

CAMERA DEI DEPUTATI Doc. XVIII N. 88

XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

DOCUMENTO FINALE, A NORMA DELL'ARTICOLO 127 DEL REGOLAMENTO, SU:

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: « Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano » (COM(2017) 252 final)

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 e relativo allegato (COM(2017) 253 final e COM(2017) 253 final - Annex 1)

Approvato il 13 settembre 2017

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: « Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano » (COM(2017) 252 final)

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 e relativo allegato (COM(2017) 253 final e COM(2017) 253 final - Annex 1)

DOCUMENTO FINALE APPROVATO

La XI Commissione (Lavoro pubblico e privato),

esaminate, ai sensi dell'articolo 127 del Regolamento, la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni « Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano » (COM(2017)252 final), nonché la 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 e il relativo allegato (COM(2017)253 final e COM(2017)253 final-Annex 1);

preso atto che gli atti esaminati si inseriscono nel quadro delle prime iniziative, presentate dalla Commissione europea il 26 aprile 2017, volte a concretizzare l'istituzione del Pilastro europeo dei diritti sociali, sui cui atti istitutivi le Commissioni riunite XI e XII si sono recentemente espresse approvando, il 18 luglio 2017, un documento finale (Doc. XVIII, n. 75), che formula una valutazione favorevole con alcune osservazioni;

ricordato, in particolare, che nell'ambito della proposta di proclamazione sul Pilastro europeo dei diritti sociali si afferma il principio secondo cui i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza, precisando che gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato;

esaminato il documento di lavoro dei servizi della Commissione recante la sintesi della valutazione d'impatto che accompagna la 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 (SWD(2017)203 final);

vista la risoluzione approvata dal Parlamento europeo il 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI));

vista la raccomandazione del Consiglio, adottata l'11 luglio 2017, sul Programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul Programma di stabilità 2017 dell'Italia;

considerata la relazione trasmessa dal Governo ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 234;

vista la risoluzione approvata nella seduta del 13 giugno 2017 dalla I Commissione permanente « Bilancio, Affari generali ed istituzionali » dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna e trasmessa alle Camere ai sensi dell'articolo 24, comma 3, e dell'articolo 25 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, nella quale è svolto l'esame di sussidiarietà della Comunicazione e della proposta di direttiva in esame e sono formulate osservazioni sulle misure previste nei medesimi atti;

osservato che le misure proposte dalla Commissione europea sono essenzialmente finalizzate a contrastare la sottorappresentazione delle donne nel mondo del lavoro, considerando in particolare l'assenza di una equa ripartizione delle responsabilità di assistenza e di carattere professionale per i genitori con bambini e per i nuclei familiari nei quali siano presenti persone che necessitano di assistenza;

osservato che, nonostante gli apprezzabili incrementi del tasso di occupazione femminile registrati negli ultimi anni nell'ambito dei Paesi dell'Unione europea, il divario di genere nei livelli di occupazione nel 2016 è rimasto stabile, segnando un valore di 11,6 punti percentuali;

rilevato, altresì, che le analisi condotte sui divari di genere nei livelli di occupazione indicano che essi si ampliano in presenza di figli minori o di familiari da assistere, essendosi in particolare riscontrato che il tasso di occupazione delle donne con un figlio di età inferiore a 6 anni nel 2015 era, in media, inferiore di circa 8,8 punti percentuali rispetto al tasso

di occupazione delle donne senza figli in tale fascia di età;

considerato che negli Stati membri dell'Unione europea l'incidenza del lavoro a tempo parziale è sensibilmente più forte tra le donne che tra gli uomini, interessando oltre il 30 per cento delle lavoratrici e circa l'8 per cento dei lavoratori;

osservato che il divario di genere in termini occupazionali e il persistente differenziale esistente nel campo delle retribuzioni, ancora pari a oltre il 16 per cento, non trovano corrispondenza nei dati relativi alla qualificazione professionale dei lavoratori, dal momento che negli ultimi anni il numero di donne laureate ha superato quello degli uomini;

condivise le valutazioni della Commissione in ordine al fatto che la riduzione del divario di genere è suscettibile di determinare effetti positivi in termini di prodotto interno lordo e di occupazione, consentendo di valorizzare al meglio le potenzialità di tutti i cittadini;

