



Regione Lombardia

LA GIUNTA

COMUNICAZIONE DELL'ASSESSORE FRANCESCA BRIANZA ALLA GIUNTA NELLA SEDUTA DEL 12 LUGLIO 2017

OGGETTO: COMUNICAZIONE IN ORDINE ALLE OSSERVAZIONI SULLA PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO RELATIVA ALL'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

L'Assessorato Reddito di Autonomia ed Inclusione Sociale aderisce alla fase ascendente del diritto europeo esercitando il proprio diritto ad intervenire con osservazioni e proposte emendative al testo di direttiva in termini di equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

La proposta di direttiva in oggetto introduce aspetti nuovi rispetto alla Direttiva vigente (2010/18/UE) intervenendo sul tema della parità di trattamento e di opportunità nel mercato del lavoro.

Pur condividendo la proposta, in quanto migliorativa della salvaguardia dei diritti esistenti garantiti dalla vigente legislazione dell'Unione europea, la proposta emendativa, elaborata dagli uffici della Direzione Generale con il supporto del Legislativo regionale, introduce alcuni aspetti migliorativi al testo, tenendo conto delle politiche attivate in Regione Lombardia negli ultimi anni e delle esigenze emerse dal territorio.

Tali politiche lombarde sono elette a "best practice" a livello dunque sovraregionale.

Le proposte sono quattro e riguardano:

- l'affermazione che i congedi non siano legati solo alla nascita e alla cura dei

figli, ma anche alla cura delle persone con situazione di disabilità, prima non specificata;

- l'estensione del congedo di paternità da 10 giorni a 15 giorni, in occasione della nascita di un figlio, alla stregua di quanto previsto normativamente in altri Stati europei;
- l'estensione della possibilità di autorizzazione di accordi finalizzati a soddisfare le esigenze operative e organizzative non solo delle grandi imprese, ma anche delle piccole e medie imprese, che caratterizzano il tessuto sociale/imprenditoriale lombardo/del nord. Tale previsione potrebbe aumentare infatti il ricorso al congedo parentale in contesti aziendali dove le ridotte dimensioni e risorse portano spesso i lavoratori a rinunciare a tale diritto, soprattutto se uomini;
- l'estensione da 5 giorni a 7,5 giorni all'anno del periodo di congedo per i prestatori di assistenza, in caso di malattia grave o di dipendenza di un familiare. Tale proposta di estensione tiene conto del fatto che la cura dei familiari anziani e/o con disabilità rappresenta oramai il problema di conciliazione principale per le donne sopra i 50 anni, che con l'innalzamento dell'età pensionabile e il passaggio al sistema contributivo, devono rimanere nel mercato del lavoro per molti anni.

La presente Comunicazione è resa ai sensi e con gli effetti di cui all'art. 3, comma 8 Regolamento di funzionamento delle sedute della Giunta regionale.

Osservazioni sulla 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 che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

La relazione che precede la proposta delinea contesto e bisogni a cui la direttiva intende rispondere e individuando gli aspetti più importanti su cui agire per garantire l'attuazione del principio di parità tra uomini e donne per quanto riguarda opportunità e trattamento sul mercato del lavoro (obiettivo generale). Oltre ad argomentare con precisione su cause ed effetti dei divari di genere presenti in vari ambiti (lavorativo, retributivo, pensionistico) si apre a considerazioni pertinenti sull'efficacia delle politiche finora adottate per la conciliazione e il riequilibrio delle responsabilità familiari tra uomini e donne, su cui andare ad innestare i nuovi interventi e le modifiche degli istituti di seguito prospettate.

La relazione sottolinea, altresì, come gli effetti delle politiche di conciliazione oltre a riflettersi positivamente sull'equilibrio delle responsabilità familiari e sull'occupazione femminile anche "contribuiscano ad affrontare la sfida dell'invecchiamento demografico, garantiscano la stabilità finanziaria degli Stati membri" e avvantaggino le imprese che secondo la relazione "trarranno beneficio da un più ampio bacino di talenti, una forza lavoro più motivata e produttiva e una riduzione dell'assenteismo". Si tratta di una visione del tema della conciliazione in senso ampio, non limitata alla sfera privata ma trasversale rispetto al benessere collettivo.

