

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2921

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**TURCO, MIGLIASSO, PALLANTI, BALBO, BASSOLINO, BERTONE,
BIANCHI BERETTA, DIAZ, FILIPPINI GIOVANNA, FRANCESE,
GHEZZI, LUCENTI, MINOZZI, MONTECCHI, NAPPI, PELLEGATTI,
PEDRAZZI CIPOLLA, REBECCHI, RECCHIA, SAMÀ, SANFILIPPO,
SANNA, TADDEI, UMIDI SALA**

Presentata il 28 giugno 1988

Norme per il diritto alla cura ed istituzione dei congedi parentali e familiari

ONOREVOLI COLLEGHE E COLLEGHI! —
La partecipazione crescente e costante delle donne alle attività del mercato del lavoro si configura come una tendenza strutturale di lungo periodo. Essa non contiene solo un problema quantitativo, di accesso al lavoro e di creazione di nuove opportunità di lavoro ma evidenzia il permanere, molto radicato, delle « discriminazioni indirette »: quelle che le donne vivono in ragione della loro collocazione nella società e in particolare in relazione alla divisione sessuale del lavoro. Quest'ultima lascia interamente a carico delle donne il lavoro di cura e familiare, lo svalorizza, non ne riconosce l'essenzialità per la vita delle donne e degli uomini. La massiccia entrata nel

mercato del lavoro da parte delle donne, motivata dalla loro soggettività autonoma, ricca, inedita, apre il conflitto tra tale soggettività ed il lavoro di cura tradizionalmente a lei attribuito.

La divisione sessuale del lavoro non è oggi l'antica e tradizionale divisione dei ruoli sociali secondo il sesso: l'uomo nella produzione, nella cultura, nella politica, nella vita « sociale », alla donna il compito della riproduzione della specie, del lavoro non retribuito di cura, della organizzazione familiare. Ora, il dato di fondo caratteristico sta nel fatto che, se è vero che le donne entrano in un lavoro di mercato organizzato secondo moduli « maschili » e sono quindi, costrette ad adattarvisi, non per questo — se non in

misura limitata — fanno proprio un modello maschile di esistenza. In grande prevalenza le donne si fanno carico dei due ruoli nel mercato e nella sfera della riproduzione, biologica e sociale; svolgono perciò una pluralità di lavori, retribuiti e non, visibili e riconosciuti e invisibili e non riconosciuti, li organizzano, li intrecciano e li mediano, spesso pagando alti costi individuali e sociali. Le donne restano, comunque, le principali erogatrici di lavori produttori di valori d'uso.

Le indagini e le ricerche sul carico familiare svolto dalle donne impegnate nel lavoro di mercato sono innumerevoli e troppo note perché se ne debba qui dare conto. E così dicasi per le analisi e le riflessioni sulla valenza che la doppia presenza ha nella formazione dell'identità femminile. Mi limito a sottolineare che questa condizione comune connota la vita delle donne anche a livelli abbastanza elevati di reddito e di responsabilità. Dalla ricerca commissionata dal CIDA — gruppo Donne *manager* e da Donne in carriera al Centro di ricerca di organizzazione aziendale dell'Università Bocconi (Milano, Franco Angeli, 1987) risulta che persino le donne *manager* con un impegno di lavoro molto gravoso (48 ore settimanali) dedicano almeno 12 ore al lavoro familiare con un impegno che spazia dal tenere in ordine la casa all'educazione dei figli, alla gestione del bilancio familiare, ai rapporti con enti pubblici, ecc., mentre il tempo dedicato dal *partner* alla famiglia non supera le otto ore. Dall'indagine condotta dal Centro di documentazione di Bologna, su un campione di donne ricercatrici e docenti universitarie risulta che a un impegno lavorativo medio di otto ore al giorno, distribuito in sei ore di impegno nella struttura di ricerca e due ore a casa, si aggiungono circa le 2,5 ore al giorno di lavoro domestico, malgrado l'80% delle intervistate abbia dichiarato di avere un aiuto domestico. Ovviamente il peso del lavoro familiare è tanto maggiore quanto minore è il reddito, più numerose le persone del nucleo familiare di cui aver cura, meno elevato il livello di responsabilità nel posto di lavoro. Ne de-

riva ciò che è stato chiamato il « disagio dell'emancipazione », la grande fatica della doppia presenza. Si tratta di un disagio e di una fatica molto profondi. Poiché la sfera della riproduzione è parte non eliminabile dell'identità femminile, i nuovi progetti di sé delle donne e i molecolari comportamenti individuali che ne conseguono entrano drammaticamente in conflitto con le culture, gli stereotipi e il complessivo assetto sociale plasmato su un modello maschile monosessuato che ignora e nega valore alla sfera della riproduzione umana e sociale. Sulle donne ricade la fatica di costruirsi modelli inediti di vita.