osservato, in particolare, che la comunicazione della Commissione delinea un insieme di misure legislative e non legislative, prevedendo in primo luogo l'adozione di una direttiva volta ad aggiornare e rivedere la disciplina in materia di congedi per motivi familiari e di accesso a modalità di lavoro flessibili, anche al fine di promuovere una più equa suddivisione delle responsabilità di assistenza all'interno delle famiglie;

considerato che a tale iniziativa legislativa si affiancano proposte di azioni non legislative riferite alla protezione dal licenziamento e da trattamenti sfavorevoli, al miglioramento della qualità e dell'accessibilità dei servizi di istruzione e di assistenza alla prima infanzia e dei servizi di assistenza a lungo termine, nonché all'eliminazione dei disincentivi economici al lavoro per le lavoratrici e i lavoratori impegnati nelle cure parentali o nell'assistenza familiare;

apprezzato che l'approccio adottato dalla Commissione europea risulta in linea

con gli orientamenti seguiti nel corso della presente legislatura dalla XI Commissione sui temi della parità di genere e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;

richiamata, in proposito, l'indagine conoscitiva, conclusa nel luglio del 2016, riguardante l'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e le disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne;

ricordato che, sul piano legislativo, la XI Commissione ha cercato di orientare il lavoro del Parlamento verso l'obiettivo di una sempre maggiore condivisione delle responsabilità familiari tra lavoratrici e lavoratori, favorendo una migliore conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro;

richiamate, a tale proposito, le disposizioni, introdotte nella legge di bilancio per il 2017 nel corso dell'esame presso la Camera dei deputati, riguardanti il miglioramento e l'estensione del congedo di paternità, nonché le previsioni della legge n. 81 del 2017, che reca una disciplina dettagliata del lavoro agile e dei suoi elementi costitutivi, con lo scopo, tra l'altro, di agevolare la conciliazione tra le esigenze di vita familiare e i tempi di lavoro;

considerato che i livelli di tutela introdotti nel nostro Paese stentano ad affermarsi come pratiche diffuse nel mercato del lavoro e nella società e si gioverebbero dell'inserimento in un quadro più ampio e comune a livello europeo, tale da indurre un cambiamento, prima di tutto culturale, nei comportamenti dei datori di lavoro e dei lavoratori;

richiamati i dati relativi all'utilizzo, negli anni 2014, 2015 e 2016, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo da parte dei lavoratori padri, forniti dal Governo in risposta all'interrogazione a risposta in Commissione Di Salvo n. 5-11159;

rilevato che la proposta di direttiva stabilisce una serie di *standard* minimi nuovi o più elevati per il congedo di

paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza;

osservato che, nell'ordinamento italiano, il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, che deve essere goduto entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha una durata pari a due giorni per il 2017 e a quattro giorni per il 2018, elevati a cinque in sostituzione della madre in relazione al periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante;

considerato che la proposta di direttiva, agli articoli 4 e 5, introduce il diritto per gli uomini di fruire di un periodo di congedo di almeno dieci giorni lavorativi in occasione della nascita di un figlio e riconosce a ciascun genitore lavoratore il diritto a fruire di un congedo parentale di quattro mesi, retribuito almeno al livello dell'indennità di malattia, utilizzabile fino ai dodici anni di età del figlio e non trasferibile tra i genitori;

ritenuto che la previsione di un numero adeguato di giorni di congedo obbligatorio rappresenti un aspetto decisivo ai fini della promozione di un apprezzabile mutamento dei ruoli e dei modelli comportamentali all'interno delle coppie, in quanto l'esperienza ha dimostrato che l'utilizzo dei giorni di congedo facoltativo è stato modesto e, di fatto, non ha inciso in modo significativo sul fronte della condivisione delle responsabilità genitoriali;

considerato che la legislazione italiana in materia è, in alcuni aspetti, più avanzata rispetto alle misure contenute nella proposta di direttiva, il cui recepimento richiederebbe, come rappresentato anche nella relazione trasmessa dal Governo ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 234, solo puntuali modifiche alla legislazione vigente, riferite in particolare alla durata del congedo di paternità e al ricorso al lavoro flessibile;

evidenziato, in particolare, che, per quanto riguarda il congedo di paternità, sarebbe necessario introdurre previsioni idonee a rendere più ampia la fattispecie

attualmente prevista, laddove, invece, il trattamento economico previsto in caso di fruizione di tale istituto, prevedendo il 100 per cento della retribuzione, garantirebbe il rispetto allo *standard* minimo previsto dalla direttiva;

rilevata la necessità che il presente documento finale sia trasmesso tempestivamente alla Commissione europea, nell'ambito del cosiddetto dialogo politico, nonché al Parlamento europeo e al Consiglio,

esprime una

VALUTAZIONE FAVOREVOLE

con le seguenti considerazioni:

a) con riferimento alle misure da adottare a livello europeo:

