salari: la figura seguente mostra che in Italia, come in tutti gli

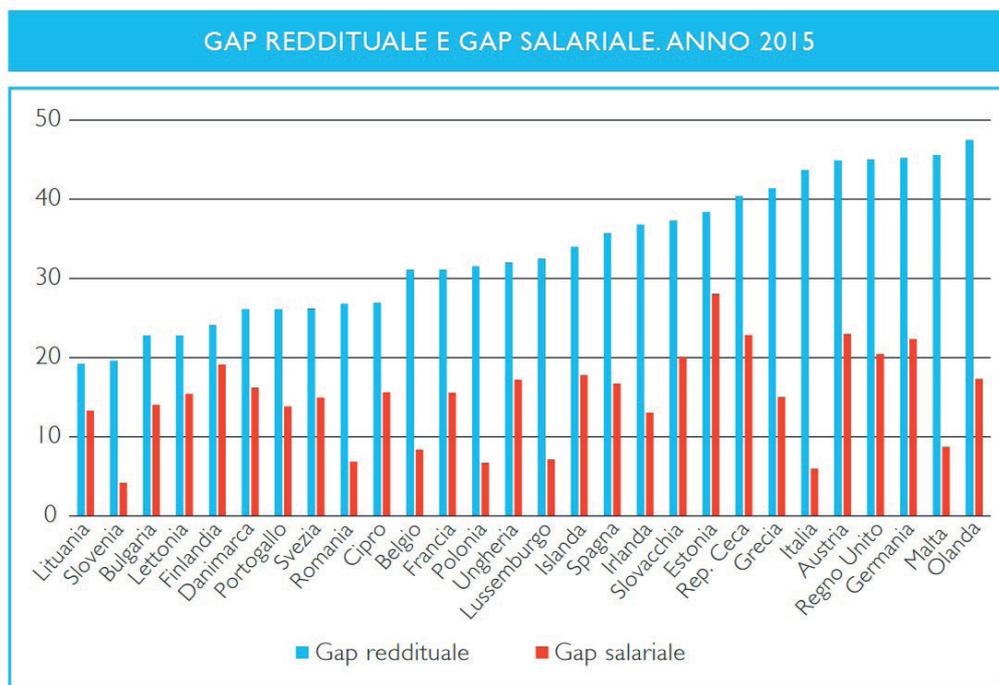




altri paesi dell'area Ocse, le differenze di genere sono molto più ampie quando si guarda al gap reddituale – che dipende non solo dalle differenze nei salari medi ma anche dalla diversa offerta di lavoro fra uomini e donne, sia in termini di occupazione che di ore lavorate – piuttosto che a quello salariale. Il nostro paese si colloca in posizione relativamente meno svantaggiata per il secondo indice, mentre accade il contrario per il gap reddituale ed è anche molto marcata la distanza tra i due indicatori. Un gap reddituale alto accompagnato da un gap salariale contenuto implica che i maggiori problemi si annidano nelle opportunità e nelle scelte di occupazione (e di carriera) piuttosto che nella discriminazione salariale. La propensione a lavorare, e possiamo aggiungere a rimanere al lavoro dopo la maternità, è nel nostro paese molto più alta tra le donne più istruite, con salari più elevati e questo spiega il gap salariale relativamente più contenuto rispetto ad altri paesi, mentre il numero di donne che lavorano è relativamente più basso.

Interessante è il confronto con paesi come Germania, Austria e Paesi Bassi, dove, come in Italia, c'è grande differenza tra i due indici ma i fenomeni che sottendono sono molto diversi. In questi casi, infatti, la percentuale di donne che lavora è alta, gli uomini presentano un forte vantaggio nel confronto reddituale ma la ragione va ricercata nell'elevata diffusione del lavoro a tempo parziale tra le donne (quasi l'80% nel primo, attorno al 50% negli altri due, contro solo il 33% dell'Italia).

Le ricerche più recenti che indagano le determinanti delle differenze di genere sul mercato del lavoro indicano la genitorialità come uno dei fattori più influenti (si veda, ad esempio, Angelov et al. 2016 e per la Svezia, Goldin et al. 2017 su dati americani, Kleven et al. 2017 su dati danesi): la nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario fra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche nel nostro paese, fare un figlio riduce sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e le prospettive di carriera per chi continua, senza che vi sia un simile impatto per gli uomini.



