

## **L'UE approva la Relazione Estrela sui congedi parentali: conquista di parità all'ombra della crisi economica**

di Tiziana de Virgilio

Lo scorso 20 ottobre, il Parlamento Europeo ha adottato con Risoluzione una proposta di legge, che mira ad intervenire sulla disciplina europea relativa ai congedi parentali. La votazione, conclusasi con 390 voti a favore, 192 contrari e 59 astensioni, in favore della relazione di Edite Estrela (S&D, Portogallo), si presenta quale modifica alla direttiva n. 92/85/CE e s'incardina nell'ambito delle strategie di attuazione del precetto di cui all'art 141, paragrafo 3, del Trattato CE, relativo alla promozione della parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Scopo primario della direttiva è riequilibrare gli assetti di genere, nell'ambito dell'ambiente di lavoro, al fine di promuovere salute e sicurezza per le lavoratrici e garantire la possibilità per le stesse di contemperare tempi di vita privata e professionale.

Punti focali della direttiva sono essenzialmente: l'innalzamento della soglia minima della durata del congedo di maternità e la previsione della sua estensione anche per i padri; modifiche non irrilevanti nel particolare scenario economico attuale che ha comportato un intenso dibattito sull'intervento proposto.

La parità fra uomini e donne è considerata una priorità della Comunità europea che orienta le proprie azioni nella direzione di una progressiva riduzione delle disuguaglianze nell'ottica della promozione della parità fra i generi (articolo 3, paragrafo 2 del trattato CE) e delle politiche di *gender mainstreaming*. Queste ultime sono affermate anche nelle disposizioni sociali del trattato CE, per quanto riguarda le opportunità e il trattamento nel mercato del lavoro, le retribuzioni per una stessa mansione od una di pari valore (articoli 137 e 141 del trattato CE). La stessa Agenda sociale dell'UE presenta tra i suoi obiettivi primari, per il periodo 2006-2010, l'attuazione delle strategie volte alla preservazione dell'equilibrio tra vita professionale e familiare, volte alla tutela di ambo i sessi. Tuttavia, il mercato del lavoro non riesce tutt'oggi a considerare la donna, quale soggetto su cui investire, sia in formazione, quanto in responsabilizzazione nell'ambito aziendale. La ragione di ciò risiede nella considerazione, secondo la quale, una donna sia fondamentalmente l'unico soggetto cui è affidata la cura della prole familiare, di modo che, il datore di lavoro non possa di fatto ipotizzare una sua collocazione verticistica, in seno all'azienda. In ambito comunitario, pur essendo già presenti direttive che si occupino del regime della maternità e del congedo parentale, è tutt'ora latente una direttiva specifica, che armonizzi le disposizioni degli Stati membri.

In specie, la proposta di modifica della direttiva 92/85/CEE prevede, l'estensione del periodo di congedo minimo post partum a sei settimane, al fine di incoraggiare le lavoratrici ad allattare più a lungo. Inoltre, per il datore di lavoro s'impone il divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza, fino ai sei mesi successivi alla fine del congedo di maternità, di cui si propone l'estensione ad un anno, per garantire alla lavoratrice la possibilità di ambientarsi rispetto alla rinnovata condizione in cui si trova.

Punto focale della proposta, riguarda l'estensione del periodo di congedo di maternità da 14 a 20 settimane, con una retribuzione mensile pari all'100% dell'ultima retribuzione o di quella mediamente percepita. Tale disposizione, in specie per l'Italia, costituisce naturale evoluzione di

quanto era già previsto, ovvero una retribuzione pari all'80% che per molti contratti collettivi veniva poi integrata di un ulteriore 20%, garantendo una copertura pressoché completa per la lavoratrice. Dunque, si supera la precedente proposta, che prevedeva il pagamento per sole 6 settimane di congedo, con una retribuzione pari al 100%, ma non solo: si estende anche il periodo temporale di congedo concesso ai padri, che potranno usufruire di due settimane remunerate, nel corso del congedo di maternità. Infatti, L'art 8-bis della direttiva 92/85/CEE, come modificata dalla proposta al proprio art 1, punto n.1 bis, dovrebbe prevedere la possibilità per i padri, la cui moglie o partner abbia partorito, di usufruire nel medesimo periodo di maternità, di un periodo di due settimane retribuite, al fine di poter meglio assistere la propria compagna. Tale elemento rappresenta, soprattutto per l'Italia, un'innovazione senza precedenti, in quanto introduce un concetto di congedo di paternità, che al momento è configurabile nella misura del 30% della retribuzione ed è assolutamente facoltativo. L'importanza della previsione dei congedi di paternità viene sottolineata fortemente dalla Commissione, in quanto darebbe la possibilità di ripartire più uniformemente le responsabilità e le incombenze familiari per la cura dei figli e consentirebbe un'effettiva attuazione del concetto di parità di genere. In tal modo, il ruolo della donna viene equiparato familiarmente, oltre che professionalmente, a quello dell'uomo, non essendo più la madre unico soggetto responsabile della cura della prole tramite un'equa partecipazione dell'uomo. Inoltre, l'approvazione del rapporto porterebbe anche a nuove norme sul lavoro notturno e straordinario, nonché a periodi aggiuntivi alla maternità, pienamente retribuiti in casi eccezionali come parto prematuro, neonato disabile o parto plurimo.