1) si segnali l'esigenza di sostenere, nell'ambito delle misure indicate dalla Comunicazione della Commissione europea, iniziative, anche di formazione, di studio e di comunicazione, volte a promuovere e a consolidare la maturazione di un mutamento di approccio culturale che valorizzi il principio della condivisione delle responsabilità e dei lavori di cura e di assistenza familiare all'interno delle coppie, in modo da escludere forme di penalizzazione delle donne in ambito lavorativo a causa della maternità e da riconoscere il ruolo paritario dei padri nel campo della genitorialità e delle cure familiari;

2) in questo contesto, si rappresenta l'opportunità di promuovere, anche con il coinvolgimento dell'istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), un approfondimento delle valutazioni in ordine ai fattori che ostacolano la partecipazione femminile al mondo del lavoro e la valorizzazione delle lavoratrici sul piano delle retribuzioni e degli incarichi, anche al fine di individuare le politiche più efficaci e le migliori pratiche elaborate a livello internazionale, integrando le misure di carattere legislativo in materia di congedi e di utilizzo di modalità di lavoro flessibili;

3) in linea con quanto indicato nella 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, si valuti l'opportunità di individuare obiettivi in materia di assistenza all'infanzia, agli anziani, ai disabili e ad altre persone non autosufficienti, corredati di strumenti di monitoraggio che dovrebbero misurarne la qualità, l'accessibilità e la ragionevolezza in termini di costi;

4) nell'ambito delle azioni non legislative elencate dalla Comunicazione della Commissione europea, anche in vista dell'elaborazione di programmi di finanziamento per gli anni successivi al 2020, si segnali l'opportunità di valorizzare la linea di intervento relativa all'utilizzo del Fondo sociale europeo e del Fondo europeo di sviluppo regionale per promuovere e rafforzare l'offerta di servizi di istruzione e di assistenza all'infanzia, anche al di fuori dell'ordinario orario scolastico, nonché i servizi di assistenza per gli anziani e le persone bisognose di cura;

5) con riferimento all'articolo 4 della proposta di direttiva, si valuti l'opportunità di prevedere che il congedo di paternità ivi previsto sia obbligatoriamente fruito dagli interessati;

b) si segnala l'opportunità che il Governo, anche ai fini del successivo esame della proposta di direttiva, integri l'analisi di impatto finanziario riportata nella relazione trasmessa alle Camere ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 234, con una valutazione che contempli anche gli oneri per i bilanci pubblici che deriverebbero dalla medesima proposta;

c) con riferimento alle politiche nazionali:

1) su un piano generale, si rappresenta l'esigenza di perseguire, in linea con le indicazioni contenute nel Programma nazionale di riforma riportato nella sezione III del Documento di economia e

finanza 2017 e con la raccomandazione del Consiglio sul Programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul Programma di stabilità 2017 dell'Italia, politiche volte a favorire la partecipazione femminile al mondo del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché a promuovere interventi, anche di carattere fiscale, volti a rendere più vantaggioso il lavoro del secondo percettore di reddito del nucleo familiare;

2) con particolare riferimento al tema dei congedi obbligatori di paternità per i lavoratori dipendenti, si segnala l'esigenza di introdurre, indipendentemente dall'*iter* della proposta di direttiva della Commissione europea, disposizioni volte a rendere permanente e ad ampliare ulteriormente in termini di durata il congedo riconosciuto fino all'anno 2018 dall'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;