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



Questi dati evidenziano l'importanza di orientarsi verso politiche che spingano a modificare le scelte di allocazione del tempo tra lavoro e cura familiare, la divisione del lavoro e delle responsabilità genitoriali, come condizione per un'equa partecipazione al mercato del lavoro e una più semplice condivisione della vita familiare, con effetti positivi sul benessere dei genitori e sullo sviluppo dei figli. Della loro rilevanza sono sempre più consapevoli le autorità europee, che stanno dedicando crescente attenzione proprio ai temi della condivisione. Primi tentativi in questa direzione sono stati fatti anche nel nostro Paese, ad esempio, con l'introduzione del congedo obbligatorio per i padri, sia pure in via sperimentale e per un numero di giorni contenuto [...].



LE PROPOSTE DELLE ACLI

In Italia una donna su cinque¹⁰ abbandona il posto di lavoro dopo la maternità, percentuale che cresce ulteriormente con la nascita del secondo figlio o, se non lo abbandona, spesso è costretta ad un lavoro part-time o comunque ad una riduzione della propria retribuzione, tant'è vero che si stima che una donna che diviene madre mediamente perde il 35 per cento del proprio reddito di lavoro¹¹ e moltissime chances di carriera.

Sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro vuol dire dunque sostenere l'occupazione femminile, ma anche una maggiore condivisione e valorizzazione del lavoro di cura, agendo contemporaneamente su più leve senza dimenticare la necessità di sostenere una mentalità di "parità" da trasmettere anche e soprattutto alle giovani generazioni.

Nel testo che segue, sono contrassegnate dallo sfondo rosa le proposte di rilevanza comunitaria oltre che nazionale.

1. Rifinanziamento delle misure a sostegno della genitorialità e della conciliazione dei tempi

Come abbiamo visto, un buon numero di provvedimenti a sostegno di natalità, genitorialità e conciliazione è stato introdotto – talvolta in via sperimentale per una sola annualità – nelle leggi di stabilità e bilancio, lasciando ad eventuali proroghe o rifinanziamenti la sua conferma per l'anno o gli anni successivi. Ne viene fuori un quadro ricco di "intermittenze" e bocciature, spesso non tanto per ragioni di inefficacia delle misure quanto per motivi di sostenibilità economica di scelte di quali politiche finanziare. Alcune misure hanno dunque rappresentato degli interventi "spot" che non hanno consentito di delineare una vera e propria politica di welfare familiare in grado di sostenere le scelte delle giovani coppie o delle donne. Sia gli interventi a sostegno della natalità che quelli in favore della conciliazione, invece, necessitano di continuità e stabilità. Anche per evitare l'effetto spiazzamento che tipicamente caratterizzano le misure con carattere di episodicità.

A conferma di questa lettura, la prima bozza della Legge di bilancio per il 2019 non prevedeva il rifinanziamento del congedo obbligatorio di paternità (inserito poi nell'iter della Manovra), nel quale si coniugano – oltre alla concreta utilità per i neo-padri – anche questioni di carattere culturale.

Congedo obbligatorio di paternità: un esempio di misura positiva

Introdotta dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio per il 2017), art. 1 commi 348-357, il congedo obbligatorio di paternità per il lavoratore dipendente (già previsto in via sperimentale per

¹⁰ Secondo l'ultimo approfondimento dell'Istat dalle indagini campionarie sulle nascite e sulle madri, *Avere figli in Italia negli anni 2000*, pubblicato nel febbraio 2015, il 22,4% delle madri occupate all'inizio della gravidanza, non lo era più a due dalla nascita del figlio. "Il fenomeno dell'uscita dal mercato del lavoro in seguito alla nascita di un figlio – si legge nel rapporto – è, dunque, ancora molto diffuso. L'indagine campionaria sulle nascite consente di concentrare l'attenzione sulle donne che hanno voluto, o dovuto, lasciare il lavoro. Il rischio di lasciare o perdere il lavoro è particolarmente influenzato sia dall'area di residenza delle madri che dal numero di figli avuti. Risiedere al Nord o al Centro comporta un minor rischio, mentre le madri del Sud risultano decisamente più svantaggiate, soprattutto se sono al primo figlio: il 33,9 per cento di esse, circa due anni dopo la nascita del figlio, non ha più un'occupazione (contro il 16,3 per cento nel Nord-Ovest)".

