



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori DONAGGIO, Anna Maria SERAFINI, AMATI, ANTEZZA, ARMATO, BASSOLI, BERTUZZI, BIONDELLI, Mariapia GARAVAGLIA, GIARETTA, GRANAIOLO, INCOSTANTE, MUSI, NEROZZI e PIGNEDOLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 FEBBRAIO 2012

Disposizioni in materia di periodi corrispondenti al congedo di maternità ed al congedo parentale verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. – I dati sull'occupazione femminile e, più in generale, sulla condizione delle donne nel nostro Paese fotografata nel Rapporto annuale dell'Istat 2011 sono, a dir poco, preoccupanti.

L'Italia, il cui tasso di occupazione femminile si attesta al 46,1 per cento, rispetto alla media dell'Unione europea del 58,2, si trova largamente al di sotto dell'obiettivo fissato prima dalla *Strategia di Lisbona* e poi dalla *Strategia Europa 2020*, registrando ben 12 (!) punti percentuali di differenza rispetto alla media europea.

Confrontata con quella degli altri Paesi europei, la situazione del lavoro femminile in Italia appare del tutto paradossale. Da un lato le donne fanno una grande fatica ad entrare in un mercato nel quale, *rebus sic stantibus*, le loro condizioni di lavoro, di salario e di opportunità di accesso a posizioni di responsabilità sono nettamente peggiori rispetto a quelle dei loro colleghi uomini e dal quale sono, non poche volte, espulse quando provano legittimamente a soddisfare il desiderio di maternità, dall'altro si fanno carico di un lavoro familiare sempre più gravoso, a fronte di un sistema di *welfare* debole ed assolutamente inadeguato a far fronte alle esigenze delle famiglie.

A conferma poi della penalizzazione della condizione di maternità, il tasso di occupazione delle donne italiane, già inferiore a quello medio europeo per quelle senza figli (63,9 contro 75,8 per cento) appare ancora più contenuto per le madri, per le quali si manifesta un divario crescente con la situazione europea.

Secondo l'Istat «Non da oggi l'Italia presenta una forte asimmetria di genere nella divisione dei ruoli nella coppia e l'organizzazione dei tempi delle persone, pur variando

nel corso dell'esistenza, mantiene una forte differenziazione secondo il genere in tutte le zone del Paese e per tutte le classi sociali. Nell'arco di venti anni, dalla prima indagine dell'Istat che si è occupata dei bilanci di tempo delle donne e degli uomini, le problematiche sono rimaste sostanzialmente le stesse e i pochi cambiamenti in atto riguardano più le donne degli uomini. Avere un lavoro e dei figli per una donna si traduce in un elevato sovraccarico di lavoro di cura che permane per tutto il corso della vita.»

Le voci «assistenza agli anziani» e «cura dei bambini» incidono molto sul carico di cura della donna. Le ore dedicate ai minori sono aumentate ben del 50 per cento dal 1998 al 2009.

Nel 2009, il 36,7 per cento delle famiglie con bambino di età inferiore ai 14 anni è stata raggiunta da aiuti informali, pubblici o privati (nel 1998 erano il 30,5 per cento). Di queste, il 26,6 per cento riceve aiuto dalla rete informale (+ 6 per cento in 10 anni).

Nel 2009 3,7 milioni di bambini sono stati affidati a un adulto almeno una volta a settimana (47,4 per cento del totale). Nel 75,7 per cento dei casi le figure di riferimento sono i nonni, e soprattutto le nonne, che in Italia sono 4 milioni e 200 mila.

Da una famiglia di tipo plurinucleare, formata cioè da più nuclei familiari (nonni, zii, ecc..) si è passati ad una famiglia di tipo mononucleare, formata solo dai genitori e dai figli (quando ci sono).

Se, quindi, da un lato si è assistito alla cosiddetta «nuclearizzazione» della famiglia come passaggio da una famiglia estesa ad una ristretta, dall'altro nella accezione di famiglia sono cominciati a rientrare i figli nati dalle seconde unioni, i figli in affidato, i conviventi di fatto, fino ad arrivare alla termino-

logia di famiglia «allargata», tant'è che l'Istat ha adottato come uno dei criteri identificativi della famiglia quello della «coabitazione abituale».

Il volto della famiglia è cambiato con grande rapidità rispetto all'immagine che ancora domina nella nostra società. La politica fatica a prendere atto di questo radicale cambiamento e, di conseguenza, a gestire la profonda trasformazione dei ruoli dell'uomo e della donna nell'ambito della vita familiare e lavorativa.

La notevole diminuzione dei matrimoni e l'elevato aumento dei divorzi e delle separazioni, la precarizzazione delle carriere lavorative, la tendenza a non procreare e la conseguente denatalità, sono certamente segnali di una vulnerabilità sociale e di un diffuso disagio familiare nelle relazioni dentro la famiglia e nelle relazioni tra la famiglia e la società.

Occorre prendere atto del fatto che i problemi familiari non sono solo problemi «privati», ma anche pubblici poiché dalla loro soluzione dipende la possibilità di benessere della vita quotidiana dei singoli cittadini ed il benessere sociale, ovvero la qualità della vita sociale pubblica.

Come risulta chiaramente dai dati sul miglioramento della qualità del lavoro delle donne e sul ruolo di *welfare sostitutivo* che esse svolgono, è chiaro che solo adeguate politiche familiari possono portare al superamento di un sistema caratterizzato, a tutt'oggi, dalla pressoché totale assunzione della donna dei carichi familiari.