3) si raccomanda al Governo l'opportunità di promuovere, nell'ambito della programmazione economico-finanziaria e di concerto con gli enti territoriali interessati, adeguati investimenti volti ad ampliare e a rendere più omogenea a livello nazionale l'offerta di servizi di istruzione e di assistenza all'infanzia e di supporto delle persone anziane o bisognose di cure, anche considerando i benefici effetti di tale investimento sulla dinamica economica e sui livelli di contribuzione, che sarebbero indirizzati in misura apprezzabile anche in favore dell'occupazione femminile, considerando che in tali servizi sono normalmente occupate più donne che uomini;

4) si invita a considerare l'opportunità di rendere permanente la disciplina relativa al riconoscimento, in alternativa al congedo parentale, di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby sitting* oppure di contributi per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, la cui applicazione, sulla base di quanto previsto dall'articolo 1, commi 356 e 357, della

legge 11 dicembre 2016, n. 232, cesserebbe nell'anno 2018, valutando anche se sussista l'esigenza di migliorare il coordinamento tra tale beneficio e la disciplina del buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche, di cui all'articolo 1, comma 355, della medesima legge n. 232 del 2016;

5) anche al fine di definire i contenuti di ulteriori interventi di carattere normativo, si segnala l'esigenza di assicurare un adeguato monitoraggio dell'attuazione:

- delle disposizioni in materia di lavoro agile di cui al Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, verificando in particolare il loro impatto in termini di miglioramento delle possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di rafforzamento della condizione lavorativa delle donne;

- della direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri n. 3 del 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 inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, al fine di valutare compiutamente l'effetto delle misure previste anche con riferimento alla valorizzazione delle lavoratrici delle pubbliche amministrazioni;

6) in questo contesto, si valuti, in particolare, l'opportunità di individuare misure promozionali e di sostegno indirizzate ai datori di lavoro che sviluppino politiche imprenditoriali che valorizzino gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

7) si invita il Governo a considerare l'esigenza di adottare disposizioni volte a incrementare i benefici previdenziali connessi alla nascita e alla cura dei figli o

all'assistenza a familiari disabili o non autosufficienti, verificando in tale ambito anche la possibilità di introdurre incentivi che maggiorino i contributi versati dalle donne nei primi anni di vita del figlio qualora permangano al lavoro, in linea

con quanto indicato nelle conclusioni dell'indagine conoscitiva svolta dalla XI Commissione sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti tra uomini e donne in materia di trattamenti pensionistici.

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: “Un’iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano” (COM(2017)252 final)

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 e relativo allegato (COM(2017)253 final e COM(2017)253 final – Annex 1)

DOCUMENTO FINALE APPROVATO DALLA COMMISSIONE

La XI Commissione (Lavoro pubblico e privato),

esaminate, ai sensi dell’articolo 127 del Regolamento, la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni “Un’iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano” (COM(2017)252 final), nonché la 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 e il relativo allegato (COM(2017)253 final e COM(2017)253 final – Annex 1);

preso atto che gli atti esaminati si inseriscono nel quadro delle prime iniziative, presentate dalla Commissione europea il 26 aprile 2017, volte a concretizzare l’istituzione del Pilastro europeo dei diritti sociali, sui cui atti istitutivi le Commissioni riunite XI e XII si sono recentemente espresse approvando, il 18 luglio 2017, un documento finale (Doc. XVIII, n. 75), che formula una valutazione favorevole con alcune osservazioni;

ricordato, in particolare, che nell’ambito della proposta di proclamazione sul Pilastro europeo dei diritti sociali si afferma il principio secondo cui i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza, precisando che gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato;

esaminato il documento di lavoro dei servizi della Commissione recante la sintesi della valutazione d’impatto che accompagna la 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 (SWD(2017)203 final);

vista la risoluzione approvata dal Parlamento europeo il 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI));

vista la raccomandazione del Consiglio, adottata l’11 luglio 2017, sul Programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul Programma di stabilità 2017 dell'Italia;

considerata la relazione trasmessa dal Governo ai sensi dell’articolo 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 234;

vista la risoluzione approvata nella seduta del 13 giugno 2017 dalla I Commissione permanente "Bilancio, Affari generali ed istituzionali" dell’Assemblea legislativa della Regione Emilia – Romagna e trasmessa alle Camere ai sensi dell’articolo 24, comma 3, e dell’articolo 25

della legge 24 dicembre 2012, n. 234, nella quale è svolto l'esame di sussidiarietà della Comunicazione e della proposta di direttiva in esame e sono formulate osservazioni sulle misure previste nei medesimi atti,