¹¹ "Un'analisi di regressione, che stima la perdita reddituale sperimentata dalla donna dopo la nascita del figlio rispetto al trend precedente controllando per effetti fissi individuali, suggerisce che, 24 mesi dopo l'inizio del congedo di maternità, la donna guadagna circa il 35% in meno di quanto avrebbe guadagnato se non avesse avuto il figlio. Ripetendo l'analisi solo sulle donne che tornano a lavorare dopo il congedo, la penalità si riduce ed è stimata di poco superiore al 10%. Il canale principale sembra dunque essere l'uscita dal mercato del lavoro dopo la nascita del figlio...", *Natalità e occupazione femminile nei dati Visitinp*, sta in [XVI Rapporto annuale INPS, Luglio 2017](#).



gli anni 2013 – 2015 dalla c.d. “Riforma Fornero” e prorogato per il 2016 dalla Legge di stabilità n. 208 del 2015) è stato confermato per il 2017 e per il 2018.

I giorni di congedo obbligatorio sono 2 per l’anno 2017 (analogamente a quanto già disposto per il 2016) e raddoppiano a 4 per l’anno 2018, fruibili anche in via non continuativa. La Legge proroga anche il congedo facoltativo introdotto dalla legge 92/2012, stabilendo il diritto dei papà di fruire, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, con riguardo all’astensione obbligatoria, di un giorno di astensione dal lavoro (per l’attuazione si veda il Decreto attuativo del Ministero del lavoro del 22 dicembre 2012 e la successiva Circolare dell’INPS n. 40 del 14 marzo 2013).

La misura è stata rifinanziata con la Legge di Bilancio 2019 e i giorni di congedo portati a 5.

Questa misura è contenuta anche nella proposta di direttiva comunitaria di cui al capitolo precedente, attualmente in discussione. Sarebbe pertanto di fondamentale importanza – anche, se non soprattutto, per la stabilizzazione del beneficio in tutti i Paesi – che la direttiva venisse approvata.

Destinazione del Fondo per la contrattazione di secondo livello

Il D.Lgs. 80/2015 (attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act), all’articolo 25 prevede, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, che parte delle risorse del Fondo per la contrattazione di secondo livello sia destinato alla promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata. Al riguardo è stato adottato il Decreto 12 settembre 2017 per l’applicazione di sgravi contributivi (in via sperimentale per il 2017-2018) per aziende che adottano misure conciliazione vita-lavoro.

Tra le misure a favore della natalità e non rifinanziate per il 2019 c’è il cosiddetto “voucher babysitting”. Il provvedimento – al di là della sua ridotta capacità di aiuto economico – testimonia la necessità di sostenere con decisione e continuità il potenziamento e la riqualificazione di strutture destinate ad asili nido, che è una delle priorità assolute per le politiche di conciliazione¹². Per questo, lo inseriamo tra le iniziative da rifinanziare.

Voucher babysitting

Nell’ambito delle politiche dirette alla conciliazione vita-lavoro rientra anche il cosiddetto voucher babysitting, ossia una misura sperimentale (introdotta dall’art. 4, c. 24, lett. b), della L. 92/2012 per il triennio 2013-2015, prorogata dapprima per il 2016 dall’articolo 1, comma 282, della L. 208/2015 e successivamente per il 2017 e 2018 dall’articolo 1, comma 356, della L. 232/2016) che riconosce alla madre lavoratrice dipendente, pubblica o privata, nonché alla madre lavoratrice iscritta alla gestione separata, la possibilità di richiedere (al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi), in sostituzione, anche parziale, del congedo parentale, un contributo economico (pari ad un importo massimo di 600 euro mensili, per un periodo complessivo non superiore a sei mesi) da impiegare per il servizio di baby-sitting o per i servizi per l’infanzia (erogati da soggetti pubblici o da soggetti privati accreditati). Il suddetto voucher babysitting è stato poi esteso - dapprima per il 2016 (dalla legge di Stabilità 2016) e successivamente anche per il 2017 e 2018 (dalla Legge di bilancio per il 2017) - anche alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici.

¹² “Più nidi, più scuole materne, più accoglienza per i bambini da 0 a 6 anni: l’Europa ce lo chiede da anni. A cominciare dal 2002, quando il Consiglio europeo di Barcellona ha posto a tutti gli Stati membri l’obiettivo di “fornire, entro il 2010, un’assistenza all’infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l’età dell’obbligo scolastico” e “almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni”. L’Italia ha raggiunto il primo obiettivo abbastanza in fretta - già nel 2015 il 96% dei bambini nella fascia di età quattro/sei frequentava la scuola dell’infanzia - ma sul secondo è ancora in ritardo. Meno di un quarto dei piccoli tra 0 e 2 anni trova posto nei servizi per la prima infanzia. E se in Valle d’Aosta vanno al nido 4 bimbi su 10, in Campania ce la fanno solo 6 su 100...”. (Senato della Repubblica - Ufficio Valutazione d’impatto, Chiedo asilo. Perché in Italia mancano i nidi (e che cosa si sta facendo per recuperare il ritardo), 2018).



