



Introduzione del congedo parentale per il personale dello Stato

Il contesto

A differenza della maggior parte dei paesi dell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico che prevedono un congedo di maternità o parentale di almeno 43 settimane¹, la Svizzera non dispone attualmente di altre misure di congedo per sostenere i futuri genitori oltre naturalmente all'indennità di maternità, volta prevalentemente a tutelare la salute della madre.

Il ritardo del nostro Paese in questo ambito emerge non solo nei confronti con altri paesi, ma anche rispetto alla domanda crescente di un nuovo quadro normativo al passo con le mutate esigenze e i desideri della società. Da un'inchiesta recente condotta da Pro-Familia emerge infatti in modo prorompente il desiderio di paternità degli uomini svizzeri il 90% dei quali dichiara di volere disporre di più tempo e flessibilità per potersi dedicare maggiormente ai propri figli².

Nel quadro normativo vigente delle «ore e i giorni di libero usuali» di cui al Codice delle obbligazioni, articolo 329 cpv. 3, al neo padre viene concesso di solito un giorno libero. Anche il pagamento di tale giorno libero non è garantito presso tutti i datori di lavoro. Oltre cinque giorni di congedo di paternità sono concesse soltanto da poche grandi aziende e dal settore pubblico³.

I risultati di una ricerca scientifica commissionata dalla COFF e condotta dal 2010 al 2017 offrono ampie evidenze che l'introduzione del congedo parentale non solo è desiderabile per le famiglie, ma pure necessaria per il benessere sociale e economico del nostro Paese.

La scarsità di misure di sostegno alle famiglie comporta infatti una perdita di lavoratori qualificati per l'economia svizzera. Molte madri riducono il grado di occupazione o rinunciano del tutto allo svolgimento di un'attività lucrativa. Successivamente per molte di loro è difficile rientrare nel mercato del lavoro.

Per lo Stato questo implica non solo meno entrate fiscali, ma anche maggiori costi sociali: a causa del lavoro a tempo parziale e delle perdite di guadagno, nella vecchiaia spesso le donne dispongono di rendite modeste che devono essere integrate

¹ Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF, 2018

² Meier-Schatz, Lucrezia (2011). Che cosa vogliono gli uomini. Studio sulla conciliabilità tra lavoro e vita privata. Pro Familia Svizzera su incarico del Canton San Gallo

³ I dipendenti comunali di Bellinzona, Stabio e Castel S. Pietro usufruiscono di un congedo di paternità pagato di 20 giorni

con prestazioni complementari. Una situazione questa che causa ingenti costi alla società, erode il capitale umano a disposizione delle aziende, è problematica dal punto di vista della solidarietà intergenerazionale e della sostenibilità del sistema di sicurezza sociale e sanitario, attenta al mandato costituzionale delle pari opportunità tra uomo e donna.

Le cifre della Parità di USTAT confermano in modo incontrovertibile l'incipiente consistenza di tali tendenze anche nel nostro Cantone.

Quanto alla sostenibilità finanziaria della misura, la COFF che un aumento dell'1% dell'attività lucrativa delle donne genererebbe già entrate fiscali sufficienti per compensare un congedo parentale di 18-20 settimane remunerato al 100%. Con un aumento del 2% si avrebbero perfino degli utili.

Obiettivo

L'introduzione del congedo parentale, unitamente ad altre misure di sostegno della conciliabilità famiglia e lavoro, peraltro recentemente rafforzate a seguito dell'entrata in vigore della Riforma fiscale e sociale, **è un modello utile per sostenere le famiglie**, che possono trarre beneficio da una più equa ripartizione delle responsabilità di cura e di accudimento dei figli, e da un migliore equilibrio tra esigenze professionali e familiari; **le imprese e, più in generale, la società**.

Proposta

Tenuto conto del fatto che nell'attuale quadro legislativo il congedo parentale non è regolato dal diritto federale, per cui i datori di lavoro, Comuni e Cantoni compresi godono di piena libertà nella sua regolamentazione, proponiamo che il Cantone provveda a:

adeguare la legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD) e del Regolamento dei dipendenti dello Stato (RDSt) ai fini dell'introduzione del congedo parentale per il personale dipendente dell'amministrazione pubblica e delle aziende partecipate.

Per congedo parentale s'intende un periodo di pausa dalla vita professionale susseguente alla nascita di un figlio, in cui viene versato un reddito sostitutivo e il posto di lavoro resta garantito.

Quanto alla durata del congedo, al tasso di sostituzione del reddito, alla ripartizione del congedo tra i genitori si rimanda al modello proposto dalla COFF⁴ in cui si prevede, tra l'altro, che madre e il padre usufruiscano contemporaneamente di due settimane al massimo.

⁴ Secondo le stime della COFF del 2010 il costo complessivo a livello nazionale della misura oscillava tra 1 e 1,5 miliardi di franchi

Nello schema della COFF, si prevede inoltre che le madri potranno beneficiare di un periodo che va fino a due settimane anche prima del parto e sarà possibile usufruire del congedo parentale sotto forma di riduzione del grado di occupazione e a scaglioni, fermo restando che le madri dovranno prendere le prime otto settimane dopo il parto a tempo pieno (divieto di occupazione legale).

Totale massimo per i due genitori: 38 settimane

A uso esclusivo della madre: 14 (in sostituzione dell'attuale congedo di maternità)

A uso esclusivo del padre: 8 (se non ne usufruisce, vanno perse)

Da ripartire tra i genitori: 16 (possono essere ripartite liberamente tra madre e padre. I genitori non sono obbligati a usufruirne)

Totale massimo per la madre: 30 (se la madre usufruisce del totale massimo, il padre può usufruire solo delle settimane destinate a suo uso esclusivo)

Totale massimo per il padre: 24 (se il padre usufruisce del totale massimo, la madre può beneficiare solo delle settimane destinate a suo uso esclusivo)

I vantaggi

La letteratura scientifica mostra come il congedo parentale:

- giova alla salute e allo sviluppo del bambino
- giova alla salute fisica e psichica della madre
- rafforza il legame padre-figlio
- consente alla madre di lavorare di più e riduce la carenza di personale
- è vantaggioso per le imprese
- giova all'economia nazionale consentendo di accresce la produttività, in particolare in settori economici che presentano una quota di lavoratrici superiori alla media
- influisce positivamente sul desiderio di avere figli e sui livelli di natalità
- promuove la parità tra donna e uomo permettendo una maggiore e migliore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e promuovendo un'equa ripartizione delle responsabilità di cura e di accudimento dei figli.

Per ulteriori approfondimenti



[Scarica pdf.](#)