Rinvviare nel tempo o comunque programmare sia le decisioni di convivenza che quelle procreative, assumersi il carico delle pratiche contraccettive sono certe scelte intrinseche al processo di costruzione di una nuova identità, elementi positivi di uscita dal determinismo naturalistico pur se spesso vissuti con disagio e fatica. Ma vien fatto di chiedersi quanto tali scelte vengano compiute in modo realmente libero; e quanto invece risultino limitate e condizionate da fattori estrinseci ai desideri e ai tempi individuali. Ad esempio, dall'indagine condotta dal Centro documentazione di Bologna sui processi di formazione dell'identità delle donne impegnate nella ricerca scientifica, su un campione, sia pur limitato, di donne che lavorano all'università, emergono notazioni significative: il 25 per cento del campione è composto di donne nubili (contro il 12 per cento di nubili del totale della popolazione femminile), per cui risulta evidente come la scelta di lavorare nell'ambito scientifico universitario sia per molte difficilmente conciliabile con la scelta del matrimonio (Alicchio, 1988). La situazione familiare, inoltre, risulta influenzare in modo negativo la produttività e, quindi, la vita matrimoniale con o senza figli rappresenta una forte limitazione della propria professionalità (*idem*). È significativo che il 35% delle donne intervistate ha il marito o il compagno che fa lo stesso lavoro. « Spesso questo 35% riproduce all'interno

del posto di lavoro, le dinamiche tradizionali del rapporto di coppia. Lavorano magari insieme, lui va ai congressi, lei sta a casa a guardare i bambini perché sa che lui sta facendo un'esperienza importante e così via» (Alicchio, 1988). Dobbiamo chiederci quanto questo insieme di tensioni, sommato allo *stress* della vita quotidiana, alla lotta col tempo, al dispendio di energie per conciliare, organizzare ecc. possa produrre anche un aumento della tensione tra i sessi nel rapporto coniugale di coppia e se non abbia ripercussioni sullo stesso rapporto sessuale, condizionato da asimmetrie nuove rispetto al passato, oltretutto della riduzione del tempo per sé, per gli affetti, per la comunicazione, per l'amore.

Fenomeni, oggi ampiamente rilevati e studiati, come la diminuzione della libido o l'incremento della sterilità definite dai medici *sine causa* possono essere ritenuti del tutto indipendenti rispetto alla tensione tra il processo di femminilizzazione e il permanere di un assetto sociale plasmato su un modello maschile monosessuato?

L'impetuosa femminilizzazione delle forze di lavoro nel mercato (che ha subito una forte accelerazione nel corso dell'ultimo decennio) fa sì che le donne della « doppia presenza » siano oggi un elemento essenziale e portante della vita economica e sociale. Ed è illusorio che le politiche familiste e del reddito familiare, riproposte dall'attuale governo, siano in grado di far girare indietro la ruota della storia e far tornare le donne a un esclusivo ruolo domestico. Esse possono soltanto rendere il processo più accidentato e doloroso, per le donne, e per la società nel suo insieme. Non si può non accennare ai costi sociali che derivano dal mancato riconoscimento della forza ed identità nuova delle donne.

L'esperienza delle donne oggi sollecita le forze politiche e culturali, il legislatore a rinnovare fortemente la propria cultura politica. Riconoscere il lavoro di cura, redistribuirlo tra i sessi, prevedere parziali forme di una sua socializzazione significa infatti rivedere criticamente un modello

di vita, un sistema di valori di fatto incentrato sulle priorità del lavoro produttivo e retribuito, sulla priorità del profitto; sulla tirannia del tempo di lavoro nel mercato che subordina a sé e svalorza gli altri tempi di vita e quindi le altre dimensioni di vita e pregiudica ed impedisce la paritaria partecipazione ad essa da parte degli uomini e delle donne.

In particolare, l'esperienza della maternità, per essere davvero responsabile, libera, condivisa, vuole accompagnarsi con un'esperienza della paternità altrettanto responsabile ed effettivamente svolta.

Così, i bambini, persone autonome, con propri diritti e con una loro specifica e particolare personalità, necessitano del tempo e delle cure da parte di entrambi i genitori.

La proposta che ci avanzano le donne e che noi riteniamo debba essere accolta, sostenuta e favorita dal legislatore è quella di un'esperienza di vita per donne e uomini che veda valorizzati i diritti individuali; la piena e paritaria espressione di tutte le dimensioni di vita: il lavoro nel mercato e la sua qualificazione; il lavoro di cura e familiare con particolare attenzione ai diritti dell'infanzia e delle persone anziane, la formazione e la crescita culturale, l'impegno sociale e civile.

