

**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 necessiti 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 rinuncia 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 di 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.

SCHEMA DI PARERE PROPOSTO DALLA RELATRICE
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.

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 necessiti 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 rinuncia 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.

Sull'introduzione dell'indennità di paternità in favore di 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 infine 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.

SCHEMA DI PARERE PROPOSTO DAI SENATORI BAROZZINO, DE PETRIS, CERVELLINI, DE CRISTOFARO, PETRAGLIA, STEFANO E URAS SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 157

L'11^a Commissione, esaminato l'Atto del Governo n. 157, premesso che:

un'attività adeguatamente remunerata, ragionevolmente sicura e corrispondente alle competenze acquisite nel percorso formativo, costituisce un'aspirazione universale che contribuisce al benessere di ogni persona. Alla stessa stregua della mancanza di occupazione stabile, anche impegni lavorativi che impediscano di conciliare tempi di lavoro e di vita familiare e sociale esercitano un impatto negativo sul livello di benessere individuale. La stessa Costituzione all'articolo 36 ha ribadito a chiare lettere la necessità di apporre dei limiti ai tempi dell'attività lavorativa, proprio nell'ottica di rendere effettivo il principio del lavoro quale momento fondamentale per una vita libera e dignitosa. Pertanto, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro può rappresentare un'adeguata risposta alle necessità dei lavoratori solo se opportunamente informata al principio del bilanciamento delle tutele previste dall'ordinamento giuridico a favore di questi ultimi e della salvaguardia dell'iniziativa economica, anch'essa sancita nella Costituzione. Per tali ragioni l'attuazione di politiche di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro rappresenta una grande opportunità di evoluzione organizzativa non solo delle aziende ma della stessa società civile;

conciliare lavoro e famiglia è una sfida quotidiana che coinvolge uomini e donne, anche se le pratiche della cura sono state a lungo nascoste e invisibili, relegate nel privato e considerate solo un dovere femminile. Ancora oggi, a causa della diseguale distribuzione del carico di lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia, la difficoltà di conciliare è avvertita soprattutto dalle donne, in modo particolare nella fase del ciclo di vita immediatamente successiva alla nascita dei figli. Esse continuano ad accollarsi le maggiori responsabilità di cura dei figli e degli altri familiari, indipendentemente dal regime di *welfare* e dalle specifiche politiche familiari e per l'infanzia adottate a livello politico;

inoltre, accanto alle politiche del lavoro ed a quelle del *welfare*, anche le politiche di conciliazione appaiono come politiche di prevenzione dalla povertà. Infatti, tutti i vincoli all'occupazione femminile, oltre che vincoli alle scelte di libertà e di pari opportunità, sono anche in contrasto con il benessere delle famiglie, specie in quei contesti in cui cresce sia l'instabilità del lavoro che l'instabilità dei rapporti all'interno dei nuclei familiari. Di contro, le politiche di conciliazione, nella misura in cui riescono a decomprimere e a riequilibrare i tempi di cura ed i tempi di lavoro dei genitori, consentono – nell'ottica delle pari opportunità – di dare a tutti i bambini le stesse *chance*: una presenza affettiva ed educativa più equilibrata dei genitori in famiglia;

d'altra parte, la mancanza di un contesto familiare e culturale favorevole alla conciliazione famiglia-lavoro si traduce nel nostro Paese in una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro ed, al contempo, in una persistente bassa fecondità, da trent'anni, oramai, sotto la soglia dei due figli per donna, creando non pochi problemi sia per la crescita economica del Paese, sia per i rapporti tra le generazioni. Infatti, recenti studi di alcuni organismi internazionali rilevano che i Paesi caratterizzati da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono quelli che otterrebbero dall'aumento dell'occupazione femminile un maggior vantaggio in termini di crescita. Gli ultimi dati sull'occupazione risalenti al mese di febbraio 2015, denunciano un significativo aumento del lavoropart-time involontario, quello cioè, non scelto come temporanea strategia di conciliazione tra partecipazione al mercato del lavoro e responsabilità familiari, in una società in cui la divisione dei ruoli tra uomini e donne è ancora troppo rigida e poco supportata da una reale politica di *welfare*, ma quello imposto dalle aziende, specie nel terziario, come strumento di flessibilizzazione della manodopera, a prescindere dai bisogni di questa, sia in termini di reddito che di conciliazione;