Infine, la Commissione per i diritti della donna ha adottato emendamenti volti a proibire il licenziamento delle donne dall'inizio della gravidanza fino ad almeno il sesto mese dopo la fine del congedo di maternità ed afferma anche che, le donne devono poter tornare al loro impiego precedente o a un posto equivalente, con la stessa retribuzione, categoria professionale e responsabilità del periodo antecedente al congedo.

Prima di essere definitivamente approvata dall'Europa, la proposta farà il suo iter anche se, alcuni Paesi non nascondono il loro malcontento: come la Francia (dove il congedo è di 14 settimane) o la Gran Bretagna (si conserva il posto per 52 settimane, ma il congedo è obbligatorio solo nelle prime due dopo il parto, pagate al 90% solamente le prime 6, nelle successive sussidio minimo di disoccupazione). In verità, come è emerso già in sede di discussione in Commissione, non vi sono opinioni univoche in merito al provvedimento, come ha dimostrato l'esito della votazione al suo interno, conclusasi con 19 voti favorevoli e 13 contrari. Ciò che divide in due orientamenti contrapposti gli schieramenti parlamentari è soprattutto l'impatto, che l'estensione del periodo di congedo di maternità a 20 settimane per le donne, nonché la concessione di due settimane di congedi per i padri, possa avere nei confronti del mercato del lavoro. La stessa Edite Estrela, in una recente intervista, ha rappresentato l'esigenza di una riforma della disciplina in materia, ormai vetusta, in armonia con le esigenze di equilibrio tra vita familiare e lavorativa. D'altro canto, la resistenza opposta dai rappresentanti del mondo finanziario, è portavoce delle necessità dei datori di lavoro, che temono l'introduzione di normative eccessivamente rigide, che pongano insormontabili oneri giuridici ed economici, di difficile attuazione in un periodo di crisi economica così accentuata. A tal proposito, non si può non citare lo studio commissionato di recente alla società di consulenza Ramboll Consulting, la quale ha precisato che, benché sia difficile prevedere dei costi uniformi per via delle diversità insite negli ordinamenti dei vari Paesi UE, l'introduzione della proposta di legge così come formulata, potrebbe agevolare l'aumento dell'1% delle donne nel mercato del lavoro. Tale posizione è condivisa dalla FEMM, la Commissione parlamentare per i Diritti della donna e uguaglianza di genere, che ritiene la Risoluzione un grande e necessario passo in avanti, rispetto all'effettiva attuazione delle politiche di parità tra i sessi.

Di parere contrario è la BusinessEurope, network di federazioni industriali europee, di cui fa la parte anche Confindustria, che afferma l'opinabilità delle conclusioni cui è giunta la Ramboll Consulting e che vede nella proposta della Estrela, uno strumento per imporre ai datori oneri eccessivi ed elementi troppo rigidi nel rapporto di lavoro. In riferimento ai congedi di paternità, la

stessa Confindustria ha manifestato la sua contrarietà, in quanto si tratterebbe di una misura non equilibrata nell'ottica di un corretto bilanciamento tra gli interessi dell'impresa e quelli dei lavoratori/genitori. Di contro, il Sindacato datoriale considera auspicabile l'introduzione di una norma che lasci ai singoli ordinamenti nazionali la scelta su come provvedere a forme di tutela della paternità, magari con un possibile rinvio anche alla contrattazione collettiva. La medesima via è anche indicata, quale soluzione mediana con riferimento alla previsione concernente la retribuzione della donna in maternità, nella misura pari al 100% dell'ultima retribuzione o di quella media percepita: anche in tal caso, si predilige la soluzione proposta dalla Commissione, che prevedeva un'indennità equivalente all'ultima retribuzione mensile percepita o a una retribuzione mensile media, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali, comunque non inferiore all'indennità percepita per motivi di malattia.

Probabilmente, chiave di lettura del provvedimento può essere identificata nell'affermazione che ha rilasciato la stessa Edite Estrela, la quale asserisce la primarietà di un'opera di svecchiamento della legislazione, anche a fronte di sacrifici economici rilevanti, nonché la possibilità per gli Stati membri di inserire progressivamente la direttiva nel proprio contesto sociale e normativo, considerando che dalla sua eventuale adozione, dovrebbero trascorrere ulteriori tre anni per il suo effettivo recepimento negli ordinamenti interni. Pertanto, speranza della Estrela è che, tale lasso di tempo possa consentire agli Stati di rispondere prontamente alla crisi economica, per agevolare l'introduzione della direttiva ed il sostegno non solo delle lavoratrici madri, ma della famiglia, quale nucleo primario di una società civile.

Il quadro economico attuale non presenta di certo i profili d'inserimento agevole di una tale normativa, benché siano ammirevoli gli obiettivi che essa persegue: è necessario tenere in considerazione che, una società non progredisce se le sue norme e il suo sistema economico non pongano le basi per un dialogo aperto ed equilibrato. Tale obiettivo è raggiungibile solo attraverso strumenti legislativi ed economici di sostegno, che si armonizzino con le reali possibilità d'intervento ma considerino anche quanto la tutela della condivisione delle responsabilità pubbliche e professionali tra i generi rappresenti un investimento nella sostenibilità del futuro della società.

*Tiziana Valeriana de Virgilio*

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo