



Documento di posizione sull'introduzione di un congedo parentale di 24 settimane

Aprile 2016

Un congedo parentale è un investimento ragionevole nel futuro dell'intera società: dei bambini, delle madri e dei padri, delle famiglie e della piazza economica svizzera.

La CFQF chiede che vengano create le basi legali per un congedo parentale retribuito di almeno 24 settimane, una parte delle quali obbligatoriamente riservata ai padri. Alla nascita di un figlio, i genitori devono poter usufruire di un congedo parentale. Per le madri, il diritto a tale congedo inizia al termine del congedo maternità di 14 settimane legato alla nascita di un figlio, per i padri, al termine di un eventuale congedo paternità pure direttamente legato alla nascita di un figlio.

Sei motivi che rendono necessario un congedo parentale disciplinato dalla legge

1. Per aiutare le famiglie a partire con il piede giusto

Il rapporto che il bambino instaura con le sue principali figure di riferimento è di fondamentale importanza per il suo sviluppo e il suo benessere. Soprattutto nei primi mesi di vita, i bambini hanno bisogno di attenzioni e di cure, di rapporti stabili e sicuri. Avere quotidianamente un contatto stretto con entrambi i genitori è un loro diritto e un loro desiderio. Dal canto loro, i genitori trascorrono le prime settimane a familiarizzare con il ruolo di madre e di padre. Se poi hanno già altri figli, l'intera famiglia deve riassetarsi e riorganizzarsi. Gli adeguamenti sono importanti e toccano le sfere emotiva, sociale, organizzativa e finanziaria. Per farvi fronte, i genitori hanno bisogno di tempo.

Il congedo parentale crea i presupposti per una buona transizione alla genitorialità e pone le basi per la salute di tutti i membri della famiglia, nonché per la resistenza e l'efficienza di madri e padri.

2. Per consentire un'equa suddivisione dei compiti tra i genitori

Oggi, molte giovani coppie vogliono concordare insieme un'equa suddivisione dei compiti anche alla nascita di un figlio. Le donne sono impegnate nel mondo del lavoro e una volta diventate madri vogliono continuare a essere attive professionalmente. Dopo la nascita di un figlio, tuttavia, molte di loro interrompono la carriera lavorativa. Parallelamente, anche i padri vogliono essere maggiormente presenti in famiglia e prendersi cura dei loro bambini. Il congedo paternità di pochi giorni direttamente legato alla nascita di un figlio concesso da singole imprese non è sufficiente per consentire loro di partecipare attivamente all'accudimento dei bambini.

Il congedo paternità contribuisce ad abbattere gli stereotipi di ruolo sul lavoro retribuito e sull'accudimento familiare di bambini piccoli, e di conseguenza a promuovere una suddivisione equilibrata dei compiti in seno alla famiglia.

3. Per sostenere l'attività lavorativa delle donne

In Svizzera, ogni anno molte donne abbandonano l'attività professionale per motivi familiari. Le esperienze fatte nei Paesi scandinavi mostrano chiaramente che un congedo parentale contribuisce a trattenere le madri nel mondo del lavoro. Se i genitori si dividono le mansioni familiari, il numero di donne con le capacità e le possibilità di rimanere nel mercato del lavoro, di mettere a frutto e sviluppare ulteriormente il proprio potenziale aumenta. Su questo sfondo, l'introduzione di un congedo parentale costituisce una pietra miliare fondamentale oltre che per le prospettive professionali e le opportunità sul mercato del lavoro delle donne, anche e soprattutto per l'economia.

Una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro aumenta il reddito delle famiglie, il gettito fiscale e i contributi alle assicurazioni sociali. Economia e sicurezza sociale ne escono rafforzate.

4. Per mettere a frutto gli investimenti nella formazione

Oggi, nella Confederazione, le donne e gli uomini tra i 20 e i 35 anni hanno lo stesso livello di formazione. La Svizzera non può permettersi di rinunciare alle molteplici competenze professionali delle donne che forma e in cui investe. Anche dopo la nascita di un figlio, entrambi i generi devono poter proseguire e sviluppare la loro carriera professionale.

Per evitare di perdere know-how e di vanificare gli investimenti effettuati, occorrono misure a favore della conciliabilità di lavoro e famiglia. Un congedo parentale concede alle famiglie il tempo necessario per riorientarsi e riorganizzarsi.

