



Novità per i congedi parentali voucher e più possibilità per padri

di **Liliana Ocmin**

Al rientro dalla pausa natalizia, pur in un momento pieno di difficoltà per il nostro Paese, alcuni importanti provvedimenti in via di attuazione ci fanno ben sperare per il prossimo futuro. Manca solo il sì definitivo della Corte dei Conti per la pubblicazione del Decreto interministeriale che darà attuazione alle due misure introdotte in via sperimentale per gli anni 2013-2015 dalla Legge di Riforma del Mercato del lavoro riguardanti il congedo obbligatorio di paternità e i voucher di sostegno alla genitorialità.

Finalmente anche i papà hanno la possibilità, entro il quinto mese di vita del bambino, di astenersi dal lavoro per complessivi tre giorni di cui uno obbligatorio, aggiuntivo rispetto alla maternità, e due facoltativi e sostitutivi nell'ambito del medesimo periodo di astensione concesso alla mamma. I giorni sono tra l'altro pienamente retribuiti e riguardano anche i padri adottivi o affidatari.

Importante è poi la seconda misura che consente alle sole donne, comprese quelle con contratti part time e iscritte alla Gestione Separata secondo le modalità e i limiti di legge, di utilizzare, in alternativa al congedo parentale e solo per gli undici mesi successivi di vita del bambino, voucher spendibili per asili nido e servizi di baby sitting del valore di 300 euro mensili per un massimo di sei mesi. All'Inps il compito di indicare le procedure per fruire del beneficio.

Queste novità si aggiungono a quella relativa all'opportunità di utilizzare il congedo parentale a ore previsto dalla Legge di Stabilità 2013 che individua nella contrattazione collettiva lo strumento per normarlo.

Proprio questo dimostra quanto la contrattazione, in particolare quella di secondo livello, possa risultare incisiva rispetto alla ricerca di soluzioni capaci di conciliare i bisogni delle lavoratrici e lavoratori con gli interessi dell'azienda, in linea anche con il recente Accordo sulla produttività. Così come consideriamo necessario il ripristino dei fondi della legge 125 che in questi anni ha dato importanti risultati per l'inserimento ed il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro.

Come donne della Cisl apprezziamo gli interventi descritti perché sono coerenti con la nostra azione che da sempre è, insieme, sindacale e culturale ed è finalizzata a dare concretezza a quel principio irrinunciabile del rispetto della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne come costantemente l'Europa ci rammenta.

Diverse sono le voci dissonanti che si sono alzate su queste misure ritenute troppo limitate nell'entità e nel tempo, cosa anche vera, ma tuttavia come da sempre sosteniamo, siamo pronte ad accogliere con favore tutte le iniziative che vanno nella direzione di quel salto culturale in grado di incidere su un nuovo concetto di genitorialità che veda insieme padri lavoratori e madri lavoratrici concorrere al benessere della famiglia senza per questo rinunciare alla piena realizzazione delle proprie aspirazioni lavorative.

È questo il concetto che noi donne della Cisl abbiamo dell'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e del benessere organizzativo aziendale, aspetti sempre più strategici per favorire la produttività e dunque rilanciare l'occupazione femminile e giovanile.

Liliana Ocmin
Segretario Confederale Cisl

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquiste del Lavoro*, 13 gennaio 2013.