Partendo dal confronto con quanto stabilito dalla direttiva 2010/18/UE (che abroga la precedente direttiva Ue 96/34/CE e rappresenta la normativa attuale), le osservazioni proposte fanno riferimento alle disposizioni più rilevanti che tale proposta di direttiva mira ad introdurre o a modificare rispetto alla normativa attuale.

Di seguito vengono brevemente sottolineati sia gli aspetti positivi di sostegno alla parità di genere nella conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare, sia i possibili aspetti da presidiare/migliorare.

In particolare, si osserva che:

- **la proposta, come dichiarato nella relazione che la precede, salvaguarda i diritti esistenti garantiti dalla vigente legislazione dell'Unione europea, li migliora e ne introduce di nuovi rispetto alla Direttiva 2010/18/UE affrontando la parità di trattamento e di opportunità nel mercato del lavoro.**
- **l'ambito di applicazione della proposta di direttiva fa riferimento, come già stabilito dalla direttiva 2010/18/UE, a tutti i lavoratori con un contratto di lavoro o rapporti di lavoro alle dipendenze, compresi i lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.**

Criticità

La proposta di direttiva si concentra sui congedi legati alla nascita e alla cura dei figli, mentre le necessità, sempre più pressanti, di cura dei parenti anziani o disabili, pur essendo considerate lo sono solo marginalmente.

Inoltre, la direttiva potrebbe prevedere l'estensione di alcune tutele (soprattutto congedi di paternità, parentale e per assistenza retribuiti) anche a lavoratori non standard

- la proposta introduce (art. 4) il diritto per i padri di avvalersi di un congedo di paternità di durata non inferiore a 10 giorni lavorativi, in occasione della nascita di un figlio.

Criticità

Seppure si tratti di un'innovazione importante considerato che attualmente non esistono disposizioni minime a livello europeo per il congedo di paternità, la durata

minima potrebbe essere elevata fino a 15 gg alla stregua di quanto già previsto normativamente in altri Stati europei;

- le modifiche apportate alla regolamentazione del congedo parentale (art.5, art.8) già disciplinata dalla direttiva 2010/18/UE riguardano:

- I. la non trasferibilità del diritto al congedo diritto estesa a tutti i 4 mesi di congedo previsti per ciascun genitore (la disciplina attuale prevede diritti individuali di almeno quattro mesi in capo ai genitori, con 1 solo mese di congedo parentale non trasferibile)
- II. estensione del congedo parentale per la cura dei figli fino a una determinata età, non inferiore ai 12 anni (la disciplina attuale prevede la cura per bambini fino agli 8 anni)
- III. introduzione di maggiore flessibilità per quanto riguarda le forme in cui il congedo parentale può essere fruito, prevedendo che gli Stati membri adottino le misure necessarie per garantire ai lavoratori il diritto di chiedere il congedo parentale anche a tempo parziale, in blocchi separati da periodi di lavoro o in altre forme flessibili (la normativa attuale prevede la possibilità che il congedo sia concesso a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo). In linea con l'attuale normativa, i datori di lavoro sono tenuti solo a prendere in considerazione le richieste di flessibilità e a rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Diversamente dalla normativa attuale viene previsto che gli Stati membri valutino la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità e dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso.

Commenti

Nel complesso, le modifiche apportate vanno nella direzione di migliorare l'istituto e si ritengono potenzialmente in grado di fungere da catalizzatori di cambiamenti positivi.

La maggiore flessibilità delle forme di congedo parentale agevola il ricorso al congedo da parte delle madri e soprattutto dei padri.

La fruizione flessibile del congedo, quantomeno nella forma più standard a tempo parziale, potrebbe essere prevista come diritto del lavoratore/trice per rafforzarne l'utilizzo oppure andrebbe previsto per il lavoratore/trice di poter fruire di modalità sostitutive del congedo (ad esempio, diritto a servizi di cura sovvenzionati).

La proposta non prevede invece alcun riferimento alla possibilità che gli Stati e le parti sociali autorizzino accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle PMI/piccole imprese. Tale norma prevista dall'attuale normativa potrebbe aumentare il ricorso al congedo parentale in contesti aziendali dove le ridotte dimensioni e risorse spesso portano i lavoratori a rinunciare a tale diritto (soprattutto uomini).

- IV. L'introduzione di un'indennità durante il congedo adeguata e almeno pari al livello dell'indennità di malattia.