Considerati i cambiamenti demografici e le conseguenti trasformazioni nel mercato del lavoro intervenuti negli ultimi anni, molti Paesi europei hanno posto in essere politiche finalizzate alla conciliazione della vita lavorativa e familiare, quali l'incremento delle modalità di congedo parentale, soprattutto paterno, la previsione di incentivi economici a favore dei genitori, il potenziamento delle strutture di cura ed educazione per i bambini, nonché il ricorso al *part time* come stru-

mento di conciliazione dei tempi di vita e non come obbligo.

Come ha ricordato la Commissione europea nella relazione resa al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, (*Parità tra donne e uomini - 2009*, 27 febbraio 2009) «Una migliore ripartizione del tempo consacrato al lavoro/alla famiglia, sia per le donne sia per gli uomini, richiede una suddivisione più equa del tempo dedicato al lavoro retribuito e al lavoro non retribuito. Il tempo delle donne è, più che per gli uomini, legato alle responsabilità domestiche e familiari. Le misure di conciliazione devono rivolgersi anche agli uomini, in quanto la promozione della parità tra donne e uomini comporta cambiamenti e nuove opportunità per entrambi i sessi.»

Nei Paesi in cui sono state adottate - ormai da molti anni - efficaci politiche di conciliazione, è aumentato il tasso di natalità, a conferma del fatto (se ce ne fosse ancora bisogno) che là dove le donne vengono aiutate a svolgere il loro ruolo sia di madri che di lavoratrici con efficaci politiche di conciliazione vita-lavoro, le nascite aumentano in un rapporto di «causa-effetto» tra l'introduzione di politiche *women friendly* e la scelta, possibile, di diventare madre o di «allargare la famiglia».

È per questo che un intervento legislativo capace di offrire risposte concrete a problemi troppo a lungo sottovalutati e trascurati deve avere come obiettivo l'incentivazione alla partecipazione al lavoro delle donne e l'introduzione di misure di sostegno alla conciliazione ed alla condivisione familiare.

A fronte dal rapporto dell'Istat che, fotografando una situazione di fatto, evidenzia la difficoltà quotidiana delle donne, occorre dare risposte concrete che riconoscano e valorizzino il silenzioso e costante lavoro di cura svolto dalle donne nel corso della loro vita.

A tal fine il presente disegno di legge si pone l'importante obiettivo di tutelare la ma-

ternità intervenendo sull'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità (definiti «congedo di maternità» e «congedo parentale» dall'articolo 2 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) e, più precisamente, su quei periodi corrispondenti ai suddetti congedi, ma verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro.

Riguardo l'astensione obbligatoria per maternità attualmente possono essere accreditati, a domanda, i contributi figurativi per la durata corrispondente a quella dell'astensione obbligatoria anche per i periodi di maternità che si sono verificati al di fuori di un rapporto di lavoro, indipendentemente dal periodo in cui si è verificato l'evento e dalla circostanza che lo stesso si sia verificato prima o dopo un rapporto di lavoro.

Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, prevede all'articolo 25, comma 2, la possibilità di riconoscere «figurativamente» i periodi di maternità intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro a condizione che il lavoratore possa far valere almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.

Il disegno di legge riduce il suddetto periodo di cinque anni ad una settimana di contributi versati in tutta la vita assicurativa, stesso periodo di tempo previsto al fine di ottenere l'accredito figurativo per i periodi di astensione obbligatoria per maternità in costanza di rapporto di lavoro.

Riguardo l'astensione facoltativa per maternità, in base alla normativa vigente (arti-

colo 35, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151), sono riscattabili, a domanda, i periodi corrispondenti all'astensione facoltativa, anche per periodi relativi a maternità al di fuori di un rapporto di lavoro, a prescindere dal periodo in cui si è verificato l'evento e dalla circostanza che lo stesso si sia verificato prima o dopo un rapporto di lavoro. Condizione per ottenere l'accredito è che risultino versati almeno 260 contributi settimanali di effettiva attività lavorativa (5 anni di contribuzione).

La normativa vigente, applicabile sia alla madre che al padre, non tiene in alcun conto le situazioni di disagio economico, dando la stessa possibilità a tutti coloro che, indipendente dal reddito e dalla situazione professionale e familiare, decidano di riscattare i periodi corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale.

Il disegno di legge interviene sulla normativa vigente prevedendo per le donne che usufruiscono dei periodi di congedo parentale al di fuori di un rapporto di lavoro, con un reddito familiare inferiore ai 30.000 euro lordi la possibilità di poter riscattare detti periodi a titolo gratuito e riducendo ad un anno (da cinque anni) il periodo di contribuzione necessario ai fini del riscatto dei periodi corrispondenti al congedo verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro e necessario ai fini pensionistici.

Si tratta di piccoli, ma importanti passi per riaffermare in modo concreto il valore della maternità, tutelata come diritto individuale e come valore sociale collettivo.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Al testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 25, il comma 2, è sostituito dal seguente:

«2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità verificatasi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno una settimana di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.»;

b) all'articolo 25, comma 3, la parola «quinquiennio» è sostituita dalla seguente «contributo»;

c) all'articolo 35, comma 5, è aggiunto in fine il seguente periodo: «Il riscatto dei periodi corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro di cui al periodo precedente è a titolo gratuito per le donne iscritte al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, appartenenti a un nucleo

familiare con indicatore di situazione economica equivalente (ISEE), come calcolato ai sensi del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, non superiore a 30.000 euro. Per le suddette donne, il periodo di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa, necessario ai fini del riscatto di cui al presente comma, è ridotto ad un anno».

Art. 2.

1. Gli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge sono posti a carico della fiscalità generale.

