



CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO - ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENTINO – SÜDTIROL

XVI Legislatura - Anno 2022

Bolzano, 6 dicembre 2021
prot. n. 782 Cons. reg./2.6.2-2022-1
del 17 febbraio 2022

N. 13/XVI

V O T O

Fondo per equiparare i congedi parentali del settore privato a quelli del settore pubblico

Essere dipendente a tempo indeterminato o determinato in Italia nel settore privato rispetto a quello pubblico significa in molti ambiti trovarsi spesso o trascorrere la propria vita lavorativa attiva in due mondi diversi, le cui conseguenze si riflettono notevolmente anche sul periodo di cessazione dal lavoro e sul percepimento della pensione spettante.

Lo stesso vale anche per il congedo parentale che, secondo quanto previsto dalle disposizioni statali del decreto legislativo del Testo Unico n. 151 del 2001, è da intendersi come un congedo straordinario facoltativo retribuito a cui hanno diritto sia la madre che il padre (anche in caso di adozione o affidamento), purché abbiano un rapporto di lavoro dipendente e un figlio minore.

Tali congedi parentali (e anche i periodi di aspettativa per motivi educativi) vengono tuttavia gestiti in modo diverso nel settore pubblico e in quello privato, il che è in parte dovuto al fatto che il grado di flessibilità organizzativa di un ente pubblico è decisamente maggiore rispetto alle imprese private, soprattutto per quanto riguarda le piccole imprese con pochissimi dipendenti, approssimativamente a una sola cifra, che sono ben oltre il 90 per cento di tutte le imprese registrate in Italia e in Alto Adige.

Tale condizione svantaggiosa nel settore privato incide particolarmente sulla vita professionale delle donne e, di conseguenza, limita ulteriormente le loro possibilità di sviluppo nell'azienda o nel relativo settore di attività. Troppo spesso prevalgono le considerazioni pratiche che non rendono più giustizia alle reali capacità e inclinazioni della donna per l'ottimale impiego e avanzamento di carriera nell'azienda o nel comparto.

Rispetto a questo quadro realistico della situazione nel settore privato, il servizio pubblico comporta maggiori vantaggi per il congedo parentale e, inoltre, soltanto per quanto riguarda il pubblico impiego, anche per il periodo di aspettativa. Per questo le donne preferiscono evidentemente lavorare nel servizio pubblico.

Nel settore privato, dopo la maternità obbligatoria, le donne possono fruire di un congedo parentale per un massimo di sei mesi al 30% della retribuzione. Durante questo periodo vengono pagati i contributi pensionistici e previdenziali. I due genitori possono fruire complessivamente di un massimo di 11 mesi, chi cresce da solo i propri figli fino a 10 mesi, ma in ogni caso la retribuzione e i contributi vengono pagati per soli 6 mesi.

Per i dipendenti del settore pubblico “la tutela e il sostegno della maternità” sono disciplinati nei Contratti collettivi intercompartimentali (2005-2008 e 2016-2018). Per ciascun figlio si ha diritto a un congedo parentale fino a 11 mesi: i due genitori a complessivi 11 mesi; la madre o in alternativa il padre a un massimo di 8 mesi (i restanti 3 mesi spettano all'altro genitore); il genitore singolo ha diritto a 11 mesi (in caso di affidamento esclusivo del figlio, che deve essere documentato, oppure se l'altro genitore ha abbandonato il figlio o è deceduto). In questo caso viene corrisposto il 30% della retribuzione per un massimo di 8 mesi (durata massima complessiva per entrambi i genitori, poiché i periodi vengono sommati) o di 11 mesi (nel caso ci sia un solo genitore); il 20% della retribuzione fissa e continuativa per ulteriori 3 mesi fino a un massimo di 11 mesi; il 30% della retribuzione fissa e continuativa in caso di parto plurimo per il periodo spettante per ciascun bambino a partire dal primo.

