

## ALLEGATO 2

**5-07704 Mura: Estensione ai lavoratori del settore pubblico della applicazione dell'istituto del congedo di paternità.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Gli onorevoli interroganti pongono all'attenzione del Governo un tema di grande importanza quale il riconoscimento del diritto di assentarsi dal lavoro per i padri dipendenti pubblici in occasione della nascita di un figlio.

Non si parla in questo caso del congedo di paternità alternativo a quello di maternità, previsto nelle ipotesi in cui la madre non possa assistere il piccolo, ma di un congedo autonomo che si aggiunge a quello alternativo.

Come sottolineato dagli onorevoli interroganti, il congedo di paternità « autonomo », introdotto con la legge n. 92 del 2012, era, agli esordi, una misura sperimentale prevista inizialmente per il triennio 2013-2015 che prevedeva una sola giornata di astensione obbligatoria per il papà e ulteriori due giornate facoltative, da usufruire facoltativamente e in alternativa alla madre lavoratrice.

L'importanza dell'istituto in questione ha fatto sì che, anche grazie a una costante opera di sensibilizzazione da parte di molteplici attori sociali e politici, nel corso degli anni, le giornate di congedo siano sempre più aumentate, sino ad arrivare all'ultimo intervento normativo adottato con la legge di bilancio 2022, che ha riconosciuto ai papà il congedo di paternità per un numero di 10 giorni annui e in maniera strutturale dal 2021.

La disciplina sostanziale dell'istituto però è sempre rimasta quella della legge n. 92 del 2012, e questa circostanza ha prodotto il grave pregiudizio evidenziato dagli onorevoli interroganti, e cioè che il congedo di paternità autonomo sia stato riconosciuto ai lavoratori privati e non pubblici.

La legge n. 92 del 2012 è infatti di diretta applicazione per i lavoratori privati, mentre prevede un intervento del Ministro

per la pubblica amministrazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali, per individuare e definire, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali si è impegnato per la definizione di una disciplina avanzata e compiuta dell'istituto, nella consapevolezza che una più equa condivisione delle responsabilità genitoriali tra uomini e donne sia necessaria, ineludibile e non più procrastinabile ai fini di un'effettiva parità di genere sia in ambito familiare, sia in ambito lavorativo. Inoltre, la condivisione dei compiti di cura familiare è presupposto essenziale per la promozione dell'occupazione femminile.

A tal fine, il Ministero del lavoro ha predisposto lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva 2019/1158 UE, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, il cui *iter* di adozione sarà definito nelle prossime settimane.

Il provvedimento – che contiene disposizioni anche di miglior favore rispetto alle previsioni della direttiva europea, sia per quanto riguarda l'età del bambino, sia per quanto concerne la misura delle indennità e la durata del congedo – interviene, tra l'altro, sul decreto legislativo n. 151 del 2001 (cosiddetto Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), inserendovi un articolo dedicato al congedo obbligatorio di paternità della durata di dieci giorni lavorativi.

Le modifiche normative – se condivise da tutte le Amministrazioni concertanti – consentiranno di applicare la nuova disciplina uniformemente ai lavoratori del set-

tore pubblico e privato senza necessità di ulteriori interventi attuativi atteso che l'articolo 2, comma 1, lettera e) del Testo Unico stabilisce che «per lavoratrice o lavoratore», salvo che sia altrimenti specificato,

si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché ai soci lavoratori di cooperative.