di contro su questo versante, lo schema di decreto n. 157, rappresenta un'occasione mancata, muovendosi nel solco già tracciato dai due precedenti decreti attuativi del cosiddetto *Jobs Act* (quello sugli ammortizzatori sociali e quello sul cosiddetto contratto a "tutele crescenti"), riproponendo la medesima logica di cancellare tutele preesistenti senza estenderne di nuove a chi ne era privo. Ed invero, come del resto evidenziato dalla stessa relazione illustrativa, il provvedimento non opera un riordino dell'intera

normativa in materia, né esaurisce le deleghe di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, ma ha inteso privilegiare un'impostazione, anche sul piano redazionale, settoriale e minimale, perseguendo l'adozione di soluzioni prive di novità normative e subordinate a vincoli di carattere finanziario, volte meramente a superare questioni interpretative ed applicative insorte a seguito di alcuni pronunciamenti della Corte Costituzionale che aveva a più riprese dichiarato l'illegittimità costituzionale di alcune norme contenute nel TU in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;

il testo appare principalmente carente nella promozione della genitorialità. L'articolo 1, in particolare, propone di tutelare la maternità delle lavoratrici adottando una formulazione che non rende giustizia al principio di alternanza tra i genitori. Il testo del decreto, pertanto, indica solo la donna come la principale destinataria delle misure di conciliazione, trascurando il tema della promozione della paternità e della condivisione nell'accudimento alla famiglia, fotografando e restituendo in tal modo un'immagine molto tradizionale della società italiana e rinunciando, in questo, a novità legislative capaci di rimuovere alcuni degli ostacoli, anche culturali, che ancora oggi limitano la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Di contro, in altre sezioni si ricorre, linguisticamente e con grande incoerenza stilistica, anch'essa spia di una mancanza di visione generale, il "maschile universale" poco rispettoso della parità di genere, e che mal si concilia con la promozione di una legislazione, come raccomandano le stesse istituzioni europee, che sia *gender neutral*;

tale impostazione sembra aver voluto disattendere quanto disposto, in sede di esame della legge delega n. 183 del 2014, dal Parlamento. In una prima fase, infatti, la titolazione del provvedimento presentava il riferimento alla maternità ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mentre, a seguito dell'approvazione degli emendamenti nella Commissione Lavoro alla Camera, nonostante i contenuti in merito siano rimasti immutati, è stata modificata, almeno nella denominazione, in modo più coerente con il significato completo delle politiche di *work-life balance*, che inglobano al loro interno anche le misure di sostegno a entrambe le figure genitoriali;

nonostante alcuni indubbi e tiepidi passi avanti rappresentati dal recepimento, nel nostro sistema giuridico, delle suddette declaratorie di incostituzionalità, quindi non propriamente frutto di una significativa conquista legislativa, e la previsione di varie misure quali:

- a) la fruibilità del congedo obbligatorio in caso di parto prematuro con ricovero del neonato (articolo 2);
- b) la corresponsione dell'indennità di maternità anche nell'ipotesi di licenziamento per colpa grave della lavoratrice che si verifichi durante il congedo di maternità (articolo 3);
- c) l'estensione da 3 a 5 mesi dell'indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla gestione separata che abbiano adottato un minore (articolo 4);
- d) l'estensione del diritto a sostituirsi alla madre, per i padri lavoratori autonomi (articolo 5);
- e) la riduzione del termine di preavviso per la richiesta del congedo parentale (articolo 7);
- f) l'estensione alle lavoratrici autonome ed alle imprenditrici agricole del diritto all'indennità di maternità anche nel caso di adozione e affidamento;
- g) il rafforzamento delle tutele nei confronti delle madri lavoratrici autonome (articoli 15, 16, 18, 19 e 20);
- h) il doveroso allungamento del congedo parentale per grave disabilità del figlio fino ai dodici anni di età (articolo 8);
- i) l'introduzione di incentivi per le aziende che ricorrono al telelavoro nel caso di lavoratori con figli piccoli;
- j) l'equiparazione, al fine di incentivarla, della maternità e paternità biologica a quella adottiva e affidataria;

il testo non dà attuazione di talune deleghe recate dal comma 9 dell'articolo I della legge n. 183 del 2014, quali: l'introduzione del credito di imposta (cosiddetto *tax credit*) per le donne lavoratrici con figli minori (lettera c); la facoltà di cessione delle ferie fra lavoratori in favore del lavoratore genitore di figlio minore (lettera e); le modalità di integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia e le cure parentali forniti dalle aziende (lettera f); la 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 più. Lo schema di decreto, così come proposto al Parlamento, nonostante la sua seppur mal celata ambizione di novellare il precedente TU n. 151 del 2000, rinuncia a ricomprendere tutte quelle misure attualmente previste da altri provvedimenti e finanziate con risorse limitate, a sostegno della maternità e della paternità, come il *bonus* bebè riconosciuto alle famiglie con un reddito fino a 25.000 euro ed il *voucher* asili nido e *baby sitting* per le madri che scelgono di rientrare al lavoro rinunciando al congedo parentale, scelta che denuncia una volontà consapevole di mantenere ancora distante la costruzione di quel sistema integrato di *welfare* per la cura che allarghi le possibilità di scelta delle madri e dei padri nelle strategie di cura tra servizi pubblici, servizi di mercato e cura diretta, e scoraggi la rinuncia all'occupazione;

né ha trovato collocazione all'interno del provvedimento, nell'ambito della promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali, il cosiddetto *tax credit*, forma di sgravio fiscale per le aziende che assumono le donne con figli minori a carico e con un reddito familiare medio basso, che avrebbe costituito il vero banco di prova per comprendere quanto il Governo intenda realmente investire sul lavoro femminile;

un giudizio negativo merita l'opportunità contemplata dal decreto, sicuramente utile e che risponde alla richiesta di maggior flessibilità, di spalmare l'utilizzo del congedo parentale fino ai 12 anni di età, che però si affianca alla contestuale abolizione della possibilità di usufruire del 30 per cento della retribuzione per gli ulteriori periodi utilizzati dagli 8 ai 12 anni, lasciando quindi scoperte proprio le famiglie più bisognose, cioè quelle a più basso reddito. Così come negativa appare la previsione che lascia invariato l'unico giorno di congedo obbligatorio per i padri (già introdotto in via sperimentale dalla cosiddetta legge Fornero n. 92 del 2012 e per questo esaurirà la sua applicazione già nell'anno in corso), che risulta assolutamente inadeguato e carente sul piano della realizzazione di un piena genitorialità condivisa, mentre gli ulteriori due giorni facoltativi riconosciuti al padre vengono sottratti alla madre dal suo monte congedi, realizzando così un disincentivo al loro utilizzo. Infatti qualsiasi congedo parentale può avere una ricaduta negativa sulle lavoratrici, qualora non venga il più possibile condiviso con il *partner*, in quanto le donne avendo retribuzioni di norma più basse sono generalmente coloro che usufruiscono di tali congedi, rimanendo quindi più a lungo lontane dal mercato del lavoro, con possibile ripercussione negativa sulle proprie *skill* e alimentando fattori di segregazione orizzontale e verticale e più in generale di discriminazione;

si ritiene grave l'esclusione della cumulabilità con altri permessi e riposi, in quanto non solo si esclude la compatibilità con i riposi per allattamento, ma soprattutto si esclude la compatibilità con i permessi frazionati *ex lege* n. 104 del 1992 chiesti per il figlio affetto da *handicap* grave;

tutte le suddette forme di flessibilità orarie andranno analizzate con cura per valutarne gli effetti sulla retribuzione e sulla previdenza, anche alla luce del tetto applicato dall'attuale normativa alla contribuzione figurativa, che appare particolarmente penalizzante, pur se alla destandardizzazione degli orari, sotto forma di orari flessibili e di riduzioni volontarie, *part-time*, temporanee o durature che siano, non si può non riconoscere il merito di rappresentare il superamento di quell'inerzia del modello di orario di lavoro *standard*, nato su quella rappresentazione del lavoratore come maschio-*breadwinner*, fino ad oggi forte ostacolo ai nuovi modi di intrecciare la vita e il lavoro delle donne e delle giovani generazioni;

gravissima si ritiene la totale assenza all'interno dello schema di decreto di un rafforzamento normativo richiamando nel testo, e quindi rendendole organiche, le norme che vietano la pratica illecita, sommersa, vessatoria, discriminante ed ancora ampiamente ed inspiegabilmente diffusa nel mercato del lavoro italiano, delle cosiddette dimissioni in bianco, introducendo procedure dissuasive di comportamenti datoriali illegittimi e la possibilità di dimissioni volontarie nel periodo soggetto a divieto di licenziamento, fino al compimento del primo anno di vita del bambino;

tra le disposizioni innovative introdotte dallo schema di decreto merita senz'altro menzione quella che introduce per la prima volta nel nostro sistema di tutele il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, prevedendo che le stesse possano astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, per motivi legati a tali percorsi, garantendo loro l'intera retribuzione, la maturazione delle ferie e degli altri istituti connessi. Alle stesse, sulle quali pesa una doppia fragilità, ovvero quella derivante dalla violenza subita e quella dell'assenza di prospettiva lavorativa, viene anche riconosciuto il diritto alla trasformazione, su richiesta, del rapporto di lavoro da

tempo pieno a tempo parziale. Si tratta per lo più di proposte che appaiono eccessivamente semplificate, poco coerenti con la preziosa esperienza fin qui accumulata dai Centri Antiviolenza e prive di una visione prospettica che metta al centro la necessità di prevenzione e di cambiamento culturale. Viceversa più giusta sarebbe stata la previsione di interventi maggiormente personalizzati sulla base delle indicazioni del centro antiviolenza che prende in carico la vittima di violenza;

la riduzione delle tutele reali sui licenziamenti individuali e collettivi, avviata con la recentissima adozione del sopracitato decreto legislativo n. 23 del 2015 (cosiddetto decreto sulle tutele crescenti) combinata con la flessibilizzazione selvaggia introdotta dal decreto sui contratti a termine, ossia la possibilità di spezzettare un rapporto di lavoro in contratti di pochi mesi, salvo ricominciare da capo, con un nuovo lavoratore/lavoratrice allo scadere dei tre anni, permetteranno ai datori di lavoro di sottoscrivere contratti brevi, rinnovabili più volte, con effetti pratici devastanti soprattutto per le donne lavoratrici. Il datore di lavoro potrà ignorare del tutto legalmente la norma sul divieto di licenziamento durante il cosiddetto periodo protetto, poiché non occorrerà più neanche far firmare, illegalmente, eventuali dimissioni in bianco, o indagare, sempre illegalmente, sulle intenzioni procreative della lavoratrice al momento della sua assunzione: basterà infatti fare sistematicamente contratti brevi, senza l'obbligo di rinnovarli alla loro scadenza in caso di gravidanza, con relativa perdita del diritto alla indennità di maternità piena. Queste prevedibili conseguenze avrebbero dovuto suggerire al Governo l'adozione di misure di rafforzamento della maternità e della genitorialità;

una compiuta politica di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro non dovrebbe prescindere dal riconoscimento delle fasi della vita dedicate alla cura della famiglia, in forma di crediti ai fini pensionistici di contributi figurativi legati al numero dei figli, o, nel quadro di una revisione del sistema pensionistico che contempli flessibilità e libertà di scelta, di accesso anticipato al trattamento previdenziale per necessità di accudimento di persone non autosufficienti. Niente di tutto questo è contemplato nell'agenda di Governo;

riguardo alle risorse finanziarie, il testo reca misure sperimentali che, come specificato nel comma 2 dell'articolo 25, sono applicabili al solo anno 2015, vanificando quindi di fatto la portata normativa della proposta, con l'eccezione delle misure previste all'articolo 24, valevoli per il triennio 2016-2018: l'eventuale riconoscimento dei benefici previsti dal decreto in anni successivi al 2015 è, infatti, 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;

il testo prevede il carattere sperimentale anche per misure che non hanno un carattere oneroso e che potrebbero invece applicarsi sin da ora in via permanente a decorrere dall'anno 2015, e segnatamente:

- a) all'articolo 2, comma 1, lettera b);
- b) agli articoli 4, 6, 11, 12, 21 e 22; agli articoli 14 e 17, che modificano due rubriche, legandosi tuttavia a innovazioni della normativa sostanziale;
- c) agli articoli 17, 18, 19 e 20 «nell'ipotesi di adeguamento da parte degli enti delle relative contribuzioni» per le libere professioniste;
- d) all'articolo 21, che espunge dall'elenco dei provvedimenti che permangono in vigore disposizioni già abrogate, inserendovi altresì un nuovo decreto ministeriale;

inoltre, l'articolo 26 reca una clausola di salvaguardia da attivare qualora, a seguito del monitoraggio degli effetti finanziari delle misure previste dallo schema di decreto svolto dal Ministero dell'economia e delle finanze e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche attraverso l'utilizzo del sistema permanente di monitoraggio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, si verificano o stiano per verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al precedente articolo 25. In tal caso, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede con proprio decreto, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, alla rideterminazione dei benefici ivi previsti, con particolare riferimento a quelli di cui agli articoli da 7 a 10;

l'articolo 24 destina, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, per la 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 (pari a 39 milioni di euro) secondo criteri e modalità fissati con apposito decreto interministeriale. Il decreto interministeriale definisce ulteriori interventi in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, anche attraverso l'elaborazione di linee guida, volte a favorire la stipula di contratti aziendali, a cui provvede un'apposita cabina di regia,

presieduta da un rappresentante del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e composta da rappresentanti delle amministrazioni competenti, con l'ulteriore compito di coordinare le attività di monitoraggio dei suddetti interventi;

nel testo iniziale del decreto legislativo lo stanziamento previsto per la realizzazione degli obiettivi era di 222 milioni di euro, ridotti in un secondo momento a 104 milioni di euro: si riducono gli stanziamenti inizialmente previsti per la realizzazione degli obiettivi prioritari della delega e si stanziavano 39 milioni di euro per la contrattazione di secondo livello, a discapito della contrattazione collettiva nazionale;

il testo non specifica, in conformità alla norma posta nella disciplina di delega, se il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, verosimilmente, la sperimentazione prevista dal testo, sarà limitata ai restanti sei mesi dell'anno 2015. Infatti lo stesso specifica che le disposizioni in esso contenute hanno carattere sperimentale per il solo 2015 e considerando il tempo ancora occorrente per l'approvazione, si corre il rischio che la sperimentazione sia limitata a pochi mesi. Sarebbe stato pertanto più utile prevedere un'efficacia temporale più lunga;

per concludere, occorre liberare ogni singolo lavoratore dalla gestione dell'intreccio tra dimensione lavorativa e dimensione privata, intreccio che nel nostro Paese si regge sul cosiddetto "*welfare* familistico", come dimostra una recente ricerca Istat, e che evidenzia il doppio ruolo esercitato dalla donna lavoratrice che, in mancanza di servizi ed infrastrutture adeguate si traduce nell'ingranaggio diabolico della "doppia giornata di lavoro". E' quindi indispensabile rivedere, in senso innovativo, questo "*welfare* familistico", favorendo la reale ed effettiva ripartizione delle responsabilità familiari tra i due generi, una diversa organizzazione del lavoro ed un potenziamento di tutti i servizi volti al sostegno dei carichi familiari nel territorio attuato, soprattutto, con un consistente aumento dell'offerta di asili nido e di servizi per l'infanzia. A tutto questo lo schema di decreto n. 157 sembra non voler rispondere, se non in parte;

esprime parere contrario

SCHEMA DI PARERE PROPOSTO DAI SENATORI CATALFO, PUGLIA E PAGLINI SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 157

-

L' 11^a Commissione del Senato,

in sede d'esame dello schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e dei lavoro (AG n. 157)

premesso che:

lo schema di decreto in esame contiene prevalentemente norme di modifica del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001;

considerato che:

come rilevato dalla Commissione europea nel suo recente rapporto sugli investimenti sociali "Dal punto di vista di investimenti nel sociale, l'Italia mostra gravi carenze in termini di adeguatezza dei sistemi di congedo, la loro interazione con i servizi per l'infanzia e efficace parità di genere nei ruoli genitoriali. A partire dal 2012 (legge n. 92 del 2012), ci sono stati cambiamenti nel sostegno di paternità e l'impiego di madri. Questi hanno contribuito a sostenere i genitori, promuovendo una cultura dei doveri di custodia dei bambini condivise all'interno delle famiglie, facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Tuttavia, sono anche stati criticati per la breve durata del congedo di paternità e l'uso di un sistema di *voucher* per servizi di custodia, che potrebbero portare ad un uso limitato di congedo parentale - poiché il primo è un'alternativa a quest'ultimo."

in Italia, la spesa per regimi di prestazioni familiari (in contanti e in natura) corrispondevano al 64 per cento (nel 2008) e al 62 per cento (nel 2012) della media UE di euro per abitante (ai prezzi del 2005). Le risorse totali dedicate principalmente agli strumenti che supportano le famiglie sono aumentate del 53 per cento nel 2014 rispetto al 2010 (ma solo del 6 per cento rispetto al 2008), e si prevede un ulteriore aumento nel 2015 e nel 2016. Tuttavia, sottolinea la Commissione "tali aumenti non rappresentano una chiara evoluzione verso un sistema di investimenti nel sociale (SI): quando l'SI è ripartito per tipo di spesa, la maggiore tendenza in realtà favorisce le prestazioni in denaro (per esempio, i *bonus* e buoni nel caso dei neonati o adottati) in confronto ai servizi *face-to-face* (ad esempio quelli sostenuti da un fondo nazionale per le politiche della famiglia sono diminuiti del 88 per cento tra il 2008 e il 2014)";

lo schema di decreto in esame introduce l'estensione di alcuni diritti e tutele, necessarie per una sempre maggiore evoluzione dei mutamenti sociali positivi, in particolare:

- a) riconoscendo ad entrambi i genitori il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, il provvedimento promuove, anche attraverso specifici incentivi, un modello di genitorialità piena che si va sempre più affermando con il diffondersi della cosiddetta paternità responsabile;
- b) parificando, come già indicato dalla Corte Costituzionale, i diritti dei genitori naturali, adottivi ed affidatari, attraverso l'equiparazione della durata del congedo di maternità tra lavoratori dipendenti, autonomi e professionisti, rimuove i negativi effetti di un'ingiusta gerarchia di valori;
- c) lasciando alla donna la scelta della distribuzione prima e dopo il parto del tempo complessivo di astensione obbligatoria dal lavoro, riconosce a ciascuna madre il diritto di autonoma gestione di tempi così personali, pur nella salvaguardia della salute del nascituro;
- d) estendendo i tempi di astensione della fruibilità del congedo parentale per la cura dei figli, più compiutamente riconosciuti ai padri (anche se la madre è lavoratrice autonoma) e ai lavoratori autonomi (nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente) ridisegna la gerarchia fra tempi di lavoro e tempi di cura, con l'obbligo di prevedere a vantaggio di questi ultimi nuovi diritti e risorse;
- e) estendendo l'automaticità delle prestazioni, ovvero il riconoscimento del diritto all'indennità di maternità anche in presenza di omesso versamento dei contributi dovuti da parte del committente, per le

lavoratrici iscritte alla gestione Separata INPS non iscritte ad altre forme obbligatorie, porta alla necessità di non identificare il mondo del lavoro esclusivamente con quello del lavoro dipendente, operando anche concretamente un primo passo nella più universale direzione del riconoscimento pieno del valore sociale della maternità, a prescindere dalla condizione lavorativa della donna;

in particolare appare positivo il recepimento tramite la novella di cui all'articolo 2, comma 1, letterab), della sentenza della Corte Costituzionale 4-7 aprile 2011 n. 116, tematica segnalata fin dall'inizio dell'*iter* parlamentare della legge delega con appositi emendamenti trasfusi poi nell'ordine del giorno G5.203;

restano tuttavia ulteriori problematiche aperte, *in primis*, la omogeneizzazione degli investimenti tra i diversi settori di politica sociale in Italia. Lo sbilanciamento, dal punto di vista funzionale, a favore del sistema di protezione sociale per la vecchiaia (pensioni), la frammentarietà e il carattere corporativo del sistema di *welfare* italiano hanno ostacolato lo sviluppo di politiche che combinano le strategie di investimento per il sociale con la tutela dei diritti delle persone in condizioni di povertà e di esclusione sociale. L'impatto della crisi del debito sovrano e la persistente stagnazione economica, da un lato, e le misure recentemente adottate nel settore della politica sociale, dall'altro, hanno portato ad un aumento dei rischi sociali per grandi fasce della popolazione in particolare i bambini che presentano particolari criticità dal punto di vista degli investimenti sociali, madri sole e disoccupati di lunga durata;

esprime parere favorevole con le seguenti osservazioni:

il riferimento al carattere "sperimentale" delle misure dello schema di decreto in esame di cui all'articolo 25 così come la formulazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 26, comma 1, secondo periodo, risultano foriere di incertezza sul carattere non transitorio e finanche sulla effettiva attuazione delle disposizioni di cui allo schema di decreto stesso. Appare dunque necessaria una espunzione di tali disposizioni dal testo o quantomeno una loro riformulazione;

appare inoltre necessario, al fine di dare reale completezza al quadro di riforma previsto dal comma 9 dell'articolo 1 della legge n. 183 del 2014, provvedere all'attuazione delle disposizioni di cui alle lettere c), f) e i) del medesimo comma;

appare a tal fine necessario provvedere ad incrementare, nell'ambito della prossima sessione di bilancio, le risorse stanziare per l'attuazione del piano straordinario d'intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi, in modo tale da garantire alle madri lavoratrici:

a) l'istituzione di nuovi nidi aziendali, sia presso le sedi centrali e periferiche delle pubbliche amministrazioni nazionali, singole o tra loro consorziate, sia nei comuni, sia nel settore privato (attraverso convenzioni e relativi incentivi finanziari alle aziende), anche al fine di conseguire l'obiettivo comune europeo della copertura territoriale di almeno il 33 per cento per la fornitura di servizi per l'infanzia (bambini al di sotto dei tre anni), come fissato dall'Agenda di Lisbona;

b) 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, 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;

c) 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;

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 [si vedano gli ordini del giorno G/1428-B/41/11 (testo 2) e G/1428-B/44/11 (testo 2)];

nell'ambito dell'utilizzo del congedo parentale fino ai 12 anni di età valutare 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 [si veda ordine del giorno G/1428-B/42/11 (testo 2)];

all'articolo 7 sarebbe opportuno prevedere al comma 1, lettera *b*) di concedere la fruizione del congedo parentale su base oraria, giornaliera, settimanale, mensile, anche alternando le modalità di fruizione in base alle esigenze [si veda ordine del giorno G/1428-B/43/11 (testo 2)];

all'articolo 13, sarebbe opportuno prevedere, nell'ambito dell'equiparazione delle lavoratrici subordinate con le lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'INPS, l'equiparazione del limite di età del bambino, in caso di adozione o affidamento [si veda ordine del giorno G/1428-B/43/11 (testo 2)] .

SCHEMA DI PARERE PROPOSTO DALLA SENATRICE MUNERATO
SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 157

La Commissione 11^a,

in sede di esame dello schema di decreto **legislativo in materia "conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8, 9 e 11, della legge n.183 del 2014;**

preso atto del contenuto dello schema, volto alla revisione ed all'aggiornamento delle misure intese a tutelare la maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo scopo di garantire idoneo sostegno alle cure parentali;

considerato che lo schema in esame dà parziale attuazione al contenuto della delega, non attuando tutti i principi e criteri direttivi contenuti nel predetto comma 9 dell'articolo 1 della legge delega, con particolare riguardo a:

1. L'attuazione delle cosiddette "ferie solidali", vale a dire la possibilità di cessione tra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute (lettera e) del comma 9 della legge delega);

2. L'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, in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'impiego ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi (lettera f) del comma 9 della legge delega);

ritenuta la non attuazione dei predetti criteri e principi direttivi una grave negligenza da parte del Governo, disattento e poco sensibile alle reali richieste di aiuto da parte delle madri lavoratrici e dei lavoratori genitori di figli affetti da patologie gravi;

ricordato infatti che la nascita di un figlio rappresenta la maggiore causa di perdita dell'occupazione e/o di sottoccupazione femminile, causa la carenza di strutture e servizi, come appunto gli asili nido aziendali, o l'insufficienza di quelli esistenti, come gli asili nido comunali;

rimarcati i problemi che incontrano i lavoratori e le lavoratrici genitori di figli affetti da gravi patologie, per i quali le ferie ed i permessi maturati non sono mai sufficienti rispetto alla reale necessità di rimanere accanto al proprio figlio malato;

considerato, altresì, il rilievo del Servizio bilancio del Senato in merito alle insufficienti coperture degli oneri derivanti dall'introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere;

esprime parere contrario