2. Fiscalizzazione dei versamenti contributivi e contribuzione figurativa

La carriera lavorativa delle donne è caratterizzata da due elementi: discontinuità e salari contenuti. Pertanto, le donne rischiano di essere le più penalizzate anche sul fronte previdenziale, con pensioni più basse e maggiore difficoltà a maturare l'anzianità contributiva necessaria per lasciare il lavoro e andare in pensione.

Si propone dunque l'introduzione di una misura di **temporanea "fiscalizzazione" dei versamenti contributivi gravanti sul reddito da lavoro** delle neo-madri, **in modo da aumentare il valore dello stipendio netto rispetto alla retribuzione lorda** (in sintesi: riducendo temporaneamente il "cuneo fiscale" con oneri a carico della collettività). In questo modo la madre (esattamente come per i contributi figurativi durante la gravidanza) non avrebbe danno sul suo futuro trattamento pensionistico ma nel contempo potrebbe godere subito, quando effettivamente le serve, del vantaggio di avere un maggior reddito disponibile. A questo, in determinate condizioni, si potrebbe poi aggiungere una "fiscalità di vantaggio" sul reddito da lavoro in più che ne scaturirebbe.

Si tratterebbe quindi di un contributo del Sistema previdenziale alla maternità, che metterebbe la donna nelle condizioni di non essere incentivata a ridurre o persino lasciare il proprio rapporto di lavoro, e che non avrebbe l'effetto di produrre solo un "riconoscimento postumo" allo sforzo che una donna lavoratrice deve compiere in vista della maternità, senza inoltre alterare il rapporto rispetto alle altre donne lavoratrici circa i requisiti per la pensione.

Tale previsione dovrebbe estendersi a tutti i casi in cui vi sia un'astensione dal lavoro per provvedere ai carichi di cura familiari. Infatti, le donne sono le principali responsabili della cura degli anziani e dei familiari che necessitano di assistenza, con percentuali che variano dal 71% in Ungheria, al 66-64% in Estonia, Italia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Repubblica ceca; 62-60% in Francia, Austria, Germania, Slovenia e Belgio; 58-57% nei Paesi Bassi e nel Regno Unito; 54% in Danimarca. Secondo i dati forniti dalla Commissione europea proprio la cura dei bambini e dei familiari che necessitano di assistenza costituisce la prima causa di inattività delle donne (oltre il 18%), mentre per gli uomini incide in meno del 2% dei casi.

In tutti questi casi, oltre che nel caso della maternità, dovrebbe essere prevista una contribuzione figurativa per i periodi in cui le donne si astengono dal lavoro in modo da consentire loro di raggiungere comunque il montante contributivo minimo per l'accesso alla pensione. In questo modo, non subirebbero il duplice svantaggio di aver dovuto ridurre la propria attività lavorativa per dedicarsi ai familiari che necessitano di assistenza e di dover poi lavorare più a lungo delle altre donne per poter raggiungere i requisiti contributivi di accesso alla pensione.

Bisognerebbe verificare la possibilità e fattibilità che questo proposta, soprattutto sul versante fiscale, possa essere avanzata anche – sia pure come principio base e in ipotesi ridotta – in contesto comunitario.

3. Congedo parentale: aumento della indennità dal 30% al 60%

Aumentare dal 30 per cento al 60 per cento l'indennità corrisposta durante il periodo di congedo parentale (articolo 32 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), al fine di favorire la cura e l'accoglienza del nuovo nato da parte dei genitori.



4. Promuovere l'approvazione della proposta di direttiva della Commissione Europea relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

Per i genitori e i prestatori di assistenza, prevedendo l'abrogazione della direttiva 2010/18/UE, con la quale si intende proporre una serie di azioni prioritarie al fine di:

- migliorare l'accesso ai congedi e alle modalità di lavoro flessibili;
- aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.

In generale, l'obiettivo da perseguire è quello di contribuire in solido ad alleviare e redistribuire l'onere gravante prevalentemente sulle donne per l'assistenza ai figli minori e agli altri familiari non-autosufficienti.