osservato che le misure proposte dalla Commissione europea sono essenzialmente finalizzate a contrastare la sottorappresentazione delle donne nel mondo del lavoro, considerando in particolare l'assenza di una equa ripartizione delle responsabilità di assistenza e di carattere professionale per i genitori con bambini e per i nuclei familiari nei quali siano presenti persone che necessitano di assistenza;

osservato che, nonostante gli apprezzabili incrementi del tasso di occupazione femminile registrati negli ultimi anni nell'ambito dei Paesi dell'Unione europea, il divario di genere nei livelli di occupazione nel 2016 è rimasto stabile, segnando un valore di 11,6 punti percentuali;

rilevato, altresì, che le analisi condotte sui divari di genere nei livelli di occupazione indicano che essi si ampliano in presenza di figli minori o di familiari da assistere, essendosi in particolare riscontrato che il tasso di occupazione delle donne con un figlio di età inferiore a 6 anni nel 2015 era, in media, inferiore di circa 8,8 punti percentuali rispetto al tasso di occupazione delle donne senza figli in tale fascia di età;

considerato che negli Stati membri dell'Unione europea l'incidenza del lavoro a tempo parziale è sensibilmente più forte tra le donne che tra gli uomini, interessando oltre il 30 per cento delle lavoratrici e circa l'8 per cento dei lavoratori;

osservato che il divario di genere in termini occupazionali e il persistente differenziale esistente nel campo delle retribuzioni, ancora pari a oltre il 16 per cento, non trovano corrispondenza nei dati relativi alla qualificazione professionale dei lavoratori, dal momento che negli ultimi anni il numero di donne laureate ha superato quello degli uomini;

condivise le valutazioni della Commissione in ordine al fatto che la riduzione del divario di genere è suscettibile di determinare effetti positivi in termini di prodotto interno lordo e di occupazione, consentendo di valorizzare al meglio le potenzialità di tutti i cittadini;

osservato, in particolare, che la comunicazione della Commissione delinea un insieme di misure legislative e non legislative, prevedendo in primo luogo l'adozione di una direttiva volta ad aggiornare e rivedere la disciplina in materia di congedi per motivi familiari e di accesso a modalità di lavoro flessibili, anche al fine di promuovere una più equa suddivisione delle responsabilità di assistenza all'interno delle famiglie;

considerato che a tale iniziativa legislativa si affiancano proposte di azioni non legislative riferite alla protezione dal licenziamento e da trattamenti sfavorevoli, al miglioramento della qualità e dell'accessibilità dei servizi di istruzione e di assistenza alla prima infanzia e dei servizi di assistenza a lungo termine, nonché all'eliminazione dei disincentivi economici al lavoro per le lavoratrici e i lavoratori impegnati nelle cure parentali o nell'assistenza familiare;

apprezzato che l'approccio adottato dalla Commissione europea risulta in linea con gli orientamenti seguiti nel corso della presente legislatura dalla XI Commissione sui temi della parità di genere e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;

richiamata, in proposito, l'indagine conoscitiva, conclusa nel luglio del 2016, riguardante l'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e le disparità esistenti in materia di trattamenti pensionistici tra uomini e donne;

ricordato che, sul piano legislativo, la XI Commissione ha cercato di orientare il lavoro del Parlamento verso l'obiettivo di una sempre maggiore condivisione delle responsabilità familiari tra lavoratrici e lavoratori, favorendo una migliore conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro;

richiamate, a tale proposito, le disposizioni, introdotte nella legge di bilancio per il 2017 nel corso dell'esame presso la Camera dei deputati, riguardanti il miglioramento e l'estensione del

congedo di paternità, nonché le previsioni della legge n. 81 del 2017, che reca una disciplina dettagliata del lavoro agile e dei suoi elementi costitutivi, con lo scopo, tra l'altro, di agevolare la conciliazione tra le esigenze di vita familiare e i tempi di lavoro;

considerato che i livelli di tutela introdotti nel nostro Paese stentano ad affermarsi come pratiche diffuse nel mercato del lavoro e nella società e si gioverebbero dell'inserimento in un quadro più ampio e comune a livello europeo, tale da indurre un cambiamento, prima di tutto culturale, nei comportamenti dei datori di lavoro e dei lavoratori;