Ciò comporta un ripensamento coraggioso delle politiche e dei modelli organizzativi dello Stato sociale; non comporta però una sua drastica riduzione soprattutto in direzione, come sta avvenendo ora, dei più recenti diritti di cittadinanza come il diritto alla salute, il riconoscimento del valore sociale della maternità, il diritto alla istruzione ecc.

Riteniamo che un ripensamento del *Welfare State* debba basarsi su alcune scelte sia per valorizzare le risorse e la soggettività delle donne sia per proporre un modello più umano e ricco di vita per tutti:

— il riconoscimento dei diritti individuali, primo fra tutti il diritto al lavoro per donne e uomini;

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

— la valorizzazione ed il riconoscimento sociale del lavoro di cura;

— la redistribuzione del lavoro familiare tra i sessi;

— il sostegno qualificato di servizi alle persone;

— una politica del tempo e del ciclo di vita basata sulla riduzione dell'orario di lavoro, sulla flessibilità nell'uso degli orari di lavoro anche per rispettare le energie individuali per un maggiore raccordo tra orari di lavoro ed orari sociali.

Pensiamo ad un modello lavorativo che consenta ad un persona inserita in un percorso lavorativo la possibilità di lasciarlo sia pure temporaneamente (per cambiare lavoro; per ricominciare a studiare o per un periodo di riqualificazione professionale; per prendersi cura di un figlio, o di familiari anziani o malati senza che questo significhi la rinuncia a servizi qualificati), e poi ritornare a lavorare senza che questo comporti rilevanti variazioni di reddito e senza venir danneggiata sul piano previdenziale o assistenziale. Entra ed esce, cioè, dal sistema occupazionale (nella stessa o in una diversa posizione o occupazione); dal sistema formativo (a diversi livelli); e dal sistema del « lavoro di servizio » senza venir penalizzata come lavoratore o lavoratrice. E ciò si fonda sull'idea che si lavora, di fatto, dal punto di vista del funzionamento sociale ed economico del sistema complessivo, non solo quando si produce per il mercato, ma quando si realizza una qualificazione e valorizzazione del « capitale umano », e quando si producono servizi personali sia nell'ambito della famiglia o di altre reti di produzione di servizi (volontariato, *self-help*, organizzazione di vicinato e altre). Che insomma « i differenti lavori hanno uguale legittimazione e uguale valore per la società ».

Questa proposta di legge ci è stata suggerita dall'ascolto e dalla osservazione della esperienza di vita di tante donne e dalla volontà di costruire stili di vita incentrati sui valori dell'autonomia, della

libertà, della comunicazione e solidarietà, della responsabilità: verso se stessi, verso gli altri e le altre, verso le generazioni future.

Essa ci è stata sollecitata anche da alcuni atti significativi:

1) la sentenza n. 1 del 1978 della Corte costituzionale. Essa dichiara « l'illegittimità costituzionale dell'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, nella parte in cui non prevede che il diritto all'astensione dal lavoro e il diritto al godimento dei riposi giornalieri, riconosciuti alla sola madre lavoratrice, rispettivamente dagli articoli 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903, 4, lettera c) e 10, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, siano riconosciuti anche al padre lavoratore ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità ».

Trattasi come è noto dei tre mesi di astensione obbligatoria dopo il parto e dei due periodi di riposo giornalieri durante il primo anno di vita del bambino.

La sentenza della Corte apre la strada ad una ricca evoluzione della legislazione sui permessi e sui congedi ad ambedue i genitori superando il concetto del diritto del padre « in alternativa » a quello della madre, come previsto dal primo comma dell'articolo 7 della legge n. 903 del 1977;

2) le proposte di direttiva del Consiglio delle Comunità europee, relative ai congedi parentali ed ai congedi per motivi familiari.

Tale proposta di legge sollecita altri provvedimenti, in particolare una organica revisione del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, in materia di orari di lavoro.

Illustrazione dell'articolato.

L'articolo 1 della proposta di legge disciplina i congedi parentali. Questi possono arrivare, anche frazionati, fino a 6 mesi, entro i primi sei anni di vita del bambino ed essere goduti anche contem-

poraneamente da entrambi i genitori. Nel comma 2 è prevista un'estensione ad un anno del periodo, nei casi di bambini portatori di *handicap* o di un solo genitore.

L'intenzione di usufruire del congedo è comunicata (comma 4) al datore di lavoro con almeno 15 giorni di anticipo.

A differenza dei congedi parentali, quelli familiari previsti al successivo articolo 2 necessitano di una documentazione (comma 3) delle particolari condizioni familiari che richiedono il congedo. Le caratteristiche e motivazioni del congedo (30 giorni ogni due anni) sono previste nei primi due commi. È stabilita infine la copertura con contribuzione figurativa dei periodi di congedo, secondo quanto stabilito anche all'articolo 1.

I soggetti ai quali si applica la normativa sono i medesimi delle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204, e 9 dicembre 1977, n. 903.

Alle due nuove forme di congedo introdotte con il presente progetto legislativo, corrisponde (oltre alla già citata contribuzione figurativa relativa ai periodi di assenza del lavoro) una indennità

economica (articolo 4) che compensi la minor retribuzione nella misura del 30 per cento. Si può avere anche, a richiesta del lavoratore, una anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR), come previsto dall'articolo 5 della proposta.

L'istituto dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto è già contemplato nella vigente normativa nonché nei contratti di lavoro.

L'anticipazione qui prevista è limitata ai soggetti che usufruiscono dei congedi parentali e familiari.

In deroga alla disciplina degli altri tipi di anticipazione, non esistono particolari vincoli alla concessione salvo l'importo, che da un lato non può eccedere la retribuzione non percepita in corrispondenza del congedo, dall'altro l'ammontare del TFR maturato dal lavoratore al momento del congedo.

La normativa recata dalla presente proposta di legge decorre dal 1° gennaio 1989 e la copertura degli oneri finanziari, stimati in 400 miliardi annui, è prevista a carico di apposito accantonamento nel fondo globale di parte corrente.

PROPOSTA DI LEGGE

ART.

(Congedi parentali).

1. La madre lavoratrice ed il padre lavoratore hanno diritto, anche contemporaneamente, ad assentarsi dal lavoro per un periodo anche frazionato, entro i primi sei anni di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale è loro conservato il posto.

2. Nel caso di bambini portatori di *handicap*, anche adottati o dati in affidamento, e nel caso di non convivenza di uno dei genitori il periodo di cui al comma 1 è esteso ad un anno.

3. I periodi di congedo previsti dal presente articolo sono coperti da contribuzione figurativa e sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione della carriera.

4. La volontà di usufruire del congedo è comunicata ai datori di lavoro per iscritto e con anticipo di almeno quindici giorni.

ART. 2.

(Congedi familiari).

1. La lavoratrice ed il lavoratore hanno, anche contemporaneamente, diritto ad assenze dal lavoro per un periodo anche frazionato di trenta giorni ogni due anni, per particolari condizioni familiari.

2. Le condizioni di cui al comma 1 possono essere la grave malattia, il decesso o comunque la condizione che richieda una presenza continuativa, con riferimento a parenti ed affini entro il terzo grado.

3. La sussistenza delle condizioni previste ai commi 1 e 2 è comunicata al datore di lavoro entro un congruo ter-

mine, adeguato alle circostanze, e documentata con certificato medico di una struttura pubblica o convenzionata con il servizio sanitario.

4. I periodi di congedo previsti dal presente articolo sono coperti da contribuzione figurativa e sono computati ai fini dell'anzianità di servizio.

ART. 3.

(Soggetti aventi diritto).

1. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano ai soggetti di cui al primo comma dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed ai soggetti di cui al quarto comma dell'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

ART. 4.

(Indennità per la cura familiare).

1. A favore dei soggetti che usufruiscono dei congedi previsti nella presente legge è stabilita una indennità per la cura familiare, pari al trenta per cento della retribuzione non percepita nei giorni del congedo.

2. L'indennità è corrisposta con i medesimi criteri previsti al terzo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

ART. 5.

(Possibilità di anticipazione del trattamento di fine rapporto lavoro).

1. I soggetti che usufruiscono, avendone titolo, dei congedi previsti nella presente legge, hanno diritto, a domanda, ad una anticipazione, fino all'intero importo della retribuzione corrispondente ai giorni del congedo, del trattamento di fine rapporto, disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. In deroga a quanto stabilito dai commi sesto e seguenti dell'articolo 2120 del codice civile, l'anticipazione di cui al comma 1:

a) è corrisposta a tutti i lavoratori che avendo titolo la richiedono;

b) è corrisposta unitamente alla retribuzione, del primo periodo di paga successivo al termine del congedo;

c) non può essere cumulativamente superiore alla misura del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

ART. 6.

(Copertura finanziaria).

1. Agli oneri finanziari recati dalla presente legge, valutati per l'anno 1989 e seguenti in lire 400 miliardi, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto al capitolo 6856 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno 1989, nella rubrica: Amministrazioni diverse, alla voce: Norme per il diritto alla cura.

ART. 7.

(Entrata in vigore).

1. La presente legge entra in vigore il 1° gennaio 1989.