I dipendenti pubblici possono inoltre fruire di un periodo di al massimo due anni di aspettativa non retribuita che non viene considerata né ai fini della carriera, né del trattamento di fine rapporto, né delle ferie. Tuttavia, esso è valido ai fini pensionistici e l'amministrazione versa tutti i relativi contributi, compresa la quota spettante al personale. L'aspettativa può essere fruita anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50% secondo le norme che disciplinano il lavoro a tempo parziale. In questo caso, i contributi per il periodo di aspettativa sono interamente a carico dell'amministrazione. Il congedo parentale e l'aspettativa per i figli non possono superare 31 mesi complessivi per i genitori e per ciascun figlio.

Ciò evidenzia una disparità di trattamento che va eliminata nel rispetto delle pari opportunità e della libera scelta per le donne e le famiglie.

In base a tutte le spiegazioni precedenti

**il Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige/Südtirol,
ai sensi dell'articolo 35 dello Statuto di autonomia,
fa voti al Parlamento e al Governo italiano affinché**

1. intraprendano misure legislative al fine di rimuovere le disparità esistenti per quanto riguarda le evidenti discriminazioni dei dipendenti del settore privato rispetto a quelli del settore pubblico;
2. esaminino in tal senso quali presupposti occorre creare e a quanto ammontano le risorse finanziarie necessarie per poter eventualmente adeguare il congedo parentale nel settore privato a quello nel settore pubblico.

f.to: I CONSIGLIERI REGIONALI

Maria Elisabeth RIEDER
Alex PLONER
Franz PLONER
Paul KÖLLENSPERGER
Diego NICOLINI



CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO - ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENTINO – SÜDTIROL

XVI. Gesetzgebungsperiode – Jahr 2022

Bozen, 6. Dezember 2021
Prot. Nr. 782 RegRat/2.6.2-2022-1
vom 17. Februar 2022

Nr. 13/XVI

B E G E H R E N S A N T R A G

Fonds zur Angleichung der Elternzeiten in der Privatwirtschaft an den öffentlichen Dienst

Als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin in Italien in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst fest oder befristet angestellt zu sein, bedeutet in vielen Bereichen oft in zwei verschiedenen Welten zu sein oder ihr aktives Erwerbsleben zu verbringen, wobei die Folgen daraus tiefgreifend auch in den Zeitraum ab Beendigung desselben und auf den Bezug des zustehenden Ruhegehalts hineinwirken.

Dies gilt auch beim Thema Elternzeit, worunter laut gesetzlicher staatlicher Bestimmung des gesetzesvertretenden Dekrets des Einheitstextes Nr. 151 aus 2001 ein bezahlter fakultativer Sonderurlaub zu verstehen ist, welcher sowohl der Mutter als auch dem Vater (auch bei Adoption bzw. Anvertraung) zusteht, sofern diese ein lohnabhängiges Arbeitsverhältnis und ein minderjähriges Kind haben.

Diese Elternzeit (und auch die Wartestände aus Erziehungsgründen) werden jedoch zwischen öffentlichem Dienst und der Privatwirtschaft unterschiedlich gehandhabt, was mit dem Umstand geschuldet ist, dass der Grad an organisatorischer Flexibilität eines öffentlichen Betriebs um ein Vielfaches höher ist als jener von Unternehmen der Privatwirtschaft, insbesondere von kleinen Unternehmen mit sehr wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ungefähr im niederen einstelligen Bereich, welche weit über 90 Prozent aller in Italien und Südtirol registrierten Unternehmen betreffen.

Diese Schlechterstellung in der Privatwirtschaft trifft insbesondere das Berufsleben dieser Frauen und schränkt in Folge deren Möglichkeiten ihrer weiteren Entwicklung im Unternehmen bzw. in der jeweiligen Unternehmensbranche weiter ein. Zu oft überwiegen praktische Überlegungen und werden so nicht mehr den eigentlichen Fähigkeiten und Neigungen der Frau zum optimalen Einsatz und Fortkommen im Unternehmen oder in der Branche gerecht.

Im Vergleich zu diesem realistischen Situationsbild in der Privatwirtschaft bringt der öffentliche Dienst mehr Vorteile in Elternzeit und ergänzend dazu nur im öffentlichen Dienst auch im Wartestand. Daher bevorzugen Frauen nachweislich den öffentlichen Dienst.

Neben der obligatorischen Mutterschaft haben Frauen in der Privatwirtschaft die Möglichkeit, maximal sechs Monate Elternzeit zu 30% Besoldung zu beanspruchen, ebenso werden während dieser Zeit die Rentenbeiträge sowie die Sozialabgaben einbezahlt. Beide Elternteile dürfen

gemeinsam bis zu 11 Monate in Anspruch nehmen, Alleinerziehende 10 Monate. Allerdings gilt die Besoldung und die Einzahlung der Beiträge immer nur für sechs Monate.

Für die Bediensteten des öffentlichen Dienstes in Südtirol wird der „Schutz und die Unterstützung der Mutterschaft“ in den Bereichsübergreifenden Kollektivverträgen (BüKV 2005-2008 und BüKV 2016-2018) geregelt. So steht für jedes Kind eine Elternzeit von maximal 11 Monaten zu: beiden Eltern gemeinsam für 11 Monate; der Mutter oder alternativ dem Vater für höchstens 8 Monate (die restlichen 3 Monate stehen dem anderen Elternteil zu); nur einem Elternteil für 11 Monate (bei ausschließlicher Anvertrauung des Kindes, was formal zu belegen ist, oder falls das andere Elternteil das Kind verlassen hat oder verstorben ist). Die Besoldung erfolgt hier im Ausmaß von 30% für maximal 8 Monate (gemeinsame Höchstdauer für beide Elternteile - Zeiträume werden summiert) oder 11 Monate (bei nur einem Elternteil); 20% der fixen und dauerhaften Besoldung für weitere 3 Monate bis maximal 11 Monate; 30% der fixen und dauerhaften Besoldung bei Mehrlingsgeburt für Zeiträume für jedes Kind, ab dem ersten.

Außerdem haben öffentliche Bedienstete die Möglichkeit, einen Wartestand für maximal zwei Jahre zu beanspruchen. Dieser unbezahlte Wartestand zählt nicht für die Laufbahn, die Abfertigung und den Urlaub. Er zahlt aber für das Ruhegehalt, wobei die Verwaltung sämtliche Pensionsbeiträge, einschließlich des zu Lasten des Personals gehenden Beitragsanteils, einzahlt. Der Wartestand kann zudem auch in Kombination mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis von nicht weniger als 50% beansprucht werden, und zwar zu den geltenden Bestimmungen zur Teilzeit. In diesem Fall werden die Pensionsbeiträge für den Teil des Wartestandes zur Gänze von der Verwaltung eingezahlt. Die Elternzeit und der Wartestand für Kinder dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht 31 Monate überschreiten.

Hier wird die Ungleichbehandlung offensichtlich, die im Sinne der Chancengleichheit und Wahlfreiheit von Frauen und auch Familien aufgehoben werden muss.

Auf Grund all dieser vorangestellten Erläuterungen,

**fordert der Regionalrat von Trentino-Südtirol
gemäß Artikel 35 des Autonomiestatuts das italienische Parlament und die Regierung auf,**

1. gesetzlich aktiv zu werden, um in diesem Bereich offensichtlicher Schlechterstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft im Vergleich zum öffentlichen Dienst die bestehenden Unterschiede zu beseitigen;
2. demzufolge in diesem Sinne zu prüfen, welche Voraussetzungen zu schaffen und welches Ausmaß finanzieller Mittel erforderlich wären, um gegebenenfalls eine Angleichung der Elternzeiten in der Privatwirtschaft an jene im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Gez.: DIE REGIONALRATSABGEORDNETEN
Maria Elisabeth RIEDER
Alex PLONER
Franz PLONER
Paul KÖLLENSPERGER
Diego NICOLINI