richiamati i dati relativi all'utilizzo, negli anni 2014, 2015 e 2016, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo da parte dei lavoratori padri, forniti dal Governo in risposta all'Interrogazione a risposta in commissione Di Salvo n. 5-11159;

rilevato che la proposta di direttiva stabilisce una serie di *standard* minimi nuovi o più elevati per il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza;

osservato che, nell'ordinamento italiano, il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, che deve essere goduto entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha una durata pari a due giorni per il 2017 e a quattro giorni per il 2018, elevabili a cinque in sostituzione della madre in relazione al periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante;

considerato che la proposta di direttiva, agli articoli 4 e 5, introduce il diritto per gli uomini di fruire di un periodo di congedo di almeno dieci giorni lavorativi in occasione della nascita di un figlio e riconosce a ciascun genitore lavoratore il diritto a fruire di un congedo parentale di quattro mesi, retribuito almeno al livello dell'indennità di malattia, utilizzabile fino ai dodici anni di età del figlio e non trasferibile tra i genitori;

ritenuto che la previsione di un numero adeguato di giorni di congedo obbligatorio rappresenti un aspetto decisivo ai fini della promozione di un apprezzabile mutamento dei ruoli e dei modelli comportamentali all'interno delle coppie, in quanto l'esperienza ha dimostrato che l'utilizzo dei giorni di congedo facoltativo è stato modesto e, di fatto, non ha inciso in modo significativo sul fronte della condivisione delle responsabilità genitoriali;

considerato che la legislazione italiana in materia è, in alcuni aspetti, più avanzata rispetto alle misure contenute nella proposta di direttiva, il cui recepimento richiederebbe, come rappresentato anche nella relazione trasmessa dal Governo ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 234, solo puntuali modifiche alla legislazione vigente, riferite in particolare alla durata del congedo di paternità e al ricorso al lavoro flessibile;

evidenziato, in particolare, che, per quanto riguarda il congedo di paternità, sarebbe necessario introdurre previsioni idonee a rendere più ampia la fattispecie attualmente prevista, laddove, invece, il trattamento economico previsto in caso di fruizione di tale istituto, prevedendo il 100 per cento della retribuzione, garantirebbe il rispetto allo *standard* minimo previsto dalla direttiva;

rilevata la necessità che il presente documento finale sia trasmesso tempestivamente alla Commissione europea, nell'ambito del cosiddetto dialogo politico, nonché al Parlamento europeo e al Consiglio,

esprime una

VALUTAZIONE FAVOREVOLE

con le seguenti considerazioni:

a) con riferimento alle misure da adottare a livello europeo:

1) si segnali l'esigenza di sostenere, nell'ambito delle misure indicate dalla Comunicazione della Commissione europea, iniziative, anche di formazione, di studio e di comunicazione, volte

a promuovere e a consolidare la maturazione di un mutamento di approccio culturale che valorizzi il principio della condivisione delle responsabilità e dei lavori di cura e di assistenza familiare all'interno delle coppie, in modo da escludere forme di penalizzazione delle donne in ambito lavorativo a causa della maternità e da riconoscere il ruolo paritario dei padri nel campo della genitorialità e delle cure familiari;

2) in questo contesto, si rappresenta l'opportunità di promuovere, anche con il coinvolgimento dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), un approfondimento delle valutazioni in ordine ai fattori che ostacolano la partecipazione femminile al mondo del lavoro e la valorizzazione delle lavoratrici sul piano delle retribuzioni e degli incarichi, anche al fine di individuare le politiche più efficaci e le migliori pratiche elaborate a livello internazionale, integrando le misure di carattere legislativo in materia di congedi e di utilizzo di modalità di lavoro flessibili;

3) in linea con quanto indicato nella 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, si valuti l'opportunità di individuare obiettivi in materia di assistenza all'infanzia, agli anziani, ai disabili e ad altre persone non autosufficienti, corredati di strumenti di monitoraggio che dovrebbero misurarne la qualità, l'accessibilità e la ragionevolezza in termini di costi;

