

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE MISURE PER LA CONCILIAZIONE
DELLE ESIGENZE DI CURA, VITA E DI LAVORO IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1,
COMMI 8 E 9 DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N.183.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

VISTA la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;

VISTO in particolare l’articolo 1, commi 8 e 9, della citata legge n. 183 del 2014 che conferisce delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l’aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

VISTO il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;

VISTO il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 recante “Attuazione dell’articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi”;

VISTA la legge 8 marzo 2000, n. 53 recante “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;

VISTA la legge 5 febbraio 1992, n. 104 recante “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”;

VISTO il decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, recante “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province” convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del

SU PROPOSTA del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

(Oggetto e finalità delle misure)

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recano misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Art. 2

(Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne)

1. Al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) all'articolo 16, comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente: “d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.”.
 - b) dopo l'articolo 16 è inserito il seguente:

“Art. 16-*bis* (Rinvio e sospensione del congedo di maternità).

 1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
 2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.”.

Art. 3

(Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico)

1. All'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17".

Art. 4

(Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento)

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 6 è inserito il seguente: "6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo."

Art. 5

(Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità)

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti: "1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66".
 - 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre";
 - b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente."

Art. 6

(Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento)

1. All'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore."

Art. 7

(Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale)

1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 1 le parole "nei primi suoi otto anni di vita" sono sostituite dalle seguenti: "nei primi suoi dodici anni di vita";

b) dopo il comma 1-*bis* è inserito il seguente comma: "1-*ter*. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico;

c) il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria."

Art. 8

(Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del congedo parentale)

1. All'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole:

"entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino" sono sostituite dalle seguenti: "entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino";

Art. 9

(Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di trattamento economico e normativo)

1. All'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al comma 1, le parole "fino al terzo anno" sono sostituite dalle seguenti: "fino al sesto anno";
 - b) al comma 3 dopo le parole "è dovuta" sono inserite le seguenti: ",fino all'ottavo anno di vita del bambino,".

Art. 10

(Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento)

1. All'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al comma 2 le parole "entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia" sono sostituite dalle seguenti: "entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia"
 - b) il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.".

Art. 11

(Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno)

1. All'articolo 53, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo la lettera b), è inserita la seguente: "b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;".

Art. 12

(Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di dimissioni)

1. All'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) il comma 1 è sostituito dal seguente: “1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso”;
- b) il comma 5 è abrogato.

Art. 13

(Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335)

1 Dopo l'articolo 64 sono inseriti i seguenti:

“Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti). 1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Art. 64-ter (Automaticità delle prestazioni) 1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.”.

Art. 14

(Modifica del Capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

- 1. La rubrica del Capo XI è sostituita dalla seguente: “Lavoratori autonomi”.

Art. 15

(Modifiche all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole)

- 1. All'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1, è inserito il seguente: “1-bis. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.”.

Art. 16

(Modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole)

1. All'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: "1-bis. L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.";
 - b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26."

Art. 17

(Modifica del Capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. La rubrica del Capo XII è sostituita dalla seguente: "Liberi professionisti".

Art. 18

(Modifiche all'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste)

1. All'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3-bis è aggiunto il seguente: "3-ter. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre."

Art. 19

(Modifiche all'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di termini e modalità della domanda per l'indennità di maternità per le libere professioniste)

1. All'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3 è inserito il seguente: "3-bis. L'indennità di cui all'articolo 70, comma 3-ter è erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445."

Art. 20

(Modifiche all'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento)

1. All'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26.";
- b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia."

Art. 21

(Modifiche all'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante disposizioni in vigore)

1. All'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 1 sono abrogate le lettere m) e z).
- b) al comma 2, la lettera h) è sostituita dalla seguente: "h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998".

Art. 21-bis

(Modifiche agli articoli 11 e 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di lavoro notturno)

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modifiche: a) all'articolo 11, comma 2, dopo la lettera b), è inserita la seguente:

“b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa”; b) all'articolo 18-bis, comma 1, secondo periodo, dopo le parole: “lettere a), b)” sono inserite le seguenti: “b-bis) e”.

Art. 22

(Disposizioni in materia di telelavoro)

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti

Art. 23

(Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con

l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Articolo 24

(Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata)

1. In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari al 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 1 sulla base delle linee guida elaborate ai sensi del comma 3, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. Il medesimo decreto definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.
3. All'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi di cui al comma 2 provvede una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, rispettivamente, ove nominati, dal Ministro delegato per le politiche della famiglia, dal Ministro delegato per le pari opportunità e dal Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, e da un rappresentante designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. All'attuazione di quanto previsto dal presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 25

(Disposizioni finanziarie)

1. Agli oneri derivanti dagli articoli da 2 a 23 del presente decreto valutati in 104 milioni di euro per l'anno 2015 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
2. Le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13 14 15, 16 e 23 si applicano in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo.
3. Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla

legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.

4. Nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti di cui al comma 3, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate dagli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del presente decreto.

Articolo 26

(Clausola di salvaguardia)

1. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui all'articolo 25, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici previsti dai precedenti articoli, avuto riguardo, in particolare, a quanto previsto dagli articoli da 7 a 10. In tal caso, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della citata legge di contabilità e finanza pubblica.

Articolo 27

(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana*.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il provvedimento in esame è finalizzato a dare attuazione alla delega contenuta nell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge n.183/2014, volta a sostenere le cure parentali attraverso misure per la tutela della maternità e per favorire opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Non si è proceduto al riordino dell'intera normativa in materia in quanto, considerati anche i tempi ridotti per l'*iter* di approvazione ed i vincoli finanziari connessi, si è preferito optare per un'impostazione minimale e settoriale ma efficace.

Sono state privilegiate le soluzioni tese ad intervenire nei settori socialmente più "sensibili" nonché quelle volte a superare delicate questioni interpretative ed applicative.

Inoltre, è stato recepito quanto è stato ultimamente affermato dalla Corte Costituzionale in materia di: fruibilità del congedo obbligatorio in caso di parto prematuro con ricovero del neonato; corresponsione dell'indennità di maternità anche nell'ipotesi contemplata all'articolo 54, comma 3, lett. a), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (licenziamento per colpa grave della lavoratrice); corresponsione per cinque mesi anziché tre mesi dell'indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla gestione separata che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore; diritto per il padre libero professionista di percepire, in alternativa alla madre, l'indennità di maternità; diritto a percepire l'indennità di maternità per le libere professioniste anche nel caso di adozione o affidamento di minore che abbia superato i sei anni di età.

La XI Commissione del Senato della Repubblica ha espresso parere favorevole, con osservazioni, in data 13 maggio 2015; la XI Commissione della Camera dei Deputati ha espresso parere favorevole, con osservazioni, in data 14 maggio 2015.

Nel premettere che il provvedimento in esame deve intendersi come l'avvio di un percorso volto a favorire il sostegno della genitorialità e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro si segnala, in particolare, che sarà in ogni caso valutata la possibilità di: completare l'attuazione dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, con particolare riguardo alle lettere c), e), f) ed l); attivarsi a reperire (anche grazie a provvedimenti attualmente in corso di predisposizione da parte di questo Ministero) le risorse necessarie a rendere strutturali le misure del presente provvedimento (con particolare riguardo a quelle che danno attuazione a sentenze della Corte Costituzionale) nonché, come suggerito dalla XI

Commissione della Camera dei Deputati, le misure di cui all'articolo 4, comma 24, della legge n. 92/2012.

Sarà, altresì, cura di questa Amministrazione valutare l'opportunità di estendere l'applicazione dell'articolo 22 anche a forme flessibili e semplificate della prestazione lavorativa a distanza, nuove e diverse dal telelavoro, incentivandone, altresì, l'utilizzo.

Relativamente all'osservazione posta dalla XI Commissione del Senato circa l'opportunità dell'utilizzo della tecnica della novella per l'introduzione delle misure di carattere sperimentale proposte, si segnala che essa è volta a rendere strutturali le misure per mezzo del mero rifinanziamento, senza che sia necessaria una riscrittura del testo. E' stata, comunque, recepita l'osservazione della XI Commissione della Camera dei Deputati circa l'inserimento di una disposizione di chiusura volta a prevedere che, nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti che stanzino le occorrenti risorse finanziarie, a decorrere dal 1 gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dal medesimo anno, le disposizioni del decreto legislativo n. 151/2001 modificate dal presente provvedimento recanti nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica tornino ad applicarsi nel testo vigente prima della sua entrata in vigore.

In accoglimento dei suggerimenti della XI Commissione del Senato della Repubblica verrà, altresì, valutata la possibilità di prevedere interventi: in materia di defiscalizzazione degli istituti di welfare contrattuale; di finanziare servizi di baby sitting e asili pubblici in prossimità dei luoghi di lavoro o di residenza della lavoratrice o, in alternativa, l'incentivazione di servizi innovativi quali il "nido di famiglia" o la "tagesmutter".

Si segnala che si è tenuto conto di tutte le osservazioni formulate dalla Commissione XI della Camera dei Deputati, modificando il testo nelle forme suggerite, salvo che per taluni aspetti di carattere finanziario, secondo quanto indicato al riguardo dal MEF.

In linea generale si rappresenta che verranno svolti ulteriori approfondimenti su alcune tematiche segnalate dalle Commissioni al fine di valutare la possibilità di predisporre le norme necessarie in sede di correttivi al decreto.

L'articolo 1 indica l'oggetto e le finalità del provvedimento che reca misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

L'articolo 2 modifica l'articolo 16 del TU sulla maternità in materia di divieto di adibire le donne al lavoro durante il congedo di maternità. In particolare:

a) le modifiche al comma 1, lett. d) precisano che i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo di cinque mesi. Tale precisazione si riferisce ai casi patologici di parti fortemente prematuri, in cui il bambino nasce più di due mesi prima dell'inizio del congedo obbligatorio: in questi casi, ancorare la durata massima del congedo al limite di cinque mesi si risolve in una disparità di trattamento nei confronti del prematuro, che necessita di cure costanti e della presenza della figura materna. **Con riferimento ai chiarimenti richiesti su tale punto dalla XI Commissione del Senato della Repubblica, si rappresenta che il meccanismo di "recupero" dei giorni non goduti a causa del parto prematuro, allo stato attuale si applica già non soltanto al congedo "ordinario" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001, ma anche a quello "prolungato" per condizioni di lavoro pregiudizievoli, previsto dall'art. 17 del medesimo decreto.**

b) l'articolo aggiuntivo 16-bis, rubricato "Rinvio e sospensione del congedo di maternità", prevede la possibilità di usufruire di una sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata dopo il parto, al fine di proteggere il rapporto tra madre e figlio non soltanto per quanto attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche con riferimento alle esigenze di carattere relazionale e affettivo collegate allo sviluppo della personalità del bambino. Il diritto a fruire della sospensione è stato limitato ad una sola volta per figlio e subordinato alla produzione di un certificato che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. La norma si applica anche al caso di adozione e affidamento, ai sensi dell'**articolo 4** del provvedimento in esame (che modifica l'articolo 26 del TU sulla maternità in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e di affidamento). **Con riferimento alla osservazione posta dalla XI Commissione del Senato della Repubblica si chiarisce che la locuzione "in tutto o in parte" utilizzata nella novella fa riferimento alla possibilità della madre di differire tutto o parte del congedo in base alle proprie esigenze; per quanto riguarda la richiesta di rafforzare la parte dove si prevede la produzione di documentazione medica sullo stato di salute della madre lavoratrice si rappresenta che ci si è attenuti a quanto espressamente previsto nella sentenza della Corte Costituzionale n. 116/2011.**

La disposizione è stata prevista in recepimento della sentenza Corte Cost. 4-7 aprile 2011 n. 116. E' stata introdotta una disposizione che ha ampliato l'ambito di tutela riconosciuta dalla Corte, applicandola anche ad una ulteriore situazione ritenuta particolarmente meritevole di attenzione da parte del legislatore delegato. Il rinvio e sospensione del congedo di maternità nel caso di ricovero del neonato, infatti, è stato

previsto anche nell'ipotesi del parto a termine, mentre la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 16, comma 1 lettera c), del decreto legislativo n. 151/2001, nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

L'articolo 3 modifica l'articolo 24 del TU sulla maternità in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico. In particolare, si prevede che l'indennità di maternità sia corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità.

La disposizione, che amplia i casi in cui l'indennità di maternità è corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (ipotesi prevista attualmente per il licenziamento in caso di cessazione dell'attività dell'azienda e in caso di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o per scadenza del termine del rapporto), è stata introdotta per recepire quanto affermato dalla Corte Costituzionale che, con sentenza n. 405/2001, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, c. 1, nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi di licenziamento intimato per colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'articolo 5 modifica l'articolo 28 del TU sulla maternità in materia di congedo di paternità. In particolare sono aggiunti due nuovi commi (1-bis e 1-ter) che disciplinano, in analogia a quanto è previsto nel caso in cui entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, il caso di lavoratore dipendente che usufruisce del congedo di paternità anche se la madre è lavoratrice autonoma, nonché il caso di lavoratore autonomo che usufruisce dell'indennità di paternità nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente. Il beneficio è previsto, in analogia al lavoro dipendente, quando la madre muoia o sia colpita da grave infermità nonché quando abbandoni la famiglia e in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. La medesima disciplina è prevista nel caso in cui entrambi i lavoratori siano autonomi o entrambi libero professionisti (**articolo 15**, che modifica l'articolo 66 del TU sulla maternità e **articolo 18**, che modifica l'articolo 70 del TU sulla maternità). Le modifiche al comma 2 del medesimo articolo 28 del TU sono relative alla documentazione che deve essere presentata per usufruire dell'istituto.

L'articolo 6 modifica l'articolo 31 del TU sulla maternità in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e di affidamento, chiarendo la possibilità per il padre lavoratore di fruire del congedo non retribuito previsto per la permanenza all'estero

in caso di adozione internazionale anche quando la madre non sia lavoratrice, per permettere ad entrambi i genitori, anche nel caso la madre non sia lavoratrice dipendente, di recarsi all'estero a seguire la procedura di adozione.

Gli articoli 7, 8, 9 e 10 modificano gli articoli 32, 33, 34 e 36 del TU sulla maternità in materia di congedo parentale.

Si prevede (articolo 7) l'estensione da 8 anni a 12 anni di vita del bambino dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale (la cui durata resta comunque invariata), **e una disciplina suppletiva della fruizione del congedo in assenza di contratti collettivi.** Tale novella appare necessaria in quanto, ad oggi, soltanto pochi CCNL hanno provveduto a regolamentare la fruizione del congedo parentale su base oraria. Il diritto previsto dalla legge, quindi, è rimasto per la gran parte ancora inattuato. Si è individuato un criterio di calcolo oggettivo e di facile applicazione in azienda, in quanto mutuato dall'art. 23, c. 1, del d.lgs. n. 151/2001. Si prevede, inoltre, una riduzione dei tempi di preavviso al datore di lavoro per usufruire dei congedi parentali. **Si stabilisce, altresì, la esclusione dall'applicazione della nuova disposizione, del personale del comparto sicurezza e difesa e quello dei vigili del fuoco e del soccorso pubblico.**

Si prevede (articolo 8), l'estensione da 8 anni a 12 anni di vita del bambino dell'arco temporale di fruibilità del prolungamento del congedo parentale (la cui durata di tre anni resta comunque invariata) in caso di figli minori con handicap in situazione di gravità.

Si prevede (articolo 9) di portare da tre a sei anni il periodo nel quale si può godere del congedo retribuito al 30%. Dai sei a dodici anni il congedo non è retribuito, salvo per i lavoratori il cui reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per i quali l'indennità al 30% è estesa sino all'ottavo anno.

Si valuterà, infine, la possibilità di prevedere nei decreti correttivi, l'inserimento della concessione di un supplemento del 30 per cento della retribuzione per gli ulteriori periodi utilizzati dagli 8 ai 12 anni in modo da garantire le esigenze delle famiglie con le fasce di reddito più basse.

Si prevede (articolo 10) l'estensione da 8 anni a 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale (la cui durata resta comunque invariata) in caso di adozione o affidamento. Si prevede di portare da tre a sei anni dall'ingresso del minore in famiglia il periodo nel quale si può godere del congedo retribuito al 30%.

L'articolo 11 modifica l'articolo 53 del TU sulla maternità in materia di lavoro notturno. Si colma una lacuna di tutela per i genitori adottanti o affidatari in

riferimento al non obbligo al lavoro notturno esteso, con la disposizione in esame, alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore o, in alternativa ed alle stesse condizioni al padre convivente, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età.

L'articolo 12 modifica l'articolo 55 del TU sulla maternità in materia di dimissioni. La norma precisa che, in caso di dimissioni volontarie nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento (fino al compimento di un anno del bambino), la lavoratrice e il lavoratore non sono tenuti al preavviso. In particolare, si tratta di una più chiara formulazione che si rende opportuna in quanto quella attuale, a seguito delle modifiche apportate all'articolo dalla legge Fornero, che ha introdotto una estensione temporale dell'istituto della convalida della risoluzione consensuale del rapporto e delle dimissioni da parte della lavoratrice madre, ha ingenerato dubbi interpretativi.

L'articolo 13 interviene ad introdurre due articoli aggiuntivi al TU sulla maternità in materia di tutele per i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26 della legge n. 335/95. In particolare, si prevedono disposizioni in tema di adozioni e affidamenti (articolo 64-bis) e in tema di automaticità delle prestazioni di maternità (articolo 64-ter).

Con l'introduzione dell'articolo 64-bis si prevede che in caso di adozione alle lavoratrici iscritte alla gestione separata spetti, sulla base di idonea documentazione, una indennità per i cinque mesi successivi (anziché tre mesi) all'effettivo ingresso del minore in famiglia, purché ricorrano le condizioni e con le modalità di cui ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (oggi DM del 4 aprile 2002). Si è recepito quanto stabilito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 257/2012 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 64, comma 2, nella parte in cui prevede per le predette lavoratrici la fruizione dell'indennità per un periodo di tre mesi, anziché cinque mesi.

Con l'articolo 64 ter si estende ai lavoratori e alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, per le prestazioni economiche di maternità, la tutela ad oggi prevista dall'articolo 2116 c.c. per il prestatore di lavoro nel caso in cui il datore di lavoro abbia omesso i versamenti per contributi previdenziali e assistenziali. Il principio opera solo nel caso in cui vi sia una omissione contributiva ad opera del terzo (committente) obbligato al versamento alla gestione separata. La delega fa riferimento alle lavoratrici madri parasubordinate ma, in base ad una lettura costituzionalmente orientata della norma, si è ritenuto necessario estendere la previsione anche ai padri, quando usufruiscano delle tutele per essi previste.

L'articolo 14 interviene a modificare la rubrica del capo XI, dal momento che in esso sono contemplati anche diritti spettanti ai padri lavoratori autonomi.

Gli articoli 15 e 16 modificano gli articoli 66 e 67 del TU sulla maternità in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome. Come già detto con riferimento all'articolo 5, si prevede, nel caso in cui entrambi i lavoratori siano autonomi, in analogia a quanto previsto per i lavoratori dipendenti, che il padre possa fruire dell'indennità che sarebbe spettata alla madre, quando questa muoia o sia colpita da grave infermità, nonché quando abbandoni la famiglia e in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. **Con riferimento a quanto osservato dalla XI Commissione del Senato della Repubblica, si fa presente che la categoria dei liberi professionisti è stata espressamente contemplata all'articolo 20 dello schema di decreto.**

Inoltre, si prevede che l'indennità di maternità spetti per i periodi previsti per il lavoro dipendente (cinque mesi per l'adozione e tre mesi per l'affidamento) anche in caso di adozione o affidamento da parte di lavoratrice autonoma. La disposizione equipara il diritto previsto per lavoratrici autonome a quello delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 64-bis.

L'articolo 17 interviene a modificare la rubrica del Capo XII, analogamente all'intervento effettuato al Capo precedente.

Gli articoli 18, 19 e 20 modificano gli articoli 70, 71 e 72 del TU sulla maternità in materia di indennità di maternità per le libere professioniste. Come già detto con riferimento all'articolo 5 e agli articoli 15 e 16, si prevede, nel caso in cui entrambi i lavoratori siano liberi professionisti, in analogia a quanto previsto per i lavoratori dipendenti, che il padre possa fruire dell'indennità che sarebbe spettata alla madre, quando questa muoia o sia colpita da grave infermità, nonché quando abbandoni la famiglia e in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Inoltre, si prevede che l'indennità di maternità spetti per i periodi previsti per il lavoro dipendente (cinque mesi per l'adozione e tre mesi per l'affidamento) anche in caso di adozione o affidamento da parte di libera professionista.

Articolo 21

Con tale articolo si interviene ad espungere dall'articolo 85 del T.U. le disposizioni abrogate da precedenti leggi e ad integrare l'elenco delle disposizioni regolamentari che restano in vigore.

Articolo 21-bis

Con tale articolo si rende sanzionabile, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, la violazione del divieto di adibire al lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il dodicesimo anno di età

o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa, introdotto dall'articolo 11 del presente provvedimento.

Articolo 22

Al fine di incentivare il ricorso al telelavoro, quale misura volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la disposizione proposta prevede un beneficio di carattere normativo in favore dei datori di lavoro privati che ricorrano all'utilizzo di tale istituto in forza di accordi collettivi per motivi legati ad esigenze di cure parentali. Il beneficio consiste nell'esclusione dei lavoratori in parola, dal computo di limiti numerici previsti per l'applicazione di previsioni normative legate alla consistenza della base occupazionale.

Articolo 23

Si riconosce alle dipendenti pubbliche e private **con esclusione del lavoro domestico, e alle titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, vittime di violenza, il diritto di usufruire per un periodo non superiore a tre mesi di un'astensione. Per le lavoratrici dipendenti il congedo, fruibile ad ore o giornate, sulla base di quanto previsto dagli accordi collettivi nazionali. E' stata introdotta una disciplina suppletiva della fruizione del congedo in assenza di contratti collettivi. **Le lavoratrici sono tenute a preavvisare il datore di lavoro o il committente salvo i casi di oggettiva impossibilità.**

Il congedo non incide sulla retribuzione, sull'anzianità di servizio, sul computo delle ferie, della tredicesima mensilità e sul trattamento di fine rapporto.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, e viceversa, **ove vi sia disponibilità in organico**. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

La lavoratrice deve produrre idonea certificazione giustificativa del congedo.

Articolo 24

Con tale articolo si prevede il finanziamento delle azioni di promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso una quota pari al 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello. E' previsto un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che definisce i criteri e le modalità per l'utilizzo delle risorse e che definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. All'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi provvede una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei Ministri o da un Ministro delegato per le politiche della famiglia, per le

pari opportunità, per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze e da un rappresentante designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che lo presiede. **Si stabilisce, infine, che ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento e che si provvede con le risorse disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.**

Articolo 25

Tale articolo reca la copertura finanziaria per l'anno in corso a carico del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Si stabilisce, altresì, il carattere sperimentale delle misure, subordinandone il riconoscimento, per gli anni successivi al 2015, allo stanziamento delle necessarie risorse mediante i decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183/2004.

Articolo 26

L'articolo 26 reca la clausola di salvaguardia, prevedendo che il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvedano al monitoraggio degli effetti finanziari delle disposizioni introdotte dal provvedimento, anche avvalendosi del sistema di monitoraggio e valutazione di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Viene, altresì stabilito che il Ministro dell'economia e delle finanze, qualora si verificano o stiano per verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa provveda alla rideterminazione dei benefici previsti dal provvedimento, riferendo alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della citata legge di contabilità e finanza pubblica.

Articolo 27

Stabilisce l'entrata in vigore del decreto legislativo.

RELAZIONE TECNICA

Premessa

Il presente decreto legislativo attua la delega contenuta nell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n.183, volta a sostenere le cure parentali attraverso misure sperimentali finalizzate a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

E' espressamente previsto che le modifiche stabilite dagli articoli da 1 a 23 si applichino in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo. L'eventuale riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionata alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.

Ciò premesso occorre ancora precisare che, mentre nel settore privato dalle proposte di modifica della normativa conseguono maggiori oneri per le gestioni previdenziali, nel caso dei lavoratori dipendenti pubblici, sostituendosi la prevista indennità al trattamento retributivo, non ne deriverebbero, in generale, sul piano contabile, un maggior costo per la finanza pubblica, ma unicamente un incremento del costo del lavoro, tenuto conto della diminuzione della produttività fornita dai lavoratori tutelati. Pertanto l'assenza di oneri per le pubbliche amministrazioni deriva nel presupposto che le stesse amministrazioni interessate possano comunque sopperire alle esigenze connesse all'attività istituzionale attraverso l'impiego del personale in servizio e senza il ricorso a sostituzioni. Viceversa comparto Scuola, a differenza del restante pubblico impiego, l'assenza del personale dal servizio genera l'obbligo di sostituzioni con altro personale. Ciò non di meno, va osservato che tale peculiarità non comporta un aggravio di spesa nello specifico settore atteso che, anche per questo comparto, si conferma l'invarianza finanziaria del disposto normativo proposto. Ciò in quanto la norma in esame (art. 7 comma 1 lettera a)) comporta di fatto una diluizione di tale permesso in 12 anni piuttosto che in 8. Non si ravvedono, inoltre, ulteriori oneri all'articolo 2 comma 1, lettera b) che prevede il diritto per la madre, in caso di ricovero del neonato, di sospendere il congedo di maternità. A tale riguardo infatti va osservato che l'articolo 12, comma 3 del CCNL del comparto Scuola prevede già, in caso di parto prematuro, la facoltà per la madre di richiedere di poter usufruire del congedo obbligatorio (Congedo di maternità), post ed ante parto

non goduto, a decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio. Alla luce di quanto sopra illustrato il provvedimento in esame risulta neutrale per il pubblico impiego.

Art.2 - *Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne.*

Modifica normativa

Vengono apportate modifiche all'articolo 16 del Testo Unico sulla maternità, precisando che i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.

Valutazione onere

Le ipotesi adottate sono:

- da un rapporto dell'Istituto Superiore di Sanità del 2008 il n° di parti avvenuti prima della 29° settimana è risultato pari a 56;
- percentuale dei parti di lavoratrici dipendenti di cui al punto precedente ipotizzata pari al 50%;
- retribuzione media giornaliera considerata pari a 75 euro;
- numero delle giornate di anticipo della prestazione rispetto all'inizio del congedo obbligatorio pari a 20 giorni.

Tenuto conto delle ipotesi adottate l'onere per l'anno 2015 risulta pari a circa 34.000 euro in termini di maggiori prestazioni e 14.000 euro in termini di maggiore contribuzione figurativa.

Art.3 - *Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico.*

Modifica normativa

L'articolo 24 del citato T.U., rubricato "Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico" prevede che l'indennità di maternità sia corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto previsti dall'articolo 54, comma 3 lettere b e c) che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17. La Corte Costituzionale, con sentenza n. 405/2001, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, c. 1, nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, c. 3, lettera a), dello stesso decreto, ovvero in caso di licenziamento intimato per colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. Con la modifica normativa si recepisce quanto affermato dalla Corte Costituzionale.

Valutazione onere

Le ipotesi adottate sono:

- dalla rilevazione condotta sull'archivio UNIEMENS è emerso che il numero dei lavoratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo risulta circa di 150 soggetti all'anno;
- periodo residuo di maternità non ancora goduto all'atto del licenziamento pari a 2,5 mesi;
- retribuzione media giornaliera pari a 75 euro;

Tenuto conto delle ipotesi adottate l'onere per l'anno 2015 risulta pari a circa 585.000 euro in termini di maggiori prestazioni e a circa 242.000 euro in termini di maggiore contribuzione figurativa.

Art.4 - *Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento.*

Le disposizioni di cui all'art. 16-bis (da noi interpretato come comma 1-bis dell'articolo 16 del T.U.) in tema di rinvio e sospensione del congedo, si applicano anche ai casi di adozione e affidamento. Trattandosi di una norma che consente la ripresa anticipata dell'attività lavorativa non si evidenziano oneri aggiuntivi.

Artt. 5 e 15

Art. 5 - *Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità*

Art. 15 - *Modifiche all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole*

Modifica normativa

Art. 5) Sono apportate modifiche all'articolo 28 del T.U. in analogia a quanto è previsto nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti. In particolare si prevede: il caso di lavoratore dipendente che usufruisce del congedo di paternità (art. 28, c.1) anche se la madre è lavoratrice autonoma; il caso di lavoratore autonomo che usufruisce dell'indennità di paternità nel caso di madre lavoratrice dipendente. Il beneficio è previsto per le medesime causali di cui all'articolo 28, c. 1.

Art 15) Modifica l'articolo 66 del T.U. prevedendo, nel caso in cui entrambi i lavoratori siano autonomi, il diritto per il padre di usufruire dell'indennità di paternità in alternativa alla madre. Il beneficio è disposto per le medesime causali di cui all'articolo 28, co. 1.

Valutazione onere

Dalla rilevazione condotta sugli archivi dell'Istituto è stata rilevata la distribuzione per età e sesso dei beneficiari di indennità di maternità dalla quale è emerso che:

- il numero di lavoratrici autonome beneficiarie del trattamento di maternità è annualmente pari a 20.000 unità con un età media di 34 anni;
- il numero di lavoratrici dipendenti pubbliche e private beneficiarie del trattamento di maternità è annualmente pari a 275.000 unità con un età media di 34 anni;
- una frequenza media pari a 0,75% che si verifichino le condizioni di applicabilità degli articoli 28 e 66 stimata sulle base delle attuali evidenze amministrative;
- la retribuzione media annua per l'indennità degli uomini dipendenti è pari a 25.000 euro annui;
- il minimale contributivo giornaliero vigente per gli impiegati dell'artigianato e del settore del commercio (pari a 47,68 euro per l'anno 2015);
- la durata media del beneficio è pari a 3 mesi;

Tenuto conto delle ipotesi adottate l'onere per maggiori prestazioni risulta pari a:

- 592.000 euro per la prima casistica (padre lavoratore dipendente e madre autonoma);
- 1.415.000 euro per la seconda casistica (padre lavoratore autonomo e madre dipendente);
- 103.000 euro per la terza casistica (padre e madre lavoratori autonomi).

Art.6 - *Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento.*

Trattandosi di un congedo non retribuito non comporta oneri aggiuntivi.

Artt. 7,9 e 10

Art. 7 - *Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale*

Art. 9 - *Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di trattamento economico e normativo*

Art. 10 - *Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento*

I tre articoli sono stati valutati congiuntamente in quanto gli effetti dell'abbattimento dei limiti di reddito e dell'estensione del periodo di fruibilità del congedo parentale sono strettamente collegati. Inoltre la platea interessata dai tre articoli è coincidente e non vi è in archivio la possibilità di evidenziare i soli casi di affidamento o adozione.

Modifica normativa

Art. 7) Con tale articolo si interviene a modificare l'articolo 32 del D. Lgs. n. 151/2001, concernente il congedo parentale, mediante: l'estensione da 8 anni a 12 anni di vita del bambino dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale (la cui durata resta comunque invariata); l'introduzione di un comma aggiuntivo con il quale si prevede la disciplina suppletiva della fruizione del congedo in assenza di contratti collettivi. Tale novella appare necessaria in quanto, ad oggi, soltanto pochi CCNL hanno provveduto a regolamentare la fruizione del congedo parentale su base oraria. Il diritto previsto dalla legge, quindi, è rimasto per la gran parte ancora inattuato. Si è individuato un criterio di calcolo oggettivo e di facile applicazione in azienda, in quanto mutuato dall'art. 23, c. 1, del d.lgs 151/2001.

Art 9) Con tale articolo si interviene a modificare l'articolo 34 del T.U. avente ad oggetto il trattamento economico e normativo in caso di congedo parentale, prevedendo che sino al sesto anno di età del bambino, le lavoratrici ed i lavoratori abbiano diritto di fruire dell'indennità senza limitazioni di reddito. La durata del periodo di congedo fruibile non cambia.

Art. 10) In linea con le precedenti modifiche si interviene ad innalzare a dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia il termine entro il quale può essere fruito il congedo parentale di cui all'articolo 34 ed a sei anni dall'ingresso del minore in famiglia il termine entro il quale è dovuta l'indennità per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34 del T.U.

Valutazione onere

Le ipotesi adottate per la generazione di genitori attualmente in fruizione del congedo oltre i primi sei mesi sono:

- dalla rilevazione condotta sull'archivio UNIEMENS è emerso che le giornate medie individuali di congedo parentale fruito nell'anno risultano approssimativamente pari a 15;
- beneficiari di congedi parentali disciplinati dall'art. 34, comma 3, D.Lgs.n.151/2001 (oltre i 6 mesi entro i 3 anni di vita del bambino ovvero fruiti fra il 3° e l'8° anno) pari a 24.900;
- percentuale di beneficiari che superano 2,5 volte il trattamento minimo pari a 75%;
- retribuzione media giornaliera pari a 75 euro;

Tenuto conto delle ipotesi adottate l'onere annuo risulta pari a circa 6.500.000 euro, in termini di maggiori prestazioni. I maggiori oneri in termini di contribuzione figurativa sono stimabili in circa 7.210.000 euro.

Le ipotesi adottate per i nuovi potenziali beneficiari derivanti da coloro che attualmente sono in fruizione dei primi sei mesi di congedo parentale:

- beneficiari attuali congedi parentali disciplinati dall'art. 35, comma 1, D.Lgs.n.151/2001 (6 mesi entro i 3 anni di vita del bambino) pari a 231.000;
- numero ulteriori giorni annui di fruizione pari a 15;
- retribuzione media giornaliera pari a 75 euro;
- un effetto propensione a seguito dell'estensione del periodo di fruizione pari al 50%.

Tenuto conto dell'ampliamento delle classi di età si perviene ad un maggiore onere annuo per prestazioni pari a circa 44.250.000 euro per maggiori prestazioni e in circa 48.650.000 euro in termini di contribuzione figurativa.

L'onere annuo complessivo degli articoli 7,9 e 10 risulta pari a 50.800.000 euro in termini di maggiori prestazioni e a 55.860.000 euro in termini di contribuzione figurativa.

Tenuto conto dei tempi di entrata in vigore della disposizione e, in particolare, del necessario periodo di start-up anche in termini di conoscenza della stessa e di relativo adeguamento, per l'anno 2015 i sopra indicati oneri sono valutati in misura ridotta e pari rispettivamente a 44.260.110 euro in termini di maggiori prestazioni e 48.668.690 euro in termini di contribuzione figurativa.

Art.8 - *Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del congedo parentale*

Modifica normativa

Con tale articolo si interviene a modificare l'articolo 33 del T.U in materia di prolungamento del congedo per i minori portatori di handicap prevedendone la fruibilità entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino

Valutazione onere

Dalla rilevazione condotta sull'archivio UNIEMENS è emerso che:

- le giornate medie individuali di prolungamento del congedo parentale fino a 8 anni di vita del bambino con handicap, disciplinato dall'art. 33, comma 1, D.Lgs. n.151/2001 sono approssimativamente 65 giornate l'anno;
- i beneficiari di congedi parentali per figli portatori di handicap sono circa 1.100;
- retribuzione media giornaliera pari a 75 euro;

Ipotizzando una uniforme distribuzione dei beneficiari per età del bambino (fino all'ottavo anno di età) in linea teorica si può supporre che circa 140 soggetti potranno estendere il loro congedo per ulteriori quattro anni.

In via prudenziale, tenuto conto del possibile maggiore ricorso alla prestazione si è effettuato il calcolo dell'onere con riferimento a 700 soggetti per il prolungamento previsto per un maggiore onere per prestazioni pari a 1.024.000 euro e pari a 1.130.000 euro per contribuzione figurativa.

Art.11 - Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno

L'articolo è volto a colmare una lacuna di tutela per i genitori adottanti o affidatari in riferimento al divieto e al non obbligo al lavoro notturno di cui all'articolo 53 del D. Lgs. n. 151/2001. Tale modifica non comporta oneri aggiuntivi.

Art.12 - Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia dimissioni

L'articolo è volto a coordinare il comma 1 e il comma 5 dell'art. 55 del T.U. in relazione all'obbligo di preavviso in caso di dimissioni volontarie. Pertanto la modifica non comporta oneri aggiuntivi.

Art.13 - Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

Modifica normativa

La modifica normativa prevede:

- l'automaticità delle prestazioni di maternità al fine di salvaguardare il lavoratore interessato dal danno derivante dal mancato riconoscimento della prestazione connesso a inadempimenti contributivi a lui non imputabili;
- l'equiparazione nella durata della indennità tra maternità biologica e maternità adottiva o affidataria.

Valutazione onere annuo

1) Sulla base dei dati del biennio 2012-2013 sono stati considerati come valori di riferimento per la valutazione sull'automaticità delle prestazioni un numero medio annuo di beneficiari di maternità pari a 7.300 lavoratori, ed un importo medio indennizzato per ogni evento pari a 5.300 euro. Dai dati di archivio risulta che ogni 100 lavoratori indennizzati, altri 20 hanno vista respinta la domanda: l'importo che non si è liquidato a tali lavoratori è di circa 7,7 milioni di euro. Nella valutazione si assume che in questa platea ricadano i lavoratori che hanno vista respinta la domanda perché il committente non ha versato la contribuzione dovuta.

Per la stima degli oneri si è ritenuto di procedere come segue: si è rilevato dall'ultimo Rendiconto della Gestione che la voce "crediti aliquote contributive verso gli iscritti" è pari nel 2013 a circa 1,48 miliardi di euro, poco meno del 2% sull'attivo totale; si è quindi ipotizzato pari al 2% la percentuale di lavoratori che hanno vista respinta la domanda perché il committente non ha versato la contribuzione dovuta. Applicando tale percentuale si è quindi stimato in circa 154.000 euro l'onere.

2) Sulla base dei dati del triennio 2011-2013 sono stati considerati come valori di riferimento per la valutazione su adozioni e affidamenti un numero medio annuo di beneficiari di maternità per adozioni e affidamenti pari a circa 50 lavoratori, ed un importo medio indennizzato per ogni evento pari a 4.800 euro, per complessivi 240.000 euro. Se il periodo indennizzato dovesse essere aumentato dagli attuali 3 mesi ai previsti 5 mesi, l'onere medio annuo aggiuntivo sarebbe pari a 160.000 euro.

Art.14 Modifica del Capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Con tale articolo si interviene a modificare il titolo del capo XI, dal momento che in esso sono contemplati anche diritti spettanti ai padri lavoratori autonomi. Non comporta oneri aggiuntivi

Art.16 Modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

Modifica normativa

La modifica normativa prevede l'equiparazione nella durata della indennità tra maternità biologica e maternità adottiva o affidataria.

Valutazione onere annuo

Sulla base dei dati del triennio 2011-2013 sono stati considerati come valori di riferimento per la valutazione su adozioni e affidamenti un numero medio annuo di beneficiari di maternità per adozioni e affidamenti pari a circa 140 lavoratori. Se il periodo indennizzato dovesse essere aumentato dagli attuali 3 mesi ai previsti 5 mesi, l'onere aggiuntivo sarebbe pari a 320.000 euro sulla base del minimale contributivo giornaliero vigente per gli impiegati dell'artigiano e del settore del commercio (pari a 47,68 euro per l'anno 2015).

Art.17, 18, 19 e 20

Gli artt. Dal 17 al 20 riguardano la tutela della maternità per le lavoratrici "libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza. Dalle disposizioni non deriverebbero effetti negativi per la finanza pubblica nell'ipotesi di adeguamento da parte degli enti delle relative contribuzioni, tuttavia atteso il carattere sperimentale il relativo effetto indotto in termini di maggiori prestazioni per il Conto delle PA è comunque conteggiato nell'ambito dei criteri di prudenzialità assunti nelle valutazioni effettuate in ragione degli istituti che interagiscono con le norme in esame.

Art. 21

Con tale articolo si interviene ad espungere dall'articolo 85 del T.U. le disposizioni abrogate da precedenti leggi e ad integrare l'elenco delle disposizioni regolamentari che restano in vigore. La modifica normativa non comporta oneri aggiuntivi per l'INPS.

Art. 21-bis

Con tale articolo si rende sanzionabile, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, la violazione del divieto di adibire al lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa, introdotto dall'articolo 11 del presente provvedimento. La norma non comporta oneri finanziari.

Art. 22

Al fine di incentivare il ricorso al telelavoro nel settore privato, quale misura volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la disposizione proposta prevede un beneficio di carattere normativo in favore dei datori di lavoro che ricorrano all'utilizzo di tale istituto per motivi legati ad esigenze di cure parentali. Il beneficio consiste nell'esclusione dei lavoratori in parola, dal computo di limiti numerici previsti per l'applicazione di previsioni normative legate alla consistenza della base occupazionale. La norma non comporta oneri finanziari.

Art.23 (Congedo per le donne vittima di violenza di genere)

Dalla rilevazione dati effettuata trimestralmente dal Servizio di pubblica utilità " 1522- Numero verde antiviolenza stalking" - del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, attualmente gestito da Telefono Rosa emerge quanto segue.

Nel corso del 2014 il suddetto numero di pubblica utilità "1522" ha ricevuto 45.036 telefonate.

Tra queste vi rientrano 6.796 richieste di aiuto da parte di vittime (sia uomini che donne); 1943 segnalazioni da parte di terze persone di violenza; 1.329 richieste di aiuto da parte di vittime di *stalking* (sia uomini che donne); 7.384 richieste di informazioni sui centri antiviolenza.

Scendendo più nel dettaglio si fa presente che sul totale delle richieste di aiuto da parte di vittime di violenza delle segnalazioni pari a 8.739 (6796 + 1943) 8.197 sono donne.

Il 34% delle 8.197 donne vittime di violenza, pari a 2.790 dichiarano di avere un regolare impiego.

Sempre secondo i dati forniti dal "1522" l'86,06% delle 2.790 donne occupate - pari a 2.402- sono dipendenti e il 12,26% - pari a 342 - sono lavoratrici autonome.

Tenuto conto dei sopra riportati parametri e del carattere sperimentale della disposizione l'onere è valutato in 3.800.000 euro in termini di maggiori prestazioni e in 1.254.000 euro in termini di contribuzione figurativa.

L'insieme delle disposizioni esaminate comporta un onere complessivo che si riporta nella seguente tabella.

decreto legislativo attuativo art. 1, commi 8 e 9 della legge n. 183/2014 -
Misure sperimentali per il solo anno 2015

Valutazione maggiori oneri (valori in euro)

	2015 (indebitamento netto)	2015 (SNF)
articolo 2	34.000	48.000
articolo 3	585.000	827.000
articoli 5 e 15	2.110.000	2.354.200
articolo 7-9-10	44.260.110	92.928.800
articolo 8	1.024.000	2.154.000
articolo 13	314.000	314.000
articolo 16	320.000	320.000
articolo 23	3.800.000	5.054.000
totale	52.447.110	104.000.000

Art.24

In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, è previsto che una quota pari al 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sia destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati da un successivo decreto. Dalle disposizioni non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art.25 (Disposizioni finanziarie)

Reca la copertura del provvedimento, il quale comporta maggiori oneri valutati in 104 mln di euro per l'anno 2015 in termini di saldo netto da finanziare e di circa 52,5 mln di euro in termini di indebitamento netto, ai quali si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107,

della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che presenta le necessarie disponibilità sia in termini di saldo netto da finanziare sia in termini di indebitamento netto.

E' espressamente previsto che le modifiche stabilite dagli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 23 si applichino in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo. L'eventuale riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.

Art. 26 (Clausola di salvaguardia)

In presenza di oneri valutati, pur in presenza di adeguati criteri di prudenzialità nella determinazioni degli stessi, è inserita ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, la clausola di salvaguardia rispondente ai criteri di effettività e automaticità previsti dalla citata disposizione contabile.

Amministrazione proponente: Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Titolo: Schema di decreto legislativo recante attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante "deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro".

Indicazione del referente dell'Amministrazione proponente:

Dott.ssa Isabella Aiello e Dott.ssa Gaia De Antoniis -Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali Tel. 06.48161462 – 463

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (AIR)

Sezione I – Contesto e obiettivi dell'intervento di regolamentazione

A) Rappresentazione del problema da risolvere e delle criticità constatate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo, nonché delle esigenze sociali ed economiche considerate

Il presente decreto legislativo attua la delega contenuta nell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n.183, volta a sostenere le cure parentali attraverso misure finalizzate a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Il provvedimento privilegia le soluzioni tese ad intervenire nei settori socialmente più "sensibili" nonché quelle volte a superare delicate questioni interpretative ed applicative.

In particolare si sono prese in considerazione alcune criticità derivanti dalla normativa attuale quali, in particolare: la concentrazione della fruizione del congedo parentale nei primi anni di vita del bambino, sebbene vi siano esigenze familiari anche nel delicato periodo preadolescenziale; la mancanza di tutele relative al divieto di adibizione al lavoro notturno per i genitori adottivi e affidatari; la mancanza dell'automaticità delle prestazioni in tema di maternità per gli iscritti alla gestione separata; la mancanza di tutele di paternità, che assicurano al bambino le cure necessarie in situazioni particolarmente difficili, per talune categorie di lavoratori. Inoltre, è stato recepito quanto affermato dal Giudice delle leggi in materia di: fruibilità del congedo obbligatorio in caso di parto prematuro con ricovero del neonato; corresponsione dell'indennità di maternità anche nell'ipotesi contemplata all'articolo 54, comma 3, lett. a) del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; corresponsione per cinque mesi anziché tre mesi dell'indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla gestione separata che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore; diritto per il padre libero professionista di percepire, in alternativa alla madre, l'indennità di maternità; diritto a percepire l'indennità di maternità per le libere professioniste anche nel caso di adozione o affidamento di minore che abbia superato i sei anni di età.

Su alcune problematiche, inoltre, prendendo spunto dai principi affermati dalla Corte Costituzionale sono state introdotte disposizioni che hanno ampliato l'ambito di tutela riconosciuta dalla Corte, applicandola anche ad ulteriori situazioni ritenute particolarmente meritevoli di attenzione da parte del legislatore delegato. Ad esempio, il rinvio e sospensione del congedo di maternità nel caso di ricovero del neonato è stato previsto anche nell'ipotesi del parto a termine. Inoltre, le tutele per il padre in particolari situazioni di difficoltà che danno diritto al congedo o all'indennità di paternità sono state estese anche a categorie prima non contemplate.

Atteso quanto sopra, il provvedimento in esame risulta in linea e in perfetta coerenza con l'obiettivo del Governo di tutelare la genitorialità, conciliare i tempi di vita e di lavoro, promuovere, per mezzo di incentivi, l'occupazione anche femminile, tutelando il lavoro anche in situazioni di particolare disagio sociale.

B) Indicazione degli obiettivi (di breve, medio o lungo periodo) perseguiti con l'intervento normativo

L'intervento persegue l'obiettivo di tutelare la genitorialità, conciliare i tempi di vita e di lavoro, tutelare il lavoro anche in situazioni di particolare disagio sociale.

C) Descrizione degli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati e di monitorare l'attuazione dell'intervento nell'ambito della VIR

Gli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati sono:

- a) Il numero annuo di padri lavoratori che fruiscono delle tutele previste dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- b) il numero annuo di soggetti iscritti alla gestione separata per i quali viene applicato il principio dell'automaticità delle prestazioni previsto dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo.

I dati relativi al numero dei beneficiari e alla tipologia di beneficio fruito saranno rilevati tramite le banche dati INPS.

D) Indicazione delle categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatorio

I principali destinatari del provvedimento sono i lavoratori che prestano cure familiari e che devono conciliare i tempi di vita e di lavoro nonché donne in situazioni di disagio sociale. Si ritiene che i destinatari del provvedimento, per l'anno 2015 siano: circa 25 relativamente all'articolo 2; circa 2000 relativamente agli articoli 5 e 15.

Sezione II – Le procedure di consultazione precedenti l'intervento

La legge delega n. 183 del 2014 prevede che lo schema di decreto sia adottato su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e che, dopo la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, sia trasmesso alle Camere per l'espressione del parere delle competenti commissioni parlamentari.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 11, della legge delega n. 183 del 2014, i pareri delle commissioni parlamentari devono essere espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini di adozione dei decreti delegati o degli eventuali decreti correttivi, i termini di adozione di decreti sono prorogati di tre mesi.

Sezione III - Valutazione dell'opzione di non intervento di regolamentazione (opzione zero)

Trattandosi di un atto normativo attuativo di delega legislativa non sussistono le condizioni di non intervento.

Sezione IV - Opzioni alternative all'intervento regolatorio

Sono state esaminate le possibili alternative nella materia oggetto di intervento, tenendo conto dei principi e criteri direttivi previsti dalla legge delega. L'intervento ha portata espansiva e l'alternativa sarebbe stata non provvedere, con conseguente mancanza di attribuzione di maggiori tutele ai soggetti destinatari del provvedimento.

Sezione V - Giustificazione dell'opzione regolatoria proposta e valutazione degli oneri amministrativi e dell'impatto sulle PMI

A) Gli Svantaggi e i vantaggi dell'opzione prescelta, per i destinatari diretti e indiretti, a breve e a medio-lungo termine, adeguatamente misurati e quantificati, anche con riferimento alla possibile incidenza sulla organizzazione e sulle attività delle pubbliche amministrazioni, evidenziando i relativi vantaggi collettivi netti e le relative fonti di informazione

I destinatari dell'intervento sono principalmente i lavoratori, ma gli effetti incidono anche sui datori di lavoro privati e pubblici. I vantaggi per i lavoratori sono rappresentati dalla più flessibile fruibilità delle tutele e degli istituti già esistenti, nonché di tutela di particolari situazioni di disagio sociale e non si ravvisano svantaggi. In particolare, mediante le disposizioni introdotte (ci si riferisce, in particolare, all'ampliamento dell'arco temporale di fruizione del congedo parentale e all'estensione delle tutele spettanti oggi al padre lavoratore dipendente marito di lavoratrice dipendente anche ad altre categorie di lavoratori (autonomi e liberi professionisti), i genitori potranno meglio conciliare le esigenze di cura dei figli con l'attività lavorativa svolta. Per quanto riguarda il primo aspetto, oggi si registra, infatti, una concentrazione della fruizione dei congedi nei primi anni di vita del bambino con una frustrazione delle esigenze di tutela del minore nel delicato periodo preadolescenziale; ciò comporta un danno anche per le aziende che si vedono mancare un lavoratore/lavoratrice per la fruizione del congedo concentrato entro un ristretto arco di tempo; per quanto riguarda il secondo aspetto evidenziato si rappresenta che oggi, in mancanza di possibilità di fruizione del congedo obbligatorio in alternativa alla madre e dell'indennità di maternità per talune categorie di lavoratori, si registra una possibile carenza di tutela del bambino. Per le aziende l'ampliamento del termine di fruibilità delle tutele comporta il vantaggio di una minore concentrazione dell'utilizzo delle stesse nei primi anni di vita del bambino. Non si ravvisano svantaggi di entità rilevante, anzi alcune disposizioni quali ad esempio quella del telelavoro possono costituire vantaggi economici seppur indiretti a favore dell'azienda.

B) Individuazione e la stima degli effetti dell'opzione prescelta sulle micro, piccole e medie imprese

Per le micro, piccole e medie aziende l'ampliamento del termine di fruibilità delle tutele comporta il vantaggio di una minore concentrazione dell'utilizzo delle stesse nei primi anni di vita del bambino, particolarmente opportuno in queste realtà. Alcune disposizioni quali ad esempio quella del telelavoro possono costituire vantaggi economici seppur indiretti a favore dell'azienda.

C) Indicazione e stima degli oneri informativi e dei relativi costi amministrativi, introdotti o eliminati a carico di cittadini e imprese. Per onere informativo si intende qualunque adempimento comportante raccolta, elaborazione, trasmissione, conservazione e produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione

L'intervento non introduce nuovi oneri informativi nei confronti della pubblica amministrazione a carico di cittadini e imprese.

D) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio, di cui comunque occorre tener conto per l'attuazione (misure di politica economica ed aspetti economici e finanziari suscettibili di incidere in modo significativo sull'attuazione dell'opzione regolatoria prescelta; disponibilità di adeguate risorse amministrative e gestionali; tecnologie utilizzabili, situazioni ambientali e aspetti socio-culturali da considerare per quanto concerne l'attuazione della norma prescelta, ecc.)

Non si ravvisano condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio di cui occorre tener conto.

Sezione VI – Incidenza sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del paese

L'intervento in esame grazie alla migliore articolazione della fruizione dei benefici a tutela delle cure genitoriali e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro può generare nuove opportunità di lavoro.

Sezione VII - Modalità attuative dell'intervento di regolamentazione

A) I soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio

Il soggetto responsabile dell'intervento regolatorio sono il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

B) Le azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento (con esclusione delle forme di pubblicità legale degli atti già previste dall'ordinamento)

Non sono previste azioni specifiche per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento. Il testo verrà diffuso in rete tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

C) Strumenti e modalità per il controllo e il monitoraggio dell'intervento regolatorio

Il costante monitoraggio è assicurato dalla banca dati INPS

D) I meccanismi eventualmente previsti per la revisione dell'intervento regolatorio

L'articolo 1, comma 13, della legge delega n. 183 del 2014 prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi delegati, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla stessa legge delega, il Governo può adottare, nel rispetto della procedura di cui all'articolo 1, commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi.

E) Gli aspetti prioritari da monitorare in fase di attuazione dell'intervento regolatorio e considerare ai fini della VIR

Trattasi di un provvedimento che reca misure di carattere sperimentale. L'eventuale riconoscimento dei benefici ad anni successivi al 2015 è condizionata alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che

individuino adeguata copertura finanziaria. Come stabilito dal DPCM 19 novembre 2009, n. 212 recante: "Disciplina attuativa della verifica dell'impatto della regolamentazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 5, della legge 28 novembre 2005, n. 246", in caso di prosecuzione delle misure il Ministero del lavoro e politiche sociali effettuerà la verifica dopo un biennio dalla entrata in vigore dell'intervento, nell'ambito della quale verranno presi in esame prioritariamente i seguenti aspetti:

- raggiungimento delle finalità poste alla base dell'atto normativo e specificate nella rispettiva relazione AIR;
- stima degli effetti prodotti sui cittadini, sulle imprese;
- individuazione di eventuali criticità e loro riconducibilità a lacune insite nell'atto normativo, ovvero a problemi relativi alla fase di attuazione dell'atto stesso.

Schema di decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (Atto n. 157).

PARERE APPROVATO

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Atto n. 157);

osservato come il provvedimento, secondo quanto evidenziato nella stessa relazione illustrativa allegata allo schema di decreto legislativo, introduca misure mirate in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro al fine di intervenire nei settori socialmente più «sensibili», nonché di superare delicate questioni interpretative ed applicative;

ritenuto che il provvedimento in esame debba intendersi come l'avvio di un percorso di rafforzamento delle misure volte a sostenere la partecipazione femminile al mercato del lavoro e a favorire l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata;

segnalata al Governo l'esigenza di completare l'attuazione dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

evidenziato, in tale contesto, il particolare rilievo delle disposizioni della lettera c) del medesimo comma 9, relativa all'introduzione del *tax credit*, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo;

ravvisata, altresì, l'esigenza di dare tempestiva attuazione al criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 9, lettera e), relativo al riconoscimento della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;

richiamato il proprio parere sul Documento di economia e finanza 2015, nel quale è contenuto un invito al Governo a provvedere, già nel corso del presente esercizio finanziario o, al più tardi, nella legge di stabilità per il 2016, al finanziamento a regime, tra l'altro, delle disposizioni di carattere oneroso contenute nel presente schema di decreto legislativo, nonché l'impegno, contenuto nella risoluzione 6-00136 Marchi ed altri, approvata dall'Assemblea della Camera il 23 aprile 2015, con riferimento al medesimo Documento, ad operare per provvedere gradualmente a tale estensione nell'ambito della legge di stabilità per il 2016;

segnalata l'esigenza di verificare la possibilità di individuare forme maggiormente flessibili per la fruizione dei congedi di maternità da parte delle lavoratrici;

rilevata l'opportunità di estendere le disposizioni dell'articolo 22 anche a forme flessibili e semplificate di prestazione lavorativa a

distanza diverse dal telelavoro e di individuare una definizione normativa per il cosiddetto *smart working*, Pag. 104
esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

si raccomanda al Governo l'esigenza di individuare celermente e, comunque, nei decreti legislativi attuativi della delega di cui alla legge n. 183 del 2014, in conformità a quanto previsto dall'articolo 25, comma 3, le risorse destinate al riconoscimento dei benefici di cui al presente provvedimento anche a decorrere dall'anno 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dal medesimo anno;

valuti il Governo l'opportunità di dare tempestiva attuazione ai principi e criteri di delega di cui all'articolo 1, comma 9, della legge n. 183 del 2014 non attuati dal presente decreto, con particolare riferimento alle lettere c) ed e) del medesimo comma, relative, rispettivamente all'introduzione di un credito di imposta per incentivare il lavoro femminile e al riconoscimento della possibilità di cedere, fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;

valuti il Governo l'opportunità di disporre in questo provvedimento o, al più tardi, entro l'avvio dell'anno 2016, l'estensione a regime delle misure di cui all'articolo 4, comma 24, della legge 28 giugno 2012, n. 92, volte a promuovere la condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, riferite all'obbligo per il padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché alla concessione alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, in alternativa al congedo parentale, di *voucher* finalizzati all'acquisto di servizi di *baby-sitting* ovvero a fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, verificando in tale contesto l'opportunità di estendere, almeno fino a tre giorni, il periodo di astensione obbligatoria del padre lavoratore dipendente;

valuti il Governo, l'opportunità di apportare le seguenti modificazioni:

all'articolo 7, lettera b), capoverso comma 1-ter:

all'ultimo periodo, premettere le seguenti parole: Nei casi di cui al presente comma,;

aggiungere, in fine, il seguente periodo: Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico,;

verifichi il Governo l'adeguatezza dei termini di preavviso indicati dall'articolo 32, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dall'articolo 7 dello schema, relativi alla fruizione del congedo parentale su base giornaliera e su base oraria, al fine di garantire un adeguato contemperamento tra le esigenze dei lavoratori

e la necessità per i datori di lavoro di assicurare una efficiente organizzazione del lavoro;

dopo l'articolo 21, aggiungere il seguente: ART. 21-bis – (Modifiche agli articoli 11 e 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di lavoro notturno). – 1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modifiche: a) all'articolo 11, comma 2, dopo la lettera b), è inserita la seguente: «b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa»; b) all'articolo 18-bis, comma 1, secondo periodo, dopo le parole: «lettere a), b)» sono inserite le seguenti: «b-bis) e»; Pag. 105

si valuti l'opportunità di estendere l'applicazione dell'articolo 22 anche a forme flessibili e semplificate della prestazione lavorativa a distanza non rientranti nella nozione di telelavoro (cosiddetto «*smart working*») verificando altresì la possibilità di individuare a livello normativo una definizione di tale tipologia di prestazione di lavoro, attualmente disciplinata solo a livello contrattuale, e di adeguare gli obblighi previsti dalla legislazione vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori alle peculiarità di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

all'articolo 22, comma 1, sostituire le parole: di cure parentali con le seguenti: di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

all'articolo 22, comma 1, dopo le parole: accordi collettivi aggiungere le seguenti: stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

all'articolo 22, comma 1, sostituire le parole: beneficiano dell'esclusione dei lavoratori con le seguenti: possono escludere i lavoratori;

all'articolo 23, comma 2, sostituire le parole: Le collaboratrici a progetto con le seguenti: Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;

all'articolo 23, comma 3, dopo le parole: datore di lavoro aggiungere le seguenti: o il committente e sostituire le parole: idonea certificazione con le seguenti: la certificazione di cui ai commi 1 e 2;

all'articolo 23, comma 4, sostituire il primo periodo con i seguenti: Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Qualora nel periodo di riferimento della denuncia non siano dovuti contributi o la misura degli stessi sia inferiore all'indennità spettante alla lavoratrice, il datore di lavoro detrae l'eccedenza nella denuncia contributiva successiva. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30

dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Per le lavoratrici di cui al comma 2 l'indennità è erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda, corredata da idonea certificazione;

all'articolo 23, comma 5, primo periodo, dopo le parole: accordi collettivi nazionali aggiungere le seguenti: stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

all'articolo 24, comma 2, sostituire le parole da: risorse di cui al comma 1 fino alla fine del comma con le seguenti: risorse di cui al comma 1 sulla base delle linee guida elaborate ai sensi del comma 3, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali;

all'articolo 24, comma 3, primo periodo, sostituire le parole da: o da un Ministro fino a: pubblica amministrazione con le seguenti: o, rispettivamente, ove nominati, dal ministro delegato per le politiche della famiglia, dal ministro delegato per le pari opportunità e dal ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

all'articolo 25, comma 3, premettere le seguenti parole: Fermo

l'articolo 26, comma 4, terzo periodo.

maggiori oneri a carico della finanza pubblica tornino ad applicarsi nel testo vigente prima della sua entrata in vigore.

Schema di decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Atto n. 157.

(Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con condizioni).

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto all'ordine del giorno, rinviato nella seduta del 6 maggio 2015.

Francesco BOCCIA, *presidente*, in sostituzione del relatore, formula la seguente proposta di parere:

«La V Commissione bilancio, tesoro e programmazione, esaminato lo Schema di decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (Atto n. 157); preso atto dei chiarimenti forniti dal Governo, da cui si evince che:

la misura di cui all'articolo 3, riguardante l'indennità di maternità, risulta avere carattere più ampio e non limitato all'applicazione della sentenza n. 405/2001 Pag. 5 della Corte costituzionale e a tali estensioni si riferisce l'onere quantificato per l'anno 2015;

per quanto riguarda l'indennità di paternità, di cui agli articoli 5 e 15, la differenza di onere indicato nella relazione tecnica tra saldo netto da finanziare e indebitamento netto corrisponde al riconoscimento della contribuzione figurativa nei casi previsti;

le disposizioni di cui all'articolo 13, in materia di indennità di maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata presso l'INPS, determinano un identico impatto in termini di indebitamento netto e saldo netto da finanziare, disciplinando le stesse disposizioni misure con impatto esclusivo sulle prestazioni;

per quanto riguarda gli articoli da 17 a 20, in materia di indennità di maternità per libere professioniste, viene confermato che l'incremento delle prestazioni a carico delle varie casse previdenziali sarà compensato dall'incremento dell'onere contributivo a carico degli iscritti e che eventuali sfasamenti temporali in relazione alla sperimentali delle misure risultano comunque inglobati nelle valutazioni prudenziali effettuate con riferimento al provvedimento in esame;

le disposizioni di cui all'articolo 22, in materia di telelavoro, determinano effetti complessivamente neutri sul piano della finanza pubblica;

la valutazione degli oneri finanziari derivanti dall'articolo 23, in materia di congedo per le donne vittime di violenza di genere, risulta prudenziale, avendo considerato tutte le lavoratrici dipendenti;

per quanto riguarda l'articolo 24, che in via sperimentale destina per il triennio 2016-2018 alla promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata una quota pari al 10 per cento del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, viene confermato che il predetto Fondo presenta le necessarie disponibilità e, conseguentemente, i decreti ministeriali

attuativi potranno riconoscere i benefici contributivi a valere sul medesimo Fondo nel limite delle risorse disponibili a legislazione vigente, determinando corrispondentemente i benefici stessi;

appare opportuno riformulare il comma 1 del predetto articolo 24, esplicitando il riferimento normativo – articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni – riguardante le risorse relative al citato Fondo, potendosi viceversa omettere l'indicazione della missione, del programma e del capitolo di spesa cui lo stesso afferisce;

appare opportuno riformulare il secondo periodo del comma 3 del citato articolo 24, nel senso di stabilire che ai componenti della cabina di regia – incaricata dell'elaborazione delle linee guida propedeutiche alla definizione di ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, nonché del coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi di cui al comma 2 del medesimo articolo 24 – non spetti «alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato»;

con riferimento all'articolo 25, comma 2, il computo degli oneri finanziari derivanti dal provvedimento – ad esclusione dell'articolo 24 – sul piano della distribuzione temporale in corso d'anno 2015 è stato effettuato correttamente sia tenendo conto della presumibile entrata in vigore del provvedimento sia della significativa maggiore propensione all'utilizzo degli istituti di congedo in esame in particolare nel periodo estivo;

la clausola di salvaguardia di cui all'articolo 26, che affida, qualora si verifichino o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui all'articolo 25, al Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la rideterminazione con proprio decreto dei benefici previsti dagli articoli da 2 a 23 Pag. 6 dello schema di decreto in esame, deve ritenersi correttamente formulata ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge n. 196 del 2009;

ritenuto tuttavia che, per quanto riguarda la clausola di salvaguardia di cui all'articolo 26, comma 2:

la legge delega, nel fissare i principi e criteri direttivi a cui dovrà attenersi il Governo, non ne ha indicato alcuno in merito ai contenuti della clausola di salvaguardia, vale a dire se quest'ultima, nel caso in cui si verifichino o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni, affidi al Ministro l'adozione di misure correttive «di carattere espansivo» (ad esempio la compensazione dei maggiori oneri con maggiori entrate) o «di carattere restrittivo» (ad esempio la compensazione dei maggiori oneri con riduzione delle prestazioni da erogare);

in mancanza di tale indicazione, appare preferibile ricondurre alla sede legislativa il procedimento per la concreta definizione di tali misure;

in tale contesto appare pertanto pienamente applicabile la procedura prevista dall'articolo 17, comma 13, della legge n. 196 del 2009, che prevede che il Ministro dell'economia e delle finanze, allorché riscontri che l'attuazione di leggi rechi pregiudizio al

conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, assume tempestivamente le conseguenti iniziative legislative al fine di assicurare il rispetto dell'articolo 81, terzo comma, della Costituzione;

tale procedura, poiché idonea ad assicurare il rispetto dell'articolo 81, terzo comma, della Costituzione in caso di leggi la cui attuazione pregiudichi il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, debba a fortiori considerarsi tale anche nel caso in cui si verifichino o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni contenute in una singola legge;

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti condizioni:

all'articolo 24, comma 1, sostituire le parole: del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui al capitolo 4330 dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, missione 25 «Politiche previdenziali», programma 25.3 «Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali» *con le seguenti:* delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni;

all'articolo 24, comma 3, sostituire le parole: alcun compenso o gettone di presenza con le seguenti: alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato;

all'articolo 26, sostituire il comma 1 con il seguente: 1. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto e, nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni spesa di cui all'articolo 25, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196».

La sottosegretaria Paola DE MICHELI, in merito alla proposta di parere del relatore, si rimette alla Commissione per quanto riguarda la formulazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 26, comma 1.

Rocco PALESE (FI-PdL) dichiara il voto contrario del suo gruppo sulla proposta di parere del relatore, in quanto, a Pag. 7 suo avviso, per rendere permanenti le misure previste dal provvedimento si potrebbero utilizzare, analogamente a quanto da lui proposto in altre occasioni, le risorse relative ai fondi strutturali europei.

Maino MARCHI (PD) preannuncia il voto favorevole del suo gruppo sulla proposta di parere del relatore, auspicando che, seppur il provvedimento prevede misure che si applicano in misura sperimentale per il solo anno 2015, con successivi provvedimenti si

possa riconoscere i benefici in oggetto anche per gli anni successivi e quindi a regime.

La Commissione approva la proposta di parere del relatore.

Legislatura 17^a - 11^a Commissione permanente - Resoconto sommario n. 155 del 13/05/2015

PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE
SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 157

L'11^a Commissione permanente,

esaminato lo schema di decreto legislativo in titolo,

premesso che esso è stato predisposto in attuazione della normativa di delega di cui all'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

valutato che la revisione e l'aggiornamento delle misure intese a tutelare la maternità delle lavoratrici e a sostenere le cure parentali e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori rispondono ad esigenze profondamente sentite nel nostro Paese;

considerato che un insieme articolato di misure per la valorizzazione del contributo delle donne alla vita economica e sociale del Paese favorisce il sostegno alla maternità ed alla conciliazione familiare e rappresenta il presupposto indispensabile per garantire la promozione delle pari opportunità nel mercato del lavoro e la crescita del Paese;

esprime, per quanto di competenza, parere favorevole, con le osservazioni di seguito riportate.

Innanzitutto la Commissione chiede al Governo di impegnarsi a rendere permanenti i contenuti dello schema di decreto, visto che i commi 2 e 3 dell'articolo 25 dispongono che le misure si applicano in via sperimentale per il solo 2015 - con limitato riferimento alle giornate di astensione riconosciute nel medesimo anno 2015 - e che l'estensione agli anni successivi sia subordinata all'entrata in vigore di decreti legislativi che forniscano adeguata copertura finanziaria.

Considerata l'applicazione in via sperimentale delle norme previste dal decreto, è necessario un chiarimento in virtù di un principio di certezza del diritto, dal momento che la normativa, contenuta nel provvedimento, modifica molte parti di norme vigenti, principalmente il testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto 26 marzo 2001, n. 151.

A questo proposito occorre valutare *in primis* se, in relazione alla natura transitoria delle misure in oggetto, sia preferibile usare una tecnica legislativa diversa da quella della novella. Tanto più che il presente decreto dovrà contribuire, come gli altri in attuazione della delega, ad un Testo Unico semplificato contenente norme semplici ed immediatamente comprensibili.

A tal fine occorre valutare l'opportunità di una riscrittura del decreto legislativo in forma che lo renda direttamente leggibile e comprensibile da parte di tutti i soggetti chiamati ad applicarlo: per questo è necessario che le disposizioni non siano adottate secondo la tecnica dell'"intarsio", bensì con la riproduzione dell'intera disposizione che si intende introdurre o modificare.

In secundis la Commissione ritiene inoltre necessario che il Governo approfondisca, già in sede di definizione del decreto, quali altre norme, oltre a quelle stabilite dall'articolo 24 (*Risorse finanziarie per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata*), debbano o possano essere poste in via permanente, anziché in via transitoria, come la novella di cui all'articolo 3 (*Trattamento economico in alcuni casi di risoluzione del rapporto di lavoro durante il congedo obbligatorio di maternità*), che si limita a confermare una disposizione già operante in virtù di una sentenza della Corte costituzionale.

In via generale, si fa notare inoltre che, a causa dei tempi ridotti per l'iter di approvazione e i vincoli finanziari connessi, solo alcuni dei principi e criteri direttivi previsti nella legge delega hanno trovato attuazione nello schema di decreto legislativo. Fra quelli che non

hanno trovato attuazione si ricordano i principi previsti all'articolo 1, comma 9, dalla lettera c) sull'introduzione del credito di imposta per le donne lavoratrici, anche autonome, che abbiano figli minori o figli disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo; dalla lettera e) sulla possibilità di cessione, fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, delle ferie in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute; dalla lettera f) sulla promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali, forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali, nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona, nonché dalla lettera l) sulla semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro ed il riordino delle procedure inerenti alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Entrando nel merito degli articoli, con riferimento alla novella di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), in cui si stabilisce che i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto anche qualora il periodo di congedo obbligatorio di maternità superi il limite di cinque mesi, si suggerisce di chiarire se tale meccanismo di recupero dei giorni si applichi anche nelle ipotesi normative specifiche di congedo obbligatorio più lungo, nelle quali, cioè, esso supera, a prescindere dall'eventuale natura anticipata del parto, il limite di cinque mesi.

Inoltre, si nota che la relazione tecnica, relativa alla valutazione degli oneri finanziari derivanti dalla novella, fa riferimento esclusivamente all'ipotesi in cui il parto prematuro sia intervenuto prima dei due mesi precedenti la data presunta. Sul punto, sembra necessario estendere l'ambito di valutazione anche ai parti intervenuti prima del solo ultimo mese precedente la data presunta, con riferimento ai casi in cui la dipendente abbia optato per il congedo flessibile, previsto dall'articolo 20 del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001.

La successiva lettera b) introduce il diritto della madre, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, di chiedere la sospensione del congedo obbligatorio di maternità e di usufruire del medesimo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino; al riguardo, si suggerisce di chiarire se la locuzione "in tutto o in parte" faccia riferimento alla possibilità di rinunzia ad una parte del congedo o se faccia solo riferimento all'ipotesi che una parte del congedo obbligatorio (relativo al periodo successivo al parto) sia stato già goduto prima della sospensione.

L'articolo 4 estende il nuovo diritto introdotto dall'articolo 2, comma 1, lettera b), anche ai casi di adozione e di affidamento.

L'articolo 2, comma 1, lettera b) e l'articolo 4, sono disposizioni previste in recepimento della sentenza della Corte costituzionale n. 116 del 2011 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della lettera c) dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 151 del 2001, nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data di ingresso del bambino nella casa familiare.

Si suggerisce a tal proposito di rinforzare la parte dove si prevede la produzione di documentazione medica sullo stato di salute della madre lavoratrice. Si ricorda infatti che il momento del parto per una donna è molto delicato per il suo equilibrio psico-fisico e che va salvaguardato il suo diritto al riposo, previsto, non a caso, da un congedo obbligatorio per maternità.

Si segnala inoltre di approfondire la problematica di come conciliare la sospensione del congedo con la gestione del rapporto di lavoro eventualmente instaurato in sostituzione della lavoratrice madre, anche alla luce del fatto che la durata della sospensione non è facilmente determinabile.

Poiché la sospensione del congedo in caso di ricovero del figlio è stata già inserita nella contrattazione di primo livello sarà necessario ora intervenire per via legislativa, o attraverso l'incentivazione della contrattazione collettiva, nei comparti ove non si sia già intervenuti, per prevedere permessi retribuiti per la malattia del figlio nei primi mesi di vita, che la madre possa godere durante il periodo di sospensione del congedo di maternità. In mancanza di ciò, si rischia di alimentare una disparità di trattamento tra madri lavoratrici, in particolare tra coloro che riprendono effettivamente servizio a poca distanza dal parto, non potendo permettersi di stare vicino al figlio neonato senza retribuzione, e coloro che invece possono godere di tale istituto.

All'articolo 5, sarebbe opportuno chiarire se l'estensione del congedo di paternità riguardi anche le fattispecie di adozione o affidamento, con riferimento all'ipotesi che la madre lavoratrice autonoma non abbia fatto richiesta dell'indennità di maternità. Sotto il profilo redazionale, sembrerebbe preferibile inserire la novella in oggetto nell'articolo 66 (*Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole*) del testo unico, anziché nell'articolo 28, essendo essa relativa ai padri lavoratori autonomi.

Appare, opportuno segnalare che il comma 7, dell'articolo 6, dello schema di decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali prevede una ulteriore modalità di fruizione del congedo parentale, mediante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo pari alla durata del congedo parentale. Si raccomanda, quindi di evitare sovrapposizioni, raccordando le due diverse previsioni.

All'articolo 7, comma 1, lettera b), che esclude la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o i riposi contemplati dal decreto legislativo n. 151 del 2001, si suggerisce di chiarire se il divieto di cumulo operi solo per il caso di mancata determinazione, da parte delle suddetti fonti contrattuali, delle modalità della fruizione del congedo su base oraria. Potrebbe, inoltre, essere ritenuto opportuno chiarire se le presenti norme suppletive delle fonti contrattuali si applichino anche per il personale del comparto sicurezza e difesa e per quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, per i quali la disciplina collettiva deve prevedere, altresì, "al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo".

Nella successiva lettera c), si raccomanda di riconsiderare la riduzione del periodo a soli due giorni, in considerazione dell'esigenza di garantire anche una minima programmazione dell'organizzazione aziendale rispetto ad eventuali coperture delle assenze, in coerenza con il principio di contemperanza dei diversi interessi meritevoli di tutela.

All'articolo 7 comma 1, nell'ambito dell'utilizzo del congedo parentale fino ai 12 anni di età, si invita il Governo a valutare con le parti sociali la possibilità di concedere un supplemento del 30 per cento della retribuzione per gli ulteriori periodi utilizzati dagli 8 ai 12 anni, in modo da garantire le esigenze delle famiglie con le fasce di reddito più basse;

Sull'introduzione dell'indennità di paternità in favore dei alcuni lavoratori autonomi, di cui all'articolo 15, si invita ad una definizione più esplicita di tale profilo, inserendo tra questi anche i liberi professionisti, come evidenziato dalla sentenza della Corte costituzionale n. 385 dell'11-14 ottobre 2005.

Anche con riferimento all'articolo 20, che aumenta da tre a cinque mesi la durata dell'indennità di maternità, relativa alle libere professioniste per il caso di adozione, potrebbe essere ritenuto opportuno un esplicito riferimento anche all'ipotesi di indennità spettante al libero professionista.

Si segnala quindi un chiarimento sull'ambito di applicazione dell'articolo 23; la norma infatti fa riferimento, per le lavoratrici dipendenti, oltre che alle dipendenti da datori di lavoro pubblici, esclusivamente alle dipendenti da soggetti imprenditori, mentre per le collaboratrici da un lato non si escludono come committenti i datori privati non imprenditori e, dall'altro, si fa riferimento esclusivamente alle collaboratrici "a progetto" (con esclusione degli altri casi di collaborazione coordinata e continuativa).

Riguardo al preavviso al datore di lavoro per la richiesta di congedo, di cui al comma 3, occorre chiarire se le norme sullo stesso riguardino anche i casi di sospensione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Si invita inoltre a considerare l'eventuale problema della lavoratrice inserita nei percorsi di protezione, avente diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia a disposizione un posto di lavoro a tempo parziale, in quanto, ai sensi dell'articolo 41 della Costituzione, secondo la giurisprudenza della Corte Costituzionale, devono essere rispettate le determinazioni del datore di lavoro relative alle dimensioni del suo organico (Corte Costituzionale 30 dicembre 1958, n. 78).

La Commissione inoltre segnala alcune considerazioni evidenziate dal Servizio di Bilancio del Senato: "atteso che in caso di massimo utilizzo della possibilità introdotta dalla norma l'onere, sulla base di una retribuzione prudenzialmente stimabile in 1.200 euro mensili (dall'ultimo "Salary Outlook 2015" la retribuzione media nel 2014 in Italia è stata di 1.560 euro mensili), potrebbe raggiungere, in termini di maggiori prestazioni, i 10 milioni di euro su base annua (da ridurre a circa 5,5 milioni escludendo dal calcolo i primi 5 mesi del 2015, ormai trascorsi). Rilevato poi che la possibilità di spalmare il congedo su base pluriennale sembrerebbe porre dei problemi in termini di copertura, predisposta per il solo 2015, e pur concedendo che difficilmente l'ipotesi di un pieno utilizzo del beneficio potrebbe in concreto verificarsi, l'ampiezza

della correzione in riduzione operata dalla RT non sembra ispirata ad una sufficiente prudenzialità. Si segnala peraltro che la RT non sembra considerare che la norma richiede la presentazione di un certificato dei servizi sociali per l'accesso al beneficio per cui la platea potrebbe essere più piccola rispetto al numero di persone che hanno richiesto aiuto al numero verde. Ciò potrebbe in parte giustificare la stima di un onere più basso." Pertanto si invita il Governo a fornire un chiarimento su questo punto.

Si invita inoltre il Governo a definire forme di coinvolgimento delle parti sociali e nell'elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva, previste dall'articolo 24.

Al fine poi di raggiungere l'obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione dei tempi per il lavoro e la famiglia si esorta il Governo a prevedere un intervento in materia di defiscalizzazione degli istituti di *welfare* contrattuale.

Si invita altresì il Governo a valutare la possibilità di prevedere, al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, un contributo finanziario mensile per i servizi di *babysitting*, e asili nido pubblici o privati in prossimità dei luoghi di lavoro o di residenza della lavoratrice, anche al fine di promuovere, nel mercato del lavoro, la parità tra uomo e donna; in alternativa, si potrebbe valutare l'incentivazione su tutto il territorio di servizi integrativi e innovativi, quale «il nido di famiglia», gestito dalla «*tagesmutter* o mamma di giorno», che accudisce ed educa presso la propria abitazione bambini da 0 a 6 anni;

Si rileva l'opportunità di incentivare l'utilizzo di servizi di *babysitting*, attraverso la deduzione, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, delle retribuzioni eventualmente corrisposte ad addetti ai predetti servizi, compresi i contributi previdenziali e assistenziali per l'adempimento dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei loro confronti.

Infine, al fine di favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, oltre che per le esigenze di cure parentali, appare necessario assicurare la creazione di una cornice normativa che includa tra le forme più moderne di lavoro, anche fondate sulla digitalizzazione, capaci di coniugare le esigenze dell'impresa con quelle dei lavoratori e lavoratrici (*smart working*, lavoro a distanza, lavoro agile), senza limitarsi ad affidarne la regolamentazione alla contrattazione aziendale di secondo livello e al ruolo attivo delle aziende, garantendo altresì piani incentivanti e agevolazioni fiscali e contributive per le imprese che decidono di adottare le suddette modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nuove e diverse dal telelavoro.

Legislatura 17^a - 5^a Commissione permanente - Resoconto sommario n. 399 del 19/05/2015

PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 157

La Commissione programmazione economica, bilancio, esaminato lo schema di decreto in titolo, esprime, per quanto di propria competenza, parere non ostativo con le seguenti condizioni:

- all'articolo 24, comma 1, sostituire le parole: «del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui al capitolo 4330 dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, missione 25 "Politiche previdenziali", programma 25.3 "Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali"» con le seguenti: «delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni»;
- all'articolo 24, comma 3, sostituire le parole: «alcun compenso o gettone di presenza» con le seguenti: «alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato»;
- all'articolo 26, sostituire il comma 1 con il seguente: «1. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto e, nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni spesa di cui all'articolo 25, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. In tal caso, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge di contabilità e finanza pubblica.».

Schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e dei lavoro (n. 157)

(Osservazioni alla 11^a Commissione. Esame. Osservazioni non ostative con rilievi)

Il relatore PALERMO (*Aut (SVP, UV, PATT, UPT)-PSI-MAIE*), dopo aver illustrato lo schema di decreto legislativo in titolo, propone di formulare, per quanto di competenza, osservazioni non ostative, nel presupposto che i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 1, comma 8, lettere c), e), f) ed l) della legge n. 183 del 2014 dovranno essere attuati con successivi decreti legislativi.

La Sottocommissione conviene.