5. Per contrastare la carenza di personale specializzato

L'economia svizzera è confrontata con una penuria di personale specializzato. Per questo motivo, nel 2011 il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR ha lanciato l'Iniziativa sul personale qualificato (IPQ) che, in previsione dell'evoluzione demografica in Europa, si prefigge di sfruttare maggiormente il potenziale di manodopera qualificata esistente nel Paese.

Un congedo parentale è un elemento fondamentale per sfruttare meglio il potenziale di personale specializzato femminile.

6. Per accrescere l'attrattiva della piazza economica svizzera

La conciliabilità di famiglia e lavoro è diventata un importante fattore di localizzazione. Sempre più lavoratrici e lavoratori cercano specificamente un posto di lavoro che consenta loro di conciliare famiglia e professione. A questo proposito, la Svizzera perde nettamente il confronto con altri Paesi europei e rischia di perdere velocità nella competizione per aggiudicarsi i migliori talenti. Nella maggior parte dei Paesi di provenienza della manodopera qualificata trasferitasi in Svizzera, il congedo parentale è da tempo una realtà consolidata tanto quanto lo sono le offerte per la custodia dei bambini complementare alla famiglia.

Maggiori possibilità di conciliare genitorialità e professione accrescono l'impegno e la motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori, e riducono la fluttuazione del personale.

Per i motivi esposti sopra, la Commissione federale per le questioni femminili CFQF si impegna a favore della creazione di un congedo parentale. A tale scopo, ha condotto numerosi colloqui con deputati interessati a questa tematica e con diverse organizzazioni.

I punti essenziali di una soluzione flessibile

Inizio del congedo	Alla nascita di un figlio, i genitori devono poter fruire di un congedo parentale. Per le madri tale diritto inizia al termine del congedo maternità di 14 settimane legato alla nascita di un figlio, per i padri, al termine di un eventuale congedo paternità pure direttamente legato alla nascita di un figlio.
Durata del congedo	La durata del congedo parentale deve ammontare complessivamente ad almeno 24 settimane.
Periodo di fruizione	Il congedo parentale deve essere fruito durante i primi 12 mesi dalla nascita di un figlio (in caso di adozione: dall'arrivo del figlio).
Frazionamento tra madre e padre	A ogni genitore deve essere obbligatoriamente riservata una quota minima.
Tipo di fruizione	Devono essere consentite soluzioni flessibili per rispondere alle diverse esigenze di fruizione dei genitori e agli interessi aziendali dei datori di lavoro. La fruizione può avvenire a giorni (modello conto a giorni), settimane o mesi oppure tramite un adeguamento del grado di occupazione (riduzione dell'orario di lavoro). Il tipo di fruizione viene concordato in modo vincolato tra il genitore attivo professionalmente e il suo datore di lavoro.
Aventi diritto	Lavoratrici e lavoratori indipendenti e dipendenti.
Forma della prestazione	Reddito sostitutivo pari all'80 per cento del reddito conseguito prima della nascita del figlio fino a un massimo di CHF 196.– al giorno (stato: 1.1.2016).
Finanziamento	Tramite le indennità di perdita di guadagno (IPG) finanziate con i contributi di datori di lavoro, lavoratrici e lavoratori dipendenti e indipendenti, e persone senza attività lucrativa.

La situazione attuale

Diversamente dalla maggior parte dei Paesi europei, attualmente la Svizzera non prevede alcun congedo parentale retribuito disciplinato dalla legge. Il **congedo parentale** non è regolato dal diritto del lavoro.

L'**indennità di maternità** introdotta il 1° luglio 2005 è un'indennità versata a partire dal giorno della nascita di un figlio principalmente per tutelare la salute della madre (art. 329f CO). In base all'ordinamento sulle indennità di perdita di guadagno, le lavoratrici dipendenti o indipendenti hanno diritto per 14 settimane a un reddito sostitutivo pari all'80 per cento del reddito conseguito prima della nascita del figlio (al massimo CHF 196 al giorno, stato: 1.1.2016).

Attualmente, il **congedo paternità** non è disciplinato dalla legge e alla nascita di un figlio il padre può esigere al massimo un «giorno di libero usuale» (art. 329 cpv. 3 CO). Diverse imprese perlopiù di grandi dimensioni e diversi datori di lavoro di diritto pubblico concedono ai loro dipendenti un congedo paternità della durata che varia da 2 giorni a 4 settimane.