4) nell'ambito delle azioni non legislative elencate dalla Comunicazione della Commissione europea, anche in vista dell'elaborazione di programmi di finanziamento per gli anni successivi al 2020, si segnali l'opportunità di valorizzare la linea di intervento relativa all'utilizzo del Fondo sociale europeo e del Fondo europeo di sviluppo regionale per promuovere e rafforzare l'offerta di servizi di istruzione e di assistenza all'infanzia, anche al di fuori dell'ordinario orario scolastico, nonché i servizi di assistenza per gli anziani e le persone bisognose di cura;

5) con riferimento all'articolo 4 della proposta di direttiva, si valuti l'opportunità di prevedere che il congedo di paternità ivi previsto sia obbligatoriamente fruito dagli interessati;

b) si segnala l'opportunità che il Governo, anche ai fini del successivo esame della proposta di direttiva, integri l'analisi di impatto finanziario riportata nella relazione trasmessa alle Camere ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 234, con una valutazione che contempli anche gli oneri per i bilanci pubblici che deriverebbero dalla medesima proposta;

c) con riferimento alle politiche nazionali:

1) su un piano generale, si rappresenta l'esigenza di perseguire, in linea con le indicazioni contenute nel Programma nazionale di riforma riportato nella sezione III del Documento di economia e finanza 2017 e con la raccomandazione del Consiglio sul Programma nazionale di riforma 2017 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul Programma di stabilità 2017 dell'Italia, politiche volte a favorire la partecipazione femminile al mondo del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché a promuovere interventi, anche di carattere fiscale, volti a rendere più vantaggioso il lavoro del secondo percettore di reddito del nucleo familiare;

2) con particolare riferimento al tema dei congedi obbligatori di paternità per i lavoratori dipendenti, si segnala l'esigenza di introdurre, indipendentemente dall'*iter* della proposta di direttiva della Commissione europea, disposizioni volte a rendere permanente e ad ampliare ulteriormente in termini di durata il congedo riconosciuto fino all'anno 2018 dall'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;

3) si raccomanda al Governo l'opportunità di promuovere, nell'ambito della programmazione economico-finanziaria e di concerto con gli enti territoriali interessati, adeguati investimenti volti ad ampliare e a rendere più omogenea a livello nazionale l'offerta di servizi di istruzione e di assistenza all'infanzia e di supporto delle persone anziane o bisognose di cure, anche considerando i benefici effetti di tale investimento sulla dinamica economica e sui livelli di contribuzione, che sarebbero indirizzati in misura apprezzabile anche in favore dell'occupazione femminile, considerando che in tali servizi sono normalmente occupate più donne che uomini;

4) si invita a considerare l'opportunità di rendere permanente la disciplina relativa al riconoscimento, in alternativa al congedo parentale, di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby sitting* oppure di contributi per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, la cui applicazione, sulla base di quanto previsto dall'articolo 1, commi 356 e 357, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, cesserebbe nell'anno 2018, valutando anche se sussista l'esigenza di migliorare il coordinamento tra tale beneficio e la disciplina del buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche, di cui all'articolo 1, comma 355, della medesima legge n. 232 del 2016;

5) anche al fine di definire i contenuti di ulteriori interventi di carattere normativo, si segnala l'esigenza di assicurare un adeguato monitoraggio dell'attuazione:

- delle disposizioni in materia di lavoro agile di cui al Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, verificando in particolare il loro impatto in termini di miglioramento delle possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di rafforzamento della condizione lavorativa delle donne;

- della direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri n. 3 del 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 inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, al fine di valutare compiutamente l'effetto delle misure previste anche con riferimento alla valorizzazione delle lavoratrici delle pubbliche amministrazioni;

6) in questo contesto, si valuti, in particolare, l'opportunità di individuare misure promozionali e di sostegno indirizzate ai datori di lavoro che sviluppino politiche imprenditoriali che valorizzino gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

7) si invita il Governo a considerare l'esigenza di adottare disposizioni volte a incrementare i benefici previdenziali connessi alla nascita e alla cura dei figli o all'assistenza a familiari disabili o non autosufficienti, verificando in tale ambito anche la possibilità di introdurre incentivi che maggiorino i contributi versati dalle donne nei primi anni di vita del figlio qualora permangano al lavoro, in linea con quanto indicato nelle conclusioni dell'indagine conoscitiva svolta dalla XI

Commissione sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale e sulle disparità esistenti tra uomini e donne in materia di trattamenti pensionistici.