Commenti

Considerato che la direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) non stabilisce prescrizioni minime in relazione a un'indennità adeguata, si tratta di un'importante modifica che può incidere notevolmente sulla fruizione del congedo soprattutto da parte dei padri per i quali il mancato ritorno economico costituisce un forte disincentivo all'utilizzo del congedo parentale

- V. Consolidamento della libertà lasciata agli Stati di decidere in quali circostanze il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole qualora, tale concessione comprometta gravemente il buon andamento dell'organizzazione. Il rinvio deve essere motivato per iscritto.

Commenti

Tale disposizione che dal testo dell'articolo risulta essere prevista per rispondere alle esigenze dell'azienda, nella relazione viene correlata alla 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.

Sarebbe dunque opportuno esplicitare nell'articolo che il rinvio del congedo può anche essere dettato da specifiche esigenze familiari del lavoratore di cui l'impresa con il rinvio intende tenere conto.

- Art. 6: la proposta introduce all'art. 6 il Congedo per i prestatori di assistenza, un nuovo diritto annuale in virtù del quale i lavoratori possono usufruire di un periodo di congedo dal lavoro di almeno 5 gg in caso di malattia grave o di dipendenza di un familiare e all'art. 7 l'istituto inerente l'Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore previsto per tutti i lavoratori (non solo i genitori o i prestatori di assistenza) per motivi familiari urgenti.

Commenti

Si tratta di norme importanti in l'Italia già previsti da importanti normative (l. 104/2004 e l. 53/2000) ma la cui introduzione è importante definire anche a livello europeo per armonizzare tutte le legislazioni.

Tuttavia, i giorni considerati (almeno 5 all'anno) sono pochi e non tengono conto del fatto che la cura dei familiari anziani e/o con disabilità rappresenta ormai il problema di conciliazione principale per le donne over 50, che con l'innalzamento dell'età pensionabile e il passaggio al sistema contributivo, devono rimanere nel mercato del lavoro per molti anni.

- La proposta amplia all'Articolo 9 la possibilità per i genitori che rientrano dal congedo parentale di usufruire di modalità di lavoro flessibili già previste dalla attuale normativa (modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione del lavoro), prevedendo una terza modalità di lavoro flessibile (lavoro a distanza) e ampliandone anche l'ambito di applicazione a tutti i prestatori di assistenza oltre che ai lavoratori con figli fino a una determinata età, che deve essere pari ad almeno dodici anni. La proposta offre anche agli Stati membri la possibilità di limitare la durata del lavoro a tempo parziale, motivando tale possibilità con il fatto il lavoropart-time pur consentendo ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio è anche causa di riduzione dei contributi di sicurezza sociale a fini pensionistici. La proposta sancisce anche il diritto del lavoratore a richiedere di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un determinato periodo convenuto di lavoro part-time o in qualsiasi momento.

Commenti

Come nella attuale normativa, non viene quindi introdotto un diritto del lavoratore ad ottenere modalità flessibili di lavoro per un determinato periodo ma solo un diritto a richiederlo, lasciando ai datori la possibilità di valutare tali richieste alla luce delle loro esigenze. Prevedere invece un diritto all'ottenimento di modalità di lavoro flessibili in capo al lavoratore per motivi di conciliazione rafforzerebbe invece l'applicazione effettiva di tali previsioni normative.

Si concorda sul fatto che la cd. "trappola del part time", ossia del part-time involontario, in cui finiscono spesso le donne può rappresentare un problema. Tale contratto nel cotempo negli anni si è rivelato in molti paesi europei un utile strumento per aumentare la partecipazione femminile al lavoro soprattutto in particolari periodi di vita.

Probabilmente una strada percorribile a livello europeo potrebbe essere prevedere comunque un diritto al part time per motivi di conciliazione coniugato con il diritto in ogni momento alla reversibilità dello stesso.

- La proposta consolida ed estende la protezione già accordata dalla attuale normativa contro il licenziamento e i trattamenti meno favorevole causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale (art. 11 e 12) anche con riferimento alla fruizione del congedo di paternità, congedo per prestatori di assistenza o altre modalità di lavoro flessibili. L'estensione della protezione ai nuovi congedi riguarda anche l'inversione dell'onere della prova.

Su tali istituti non si evidenziano particolari margini di miglioramento se non la previsione di periodi minimi più lunghi in cui possa vigere il divieto di licenziamento.