



FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI, QUADRI, EXECUTIVE PROFESSIONAL
DEL COMMERCIO, TRASPORTI, TURISMO, SERVIZI, TERZIARIO AVANZATO

LAVORO. DALLA MATERNITA' ALLA GENITORIALITA' CONDIVISA, CINQUE PROPOSTE DEI MANAGER ALLA POLITICA ITALIANA

Roma, 16 ottobre 2024 - Dalla creazione di un bonus strutturale di 400 euro a coppia (interamente detassato e a carico dell'azienda) per l'acquisto di beni per il nascituro all'estensione del congedo di paternità dagli attuali 10 giorni a un mese con il 100% della retribuzione per il padre lavoratore, oltre a sgravi contributivi per le aziende che migliorano spontaneamente la disciplina dei congedi sino al contrasto al part time involontario per le assunzioni femminili. Sono queste le cinque proposte che i manager italiani hanno rivolto alla politica per favorire una genitorialità sempre più condivisa e che non penalizzi il lavoro e la carriera delle donne.

A confrontarsi sui temi, questa mattina a Roma presso la sala stampa della Camera dei Deputati, sono stati: **Marco Ballarè**, Presidente di Manageritalia - **Luisa Quarta** coordinatrice Gruppo Donne Manager di Manageritalia - **On. Elena Bonetti** Azione - **On. Maria Elena Boschi** Italia Viva - **Sen.ce Paola Mancini** Fratelli d'Italia - **On. Laura Ravetto** Lega-Salvini Premier - **On. Lia Quartapelle** Partito Democratico - **Sen. Mario Turco** Movimento 5 stelle.

L'incontro che ha coinvolto diversi esponenti appartenenti a tutto l'arco parlamentare ha visto un ampio apprezzamento per le proposte illustrate da Manageritalia sul tema della genitorialità. Proposte che, da oggi entreranno, a far parte della discussione sulla nuova legge di bilancio e saranno oggetto di emendamenti bipartisan volti a favorire un nuovo modello di genitorialità sempre più condivisa tra uomini e donne.

«Il Paese, per crescere a livello economico e sociale, ha bisogno di più giovani e di più donne al lavoro. Come manager abbiamo il dovere di mettere in sinergia la produttività e competitività delle aziende con il benessere e il senso del lavoro delle persone, per questo abbiamo bisogno di generare un cambiamento culturale sul lavoro, in famiglia e nella società che non veda più la maternità come carico esclusivo della donna ma coinvolga appieno entrambi i genitori. Passando dal concetto di maternità a quello di genitorialità sempre più condivisa». Così **Marco Ballarè** **Presidente di Manageritalia** che conclude: «Per far questo necessitiamo anche dell'aiuto concreto del Parlamento, del Governo e della società civile per avere il supporto di una norma di legge che garantisca davvero a tutti questo salto culturale e comportamentale. Per coinvolgere anche i tanti italiani che lavorano nelle nostre Pmi serve una legge e un piccolo finanziamento che almeno all'inizio dia davvero una scossa al mondo del lavoro e a tutto il Paese».

«Da anni il nostro Gruppo Donne Manager affianca i manager delle aziende più illuminate per sviluppare una cultura di genitorialità condivisa che consenta anche ai padri di vivere appieno un momento così importante e irrinunciabile della propria vita e alle madri di non rinunciare al proprio lavoro. Tante le iniziative fatte e in corso con questo obiettivo». Così commenta **Luisa Quarta**, **coordinatrice Gruppo Donne Manager di Manageritalia** che prosegue: «Da una recente indagine che abbiamo condotto sui manager italiani emerge che l'85% dei manager uomini al di sotto dei 45 anni è favorevole al congedo paritario, ma soprattutto alla sua obbligatorietà. Uomini e donne sono e devono essere su questo alleati. La parità di genere non è solo un traguardo

femminile ma un'opportunità per tutti, le famiglie, la società e le aziende stesse, che così aumentano produttività e benessere».

Messaggio di **Licia Renzulli** - Forza Italia - Vicepresidente Senato: «Apprezzo particolarmente le vostre proposte perché capaci di incidere sulla condizione femminile e della famiglia. Il Governo in questi anni ha già fatto tanto per incentivare l'occupazione femminile e premiare quelle aziende virtuose che assumono. La strada è quella giusta perché le donne possano esprimere al massimo il loro potenziale. Ma certamente tanto resta ancora da fare, e su questo ritengo cruciale che la politica intervenga in modo bipartisan, perché un'azione congiunta, al di là di ogni colore politico, sarà certamente più efficace».

On. Elena Bonetti di Azione, collegata da remoto ha detto: «Condividiamo pienamente l'impianto proposto da Manageritalia, molte delle proposte già fanno parte della struttura del Family Act. Nella legge di bilancio alcune misure possono essere inserite, ma devono anche essere rese strutturali. Lavorare sui congedi parentali è importante, perché affronta uno degli elementi che ancora oggi sono critici».

«Le proposte che avete fatto sono importanti perché favoriscono un cambiamento culturale del modello di famiglia attraverso la normativa. Punterei molto sulla paternità obbligatoria e sull'ampliamento dei congedi parentali» così **l'On. Maria Elena Boschi** di Italia Viva che prosegue: «La parità retributiva e una nuova organizzazione del lavoro sono due delle chiavi per affrontare la questione femminile, che non riguarda solo la natalità: le famiglie incontrano le stesse problematiche quando bisogna accudire gli anziani, ed è quasi sempre la donna ad essere la caregiver».

«La proposta normativa mi trova concorde – chiosa la **Sen.ce Paola Mancini** di Fratelli d'Italia - ho particolarmente apprezzato il ruolo sociale delle aziende che avete fatto emergere. Il gap salariale è dovuto anche al fatto che le donne, spesso, hanno meno tempo da dedicare al lavoro: risulta quindi fondamentale rivedere l'organizzazione del lavoro; sono particolarmente favorevole alle proposte che riguardano i bonus, la paternità e i congedi parentali, oltre la premialità per le aziende virtuose».

«I temi femminili e a favore della famiglia sono da affrontare insieme; il lavoro fatto dal governo per contrastare l'inverno demografico e l'occupazione femminile stanno dando i risultati, ma possono essere migliorate e le vostre proposte vanno in questa direzione» così ha commentato **l'On, Laura Ravetto di** Lega-Salvini Premier:

Per **l'On. Lia Quartapelle** del Partito Democratico: «Si è parlato molto di donne, ma la scarsa occupazione femminile e la bassa natalità sono questioni che riguardano tutto il Paese. Le misure proposte sono condivisibili, ma oltre ad essere introdotte devono anche essere rese stabili: meglio quindi lavorare sulla paternità obbligatoria, l'estensione dei congedi che sui bonus, che risultano trasformative e migliorative per la società».

«Il tema di oggi – conclude il **Sen. Mario Turco** del Movimento 5 stelle - riguarda il diritto a essere genitori, un diritto universale da difendere e da declinare per tutti. Condivido tutte le misure, che aiutano ad affrontare la questione in modo sistemico. Forse va rivisto anche il modello economico sociale di oggi basato su capitale e lavoro, al cui centro c'è la finanza; un modello deve tornare a prestare più attenzione alla persona e cittadino».

In Italia, la necessità di un cambio di passo e di una maggiore attenzione verso una genitorialità che non penalizzi le donne, e per questo necessariamente sempre più condivisa, è dimostrata dai dati nazionali che vedono solo **379.000 nuovi nati nel 2023**, l'indice più basso mai registrato in Italia. Il numero medio di figli per donna è oggi pari a 1,20. Nello stesso anno si sono contate **61.391 convalide di dimissioni volontarie di madri lavoratrici** che hanno dovuto lasciare la loro

occupazione per la difficoltà a conciliare la cura dei figli con l'attività lavorativa (Fonte Ispettorato del Lavoro report 2023).

Non va bene neanche sotto il profilo dei congedi parentali. L'**Italia**, con la sua legge che prevede 5 mesi per la madre all'80% della propria retribuzione e 10 giorni per il padre, è ben lontana dagli standard degli altri paesi europei. In **Norvegia** per i genitori sono previsti dodici mesi di congedo retribuito suddivisi in una quota destinata alla madre e una al padre (o all'altra mamma) e in un periodo che può essere liberamente condiviso tra i due genitori. Ciascuna quota genitoriale è con retribuzione al 100% e un massimo di diciannove settimane con retribuzione all'80%. In **Svezia** ogni genitore ha diritto a ben 480 giorni di congedo, quindi circa 16 mesi, 90 riservati alla madre e 90 al padre, indennizzati tutti all'80% dello stipendio. Meglio dell'Italia anche la Spagna e il Portogallo. Infatti, nella **penisola iberica** il congedo parentale è fissato a 16 settimane per ciascun genitore, con un indennizzo pari al 100% della retribuzione. Di queste, le prime 6 sono obbligatorie subito dopo la nascita della prole, mentre le successive 10 sono facoltative e i genitori potranno scegliere se utilizzarle a tempo pieno o part time. In **Portogallo**, invece, i genitori possono richiedere o 150 giorni indennizzati al 100% o 180 giorni indennizzati all'80% dello stipendio.

Le cinque proposte avanzate da **Manageritalia** (Federazione nazionale dirigenti, quadri ed executive professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato con oltre 43mila associati) si pongono in un'ottica di vero e proprio cambiamento culturale volto a combattere la disparità di genere, guardare ai diritti e doveri dei genitori indipendentemente dal genere oltre ad aiutare le donne a superare tutte le difficoltà con le quali sono costrette a scontrarsi nel momento in cui vogliono lavorare ed essere madri. Un cambiamento necessario a garantire non solo la crescita demografica ma soprattutto lo sviluppo economico dell'intero sistema Paese.

Proposte di Manageritalia per la genitorialità condivisa

Art. 1 (Bonus natalità ai lavoratori dipendenti)

1. Per l'anno 2025, l'importo del valore di Buoni natalità ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di beni essenziali per la prima infanzia ai figli nati o adottati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, nel limite di euro 400,00 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
2. Agli oneri derivanti dal precedente comma, valutati in 6 milioni di euro nell'anno 2025 e in 550.000 euro nell'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili che si manifestano nel corso della gestione, di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Art. 2 (Congedo obbligatorio di paternità)

1. All'articolo 27-bis 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, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il padre lavoratore ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di tempo pari a un mese dalla data del parto e la facoltà di astenersi per altri due mesi fino a tre anni di età del figlio, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, fino a quindici giorni lavorativi, anche in caso di morte perinatale del figlio.»
3. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, valutati in 443,1 milioni di euro, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Art. 3 (Modifica della disciplina dei congedi parentali)

1. All'articolo 34, comma 1, primo periodo, 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, dopo le parole «elevata all'80 per cento per il solo anno 2024» sono inserite le seguenti: «elevata al 100 per cento per il solo anno 2025 per il padre lavoratore che eserciti il diritto di astenersi da lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi per tutto il periodo richiesto».
2. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 150 milioni di euro per l'anno 2025, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Art. 4 (Premialità per le imprese)

1. A partire dal 1° gennaio 2025 alle imprese che hanno ampliato nell'anno precedente la durata o l'importo dei congedi a favore dei propri dipendenti è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Alle stesse è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del

datore di lavoro nel limite massimo di 10.000 euro annui per ciascuna azienda. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Se l'azienda è in possesso della certificazione della parità di genere le agevolazioni si sommano a quelle previste dall'art. 5 della Legge 5 novembre 2021, n. 162.

2. Con decreto del Ministro dell'Economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri e le modalità per accedere alle agevolazioni di cui al comma 1, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro.
3. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Art. 5 (Esonero contributivo per le assunzioni di personale femminile)

1. All'articolo 23, comma 2, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito con modificazioni dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, dopo le parole «assunzioni a tempo indeterminato» sono inserite le seguenti: «e a tempo pieno».

Manageritalia www.manageritalia.it – (Federazione nazionale dirigenti, quadri ed executive professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato) **rappresenta dal 1945 a livello contrattuale i dirigenti del privato e dal 2003 associa anche quadri e professional.** Offre ai manager: rappresentanza istituzionale e contrattuale, valorizzazione e tutela verso la politica, le istituzioni e la società, servizi per la professione e la famiglia, network professionale e culturale. Promuove e valorizza il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale. **Oggi Manageritalia associa oltre 43.000 manager.** La Federazione è presente sul territorio nazionale con 13 Associazioni e una dedicata agli Executive Professional che offrono un completo sistema di servizi: formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero.